



I Pla d'Igualtat d'Oportunitats IDIAP JORDI GOL (IDIAPJGoI)



Índex

1. PRESENTACIÓ DE L'IDIAPJGol	5
2. CULTURA I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA	8
3. IDIAPJGol AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	11
4. NORMATIVA.....	14
5. METODOLOGIA I FASES.....	18
6. FITXA TÈCNICA	19
7. ESTRUCTURA DE IDIAPJGol.....	20
8. DETERMINACIÓ DE LES PARTS. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	21
9. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	23
10. DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL DE L' IDIAPJGol	25
10.1. OBJECTIU I FINALITAT	25
10.2. PERSONES I ÒRGANS QUE INTERVENEN	26
10.3. DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIONS PER A L'ELABORACIÓ DE L'INFORME DIAGNÒSTIC	26
10.4. DADES ANALITZADES	28
10.6. VIGÈNCIA DEL PLA	29
10.7 ANÀLISI DE LES DADES QUANTITATIVES I QUALITATIVES	30
10.7.1. PLANTILLA DE IDIAPJGol DISGREGADA PER SEXE.....	30
10.7.3. COMPOSICIÓ DISGREGADA PER SEXE DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES ..	31
10.7.4. CONDICIONS DE TREBALL	31
10.7.5. AUDITORIA SALARIAL	40
10.7.6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	56
10.7.7. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL.....	56
10.7.8. FORMACIÓ DEL PERSONAL	59
10.7.9. PLANS DE FORMACIÓ DELS TRES DARRERS ANYS	¡Error! Marcador no definido.
10.7.10. PROMOCIÓ.....	61
10.7.11. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	62
10.7.12. RETRIBUCIONS.....	64
10.7.13. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	64
10.7.14. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	64
10.7.15. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE	67
10.7.16. RISCOS I SALUT LABORALS	69

10.7.17. PERSONES D'ESPECIAL VULNERABILITAT. COL·LECTIU TRANS	71
11. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	74
11.1. FINALITAT	74
11.2. OBJECTIUS.....	74
11.3. ACCIONS POSITIVES EN MATÈRIA D'IGUALTAT	75
12. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA.....	96
13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER SOLUCIONAR LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE POGUESSIN SORGIR EN L'APLICACIÓ, EL SEGUIMENT, L'AVALUACIÓ I LA REVISIÓ DEL PLA.....	106
ANNEX.....	119
GLOSSARI	120
MODEL DE REGLAMENT PER A LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	¡Error! Marcador no definido.

IDIAP JORDI GOL (IDIAPJGol)

1. Presentació de l'IDIAPJGol

L'IDIAPJGol és un institut de recerca en l'àmbit de l'Atenció Primària (AP), que des de 1996 es dedica a la gestió i promoció de projectes d'investigació en atenció primària a Catalunya; l'IDIAPJGol és una institució que assessora, promociona i gestiona projectes de recerca amb l'objectiu de millorar de la qualitat assistencial que es dona en l'àmbit de la primària.

5

Antecedents històrics:

La Fundació Jordi Gol i Gurina, de caràcter públic, es va constituir a Catalunya l'any 1996 amb la finalitat de promoure, generar recursos específics i gestionar la investigació que es realitza dins l'àmbit de l'Atenció Primària. L'any 2005 va passar a ser l'Institut d'Investigació en Atenció Primària Jordi Gol (IDIAPJGol) gràcies a un conveni econòmic amb el Departament de Salut i un altre conveni amb la Universitat Autònoma de Barcelona. L'Institut manté la forma jurídica de fundació pública.

Organització:

El Patronat és l'òrgan superior de govern, d'administració i representació de l'IDIAPJGol, es reuneix en sessió ordinària, com a mínim dues vegades a l'any, i en sessió extraordinària a iniciativa pròpia de la presidència o a petició d'una tercera part dels seus membres. El seu patronat, plural i molt compromès amb l'AP, està integrat per membres de l'Institut Català de la Salut, el Departament de Salut i la Universitat Autònoma de Barcelona. Tot i que el principal promotor de l'IDIAPJGol ha estat i és l'Institut Català de la Salut, i l'àmbit d'actuació és fonamentalment el territori català, l'IDIAPJGol també col·labora amb altres entitats que desenvolupen l'activitat investigadora a l'AP de la resta de l'Estat Espanyol.

L'IDIAPJGol disposa d'una seu central situada a la Gran Via de les Corts Catalanes, 587 Àtic.

L'IDIAPJGol s'organitza territorialment amb les Unitats de Suport a la Recerca (USR)

Les Unitats de Suport a la Recerca permeten a l'IDIAPJGol gestionar, assessorar i organitzar les iniciatives de recerca que



puguin sorgir en el territori. Les USR aproximen els serveis de l'IDIAPJGol als investigadors, ajudant-los en el desenvolupament del seus projectes, els informa sobre ajuts i convocatòries existents, els facilita els tràmits de sol·licitud i la gestió del pressupost rebut, i els dona suport per a la seva execució.

Les USR (Unitats de Suport a la Recerca) son vuit i es troben situades a : Barcelona, Catalunya Central, Girona, Lleida-Pirineus, Metropolitana Nord, Costa de Ponent, Tarragona i Terres de l'Ebre.

La Cartera de Serveis és:

- Creació i transferència del coneixement:
 - ✓ Impuls d'una recerca d'excel·lència a l'Atenció Primària mitjançant projectes competitius i de serveis
 - ✓ Assessorament de projectes de recerca nacionals i internacionals.
 - ✓ Suport metodològic:
 - Cerca bibliogràfica i documental.
 - Disseny del projecte.
 - Disseny i creació de base de dades
 - Anàlisi estadístic.
 - Assessorament en la redacció d'articles científics.
 - Captura de dades.
 - Participació en assajos clínics amb medicaments.
 - Transferència de resultats a la pràctica clínica.
- Assessorament ètic en serveis d'Atenció primària :
 - ✓ Avaluar els aspectes metodològics, ètics i legals dels assajos clínics i projectes de recerca.
 - ✓ Elaborar orientacions i recomanacions en aquells casos o situacions que generin o puguin generar conflictes ètics.
- Comunicació i informació sobre recerca en primària :
 - ✓ Facilitar informació sobre convocatòries d'ajuts i beques pròpies i externes.
 - ✓ Informació, assessorament i suport en la presentació a convocatòries d'ajuts i beques pròpies i externes.
 - ✓ Organització i gestió de les convocatòries d'Ajuts de l'IDIAP.

✓ Difusió de notícies sobre recerca en Atenció Primària mitjançant el web institucional i el butlletí electrònic.

✓ Accés a publicacions pròpies internes i formatives

- Assessorament i Suport en la Gestió de Projectes de Recerca

✓ Assessorament, gestió i seguiment dels fons econòmics dels projectes nacionals i internacionals.

✓ Control exhaustiu de despeses e ingressos dels projectes.

✓ Tramitació de factures i pagaments relacionats amb el projecte. ✓ Gestió i seguiment pressupostari per als assajos clínics.

✓ Oferta dels serveis SIDIAP

- Coordinació i avaluació dels assajos clínics

✓ Tramitació de les sol·licituds d'avaluació d'assajos clínics.

✓ Seguiment dels assajos clínics fins a la seva finalització.

✓ Promoció d'una xarxa de professionals de l'AP que doni suport al reclutament i seguiment de casos dels assajos clínics (AGICAP).

- Promoure Grups de Recerca:

✓ Promoció de la creació de grups de recerca

✓ Preparació, revisió i publicació de les bases de les convocatòries d'acreditació i re-acreditació de grups emergents i consolidats de recerca.

✓ Acreditació o re-acreditació dels grups de recerca

- Formació i docència

✓ Organització de congressos i jornades sobre recerca a l'atenció primària

✓ Organització i realització de cursos de formació bàsica en recerca.

✓ Organització i realització de cursos de formació específica en temes de recerca i de primària.

✓ Formació de postgrau: participació docent en cursos de postgrau i formació dels estudiants d'aquests cursos (residents, màsters, investigadors pre-doctorals, visitants, etc)

El personal treballador disposa d'una Guia de Bona Pràctica de l'IDIAPJGol que cal seguir en el decurs de la teva activitat professional. Podeu trobar aquesta guia a la pàgina web (www.idiapjgol.org) en la pestanya Assessorament/Guies de Bones Pràctiques en recerca.

La Política de Qualitat:

Des de l'IDIAPJGol estem compromesos en l'obtenció del nivell de qualitat més alt possible; l'any 2011 van aconseguir la certificació ISO 9001:2008, i al 2017 ens van re acreditar amb la nova norma ISO 9001:20015.

L'abast del seu sistema de qualitat és:

- *Asesoramiento y soporte en la gestión de proyectos de investigación de la atención primaria y salud comunitaria.*
- *Gestión de ensayos clínicos de principios activos, excipientes y productos sanitarios.*
- *Diseño e impartición de formación en metodología de la investigación de la atención primaria de salud.*

Els treballadors/es poden trobar tota la documentació relativa al Sistema de Qualitat al directori: \\EPOFS\Qualitat...). Els objectius de qualitat són els que marca el Pla Estratègic, i que fem el seguiment a través de l'aplicatiu Gplans.

2. Cultura i Responsabilitat Social Corporativa

La missió, la visió i els valors corporatius de l'IDIAPJGol són:

Missió

Som un Institut Universitari d'Investigació de referència en la recerca i la innovació a l'Atenció Primària i Comunitària. Treballem per identificar, acollir i promocionar els projectes més excel·lents i disruptius que desenvolupen els i les professionals de la salut, i perquè el valor que aporten es transfereixi a la societat i generi millores en la salut i el benestar de les persones.

Visió

Volem que a nivell nacional i internacional es reconegui els professionals de l'Atenció Primària i Comunitària com un col·lectiu qualificat, líder i indispensable perquè la recerca i la innovació contribueixin a la millora contínua, la modernització i la transformació del sistema.

Valors

- SENSIBILITAT per dedicar i orientar la nostra activitat vers les necessitats de salut i benestar que expressa la societat.
- EXIGÈNCIA per garantir la qualitat i l'excel·lència del coneixement que aportem, des del rigor, la responsabilitat i l'esperit crític. Com un compromís amb l'efectivitat i l'eficiència que ens faci ser confiables, segurs i sostenibles.
- CREATIVITAT perquè la curiositat, la passió i la il·lusió siguin els motors que impulsin els nostres professionals a innovar i generar valor; i per treballar en un entorn àgil on prevalguin el respecte i la confiança.

Responsabilitat Social Corporativa

La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) és un mot que, aplicat en l'àmbit empresarial, tracta d'una responsabilitat de caràcter ètic, entesa com la gestió responsable de les organitzacions empresarials.

L'RSC recull totes les iniciatives i els esforços de les empreses per contribuir de manera voluntària a la millora del benestar social de la comunitat i a una gestió mediambiental sostenible.

IDIAPJGol estem compromesos amb el medi ambient, apostem pel reciclatge i oferim fruita i refrigeris saludables als nostres treballadors/es.

Des de IDIAPJGol donem molt valor a la incorporació de la ciutadania en els nostres projectes de recerca, és un valor afegit molt important.

Reconeixement Excel·lència en Recursos Humans

IDIAPJGOL compta amb el reconeixement oficial d'Excel·lència en Recursos Humans per a la Recerca atorgat per la Comissió Europea (HRS4R).

La Comissió Europea concedeix el premi a l'Excel·lència en Recursos Humans per a la Recerca a través d'EURAXESS, una iniciativa paneuropea que proporciona informació i serveis de suport als investigadors/es professionals. Recolzada per la Unió Europea i els seus Estats membres, dona

suport a la mobilitat del personal investigador i el desenvolupament de les seves carreres, alhora que millora la col·laboració científica entre Europa i el món.

Aquest premi reflecteix el compromís d'IDIAPJGol amb la millora de les seves polítiques de Recursos Humans, amb l'objectiu d'aconseguir procediments de contractació i avaluació justos i transparents.

Volen que l'Institut sigui capdavanter i referent i per això impulsen en ser un model actiu d'acreditació i realitzen les següents activitats:

- Editar una Memòria de Balanç Social, una eina de rendició de comptes que expliqui l'impacte social, ambiental i econòmic de l'IDIAP.
- Millorar i fer més accessible el Portal de Transparència.
- Establir la Guia de Compliment Normatiu (Compliance) de l'IDIAP
- Dissenyar e implantar el codi de Bon govern i el de Bones pràctiques.
- Crear l'oficina de l'ombudsperson o defensor del personal investigador

També es vol destacar que l'IDIAPJGOL va crear al 1996 el Comitè Ètic d'Investigació amb medicaments (CEIm); va ser el primer CEIm acreditat a tot l'Estat en l'àmbit de l'Atenció Primària. L'Institut Català de la Salut (ICS), va considerar que era un element clau per potenciar la informació de la investigació clínica en l'àmbit de primària, on es diagnostiquen patologies molt prevalents i on es prescriu el major nombre de medicaments.

El Comitè d'Ètica d'Investigació amb medicaments té adaptat els seus Procediments Normalitzats de Treball a la nova normativa d'assaigs clínics amb medicaments i productes sanitaris (RD 1090/2015 de 4 de Desembre). El calendari anual establert permet avaluar els assaigs clínics d'acord als terminis establerts en el memorando i el document d'instruccions de l'AEMPS.

El CEIm de l'IDIAPJGol amb les següents acreditacions concedides pel *The Office for Human Research Protections (OHRP) - US Department of Health & Human Services Office of the Secretary office of Public Health & Science office for Human Research Protections (HHS)*:



3. IDIAP JORDI GOL (IDIAPJGol) amb la igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels canvis més grans que està experimentant la societat actual. De manera gradual, en menys de trenta anys, les dones s'estan incorporant a tots els nivells i àmbits laborals, fins i tot en aquells sectors en què tradicionalment no havien pogut participar-hi.

La relació de les dones amb el món professional no ha estat fàcil, com tampoc no ho ha estat el camí emprès per tantes dones que s'han endinsat com a pioneres en aquests entorns dominats pels homes. Malgrat que molts dels obstacles amb què es van trobar avui ja estan superats, encara queda un llarg camí per recórrer.

El 2015, l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible, una oportunitat perquè els països i les seves societats emprenguin un nou camí per tal de millorar la vida de totes les persones. L'Agenda compta amb 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, que inclouen des de l'eliminació de la pobresa fins al combat contra el canvi climàtic, passant per l'educació i la igualtat de la dona, i arribant a la defensa del medi ambient o el disseny sostenible de les ciutats.

L'ODS 5, d'igualtat de gènere, va encaminat específicament al fet que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes en l'entorn laboral i social.

La dona en el sector de la investigació

L'informe del CSIC Dones i Ciència, 2022 (les dades del qual corresponen a la situació del personal científic del CSIC a 31 de desembre de 2021) destaca que en l'Equip Directiu del CSIC (considerant Presidència, Vocalies Assessoras, Vicepresidències i Secretaria General i Adjunes) hi ha una presència important de dones, que supera el 50%, mentre que segueix baixa la presència de dones en la Direcció dels ICU del CSIC, ja que només són el 24,2%, sent destacable que, en la direcció dels CN, les dones suposen el 46,7%. Recollim a continuació algunes conclusions de l' informe:

- a) El percentatge de dones investigadores de plantilla se situa 37,5% (amb els CN). Continua existint infrarepresentació de les dones en les escales científiques del CSIC. En algunes sub-àrees com Ciències i Tecnologies, Físiques i Recursos Naturals aquesta infrarepresentació és crònica i no es reverteix.
- b) El percentatge de contractades predoc, el 2021 (50,4%), no ha variat substancialment respecte al 2020; igual que les contractades postdoc i Ramón y Cajal (42%).
- c) Ha disminuït lleugerament el percentatge de Professores de Recerca (26,4% amb els CN) respecte a anys anteriors.

- d) La menor promoció de les dones en les escales científiques més altes es tradueix en un menor nombre de quinquennis i sexennis de major dotació econòmica.
- e) L'Índex de Sostre de Vidre (ITC) del CSIC s'ha incrementat respecte als dos anys anteriors. Destaca l' elevat ITC de la sub-àrea de Recursos Naturals.
- f) El lideratge de les científiques del CSIC en projectes nacionals, europeus i internacionals és alt i comparable a la seva presència a la Institució. El mateix succeeix amb la seva contribució a la transferència de tecnologia com a inventores de patents.
- g) La incorporació dels Centres Nacionals no sembla modificar sensiblement els percentatges de dones científiques de la institució.
- h) En comparar les dades de l'any 2021 amb les dels informes referits al 2019 i 2020 (abans i durant la pandèmia) no s'hi observen diferències significatives associades



A Catalunya, l'any 2020 hi havia un total de 18.462,6 investigadors homes, davant d'11.696.9 dones. En la categoria de perfil tècnic (tècniques), aquest mateix any, hi havia un total de 9.391,8 homes i 6141,1 dones. Mentre que, en la categoria de Personal de Suport, la tendència s' inverteix, ja que es registren un total de 2.053,4 homes i 3.030,5 dones. Única categoria on les dones són més nombroses que els homes. (Font: Idescat, a partir de dades estadístiques de l'INE sobre activitats de R+D- Institut Català de les Dones. Anuari estadístic, febrer 2020).

IDIAPJGol al ser un centre del sector públic català, comporta el Compromís de la direcció igual que la resta de centres CERCA en donar suport a la igualtat de gènere en els centres de recerca. <https://aquas.gencat.cat/ca/ambits/recerca-salut/responsable/genere/compromis-igualtat-genere-centres-recerca/>

Tanmateix, es bo destacar que treballar amb perspectiva de gènere és un element clau per el personal investigador de l'IDIAPJGol, com es reflecteix a la següent notícia.*

La meitat de les dones del Bages i el Moianès pateixen alguna malaltia crònica, segons un estudi de l'ICS Catalunya Central i l'IDIAPJGol

La investigadora Georgina Pujolar ha liderat el treball de recerca amb perspectiva de gènere en el marc del projecte PECT BAGESS. Segons dades registrades per l'ICS entre el 2018 i el 2021, gairebé 76.000 habitants del Bages i el Moianès (46,6%) tenien una patologia crònica



Per contribuir a la igualtat real i efectiva de dones i homes i el respecte a la diversitat, la **direcció de IDIAPJGol manifesta el seu compromís i voluntat de potenciar i mantenir accions ja desenvolupades en aquest àmbit, així com d'impulsar noves actuacions en aquells aspectes futurs en què es detecti alguna possibilitat de millora.**

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la creació de la Comissió Negociadora i el foment de noves mesures o accions positives, que suposin millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els sistemes de seguiment corresponents amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes, i per extensió, del conjunt de la societat.

Des de l'inici de la seva activitat, s'ha promogut el valor de la igualtat d'oportunitats i no-discriminació des d'una perspectiva de gènere en el sistema de gestió de persones.

La direcció de Recursos Humans de l'institut declara que es respecten els preceptes que regeixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la política corporativa en els diferents àmbits d'actuació, com ara la selecció i promoció del personal, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, la formació i el desenvolupament, els aspectes retributius i l'exercici corresponsable, o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre d'altres.

A IDIAPJGol es fomenta una cultura de responsabilitat i treball en equip, cosa que implica tenir cura de les relacions interpersonals en un marc de col·laboració i valoració de les companyes i companys, així com del respecte mutu entre el personal que ocupa els diferents nivells jeràrquics.

Es conrea la professionalitat i es transmeten, en les pràctiques habituals, les conductes adequades a l'entorn laboral, disposant d'opcions per comunicar qualsevol acte o situació que pogués atemptar contra la dignitat de qualsevol persona de l'organització, indistintament de la seva posició a l'organització.

L'institut creu en la igualtat d'oportunitats laborals per a tota la plantilla, amb independència de les condicions personals, i vetlla perquè cap persona empleada, proveïdora, clienta o col·laboradora rebí un tracte desfavorable o sigui objecte de discriminació per raó del seu sexe, edat, estat civil, raça, condició sexual, nacionalitat, religió o estat físic.

Josep Basora Gallisà, Director de l'IDIAPJGol, declara el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per assolir la igualtat real al si de la nostra organització, en establir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, de conformitat amb la definició del principi en qüestió, definit per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

A totes i cadascuna de les polítiques i pràctiques de recursos humans, com ara la selecció, la formació, la promoció, la retribució, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els riscos i la salut laborals, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot promovent la representació equilibrada d'ambdós sexes dins de la nostra organització i la igualtat d'accés i tracte en relació amb les polítiques i pràctiques esmentades. Així mateix, quant a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, assumim el compromís de promoure les condicions de treball necessàries per evitar les dues situacions, per establir procediments que les previnguin i per donar resposta a denúncies o reclamacions.

Pel que fa a la comunicació interna, s'informarà la plantilla de totes les accions i mesures implementades amb relació al principi d'igualtat i es fomentarà l'ús d'un llenguatge no sexista a les comunicacions internes. A l'àmbit de la comunicació externa, es projectarà una imatge d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un pla d'igualtat que garanteixi i materialitzi el compromís de la nostra organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i eviti qualsevol discriminació per raó de sexe, mitjançant el desenvolupament del Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

39858326Q JOSEP
BASORA (R:
G60954104)
Josep Basora i Gallisà

Firmado digitalmente por
39858326Q JOSEP BASORA (R:
G60954104)
Fecha: 2024.12.09 00:06:38 +01'00'

4. Normativa

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit és procedent evocar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que s'ha d'integrar a totes les polítiques i accions de la UE i de les seus membres.

La incorporació de la dona al treball ha motivat un dels canvis socials més profunds de les darreres dècades. Aquest fet obliga a configurar un sistema que contempli les noves relacions socials sorgides i un nou model de cooperació i compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix el marc normatiu per tal d'acabar amb les desigualtats de gènere existents en tots els àmbits de la vida, prevenir conductes discriminatòries i assolir la igualtat real entre homes i dones. És una llei d'aplicació horitzontal a totes les polítiques públiques, ja siguin nacionals, autonòmiques o locals. Així, a l'article 1 s'esmenta que els poders públics prendran mesures específiques a favor de les dones per lluitar contra situacions paleses de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat.

Tot seguit, es fa una relació d'algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria d'igualtat dins l'àmbit de l'empresa¹.

Nacional

- **Articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola de 1978.**
- **Llei 30/2003**, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.
- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- **Llei orgànica 3/2007(EN) (FR)**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

¹ Recopilatori de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

- **Reial decret legislatiu 8/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- **Llei 23/2015, de 21 de juliol**, ordenadora del sistema d'Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- **Reial decret legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- **Reial decret 850/2015**, de 28 de setembre, segons el qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, amb què es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 1615/2009**, de 26 d'octubre, segons el qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 713/2010**, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Reial decret Llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.
- **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre**, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- **Real decret 901/2020, de 13 d'octubre**, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Europea

- **Articles 1 i 14** del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Conclusions del Consell del 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere.**
- Articles 8, 153 i 157 del **Tractat de funcionament de la Unió Europea i Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**, DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**.
- **Directiva 79/7/CEE del Consell**, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consell**, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.

- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació (refosa).
- **Directiva 2010/18/UE del Consell**, de 8 de març de 2010, segons la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019**. Comissió Europea.
- **Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023**. Consell d'Europa.
- **Carta europea de la dona (COM/2010/0078 final)**.
- **Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02)**.

Internacional

- **Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans**. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- **C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951**.
- **C111 Conveni sobre la discriminació (feina i ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958**.
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial**. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides, 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- **Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics**.

5. Metodologia i fases

El projecte es desenvolupa en les fases i amb la metodologia següents:

Fase 1: Compromís, planificació, comunicació, diagnosi.

- Compromís de la direcció de IDIAPJGol per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el pla. Assistència d'una consultoria externa especialitzada (Grup Pitagora).
- Elaboració d'un diagnòstic, amb la recollida d'informació quantitativa i qualitativa i l'anàlisi des d'una perspectiva de gènere d'aquesta informació. La quantitativa correspon a la recollida i anàlisi de dades estadístiques de la plantilla que possibilitin disposar d'una imatge fixa de l'empresa en relació amb la situació de dones i homes en el moment en què s'elabora el diagnòstic. També es du a terme una anàlisi de les informacions qualitatives (normatives, protocols interns, procediments, etc.), que expliquen, confirmen i contrasten les dades, a més d'aprofundir en el coneixement general de l'organització.
- Disseny d'un pla de comunicació i difusió a tota la plantilla.

Fase 2: Elaboració del Pla d'Igualtat.

- Definició d'objectius i fites a assolir. Planificació temporal.
- Accions positives per aconseguir els objectius.
- Indicadors quantificats per a l'avaluació del procés. Resultats previstos.
- El seguiment i l'avaluació.

Fase 3: Suposa la implementació i el desenvolupament de les accions positives específiques definides al Pla d'Igualtat.



Fase 4: Seguiment del procés per la Comissió Negociadora, orientat a vetllar pel compliment de les accions definides, i a garantir-ne, tant el compliment com l'establiment de mesures quan els objectius no s'hagin aconseguit o quan sorgeixin noves necessitats, respecte a les quals caldrà articular noves accions.

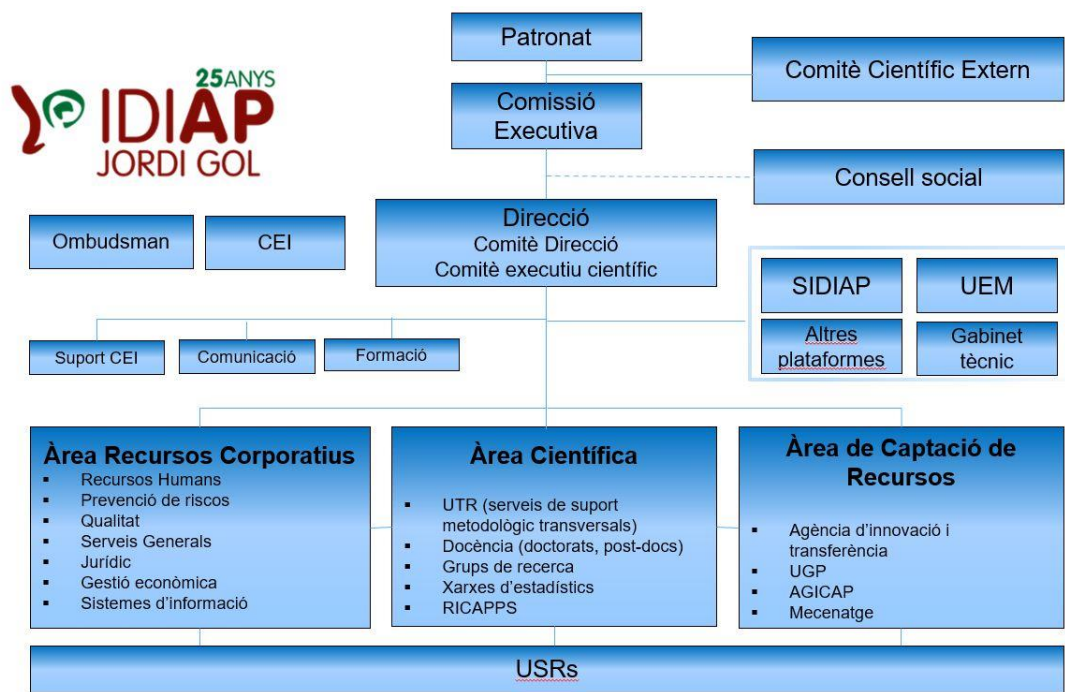
6. Fitxa tècnica

19

Les dades generals de l'institut són les següents:

Denominació social	IDIAP JORDI GOL
Forma jurídica	FUNDACIO
Adreça	Gran via Corts catalanes 587 atic
Telèfon	934824124
Fax	
E-mail	personal@idiapigol.org
Pàgina web	www.idiapigol.org
Activitat/s principal/s	recerca atenció primària salut
Núm. de centres de treball	9
Ubicació dels centres de treball	

7. Estructura de IDIAPJGol



8. Determinació de les parts. Constitució de la Comissió Negociadora

Per al desenvolupament de les diferents fases de la creació i implementació del pla, des de **IDIAPJGol** s'ha constituït la Comissió Negociadora per al Pla. Aquesta Comissió es responsabilitza del disseny, la implantació i el seguiment del **I Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes** a l'institut. Aquestes persones disposen de temps i disponibilitat per a la seva adequada participació i dedicació a les tasques assignades.

21

La Comissió Negociadora vetllarà per:

- L'equitat de gènere, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot mantenint-ne el reconeixement de la diferència.
- La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i anàlegs recursos professionals per part d'ambdós gèneres.
- La no-discriminació, directa o indirecta, de la plantilla en funció del seu gènere, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre dones i homes o per qualsevol altra raó de caràcter personal.
- L'erradicació en l'àmbit laboral de qualsevol índex d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
- La promoció i difusió dins de l'empresa dels valors i les pràctiques en què es basa la igualtat, així com la promoció de la representació equilibrada dels dos sexes en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'institut.
- El seguiment i l'actualització del I Pla d'Igualtat, tot elaborant propostes d'accions de futur.

En aquesta comissió ha estat delegada l'autoritat necessària de decisió amb relació a la igualtat, que permeti avançar en la implementació a un bon ritme d'intervenció. Els membres de la comissió participen d'aquelles activitats pròpies i actuen com a portaveus de la resta de la plantilla.

Aporten tota aquella informació i els suggeriments rellevants per al desenvolupament del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes i vetllen per la difusió dels resultats entre el conjunt de la plantilla, alhora que es responsabilitzaran d'oferir resposta a les qüestions que es puguin plantejar per part de la resta del personal, a fi d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Els membres de la Comissió Negociadora són:

Nom	Representa	Càrrec/Unitat	Gènere
Anna Berenguera	Empresa	Adjunta Direcció	Dona
Sandra Illan	Empresa	Gerent	Dona
Ramon Monfà	Treballadors/es	UEM	Home
David Merino	Treballadors/es	ARC	Home

La Comissió Negociadora tindrà competències en:

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, segons la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'institut.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures implantades del Pla d'Igualtat.
- Totes les altres funcions que li poguessin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o que s'acordin per la mateixa comissió, inclosa la tramesa del Pla d'Igualtat que fos aprovat a l'autoritat laboral competent, a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la Comissió Negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla. La Comissió Negociadora del Pla està dotada d'un reglament de funcionament intern.

A la part final del Pla d'Igualtat es desenvolupa el Reglament de Funcionament amb el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre'n possibles discrepàncies.

9. Àmbit personal, territorial i temporal

El pla es dirigeix a la totalitat de la plantilla de la **IDIAPJGol**

Vigència del pla 2025-2028 (quatre anys). Establert en quatre anys com a màxim, d'acord allò que disposa l'article 9.1 del RD 901/2020.

DIAGNOSI

10. Diagnosi de la situació actual de l'IDIAPJGol

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el **Pla d'Igualtat** consisteix en **un conjunt ordenat de mesures, preses després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar-hi la discriminació per raó de sexe.**

25

10.1. Objectiu i finalitat

De manera general, **la diagnosi té com a objectiu identificar la situació en què l'empresa es troba en relació amb la igualtat entre dones i homes.**

El diagnòstic s'orienta cap a:

- Identificar en quina mesura la igualtat entre dones i homes és un principi transversal en el sistema de gestió corporatiu.
- Visibilitzar la situació base de la plantilla i detectar-ne qualsevol possible segregació.
- Analitzar els efectes que per a les dones i els homes tenen el conjunt de les activitats i condicions laborals.
- Detectar les desigualtats explícites i implícites a la pràctica de la gestió de recursos humans.
- Formular recomanacions d'acció orientades a corregir les desigualtats o les necessitats detectades.



10.2. Persones i òrgans que intervenen

Les persones que intervenen en la realització del I **Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes** són les següents:

- **Comissió Negociadora:** Responsable de la realització i aprovació de la diagnosi, així com de la identificació de les mesures prioritàries (Accions de Millora).
- **Direcció de l'institut i Recursos Humans:** La implicació de la direcció de l'institut, així com dels responsables de la gestió de persones, és fonamental en l'obtenció d'informació fidedigna per a la realització del diagnòstic.
- **Equip consultor especialitzat en igualtat:** Aquest pla està assessorat per Grup Pitàgora, empresa consultora de recursos humans i d'igualtat, dotada d'un equip tècnic amb quinze anys d'experiència en aquest àmbit. S'ha disposat la composició d'un equip multidisciplinari (consultors/es d'igualtat, consultors/es de RH i assessors/es jurídics/ques), amb formació i experiència específica en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de feina.

26

10.3. Desenvolupament d'actuacions per a l'elaboració de l'informe diagnòstic

Dissenyar una diagnosi exhaustiva aporta una base sòlida per construir un diagnòstic fiable i vàlid. El desenvolupament de les actuacions ha seguit l'itinerari següent:

Fase 1: Planificació.

En aquesta fase, es procedeix a la designació del personal que proporcionarà la documentació i s'informa la plantilla del començament de la fase de diagnosi, atès que hi podrà participar de manera activa. La recopilació d'informació ha estat gestionada per l'Àrea de Recursos Corporatius.

Fase 2: Recopilació d'informació.

Ha estat recollida tota la informació i documentació disponible a través d'eines especialitzades, amb les característiques següents:

- Es presenta disgregada per sexes.
- Comprèn l'àrea quantitativa, qualitativa i de percepció de la plantilla i del Departament de Recursos Humans
- S'han revisat manuals corporatius, la pàgina web, notícies, ofertes de feina..., i s'ha rebut informació verbal mitjançant reunions i contactes telefònics.

27

Fase 3: Anàlisi de la informació.

S'ha analitzat tota la informació, assenyalant-ne els punts forts, i identificant-ne les àrees o sectors on es produeixen desigualtats, així com les causes i les mesures per solucionar-les.

Fase 4: Informe diagnòstic.

S'ha elaborat un informe diagnòstic que resumeix l'anàlisi dut a terme i les conclusions i propostes principals.



10.4. Dades analitzades

Després de la modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes amb la publicació, el passat 1 de març de 2019, del Reial decret llei 6/2019, es redefineix el conjunt de mesures que cal que reculli el nostre Pla d'Igualtat, raó per la qual adaptem els àmbits de la igualtat a aquesta nova normativa. El posterior Reial decret 901/2020 regula igualment els plans d'igualtat.

Totes les dades relatives a cada matèria objecte del diagnòstic estan disgregades per sexe, i consten de les àrees següents:

- **Procés de selecció i contractació.**
- **Classificació professional.**
- **Formació.**
- **Promoció professional.**
- **Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.**
- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.**
- **Infrarepresentació femenina.**
- **Retribucions.**
- **Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**
- **Comunicació i ús del llenguatge.**
- **Riscos laborals i salut.**
- **Dones en situació o en risc d'exclusió social.**

La diagnosi es fa extensiva a tots els llocs i els centres de treball de l'institut, així com a tots els nivells jeràrquics.

10.5. Data d'inici i finalització de la recollida d'informació

Data d'inici	Data de finalització
Gener 2023	Desembre 2023

10.6. Vigència del pla

2025- 2028 (quatre anys).

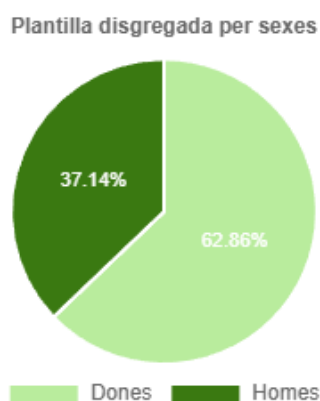
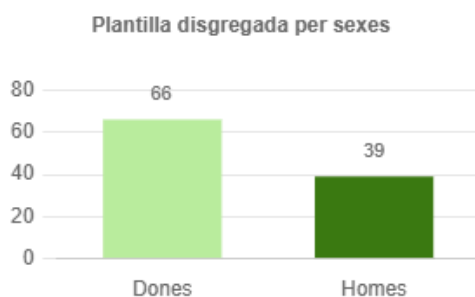


10.7 Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives

10.7.1. Plantilla de IDIAPJGol disgregada per sexe

30

Dones	%	Homes	%	Total
66	62,86	39	37,14	105



IDIAPJGol té, a 2023, una plantilla total de 105 persones sent un 62,86% de dones (66) i un 37,14% de homes (39). Existeix paritat si els percentatges es troben entre el 40-60, i aquestes dades ens indiquen que no hi ha equitat a la plantilla, sent una plantilla feminitzada.

10.7.2. Composició disgregada per sexe de la Representació Legal dels treballadors i les treballadores

A l' **IDIAPJGol** no hi ha Representació Legal dels Treballadors/es

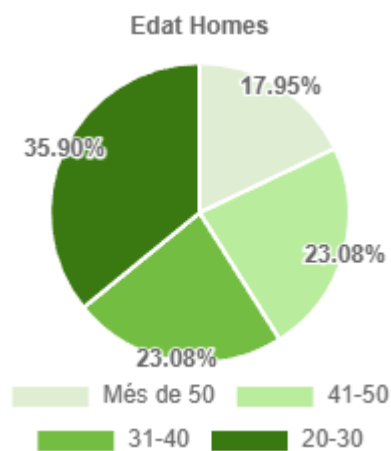
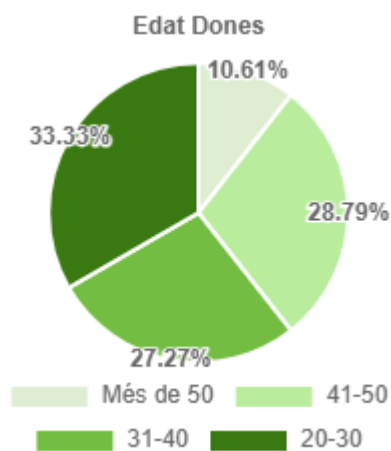
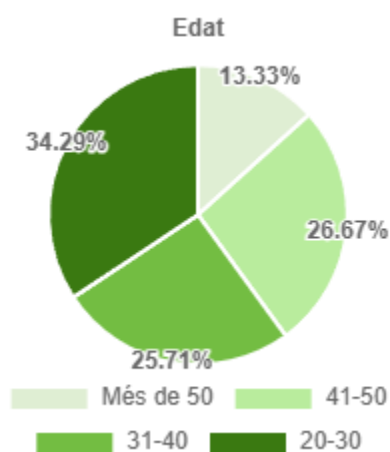
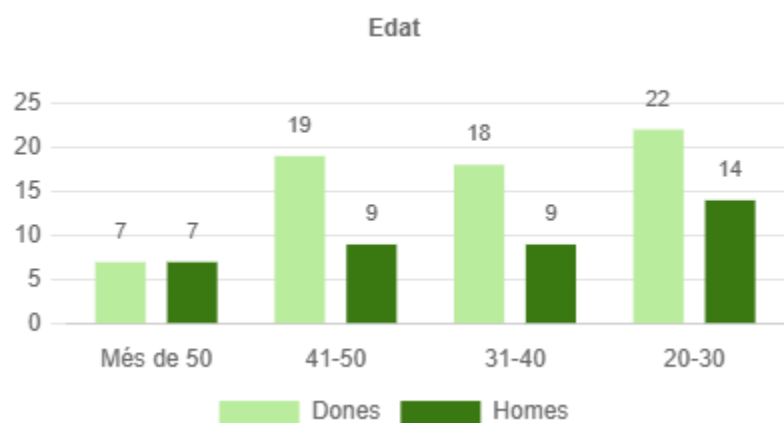
10.7.3. Condicions de treball

En aquest epígraf es fa referència a les condicions laborals del personal, com ara el tipus de contracte, el tipus de jornada, l'assignació d'horaris, l'edat, l'antiguitat, etc., des d'una perspectiva de gènere.

10.7.3.1. Plantilla total disgregada per edat

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	7	50,00	7	50,00	14
41-50	19	67,86	9	32,14	28
31-40	18	66,67	9	33,33	27
20-30	22	61,11	14	38,89	36
Total	66	62,86	39	37,14	105

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	7	10,61	7	17,95	14
41-50	19	28,79	9	23,08	28
31-40	18	27,27	9	23,08	27
20-30	22	33,33	14	35,90	36
Total	66	100	39	100	105



A l'IDIAPJGol, trobem que el percentatge més elevat de personal es troba comprès en la franja d'edat de 20-30 anys, un 34,29%; després la franja de 41-50 anys amb un 26,67% seguida molt a prop de la franja de 31-40 anys, un 25,71% i en la franja de més de 50 anys amb un 13,33%.

Si analitzem aquestes dades per sexe, segueixen el mateix patró, la franja d'edat a on hi ha més homes , es també la franja d'edat de 20-30 anys, un 35,90%, seguit de la franja de 41-50 anys i de 31-40 anys totes dues amb un 23,08% i tenint un 17,95% en la franja de més de 50 anys. En el cas de les dones , la franja d'edat amb més nombre es també la de 20-30 anys un 33,33%, seguida de la 41-50 amb un 28,79% , la de 31-40 anys amb un 27,27%i per últim la franja de més de 50 anys té un 10,61%.

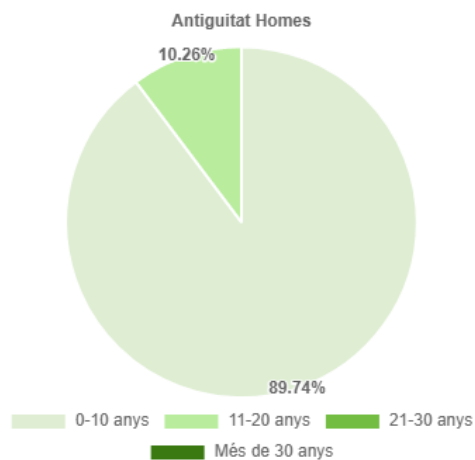
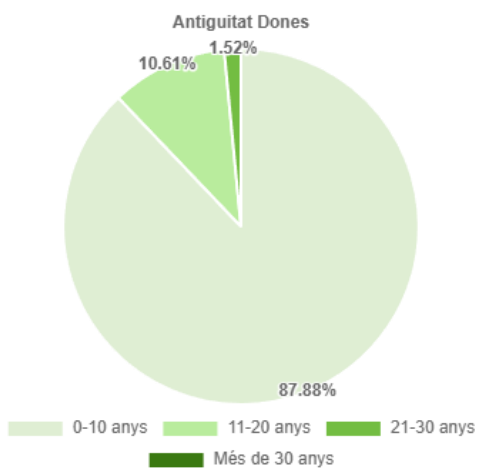
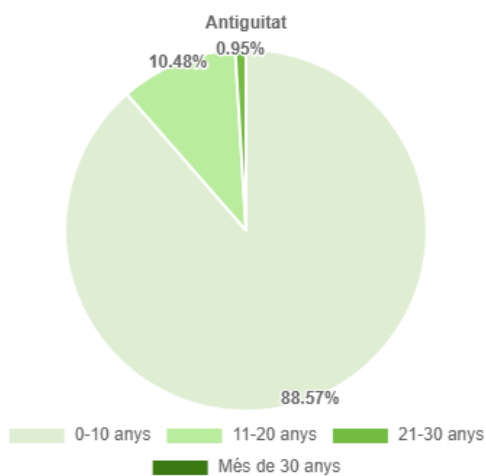
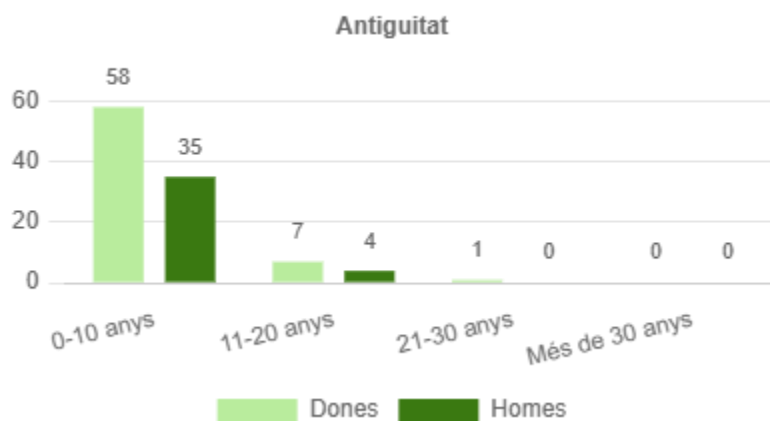
S'ha analitzat la raó per la qual la franja de 31-40 anys (franja molt productiva laboralment de forma habitual) hi han menys personal treballador, que en les franges d'edat de 20-30 anys i de 41-50 anys.

El motiu és que el personal de gestió (estructural) té una antiguitat molt alta, i com l'IDIAPJGol té més de 25 anys, fa que la plantilla envelleixi amb l'Institut. A més, des de l' IDIAPJGol es promou i guia a joves talents per elaborar la seva tesi doctoral. Aquests predoc acostumen a estar a la franja 20-30 anys.

10.7.3.2. Plantilla total disgregada per antiguitat

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	58	62,37	35	37,63	93
11-20 anys	7	63,64	4	36,36	11
21-30 anys	1	100,00	0	0,00	1
Total	66	62,86	39	37,14	105

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	58	87,88	35	89,74	93
11-20 anys	7	10,61	4	10,26	11
21-30 anys	1	1,52	0	0,00	1
Total	66	100	39	100	105

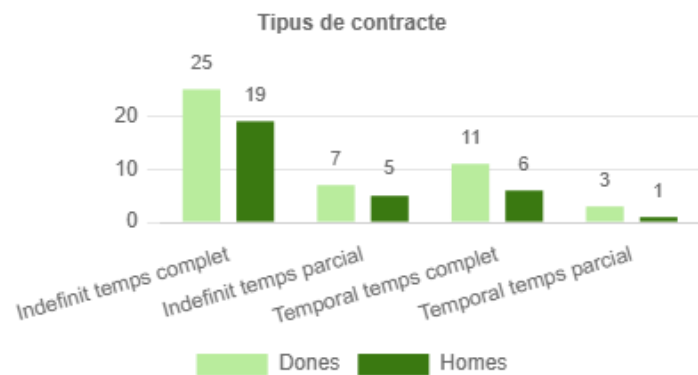


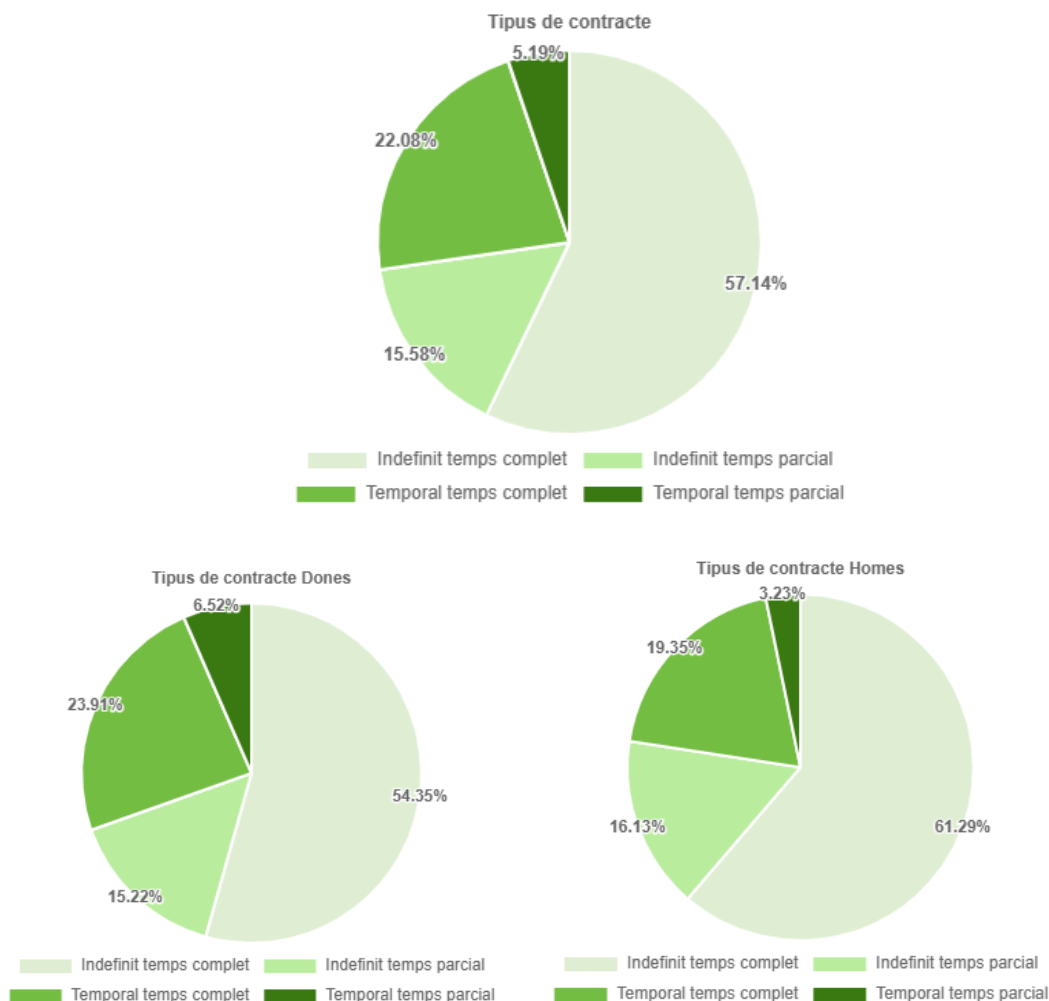
A l' IDIAPJGol, a 2023, el 88,57% de la plantilla té menys de 10 anys d' antiguitat, essent la distribució per sexe igual entre homes i dones , seguit que el 10,98% té una antiguitat de 11-20 anys (amb percentatge igual entre homes i dones). Només hi ha una persona de més de 20 anys d'antiguitat i correspon a una dona.

10.7.3.3. Plantilla total disgregada per tipologia de contracte

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	25	56,82	19	43,18	44
Indefinit temps parcial	7	58,33	5	41,67	12
Temporal temps complet	11	64,71	6	35,29	17
Temporal temps parcial	3	75,00	1	25,00	4
Total	46	59,74	31	40,26	77

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	25	54,35	19	61,29	44
Indefinit temps parcial	7	15,22	5	16,13	12
Temporal temps complet	11	23,91	6	19,35	17
Temporal temps parcial	3	6,52	1	3,23	4
Total	46	100	31	100	77





En el IDIAPJGol, al 2023, la tipologia de contracte amb més percentatge es el contracte indefinit a temps complert amb un 57,14%, que unit al contracte indefinit a temps parcial (15,58%), els contractes indefinits representen un 72,72% del total, amb similitud entre dones i homes. Un 22,08% dels contractes són temporals a temps complet i són superiors en el cas de les dones un 23,91% que dels homes un 19,35%. Només un 5,19% del contractes son temporals a temps parcial, però en aquest cas també son superiors en el cas de les dones un 6,52% vers un 3,23% del homes.

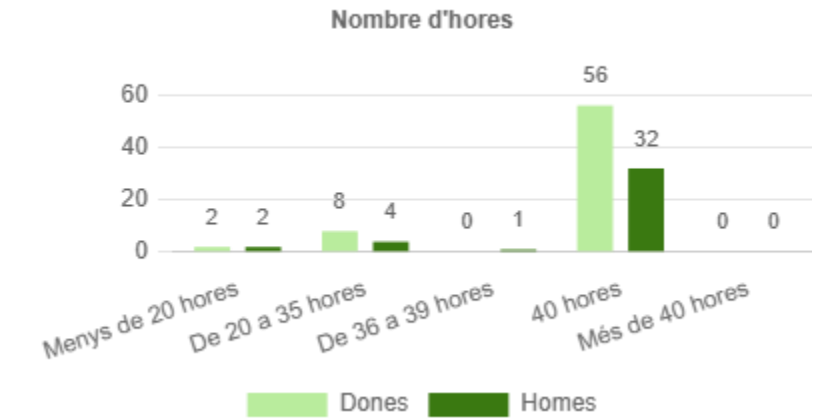
Hem de destacar que la temporalitat dels contractes ve per la naturalesa de la investigació doncs molts dels contractes es realitzen sota el finançament dels projectes.

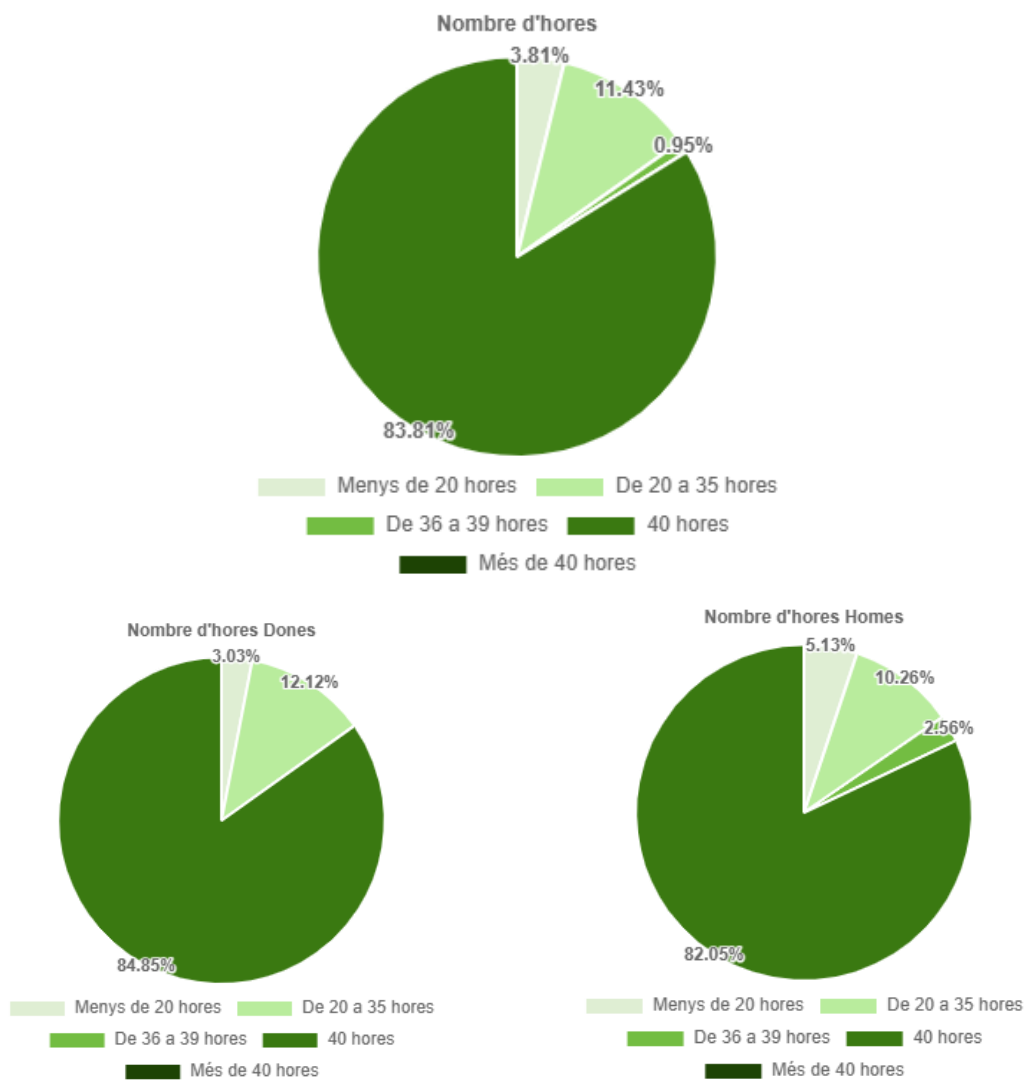
10.7.3.4. Distribució de la plantilla per torns i horaris

En aquest àmbit de la igualtat es mostren les dades per jornades de treball, incloses les hores extraordinàries.

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	2	50,00	2	50,00	4
De 20 a 35 hores	8	66,67	4	33,33	12
De 36 a 39 hores	0	0,00	1	100,00	1
40 hores	56	63,64	32	36,36	88
Total	66	62,86	39	37,14	105

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	2	3,03	2	5,13	4
De 20 a 35 hores	8	12,12	4	10,26	12
De 36 a 39 hores	0	0,00	1	2,56	1
40 hores	56	84,85	32	82,05	88
Total	66	100	39	100	105





El 83,81% de la plantilla treballa a temps complet i en aquesta franja el percentatge d'homes es 82,05% i el de dones es superior, es un 84,85%. La jornada parcial es un 16,19% ,es superior per als homes (17,95%) que per a les dones (15,15%).

10.7.3.5. Baixes el darrer any

Baixa Definitiva	Dones	%	Homes	%2	Total
Any 2023	14	58,33	10	41,67	24

10.7.4. Auditoria salarial

La participació en igualtat de les dones a la feina s'ha convertit en una peça clau per a la pràctica efectiva d'aquest principi d'igualtat, consagrat al nostre text constitucional i base dels pilars de la justícia social en l'àmbit laboral en qualsevol societat democràtica avançada.

Tanmateix, la desigualtat i la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral es troba present a tots els països europeus, amb independència del nivell econòmic de les persones implicades, de l'especialització del treball desenvolupat, de la legislació antidiscriminatòria que hi existeixi o de la cultura del país.

Hi ha un interès social i empresarial per conèixer, quantificar, i si escau, corregir les desigualtats en l'àmbit laboral entre homes i dones. Un dels exponents principals són les **diferències salarials** que es registren de manera generalitzada, tant al llarg del temps com de la geografia. **Nombrosos estudis i abundants anàlisis han recollit, amb diferents enfocaments, aquestes diferències de remuneració, i tots han arribat a la conclusió evident que les dones reben un salari mitjà inferior al dels homes.**

La diferència salarial de gènere es calcula mitjançant allò que es coneix com a **bretxa salarial**, un indicador que informa sobre les **diferències entre el salari d'un home i d'una dona** al mercat laboral, habitualment expressades com un percentatge sobre el salari dels homes.

La bretxa salarial és el que li falta per guanyar a una dona de mitjana respecte al que guanya un home de mitjana. És la diferència del salari mitjà de les dones respecte al salari mitjà dels homes, expressada en forma de percentatge.

La bretxa salarial no ajustada a Espanya, l'any 2018 va pujar fins a gairebé un 14 %, segons Eurostat, la qual cosa ens situa per sota de la mitjana de la UE i d'alguns països com Alemanya, el Regne Unit o França.



Segons assenyalen fonts europees, contribueixen a aquestes bretxes salarials entre homes i dones diversos aspectes, com ara:

- Les diferències en les professions i les activitats que tendeixen a estar dominades per la presència d'homes o de dones.
- Les diferències en el grau en què homes i dones treballen a temps parcial.
- Les excedències o els permisos paternals o de maternitat.
- L'educació, la formació o la sensibilització i la transparència, així com la discriminació directa.

La bretxa salarial entre homes i dones reflecteix desigualtats, especialment la part de les responsabilitats familiars que recau sobre les dones i les dificultats que això comporta a l'hora de conciliar la feina amb la vida privada.

Moltes dones treballen a temps parcial o amb contractes atípics. Si bé això els permet seguir integrades al mercat laboral mentre fan front a les responsabilitats familiars, també pot tenir un impacte negatiu en el seu nivell salarial, l'evolució de la carrera, les perspectives de promoció i les pensions.

L'impacte que la bretxa salarial té sobre les dones és que obtenen menys ingressos al llarg de la seva vida, cosa que condueix a pensions més baixes i a un risc de pobresa més gran en la tercera edat.

En la línia de garantir una transparència salarial mínima i de detectar possibles situacions de bretxa salarial a les empreses, se situen les noves previsions incorporades a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors pel **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març**, de mesures urgents per tal de garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'ocupació, i al **Reial decret 902/2020 sobre igualtat retributiva**. S'imposa l'obligació a totes les empreses de disposar d'un registre amb els valors mitjans dels salaris.

Les empreses amb més de cinquanta treballadors en plantilla han de calcular la bretxa salarial total, i si supera el 25 % de diferència entre gèneres, caldrà justificar-ne el motiu. S'entendrà que no hi ha desviació quan aquesta es degui a factors com l'antiguitat, les dietes, les hores de jornada, etc.

Com es calcula la bretxa salarial

La bretxa salarial de gènere és el percentatge resultant de dividir dues quantitats: la diferència entre el salari dels homes i de les dones, dividida entre el salari dels homes. La fórmula és la següent:

$$\frac{\text{Diferència salarial}}{\text{Retribució homes}} = \frac{\text{Retribució homes} - \text{Retribució dones}}{\text{Retribució homes}}$$

42

El resultat s'expressa com a percentatge, i té la interpretació següent:

>0%. Significa que les dones cobren menys que els homes.

<0%, que les dones cobren més que els homes.

= 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes .

Segons la normativa legal, quan els salaris d'un sexe siguin almenys un 25 % superior als de l'altre, l'empresa haurà de justificar aquesta diferència.

La retribució normalitzada és aquella que la persona obtindria si complís totes les condicions següents durant tot el període de referència:

- Ha estat contractada des del principi fins al final.
- El contracte és a temps complet.
- No ha estat cap dia en situació de baixa laboral.
- No ha reduït la jornada laboral.

En aquesta anàlisi utilitzarem diferents indicadors per conèixer la bretxa salarial de l'empresa, a partir de les dades facilitades. Per a l' anàlisi s' utilitza la fórmula de càlcul de la bretxa salarial global amb les dades proporcionades per l' empresa. Per la qual cosa s'analitzen dades del període 2022. Els càlculs estan en base als sous anuals de tota la plantilla, i es calculen les mitges aritmètiques.

Tal com s'ha especificat, l'auditoria salarial ha de tenir com a base d'anàlisi els llocs de treball com a classificació de les persones treballadores, tal com indica el RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

Valoració de Llocs de Treball (VLLT)

A fi de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminatori en matèria retributiva entre dones i homes, s'haurà d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva, amb una correcta valoració dels llocs de treball en base als criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

La valoració de llocs és un procés sistemàtic que serveix per determinar el valor relatiu dels diferents llocs de treball i nivells professionals d'una empresa, l'objectiu de la qual rau a comparar uns llocs amb altres per crear una estructura organitzativa i salarial que sigui equitativa i coherent.

L'empresa té implantada la Valoració de Llocs de Treball (VPT) segons RD 902/2020 i resultat de tot el procés ha identificat diferents llocs. S'han identificat un total de 36 llocs de treball a l'empresa.

Tan mateix s'ha realitzat una classificació dels llocs d'igual valor, en funció de la puntuació obtinguda i revisada la coherència global de la valoració, els llocs quedarien enquadrats en llocs d'igual valor, conforme als rangs de punts. S'han identificat un total de 6 grups de llocs de treball d'igual valor, es presenta en la següent taula la correspondència de cada lloc de treball amb els punts i la seva agrupació de llocs d'igual valor.

LLOCS DE TREBALL	Punts	Agrupació
	Valoració	
DIRECTOR/A	912	1
GERENT	838	
COORDINADOR/A AGICAP	835	
ADJUNT/A DIRECCIÓ	730	
COORDINADOR/A INNOVACIÓ	648	2
COORDINADOR/SIDIAP	616	
COORDINADOR/A UNITAT SUPORT RECERCA	586	
SECRETARI /A TECNIC/A CI	583	
COORDINADOR/A UNITAT ESTUDI MEDICAMENT	581	
COORDINADOR/A UNITAT GESTIÓ PROJECTES	566	
ADMINISTRADOR/A SISTEMES	552	3
TECNIC/A COMUNICACIÓ	536	
INVESTIGADOR/A GRUP RECERCA PROJECTE	519	

INVESTIGADOR/A UNITAT TRANSVERSAL DE RECERCA	510	
INVESTIGADOR/A UNITAT ESTUDI MEDICAMENT	510	
TÉCNIC/A SIDIAP	473	4
TÉCNIC/A UNITAT TRANSVERSAL DE RECERCA	453	
TÉCNIC/A GRUP RECERCA PROJECTE	451	
TÉCNIC/A UNITAT ESTUDI MEDICAMENT	451	
TÉCNIC/A INNOVACIÓ	443	
TÉCNIC/A QUALITAT	400	
SECRETARI/A DIRECCIÓ	396	5
TÉCNIC/A COMPTABILITAT	370	
COORDINADOR/A UNITAT FORMACIÓ	370	
GESTOR/A ECONOMIC/A DE PROJECTES	368	
GESTOR/A ECONOMIC DE PROJECTES	354	
SECRETARI/A ADMINISTRATIVA CEI	345	
TÉCNIC/A GESTIÓ DE RECERCA GABINET TECNIC	344	
TÉCNIC/A RECURSOS HUMANS	338	
TÉCNIC/A GESTIÓ DE RECERCA UGP	330	
SECRETARI/A UNITAT FORMACIÓ	304	
SECRETARI/A TÉCNIC/A SIDIAP	298	6
ADMINISTRATIU/VA USR	228	
ADMINISTRATIU/VA PERSONAL	223	
ADMINISTRATIU/VA COMPTABLE	223	
ADMINISTRATIU/VA FACTURACIÓ ASSATJOS CLINICS	211	

En base als llocs de treball identificats es calculen les bretxes salarials a través de diferents indicadors. Per a l'anàlisi s'utilitza la fórmula de càlcul de la bretxa salarial global amb les dades facilitades per l'empresa. Els càlculs estan en base al salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, així com les retribucions totals amb les mitges, tal com s'especifica en el RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

La valoració de llocs de treball s'ha realitzat tenint en compte la perspectiva de gènere, en l'anàlisi dels Factors en perspectiva de gènere, s'ha detectat que tots els factors identificats i analitzats són neutres, és a dir que no tenen un component masculí o femení destacable.

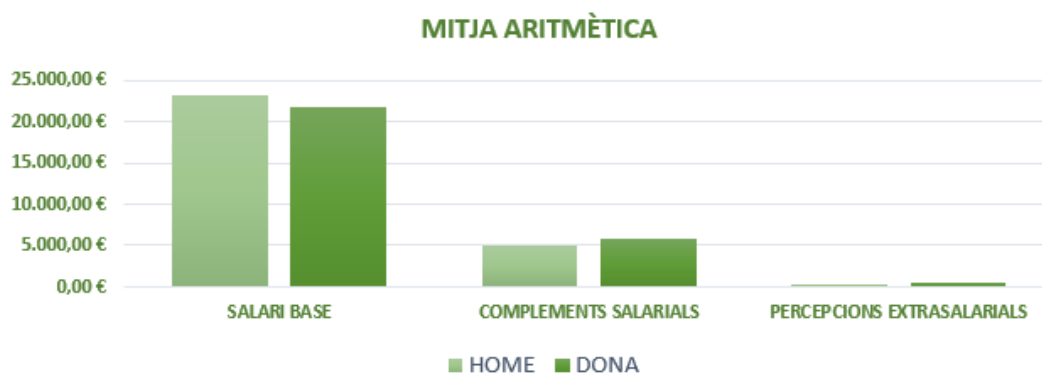
INDICADOR 1. Mitja aritmètica de retribucions totals anuals. Càlcul Bretxa Salarial

	MITJA ARITMÈTICA		
	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
SALARI BASE	23.296,88 €	21.795,51 €	6,44%
COMPLEMENTES SALARIALS	4.995,11 €	5.867,49 €	-17,46%
PERCEPCIONS EXTRASALARIALS	29,85 €	530,49 €	-1676,90%
TOTAL RETRIBUÏT	28.321,84 €	28.193,49 €	0,45%

45

La bretxa salarial es d'un 0,45% en la mitja, La bretxa salarial l'hem calculat amb la diferència de retribucions mitjanes que cobren els homes i dones i l'hem comparat amb la retribució mitjana dels homes.

La bretxa salarial global és un indicador que apunta a la diferència de salaris existents a l'empresa a nivell general, sense tenir en compte cap variable més. La UE situa la diferència salarial mitjà en un 16%, Per tant cal ressaltar que la bretxa salarial de l'empresa es troba per sota d'aquests valors. El RD 902/2020 d'igualtat retributiva indica que s'ha de justificar la bretxa en cas de superar el 25% de diferència salarial.



No es detecta cap discriminació directa, ja que el sexe no és un criteri per establir el salari, és a dir, dones i homes reben la mateixa retribució independentment de la seva condició biològica.

El diferencial general de l'empresa és del 0,45% en la mitja tal com s'observa en la següent taula amb els llocs d'igual valor.

TOTAL RETRIBUÏT - VALORACIÓ LLOCS DE TREBALL

MITJANA

PUNTS VPT	SEXE		
	Home	Dona	Dona
	Total Retribuït	Total Retribuït	Bretxa
1	90.189,15 €	61.182,80 €	32,16 %
2	43.187,67 €	48.033,59 €	-11,22 %
3	32.603,22 €	26.514,38 €	18,68 %
4	25.377,75 €	23.738,42 €	6,46 %
5	29.935,61 €	36.701,78 €	-22,60 %
6	24.608,86 €	15.330,99 €	37,70 %
Total general	28.321,84 €	28.193,49 €	0,45 %

46

Quan es realitza una anàlisi pels diferents llocs de treball d' igual valor, es troba un diferencial superior al 25% en l'agrupació 1 i en la 6, dins del període analitzat.

En l'agrupació 1, amb una bretxa en aquesta agrupació del 32,16% , que engloben els llocs de major responsabilitat, on hi ha diferents llocs de treball ocupats tant per homes com per dones però el lloc de treball de major responsabilitat està ocupat per un home i això ens explica la bretxa existent.

En l'agrupació 6, amb una bretxa existent del 37,70%, hi ha més dones que homes ocupant els diferents llocs de treball però diverses dones estan realitzant el 50% de la jornada i conseqüentment cobrant el seu salari proporcional el que ens explica la bretxa existent.

La plantilla de l' empresa percep el salari de forma mensual i conté els períodes de descans computables com a treball, sense detectar-se diferències de gènere.

INDICADOR 2. Mitjà de salari base per llocs de treball. Bretxa salarial

El salari base és una remuneració fixa que s' estableix en funció a unitats de temps o d' obra, és a dir, la retribució per la dedicació en hores, dies o mesos, o pel treball realitzat.

La valoració de llocs és un procés sistemàtic que serveix per determinar el valor relatiu dels diferents llocs de treball i nivells professionals d' una empresa, l' objectiu de la qual rau a comparar uns llocs amb altres per crear una estructura organitzativa i salarial que sigui justa, equitativa i coherent. L' estructura de remuneració basada en els llocs de treball mostra la relació entre la remuneració i la complexitat de la tasca, per a l' assignació del seu valor. L' indicador 2 ens permet observar les mitjanes del salari base pels llocs de treball, així com els càlculs de les bretxes salarials.

SALARI BASE - VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

MITJANA

PUNTS VPT	SEXE		
	Home	Dona	DONA
	Salari Base	Salari Base	Bretxa
1	76.412,60 €	29.450,72 €	61,46 %
2	29.145,40 €	31.856,35 €	-9,30 %
3	27.093,12 €	21.620,59 €	20,20 %
4	21.195,02 €	19.873,47 €	6,24 %
5	22.670,26 €	27.556,95 €	-21,56 %
6	19.223,94 €	12.441,68 €	35,28 %
Total general	23.296,88 €	21.795,51 €	6,44 %

47

La bretxa salarial en el salari base és del 6,44% en la mitjana i només trobem un diferencial superior al 25% en l'agrupació 1 i 6, en la resta de les agrupacions no existeixen bretxes salarials superiors al 25%. Es poden explicar les bretxes salarials de l'agrupació 1 i 6 pels motius explicats en el punt anterior.

També hi ha bretxes negatives, en alguna agrupació, que indica que les dones cobren de mitjana més que els seus companys de feina.

INDICADOR 3. Media de los complementos salariales. Brecha salarial

COMPLEMENT	MTIJA ARITMÈTICA		
	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
COMPLEMENT 1	3.526,94 €	3.310,74 €	6,13%
COMPLEMENT 2	744,39 €	472,71 €	36,50%
COMPLEMENT 3	307,12 €	387,39 €	-26,14%
COMPLEMENT 4	154,44 €	680,40 €	-340,57%
COMPLEMENT 5	0,00 €	53,29 €	0,00%
COMPLEMENT 6	81,71 €	278,03 €	-240,26%
COMPLEMENT 7	55,26 €	24,48 €	55,71%
COMPLEMENT 8	19,74 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENT 9	62,24 €	206,30 €	-231,45%
COMPLEMENT 10	43,26 €	454,16 €	-949,77%
TOTALS	4.995,11 €	5.867,49 €	-17,46%

Aquest indicador ens analitza els complements salarials, que són el conjunt de conceptes retributius, plusos o complements de les persones treballadores relacionats amb les condicions personals dels treballadors, el treball realitzat o la situació i resultats de l'empresa, que no són el salari base ni les percepcions extrasalarials.

A l' empresa s' han identificat un total de **deu** complements salarials:

- Complement 1: Prorrata de pagues
- Complement 2: Millora voluntària
- Complement 3: Compensació de despeses
- Complement 4: Plus de responsabilitat
- Complement 5: Incentius
- Complement 6: Objectius
- Complement 7: Plus de docència
- Complement 8: Soport data
- Complement 9: Prestació IT a càrrec d'empresa
- Complement 10: Gratificació voluntària

S'observa que de forma general els complements salarials tenen una bretxa salarial en la mitjà de -17,46%, per tant diferències salarials inferiors al 25%. Dels deu complements salarials identificats, n'hi ha tres amb bretxa salarial superiors al 25% (Complement 2: Millora voluntari, Complement 7: Plus docencia i Complement 8: Suport Data)

Es procedeix a mostrar les bretxes salarials de cadascun dels complements salarials pels diferents llocs de treball identificats, un total de deu complements salarials s' observen en aquesta anàlisi i s' analitzen els complements amb bretxes salarials generals superiors al 25%.

Complement salarial 1. Prorrata de pagues

COMPLEMENT SALARIAL 1			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 1	COMPLEMENT 1	
1	12.756,37 €	7.744,88 €	39,29 %
2	5.819,05 €	5.970,60 €	-2,60 %
3	4.227,38 €	3.511,76 €	16,93 %
4	3.041,55 €	2.481,73 €	18,41 %
5	3.998,57 €	4.510,47 €	-12,80 %
6	3.282,09 €	1.641,73 €	49,98 %
Total general	3.526,94 €	3.310,74 €	6,13 %

La bretxa salarial general d' aquest complement és de 6,13% en la mitjà aritmètica.

Complement salarial 2. Millora voluntària

COMPLEMENT SALARIAL 2			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 2	COMPLEMENT 2	
1	0,00 €	6.075,62 €	
2	4.315,45 €	925,70 €	78,55 %
3	1.081,92 €	383,88 €	64,52 %
4	588,28 €	171,50 €	70,85 %
5	0,00 €	299,39 €	
6	1.832,83 €	0,00 €	100,00 %
Total general	744,39 €	472,71 €	36,50 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de 36,50% en la mitjà. En l'anàlisi pels diferents llocs de treball, s'observa que existeix bretxa salarial superior al 25% en els llocs d'igual valor, en el grup 2,3,4 i 6, la raó és que encara que hi ha poc personal treballador que rebi aquest complement 6 de 54, hi ha més homes en comparació amb les dones i major import.

Complemento 3. Compensació de despeses

COMPLEMENT SALARIAL 3			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 3	COMPLEMENT 3	
1	540,00 €	540,00 €	0,00 %
2	540,00 €	540,00 €	0,00 %
3	180,00 €	380,11 €	-111,17 %
4	291,39 €	290,48 €	0,31 %
5	530,25 €	627,58 €	-18,36 %
6	270,00 €	394,13 €	-45,97 %
Total general	307,12 €	387,39 €	-26,14 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -26,14% en la mitjà.

Complement 4. Plus de responsabilitat

COMPLEMENT SALARIAL 4			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 4	COMPLEMENT 4	
1	0,00 €	10.598,79 €	
2	2.679,93 €	3.229,00 €	-20,49 %
3	0,00 €	190,00 €	
4	109,96 €	164,02 €	-49,17 %
5	0,00 €	125,00 €	
6	0,00 €	0,00 €	
Total general	154,44 €	680,40 €	-340,57 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -340,57% en la mitjà.

Complement 5. Incentius

COMPLEMENT SALARIAL 5			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 5	COMPLEMENT 5	
1	0,00 €	1.518,75 €	
2	0,00 €	0,00 €	
3	0,00 €	0,00 €	
4	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €	
Total general	0,00 €	53,29 €	

La bretxa salarial general d'aquest complement és inexistent en la mitjà.

Complement 6. Objectius

COMPLEMENT SALARIAL 6			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 6	COMPLEMENT 6	
1	0,00 €	1.047,96 €	
2	0,00 €	3.464,61 €	
3	0,00 €	0,00 €	
4	0,00 €	0,00 €	
5	1.552,50 €	354,36 €	77,18 %
6	0,00 €	130,73 €	
Total general	81,71 €	278,03 €	-240,26 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -340,57% en la mitjà.

Complement 7. Plus de docencia

COMPLEMENT SALARIAL 7			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 7	COMPLEMENT 7	
1	0,00 €	0,00 €	
2	67,50 €	150,00 €	-122,22 %
3	0,00 €	41,54 €	
4	67,76 €	10,00 €	85,24 %
5	33,75 €	16,89 €	49,97 %
6	0,00 €	0,00 €	
Total general	55,26 €	24,48 €	55,71 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de 55,71% en la mitjà, ho perceben les persones treballadores per desenvolupar tasques de docència, i es independent que siguin homes o dones.

Complement 8. Soport data

COMPLEMENT SALARIAL 8			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 8	COMPLEMENT 8	
1	0,00 €	0,00 €	
2	0,00 €	0,00 €	
3	0,00 €	0,00 €	
4	25,86 €	0,00 €	100,00 %
5	0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	0,00 €	
Total general	19,74 €	0,00 €	100,00 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de 100% en la mitja i quan es realitza l'anàlisi per les diferents agrupacions de llocs de treball d'igual valor, s'observa que perceben aquest complement només 1 persona que està a dins de l'agrupació 4, i es un home, i es un lloc de treball que percep el complement de suport data, com suport tècnic IT.

Complement 9. Prestació IT a càrrec de l'empresa

COMPLEMENT SALARIAL 9			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 9	COMPLEMENT 9	
1	0,00 €	0,00 €	
2	235,44 €	0,00 €	100,00 %
3	0,00 €	215,94 €	
4	38,59 €	54,83 €	-42,10 %
5	505,29 €	807,63 €	-59,84 %
6	0,00 €	252,49 €	
Total general	62,24 €	206,30 €	-231,45 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -231,45% en la mitjà

Complement 10. Gratificació voluntària

COMPLEMENT SALARIAL 10			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 10	COMPLEMENT 10	
1	0,00 €	3.677,16 €	
2	0,00 €	1.841,33 €	
3	0,00 €	0,00 €	
4	14,48 €	125,01 €	-763,18 %
5	612,00 €	969,09 €	-58,35 %
6	0,00 €	470,25 €	
Total general	43,26 €	454,16 €	-949,77 %

53

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -949,77% en la mitjà

INDICADOR 5. Mitges de Percepcions extrasalarials. Bretxa salarial

Les percepcions extrasalarials, conforme a l'article 26.2 de l'ET, són les quantitats percebudes pel/la treballador/a en concepte d'indemnitzacions o abonaments realitzats com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

A l'empresa s'han identificat dos percepcions extrasalarials en el període analitzat.

COMPLEMENT	MITJA ARITMÈTICA		
	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
EXTRASALARIAL 1	0,00 €	234,19 €	0,00%
EXTRASALARIAL 2	29,85 €	296,29 €	-892,45%
TOTALS	29,85 €	530,49 €	-1676,90%

Complement extra-salarial 1: Prestació IT i Complement extra-salarial 2: Dietes i km

La bretxa salarial general de les percepcions extrasalarials es de -1676,90% en la mitjà

Complement 1. Prestació IT

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 1			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 1	COMPLEMENT 1	
1	0,00 €	0,00 €	
2	0,00 €	0,00 €	
3	0,00 €	125,62 €	
4	0,00 €	20,52 €	
5	0,00 €	1.395,26 €	
6	0,00 €	0,00 €	
Total general	0,00 €	234,19 €	

La bretxa salarial general d'aquest complement és inexistent en la mitjà

Complement 2. Dietes i km

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 2			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		BRETXA
	HOME	DONA	
	COMPLEMENT 2	COMPLEMENT 2	
1	480,18 €	528,93 €	-10,15 %
2	384,90 €	56,00 €	85,45 %
3	20,80 €	44,94 €	-116,04 %
4	4,86 €	546,87 €	-11147,61 %
5	33,00 €	39,17 €	-18,70 %
6	0,00 €	0,00 €	
Total general	29,85 €	296,29 €	-892,45 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -892,45% en la mitjà

CONCLUSIONS

L'auditoria salarial és un procés pel qual s'obté informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució, definint les necessitats per evitar, corregir i prevenir obstacles.

La bretxa salarial de l'empresa general és del -0,45% en la mitjana ,percentatge inferior al 25% que la normativa indica que és necessari justificar (RD 902/2020 d'igualtat retributiva).

L'empresa ha realitzat la Valoració de Llocs de treball (VPT) tal com indica el RD 902/2020 d'igualtat retributiva. S'han identificat un total de 32 llocs diferenciats amb les seves valoracions en puntuació. Hi ha 6 agrupacions de llocs d'igual valor necessaris per fer l'anàlisi de l'auditoria salarial.

No hi ha bretxes salarials superiors al 25% en l'anàlisi del salari base en els diferents llocs de treball.

Els complements salarials tenen una bretxa salarial general del -17,46% en la mitjà, una bretxa salarial inferior al 25%. Els complements salarials analitzats que percep el personal de l'empresa són un total de deu complements. Hi ha bretxa general superiors al 25% en tres dels deu complements salarials identificats (Complement 2: Millora voluntari, Complement 7: Plus docència i Complement 8: Suport Data)

A l'empresa es perceben "Percepcions extrasalarials", per la qual cosa s'han analitzat un total de dos complements extrasalarials.

Per tot l'exposat no es detecta cap tipus de discriminació salarial directa a l'empresa. Es desenvolupa una política salarial igualitària, en la qual el sexe de la persona no és una variable per tenir en compte en les polítiques salarials. En la puntuació dels diferents llocs de treball i bretxes salarials tampoc es detecten diferències de gènere.

L'avaluació que es realitza d'aquesta auditoria salarial es resumeix en el següent quadre, aportant els punts forts i es proposen accions de millora perquè l'empresa tingui una organització més igualitària.

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
- Facilitat per obtenir les dades salarials des del departament de RRHH de l'organització. - Coneixements del nou RD 902/2020 d'igualtat retributiva. - Valoració de llocs de treball segons nova normativa RD 902/2020.	Anàlisi temporal, per veure evolució de les bretxes salarials.

10.7.6. Classificació professional

Aquest àmbit de la igualtat fa referència al conjunt de grups, categories i nivells professionals que hi ha a l'empresa, organitzats segons el conjunt de comeses assignades a cada lloc, equip de treball o àrees d'activitat.

La distribució per nivell jeràrquic i departaments queda reflectida a l'apartat 7, amb l'organigrama de l'empresa i a dins de l'apartat d'Auditoria Salarial, al indicar la valoració dels llocs de treball.

Mostrem tot seguit les dades referents als llocs de treball disgregats per sexes. Existeixen 36 llocs de treball diferents a l'IDIAPJGol molts d'aquest llocs son unipersonals, ocupats per dones o per homes. De la resta de llocs que no son unipersonals i que estiguin ocupats per més persones, trobem el lloc de treball de Tècnic/a Grup Recerca amb 27 persones amb 19 dones (70,37%) i 8 homes (29,63%), seguit pel lloc de treball de Investigador/a amb 19 persones de les quals 16 son dones (84,21%) i 3 son homes (15,82%); hi ha 11 persones ocupant el lloc de treball de Tècnic/a SIDIAP a on 8 son homes i 3 dones , en tots els llocs de treball ocupats per més de 1 persona trobem dones i homes , amb aquestes dades, ens indica que no hi ha segregació horitzontal.

El llocs de comandament, estan ocupats tant per homes com per dones, per això podem indicar que no existeix tampoc segregació vertical .

10.7.7. Procés de selecció i contractació del personal

Per a **FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP)**, el seu personal és el seu actiu més valuós. L'empresa busca atraure talent i que els/les professionals escolleixin la companyia en resposta a les seves expectatives laborals i personals, on puguin gaudir d'un entorn que els permeti créixer i desenvolupar tot el seu potencial.

L'empresa garanteix en els processos de selecció la no-discriminació per qüestions del sexe, com mostren les dades recollides i analitzades. No hi ha cap mena de limitació o obstacle des d'una perspectiva de gènere per accedir a l'empresa. De fet, hi ha representació femenina i masculina als diferents departaments de l'organització, la qual cosa constata l'absència d'impediments per raó de gènere tant per a dones com per a homes.

FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP) disposa d'un Departament de Recursos Humans que, entre molts altres aspectes, vetlla en els processos de selecció i accés de nou personal per la igualtat de tracte, tot evitant possibles casos de segregació horitzontal i vertical i establint les mateixes condicions contractuals per a homes i dones.

l' IDIAPJGol va elaborar un Manual de Selecció intern per la contractació de personal. El Manual té com a objectiu adaptar i definir unes pràctiques i procediments de contractació oberts, transparents i basats en els mèrits dels candidats/es, en la línia de l'informe OTM-R (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment of Researchers) del Grup de Treball sobre la gestió de recursos humans a l'Espai Europeu de Recerca.

De la mateixa manera, la política de selecció s'alinea amb els principis d'igualtat de gènere, transparència i protecció de dades que ja està implementada a IDIAPJGol. Les pràctiques i procediments establerts en aquest Manual serveixen de guia per la incorporació de personal a càrrec d'un projecte de recerca, un assaig clínic, l'estructura de la institució o un grup de recerca. Quan els contractes són finançats per ajuts o subvencions de caràcter oficial, la normativa dels organismes finançadors, recollida en les bases de les convocatòries i les resolucions oficials, preval sobre la política interna d'un Manual de contractació, on s'indica el procés a seguir quan s'identifica la necessitat de contractar personal per cobrir una plaça vacant, fins que se selecciona la persona adequada. L'objectiu de la selecció és que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat d'acord als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

		Manual de Selecció del Personal IDIAPJGol			IT-085
Versió	Data:	Realitzat per:	Revisat per:	Aprobat per:	Pàgina:
01	30/12/19	Sandra Illan	Comitè de Direcció	Concepció Violan	1 de 9

Introducció

La iniciativa l'EURAXESS Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). Va néixer l'any 2008 amb la finalitat de donar suport a les institucions de recerca en el procés d'implementació dels principis de la "Codi de Conducta per la Contractació d'Investigadors" (C&C) en les seves pràctiques i polítiques. El distintiu HR Excellence in Research identifica les institucions i organismes que fomenten un ambient laboral estimulant i unes condicions de treball favorables.

El mes de març de 2017, l'IDIAPJGol va signar una carta de compromís amb la Carta i el Codi amb l'objectiu d'implementar, en la mesura del possible, les seves polítiques i pràctiques.

El mes de maig de 2017, l'IDIAPJGol va obtenir l'aval dels principis i el compromís de "Carta i Codi" per iniciar la seva pròpia estratègia d' implementació de l'HRS4R.

El comitè de selecció és l'encarregat de conduir les entrevistes de selecció de personal a l'IDIAPJGol. Amb l'objectiu de facilitar el desenvolupament de les entrevistes de selecció i afavorir l'avaluació dels candidats/es de forma objectiva i la seva adequació amb el lloc de treball, es va definir un guió d'entrevista. L'ús d'un mateix guió per tots els candidats/es permet orientar les preguntes cap als criteris d'avaluació definits a l'oferta, afavorir la comparativa entre candidats/es i evitar els biaixos de gènere.

Incorporacions dels darrers anys

58

Incorporacions	Dones	%	Homes	%2	Total
Any 2023	22	73,33	8	26,67	30
Any 2022	14	63,64	8	36,36	22
Any 2021	11	68,75	5	31,25	16



10.7.8. Formació del personal

La formació del personal a **FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP)** es considera una eina fonamental per a l'ajustament adequat al lloc de treball i el desenvolupament professional i personal dels treballadors i les treballadores.

És per aquest motiu que la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la formació es garanteix des de la companyia a través del seu pla de formació. Les actuacions formatives es determinen en funció de les necessitats detectades a cada àrea i/o lloc de treball, i no en funció del gènere o qualsevol altre aspecte discriminador.

Homes i dones accedeixen igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament dins l'àmbit de la formació. Es planifica i realitza la formació necessària per elevar el nivell professional de la plantilla, quan cal per al desenvolupament de les funcions pròpies de cada lloc i de manera permanent. L'IDIAPJGol ofereix formació en recerca, gestió i coneixements transversals. Les activitats formatives de l'IDIAPJGol tenen en compte la multidisciplinarietat i tenen com a objectiu enfortir competències específiques detectades.

La unitat de formació de l'Institut Universitari d'Investigació en Atenció Primària Jordi Gol (IDIAPJGol) va ser creada el 2013 per unificar i enfortir la formació en recerca en Atenció Primària de Salut. La seva missió principal és gestionar i coordinar totes les activitats formatives que es realitzen a l'IDIAPJGol i facilitar la creació d'un Pla de Formació que permeti als investigadors i professionals de l'IDIAPJGol obtenir competències clau en recerca, gestió i coneixements transversals oferint una cartera de serveis que sigui referent en l'àmbit de l'Atenció Primària.

Objectius del Pla de Formació:

1. Objectius Conceptuals:

- 1.1 Aconseguir una millor qualitat en els serveis, recerca i activitats realitzades per tot l'IDIAPJGol tant l'organització central com les Unitats de Suport a la Recerca del territori.
- 1.2 Millorar les competències professionals i coneixements de tot el personal, fent compatibles els reptes de l'IDIAPJGol amb les expectatives dels professionals; promovent el seu desenvolupament personal i incrementant la seva implicació i motivació.
- 1.3 Oferir servei i capacitat en la recerca en l'Atenció Primària de Salut.

La creació del Pla de Formació de l'IDIAPJGol compta de les següents passes:

1. Detecció de necessitats

L'objectiu de IDIAPJGol és oferir una formació continuada accessible i adaptada als professionals d'Atenció Primària i als reptes del Pla Estratègic 2021-2025. Aquest procediment comença amb la identificació d'unes necessitats de formació en recerca per part dels professionals d'Atenció Primària, mitjançant la nostra bústia de suggeriments, correus electrònics, avaluacions de cursos previs, o bé mitjançant una enquesta per identificar les necessitats formatives, que es farà cada 2 anys, i que s'enviarà als/les gerents d'àmbit, directors/es d'equips d'Atenció Primària, i altres possibles clients potencials.

En les darreres enquestes de detecció de necessitats formatives (2018, 2019, 2022) es va demanar la participació responent un qüestionari online en format *Google Form* per correu electrònic. Les dades van ser tractades amb total anonimat i els resultats de l'anàlisi de les respostes es va utilitzar per detectar les necessitats i competències claus per a la formació en recerca, gestió i coneixements transversals.

2. Comissió de Formació

La comissió de formació és l'òrgan encarregat de definir les línies de formació estratègiques i els principis bàsics del Pla de Formació basant-se en els resultats de la fase d'anàlisi de necessitats i tenint especialment en compte la vinculació amb els objectius estratègics de l'organització.

A partir dels resultats de l'enquesta de detecció de necessitats es proposa la realització de diferents cursos i activitats formatives. Es consideren els cursos per àrees temàtiques i es prioritzen per cada àrea i territori.

La comissió està formada per diferents perfils professionals i territorials per tal d'aportar visions diverses i així potenciar la Formació de l'IDIAPJGol. Es renovarà cada dos anys coincidint amb el pla d'acció del pla estratègic.

4. Aprovació comitè directiu

El comitè directiu és l'òrgan que finalment aprova i valida el Pla de Formació presentat per la Comissió de Formació. A més a més de les necessitats detectades i el pla estratègic, també es tenen en compte les necessitats que puguin sorgir per adaptar l'IDIAPJGol a nous requeriments que sorgeixen de les demanades del mercat, o bé de les obligacions per adaptar-se a les diferents normatives públiques.

Distribució per sexes pel que fa al tipus d'accions formatives

Tipus de formació	Dones	%	Homes	%	Total
Temes tècnics	50	57,47	37	42,53	87
Total	50	57,47	37	42,53	87

De la informació que es transmet, s'observa que l'últim any han participat 87 persones en accions formatives i el percentatge de dones és 57,47% de dones i un 42,53% de homes, la qual cosa indica que acudeixen el percentatge de dones que realitzen accions formatives es inferior al seu percentatge en plantilla, dada que recomanen fer seguiment, doncs si es segueix fent el mateix patró pot ser rellevant ja que en l'organització hi ha més dones que homes.

La formació que s'ha impartit és en l'àmbit d'idiomes, cursos de doctorat, cursos tècnics i assistència a diversos congressos.

Durant aquest any no s'han realitzat accions formatives en igualtat d'oportunitats però si s'han realitzat en anys anteriors però no per a tota la plantilla ni formació específica per a dones, això podria ser una possible àrea de millora.

10.7.10. Promoció

A **FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP)** es garanteix la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna de la companyia, no havent-hi cap barrera o obstacle per qüestions de gènere.

A l'empresa es prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja en formen part; aquesta promoció interna és duta a terme en funció del mèrit professional.



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

En aquest àmbit, es recullen les mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores a través de la introducció d'accions que millorin, dins de les possibilitats organitzatives i econòmiques de la companyia, el règim legal i convencional en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral i la corresponsabilitat, a més de garantir el lliure accés dels treballadors i les treballadores a aquestes mesures en condicions d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere.

Una de les causes que expliquen la menor participació laboral de les dones respecte als homes s'associa a una dificultat més gran per aconseguir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, atès que sobre elles segueixen recaient la major part de les responsabilitats domèstiques i de cura d'altres persones. Aquests fets es poden veure accentuats per dificultats per accedir, de vegades, a serveis d'atenció a menors i a altres persones dependents, cosa que influeix en la decisió sobre l'elecció de la trajectòria professional en un ús més gran dels contractes a temps parcial i en interrupcions més freqüents de la carrera professional (Institut de les Dones i per a la Igualtat d'Oportunitats).

Les qüestions relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són un dels aspectes més rellevants quan s'esmenten les dificultats a què s'enfronta el col·lectiu femení. La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és una inquietud real a **FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP)**. Es busca la fidelització de la plantilla i el màxim confort personal i familiar, per això s'advoca per la bona gestió del temps dedicat a la vida personal i laboral, tot cercant un equilibri saludable per al conjunt de la plantilla. Es vol assolir l'harmonia entre les diferents dimensions de la vida per millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball personals.

Són diverses les mesures implantades a l'empresa orientades a afavorir la conciliació, i es veuen recollides al nostre Pla acollida

Tanmateix, existeix una política del teletreball aplica a tot treballador/a que presta els seus serveis a les instal·lacions de



l'IDIAPJGol. S'ha elaborat seguint el DECRET 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms

		Política de Teletreball a l'IDIAPJGol			IT-095-CT
Versió:	Data:	Realitzat per:	Revisat per:	Aprobat per:	Pàgina:
01	30/12/2021	Sandra Illán	Sandra Illán	Josep Basora	1 de 3

La política del teletreball aplica a tot treballador/a que presta els seus serveis a les instal·lacions de l'IDIAPJGol. S'ha elaborat seguint el **DECRET 77/2020**, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms

Dins de la política de teletreball, es troba indicat el dret a la desconexió digital.

Excedències voluntàries, Baixes temporals, excedències i permisos

Baixa Maternitat / Paternitat	2	40,00	3	60,00	5
Permís Matrimoni	1	100,00	0	-	1
Alletament	1	50,00	1	50,00	2
Hospitalitat/Malaltia/mort Familiar	10	52,63	9	47,37	19
Trasllat	5	55,56	4	44,44	9
Baixa Incapacitat Temporal (Malaltia)	12	80,00	3	20,00	15
Total	31		20		51

10.7.12. Retribucions

Pel que fa a la política retributiva, en igualtat de condicions de treball, l'empresa retribueix el personal segons la categoria, les funcions i les responsabilitats que desenvolupa, i no hi ha diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit. L'empresa es regeix pel Conveni d'oficines i despatxos i tot l'anàlisi salarial es pot veure en l'apartat d'Auditoria Salarial.

10.7.13. Infrarepresentació femenina

Un aspecte essencial de l'anàlisi de les dades és la detecció de situacions de segregació vertical o horitzontal a l'empresa, com es pot deduir, per exemple, en identificar escenaris d'infrarepresentació de les dones.

La segregació horitzontal fa visible la distribució que produeix que les dones es concentrin en determinats llocs de treball o departaments, i la segregació vertical, amb el conegut sostre de vidre, fa referència a la dificultat d'ascens a llocs de responsabilitat per part de les dones.

Després de l'anàlisi de la classificació professional podem determinar que no existeix ni segregació vertical ni horitzontal per això no s'identificant escenaris d'infrarepresentació de les dones.

10.7.14. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP) disposa d'un protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe des de l'any 2017. En el 2026, va fer una declaració institucional a on s'indica de forma expressa i rotunda el rebuig a qualsevol conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació
i la resolució de situacions d'assetjament
psicològic, sexual, per raó del sexe,
o d'orientació sexual
i altres discriminacions a
l'IDIAP Jordi Gol

**DECLARACIÓ INSTITUCIONAL DE L'IDIAP JORDI GOL
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I
ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

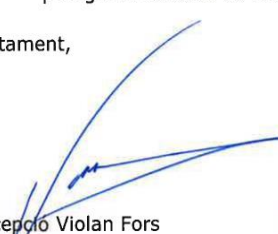
66

Benvolgudes i benvolguts,

En compliment amb la Llei orgànica del 22 de març de 2007 per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes i amb la Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista, la direcció general declara i manifesta que L'IDIAP JORDI GOL:

- És una empresa que promou condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, mitjançant determinades accions, entre les que destaquem la conscienciació, la sensibilització, la formació, mecanismes de detecció, sancions i procediments per a formular queixes i denúncies, així com el nomenament d'una persona responsable en aquestes temàtiques.
- Ens comprometem a garantir la confidencialitat davant d'un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe així com la protecció de possibles represàlies.
- Entre les principals mesures adoptades:
 - o Campanyes de sensibilització vers la igualtat d'oportunitats, l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com de caire informatiu i de prevenció. (ANNEX 1)
 - o Accions de formació per a tot el nostre personal, amb el calendari d'acompliment, en horari laboral, de la formació general i específica. (ANNEX 2)
 - o Revisió del portal web de l'empresa, www.idiapjgol.org amb un llenguatge inclusiu d'ambdós gèneres.
 - o Adequació del llenguatge inclusiu a tots els documents de l'empresa, incloent de manera especial, les Memòries Anuals.
 - o Als estudis, projectes i formació, objectes de la nostra tasca empresarial, garantim que en el seu material, textos i imatges no es reproduiran ni es suggeriran estereotips sexistes. A més, es recollirà la diversitat entre els homes i les dones.
 - o Incorporació de la transversalització en cadascuna de les accions i decisions que prengui la Direcció de l'IDIAP Jordi Gol.

Atentament,


Concepció Violan Fors
Gerent
Barcelona, 15 de novembre de 2016

En el moment que es va aprovar el protocol, es va fer enviar a tota la plantilla i es un dels documents que es proporciona en el **welcome** del nou personal, però es recomana com acció de millora realitzar un recordatori anualment.

També serà una acció de millora impartir formació a tota la plantilla en aquest àmbit ; així com realitzar una formació específica per al Comitè d'assetjament per saber com actuar en situacions d'aquesta mena

10.7.15. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Per garantir la informació, el compromís, la interiorització dels valors corporatius o la possibilitat de participació en les diferents accions sobre igualtat d'oportunitats de tota la plantilla, cal disposar de recursos i un pla de comunicació intern enfocat a la sensibilització i conscienciació de tot el personal en matèria d'igualtat, amb campanyes d'informació.

Des del punt de vista de les comunicacions externes, publicitat, etc., les organitzacions també ofereixen una imatge i un compromís amb la igualtat en revisar el tipus de llenguatge que utilitza, amb la promoció d'actes i jornades específiques amb dones com a protagonistes, amb la generació de col·laboracions amb altres entitats o tenint cura del tipus d'imatge que transmet de les dones i/o visibilitzant-ne l'aportació al món empresarial.

FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP) disposa de diferents canals de comunicació interna que en permeten garantir la fluïdesa i agilitat en les seves diferents modalitats (horitzontal, ascendent i descendent), i que ajudaran la conscienciació i participació de la plantilla en les polítiques d'igualtat a desenvolupar. Els canals més freqüents són reunions i entrevistes presencials , correu electronic i comunicats des del Departament de RH, o Direcció..

Els canals habituals de comunicació interna a nivell descendent són: tauler d'anuncis, correu electrònic, reunions informatives, portal de l'empleat/da, manual d'acollida, circulars informatives, informes, etc.

A nivell ascendent, es disposen de canals com ara reunions, entrevistes, enquestes d'opinió, etc. Per tal de fomentar la comunicació interna ascendent també s'empra el correu electrònic.

Ús del llenguatge no sexista

El llenguatge és una adquisició cultural, és l'instrument a través del qual s'expressen pensaments i idees, així com la manera particular de cada persona de concebre el món. És, per tant, el reflex de la cultura d'una societat en un moment determinat. Si el llenguatge és sexista, tendeix a la perpetuació de valors i estereotips que perjudiquen la igualtat real i la visibilització de les dones. Es diu que «allò que no es nomena no existeix».

L'ús no sexista del llenguatge és un dels instruments d'acció positiva que les empreses poden i han d'utilitzar per promoure de manera efectiva la igualtat real de la dona.

Per analitzar la situació de l'empresa en l'ús del llenguatge, en un examen d'alguns documents interns, es detecta l'aparició de termes relacionats amb el llenguatge no inclusiu, com ara en la denominació de candidats i interessats en l'ús de masculins genèrics



Convocatòria

Institut d'Investigació en Atenció Primària Jordi Gol

L'Institut d'Investigació en Atenció Primària Jordi Gol i Gurina necessita

Es requereix:

-
-

Funcions:

-
-

Es valorarà:

-
-

Competències professionals :

-
-

S'ofereix:

Jornada: hores / setmana
Retribució: En funció de la dedicació horària i experiència.
Tipus de contracte :
Lloc de treball:
Inici: de 20
Durada:



Procés de selecció:

Enviament de sol·licituds:

Els interessats han d'inscriure's mitjançant la pàgina web de l'IDIAPJGol (treballa amb nosaltres / convocatòries obertes) o través del següent link: [LINK A LA INSCRIPCIÓ](#)

Termini presentació: Dia de 20

Es faran entrevistes als candidats finalistes.

Avaluació candidats finalistes:

Es realitzarà segons el manual del procés de selecció de l'IDIAPJGol (IT-085) disponible al nostre web.

La contractació s'efectuarà segons el conveni aplicable i l'estatut dels treballadors vigent.

El procediment de selecció es regirà atenent els principis de mèrit, igualtat i capacitat i s'ajustarà a les característiques i requeriments necessaris per desenvolupar les tasques pròpies a la plaça oferta.

A la persona seleccionada no se li farà efectiu el contracte si no acredita prèviament els mèrits al·legats en el currículum vitae.

En compliment del Reglament General de protecció de Dades (RGPD) així com de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, l'informem que la seva adreça de correu electrònic així com la resta de les dades de caràcter personal que ens faciliti seran objecte de tractament automatitzat amb la finalitat de portar a terme el procés de selecció objecte de la present sol·licitud. Un cop aquest finalitzi (sigui quina en sigui la causa) les seves dades seran eliminades.

El responsable del tractament és IDIAPJGol i la Fundació Tic Salut Social (dpd@ticsalutsocial.cat), vostè podrà en qualsevol moment exercir el dret d'accés, rectificació, supressió, oposició, portabilitat de les dades, dret a l'oblit i limitació al tractament en els termes establerts en la normativa vigent.

El personal investigador i tècnic disposen d'una Guia de Bona Pràctica de l'IDIAPJGol que cal seguir en el decurs de la teva activitat professional. Podeu trobar aquesta guia a la pàgina web (www.idiapjgol.org) en la pestanya Assessorament/Guies de Bones Pràctiques en recerca.

10.7.16. Riscos i salut laborals

Pel que fa a l'àmbit de riscos laborals i salut, **FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP)** té totalment actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i compleix amb tota la legislació vigent en matèria de seguretat.

Per tal de prevenir els riscos a la feina i promoure la salut i la seguretat de tot el personal, la companyia segueix i implementa totes les normes estipulades a la Llei 31/1992, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), a través de diverses mesures.

De forma continuada es fan estudis sobre riscos laborals i salut pel Comitè de Seguretat i Salut i quan es produeix un accident de treball.

Hi ha un protocol d'embaràs, que s'aplica a les dones embarassades i lactants.

10.7.17. Persones d'especial vulnerabilitat. Col·lectiu Trans

Les reivindicacions socioculturals del col·lectiu LGTBI, de garantia dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals, han impulsat un nou marc normatiu i la posada en marxa de polítiques institucionals per tal d'assegurar els drets i la igualtat de tracte i no-discriminació de les persones que pertanyen a aquest col·lectiu, especialment de les persones trans.

La paraula «transgènere» o «trans» és un terme general que s'empra per a aquelles persones, la identitat de gènere de les quals es diferencia del seu sexe assignat en néixer.

71

En l'actualitat, el col·lectiu trans és objecte d'una percepció generalitzada, basada en un seguit d'estereotips i prejudicis perpetuats per un ordre social, que impacten en el seu autoconcepte i la seva autoestima.

Es tracta d'un col·lectiu de persones que són discriminades sistemàticament, a través de diverses instàncies socials que n'afecten el benestar. Elements culturals, econòmics, socials i laborals són alguns dels factors estructurals que fomenten la discriminació i l'exclusió social de les persones trans en tots els àmbits de la seva vida quotidiana, i per tant, també en l'entorn de la feina.

El col·lectiu trans és considerat un dels col·lectius més discriminats en el context laboral, on, a més de ser exclosos del mercat, en tenir menys oportunitats d'accedir a un treball no precari, són constants les situacions de violència, assetjament i intolerància vers la seva identitat de gènere que es produeixen en els llocs de treball a què aconsegueixen accedir.

Per la seva banda, les dones trans són les persones que pateixen conseqüències més negatives, així com més dificultats, dins el mercat laboral. A la discriminació i als prejudicis socials, cal afegir el fet que no tenen una aparença cisnormativa, és a dir, en ser visiblement reconeixibles com a dones trans, s'enfronten a un major grau d'hostilitat i rebuig en processos de contractació.

Es calcula que un 77% de les dones trans han patit discriminació en la recerca de feina a Espanya, segons la FRA (l'Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea). S'estima que un 34% ha patit discriminació a la feina i un 58% oculta i no parla de la seva identitat.

Amb l'entrada en vigor de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, s'estableixen una sèrie d'articles generals, destinats a millorar la situació sociolaboral del col·lectiu trans. Aquesta llei suposa un avenç important en el camí recorregut cap a la igualtat i la justícia socials, i permet consolidar el canvi de concepció social sobre les persones LGTBI.

La llei recull els diferents articles que fan referència a les mesures per garantir la igualtat de tracte i l'erradicació de qualsevol forma de discriminació per raons d'orientació i identitat sexual, d'expressió de gènere i de característiques sexuals en l'àmbit laboral.

A l'article 14, d'igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, s'estipula que les administracions públiques hauran de considerar a les seves polítiques d'ocupació, i a través de diverses mesures, el dret de les persones LGTBI a no ser discriminades.

D'altra banda, a l'article 15, d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses, s'exposa l'obligatorietat de les societats amb més de cinquanta persones treballadores de presentar un pla d'accions i recursos, desenvolupats reglamentàriament, per assolir la igualtat real i efectiva del col·lectiu, juntament amb un protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI. Així mateix, aquesta llei determina que aquestes mesures que es recullen al pla hauran de ser pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades juntament amb la representació legal de les persones treballadores.

La fundació està compromesa amb la diversitat de gènere, i amb l'objectiu de complir amb la normativa legal i les exigències socials, inclou mesures en aquest Pla, que consisteixen en accions de millora per tal de contribuir a la no-discriminació del col·lectiu LGTBI, i en especial, de les dones trans.

No es disposen dades de dones en situació de vulnerabilitat especial (p. ex. famílies monoparentals, per raons de nacionalitat, raça, persones víctimes de violència de gènere, etc.).

Pla d'Igualtat

11. Pla d'Igualtat d'Oportunitats

11.1. Finalitat

La realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part de FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP) té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, establerta a partir de l'entrada en vigor de la LOIEMH l'any 2007, manifestar l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de manera real i efectiva, i sobretot la integració de la igualtat al sistema de gestió de la mateixa empresa.

74

11.2. Objectius

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP) pretén investigar en profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat d'oportunitats de gènere i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que FUNDACIO JORDI GOL I GURINA (IDIAP) espera assolir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, tot eliminant qualsevol mena de discriminació i millorant el clima laboral, a fi d'augmentar la motivació i el compromís de la plantilla; i per tal d'aconseguir-ho, l'empresa està decidida a dur a terme aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions adients perquè la igualtat sigui real i efectiva.

Els objectius específics d'aquest Pla d'Igualtat són:

1. Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de IDIAP
2. Definir tots els procediments i pràctiques dels àmbits propis de gestió de persones, incorporant la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes.
3. Reduir la segregació horitzontal i/o vertical sempre vetllant per la paritat en els llocs de treball
4. Planificar i formalitzar les mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral, enfocades a fomentar la corresponsabilitat a la pràctica.
5. Assegurar l'ús d'una comunicació no sexista.
6. Garantir una prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
7. Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball.

11.3. Accions positives en matèria d'igualtat

A l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, no només apareix el contingut mínim dels plans, sinó tota la informació que cal recopilar sobre les accions de millora proposades:

- Descripció, termini d'execució i prioritització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdiques.

Presentem tot seguit les accions de millora que la Comissió Negociadora ha seleccionat com a idònies:

Nº D' ACCIÓ DE MILLORA	DESCRIPCIÓ DE L' ACCIÓ DE MILLORA	MES/ANY IMPLANTACIÓ
1	Comunicar el Pla d' igualtat i principals resultats del diagnòstic a la totalitat de la plantilla.	01/2025
2	Seguir incorporant el valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure en programes, projectes, lideratge, entre altres. Incorporant en totes les decisions la perspectiva de gènere	2025,2026,2027,2028
3	Definir un pressupost específic per a l' àmbit de la igualtat	2025,2026,2027,2028
4	Realitzar accions de formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen a la Fundació.	2025,2026,2027,2028
5	Impartir formació en identificar els biaixos de gènere en l'àmbit laboral a les persones amb equips al seu càrrec, així com el personal amb responsabilitat que intervenen en els processos de selecció i/o promoció	2025,2026,2027
6	Potenciar els canals que ja existeixen que facilitin la participació i informació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats.	2025,2026,2027,2028

7	Formar a persones que han d'intervenir si s'inicia el Procediment definit en el cas d'Assejament per raó de sexe	2025
8	Formació en matèria d'Assejament sexual i per raó de gènere per tota la plantilla	2025,2026,2027,2028
9	Actualitzar el protocol d'assejament sexual i per raó de sexe .	2025
10	Seguir realitzant de manera periòdica, informació/comunicació sobre la prevenció i actuació enfront de l'assejament	2025,2026,2027,2028
11	Emfatitzar el paper de la dona en l'àmbit científic, realitzant activitats de divulgació científica	2025,2026,2027,2028
12	Elaborar un protocol sobre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere	2025
13	Recollida de notícies, premsa, articles d'interès, referent a al paper de la dona en l'àmbit científic..	2025,2026,2027,2028
14	Realitzar un anàlisi retributiu anualment, per fer el seguiment de les bretxes salarials	2025,2026,2027,2028
15	Incorporar cada 2 anys una nova mesura que faciliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Incidint especialment en aquelles categories professionals que no es beneficien fàcilment de mesures aplicades per l'organització.	2026, 2028
16	Difondre a la plantilla un document amb recomanacions de l'Ús del Llenguatge No Sexista.	2025
17	Crear la figura d'Agent d'Igualtat intern	2026
18	Realitzar i implantar un Protocol LGBTI	2025,2027,2028

NÚM. D'ACCIÓ DE MILLORA	MES/ANY DE SEGUIMENT	MES/ANY D'AVALUACIÓ FINAL
1	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
2	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
3	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
4	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
5	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
6	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
7	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
8	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
9	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
10	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
11	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
12	12/2025,12/2026,12/2027	12/28
13	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	12/28
14	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	12/28
15	12/2026,12/2027	12/28
16	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	12/28
17	12/2027	12/28
18	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	12/28

Acció 1

Àrea d' Actuació		
Comunicació		
Data d' implantació	Inici	Finalització
	2025	2028
Justificació de la priorització de la mesura		
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa		
Objectius		
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de IDIAPJGOL		

Descripció de la mesura			
Comunicar el Pla d' igualtat i principals resultats del diagnòstic a la totalitat de la plantilla, així com les accions a implantar definides en Pla d' Acció			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1. Existència d' un comunicat anual de l' estatus del Pla			
2. % de Persones que tenen accés al Pla			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció 2

Àrea d' Actuació			
Tots els àmbits de l' empresa			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de l' empresa			
Descripció de la mesura			
Seguir incorporant el valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure en el nou conveni col·lectiu, programes, projectes, lideratge, entre altres. Incorporant en totes les decisions la perspectiva de gènere			
Persones destinatàries			
Plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1.	Existència en qualsevol programa, pla, projectes d'un redactat específic a on s'indiqui que s'ha incorporat la perspectiva de gènere.		
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè de Direcció			

Acció 3

Àrea d' Actuació			
Tots els àmbits de l' empresa			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de l' empresa			
Descripció de la mesura			
Definir un pressupost específic per a l' àmbit de la igualtat			
Persones destinatàries			
Plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
S' informarà a tota la plantilla de l' existència d' un pressupost per a l' àmbit d' igualtat			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Existència d' una partida pressupostària anual per a l' àmbit d' igualtat a partir de l'any 2025			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Direcció Financera			

Acció 4

Àrea d' Actuació			
Formació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Definir tots els procediments i pràctiques dels àmbits propis de gestió de persones, incorporant la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes.			
Descripció de la mesura			
Realitzar accions de formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen al 'IDIAPJGol			
Persones destinatàries			
Totes les persones que treballen al 'IDIAPJGol			
Recursos previstos	Materials	Humanos	Econòmics
	Interns	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Pla de formació anual			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
% de persones que han rebut formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere (el 100% de la plantilla al finalitzar el Pla, sempre que tinguin més de 6 mesos d'antiguitat) - Indicadors de satisfacció a través de qüestionari (Com a mínim un 3,5/5)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 5

Àrea d' Actuació			
Formació , Selecció i Promoció			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2027	
Justificació de la priorització de la mesura			
És una mesura prioritària per disminuir la segregació horitzontal i vertical a l' empresa			
Objectius			
Definir tots els procediments i pràctiques dels àmbits propis de gestió de persones, incorporant la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes.			
Descripció de la mesura			
Impartir formació en identificar els biaixos de gènere en l' àmbit laboral			
Persones destinatàries			
Totes les persones amb equips al seu càrrec, així com el personal amb responsabilitat que intervenen en els processos de selecció i/o promoció			
Recursos previstos	materials	Humanos	Econòmics
	Interns	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Pla de formació anual			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
% de persones que han rebut formació en biaixos de gènere - Indicadors de satisfacció a través de qüestionari (Com a mínim un 3,5/5)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 6

Àrea d' Actuació			
Comunicació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de IDIAPJGOL			
Descripció de la mesura			
Potenciar els canals que ja existeixen que facilitin la participació i informació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1-Tenir creat un canal de comunicació (un correu electrònic) a 31/12/2024 a on rebre el suggeriments, peticions d'informació i qualsevol altre tema de tota la plantilla referent la igualtat a l'empresa. 2- Nombre de comunicacions rebudes en el correu electrònic de forma anual.			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció7

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o por raó de genero a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Formar a persones que han d' intervenir si s' inicia el Procediment definit en el cas d' Assetjament sexual i/o per raó de sexe			
Persones destinatàries			
Persones de la plantilla que han d'intervenir en el Procediment definit en cas d'assetjament			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Pla de Formació			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
% de persones que han rebut formació com intervenir en el procediment en el cas d'assetjament (totes les persones que formen part del procediment al finalitzar el Pla d'Igualtat) - Indicadors de satisfacció a través de qüestionari (Com mínim un 3,5/5)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 8

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2025	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o por raó de genero a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Formació en matèria d'Assetjament sexual i per raó de gènere per tota la plantilla			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Pla de Formació			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
% de persones que han rebut formació en matèria d'assetjament (totes les persones que formen part de IDIAPJGOL al finalitzar el Pla d'Igualtat, sempre que tinguin com a mínim 6 mesos d'antiguitat) - Indicadors de satisfacció a través de qüestionari (Com mínim un 3,5/5)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 9

Àrea d' Actuació			
Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o por raó de genero a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Actualitzar el Protocol d'Assetjament sexual i per raó de gènere existent a l'empresa			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Comunicat Intern i Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Tenir el Protocol Actualitzar a 31/12/2025 % de persones que han rebut el comunicat intern de la existència del nou Protocol (100% a 31/12/2025)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 10

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o por raó de genero a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Incorporar, de manera periòdica, informació/comunicació sobre la prevenció i actuació enfront de l'assetjament			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Comunicat Intern i Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Realització d'una activitat informativa/comunicació anual sobre el protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 11

Àrea d' Actuació			
Comunicació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Incorporar, de manera transversal, els criteris de comunicació inclusiva i no sexista			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de l' empresa			
Descripció de la mesura			
Emfatitzar el paper de la dona en l'àmbit científic, realitzant activitats de divulgació científica			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1.	Existència d'una proposta anual de participació en accions/actes que potenciïn el paper de la dona en l'àmbit científic.		
2.	% de Persones que participen en aquestes accions		
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció 12

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant l' assetjament sexual i per raó de sexe			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d' assetjament sexual o per raó de gènere a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Elaborar un protocol sobre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Comunicat Intern			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Disposar a 31/12/2025 d' un protocol per vetllar els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere i posar-lo a disposició del personal			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció 13

Àrea d' Actuació			
Comunicació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Incorporar, de manera transversal, els criteris de comunicació inclusiva i no sexista			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de l' empresa			
Descripció de la mesura			
Recollida de notícies, premsa, articles d'interès, referent al paper de la dona en la recerca matemàtica. Compartir aquest material a través dels canals de comunicació del centre.			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1-Existència d'una recull anual de notícies i articles d'interès referents al paper de la dona en l'àmbit científic. 2-Publicació d'una pàgina a la web del centre on es faci recull d'aquestes notícies. Publicacions a xarxes socials.			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció 14

Àrea d'actuació			
Retribució			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Seguir treballant el concepte de equitat salarial en el IDIAPJGOL			
Objectius			
Reduir la segregació horitzontal i/o vertical sempre vetllant per la paritat en els llocs de treball			
Descripció de la mesura			
Realitzar un anàlisi retributiu anualment, per intentar millorar les bretxes salarials amb diferències significatives .			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Registre Retributiu			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Elaborar el registre retributiu anualment i analitzar la bretxa salarial existent.			
Qualitatius			
Personal responsable			
RR.HH			

Acció 15

Àrea d' Actuació			
Conciliació i Corresponsabilitat			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2026	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Sensibilitzar les persones que formen part de la plantilla de la importància de la corresponsabilitat familiar			
Objectius			
Planificar i formalitzar les mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral, enfocades a fomentar la corresponsabilitat en la pràctica.			
Descripció de la mesura			
Incorporar cada 2 anys una nova mesura que faciliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Incidint especialment en aquelles categories professionals que no es beneficien fàcilment de mesures aplicades per l'organització.			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Tenir com a mínim 1 mesura de conciliació més en l'organització al final del 2026 i el 2028.			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comité de Igualdad			

Acció 16

Àrea d' Actuació			
Comunicació i Llenguatge no sexista			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Sensibilitzar les persones que formen part de la plantilla de la importància de l'utilització del llenguatge no sexista			
Objectius			
Incorporar els criteris per a l'ús del llenguatge no sexista a través de la implantació de recomanacions a tota l'organització per a fomentar l'ús del llenguatge no discriminatori.			
Descripció de la mesura			
Difondre a la plantilla un document amb recomanacions de l'Ús del Llenguatge No Sexista.			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
		Interns	
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic i Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Fer el Manual d'Estil i posar-lo a disposició de tota la plantilla a 31/12/2025			
.			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d'Igualtat			

Acció 17

Àrea d' Actuació			
Salut Laboral			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2027	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.			
Objectius			
Garantir una prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere			
Descripció de la mesura			
Disposar d' un estudi de Riscos Laborals que incorpori dades segregades per sexe i la perspectiva de gènere			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
Mecanismes de difusió			
Pla de PRL			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
A 31/12/27 Es disposa d' un estudi de Riscos Laborals que incorpori dades segregades per sexe i la perspectiva de gènere			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR. HH			

Acció 18

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del Pla LGBTI dins de l'empresa			
Descripció de la mesura			
Realitzar un Pla LGBTI i comunicar-ho a la plantilla del IDIAPJGOL			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla de IDIAPJGOL			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Comunicat Intern i Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Tenir el Pla LGBTI realitzat a 31/12/2024 % de persones que han rebut el comunicat intern de la existència del nou Pla LGBTI (100% a 10/01/2025)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

12. Seguiment, avaluació i revisió del pla

Seguint amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, a l'article 9 s'assenyala la importància del seguiment, l'avaluació i la revisió del pla. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin contemplar de manera específica, el Pla d'Igualtat ha de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan sigui palesa la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Quan calgui, per circumstàncies degudament motivades, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau que sigui necessari. A més, les mesures del pla es podran revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar, o fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció que contingui en funció dels efectes que vagin apreciant-se en relació amb la consecució dels objectius.

L'avaluació, per tant, respon a tres qüestions bàsiques:



Així, per a les accions de seguiment, avaluació i revisió s'haurà de constituir una **Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla**, amb una composició equilibrada entre dones i homes. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat cal fer-lo de forma periòdica, de conformitat amb allò que s'estipuli al calendari d'actuacions.

Tanmateix, es realitzarà si més no una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la **Comissió de Vigilància i Seguiment**.

Caldrà tenir en compte el Procediment per tal de resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, sempre que la normativa legal ho especifiqui.

L'article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la 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 de l'empresa.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

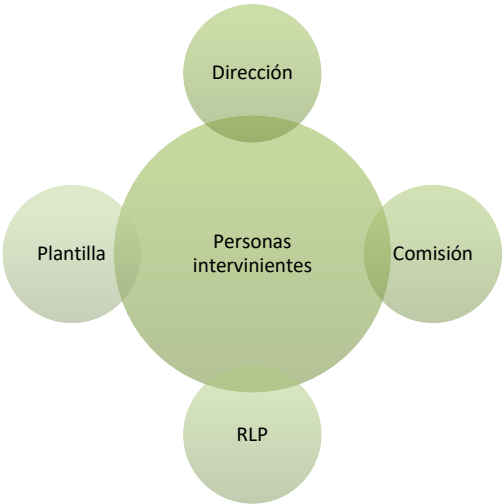
Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

Composició de la Comissió de Vigilància i Seguiment:

Nom i cognoms	Càrrec o Sindicat
Nom i cognoms	Càrrec

Persones i òrgans que intervenen

Les persones o òrgans que intervenen en l'avaluació són els/les següents:



- La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'empresa i d'assignar-hi els recursos necessaris.
- La Comissió de Vigilància i Seguiment. Aquesta comissió rebrà i analitzarà la informació relativa a la implementació d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relacionada amb l'execució del pla al llarg de tota la seva vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de formar part de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, rebrà informació sobre el contingut d'aquest pla i sobre la consecució dels seus objectius.
- La plantilla, que pot participar en l'emplenament dels qüestionaris que donaran suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

Objectius del seguiment i fitxa d'avaluació

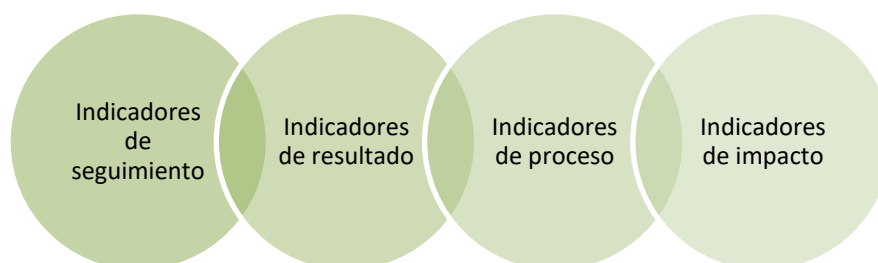
El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i cal fer-lo en paral·lel a l'execució. Serveix per controlar i verificar que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla, i alhora, permet detectar desajustos i poder prendre mesures correctores, així com establir:

- El disseny d'un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla, a més dels seus objectius i indicadors.
- La designació específica de les persones responsables de la implantació i el seguiment del pla.
- La descripció de les atribucions de la Comissió de Vigilància i Seguiment.
- La previsió dels sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures previstes al pla.

Amb això, per fer l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, inclosa tot seguit, que facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa respecte a l'execució de cadascuna de les mesures. Aquesta fitxa serà emplenada per la persona o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada, posteriorment, a la Comissió de Vigilància i Seguiment. El document, finalment, diferenciarà quatre indicadors clau:



Seguiment de les accions de millora

Fitxa de seguiment de les accions de millora		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Indicadors de seguiment		
Indicadors qualitatis	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors quantitatis		
Indicadors de resultat		
Grau d'execució	Pendent o En execució ()	Finalitzada ()
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment.	Manca de recursos humans () Manca de recursos materials () Manca de temps () Manca de participació () Descoordinació amb altres departaments () Desconeixement del desenvolupament () Altres motius (especificar):	

Indicadors de procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
Indicadors d'impacte		
Reducció de desigualtats		
Millors produïdes		
Propostes de futur		
Número de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

Model de qüestionari de seguiment i informe

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte del Pla d'Igualtat mitjançant diferents eines, com ara:

- Reunions amb totes les persones que han participat al pla.
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius esmentats.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat a una reunió de la Comissió de Vigilància i Seguiment.

102

Model de qüestionari de seguiment

Model de qüestionari per al seguiment²

- Les dades recollides són clares? Són coherents o es contradiuen? En quin sentit? Falten dades?
- Les mesures i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?
- S'han assolit els objectius perseguits per a cadascuna de les accions? Hi ha endarreriments importants? Valoreu els desajustos en general.
- Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?
- S'han generat necessitats noves durant la implementació? S'hi pot donar resposta? S'han pres mesures correctores o s'han incorporat noves mesures per donar-hi resposta?
- S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?
- Els recursos han estat suficients? El pressupost ha proporcionat la cobertura esperada? L'heu modificat?
- El calendari s'ha complert?
- S'han introduït canvis o ajustaments en el desenvolupament del pla? Quins?
- En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'empresa? A quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?
- En la dimensió externa: S'han produït canvis en la imatge de l'empresa? En la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?

Finalment, les conclusions seran elevades a un informe de seguiment, i la Comissió de Vigilància i Seguiment en serà la responsable de la realització i custòdia. En cas de ser l'avaluació final del Pla d'Igualtat, el document serà més extens, i contindrà les conclusions derivades del pla finalitzat.

² Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres, 2021.

Informe de seguiment

Informe de seguiment del Pla d'Igualtat		
Dades generals: Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
Data d'implantació del Pla d'Igualtat	Inici	Finalització
Resum de dades relatives al grau d'execució, compliment de la planificació, consecució d'objectius (adjuntar fitxes de seguiment).		
Informació sobre el procés d'implantació: Adequació de recursos, barreres i solucions preses		
Informació sobre impacte: Objectius assolits, canvis en la gestió i correcció de desigualtats		
Conclusió i propostes		

Informe per a l'avaluació final

Informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat		
Dades generals: Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
Data d'implantació del Pla d'Igualtat	Inici	Finalització
Informació de resultats per cadascuna de les àrees d'actuació		
Àrea: ● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Àrea: ● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Àrea: ● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.		
Resum de dades relatives al grau d'execució, el compliment de planificació, la consecució d'objectius.		
Conclusions obtingudes de l'explotació de dades i informació dels qüestionaris emplenats per la comissió de seguiment, la direcció i la plantilla.		
Valoració general del període de referència [esmentant els resultats més destacats de l'execució del pla fins al moment i explicant els motius pels quals no s'han realitzat, si escau, les mesures previstes].		
Informació sobre el procés d'implantació		
● Nivell de desenvolupament de les accions. ● Grau d'implicació de la plantilla al procés.		

● El pressupost previst ha estat _____ ● El compliment del calendari previst ha estat _____
Adequació dels recursos assignats.
Dificultats, obstacles o resistències trobades a l'execució.
Solucions preses
Informació sobre l'impacte
● S'han produït canvis a la cultura de l'empresa? ● S'han reduït els desequilibris de la presència de les dones? ● S'han reduït els desequilibris de la presència dels homes? ● Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de l'equip directiu? ● Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla? ● S'han detectat canvis amb relació a la imatge externa de l'empresa?
Conclusions i propostes
● Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat. ● Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades, tant d'aplicació immediata com de futur, quan es produeixi l'actualització del Pla d'Igualtat.

13. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla

Acord de solució extrajudicial de conflictes

Aquest acord es pren a fi i efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.

1. Objectiu.

1. Aquest acord té com a fi el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, interpretació i aplicació del Pla d'Igualtat.
2. Queden excloses d'aquest acord totes aquelles matèries que no siguin pròpies del Pla d'Igualtat.
3. Les parts signants estimen que la mediació i l'arbitratge que preveu aquest acord són prou per considerar complert el deure d'establir procediments a fi de resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla d'Igualtat. Especialment, declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat d'allò especificat a aquest acord.

2. Àmbit de l'acord

1. Aquest acord serà d'aplicació a la totalitat del territori en què es trobi vigent el Pla d'Igualtat.
2. Aquest acord entrarà en vigència des de la data de la signatura, i la mantindrà durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
3. Serà susceptible d'ésser sotmès als procediments previstos en aquest acord qualsevol conflicte que sorgeixi al si de la negociació del Pla d'Igualtat, així com durant el seu seguiment i vigència.
4. Aquest acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes ni els àmbits diferents d'aquells recollits a aquest article, que podran sotmetre's als procediments previstos per acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius d'aplicació.

3. Procediments.

1. Els procediments que estableix aquest acord són:

a) La mediació, que serà obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen, i sempre que la demani una de les parts del conflicte o l'actuació, llevat dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant de l'organisme autònom competent substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

b) L'arbitratge, que només serà possible quan les dues parts, de mutu acord, ho sol·licitin per escrit.

2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es podrà instar l'àrbitre a desenvolupar en la seva actuació funcions de mediació.

3. S'aclareix el procediment (arbitratge, adhesió a procediments de solució autònoma de conflictes, etc.) per tal de resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del pla d'igualtat.

S'aclareix el procediment pel qual s'ha de fer la modificació del pla. Cal recordar que el mateix article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.

b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la 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 de l'entitat.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'entitat, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.

e) Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

4. Principis rectors dels procediments.

Els procediments que preveu aquest acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i s'ha de respectar, en tot cas, el codi ètic de l'institu, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'ajustaran a les formalitats i els terminis previstos en aquest acord i en les disposicions generals d'interpretació que prengui la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sempre procurant-ne la màxima efectivitat i agilitat en el desenvolupament.

5. Intervenció prèvia de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

1. Als conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla d'Igualtat, en serà preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Negociadora, sense la qual no se li podrà donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la Comissió Negociadora, al qual fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

6. Procediment de mediació.

1. La mediació té per objecte solucionar les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho trien expressament les parts, per un òrgan col·legiat de dues persones que podrà elevar-se a tres per acord entre les parts.

3. Les parts del procediment de mediació faran constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i assenyalaran la qüestió o qüestions sobre les quals versarà el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no es trobarà subjecte a cap tramitació preestablerta, llevat de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si escau, s'assoleixi.

5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliat o reduïts per mutu acord de les parts.

6. Dins l'àmbit d'aquest acord, el procediment de mediació serà obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.

7. El procediment de mediació desenvolupat segons aquest acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes als quals fa referència.

8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat de recórrer al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació.

1. Per a les mediacions previstes en aquest acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

2. Estaran legitimats per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc empresarial— que formin part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

8. Sol·licitud de la mediació.

1. La promoció de la mediació començarà amb la presentació d'un escrit adreçat al Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.

2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:

a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:

–La part sol·licitant, i si escau, de qui n'exerceixi la representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.

–Els subjectes davant dels quals es dirigeix la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.

–Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què resulti procedent, caldrà incloure-hi també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

- b) L'objecte de la sol·licitud amb especificació dels fets i les raons que fonamenten la pretensió.
- c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial de la mateixa.
- d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi adreçat sense efecte, i el dictamen emès si escau.

9. Procediment d'arbitratge.

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar-se a una tercera persona i acceptar per endavant la solució que dicti sobre el conflicte o qüestió suscitada.

Requerirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral que tindrà caràcter de compliment obligat.

2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament o durant el transcurs. Tanmateix, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, prèviament a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.

3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o al tancament patronal.

10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge.

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, de mutu acord, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

11. Sol·licitud de l'arbitratge.

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge subscrit pels subjectes legitimats que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

- a) La identificació de l'empresa o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, la data i la signatura.

En els supòsits en què resulti procedent, ha d'incorporar també la identificació de les altres organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit, inclosa l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.

b) La designació de la persona que durà a terme l'arbitratge. En cas de no fer-ho, s'entendrà delegada a la direcció de l'organisme corresponent.

c) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si aquest és en dret o en equitat, la seva gènesi, el seu desenvolupament i la seva pretensió, les raons que la fonamentin i el termini per dictar el laude arbitral. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude en base a la posició final que puguin presentar les mateixes parts en una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

e) El termini dins el qual caldrà dictar el laude arbitral. Les parts podran establir terminis més breus.

111

A 12 de desembre de 2024

Signants:

PER LA PART SOCIAL

Signatura

Ramon Monfà	
David Merino	

PER L'INSTITUT

Anna Berenguera	
Sandra Illan	
Josep Basora	

Annex

Glossari

Acció positiva. Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat patides per les dones davant els homes, i que solen estar arrelades en creences, costums o rols socials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que:

Article 11. Accions positives.

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han de prendre mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Androcentrisme. Model social que situa l'element masculí com a prototip, referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com un fet universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana són narrades des de la perspectiva masculina.

Discriminacions directes. Tractar de manera desfavorable un grup de persones per motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic nacional i internacional.

Discriminacions indirectes. Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que esdevenen desfavorables per a un grup, ja que no tenen en compte la posició inicial de desigualtat de la qual parteix aquest col·lectiu.

Discriminació positiva. Modalitat d'acció positiva que privilegia el col·lectiu desfavorit. Afecta principalment el punt d'arribada; en garanteix el resultat.

Estereotips de gènere. Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences comunament acceptades dins la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. En determinen les expectatives socials.

Gènere. 1. Categoria gramatical que serveix per classificar els substantius en masculins i femenins, i en el cas dels adjectius i determinants, per establir-ne la concordança. 2. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Igualtat de dret o formal. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives que, a més, en prohibeixen la discriminació. No obstant això, les inèrcies socials segueixen mantenint les barreres estructurals que dificulten l'assoliment de la igualtat.

Igualtat de fet o real. Designa la situació social, econòmica i política en què han desaparegut les desigualtats construïdes entre dones i homes, romanent-hi només les diferències biològiques i les individuals entre les persones.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Principi que es refereix a la necessitat de garantir que dones i homes accedeixin als recursos de forma igualitària, tot compensant el diferent punt de

sortida de les dones. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

Llengua. Sistema de signes exclusivament lingüístic; codi que tenim interioritzat en la nostra memòria; convenció social, abstracció.

Llenguatge. Sistema de signes i mitjà de comunicació, bé sigui pictòric, gestual o lingüístic, entre d'altres.

Masclisme. Actitud, manera de pensar o creença que considera els homes superiors a les dones.

Mainstreaming. Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat se'n constitueixi l'eix vertebrador. Implica que cal tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

Patriarcal. Una societat o cultura patriarcal és aquella en què es reconeix que l'autoritat i el poder corresponen al patriarca i es transmet d'home a home. Ha suposat la manera de mostrar la diferent posició social d'homes i dones, en evidenciar el «poder» del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení.

Perífrasi. Circumloqui; figura retòrica que consisteix a expressar per mitjà d'un rodeig de paraules quelcom que hauria pogut dir-se amb menys o amb una de sola, però no d'una manera tan bella, enèrgica o hàbil.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats. Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats, les intervencions a partir de les quals aquest principi és dut a la pràctica.

Principi d'igualtat. Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Recorda que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

Salt semàntic. Es produeix quan aparentment s'està usant un masculí genèric i després resulta que era un masculí específic. Per exemple: «Els empleats de l'empresa poden viatjar amb les seves mullers». Per tant, «empleats» es refereix a «homes».

Sexisme. És la conducta que porta a actuar sobre el paper de la dona restant-li valor, rebutjant-lo o no prenent-lo en consideració. El sexisme comporta l'assignació de valors, capacitats i rols d'ordre inferior a la dona per raó del seu sexe.

Sexe. Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers vius en femelles i mascles.

Model de reglament per a la Comissió Negociadora

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva per a les dones i homes (LOIMH), al seu article 45.1, obliga totes les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a prendre mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes; mesures que seran negociades i acordades amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT).

El present reglament proporciona els instruments bàsics necessaris perquè, en el si de l'organització, la Comissió Negociadora identifiqui les possibles situacions de discriminació o de desigualtat que hi pugui haver en l'àmbit laboral o aquelles que, de forma indirecta, es poguessin produir, i es proposin a la direcció les mesures correctores adients.

Aquestes mesures s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat per a la totalitat de la plantilla. Aquest pla ha de determinar el conjunt de mesures a abordar, els objectius a assolir, les estratègies i pràctiques a prendre per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (art. 46.1. LOIMH).

Les persones que componen la Comissió d'Igualtat, així com els seus assessors/es estan obligats/des a respectar la confidencialitat i discreció professionals, tant en els assumptes tractats a les reunions com en la documentació i les dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió Negociadora es reunirà:

- Dues vegades l'any pel cap baix.
- De manera extraordinària, a petició de qualsevol dels membres de la comissió, amb un preavís mínim de deu dies laborals.

De les reunions celebrades amb acord o sense acord, se n'aixecarà acta.

Els acords de la comissió, per la seva validesa, s'han de prendre per majoria absoluta. Es pot comptar amb el suport i l'assessorament de persones externes expertes en igualtat. Aquestes podran intervenir amb veu, però sense vot.

Funcions

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, del seu àmbit d'aplicació, dels mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o organismes responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la mateixa Comissió, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- Fer un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat.
- Anàlisi de les dades facilitades per l'empresa per tal d'efectuar el diagnòstic previ de la posició de dones i homes a l'empresa, en les matèries d'intervenció previstes per la normativa.
- Definir terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar-ne l'eficàcia.

Substitució de membres

Les persones que integrin la comissió podran ser substituïdes per altres en els casos següents:

- En cas que qualsevol persona vulgui renunciar a la seva pertinença a la comissió.
- En cas que qualsevol persona, pels motius que fossin, abandoni l'empresa.

- En cas de baixes de llarga durada, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una durada major d'un any, i que impedeixi el funcionament normal de la Comissió Negociadora.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avançament de la negociació o la suspensió de la mateixa, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació, arbitratge i control competents.

Un cop desenvolupat el Pla d'Igualtat, haurà de presentar-se al comitè de direcció per a la seva aprovació. S'establirà una comissió de seguiment que efectuarà l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.

Finalment, la direcció es compromet a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, considerant el Pla d'Igualtat com una estratègia d'optimització dels seus recursos humans i concedint a la igualtat d'oportunitats un valor transcendental en la política de recursos humans, tot situant-la en la mateixa escala d'importància que a la resta de polítiques de l'entitat, assignant-li els recursos humans i materials necessaris per posar en marxa les accions que contingui el pla.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA.—Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut d'aquest acord, serà adaptada al mateix per la Comissió Negociadora.

Les modificacions o variacions que es puguin plantejar en aquest reglament s'han de fer d'acord amb la majoria absoluta de tots els membres de la Comissió Negociadora.

Signants:

Annex

Glossari

Acció positiva. Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat patides per les dones davant els homes, i que solen estar arrelades en creences, costums o rols socials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que:

Article 11. Accions positives.

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han de prendre mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Androcentrisme. Model social que situa l'element masculí com a prototip, referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com un fet universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana són narrades des de la perspectiva masculina.

Discriminacions directes. Tractar de manera desfavorable un grup de persones per motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic nacional i internacional.

Discriminacions indirectes. Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que esdevenen desfavorables per a un grup, ja que no tenen en compte la posició inicial de desigualtat de la qual parteix aquest col·lectiu.

Discriminació positiva. Modalitat d'acció positiva que privilegia el col·lectiu desfavorit. Afecta principalment el punt d'arribada; en garanteix el resultat.

Estereotips de gènere. Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences comunament acceptades dins la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. En determinen les expectatives socials.

Gènere. 1. Categoria gramatical que serveix per classificar els substantius en masculins i femenins, i en el cas dels adjectius i determinants, per establir-ne la concordança. 2. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Igualtat de dret o formal. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives que, a més, en prohibeixen la discriminació. No obstant això, les inèrcies socials segueixen mantenint les barreres estructurals que dificulten l'assoliment de la igualtat.

Igualtat de fet o real. Designa la situació social, econòmica i política en què han desaparegut les desigualtats construïdes entre dones i homes, romanent-hi només les diferències biològiques i les individuals entre les persones.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Principi que es refereix a la necessitat de garantir que dones i homes accedeixin als recursos de forma igualitària, tot compensant el diferent punt de

sortida de les dones. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

Llengua. Sistema de signes exclusivament lingüístic; codi que tenim interioritzat en la nostra memòria; convenció social, abstracció.

Llenguatge. Sistema de signes i mitjà de comunicació, bé sigui pictòric, gestual o lingüístic, entre d'altres.

Masclisme. Actitud, manera de pensar o creença que considera els homes superiors a les dones.

Mainstreaming. Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat se'n constitueixi l'eix vertebrador. Implica que cal tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

Patriarcal. Una societat o cultura patriarcal és aquella en què es reconeix que l'autoritat i el poder corresponen al patriarca i es transmet d'home a home. Ha suposat la manera de mostrar la diferent posició social d'homes i dones, en evidenciar el «poder» del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení.

Perífrasi. Circumloqui; figura retòrica que consisteix a expressar per mitjà d'un rodeig de paraules quelcom que hauria pogut dir-se amb menys o amb una de sola, però no d'una manera tan bella, enèrgica o hàbil.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats. Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats, les intervencions a partir de les quals aquest principi és dut a la pràctica.

Principi d'igualtat. Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Recorda que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

Salt semàntic. Es produeix quan aparentment s'està usant un masculí genèric i després resulta que era un masculí específic. Per exemple: «Els empleats de l'empresa poden viatjar amb les seves mullers». Per tant, «empleats» es refereix a «homes».

Sexisme. És la conducta que porta a actuar sobre el paper de la dona restant-li valor, rebutjant-lo o no prenent-lo en consideració. El sexisme comporta l'assignació de valors, capacitats i rols d'ordre inferior a la dona per raó del seu sexe.

Sexe. Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers vius en femelles i mascles.

