

A grayscale photograph of an interior space. The background is a wall made of light-colored bricks. Several simple, white, teardrop-shaped light bulbs are suspended from the ceiling by thin black cords at various heights. To the right, there is a window with a dark frame and multiple panes. The foreground shows a curved, light-colored ledge or counter. The overall atmosphere is minimalist and modern.

# PLA D'IGUALTAT VHIR

3a Edició

Vigència: 1 NOV 2021 – 31 OCT 2025

## Índex

1.	INTRODUCCIÓ.....	3
2.	MARC NORMATIU .....	5
3.	FASES DEL PLA D'IGUALTAT .....	7
4.	FASE DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA .....	8
5.	FASE DE DIAGNOSI .....	9
5.1.	ESTRUCTURA DE LA DIAGNOSI.....	10
6.	ABAST DEL PLA D'IGUALTAT I VIGÈNCIA .....	11
7.	INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DEL VHIR: .....	12
	CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE .....	12
	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE .....	13
	COMPOSICIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ .....	14
	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	16
	FORMACIÓ.....	17
	PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	19
	CONDICIONS LABORALS .....	20
	POLÍTICA RETRIBUTIVA i AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	23
	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE. ....	24
8.	FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ.....	26
9.	FASE DE SEGUIMENT I D'AVALUACIÓ .....	37
10.	PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....	38

## 1. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 13.

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

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

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

## 2. MARC NORMATIU

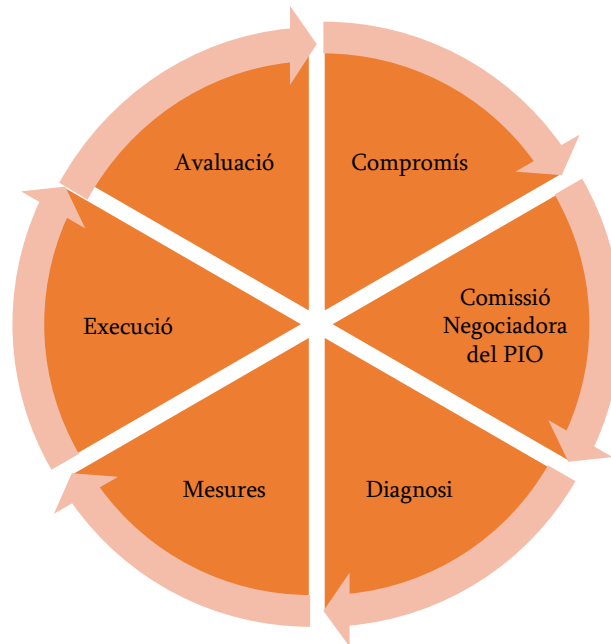
Tot seguit, es presenta un quadre-síntesi de les normes, Convenis i lleis més rellevants en relació a la igualtat entre dones i homes, a nivell internacional, estatal i autonòmic:

Taula 1: Síntesi marc normatiu

ÀMBIT INTERNACIONAL	Declaració Universal dels Drets Humans (1948)	
	Convenció per a l’eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)	
	Conferències mundials sobre la dona de les Nacions Unides	Mèxic (1975)
		Copenhaguen (1980)
		Nairobi (1985)
Beijing (1995)		
ÀMBIT EUROPEU	Tractat de Roma (1957)	
	Tractat d’Amsterdam (1999)	
	Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000; Estrasburg, 2007)	

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

### 3. FASES DEL PLA D'IGUALTAT



#### Fase de compromís

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

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

#### Creació de la Comissió negociadora

Una vegada assolit el compromís per part de l'organització per a l'elaboració del Pla, es constitueix la Comissió Negociadora del PIO<sup>1</sup>.

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

#### Fase de diagnosi

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

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

<sup>1</sup> PIO: Pla d'Igualtat d'Oportunitats.



### Fase de Planificació i difusió

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

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

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

### Fase d'execució

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

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

### Fase de seguiment i d'avaluació

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

Així, l'avaluació implica fer un seguiment del grau de desenvolupament de les mesures establertes, dels resultats assolits en relació amb els objectius prèviament traçats i de l'impacte global que ha tingut el Pla.

## 4. FASE DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Es va configurar la comissió negociadora d'acord amb el previst a l'article 5 del RD901/2020 el 25 de febrer del 2021.



#### CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Barcelona a 25 de febrer de 2021

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

- Míriam Álvarez Rollán 77317454Q
- Álvaro López Flores 76659419M
- M Teresa de la Campa Alonso 29720563T

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

- Montserrat Molano i Flores 43413843X
- Anna Penalba Morenilla 42001371F
- Tere González Zaragoza 47877520F

#### EXPOSEN

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

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

#### ACORDEN

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

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

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

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

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





Ambdues parts acordem establir un calendari de reunions anual.  
De les reunions s'al·levarà acta recollint els temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data de la següent reunió. En cas de desacord, s'haurà de fer constar les posicions defensades per a cada part.

**Tercer.- Disseny del Pla d'Igualtat per a tota l'entitat**  
La Comissió negociadora d'igualtat elaborarà un Pla d'igualtat que comptarà amb un diagnòstic de la situació de partida, elaborat per el VHIR sobre la base dels criteris compartits amb la Comissió negociadora d'igualtat, una programació amb les mesures concretes necessàries per a resoldre les carencies detectades i un seguiment i avaluació per a veure el grau de compliment.

**Quart.- Altres funcions de la Comissió negociadora d'igualtat.**  
Garantir el principi d'igualtat i no discriminació del VHIR, realitzant el seguiment dels compromisos adquirits en el Pla d'igualtat i de quantes accions s'iniciïn per a complir l'objectiu principal de la comissió, es a de la igualtat efectiva entre dones i homes al VHIR.

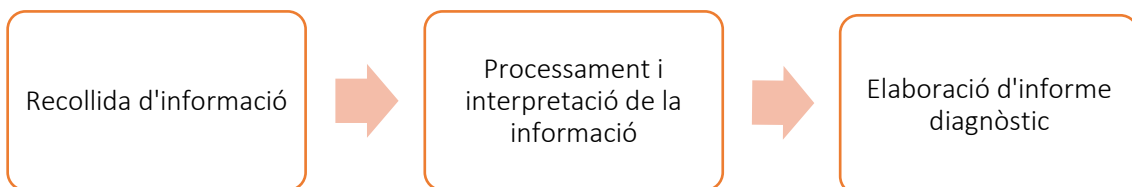
Signants:

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

## 5. FASE DE DIAGNOSI

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

La diagnosi s'estructura en 3 fases:



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

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

- > Altres documents i informes corporatius.

La informació participativa s'ha obtingut a partir de:

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

### 5.1. ESTRUCTURA DE LA DIAGNOSI

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

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

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

<b>Cultura d'igualtat de gènere</b>	<b>Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere</b>	<b>Composició del personal de l'organització</b>
<b>Procés de selecció i contractació</b>	<b>Formació</b>	<b>Promoció professional</b>
<b>Condicions laborals</b>	<b>Política retributiva</b>	<b>Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual. identitat sexual i</b>

## 6. ABAST DEL PLA D'IGUALTAT I VIGÈNCIA

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

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

Entrarà en vigor **l'1 de Novembre del 2021 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 31 d'octubre de 2025.**

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

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

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

### CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE

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

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

**El que s'ha observat és que tot i el reconeixement del principi d'igualtat d'oportunitats per part del VHIR**, i l'elaboració de dos plans d'igualtat previs, cal assenyalar que **aquest principi no ha estat desenvolupat de forma sistemàtica**; amb un incompliment de la major part de les mesures establertes en plans previs i amb escasses accions de sensibilització en matèria d'igualtat i, concretament, amb cap formació específica relacionada amb la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos selectius i de promoció o en la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i d'altres violències masclistes en l'àmbit laboral.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Recorregut de treball en promoció de la igualtat de tracte i oportunitats: realització de dos plans d'igualtat previs.	No s'ha realitzat un seguiment sistematitzat de les mesures del Pla d'igualtat anterior i els resultats obtinguts de la seva implementació. Algunes de les accions previstes en el pla anterior tindran continuïtat en el pla actual
En el Conveni col·lectiu es recull l'obligació de realitzar un Pla d'igualtat. El Codi Ètic recull com valor la igualtat d'oportunitats. El VHIR forma part de la Institució CERCA que promou activament la igualtat de tracte i d'oportunitats.	No s'ha modificat la clàusula irregular relativa a la violència de gènere continguda en el Conveni col·lectiu.
Paritat en la coordinació d'àrees de recerca.	Distribució marcada pel gènere en diferents òrgans: <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Patronat, Comissió delegada i Direcció masculinitzades.</li> <li>&gt; Caps de grup masculinitzats.</li> </ul>
Al Manual d'acollida s'especifica el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats i s'indica la necessitat	40,91% de les persones enquestades considera que no es té en compte la igualtat d'oportunitats.

d'informar de l'existència del Pla en el procediment d'acollida.	
<p>Existeixen perfils de RRHH amb formació d'Agent d'igualtat.</p> <p>El pla de formació anual destina pressupost per a la formació d'agent d'igualtat a alguna persona de la comissió que entri de nou.</p>	<p>No s'han realitzat accions de sensibilització generalitzada en matèria d'igualtat adreçades al conjunt de la plantilla.</p> <p>No s'ha realitzat formació específica en incorporació de la perspectiva de gènere en els processos selectius ni en prevenció i actuació davant l'assetjament.</p>
S'està fent un treball des del HRS4R promovent la igualtat d'oportunitats en la recerca.	Necessitat de detallar i desplegar les mesures concretes derivades d'aquest treball.

## COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## COMPOSICIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ

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

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

- > La tendència a la paritat per sexe a escala global, així com en els diferents per posicions i categories.
- > L'absència o presència de segregació horitzontal per sexe.
- > L'absència o presència de segregació vertical per sexe.
- > Altres aspectes relatius a la diversitat del personal i a la igualtat d'oportunitats.

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

Per contra, com hem vist en l'apartat sobre organització, aquesta feminització no la trobem ni en la composició del Patronat, ni de la Direcció, ni de caps de grup, col·lectiu en què, de fet, es dona una distribució per sexe a la inversa: el 76% dels caps de grup de recerca són homes, enfront d'un 24% de caps dones. Únicament trobem paritat pel que fa a caps d'àrea (4 dones i 5 homes).

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

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

En relació amb la distribució per àrees, tot i que trobem algunes àrees marcadament feminitzades (Biologia vascular i metabolisme; Malalties digestives i hepàtiques; Malalties immunomediades i teràpies innovadores; Malalties infeccioses; Neurociències, Obstetrícia, pediatria i genètica; Oncologia, Recerca en cirurgia; Unitat de relacions laborals; Unitat de suport al CEIC), en termes percentuals, trobem una distribució força homogènia per sexes.

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

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



## PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

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

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

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

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

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

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

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Procés de selecció estandarditzat.	--
Elaboració de l'oferta basada en descripció de llocs de treball.	--
L'oferta es deixa oberta un mínim de 15 dies.	--
Hi ha uns mínims descrits de la informació que ha de contenir l'oferta.	En el mínim contingut que ha de tenir l'oferta (que es recull en el procediment selecció) no s'inclou la informació sobre mesures de conciliació (encara que en les ofertes analitzades està), ni sobre visibilitzar el compromís del VHIR amb la igualtat de gènere.
Elaboració informe de preselecció on es defineixen i puntuen els criteris de la selecció.	
Creació d'un Comitè d'Avaluació equilibrat entre dones i homes, amb experiència en procés de selecció.	Quan s'identifiquen les persones i característiques que han de tenir les persones que formin part del comitè, no s'indica que han d'haver realitzat formació en processos de selecció des de la perspectiva de gènere per a reduir els biaixos inconscients.
Registre de l'oferta en diferents plataformes i en la pàgina del VHIR.	No es difon l'oferta de manera interna en l'organització.
Procés de selecció automatitzat que possibilita el seguiment per part de la persona candidata.	
Resum de candidatures.	
Documents de selecció finals revisats i formats per diferents persones.	
Informació a la persona seleccionada per via telèfon i correu electrònic, enviant-li tota la informació sobre el lloc.	
Es disposa de diversos canals per a fer arribar reclamacions o propostes de millora.	

## FORMACIÓ

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

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

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

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

La formació continuada pot ser planificada o no planificada.

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

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

El pla de formació es va actualitzant de manera constant i, anualment, es fa una recopilació de la formació realitzada i de l'assistència a aquesta.

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

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

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Hi ha un procediment per a la gestió de la formació.	En les entrevistes es detecta un desconeixement dels criteris indicats en el procediment pels quals l'equip pot accedir a les unes o les altres formacions.
En la formació específica d'acollida s'aborda la prevenció de riscos laborals tenint en compte possibles aspectes diferencials en l'impacte en la salut entre dones i homes. I s'explica què és l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com el procediment del qual disposa el VHIR per a aquestes situacions	No hi ha cap formació inicial de sensibilització en temes d'igualtat d'oportunitats i tracte

En la formació d'acolliment s'inclou informar sobre on estan els documents d'igualtat i el seu contingut.	
Hi ha procés per a detecció de les necessitats de formació, dins del qual es contemplen entrevistes anuals de feed-back.	Les entrevistes anuals de feed-back no contemplen la perspectiva de gènere.
Hi ha possibilitat de finançar formació per la retribució flexible.	No es comparteixen o es fa difusió de manera periòdica de possibles formacions que la gent pugui finançar amb aquest tipus de sistema així com recordar l'existència d'aquest recurs.
	La percepció del 10,5% de les persones que responen a l'enquesta no saben si l'accés a la formació és igualitari per a dones i homes.

## PROMOCIÓ PROFESSIONAL

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

Es fa una diferència entre:

- Personal de gestió i administració: La carrera és la que està definida, però el procés no està estandarditzat.
- Personal de suport a la recerca: La carrera està pendent de desenvolupar.
- Personal investigador: La carrera està pendent de revisar però està feta i es regula molt en base a convocatòries i beques. La promoció es regula per la carrera científica (també pendent de desenvolupar).

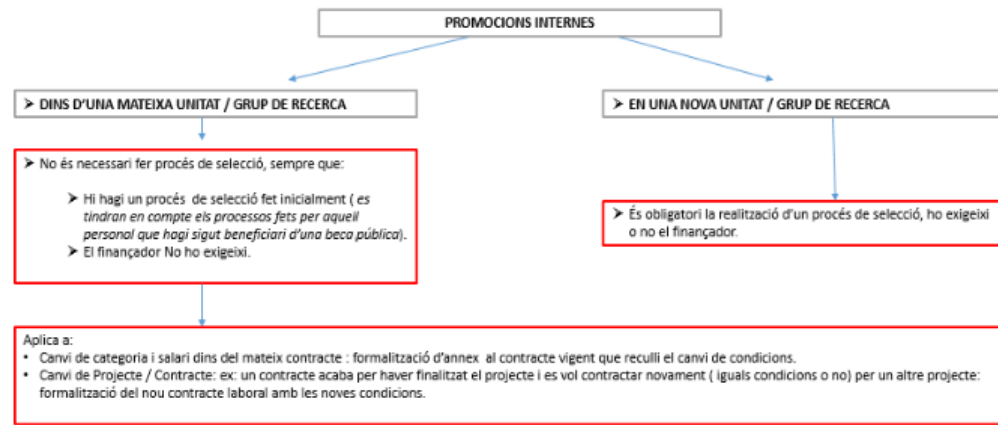
Ara mateix en el conveni s'indica que: *"les qüestions relacionades amb canvis de grup funcional o nivells són competència del departament de RRHH"*.

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

Amb el comitè d'empresa s'ha pactat recentment la norma que diu que no serà necessari publicar una nova oferta de feina quan esdevingui la següent situació:

## ACORD CE + RRHH

Per tal de definir amb més claredat el punt 5 (promocions internes), s'acorda amb el Comitè d'empresa en una Reunió Extraordinària celebrada el passat 4 de març 2021, que s'haurà de fer un procés de selecció en els següents casos:



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

### CONDICIONS LABORALS

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

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

### JORNADA LABORAL:

La jornada de treball establerta és de 40 hores setmanals, tanmateix, trobem jornades força diverses entre el personal del VHIR, essent la mitjana d'hores setmanals inferior a les 38 hores

per a totes les famílies professionals i, fins i tot, a les 35 hores, en el cas del personal investigador masculí i del personal de suport a la recerca.

Val a dir que el **Conveni col·lectiu del VHIR amplia els motius per a reduir la jornada laboral** respecte el legalment establert, no limitant aquest dret a la conciliació per cura de familiars, havent de ser, la reducció, pactada amb l'empresa. Així mateix, amb acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, **es pot acumular la jornada reduïda** en un sol dia de la setmana, quedant limitada la jornada laboral setmanal a quatre dies.

#### TIPUS DE CONTRACTE:

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

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

#### *Conciliació i coresponsabilitat*

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

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

Per valorar quines són les necessitats de conciliació que té l'equip del VHIR i que l'ens pugui planificar polítiques de gestió del temps d'acord amb les necessitats reals, a continuació es mostra informació quantitativa vinculada amb aquest àmbit d'estudi.

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

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

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

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

### *Salut laboral amb perspectiva de gènere*

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

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

El VHIR disposa d'un manual de prevenció de riscos laborals per al personal de nova incorporació. És un manual que recull informació concreta i accessible. A més, disposa d'un procediment operatiu per a la prevenció de les situacions de violència.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>El gruix de la plantilla es vincula amb una relació contractual pròpia de l'àmbit de la recerca, seguit d'una relació contractual fixe indefinida a temps complet.</p> <p>No es donen diferències significatives per raó de sexe en la tipologia contractual.</p>	
<p>El Conveni col·lectiu recull de forma clara els capítols relatius a jornada de treball, calendari, vacances, graciables, etc.</p>	<p>El Conveni col·lectiu no s'ha actualitzat conforme al RD 6/2019.</p> <p>El Conveni col·lectiu recull un article irregular en relació amb la perspectiva de gènere.</p> <p>Al Conveni col·lectiu no queda clarificat qui és beneficiari/ària de permisos per exàmens prenatals: la mare biològica o també l'altre progenitor/ora.</p>



Es disposa de la informació sistematitzada i desagregada per sexe de les persones dependents a càrrec i descendents a càrrec.	No s'ha creat un document clar i sistematitzat on es recullen les mesures de conciliació disponibles i els criteris per acollir-s'hi, tal com s'establia a l'anterior Pla d'igualtat.
-	Coneixement deficitari de les mesures de conciliació per part del personal, fet que indica la necessitat de millorar-ne la difusió.
Existència d'una prova pilot per adoptar el teletreball, prèvia a la pandèmia.	Es desconeixen els resultats de la prova i no s'ha desenvolupat l'annex del Conveni en què es concreten les condicions en què s'ha de realitzar ni els criteris per acollir-s'hi.
La major part de les persones enquestades atorga una puntuació de mitjana a alta en relació a les seves possibilitats de conciliar.	No es recullen al Conveni, o a cap altre document, mesures compensatòries per a aquelles persones que no gaudeixen de flexibilitat horària, jornada intensiva habitual, períodes i dates de jornada intensiva concrets o teletreball.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA I AUDITORIA RETRIBUTIVA

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

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

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> Font: IDESCAT, dades de febrer de 2021.

El fet que la bretxa en base a la mitjana sigui major que la bretxa en base a la mediana, ens indica que el conjunt de dades masculines està influenciat per un grup d'homes a la banda alta de la retribució.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 8. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ

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

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

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

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

<b>Mesura 2</b>	<b>Implantar les mesures del Pla d'igualtat d'oportunitats al VHIR.</b>
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de la institució.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d'Igualtat VHIR
Temporalitat	Anyal
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + altres possibles costos Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha elaborat informe de seguiment del pla</li> <li>&gt; S'ha avaluat el pla</li> <li>&gt; Nº d'accions executades (facilitadors/obstacles trobats)</li> <li>&gt; Resultat de la implantació del pla</li> </ul>

<b>Mesura 3</b>	<b>Definir el sistema de treball de la Comissió de seguiment i avaluació de la periodicitat de reunions, distribució de responsabilitats, seguiment del Pla, elaboració d'informes i traspàs d'informació.</b>
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de la institució.
Responsable	Comissió d'Igualtat VHIR
Temporalitat	Q4 2021
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Reglament de funcionament de la Comissió de seguiment i avaluació del pla.</li> <li>&gt; Actes de les reunions.</li> <li>&gt; Calendari anual on es fixen les reunions.</li> </ul>

<b>Mesura 4</b>	<b>Comunicar el Pla d'igualtat a tota la plantilla del VHIR a través dels canals de comunicació habituals del centre.</b>
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de la institució.
Responsable	Direcció de RRHH
Temporalitat	Q4 2021
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + possible cost de formador/a si s'externalitza l'acció Ordenador/Internet/Impressora/ sala de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la comunicació a la plantilla</li> <li>&gt; A través de quins canals?</li> <li>&gt; S'ha garantit que tothom ho conegui</li> <li>&gt; Principals resultats</li> </ul>

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

<b>Mesura 5</b>	<b>Oferir formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat a persones que ocupen llocs de comandament o gestionen equips.</b>
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.
Responsable	Direcció de RRHH-Unitat de Desenvolupament Professional + Comissió de Formació CE
Temporalitat	Semestral
Recursos	Cost formació (o crèdit FUNDAE) Sala de formació/ Projector/ Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la formació</li> <li>&gt; Nombre de persones formades desagregat per sexe</li> <li>&gt; Temari formatiu</li> <li>&gt; Resultat de la valoració de la formació</li> </ul>

<b>Mesura 6</b>	<b>Realitzar formacions de sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal.</b>
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.
Responsable	Direcció de RRHH-Unitat de Desenvolupament Professional + Comissió de Formació CE
Temporalitat	Semestral
Recursos	Cost formació (o crèdit FUNDAE) Sala de formació/ Projector/ Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la formació</li> <li>&gt; Nombre de persones formades desagregat per sexe</li> <li>&gt; Temari formatiu</li> <li>&gt; Resultat de la valoració de la formació</li> </ul>

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

<b>Mesura 7</b>	<b>Crear un model/guíó d'entrevista, acompanyat de pautes a seguir per part de qui entrevista.</b>
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Desenvolupament Professional
Temporalitat	Q1 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat el model d'entrevista?</li> <li>&gt; S'ha comunicat a totes les persones responsables, que participen en els processos selectius?</li> <li>&gt; S'ha detectat un canvi de tendència des de la utilització del model d'entrevista?</li> </ul>

<b>Mesura 8</b>	<b>Documentar les possibilitats de continuïtat del personal de recerca dins del VHIR (possibles beques, existència de programes de mentoria, assessorament, etc..)</b>
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH + Comunicació
Temporalitat	2on semestre 2022 / Semestral
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha incorporat qüestions relatives a l'estabilitat contractual de l'equip de recerca en les entrevistes/acollida?</li> <li>&gt; S'ha entregat algun document que acrediti aquestes qüestions.</li> <li>&gt; Resultat obtingut en relació a aquesta qüestió</li> </ul>



<b>Mesura 9</b>	<b>Realitzar un enviament per correu electrònic amb les convocatòries semestrals que s'han publicat al VHIR, per fer explícit el compromís amb la promoció interna i la retenció de talent del personal del centre.</b>
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH
Temporalitat	Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha fet l'enviament?</li> <li>&gt; Mitjançant quins canals?</li> <li>&gt; Nombre i tipus de vacants informades</li> <li>&gt; Feedback per part de la plantilla</li> </ul>

<b>Mesura 10</b>	<b>Reforçar la comunicació / explicació del Pla de Retribució flexible. Informar específicament del producte de Formació (opció de finançar la formació a través de la política retributiva flexible).</b>
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH
Temporalitat	Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Com s'ha fet la comunicació?</li> <li>&gt; Mitjançant quins canals?</li> <li>&gt; Resultat obtingut arran de la comunicació (increment % de la formació)</li> </ul>

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

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

<b>Mesura 12</b>	<b>Difondre les mesures establertes dins del conveni col·lectiu vigent (2019-2023) en relació amb les polítiques de gestió del temps, a tota la plantilla.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d'Igualtat VHIR
Temporalitat	2on semestre 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'han comunicat les mesures</li> <li>&gt; Mitjançant quins canals</li> <li>&gt; Feedback rebut per part de la plantilla</li> </ul>

<b>Mesura 13</b>	<b>Crear campanyes de corresponsabilitat en tasques de cura i atenció a les persones.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d'Igualtat VHIR
Temporalitat	1er semestre 2023 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost d'impressió o cost d'elaboració de la campanya Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'han creat les campanyes</li> <li>&gt; Quin contingut han recollit</li> <li>&gt; Mitjançant quins canals s'han comunicat</li> <li>&gt; Resultats obtinguts</li> </ul>

<b>Mesura 14</b>	<b>Adaptar la redacció del futur conveni col·lectiu a allò que estableix el RD6/2019, clarificant també qui és el/la beneficiari/ària de permisos per exàmens prenatals: la mare biològica o també l'altre progenitor/ora.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Relacions Laborals
Temporalitat	En el moment de negociació del nou conveni (període del vigent: 2019-2023)
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha fet la modificació del text</li> <li>&gt; S'ha comunicat a la plantilla</li> </ul>

<b>Mesura 15</b>	<b>Elaborar una enquesta d'usos del temps per detectar les necessitats de conciliació de la plantilla.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció de RRHH – Comissió d'Igualtat
Temporalitat	2on semestre 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + recursos informàtics (google forms) Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat l'enquesta</li> <li>&gt; Quines qüestions s'hi plantegen</li> <li>&gt; Nombre de persones que hi participen desagregat per sexe</li> <li>&gt; Accions proposades en base als resultats obtinguts</li> </ul>

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

<b>Mesura 16</b>	<b>Sistematitzar la política retributiva a partir d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.</b>
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Direcció de RRHH + CE
Temporalitat	2on semestre 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha creat un registre sistematitzat</li> <li>&gt; Resultats del registre</li> <li>&gt; Accions proposades per reduir la bretxa anualment</li> </ul>

<b>Mesura 17</b>	<b>Crear un registre sistematitzat desagregat per sexe, tipus de finançador i estructura de salari (separar SBA s/taules conveni i complement Ad personam), amb l'objectiu de detectar l'origen de possibles bretxes salarials.</b>
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Relacions Laborals
Temporalitat	1er semestre 2023 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat el desglossament</li> <li>&gt; Resultat obtinguts</li> <li>&gt; Complementes que generen major bretxa</li> </ul>

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

<b>Mesura 18</b>	<b>Incloure de forma específica en el Pla de comunicació del VHIR, els aspectes relatius a l'assetjament (protocols d'actuació vigents, procediments involucrats – procediment intern de resolució i d'investigació en cas que es produeixi una situació d'assetjament, etc...)</b>
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d'Igualtat VHIR
Temporalitat	2on semestre 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha inclòs dins el Pla de comunicació</li> <li>&gt; Accions específiques dutes a terme</li> </ul>

<b>Mesura 19</b>	<b>Planificar sessions de sensibilització sobre l'assetjament adreçades al conjunt del personal.</b>
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Desenvolupament Professional
Temporalitat	2on semestre 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE) Ordenador/Internet/Impressora

Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'han planificat les formacions- sessions de sensibilització</li> <li>&gt; N° de sessions realitzades (són de caràcter obligatori)</li> <li>&gt; N° de dones i homes assistents</li> </ul>
-------------------------	--

<b>Mesura 20</b>	<b>Oferir formació especialitzada en prevenció i abordatge de l'assetjament a les persones que conformen la Comissió enfront l'assetjament del VHIR</b>
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Desenvolupament Professional
Temporalitat	2on semestre 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE) Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la formació</li> <li>&gt; Nombre de persones formades desagregat per sexe</li> <li>&gt; Temari formatiu</li> <li>&gt; Resultat de la valoració de la formació</li> </ul>

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

<b>Mesura 21</b>	<b>Revisar la comunicació interna i externa per tal d'erradicar definitivament l'ús del genèric masculí.</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Comunicació
Temporalitat	2on semestre 2022 / Semestral
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha revisat la comunicació</li> <li>&gt; N° de documents interns que han estat revisat</li> <li>&gt; N° de modificacions (document antic i nou revisat)</li> </ul>

<b>Mesura 22</b>	<b>Treballar per comunicar igualtat fent visible el talent femení dins de l'àmbit de la recerca.</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Direcció de RRHH + Unitat de Desenvolupament Professional + Unitat de Comunicació
Temporalitat	2on semestre 2022 / Semestral
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat

<b>Mesura 23</b>	<b>Integrar la comunicació amb perspectiva de gènere com un eix estratègic dins d'un Pla de comunicació definit periòdicament amb la Direcció de Comunicació del VHIR.</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Unitat de Comunicació
Temporalitat	1er semestre 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Com s'ha treballat des de l'àrea de comunicació del VHIR la perspectiva de gènere.</li> <li>&gt; S'ha informat a la plantilla sobre aquesta incorporació</li> <li>&gt; Principals resultats</li> </ul>

<b>Mesura 24</b>	<b>Fer un Pla de Comunicació de RRHH del VHIR, validat per la Direcció de Comunicació del Campus.</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Unitat de Comunicació
Temporalitat	Q4 2021 – Q1 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha desenvolupat el pla de comunicació de RH</li> <li>&gt; Principals continguts</li> <li>&gt; Canals de comunicació i fluxograma establert</li> <li>&gt; Facilitadors i obstacles del seu desenvolupament</li> </ul>

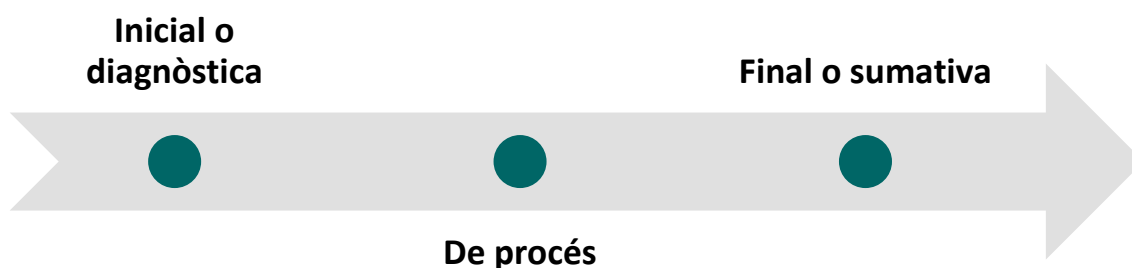


Mesura 25	Formar en comunicació inclusiva a les persones del VHIR que generin comunicació institucional.
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Desenvolupament Professional
Temporalitat	1er semestre 2022 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE) Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la formació</li> <li>&gt; Nombre de persones formades desagregat per sexe</li> <li>&gt; Temari formatiu</li> <li>&gt; Resultat de la valoració de la formació</li> </ul>

## 9. FASE DE SEGUIMENT I D'AVALUACIÓ

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

L'avaluació consta de tres etapes que són:



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

És important recordar que l'avaluació contínua o de procés és un requisit ineludible atès que el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat i no un mer protocol de compliment legal. Així, la Comissió de seguiment i avaluació haurà de reunir-se periòdicament i elaborar

informes anuals de seguiment, que donarà a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts.

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

L'avaluació final ha de mesurar:

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

Per a l'avaluació final caldrà comptar amb:

Els informes de seguiment fets al llarg del procés.

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

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

## 10. PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

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

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

A Barcelona el 2 de Novembre de 2021.