



IISPV

INSTITUT
D'INVESTIGACIÓ
SANITÀRIA
PERE VIRGILI

PLA D'IGUALTAT IISPV

Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya núm. inscripció 2.236.- NIF G43814045

1 / 24



Generalitat de Catalunya



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI



Institut Català de la Salut



Hospital Universitari
Sant Joan
REUS



GRUP
PERE
MATA

www.iispv.cat

1-. DIAGNOSI

ÍNDEX

- 1- Introducció
- 2- Metodologia de la diagnosi
- 3- Descripció de l'empresa
- 4- Valoració general de l'empresa
- 5- Valoració per eixos

Eix 1: Igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins l'organització

Eix 2: Igualtat en les condicions de treball i, en especial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball.

Eix 3: Redistribució dels temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

1-. Diagnosi

1.1-. Introducció

Al llarg de les últimes dècades el principi d'igualtat entre homes i dones ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'eradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 a la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe

A nivell internacional trobem la Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) el 1979, així com les 4 Conferències Mundials sobre la Dona en el marc de l'Organització de les Nacions Unides (Mèxic, 1975; Copenhaguen, 1980; Nairobi, 1985 i Pequín, 1995).

En l'àmbit europeu, el Tractat d'Amsterdam, el 1997, va establir la igualtat entre dones i homes com el principi fonamental de la Unió Europea, i la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea el principi que recull la igualtat davant la llei i la igualtat entre homes i dones, així la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A nivell estatal, els articles 1 i 14 de la Constitució Espanyola proclamen la igualtat de tota la ciutadania davant la llei, ja sense que pugui prevaler cap tipus de discriminació per raó de sexe. D'altra banda, en l'article 9.2 si afirma que correspon als poders públics promoure les condicions per a la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives; elimina els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i faciliten la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Pel que fa a la normativa autonòmica, tenint en compte que la nostra entitat se situa en la província de Tarragona, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en el seu article 19 reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats. D'altra

banda, l'article 41 responsabilitza els poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes, la transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'eradicació del sexisme i la violència contra les dones, així com la defensa dels drets sexuals i reproductius de les dones.

Malgrat totes aquestes convencions i normatives que suposen un reconeixement formal del principi d'igualtat entre dones i homes, l'equitat de gènere continua estant lluny de ser una realitat palpable.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, suposa el reconeixement de la necessitat d'un desenvolupament normatiu dels principis d'igualtat i no discriminació per raó de sexe recollits a la Constitució espanyola, per aconseguir una igualtat substancial, que vagi més enllà de la igualtat formal i que permeti combatre les manifestacions de discriminació directa o indirecta subsistents. Això implica una concepció transversal de la igualtat, és a dir, la projecció del principi d'igualtat sobre els diferents àmbits.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Aquest mateix any 2019 s'aprova el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

1.2 Metodologia

Des del moment en què a l'Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili ens plantejem la implantació d'un pla d'igualtat es va començar a treballar per tal de crear un equip de treball, que fos representatiu de la nostra plantilla.

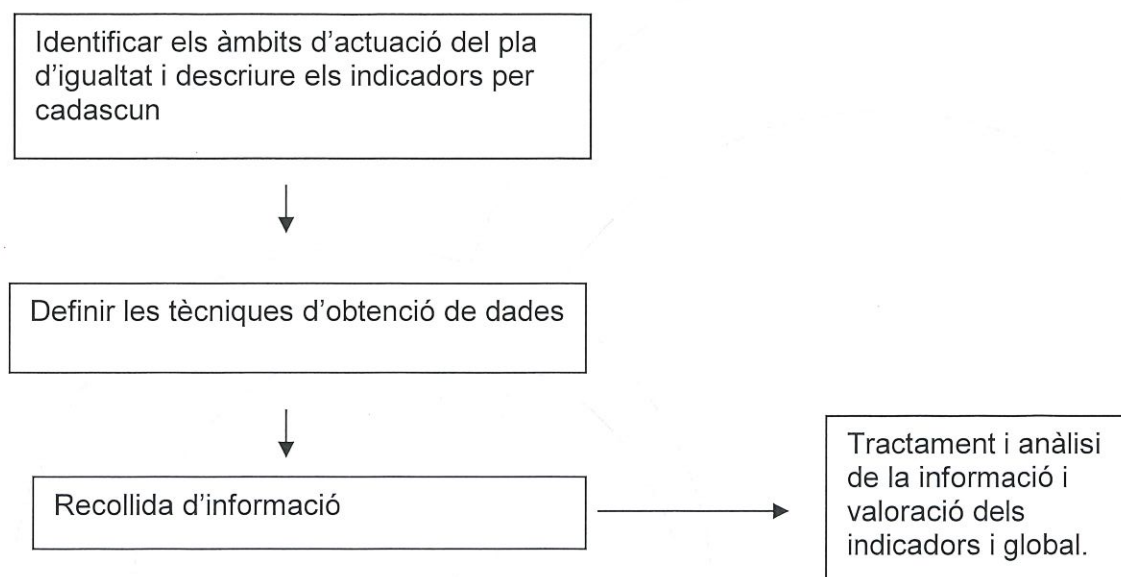
Finalment les persones que el conformen són:

NOM	CENTRE DE TREBALL	FORMACIÓ	LLOC DE TREBALL
Lluís Melchor Gallart	IISPV	Doctor	Responsable de Biobanc
Anna Rull Aixà	IISPV	Doctora	Investigadora
Maria José Guilerà	IISPV	Doctora	Comunicació
Elisabet Galve Aixà	IISPV	Llicenciada	Direcció oficina tècnica

De la mateixa manera, es va procedir a informar tota la plantilla sobre la intenció de l'empresa d'implantar un segon pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la organització. Les vies per les que es va informar són aquelles amb les que tota la plantilla està habituada a treballar, pàgina web i correu electrònic. Tanmateix es va aprofitar la ocasió per informar totes les persones de l'empresa de què la implantació del pla d'igualtat requereix l'anàlisi de la situació actual de l'empresa a través d'una diagnosi, per a la que es demanaria la seva participació.

L'objectiu de la diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats és obtenir informació per identificar aspectes de l'organització que cal millorar per dirigir-la cap a la igualtat d'oportunitats plena entre les dones i els homes.

El procés que s'ha seguit per a realitzar la diagnosi és el següent:



Identificació dels indicadors referents als àmbits d'actuació del Pla d'igualtat

1- Gestió organitzativa igualitària

- Pressupost assignat
- Acreditacions segons normes de responsabilitat social
- Difusió externa i posada en comú de les pràctiques d'igualtat

2- Participació i implicació del personal

- Percentatge de representació de les dones i homes en la comissió d'igualtat
- Difusió de la posada en marxa del pla
- Accés a la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats
- Participació de la plantilla en la incorporació d'accions i mesures

3- Llenguatge no sexista ni discriminatori

- Imatge i publicitat no discriminatòria
- Comunicació oral i escrita no discriminatòria

4- Participació igualitària en els llocs de treball

- Selecció:
 - o Descripció de llocs de treball no sexistes (selecció)
 - o Criteris de classificació professional (selecció)
 - o Redacció i difusió de la oferta (selecció)
 - o Proves de selecció (selecció)
 - o Incorporacions dels darrers anys per sexe (selecció)
 - o Distribució d'homes i dones per categories professionals i departaments (selecció)

- Nivell d'estudis per sexe (selecció)
- Promoció:
 - Procediments de promoció (promoció)
 - Requisits de promoció (promoció)
 - Promocions dels darrers anys per sexe (promoció)
- Formació:
 - Existència de pla de formació (formació)
 - Existència de detecció de necessitats amb perspectiva de gènere (formació)
 - Procediment per accedir a la formació (formació)
 - Tipus de formació (formació)
 - Hores de formació de dones i homes en els darrers anys (formació)
 - Tipus de formació que reben homes i dones (formació)
 - Inversió en formació de dones i homes (formació)

5- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

- Procediments de promoció
- Requisits de promoció
- Proporció de dones per nivells jeràrquics
- Criteris de promoció neutres i a l'abast de tot el personal

6- Conciliació de la vida personal i professional

- Mesures de conciliació
- Adequació d'horaris que permetin la conciliació
- Facilitats per obtenir permisos i excedències
- Proporció d'homes i dones que utilitzen les mesures de conciliació
- Nombre de fills i filles de la plantilla i la seva edat per sexe.

7- Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

- Existència de pla de Prevenció de Riscos Laborals
- Mesures de prevenció/ denúncia de l'assetjament
- Persona responsable o comitè d'assetjament
- Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere
- Formació en matèria de riscos i amb perspectiva de gènere
- Absentisme laboral i motius de baixa

8- Igualtat retributiva entre dones i homes

- Distribució d'incentius desagregat per sexe
- Distribució d'homes i dones per nivells retributius i categories professionals
- Retribució anual mitjana d'homes i dones
- Existència de valoració de llocs de treball
- Distribució d'hores extres per sexe

9- Condicions laborals igualitàries

- Percentatge d'homes i dones per tipus de contracte
- Assignació d'horaris a les persones
- Percentatges de permisos, baixes i acomiadaments
- Percentatge d'homes i dones per tipus de jornada
- Percentatge d'homes i dones que demanen baixa o excedència per maternitat o paternitat
- Agilitat en la substitució d'una baixa

10- Mobilitat

- Existència de mesures per optimitzar el temps de desplaçaments (cotxe compartit...)
- Facilitats de mobilitat que dona l'empresa
- Tipus de mobilitat per anar a la feina

Definició de les tècniques de recollida d'informació

- **Compilació de dades quantitatives de la plantilla:** per cada persona de la plantilla es disposa d'edat, sexe, estat civil, càrregues familiars, antiguitat a l'empresa, centre de treball, tipus de jornada, tipus de contracte, sou brut anual base i total, categoria professional, departament al que pertany....
- **Compilació de documentació interna i externa** de l'empresa per poder analitzar la comunicació i la política de l'empresa; així com la seva imatge interna i externa.
 - o Documentació interna: *cartells informatius, fulls que s'inclouen amb la nòmina, panells d'anuncis, normativa interna, document per a l'avaluació del personal, procediments ISO.....*
 - o Documentació externa: *pàgina web, dossiers de presentació de l'empresa, memòries anuals.*
- **Entrevistes personals,** a membres del departament de recursos humans i altres persones que ocupen posicions que ens poden desvetllar informació sobre per tal de conèixer els procediments, la comunicació...
- **Entrevistes de grup.**

Fonts i procediment de recollida d'informació

- Les dades quantitatives amb les característiques de la plantilla van ser facilitades en un inici des del departament de Recursos Humans, sense informació personal sobre els treballadors per tal de garantir el compliment de la confidencialitat de dades.

10 / 24

- La documentació interna i externa va ser facilitada des dels diferents departaments de la Institució en iniciar-se la fase de diagnosi.
- Es van realitzar entrevistes individuals que ens permetessin corroborar les impressions extretes dels qüestionaris i de les dades quantitatives obtingudes.
- Es van realitzar entrevistes grupals, formades per professionals de diferents àrees, homes i dones, amb diferent categoria professional, per tal d'analitzar tota la informació que s'anava recollint a través de les altres tècniques.

Tractament i anàlisi de la informació i valoració.

- Les dades quantitatives van ser tractades de manera estadística per poder obtenir informació precisa sobre la representativitat de dones i homes en la organització. Les dades estadístiques obtingudes es van analitzar tant en les entrevistes de grup com les individuals.
- Les dades qualitatives van ser analitzades pel grup de treball.
- Les dades obtingudes de la documentació interna i externa van ser analitzades pel grup de treball.

2. Descripció de l'empresa

L'Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili (en endavant, IISPV) és una institució creada com a resultat d'un conveni de col·laboració científica entre les institucions següents: l'Institut Català de la Salut (ICS) [Hospital Universitari de Tarragona Joan XXIII (HUTJ23), Hospital de Tortosa Verge de la Cinta (HTVC), Àrea d'Atenció Primària de Salut (APS)], el Grup Sagessa [Hospital Universitari Sant Joan de Reus (HUSJR), Àrea d'Atenció Primària de Salut (APS)], el Grup Pere Mata [Hospital Psiquiàtric Universitari Institut Pere Mata (HPUIPM)] i la Universitat Rovira i Virgili (URV).

L'àmbit territorial natural d'actuació d'aquestes institucions són les comarques del Camp de Tarragona i les Terres de l'Ebre. El catàleg d'activitats i serveis que, globalment, ofereixen aquestes institucions inclou serveis sanitaris assistencials, docència de pregrau i postgrau, formació sanitària especialitzada, formació continuada i recerca biomèdica, entre d'altres.

La raó principal que explica i alhora justifica la creació i el desenvolupament de l'IISPV ve donada per la necessitat de coordinar, impulsar i avaluar les activitats de recerca sanitària que, individualment, realitzava cada institució pel seu compte, amb l'objectiu d'adaptar aquesta activitat a un entorn cada vegada més competitiu, a les normatives i directrius dels diferents agents financers de la recerca (públics i privats) i oferint una visió traslacional de la recerca biomèdica que acabi donant resposta a les necessitats de la població.

L'IISPV assumeix el repte de crear les condicions d'excel·lència necessàries per arribar a ser un instrument de dinamització socioeconòmica i de transferència del coneixement, tant en el territori com en un entorn més global.

L'IISPV acull l'activitat de recerca que es du a terme als hospitals universitaris, a la atenció primària i a la universitat Rovira i Virgili. Vol ser una estructura clau per al desenvolupament d'un model de recerca biomèdica integrada entre tots els actors que intervenen. És imprescindible seguir orientant i potenciant les activitats de recerca de l'IISPV cap a una recerca de qualitat, que permeti incrementar la notorietat, difusió i impacte exterior, i així seguir impulsant la recerca traslacional. Cal, a més, fer una aposta per uns determinats àmbits estratègics d'actuació propis i diferenciats. Això ha de permetre enfortir les sinergies que actualment ja existeixen i fer possible el manteniment dels seus avantatges competitius a mitjà i llarg termini.

En l'Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili és el segon pla d'igualtat que es treballa i s'implementa, el primer data de 2015 i amb aquest ja es van començar a executar accions en matèria de perspectiva de gènere.

3. Valoració general

4.1 Gestió organitzativa

- Pressupost assignat a la gestió de la igualtat.
No hi ha pressupost assignat per la gestió de la igualtat
- Acreditacions segons normes de responsabilitat social.
La institució segueix el codi de conducta de la Generalitat de Catalunya i es complementa amb el seu codi propi. També disposa del seu propi codi de bones pràctiques científiques basat en el Codi de Bones Pràctiques científiques de la Generalitat de Catalunya.
- Normes de qualitat (ISO).
La Institució està acreditada per la normativa europea HRS4R, Human Resources for Researchers.
- Difusió externa i posada en comú de les practiques d'igualtat.
El pla d'igualtat està publicitat en la intranet de la Institució.

4.2 Participació i implicació del personal

- Participació i implicació del personal.
 - Percentatge de representació de les dones i homes en la comissió d'igualtat: 75%

Comissió igualtat:

- Lluís Melchor Gallart
- Anna Rull Aixà
- Maria José Guilerà
- Elisabet Galve Aixà
- Representació d'homes i dones a la representació legal de la plantilla.
No existeix representació legal de la plantilla.
- Accés a la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
La informació es publica a la intranet de la Institució i l'accés és igualitari per tots els treballadors.
- Participació de la plantilla en la incorporació d'accions i mesures.
En la Comissió d'Igualtat hi ha participació de la plantilla
En la Comissió HRS4R hi ha participació de la plantilla

4.3 Llenguatge i comunicació no sexista

- Llenguatge no sexista ni discriminatori.
 - Imatge a la web i altres mitjans igualitària.
La web no s'ha revisat però aquesta serà substituïda pròximament per una nova web.

14 / 24

- Publicitat no discriminatòria.
No s'ha revisat el llenguatge emprat en les ofertes laborals.
- Comunicació oral i escrita no discriminatòria:
 - Usos de llenguatge als mails interns i externs.
No es disposa de un llibre d'estil.
 - Llenguatge escrit de la web, els tríptics informatius, procediments interns...
No es disposa de un llibre d'estil.
 - Llenguatge oral.

4. Valoració de l'empresa per eixos

Eix 1: Igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins l'organització

5.1 Selecció de personal:

- Existència de DLLT actualitzada:
La descripció de llocs de treball no està actualitzada.
- Descripció de llocs de treball no sexistes:
S'ha de revisar el llenguatge.
- Redacció i difusió de la oferta (neutra): Revisar els models.
- Proves de selecció: Pendent redacció manual de selecció.
- % d'homes i dones per cada fase d'un procés de selecció:
No es disposa d'aquesta informació.
- Incorporacions dels darrers anys per sexes
No es disposa del càlcul.

- Distribució d'homes i dones per departaments

	Homes	Dones
Recerca	16	47
Unitat Estudis Clínics	0	2
Biobanc	1	4
Administració	4	10
	21	63

- Distribució homes i dones per categories

Recerca:

	Homes	Dones
Responsable de grup	1	2
Postdoctoral	6	21
Predocctoral	6	2
Personal clínic	1	5
Personal tècnic	2	15
Personal administratiu	0	2
	16	47

Unitat Estudis clínics

	Homes	Dones
Personal tècnic	0	2

Biobanc:

	Homes	Dones
Responsable àrea	1	0
Personal tècnic	0	4
	1	4

Administració:

	Homes	Dones
Direcció	0	1
Personal tècnic	0	4
Personal administratiu	4	4
	4	9

5.2 Promoció interna:

- Procediments de promoció.

Es disposa de carrera investigadora amb la descripció dels procediments i criteris de promoció.

No es disposa de procediments de promoció per la part d'administració.

- Requisits de promoció.

17 / 24

Es disposa de carrera investigadora amb els criteris de promoció.

No es disposa de criteris de promoció per la part d'administració.

- Promoció dels darrers anys per sexe.
No es disposa d'aquestes dades
- Participació d'homes i dones en processos de promoció.
No es disposa d'aquestes dades

5.3 Formació:

- Existència del pla de formació
Existeix un pla de formació anual
- Existència de la detecció de necessitats amb perspectiva de gènere.
S'envia a tota la plantilla un qüestionari per la detecció de necessitats de formació i aquest es avalua per la comissió de formació. No es disposa del càlcul de les necessitats segons sexe.
- Procediment per accedir a la formació.
El procediment és a través del qüestionari i inscripció en cada formació organitzada. Per la formació externa és el responsable de cada grup o la direcció qui valora i autoritza.
- Tipus de formació que reben homes i dones (segons temàtica).
No es disposa d'aquesta informació.
- Hores de formació de dones i homes en els darrers anys.
No es disposa d'aquesta informació.
- Tipus de formació que reben homes i dones (orientada a la professió actual o a la promoció interna):
No es disposa d'aquesta informació.
- Inversió en formació de dones i homes.
No es disposa d'aquesta informació
- Formació que s'imparteix per a la tornada d'una excedència. No s'imparteix de forma reglada.

Eix 2: Igualtat en les condicions de treball i, en especial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball

5.4 Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

- Existència de pla de Prevenció de Riscos Laborals.
Si, existeix un pla.
- Mesures de prevenció i denúncia de l'assetjament.
Revisar pla i procediments
- Persona responsable o comitè d'assetjament.
Revisar nomenaments.
- Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.
No s'han evaluat els riscos en perspectiva de gènere.
- Formació en matèria de riscos i amb perspectiva de gènere.
No es disposa.
- Absentisme laboral i motius de baixa.
No es disposa.

5.5 Condicions laborals

5.5.1 Igualtat retributiva entre dones i homes

- Distribució d'incentius desagregat per sexe.

Distribució d'homes i dones 2019:

Dones: 63

Homes: 21

19 / 24

Actualment no es disposa d'incentius perquè els salaris estan marcats per les taules pròpies i pels diferents òrgans finançadors (MINECO, Generalitat de Catalunya, Europa...)

- Distribució d'homes i dones per nivells retributius i categories professionals.

**PERSONAL
INVESTIGADOR**

Responsable de grup	40.500
Investigador sènior	30.600
Investigador clínic	26.600
Investigador postdoctoral	21.500
Investigador predoctoral	14.400

**PERSONAL GESTOR, DE SUPORT I
ADMINISTRATIU**

Cap OT	30.000
Responsable plataforma	24.000
Gestor de projectes	24.000
Administratiu	18.000
Auxiliar administratiu	15.000
Tècnic científic	15.000

Salari mitjà homes: 18.884 €

Salari mitjà dones: 18.281 €

A l'IISPV els nivells retributius i les categories professionals venen definides per la taula salarial aprovada pel Patronat de la Institució i per les diferents convocatòries públiques i els seus òrgans finançadors (MINECO, Generalitat

20 / 24

de Catalunya, Unió Europea...). Igualment les categories professionals provenen de les DLLT aprovades també en reunió de Patronat. No existeix diferencia per nivells retributius ni per categories professionals entre homes i dones.

Si es dona alguna difèrença salarial dintre d'una mateixa categoria laboral es deu a la parcialitat dels contractes de treball.

- Distribució d'homes i dones per nivell estudis

	Homes	Dones
Doctorat/da	6	22
Ensenyament universitari màster	6	13
Postgrau		1
Ensenyament universitari grau	5	6
Llicenciats	3	8
Diplomats		6
Grau superior FP		5
Grau mig FP		1
Educació secundària		1
TOTAL	21	63

- Existència de valoració de llocs de treball.
Existència taules salarials aprovades pel Patronat de la Institució.
- Distribució d'hores extres per sexe.
No existeixen hores extra

5.5.2 Condicions de treball d'homes i dones

- Assignació d'horaris a les persones.
No existeix diferència de criteris per l'assignació d'horaris depenent del sexe.
- Percentatge d'homes i dones per tipus de jornada.

% jornada	Homes	Dones
0.025-0.2	2	3
0.21-0.5	3	7
0.51-0.75	2	5
0.76-0.99	0	4
100	14	44
	21	63

5.5.3 Instal·lacions:

Les instal·lacions són adequades (serveis, vestuaris,...) en els diferents espais de treball en quan a perspectiva de gènere.

Eix 3: Redistribució dels temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

5.6 Conciliació de la vida laboral i personal

Flexibilitat horària dins de la franja d'entrada de 8 a 9.

Flexibilitat horària en quan a tres tardes l'horari de sortida és a les 15.00

Permisos per temes personals i envers els fills/es

Jornada intensiva en els mesos de juliol i agost i en el Nadal

Ajuda en la tramitació de la documentació i estança en personal investigador de fora del país.

5.7 Mobilitat

Pàrquing en el lloc de treball a preus reduïts



IISPV

INSTITUT
D'INVESTIGACIÓ
SANITÀRIA
PERE VIRGILI



Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya núm. inscripció 2206.- NIF G43814045

24 / 24

ÀMBITS DE TREBALL	SITUACIÓ ACTUAL 2019	ACCIONS PROPOSADES
Gestió organitzativa igualitària	FORTALESES El pla d'igualtat està publicat en la intranet de la Institució La institució segueix el codi de conducta de la Generalitat de Catalunya i té el seu propi codi de bones pràctiques científiques basat en el Codi de Bones Pràctiques científiques de la Generalitat de Catalunya La Institució està acreditada per la normativa europea HRS4R, Human Resources for Researchers.	Enviar el pla d'igualtat a tots els treballadors/es Treballar en la reavaluació de l'estratègia HRS4R
	AREES DE MILLORA No hi ha pressupost assignat per la gestió de la igualtat	Assignar pressupost per la gestió de la igualtat en el pressupost general de l'Institut. Revisió de la composició i activitat de les comissions d'igualtat i HRS4R
Participació i implicació del personal	FORTALESES	

	AREES DE MILLORA	Enviar el nou pla d'igualtat a cada treballador amb un resum del document per una lectura ràpida.	
	El pla d'igualtat no s'ha enviat individualment a cada treballador		
Llenguatge no sexista	FORTALESES		
	AREES DE MILLORA	En la nova pàgina web revisió del llenguatge i publicitat no discriminatòria.	
	No s'ha revisat el llenguatge emprat en les ofertes laborals.	Elaboració d'un llibre d'estil de llenguatge no discriminatori.	
	No es disposa de un llibre d'estil	Revisió llenguatge documentació generada per la Institució.	
Participació igualitària en els llocs de treball	FORTALESES		
	En les diferents àrees de la Institució la selecció es a través de convocatòria pública seguint procediment marcat en el pla de reclutament i selecció. Aquest pla		

		està acreditat a dintre de l'estratègia HRS4R. A molts de llocs de treball la persona ja ens arriba seleccionada perquè el candidat ja ha superat una convocatòria pública competitiva a través del MINECO o el Instituto de Salud Carlos III o del òrgan finançador. Es disposa de carrera investigadora per la promoció del personal.	
		AREES DE MILLORA No es disposa de carrera professional pel personal d'administració i plataformes En la detecció de necessitats de formació i en la formació realitzada no es disposa d'aquesta informació amb perspectiva de gènere.	Elaborar carrera professional per l'àrea d'administració i plataformes Elaborar un document d'indicadors en relació a la perspectiva de gènere sobre formació.
Presència de dones en càrrecs directius		FORTALESES En la part d'administració existeix un càrrec directiu	

		ocupat per una dona (33%).	
		AREES DE MILLORA En la part de recerca les responsables de grup són 5 de 21 grups de recerca (23%). La majoria d'aquests responsables de grup estan contractats pels Hospitals.	Fomentar la creació de coresponsables de grup dones
Conciliació de la vida personal i professional		FORTALESES Possibilitat de flexibilitat horària Possibilitat de teletreball Permisos per temes personals i de fills/es Jornada intensiva Nadal, juliol i agost Ajuda en tramitació de documentació o habitatge pel personal investigador que arriba de fora Catalunya.	
		AREES DE MILLORA	

Prevenió de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		FORTALESES Existència pla de prevenció de riscos laborals però aquests no s'avaluen en perspectiva de gènere.	Crear indicadors per avaluar els riscos laborals en perspectiva de gènere, l'absentisme laboral i els motius de baixa.
		AREES DE MILLORA El protocol d'assetjament no està actualitzat i algun dels membres no té cap formació en matèria	Actualitzar el pla i procediments del protocol d'assetjament. Renomenar i posar en funcionament la comissió d'assetjament Formació dels membres de la comissió
Igualtat retributiva entre dones i homes		FORTALESES Taula salarial aprovada per Patronat Taula salarial marcada per convocatòries públiques S'està treballant en el sector per crear un conveni laboral de recerca.	

	AREES DE MILLORA	
Condicions laborals igualitàries	FORTALESES En la empresa hi ha més dones (63) contractades que homes (21). L'assignació d'horaris i les possibilitats de flexibilitat horària son iguals tant per homes com per dones.	
	AREES DE MILLORA No es calculen els percentatges de permisos, baixes i acomiadaments	Crear una sèrie d'indicadors pel càlcul de permisos, baixes i acomiadaments
Mobilitat	FORTALESES Targeta pàrquing preus reduïts	

OBJECTIU	1.1 Optimitzar el funcionament de la comissió d'igualtat i la implementació d'accions
ÀMBIT	1. Gestió organitzativa igualitària
INDICADORS	– Pressupost assignat a la gestió de la igualtat. – Acreditacions segons normes de responsabilitat social. – Avaluació de l'HRS4R – Difusió externa i posada en comú de les pràctiques d'igualtat. – Grau de sensibilització de la plantilla en matèria d'igualtat.
TERMINI	30-11-2020

OBJECTIU	2.1 Millorar la comunicació i participació en matèria d'igualtat
ÀMBIT	2. Participació i implicació del personal
INDICADORS	– Redacció del document de lectura ràpida del Pla d'Igualtat – Percentatge de representació de les dones i homes en la comissió d'igualtat. – Accés a la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats. – Participació de la plantilla en la incorporació d'accions i mesures. – La plantilla sap que hi ha pla d'igualtat? – La plantilla coneix els canals de comunicació en matèria d'igualtat?
TERMINI	30-06-2020



IISPV

INSTITUT
D'INVESTIGACIÓ
SANITÀRIA
PERE VIRGILI

OBJECTIU	3.1 Assolir una comunicació neutra en la Institució
ÀMBIT	3. Llenguatge no sexista
INDICADORS	– Imatge a la web i altres mitjans igualitària – Publicitat no discriminatòria. – Comunicació oral i escrita no discriminatòria: • Usos del llenguatge als e-mails interns i externs • Llenguatge escrit de la web, els tríptics informatius, procediments interns... • Llenguatge oral
TERMINI	30-07-2020

OBJECTIU	4.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en la formació i promoció interna
ÀMBIT	4. Participació igualitària en els llocs de treball
INDICADORS	– Existència de DPT actualitzades – Descripcions de llocs de treball no sexistes – Redacció i difusió de les ofertes en un format neutre – Existència d'un pla de carrera professional per l'àmbit d'administració i plataformes – Càlcul anual de % d'homes i dones en cada fase del procés de selecció – Càlcul anual d'incorporacions per sexes – Càlcul anual de la distribució d'homes i dones per categories – Càlcul anual de la distribució d'homes i dones per àrees – Existència detecció de necessitats amb perspectiva de gènere – Hores de formació de dones i homes en els darrers anys – Percepció de la plantilla
TERMINI	30-06-2021

OBJECTIU	5.1 Fomentar la participació de dones en llocs directius o de responsables de grup
ÀMBIT	5. Presència de dones en càrrecs directius
INDICADORS	– Procediments de promoció en els grups de recerca. Creació dels o de les corresponents de grup. – Proporció de dones per nivells jeràrquics – Percepció de la plantilla
TERMINI	31-12-2021

OBJECTIU	6.1 Potenciar les mesures de conciliació
ÀMBIT	6. Conciliació de la vida personal i professional
INDICADORS	– Mesures de conciliació. – Adequació d'horaris que permetin la conciliació: • Reunions • Horaris d'entrada i sortida • Horaris de les formacions... – Proporció d'homes i dones que demanen i utilitzen les mesures de conciliació. – Percepció d'homes i dones
TERMINI	31-12-2021



IISPV

INSTITUT
D'INVESTIGACIÓ
SANITÀRIA
PERE VIRGILI

OBJECTIU	7.1 Assolir una gestió de la salut i prevenció de riscos laborals igualitària
ÀMBIT	7. Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere
INDICADORS	– Mesures de prevenció/ denúncia de l'assetjament – Persona responsable o comitè d'assetjament – Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere – Anàlisi dels riscos, absentisme i les baixes amb perspectiva de gènere (segons motius) – Formació en matèria de riscos i amb perspectiva de gènere – Nombre de denúncies anuals – Nombre de consultes a persones de referència – La gent sap que hi ha un protocol? – La gent sap qui és la persona de referència?
TERMINI	31-12-2021

OBJECTIU	8.1 Garantir condicions laborals igualitàries
ÀMBIT	8. Condicions laborals igualitàries
INDICADORS	Existència de l'informe anual d'indicadors – Percentatge d'homes i dones per tipus de contracte – Assignació d'horaris a les persones – Percentatges de baixes i acomiadaments – Percentatge d'homes i dones per tipus de jornada. – Retribució anual mitjana d'homes i dones – Retribució mitjana d'homes i dones per categoria professional (sou base i variable) – Distribució d'homes i dones per nivells retributius i categories professionals. – Existència de valoració de llocs de treball.
TERMINI	31-12-2021

ACCIÓ	1.1.1 Assignar pressupost per la gestió de la igualtat en el pressupost general de l'Institut.
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	1.1 Funcionament de la comissió d'igualtat i la implementació d'accions
DESCRIPCIÓ	Assignar una partida pressupostària a la gestió de la igualtat
PASSOS A SEGUIR	-Presentació al Comitè de Direcció d'un pressupost amb les accions a seguir en quan a gestió d'igualtat -Aprovació per part del Comitè de Direcció -Designació de la persona responsable -Execució de les accions proposades -Seguiment de les accions i del pressupost
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Comissió d'igualtat i departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	A través de la intranet, penells informatius, sessions de formació, reunions departamentals...
PRESSUPOST	Material fungible, expert i hores personal
TEMPORALITZACIÓ	30-11-2020

ACCIÓ	1.1.2 Revisió de la composició i activitat de les comissions d'igualtat i HRS4R
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	1.1 Funcionament de la comissió d'igualtat i la implementació d'accions
DESCRIPCIÓ	Anàlisi, formació i definició de les persones que formaran les comissions d'igualtat i HRS4R
PASSOS A SEGUIR	-Cerca i definició de les persones que formaran les comissions -Aprovació per part del Comitè de Direcció -Formació d'aquestes persones -Funcionament de les comissions
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Comissió d'igualtat i departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	A través de la intranet, panells informatius, sessions de formació, reunions departamentals...
PRESSUPOST	Material fungible, experti hores personal
TEMPORALITZACIÓ	30-01-2020

ACCIÓ	2.1.1 Enviar el nou pla d'igualtat als treballadors amb un document resum de lectura ràpida
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	2.1 Millorar la comunicació i participació en matèria d'igualtat
DESCRIPCIÓ	Enviar el nou pla d'igualtat als treballadors i obtenir un feedback
PASSOS A SEGUIR	-Enviar pla d'igualtat -Sol·licitar resposta per part dels treballadors
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de comunicació i departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions de formació
PRESSUPOST	Material fungible, expert i hores personal
TEMPORALITZACIÓ	30-06-2020

ACCIÓ	3.1.1 En la nova pàgina web revisió del llenguatge i publicitat no discriminatòria.
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	3.1 Assolir una comunicació neutra en l'Institut
DESCRIPCIÓ	Anàlisi del llenguatge, imatges, continguts emprats en la nova web de la Institut
PASSOS A SEGUIR	-Formació del personal de comunicació en matèria de llenguatge i publicitat no discriminatòria -Revisió de la pàgina web -Correcció en el cas necessari
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de comunicació i departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions de formació, reunions departamentals...
PRESSUPOST	Material fungible, expert i hores personal
TEMPORALITZACIÓ	30-07-2020

ACCIÓ	3.1.2 Elaboració d'un llibre d'estil de llenguatge no discriminatori.
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	3.1 Assolir una comunicació neutra en l'Institut
DESCRIPCIÓ	Elaboració d'un llibre-guia per l'ús de llenguatge no sexista ni discriminatori
PASSOS A SEGUIR	-Recerca i avaluació de diferents guies de llenguatge no sexista ni discriminatori -Redacció llibre IISPV -Revisió per part del Comitè de Direcció -Aprovació per part del Patronat
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions de formació, reunions departamentals...
PRESSUPOST	Material fungible+hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	28-02-2020

ACCIÓ	3.1.3 Revisió llenguatge i documentació generada per la Institució.
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	3.1 Assolir una comunicació neutra en l'Institut
DESCRIPCIÓ	Elaboració d'un llibre-guia per l'ús de llenguatge no sexista ni discriminatori
PASSOS A SEGUIR	-Revisió del llenguatge emprat en la documentació de la Institució. -Rectificació i elaboració de les noves versions
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal i departament de comunicació
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions de formació, reunions departamentals...
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	30-07-2020

ACCIÓ	4.1.1 Elaborar carrera professional per l'àrea d'administració i plataformes
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	4.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en la formació i promoció interna
DESCRIPCIÓ	Elaboració de la carrera professional per l'àrea d'administració i pel personal de les diferents àrees de suport.
PASSOS A SEGUIR	-Recerca i avaluació de diferent documentació envers les carreres professionals -Redacció carrera professional -Revisió per part del Comitè de Direcció -Aprovació per part del Patronat
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions de formació, reunions departamentals...
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	30-06-21

ACCIÓ	4.1.2 Elaborar un document d'indicadors de formació en relació a la perspectiva de gènere sobre formació.
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	4.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en la formació i promoció interna
DESCRIPCIÓ	Elaboració d'un document que reculli els indicadors a seguir per l'avaluació de la formació en relació la perspectiva de gènere.
PASSOS A SEGUIR	-Redacció del document d'indicadors -Revisió per part del Comitè de Direcció -Aprovació per part del Patronat
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Reunions departamentals
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	30-06-20

ACCIÓ	5.1.1 Fomentar la creació de coresponsables de grup
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	5.1 Fomentar la participació de dones en llocs directius o de responsables de grup
DESCRIPCIÓ	Avaluació dels diferents grups de recerca en relació la perspectiva de gènere
PASSOS A SEGUIR	-Cerca i redacció de criteris -Avaluació resultats per part del Comitè de Direcció
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Direcció
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Reunions amb els grups de recerca
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	31-12-21

ACCIÓ	6.1.1 Enquesta anual de la participació i preferència de les mesures de conciliació
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	6.1 Potenciar les mesures de conciliació
DESCRIPCIÓ	Càlcul anual de la participació i preferència del personal en quan a les mesures de conciliació.
PASSOS A SEGUIR	-Redacció enquesta -Difusió enquesta entre els treballadors -Anàlisis dels resultats -Aplicació de noves mesures si és el cas
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions departament de personal
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	31-12-22

ACCIÓ	7.1.1 Crear indicadors per avaluar els riscos laborals en perspectiva de gènere
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	7.1 Assolir una gestió de la salut i prevenció de riscos laborals igualitària
DESCRIPCIÓ	Càlcul anual dels indicadors d'aquest àmbit en perspectiva de gènere
PASSOS A SEGUIR	-Redacció manual indicadors -Càlcul resultats -Anàlisis dels resultats -Aplicació de noves mesures si és el cas
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions departament de personal
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	31-12-21



IISPV

INSTITUT
D'INVESTIGACIÓ
SANITÀRIA
PERE VIRGILI

ACCIÓ	7.1.2 Actualitzar el pla i procediments del protocol d'assetjament
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	7.1 Assolir una gestió de la salut i prevenció de riscos laborals igualitària
DESCRIPCIÓ	Revisió i nova redacció del protocol d'assetjament
PASSOS A SEGUIR	-Revisió protocol -Correcció -Aprovació nou protocol -Difusió nou protocol
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions departament de personal
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	30-06-21



IISPV

INSTITUT
D'INVESTIGACIÓ
SANITÀRIA
PERE VIRGILI

ACCIÓ	7.1.3 Revisar membres i formació de la comissió d'assetjament
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	7.1 Assolir una gestió de la salut i prevenció de riscos laborals igualitària
DESCRIPCIÓ	Revisió dels membres actuals i formació
PASSOS A SEGUIR	-Revisió dels membres actuals -Canviar si es necessàri -Aprovació de la nova comissió -Formació
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions departament de personal
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	30-06-2020

ACCIÓ	8.1.1 Crear un document d'indicadors de revisió anual sobre les condicions laborals igualitàries
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	8.1 Garantir condicions laborals igualitàries
DESCRIPCIÓ	Creació del document d'indicadors en relació les condicions laborals
PASSOS A SEGUIR	-Redacció document indicadors -Recollida informació -Anàlisis dels resultats -Aplicació de noves mesures si és el cas
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de personal
RECURSOS MATERIALS	Fungible
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Sessions departament de personal
PRESSUPOST	Material fungible, hores personal implicades
TEMPORALITZACIÓ	31-12-21

Seguiment i avaluació

A l'Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili considerem el procés d'implantació del pla d'igualtat com un procés dinàmic i flexible on participen totes les persones de la organització. Per aquest motiu, es portarà a terme un seguiment de la implantació de cadascuna de les accions previstes, cosa que ens donarà un feedback continuat de la direcció que prenem. Això pot implicar que, durant el transcurs de la implantació d'aquest primer pla d'igualtat puguem necessitar la incorporació de noves accions que puguin enriquir el procés.

Aquest seguiment es portarà a terme per part de la persona responsable de cada acció i es posarà en comú el seu transcurs en les reunions de la comissió d'igualtat de l'empresa. Les reunions s'establiran amb una periodicitat mensual durant el primer any i seran convocades per la persona que coordinarà la comissió.

Les accions plantejades inicialment, estan orientades a la consecució d'una igualtat d'oportunitats en la selecció, formació i promoció de personal, entre altres aspectes, que considerem és necessària per a poder equilibrar la presència d'homes i dones en la nostra organització, tant per nivell retributius com per departaments i llocs de treball. Malgrat tot, si aquestes accions veiéssim, durant les sessions de seguiment, que no són suficients per a la consecució dels objectius plantejats, la comissió d'igualtat serà l'encarregada d'analitzar l'adequació del disseny d'accions positives. Aquesta adequació serà estudiada conjuntament amb les persones responsables dels diferents departaments i amb la opinió de la plantilla, tenint en compte que ja estarem en un moment més avançat de la implantació del pla, on totes les persones estaran sensibilitzades i informades respecte al pla i les seves implicacions i objectius.

Per a que el seguiment de les diferents accions ens sigui útil a l'hora de fer-ne la seva avaluació, les persones responsables podran documentar de manera sistemàtica els problemes que sorgeixin, els aspectes que cal millorar o, senzillament, com està funcionant i quins resultats està donant l'acció en concret, amb una fitxa de seguiment

que ens garanteix que el seguiment es desenvolupa de manera correcta i sistemàtica.

Malgrat tot, sota petició de qualsevol dels membres de la comissió es podrà celebrar una reunió extraordinària que permeti analitzar dificultats sorgides en la implantació de qualsevol de les accions, així com propostes rebudes de qualsevol persona de la organització i de les persones responsables de cada acció.

Una vegada finalitzat tot el procés d'implantació del pla d'igualtat, es procedirà a l'avaluació del mateix. Aquesta avaluació partirà de les dades recollides durant tot el seguiment de la implantació de les accions, les propostes i percepcions de la plantilla així com de l'anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives que ja van ser objecte d'anàlisi en la diagnosi del present pla. De la mateixa manera, tant les dades quantitatives com qualitatives seran analitzades per la comissió d'igualtat i, en els casos que es consideri necessari, aquesta informació es complementarà amb entrevistes individuals i/o de grup amb membres de la plantilla.

Temporalització

Tot seguit presentem un calendari on hem relacionat les tasques realitzades amb la seva temporalització per a cada una de les fases del pla, des del inici on l'empresa es va dedicar a fer una recerca d'informació fins a l'avaluació del pla implantat.

Entre aquestes dues fases estan detallades: les dates en que l'empresa va procedir a informar el personal de la organització sobre la futura implantació del pla d'igualtat i la implicació des de direcció, les etapes de la investigació i diagnosi amb la recollida de dades, seguida de la identificació i anàlisi de les mateixes que ens donava els punts de millora que s'havien de plantejar. De la mateixa manera, s'han detallat els terminis previstos per a la implantació de cadascuna de les accions dissenyades que conformen el present pla d'igualtat.

2 / 2

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ÀMBIT	OBJECTIUS	ACCIONS	DATA PREVISTA	DATA REAL	OBSERVACIONS	HIPERVINCLE
	1.1, 1.2...	1.1, 1.1, 1.1, 2... (aquest tipus de numeració ens permet afegir accions durant el transcurs del pla, podent posar-les en ordre i sabent a quin objectiu fan referència (el primer número indica l'àmbit i el segon l'objectiu))	La que figura al pla	Data en la que es realitza l'acció	Facilitats, dificultats, motius de no realització...	posar hipervincle a totes les evidències escanejades (de cada acció). En cas d'inspecció, el seguiment és fàcil de justificar perquè tenim tota la documentació escanejada i amb hipervincle en 5 minuts està llesta.
1. Gestió organitzativa igualitària	1.1 Funcionament de la comissió d'igualtat i la implementació d'accions	1.1.1 Assignar pressupost per la gestió de la igualtat en el pressupost general de l'Institut.	30/11/2020			
		1.1.2 Revisió de la composició i activitat de les comissions d'igualtat i HRS4R	30/01/2020			
2. Participació i implicació del personal	2.1 Difusió del pla d'igualtat	2.1.1 Enviar el nou pla d'igualtat a cada treballador amb un resum del document per una lectura ràpida.	30/06/2020			
3. Llenguatge no sexista	3.1 Revisió del llenguatge emprat en la Institució	3.1.1 En la nova pàgina web revisió del llenguatge i publicitat no discriminatòria.	30/07/2020			
		3.1.2 Elaboració d'un llibre d'estil de llenguatge no discriminatori.	28/02/2020			
		3.1.3 Revisió llenguatge documentació generada per la Institució.	30/07/2020			
4. Participació igualitària en els llocs de treball	4.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en la formació i	4.1.1 Elaborar carrera professional per l'àrea d'administració i plataformes	30/06/2021			
		4.1.2 Elaborar un document d'indicadors de formació en relació a la perspectiva de gènere sobre formació.	30/06/2020			
5. Presència de dones en càrrecs directius	5.1 Fomentar la participació de dones en llocs directius o de responsables de grup	5.1.1 Fomentar la creació de coresponsables de grup	31/12/2021			
6. Conciliació de la vida personal i professional	6.1 Potenciar les mesures de conciliació	6.1.1 Enquesta anual de la participació i preferència de les mesures de conciliació	31/12/2022			
7. Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	7.1 Assolir una gestió de la salut i prevenció de riscos laborals igualitària	7.1.1 Crear indicadors per avaluar els riscos laborals en perspectiva de gènere, l'absentisme laboral i els motius de baixa.	31/12/2021			
		7.1.2 Actualitzar el pla i procediments del protocol d'assetjament.	30/06/2021			
		7.1.3 Revisar membres i formar la comissió d'assetjament	30/06/2020			
8. Condicions laborals igualitàries	8.1 Garantir condicions laborals igualitàries	8.1.1 Crear una sèrie d'indicadors pel càlcul de permisos, baixes i acomiadaments	31/12/2021			