

Pla d'Igualtat

Vall d'Hebron Institut de Recerca
(VHIR)

4^a Edició

1/11/2025 – 31/10/2029



Índex

1. Compromís de la Direcció.....	3
2. Introducció	4
3. Marc normatiu	7
4. Metodologia i fases	8
5. Constitució de la Comissió Negociadora.....	9
6. Àmbit personal, territorial i temporal.....	11
7. Conclusions de la diagnosi	12
8. Pla d'igualtat.....	14
8.1. Finalitat.....	14
8.2. Objectius	14
8.3. Accions positives en matèria d'igualtat	15
9. Seguiment, avaluació i revisió del Pla.....	45
10. Procediment de Modificació en cas de Possibles Discrepàncies en la Implantació del Pla d'Igualtat	55
Annexes	61
Annex 1. Glossari de termes	61
Annex 2. Document de Constitució de la Comissió Negociadora	65
Annex 3. Document Acta d'Aprovació del Pla d'Igualtat	67
Annex 4. Acta de Constitució de la Comissió de seguiment i implantació del Pla d'Igualtat.....	67
Annex 5. Reglament de la Comissió de Seguiment i Implantació	71
Annex 6. Disposicions Normatives Rellevants en Matèria d'Igualtat	74

1. Compromís de la Direcció



Compromís de la Direcció

Vall d'Hebron Institut de Recerca (en endavant, VHIR) sempre ha estat compromès amb el principi d'igualtat. És per això que declarem el nostre compromís continu amb el desenvolupament de polítiques, pràctiques i iniciatives que integrin la igualtat d' oportunitats entre dones i homes, així com la diversitat i la inclusió.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics i, per això, continuarem treballant per la no discriminació, així com per impulsar i fomentar les mesures necessàries per fer efectiva la igualtat d' oportunitats.

Amb això, com a Direcció ens comprometem a vetllar pels següents principis:

1. Incorporar el principi d' igualtat d' oportunitats en tots els nivells organitzacionals de la institució.
2. Promoure una cultura igualitària i d' equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l' organització.
3. Afavorir la diversitat i la inclusió en l' estructura organitzacional de la institució en el seu conjunt.
4. Garantir la igualtat d' oportunitats en l' accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de totes les persones que hi formen part.
5. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
6. Garantir condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l' organització.
7. Prevenir i actuar davant de situacions d' assetjament en l' àmbit laboral.
8. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.

A Barcelona, a 1 de novembre del 2025

Dra. Begoña Benito
Directora

Montserrat Giménez
Gerent



2. Introducció

El Vall d'Hebron Institut de Recerca (d'ara en endavant, VHIR) és una institució del sector públic que promou i desenvolupa la **investigació**, la **innovació** i la **docència biomèdica** de l'**Hospital Universitari Vall d'Hebron**, l'hospital més gran del sistema de salut públic català (ICS¹). Des de l'any 1994 es treballa per a identificar i aplicar noves solucions als problemes de salut de la societat, assolint el **lideratge** i l'**excel·lència en recerca biomèdica clínica i translacional** a nivell nacional i internacional.

El VHIR, com a institució vinculada a l'activitat de l'hospital, també pertany al sector públic. El Patronat és l'òrgan de govern i d'administració de la Fundació. La representa, la gestiona i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

Al Patronat del VHIR hi tenen representativitat les institucions següents, a través dels seus membres:

- **Departament de Salut** de la Generalitat de Catalunya.
- **Departament de Recerca i Universitats** de la Generalitat de Catalunya. El VHIR és un centre CERCA, de la Institució CERCA, entitat que depèn d'aquest departament.
- **Hospital Universitari Vall d'Hebron**.
- **Universitat Autònoma de Barcelona** (UAB), de la qual som Institut Universitari d'Investigació adscrit.
- **Vall d'Hebron Institut d'Oncologia** (VHIO). Aquest, juntament amb el VHIR, forma part de l'Institut Acreditat del Campus Vall d'Hebron, entitat que engloba els instituts de recerca del Vall d'Hebron que han estat acreditats per l'Institut de Salut Carlos (ISCIII) com a Instituts d'Investigació Sanitària.
- **L'Institut Català de la Salut** (ICS).

El Pla Estratègic 2021-2025 del VHIR defineix les línies generals d'actuació tant en recerca com en transferència de coneixement per afrontar els nous reptes i les necessitats dels propers anys. Aquest Pla estratègic està alineat amb les polítiques de recerca i innovació del Patronat, així com amb les polítiques autonòmiques, nacionals i europees. L'objectiu final del Pla Estratègic és equilibrar el servei públic amb la innovació i la recerca, dins el marc global dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS 2030). En aquest sentit, les Nacions Unides han reclamat la necessitat d'incorporar sistemàticament el gènere en la implementació de la seva Agenda 2030 per al desenvolupament

¹ Institut Català de la Salut

sostenible, i de desenvolupar l'objectiu número 5, dedicat explícitament a aconseguir la igualtat de gènere. Així doncs, la promoció de la igualtat de gènere en la recerca i la innovació és un compromís recollit en la política científica de la Unió Europea amb l'objectiu d'assolir l'equilibri de gènere en els equips de recerca i en la presa de decisions, i d'integrar l'anàlisi de gènere en els continguts de recerca i innovació.

La Comissió Europea ja compta amb un sòlid marc normatiu en la matèria (Estratègia de Gènere 2020-2025), amb directives d'aplicació general al mercat laboral, inclosa la recerca. Tot i això, a causa de les particularitats del sector, es requereixen mesures específiques per eliminar les desigualtats i superar els obstacles estructurals que encara persisteixen. La Comissió Europea aborda aquestes bareres a través del seu principal instrument de finançament *Horizon Europe*, dins de l'*European Research Area* (ERA) formada pels Estats membres, països associats i organitzacions interessades en la recerca.

A través d'*Horizon Europe* (2021-2027) la Comissió Europea reafirma el seu compromís amb la igualtat de gènere en la recerca i la innovació, fent-la una prioritat transversal i introduint disposicions reforçades. Aborda la igualtat de gènere en tres nivells principals:

- Disposar d'un Pla d'Igualtat de Gènere és un criteri d'admissibilitat per a determinades categories de finançament.
- Integrar la dimensió de gènere en el contingut de la recerca i la innovació és un requisit per defecte i s'avalua segons el criteri d'excel·lència.
- Es planteja l'objectiu d'augmentar l'equilibri de gènere en tot el programa, arribant a aconseguir un 50% de dones en els consells, grups d'experts i comitès d'avaluació relacionats amb Horitzó Europa, i establir l'equilibri de gènere entre els equips de recerca com a criteri de classificació per a les propostes amb la mateixa puntuació.

Des del 2022, disposar d'un Pla d'Igualtat de Gènere ja és un criteri d'admissibilitat per a participar en les convocatòries de finançament d'*Horizon Europe*. A més a més, s'especifica que els quatre requisits obligatoris que ha de complir un Pla d'Igualtat són els següents:

1. El Pla d'Igualtat ha de ser un document públic: El Pla d'Igualtat ha de ser un document formal signat per la direcció i difós dins de la institució. Ha de demostrar un compromís amb la igualtat de gènere, establir objectius clars i accions detallades per assolir-los.

2. Disposar de recursos específics: Els recursos per al disseny, implementació i seguiment dels Plans d'Igualtat han d'incloure tant persones especialitzades en la matèria, com agents d'igualtat o

equips d'igualtat de gènere, així com temps de treball i dedicació específica per al seu desenvolupament.

3. Incloure un sistema per a la recopilació i seguiment de dades: Els Plans d'Igualtat han de basar-se en dades empíriques desglossades per sexe o gènere i recopilades per a tots els grups i subgrups professionals. Aquestes dades han de servir de base per als objectius, indicadors i avaluació contínua dels avenços a través d'informes anuals.

4. Incloure accions relacionades amb la formació i sensibilització: Les accions han d'abordar la igualtat de gènere i els biaixos de gènere inconscients, i poden incloure el desenvolupament de competències de gènere, la creació de grups de treball dedicats a temes específics i la sensibilització a través de tallers i activitats de comunicació.

A més d'aquests requisits obligatoris relacionats amb el procés d'elaboració, es recomana que el Pla d'Igualtat contingui les següents 5 àrees temàtiques:

1. Conciliació de la vida familiar i la vida professional i cultura organitzativa
2. Equilibri de gènere en el lideratge i la presa de decisions
3. Igualtat de gènere en la contractació i la progressió professional
4. Integració de la dimensió de gènere en els continguts de recerca
5. Mesures contra la violència de gènere, inclòs l'assetjament sexual

A nivell autonòmic, les estructures específiques de la Generalitat de Catalunya en matèria de política científica i les estructures responsables de les polítiques d'igualtat local han estat treballant en els darrers anys per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en totes les polítiques vinculades a la Ciència i eradicar desigualtats encara presents en l'entorn científic. Per abordar aquests reptes, s'ha elaborat l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (EIGEC), que dona compliment a la disposició transitòria segona de la Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència. Coordinada pel Consell Interuniversitari de Catalunya, l'EIGEC ha estat impulsada pels departaments de Recerca i Universitats i d'Igualtat i Feminisme, ha estat conceptualitzada per un grup d'expertes i ha comptat amb la participació dels agents del sistema català de recerca.

Així doncs, queda palès que el compromís del VHIR amb la igualtat i la perspectiva de gènere s'aborden des d'un punt de vista estratègic i es treballa transversalment des de les diferents Direccions i Institucions dins el Campus.

3. Marc Normatiu

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.

Algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria d'igualtat dins l'àmbit de l'empresa² es recullen a l'annex número 6 del present document.

² Recopilatori de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

4. 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 del VHIR per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el pla.
- 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 informació 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 la informació qualitativa (normatives, protocols interns, procediments, polítiques, pràctiques, etc.), que explica, confirma i contrasta les dades, a més d'aprofundir en el coneixement general de l'organització. En aquest marc, també s'ha realitzat una enquesta adreçada a persones de diferents col·lectius de l'empresa amb l'objectiu de complementar l'anàlisi qualitativa i incorporar-hi la seva percepció i experiència directa.
- 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 a aconseguir els objectius.
- Indicadors quantificats per a l'avaluació del procés. Resultats previstos.
- Seguiment i l'avaluació.

Fase 3: Implementació i 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.

5. Constitució de la Comissió Negociadora

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

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.
- 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'empresa.
- 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.

Les persones membres de la Comissió negociadora són les següents:

	Comitè d'empresa
Montserrat Molano i Flores	
Sunny Malhotra / Guillem Pons	Comitè d'empresa
Miguel Segura i Guinart	Comitè d'empresa
Míriam Álvarez Rollán	RH
Olalla Bagüés Bedoya	RH
Milda Galkute	RH

La Comissió Negociadora tindrà competències en:

- Negociar i elaborar la diagnosi, així com negociar les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Participar en l'elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificar 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.
- Impulsar la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Participar en la definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i avaluar el 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 impulsar 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 l'annex V del present Pla d'Igualtat es desenvolupa el Reglament de Funcionament amb el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre'n possibles discrepàncies.

6. Àmbit Personal, Territorial i Temporal

El Pla s'adreça a la totalitat de la plantilla del VHIR. És a dir, en el seu **àmbit personal**, inclou totes les persones que formen part de l'organització, independentment de la seva categoria professional o tipus de contracte

D'acord amb allò que disposa l'article 9.1 del RD 901/2020, la vigència màxima dels plans d'igualtat ha de ser de 4 anys. La vigència del **4rt Pla d'Igualtat del VHIR** s'estendrà **de l'1 de novembre del 2025 al 31 d'octubre del 2029**.

El centre de treball es troba a Catalunya, pel que **l'àmbit territorial és la CCAA catalana**.

7. Conclusions de la Diagnosi

La diagnosi realitzada pel VHIR sobre la seva situació actual prèvia a l'elaboració del pla, seguint les normatives vigents, ha arribat a les següents conclusions per cada un dels diferents àmbits o eixos analitzats:

En l'àmbit del **procés de selecció i contractació**, destaca la transparència i la inclusió en els processos, el compromís amb la igualtat i la diversitat, i l'adhesió al segell europeu *Human Resources Strategy for Reserachers (HRS4R)* com a exemple i garantia de bones pràctiques. Les mesures proposades en el pla van dirigides a reforçar i ampliar la formació en igualtat de totes les persones implicades en els processos de selecció.

L'eix de **classificació professional** mostra una bona base pel que fa a la presència femenina en espais de decisió i lideratge, amb un Comitè de Direcció paritari i dones ocupant càrrecs de responsabilitat. Les mesures proposades al pla s'adrecen a promoure l'eliminació de la segregació vertical i horitzontal detectada en alguns grups professionals, especialment en el personal investigador.

Pel que fa a l'eix de **formació del personal**, es disposa d'un procediment clar i s'ofereix una àmplia i variada oferta formativa, amb suport econòmic per facilitar-hi l'accés. A més, s'ofereix regularment formació en igualtat a tota la plantilla i la majoria percep equitat en les oportunitats formatives. Les mesures del pla s'adrecen a reforçar la formació en temes clau, específicament per a càrrecs de responsabilitat i lideratge.

En l'àmbit de la **promoció professional**, es destaca l'esforç de la Direcció de RH per definir un procediment clar per a les carreres professionals. Actualment, ja s'ha definit el marc de les carreres per als tres col·lectius de personal, i les mesures del pla van adreçades a la seva implementació.

En les **condicions de treball**, s'observa que més d'un 70% de la plantilla té contracte indefinit, i tot i que els contractes temporals representen un 28,55%, més de la meitat són pre-doctorals i post-doctorals, posicions que naturalment impliquen temporalitat. Es recomana continuar i aprofundir en l'anàlisi de les desvinculacions que anualment es duu a terme per trobar les causes de sortida i poder aplicar millores.

En el que fa a l'eix de l'**auditoria salarial i retribucions**, el conveni col·lectiu del VHIR indica els nivells retributius per grups i subgrups professionals, i existeix un sistema de retribució flexible que permet adaptar la retribució a les necessitats personals i familiars. Els valors de la mitjana salarial es

mantenen per sota de les mitjanes europees, espanyoles i catalanes, i s'elabora un registre retributiu amb les dades analitzades i les iniciatives per corregir possibles bretxes salarials de forma anual.

Pel que fa a l'**exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**, el VHIR compta amb diverses mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. Les mesures del pla s'adrecen a identificar millor les necessitats del personal en aquest àmbit per assegurar que responen a la realitat de les persones i situacions familiars diverses.

En quant a la **infrarepresentació femenina**, el col·lectiu femení està present a tots els grups i nivells de l'entitat, amb una bona representació en els grups de recerca i òrgans de govern, on hi ha paritat o majoria femenina. Les mesures del pla s'adrecen principalment a reduir la infrarepresentació femenina puntualment en algun dels subgrups superiors del col·lectiu investigador i del personal de Gestió i Administració.

Pel que fa a la **prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i dones en risc d'exclusió**, el VHIR compta amb un protocol que compleix amb la normativa vigent i s'ha difós adequadament. El conveni també inclou drets laborals per a víctimes de violència de gènere. Les mesures del pla s'adrecen a assegurar el coneixement per part de les persones amb rols de lideratge, a millorar la identificació de grups vulnerables i a visibilitzar els recursos disponibles a l'abast de la plantilla.

En relació amb l'eix de **comunicació, imatge i ús del llenguatge**, el VHIR utilitza llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes i visibilitza el paper de les dones a la ciència en diferents iniciatives. Les mesures del pla s'adrecen a garantir la formació contínua en llenguatge inclusiu i a revisar la comunicació cap a l'exterior per eliminar possibles usos no inclusius.

En l'àmbit de **riscos i salut laborals**, el VHIR disposa de circuits d'actuació adequats i normativament actualitzats. Les mesures del pla s'orienten principalment a millorar la participació en l'enquesta de riscos psicosocials per analitzar dades desglossades per sexe.

Finalment, el VHIR integra la **perspectiva de gènere en la recerca** mitjançant la Plataforma i l'oficina de Recerca i Innovació Responsable (RRI), promovent la igualtat d'oportunitats i la diversitat en els equips de recerca. Les mesures del pla s'adrecen a continuar donant suport a la comunitat investigadora, oferir formació específica i recollir indicadors de gènere per tal de millorar la inclusivitat i qualitat de la recerca.

8. Pla d'Igualtat

8.1. Finalitat

La realització del Pla d'Igualtat per part del VHIR té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, posar de manifest l'interès de la institució per articular accions que permetin garantir i integrar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma real i efectiva.

8.2. Objectius

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, el VHIR pretén investigar amb 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 el VHIR espera aconseguir amb l'aplicació del Pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats per a dones i homes eliminant qualsevol mena de discriminació, millorant el clima laboral i augmentant la motivació i el compromís de la plantilla; realitzant per aconseguir-ho, aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions apropiades perquè la igualtat sigui real i efectiva.

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

- Comptar amb un diagnòstic de l'àmbit del gènere que proporcioni informació sobre la situació objectiva de la companyia permetent elaborar un pla de millora.
- Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació d'igualtat d'oportunitats a les àrees d'intervenció.
- Garantir un entorn lliure de sexisme i de tota mena de discriminació.
- Sensibilitzar les persones que formen part de la plantilla.
- Introduir el Principi d'Igualtat d'Oportunitats com a màxima de qualitat en la gestió de la institució.
- Establir canals d'informació permanents sobre la integració de la igualtat d'oportunitats a l'organització.
- Garantir, per part de la institució, que tant la comunicació interna com la comunicació corporativa i la publicitat utilitzen un llenguatge no discriminatori.

- Fomentar per part de la institució la difusió, participació i la implicació de la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats.
- Establir els mecanismes per fer un seguiment de les mesures implantades i de les noves a implantar, per poder analitzar-ne l'impacte.
- Parar especial atenció a les situacions de protecció especial, referides a la violència de gènere, l'assetjament sexual i per raó de sexe i la identitat de gènere.

8.3. Accions Positives en Matèria d'Igualtat

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

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

Es presenten, a continuació, les accions de millora que la Comissió Negociadora ha seleccionat com a idònies:

NÚM. D'ACCIÓ DE MILLORA	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ DE MILLORA	MES / ANY D'IMPLANTACIÓ
1	Realitzar sessions formatives sobre bones pràctiques de selecció per garantir que les persones implicades en els processos de selecció estan conscienciades sobre la igualtat de gènere	Recurrent anual
2	Promoure el sexe infrarepresentat davant de dues candidatures de mèrits i capacitats similars	Recurrent anual
3	Dissenyar una campanya d'accions comunicatives que fomentin el coneixement de les noves carreres i la formació de capacitat	Recurrent anual

4	Fomentar sessions formatives de sensibilització en Diversitat, Equitat i Inclusió (DEI) dirigides al personal	Recurrent anual
5	Continuar impartint formació en lideratge inclusiu: Oferir programes de desenvolupament d'habilitats directives amb enfocament de gènere, dirigits a tots els nivells de comandaments	Recurrent anual
6	Implementar formació sobre gènere i interseccionalitat per al personal investigador (píndoles, material a l'onboarding...)	Recurrent anual
7	Suport de retorn al treball: Desenvolupar activitats específiques per facilitar la reintegració laboral de persones que han fet pauses en la seva trajectòria professional per motius de cura o altres responsabilitats	Q2 2026
8	Implementar el marc de carreres professionals al VHIR	Q3 2026
9	Organitzar una campanya/formació anual de corresponsabilitat enfocada a difondre conceptes i sensibilitzar sobre l'impacte que tenen en la societat	Recurrent anual
10	Desenvolupar una política i establir bones pràctiques per a la desconexió digital, promovent el benestar i l'equilibri entre la vida laboral i personal	Q1 2026
11	Redactar una guia de bones pràctiques o recomanacions sobre la representació de gènere en comitès i òrgans de decisió	Q1 2026
12	Definir i establir criteris objectius i condicions d'assignació de complements salarials, vetllant per la correcta aplicació del procediment normatiu	Q1 2026

13	Incorporar un capítol de conceptes bàsics en igualtat retributiva als cursos de formació en bones pràctiques en matèria de selecció i contractació	Q1 2026
14	Reforçar la informació i comunicació a la plantilla del protocol d'assetjament disponible al centre a través de comunicats i sessions informatives	Recurrent anual
15	Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquin els estereotips de gènere i la segregació horitzontal	Recurrent anual
16	Revisar la pàgina web de la institució, vetllant perquè s'utilitzi un llenguatge inclusiu	Recurrent anual
17	Continuar formant en comunicació inclusiva les persones del VHIR que generen comunicació institucional i assegurar que les empreses proveïdores externes fan un ús inclusiu del llenguatge	Recurrent anual
18	Impartir una formació de caràcter obligatori en igualtat de gènere destinada a les persones que formen part del Comitè de Seguretat i Salut	Q4 2026 (i quan hi hagi nous membres)
19	Dotar de recursos i eines la Intranet perquè les dones en risc d'exclusió social es puguin adreçar a persones de referència en cas de necessitar recolzament, així com visualitzar els recursos ja existents amb la mateixa finalitat	Q2 2026
20	Definir un marc de benestar que contempli activitats que fomentin una cultura compromesa amb la igualtat i la diversitat	Recurrent anual
21	Crear una guia i implementar la checklist de la Dimensió de Gènere en la Recerca per garantir que tots els projectes finançats al VHIR la completen	Q2 2027
22	Organització d'un esdeveniment cada dos anys sobre gènere i medicina	1 cop cada 2 anys

23	Definir el sistema de monitoratge i l'avaluació de la implementació del pla (impacte, definició de estructura d'informes, reunions amb la Comissió de seguiment), incloent informe amb les dades de les promocions del personal, segmentat per sexe	Recurrent anual
24	Dedicació de recursos humans i econòmics per implementar les accions del Pla	Recurrent anual
25	Comunicar el Pla d'Igualtat a tota la plantilla del VHIR a través dels canals de comunicació habituals del centre	Recurrent anual

ACCIÓ 1

EIX	Procés de selecció i contractació		
OBJECTIU	Vetllar per una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació de personal		
MESURA	Realitzar sessions formatives sobre bones pràctiques de selecció vetllant per a que persones implicades en els processos de selecció estiguin concienciades sobre la igualtat de gènere		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari - Persones implicades en els processos de selecció		Costos de personal intern i/o extern	Q4
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Percentatge de persones que estan implicades en els processos de selecció i han fet la formació. - Valoració de la formació		Totes les persones implicades en els processos de selecció han fet la formació sobre bones pràctiques	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 2

EIX	Procés de selecció i contractació		
OBJECTIU	Promoure la igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació de personal.		
MESURA	Promoure el sexe infrarepresentat davant de dues candidatures de mèrits i capacitats similars.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Persones implicades en els processos de selecció		Costos de personal intern i/o extern	Q4
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
Mesurar el percentatge de candidatures rebudes de cada sexe en relació amb el total de candidatures.		S'han aconseguit millores per acostar-se a la paritat en els casos de departaments amb sexe infrarepresentat.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 3

EIX	Classificació professional		
OBJECTIU	Fomentar una composició equilibrada de la plantilla.		
MESURA	Dissenyar una campanya d'accions comunicatives que fomentin el coneixement de les noves carreres i la formació de capacitació.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Comunicació - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q3
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- S'ha fet la campanya d'accions comunicatives. - Canals de comunicació emprats.		- S'ha augmentat el coneixement de les noves carreres. - S'ha fomentat l'interès en l'adquisició de noves habilitats i la cerca d'oportunitats de desenvolupament professional.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 4

EIX	Formació		
OBJECTIU	Vetallar per que totes les persones tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a la institució.		
MESURA	Fomentar sessions formatives de sensibilització en Diversitat, Equitat i Inclusió (DEI) dirigides al personal.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern Cost curs de formació extern/moodle	Q2
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- S'han realitzat les sessions formatives. - Nombre de persones que han assistit a la formació desagregades per sexe. - Valoració de la formació.		- Disminució dels prejudicis i estereotips entre el personal, creant un ambient de treball més respectuós. - Increment de persones formades respecte d'altres accions formatives anteriors.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla. A totes les noves incorporacions.	

ACCIÓ 5

EIX	Formació		
OBJECTIU	Vetllar perquè totes les persones tinguin igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a la institució.		
MESURA	Continuar impartint formació en lideratge inclusiu: Oferir programes de desenvolupament d'habilitats directives amb enfocament de gènere, dirigits a tots els nivells de comandaments.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Persones amb responsabilitat de lideratge d'equips		Costos de personal intern i/o extern	Q2
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- S'han fet les accions formatives de desenvolupament d'habilitats directives amb enfocament de gènere, dirigits a tots els nivells de comandaments. - S'ha incrementat el nombre de persones d'aquests col·lectius que s'han format en lideratge inclusiu.		Augment de l'interès i la consciència en lideratge inclusiu especialment en comandaments.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 6

EIX	Formació		
OBJECTIU	Fomentar que totes les persones tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a la institució.		
MESURA	Implementar formació sobre gènere i interseccionalitat per al personal investigador (píndoles comunicatives, material a l'onboarding...)		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Estrategia Interna - Col·lectiu destinatari: - Col·lectiu investigador		Costos de personal intern i/o extern	Q3
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
Percentatge de personal investigador que completa la formació obligatòria sobre gènere i interseccionalitat en comparació del total del personal investigador a l'organització.		S'ha fomentat un entorn de treball inclusiu i divers entre el personal investigador.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 7

EIX	Promoció professional		
OBJECTIU	Fomentar la igualtat d'oportunitats per a tothom incorporant la perspectiva de gènere a les polítiques de promoció.		
MESURA	Suport en el retorn al treball: Desenvolupar activitats específiques per facilitar la reintegració laboral de persones que han fet pauses en la seva trajectòria professional per motius de cura o altres responsabilitats.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q2 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
S'ha aconseguit implementar alguna de les iniciatives per facilitar la reintegració.		Feedback positiu de les persones que han tingut pauses en la seva trajectòria professional per motius de cura o altres responsabilitats.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 únic cop durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 8

EIX	Promoció professional		
OBJECTIU	Fomentar la igualtat d'oportunitats per a tothom incorporant la perspectiva de gènere a les polítiques de promoció.		
MESURA	Implementar el marc de carreres professionals al VHIR		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q3 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
Percentatge de homes i dones que promocionen internament, desglossat per subgrup professional.		- Establir un sistema de carreres professionals estructurat, transparent i equitatiu per a totes les persones treballadores. - Millorar la satisfacció i compromís del personal envers la institució.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 únic cop durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 9

EIX	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral		
OBJECTIU	Avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal repercutint en totes les persones de la institució.		
MESURA	Organitzar una campanya/formació anual de corresponsabilitat enfocada a difondre conceptes i sensibilitzar sobre l'impacte que tenen en la societat.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsables: - RH, Comunicació - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q1
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- S'ha realitzat la campanya/formació anual. - Percentatge de persones que participen en la campanya/formació anual.		- Major coneixement de conceptes de conciliació i corresponsabilitat i el seu impacte a l'entorn laboral. - Si es poden recollir, canvis en les peticions de permisos relacionats amb la cura de fills/es i familiars. Increment de peticions per part del col·lectiu masculí.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 10

EIX	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral		
OBJECTIU	Avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal repercutint en totes les persones de la institució.		
MESURA	Desenvolupar una política i establir bones pràctiques per a la desconexió digital, promovent el benestar i l'equilibri entre la vida laboral i personal.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q1 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
S'ha desenvolupat una política de desconexió digital.		- S'han proporcionat directrius clares sobre les expectatives de comunicació fora de l'horari laboral. - Totes les persones treballadores són coneixedores de la implementació d'aquestes pràctiques.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 únic cop durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 11

EIX	Infrarepresentació femenina		
OBJECTIU	Vetllar per una representació equitativa de les dones en tots els nivells i àmbits de la institució.		
MESURA	Redactar una guia de bones pràctiques o recomanacions sobre la representació de gènere en comitès i òrgans de decisió.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q1 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- S'ha creat la guia de bones pràctiques de gènere en comitès i òrgans de decisió. - S'ha comunicat a les persones treballadores.		S'han fet accions adreçades a equilibrar la composició de comitès i òrgans de decisió.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 únic cop durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 12

EIX	Retribucions		
OBJECTIU	Vetllar perquè la política retributiva promogui la igualtat salarial sense cap tipus de discriminació directa, indirecta, ni per raó de gènere		
MESURA	Definir i establir criteris objectius i condicions d' assignació de complements salarials, vetllant per la correcta aplicació del procediment normatiu		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	1T 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT ESPERAT	
S' han definit i documentat els criteris objectius i condicions per a l' assignació de complements salarials.		Garantir una assignació de complements salarials transparent, objectiva i conforme a la normativa, assegurant que tots els treballadors/es que compleixen els criteris establerts reben els complements corresponents de manera justa i consistent.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 única vegada durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 13

EIX	Retribucions		
OBJECTIU	Vetllar perquè la política retributiva promogui la igualtat salarial sense cap tipus de discriminació directa, indirecta, ni per raó de gènere		
MESURA	Incorporar un capítol de conceptes bàsics en igualtat retributiva en els cursos de formació en <i>Bones Pràctiques en matèria de Selecció i Contractació</i>		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern	1T 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT ESPERAT	
S' ha incorporat el capítol d' igualtat retributiva en els cursos de formació en selecció i contractació.		Disposar de personal format en conceptes bàsics d' igualtat retributiva, amb capacitat per aplicar aquests coneixements en els processos de selecció i contractació i prevenir desigualtats salarials.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 única vegada durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 14

EIX	Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe		
OBJECTIU	Assegurar que la institució disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe que i s'ha donat a conèixer a tota la plantilla.		
MESURA	Reforçar la informació i comunicació a la plantilla del protocol d'assetjament disponible al centre a través de comunicats i sessions informatives		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q4
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• S'ha enviat la comunicació a la plantilla i s'han realitzat les sessions informatives. • Canals emprats. • Possible enquesta o secció d'una enquesta que preguntí sobre el coneixement del protocol.		• El personal coneix l'existència del protocol. • El protocol és accessible a tota la plantilla del VHIR i qualsevol persona que es relacioni amb l'organització per raons de treball.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 15

EIX	Comunicació, imatge i ús del llenguatge	
OBJECTIU	Vetllar perquè les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.	
MESURA	Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquin els estereotips de gènere i la segregació horitzontal	
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Comunicació - Estratègia Interna - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR	Costos de personal intern i/o extern	Q2
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
- Nombre de referents femenins i masculins que s'han identificat i documentat en diverses disciplines de la recerca. - Activitats organitzades per donar a conèixer els referents, com campanyes, xerrades, seminaris, articles o perfils a xarxes socials.	- S'ha avançat per mitigar la segregació horitzontal en la recerca. - Informar les amb impacte a les persones sobre els rols de gènere en la investigació abans i després de les activitats de visibilització.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 16

EIX	Comunicació, imatge i ús del llenguatge	
OBJECTIU	Vetllar perquè les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.	
MESURA	Revisar la pàgina web de la institució, assegurant-se que s'utilitzi un llenguatge inclusiu	
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR	Costos de personal intern i/o extern	Q4
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
- Revisió completa del contingut web existent, identificant usos no inclusius o sexistes del llenguatge. - Existència i aplicació d'una guia de llenguatge inclusiu.	Garantir una comunicació institucional respectuosa, inclusiva i alineada amb els valors d'igualtat de gènere i no discriminació.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 17

EIX	Comunicació, imatge i ús del llenguatge	
OBJECTIU	Vetllar perquè les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.	
MESURA	Continuar formant en comunicació inclusiva les persones del VHIR que generen comunicació institucional i assegurar que les empreses proveïdores externes fan un ús inclusiu del llenguatge	
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Persones que generen comunicació i proveïdors externs	Costos de personal intern i/o extern	Q1
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
- Accions de formació en comunicació inclusiva. - Nombre de persones assistents a la comunicació respecte del total de la plantilla - Gestions amb empreses proveïdores externes sobre la comunicació inclusiva.	- S'ha aconseguit promoure el llenguatge inclusiu en la comunicació institucional i la comunicació interna. - En l'informe de seguiment d'implantació de mesures es realitzarà una auditoria interna sobre l'ús de la comunicació no sexista.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Recurrent, 1 cop cada 2 anys, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 18

EIX	Riscos i salut laboral		
OBJECTIU	Vetllar per l'aplicació de les polítiques de seguretat i salut laboral considerant les desigualtats en les condicions de treball entre dones i homes, que comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.		
MESURA	Impartir una formació de caràcter obligatori en igualtat de gènere destinada a les persones que formen part del Comitè de Seguretat i Salut		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Comitè de Seguretat i Salut		Costos de personal intern i/o extern	Q4 2026 (i quan hi hagi nous membres)
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Nombre i percentatge de membres del Comitè de Seguretat i Salut que han completat la formació. - Valoració de la formació per part de les persones assistents, mitjançant enquestes de satisfacció.		- Millorar la capacitat del comitè per detectar desigualtats i situacions de discriminació relacionades amb el gènere dins de l'àmbit de la salut laboral. - Incrementar la sensibilització i el compromís en matèria d'igualtat dins dels òrgans de participació i prevenció.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 únic cop durant tota la vigència del pla (amb l'excepció de si hi hagués nous membres).	

ACCIÓ 19

EIX	Dones en risc d'exclusió social		
OBJECTIU	Assegurar la inclusió social i evitar qualsevol relació de desigualtat de poder que es pugui donar entre les persones.		
MESURA	Dotar de recursos i eines la Intranet perquè les dones en risc d'exclusió social es puguin adreçar a persones de referència en cas de necessitar recolzament, així com visualitzar els recursos ja existents amb la mateixa finalitat		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q2 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Disponibilitat a la Intranet d'un espai específic amb informació clara, accessible i actualitzada sobre els recursos de suport a dones en situació de vulnerabilitat. - Nombre de recursos i serveis visibles a la Intranet, incloent contactes de persones de referència i recursos externs.		- Facilitar l'accés a informació i canals de suport per a dones en risc d'exclusió social dins l'organització. - Millorar la detecció i resposta davant situacions de vulnerabilitat, a través d'una xarxa de suport ben definida.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 únic cop durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 20

EIX	Cultura d'igualtat de gènere	
OBJECTIU	Vetllar per una gestió organitzativa que fomenti la diversitat i la igualtat, i que a més n'impulsi la seva consolidació.	
MESURA	Definir un marc de benestar que contempli activitats que fomentin una cultura compromesa amb la igualtat i la diversitat	
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR	Costos de personal intern i/o extern	Q4
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
- S'ha implementat el marc de benestar del VHIR. - Percentatge de persones que han participat en els tallers o les iniciatives respecte al total de la plantilla. - Satisfacció de les persones participants en les activitats	S'han proporcionat eines i recursos en cadascun dels àmbits del marc orientats a millorar la qualitat de vida laboral.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 21

EIX	Perspectiva de sexe i gènere a la recerca		
OBJECTIU	Promoure i incorporar la perspectiva de gènere en el contingut i disseny de la recerca, la transferència i la innovació.		
MESURA	Crear una guia i implementar la checklist de la dimensió de gènere en la recerca per garantir que tots els projectes finançats al VHIR la completen		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Estrategia Interna - Col·lectiu destinatari: - Col·lectiu investigador		Costos de personal intern i/o extern	Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- S'ha creat la guia i s'ha implementat la checklist. - S'ha fet la difusió adequada.		Es tenen garanties que tots els projectes finançats al VHIR inclouen la dimensió de gènere en la recerca.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 únic cop durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 22

EIX	Perspectiva de sexe i gènere a la recerca	
OBJECTIU	Promoure i incorporar la perspectiva de gènere en el contingut i disseny de la recerca, la transferència i la innovació.	
MESURA	Organització d'un esdeveniment cada dos anys sobre gènere i medicina	
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Estratègia Interna - Comunicació - Col·lectiu destinatari: - Plantilla VHIR	Costos de personal intern i/o extern	Q2 2027 i Q2 2029
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
- S'ha realitzat l'event. - Nombre de persones que han assistit. - Valoració de la satisfacció (enquesta).	L'esdeveniment és d'utilitat i es valora de forma positiva el retorn en coneixement sobre les persones participants	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Recurrent, 1 cop cada 2 anys, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 23

EIX			
OBJECTIU	Assegurar la dedicació de recursos a la implementació del Pla d'Igualtat, així com el seu seguiment continu.		
MESURA	Definir el sistema de monitoratge i l'avaluació de la implementació del pla (impacte, definició de estructura d'informes, reunions amb la Comissió de seguiment), incloent informe amb les dades de les promocions del personal, segmentat per sexe.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH		Costos de personal intern i/o extern	Q1
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- S'ha creat el procediment que permet extreure indicadors de seguiment. - S'ha definit l'estructura dels informes. - Actes amb la Comissió de seguiment. - S'ha creat informe de les dades de promoció interna (origen i destí) segmentades per sexe. - Nombre d'accions executades.		Es disposa d'un sistema de seguiment organitzat que permet extreure dades i indicadors	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 24

EIX		
OBJECTIU	Assegurar la dedicació de recursos a la implementació del Pla d'Igualtat, així com el seu seguiment continu.	
MESURA	Dedicació de recursos humans i econòmics per implementar les accions del Pla.	
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Direcció General - Direcció de RH	Costos de personal intern i/o extern	Q1
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
- Existeix un pressupost anual específic per a la implementació de les accions del pla d'igualtat. - Temps dedicat per les persones que duent a terme el desenvolupament de les accions del pla d'igualtat.	S'han dut a terme les accions previstes	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

ACCIÓ 25

EIX			
OBJECTIU	Assegurar la dedicació de recursos a la implementació del Pla d'Igualtat, així com el seu seguiment continu.		
MESURA	Comunicar el Pla d'Igualtat a tota la plantilla del VHIR a través dels canals de comunicació habituals del centre.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q1
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- S'ha comunicat el pla d'igualtat a la plantilla? - Canals emprats. - Nombre de comunicacions per a donar a conèixer el pla. - Nombre de consultes del pla que han fet les persones de la plantilla.		Es té la garantia de que les persones del VHIR coneixen el pla i les accions efectuades.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent, 1 cop a l'any, durant els 4 anys de vigència del pla	

Cronograma d'Actuacions

			CRONOGRAMA D'ACTUACIONS																
Eix	Nº mesura	Recurrent	2025	2026				2027				2028				2029			
			Nov Dec 25	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Procés de selecció i contractació	1	Sí																	
Procés de selecció i contractació	2	Sí																	
Classificació professional	3	Sí																	
Formació	4	Sí																	
Formació	5	Sí																	
Formació	6	Sí																	
Promoció professional	7	No																	
Promoció professional	8	No																	
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	9	Sí																	
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	10	No																	
Infrarepresentació femenina	11	No																	
Retribucions	12	No																	
Retribucions	13	No																	
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	14	Sí																	
Comunicació, imatge i ús del llenguatge	15	Sí																	
Comunicació, imatge i ús del llenguatge	16	Sí																	
Comunicació, imatge i ús del llenguatge	17	Sí																	
Riscos i salut laboral	18	No																	
Dones en risc d'exclusió social	19	No																	
Cultura	20	No																	
Perspectiva de gènere a la recerca	21	No																	
Perspectiva de gènere a la recerca	22	Sí																	
Dotar de recursos el Pla d'Igualtat	23	Sí																	
Dotar de recursos el Pla d'Igualtat	24	Sí																	
Dotar de recursos el Pla d'Igualtat	25	Sí																	

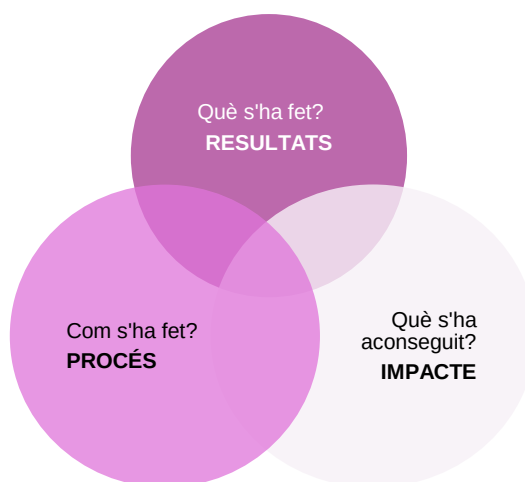
9. Seguiment, Avaluació i Revisió del Pla

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre, en el seu article 9 indica 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 es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària. A més, les mesures del pla es poden 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 es vagin apreciant 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 s'ha de fer de forma periòdica conforme s'estipuli al calendari d'actuacions.

Això no obstant, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per aquesta comissió.

Es tindrà en compte el Procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre que la normativa legal ho especifica.

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

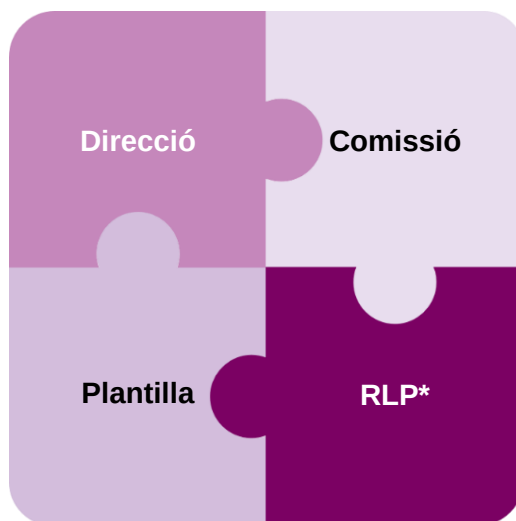
- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6.
- b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de 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 la mesura necessària.

Composició de la Comissió de Vigilància i Seguiment:

Montserrat Molano i Flores	Comitè d'empresa
Sunny Malhotra / Guillem Pons	Comitè d'empresa
Miguel Segura i Guinart	Comitè d'empresa
Míriam Álvarez Rollán	RH
Olalla Bagüés Bedoya	RH
Milda Galkute	RH

Persones i Òrgans que Intervenien



*RLP: Relació de les persones treballadores

- La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'empresa i assignar els recursos necessaris.
- La Comissió de Vigilància i Seguiment. Aquesta comissió rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relativa a 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 del pla i la consecució dels seus objectius.
- La plantilla, la qual pot participar en emplenar els 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:

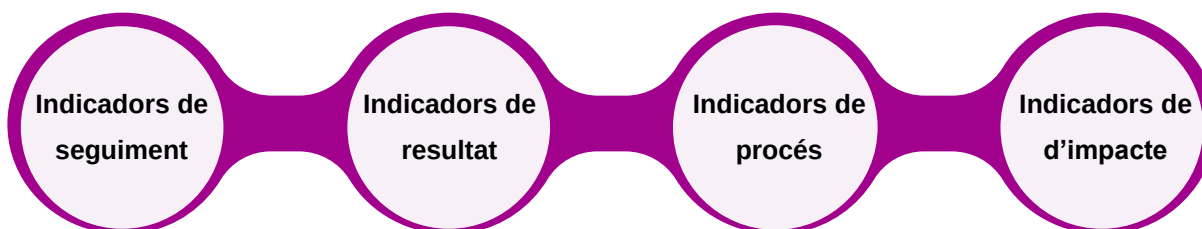
- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el nivell d'execució, l'adequació de recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats a la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents 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 s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. Amb ell es realitza el control i la verificació que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores, així com comprovar:

El disseny d'un calendari que cal seguir per a la implantació de cada mesura del pla, així com els objectius i els indicadors.

- La designació específica de les persones responsables de la implantació i 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 incompliment de les mesures previstes al pla.

Amb això, per a la realització de l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, un exemple/model de la qual es mostra a continuació, 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 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 qualitatius	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors quantitius		
Indicadors de resultat		
Nivell d'execució	Pendent o en execució ()	Finalitzada ()
Indicar el motiu pel que la mesura no s'ha iniciat o completat totalment	Falta de recursos humans () Falta de recursos materials () Falta de temps () Falta de participació ()	

	Descoordinació amb altres departaments () Desconeixement del desenvolupament () Altres motius (especificar):	
Indicadors de Procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres d'implantació		
Solucions adoptades		
Indicadors d'Impacte		
Reducció de desigualtats		
Milliores produïdes		
Propostes de futur		
Nombre de participants i documentació acreditativa de l'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 a través de 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 en una reunió de la Comissió de Vigilància i Seguiment.

Model de qüestionari de seguiment

Model de questionari per al seguiment³

- 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 aconseguit els objectius perseguits per a cada acció? Hi ha retards importants? Valorar 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? Es pot donar resposta? S'han adoptat mesures correctores o s'han incorporat noves mesures per donar-los resposta?
- S'hi 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 donat la cobertura esperada? Us heu modificat?
- S'ha complert el calendari?
- S'han introduït canvis o ajustaments en el desenvolupament del Pla? Quins?
- A la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'organització? En 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?
- A la dimensió externa: S'han produït canvis a la imatge de l'organització? A la relació amb l'entorn?

Finalment, les conclusions seran elevades a un informe de seguiment, i la Comissió de Vigilància i Seguiment serà la responsable de la seva 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.

³ Guia per a l'elaboració de plans d'igualtat a les empreses. Institut de les Dones. 2021.

Model d'Informe de seguiment

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

Model d'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 realitza:		
Data d'implantació del Pla d'Igualtat	Inici	Finalització
Informació dels resultats per cada àrea d'actuació:		
Àrea (fer la mateixa anàlisi per cada àrea/eix analitzat):		
• Grau de compliment dels objectius definits en el Pla d'Igualtat (BAIX/MIG/ALT). • Nivell de realització de les accions previstes en el Pla d'Igualtat (BAIX/MIG/ALT). • Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MIG/ALT). • Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats en el Pla d'Igualtat (BAIX/MIG/ALT). • Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MIG/ALT). • Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MIG/ALT). • Situació del nivell de compromís de l'organització amb la igualtat (BAIX/MIG/ALT).		
Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.		
Resum de les dades relatives al nivell d'execució, compliment de la planificació, consecució d'objectius.		
Conclusions obtingudes de l'explotació de les dades i informació dels qüestionaris complimentats 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 el moment i explicant els motius pels que no s'han realitzat, en el seu cas, les mesures previstes).		
Informació sobre el procés d'implantació.		
• Nivell de desenvolupament de les accions. • Grau d'implicació de la plantilla en el procés. • Pressupost previst: • Compliment del calendari previst:		
Adequació dels recursos assignats:		
Dificultats, obstacles o resistències trobades en l'execució:		
Solucions adoptades		
Informació sobre l'impacte		
• S'han produït canvis a la cultura de l'organització? • 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 les 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? • Hi ha hagut canvis en les actituds i les opinions de l'equip directiu? • Hi ha hagut canvis en les actituds i les opinions de la plantilla?		
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 a futur quan es produexi l'actualització del pla d'igualtat.

10. Procediment de Modificació en cas de Possibles Discrepàncies en la Implantació del Pla d'Igualtat

Acord de solució extrajudicial de conflictes

Aquest acord s'adopta als efectes de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.

Objecte

1. Aquest Acord té per objecte el manteniment i el desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, la interpretació i l'aplicació del Pla d'Igualtat.
2. S'exclouen del present Acord totes les 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 suficients per considerar complert el deure d'establir procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla d'Igualtat.

Àmbit de l'acord

1. Aquest Acord és aplicable a la totalitat del territori on estigui vigent el Pla d'Igualtat.
2. Aquest Acord té vigència des de la data de la signatura, així com durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
3. Són susceptibles de sotmetre's als procediments que preveu aquest Acord qualsevol conflicte que sorgeixi al si de la negociació del Pla d'Igualtat, així com durant el seguiment i la vigència d'aquest.
4. Aquest Acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes i àmbits diferents dels recollits en aquest article, que es poden sotmetre als procediments previstos per acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius aplicables.

3. Procediments

1. Els procediments que s'estableixen en aquest Acord són:

a) La mediació, que és obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen i sempre que la demani una de les parts del conflicte o actuació, llevat dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant 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 és possible quan ambdues 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 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 R.D. 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 avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.

b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de 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 la mesura necessària.

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 es respecta, en tot cas, el codi ètic del de l'empresa, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'han d'ajustar a les formalitats i els terminis que preveu aquest Acord i les disposicions generals d'interpretació que adopti la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sempre procurant la màxima efectivitat i agilitat en el seu desenvolupament.

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

1. En els conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla d'Igualtat, és preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Negociadora d'aquest, sense la qual no es pot donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la comissió negociadora, a què fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

6. Procediment de mediació

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

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, en cas d'elegir-lo 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 han de fer constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i han d'assenyalar la qüestió o qüestions sobre les quals ha de versar 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 estarà 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 del present Acord el procediment de mediació és 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 d'acord amb 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 a què fa referència.

8. En tot cas, les parts es poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat d'acudir 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. Estan 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 s'inicia 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 exerceixi la seva representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.
 - Els subjectes davant dels quals s'adreça 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 sigui procedent, caldrà incloure 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 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 dirigit sense efecte, i el dictamen emès si és el cas.

9. Procediment d'arbitratge

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar 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. No obstant això, 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 el tancament patronal.

10. Subjectes legítims per sol·licitar l'arbitratge

Estan legítims per instar el procediment arbitral, de mutu acord, d'acord amb el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legítims 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 legítims 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, data i signatura.

En els supòsits en què sigui 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, desenvolupament i 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 sobre la base de la posició final que puguin presentar-les en una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

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

e) El termini dins del qual s'ha de dictar el laude arbitral. Les parts poden establir terminis més breus.

Annexes

Annex I. Glossari de Termes

- **Acció positiva.** Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o eradicar situacions de desigualtat que pateixen les dones respecte als homes i que solen estar ancorades en creences, costums o rols socials.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull:

"Article 11. Accions positives.

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que són aplicables 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 a universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana s'explica des de la perspectiva masculina.
- **Assetjament sexual.** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.
- **Assetjament per raó de sexe.** Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- **Bretxa salarial.** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.
- **Conciliació de la vida personal i laboral.** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

- **Corresponsabilitat en el treball reproductiu.** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.
- **Dades segregades per sexe.** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.
- **Discriminació per raó de sexe.** Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.
- **Discriminació directa.** La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.
- **Discriminació indirecta.** Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un grup, ja que no té en compte la posició inicial desigual de què parteix aquest col·lectiu.
- **Discriminació positiva.** Modalitat d'acció positiva que privilegia al col·lectiu desfavorit. Afecta principalment al punt d'arribada. Garantitza el resultat.
- **Estereotips de gènere.** Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.
- **Gènere.** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Igualtat de gènere.** La condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de

gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

- **Igualtat de fet o igualtat real.** Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- **Igualtat d'oportunitats entre homes i dones.** Principi que es refereix a la necessitat de garantir que les dones i els homes accedeixin als recursos de forma igualitària, compensant el diferent punt de sortida de les dones.
- **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 manera que el principi d'igualtat es constitueixi a l'eix vertebrador de les mateixes. 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.
- **Paritat.** Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.
- **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, evidenciant el "poder" del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení
- **Perspectiva de gènere.** La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.
- **Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Polítiques d'igualtat d'oportunitats.** Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats. Les intervencions a partir de les quals aquest principi, es porta a la pràctica

- **Principi d'igualtat.** Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i condemna la discriminació. Ve a recordar que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.
- **Rol de gènere.** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sensibilització en gènere.** Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.
- **Sexe.** Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.
- **Sexisme en el llenguatge.** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.
- **Sostre de vidre.** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
- **Violència masclista.** La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Annex II. Document de Constitució de la Comissió Negociadora



CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

D'una part, en representació de Vall d'Hebron Institut de Recerca:

- Miriam Álvarez Rollán amb DNI 77317414Q
- Milda Galkute amb NIE Y0166537P
- Olalla Bagüés amb DNI 36521644J

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

- Montserrat Molano i Flores amb DNI 43411843X
- Sunny Malhotra Sareen amb DNI 30382150R
- Miguel Segura Ginard amb DNI 43104912Z

EXPOSEN

Que amb data de 23 d'Octubre de 2024, la representació del Vall d'Hebron Institut de Recerca (en endavant VHIR) i la representació de les persones treballadores, en el desenvolupament de l'article 44 del vigent Conveni Col·lectiu de 2019-2023 aplicable a la companyia, constitueixen la Comissió negociadora d'Igualtat al VHIR per a permetre abordar de forma conjunta l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe i elaborar el Pla d'Igualtat.

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 promoció de 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, i que possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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 RLT), estant formada per a 3 integrants per part del VHIR i 3 integrants per part de RLT.

Així mateix s'estableix que cada una de les parts podrà ser assistida per personal assessor. Es podrà augmentar el número del personal assessor, 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.

De manera ordinària es reunirà al menys una vegada cada 6 setmanes (un mes i mig), quedant convocades les parts d'una a l'altre reunió, i de manera extraordinària quan així ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavis de 10 dies d'antelació.

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

La presa de decisions de la Comissió negociadora d'Igualtat es durà a terme per acord conjunt de totes dues parts: empresarial i social, requerint-se, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria simple.

En tot cas, es garantirà la confidencialitat de totes les reunions i de la informació tractada en elles.

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 pel VHIR sobre la base dels criteris compartits amb la Comissió negociadora d'Igualtat, una programació amb les mesures concretes necessàries per a resoldre les carències detectades i un seguiment i avaluació per a veure el grau de compliment.

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

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

A Barcelona, a 23 d'Octubre de 2024

Signants:

Representació de l'empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representació de l'empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representació de l'empresa	Olalla Bagüés DNI 36521644J	
Representació de les persones treballadores	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representació de les persones treballadores	Sunny Malhotra Sareen DNI 30382150R	
Representació de les persones treballadores	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Annex III. Document Acta d'Aprovació del Pla d'Igualtat



Acta de reunió de la Comissió Negociadora per a l'aprovació del Pla d'Igualtat

Dades de la reunió:

ACTA_INT_02	Data: 19-06-2025	Lloc: Nou Edifici VHIR
Objecte: Aprovació per part de la Comissió Negociadora del nou Pla d'Igualtat		

Assistents:

Nom	DNI	Representació
Olalla Bagüés Bedoya	36521644J	Representació de l'empresa
Miriam Álvarez Rollán	77317414Q	Representació de l'empresa
Milda Galkute	Y0166537P	Representació de l'empresa
Montserrat Molano i Flores	43411843X	Representació de les persones treballadores
Guillem Pons Barcons	39396834L	Representació de les persones treballadores
Miguel Segura Ginard	43104912Z	Representació de les persones treballadores
Sandra León Cobos	46492850Y	Assistent convidada

Temes tractats:

Ordre del dia:

- Aprovació del 4rt Pla d'Igualtat del VHIR

Desenvolupament de la reunió:

En l'anterior reunió de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, es van abordar i exposar tots els aspectes relacionats amb el diagnòstic i resultats obtinguts per a l'elaboració del nou Pla d'Igualtat. Durant la sessió, es van proposar canvis, es van detectar revisions a realitzar i es van fer consideracions que les persones assistents van valorar positivament.

Durant la reunió es comparteixen els canvis aplicats, els aclariments i recomanacions que s'han inclòs. També es destaca la metodologia emprada per a l'elaboració del pla, que ha comptat amb la participació activa de les diferents parts implicades.

Un cop feta aquesta presentació, es procedeix a la votació de l'aprovació formal del document.

Acords:

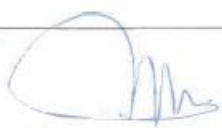
- Aprovació del Pla d'Igualtat:

La Comissió Negociadora aprova el nou Pla d'Igualtat, incloent totes les mesures proposades en els àmbits de selecció i contractació, formació, promoció, conciliació, prevenció de l'assetjament i comunicació inclusiva, entre d'altres.

- Se signen els següents documents:

- o Annex 4 del Pla d'Igualtat (Acta de Constitució de la Comissió de seguiment i implantació del Pla d'Igualtat).
- o Annex 5 (Reglament de la Comissió Negociadora).

Signants:

Representació de l'empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representació de l'empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representació de l'empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J	
Representació de les persones treballadores	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representació de les persones treballadores	Guillem Pons Barcons DNI 39396834L	
Representació de les persones treballadores	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Annex IV. Acta de Constitució de la Comissió de seguiment i implantació del Pla d'Igualtat



COMISSIÓ DE SEGUIMENT I IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE L'INSTITUT DE RECERCA VALL D'HEBRÓN (VHIR).

Acta de Constitució de la Comissió de Seguiment i Implantació.

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per dones i homes al **VHIR** i, especialment, per a la implementació del Pla d'Igualtat d'oportunitat de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
2. Elaborar propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del pla, si s'escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de la institució.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
5. Respectar i seguir el reglament de funcionament incorporat en l'Annex del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

COMPOSICIÓ:

La comissió estarà formada per 3 persones representants de l'empresa i 3 persones de la representació legal de les persones treballadores:

D'una part, en representació de Vall d'Hebron Institut de Recerca:

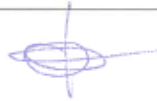
- Miriam Álvarez Rollán amb DNI 77317414Q
- Milda Galkute amb NIE Y0166537P
- Olalla Bagüés Bedoya amb DNI 36521644J

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

- Montserrat Molano i Flores amb DNI 43411843X
- Guillem Pons Barcons amb DNI 39396834L
- Miguel Segura Ginard amb DNI 43104912Z

Barcelona, a 1 de novembre del 2025

Signants:

Representació de l'empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representació de l'empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representació de l'empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J	
Representació de les persones treballadores	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representació de les persones treballadores	Guillem Pons Barcons DNI 39396834L	
Representació de les persones treballadores	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Annex V. Reglament de la Comissió de Seguiment i Implantació



REGLAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I IMPLANTACIÓ

(La Comissió Negociadora al VHIR és la mateixa que la Comissió de Seguiment i Implantació).

La Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva per a les Dones i Homes (LOIMH), a l'article 45.1, obliga totes les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que seran negociades i acordades amb la Representació Legal.

Aquest reglament dota dels instruments bàsics necessaris perquè, en el si de l'organització, la Comissió de Seguiment i Implantació identifiqui les possibles situacions de discriminació o de desigualtat que puguin existir en l'àmbit laboral o aquelles que, de manera indirecta, es puguin produir i proposin a la direcció les mesures correctores oportunes.

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

La Comissió de Seguiment i Implantació està formada per 3 persones representants de l'empresa i 3 persones de la representació legal de les persones treballadores:

D'una part, en representació de Vall d'Hebron Institut de Recerca:

- Miriam Álvarez Rollán amb DNI 77317414Q
- Milda Galkute amb NIE Y0166537P
- Olalla Bagüés Bedoya amb DNI 36521644J

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

- Montserrat Molano i Flores amb DNI 43411843X
- Guillem Pons Barcons amb DNI 39396834L
- Miguel Segura Ginard amb DNI 43104912Z

Els qui componen la Comissió d'Igualtat, així com els/les seus/ves assessors/es estan obligats/des a respectar la confidencialitat i el sigil professional tant en els assumptes tractats a les reunions com de la documentació i dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió de Seguiment i Implantació es reunirà:

- Un mínim de dues vegades l'any.
- 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, s'aixecarà Acta de les reunions esmentades.

Els acords de la Comissió, per a la seva validesa, es prendran per majoria absoluta. Es pot comptar amb el suport i l'assessorament de persones externes expertes en igualtat. Aquestes podran intervenir-hi amb veu, però sense vot.

FUNCIONS:

- Impulsar de la implantació del Pla d'Igualtat a l'organització.
- Realitzar un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per vetllar per aplicar el principi d'igualtat.
- Revisar els terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar l'eficàcia d'aquestes mesures.
- Elaborar propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Proposar la modificació del pla, si s'escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de la institució.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

SUBSTITUCIÓ DE MEMBRES:

- Les persones que integrin la Comissió podran ser substituïdes per altres en els casos següents:
- En cas que alguna persona vulgui renunciar a la seva pertinença a la Comissió.
- En cas que alguna persona, pels motius que fos, abandoni l'empresa.
- En el cas de baixes de llarga durada, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una durada major a un any, i que impedeixi el funcionament normal de la Comissió de Seguiment i Implantació.

Finalment, la Direcció del VHIR es compromet a promoure la igualtat de tracte i 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, situant-la en el mateix pla d'importància que en la resta de polítiques de l'entitat que contingui el Pla.

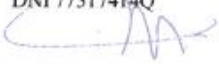
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA. - Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut del present acord, serà adaptada a aquest 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.

Barcelona, a 1 de novembre del 2025

Signants:

Representació de l'empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q 
Representació de l'empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P 
Representació de l'empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J 
Representació de les persones treballadores	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X 
Representació de les persones treballadores	Guillem Pons Barcons DNI 39396834L 
Representació de les persones treballadores	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z 

Annex VI. Disposicions Normatives Rellevants en Matèria d'Igualtat

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.
- **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.**

Conveni col·lectiu

La institució té un Conveni col·lectiu propi registrat al REGCON amb el nº 08100972012014.

En la seva estructura, existeix un article referent a la Igualtat (capítol 3er, secció 2ª, article 44), en concret es fa esment al Pla d'igualtat:

"...D'acord amb la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, el VHIR declara el seu compromís a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals. Amb aquesta finalitat i per tal de desenvolupar el seu compromís institucional amb els principis rectoros de no discriminació, responsabilitat social, satisfacció de les persones, transversalitat, pro activitat i aprofitament del coneixement intern, haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar qualsevol mena de discriminació laboral directa o indirectament per qüestions de gènere, a més d'enfortir el compromís social i el respecte per a la diversitat com un principi estratègic de la política institucional i de recursos humans.

Les mesures indicades s'han materialitzat en l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat negociat i aprovat amb la representació legal de la plantilla treballadora, que suposa millores respecte a la situació present, arbitrants els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes al VHIR i per extensió en el conjunt de la societat. Aquestes polítiques d'igualtat de gènere han de ser potenciades de forma permanent pel VHIR en el marc establert de la màxima eficiència i eficàcia dels recursos, ja siguin econòmics, materials, professionals, de gestió o estructurals.

Durant la vigència d'aquest conveni la Comissió Paritària d'Igualtat assumirà el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat vigent en el moment d'aprovació del conveni (II Edició) i que es pot trobar a la Intranet del VHIR a l'apartat de RH. Una vegada finalitzi la seva vigència, o quan es consideri pertinent, la Comissió d'Igualtat impulsarà la negociació de la renovació del Pla d'Igualtat."

Així mateix, també s'inclouen dos articles relatius als drets laborals dels treballadors/es víctimes de la violència de gènere (article 68) i als drets dels treballadors/es víctimes de violència en el lloc de treball.

