

IISPV

III Pla d'Igualtat de l'IISPV 2023-2026

Índex

Introducció	3
Marc Normatiu	5
Metodologia	11
Parts que negocien i aproven el pla	15
Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació.....	15
Diagnosi de gènere.....	17
1.- Cultura i gestió organitzativa	17
2.- Condicions laborals i classificació professional.....	22
2.1.- Característiques generals de la plantilla	22
2.2.- Condicions contractuals de dones i homes.....	27
2.3.- Classificació professional.....	33
3.- Procés de selecció i contractació	35
4.- Infrarepresentació femenina.	45
5.- Promoció i/o desenvolupament professional.....	49
6.- Formació interna i/o contínua	53
7.- Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes.....	56
Auditoria salarial	57
Valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.....	59
Bretxa salarial de gènere a l'IISPV.....	63
Bretxa Salarial de Gènere per categoria professional.....	64
Bretxa Salarial de Gènere per Grup Professional.....	67
Bretxa Salarial de Gènere per Lloc de treball.....	71
Bretxa salarial de gènere tenint en compte les agrupacions de treballs que tenen el mateix valor segons la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.	72
Bretxa Salarial de Gènere en els complementos salarials.....	74
Conclusions de l'auditoria salarial i pla d'actuacions per corregir les desigualtats retributives detectades	80
8.- Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	82
9.- Salut laboral	88
10.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	91
11.- La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric.	95
12.- Violència de gènere.....	102

Pla d'acció. Objectius estratègics	105
Pla d'acció: Objectius i accions.....	107
1.- Cultura institucional.....	107
2.- Condicions laborals i classificació professional.....	109
3.- Procés de selecció i contractació.....	110
4.- Infrarepresentació femenina.....	112
5.- Promoció i desenvolupament professional.....	113
6.- Formació.....	114
7.- Política retributiva.....	115
8.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	116
9.- Salut laboral amb perspectiva de gènere.....	117
10.- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	118
11.- Comunicació amb perspectiva de gènere.....	119
12.- Violència de gènere.....	120
Pla d'acció: Detall de les accions a realitzar.....	121
1.- Cultura institucional.....	121
2.- Condicions laborals i classificació professional.....	124
3.- Procés de selecció i contractació.....	125
4.- Infrarepresentació femenina.....	127
5.- Promoció i desenvolupament professional.....	128
6.- Formació.....	129
7.- Política retributiva.....	132
8.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	134
9.- Salut laboral.....	136
10.- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	138
11.- Comunicació amb perspectiva de gènere.....	140
12.- violència de gènere.....	140
Pla d'acció: calendari de les accions.....	142
Seguiment i avaluació del pla.....	144
Comissió de Seguiment i Avaluació del III Pla d'igualtat de l'IISPV.....	144
Informe anual de seguiment.....	146
Avaluació final del pla d'igualtat.....	148
Procediment de modificació del pla d'igualtat i de resolució de discrepàncies.....	151

Introducció

El Tercer Pla d'Igualtat de l'Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili (en endavant, IISPV) és fonamental per continuar treballant, de manera efectiva, el principi d'igualtat de gènere en totes les polítiques i actuacions que realitza l'entitat.

L'IISPV va aprovar el seu primer Pla d'Igualtat l'any 2015 i el segon Pla d'Igualtat el 2020.

L'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 d'IISPV són les comarques del Camp de Tarragona i les Terres de l'Ebre.

MISSIÓ:

L'Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili és una Institució Pública dedicada a promoure, consolidar i traslladar el resultat de la seva capacitat de recerca i la innovació, per enfortir sistema de salut, aportant solucions que millorin la salut de les persones i el benestar dels ciutadans.

VISIÓ:

Ser un centre referent en investigació, innovació i transferència biomèdica a nivell nacional i internacional, mitjançant un model eficient i sostenible per contribuir a la millora de la qualitat de vida dels pacients i la societat.

VALORS:

Aquest sistema de qualitat es basa en els valors promoguts per la direcció:

- **IDENTITAT:** Treballem en un àmbit multidisciplinari, transversal i integrador que, en la seva diversitat, ens compromet en un objectiu de cooperació en la millora comuna i constant.
- **ADAPTABILITAT:** Som professionals inquiets, crítics i curiosos que volem realitzar la nostra activitat estant sempre al més alt nivell possible, sent capaços a estar oberts a millorar contínuament i assolir la complexitat i l'evolució transformadora i innovadora del que realitzem.
- **COOPERACIÓ:** Estem disposats a compartir el nostre coneixement i integrar-lo amb altres entitats de recerca per generar major valor i arribar a millors resultats en aliances profitoses.
- **HONESTEDAT:** Ens sentim amb la necessitat de actuar incorporant criteris ètics i de responsabilitat social, sent conscients que hem de reportar periòdicament de forma transparent els nostres resultats contrastats i avaluats davant dels nostres Patrons, dels professionals i de la ciutadania.

- PROXIMITAT: Treballem sent conscients i orientats a la realitat de la demanda sanitària, centrats i prioritant els problemes de salut que ofereixin els millors resultats que exigeix el nostre sistema de salut i que beneficien als nostres ciutadans.

Nom i Raó Social	Fundació Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili (IISPV)
CIF/NIF	G43814045
Direcció	Carrer Escoxador s/n 43003 Tarragona
Forma jurídica	Fundació (any constitució 2005)
Activitat econòmica (Codi CNAE)	7219 (Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas)
Sector	Recerca
Descripció de l'activitat	L'Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili (IISPV) és una institució que integra la recerca en l'àmbit de la biomedicina del Camp de Tarragona i Terres de l'Ebre.
Àmbit territorial	Catalunya. Província de Tarragona
Telèfon	977 759395
Web	http://www.iispv.cat
Persona de contacte. Responsable de temes d'igualtat	Joan Vendrell (director) direcció@iispv.cat
Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa (especificar els codis del o dels convenis d'aplicació)	Conveni col·lectiu d'Oficines i Despatxos

Marc Normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

Normativa internacional

Declaració Universal de Drets Humans

L'article 1 de la Declaració Universal de Drets Humans, adoptada per l'Assemblea General de l'ONU el 10 de desembre de 1948, va declarar que *“tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets”* i en l'article 2 va declarar que *“tota persona té tots els drets i llibertats consagrades en aquesta Declaració, sense distinció de cap tipus, com raça, color, sexe, idioma, religió, naixement o qualsevol altra condició”*.

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)

La Convenció va ser aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En el seu article 4.1. assenyala que: *“L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte”*.

Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores

El 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín va marcar un punt d'inflexió important en l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Pequín i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre els quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etcètera. Així, la conferència de Pequín, construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors, va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

Abans de la Conferència de Beijing les Nacions Unides havien organitzat tres conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980 i Nairobi el 1985.

Pacte Mundial i els Objectius de Desenvolupament Sostenible

El Pacte Mundial de les Nacions Unides persegueix 2 objectius principals: (1) incorporar els 10 Principis en les activitats empresarials de tot el món. (2) Canalitzar accions per assolir els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

Els 10 Principis del Pacte Mundial són els valors essencials des del naixement de la iniciativa l'any 2000. Es basen en diverses declaracions de les Nacions Unides en matèria de drets humans, normes laborals, mediambientals i anticorrupció i gaudeixen de consens universal. El principi 6 estableix que *“les empreses hauran de recolzar l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació”*.

Els ODS proporcionen a les organitzacions un marc universal i coherent per guiar les seves contribucions al desenvolupament sostenible i crear valor compartit. L'Objectiu 5 *“Aconseguir la igualtat entre gèneres i apoderar a totes les dones i les nenes”* demana la implicació de les organitzacions per aconseguir aquest objectiu.

Normativa europea:

Conveni per la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950)

Conveni firmat pels membres del Consell d'Europa. Estableix en el seu article 14 la prohibició de discriminació per raó de raça, sexe, color, llengua, religió, opcions polítiques o altres, origen nacional o social pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.

Carta Social Europea (1961)

El Consell d'Europa adopta el 1961 la Carta Social Europea, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i que reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996 (que substitueix l'anterior) prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

Tractat constitutiu de la Comunitat Europea. Tractat d'Amsterdam (1997)

L'article 8 (antic article 3, apartat 2, TCE) diu que en totes les seves accions, la Unió cerca d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat. I en l'article 10 quan regula la definició i l'execució de les seves polítiques i accions, estableix que la Unió cerca de lluitar contra qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça o origen ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

L'Art. 141.4 d'aquest tractat estableix que *“Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals”*.

La legislació europea en matèria d'igualtat de gènere ha obligat molts estats membres a aprovar lleis contra la discriminació laboral, l'assetjament sexual o la violència masclista.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)

La Carta de Drets Fonamentals de la UE proclamada pels Presidents del Consell, del Parlament i de la Comissió al principi del Consell Europeu de Niça el 7-12-2000 (DO C 364 de 18.12.2000, p.1) estableix el principi de la igualtat de sexes en tots els àmbits i inclou vàries disposicions amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre homes i dones.

En el capítol III, l'article 23, consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE) (2010)

El tractat en el seu articulat estableix que la Unió perseguirà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la seva igualtat (article 8); recolzarà l'actuació dels Estats membres per aconseguir la igualtat entre homes i dones en relació a les oportunitats en el mercat laboral i en el tracte en el treball (article 153.1.i); i prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions (l'article 157).

Carta Europea de la Dona (2010)

La Comissió Europea va aprovar aquesta carta per promoure de forma més eficaç la igualtat entre dones i homes a Europa i en el món. Les desigualtats de gènere afecten directament a la cohesió econòmica i social, així com al creixement sostenible, la competitivitat i el desenvolupament demogràfic.

La Comissió ressalta la necessitat de contemplar la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques i la Carta proposa cinc àmbits d'actuació concrets: la independència econòmica, la igualtat salarial, la representació de les dones en la presa de decisions i en els llocs de responsabilitat, la dignitat i integritat de les dones i l'acció exterior de la UE.

Normativa estatal

La **Constitució espanyola de 1978** reconeix la igualtat des d'una una triple dimensió:

A) com valor superior (article 1.1 CE):

Art.1.1 CE: Espanya es constitueix en un Estat Social i Democràtic de Dret, que propugna com valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

B) com clàusula d'objectius del poder o igualtat material (article 9.2 CE):

Art.9.2 CE: Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

C) com principi d'igualtat o igualtat formal (article 14 CE):

Art.14 CE: els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones "que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

L'article 45 d'aquesta llei exposa que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.

En el cas de les empreses de cinquanta treballadors/es o més, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

L'article 46 de la Llei orgànica d'igualtat defineix els plans d'igualtat de les empreses com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Aquesta mateixa llei, en l'article 48 presenta les mesures que l'empresa ha de realitzar per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

Dins de **l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre)** hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses, entre aquests articles convé destacar els següents:

Article 4.2.c. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

c) No ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.

Article 4.2.e. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions,

discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 17.1. No-discriminació en les relacions laborals.

S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en la feina, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a l'empresa o relacionades amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

Article 54.2.g. Es consideraran incompliments contractuals:

g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa”.

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i que modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés.

Els seus articles 4, 5 i 6 regulen el procediment de constitució i les competències de la comissió negociadora del Pla d'igualtat de la qual participaran de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura del possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

Tanmateix, els articles 7, 8 determinen el contingut mínim dels plans d'igualtat i l'article 9 la vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla.

Finalment, s'estableixen al Capítol IV del citat Reial Decret les obligacions de registre obligatori i dipòsit voluntari de les mesures del pla.

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes estableix els elements essencials per combatre la desigualtat retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra la mateixa, promovent les condicions necessàries i remonent els obstacles existents, a través d'un sistema retributiu transparent, complementat per un procediment d'accés a la informació adequat i per una correcta definició dels aspectes rellevants en la conceptualització de la feina d'igual valor.

Els articles 3 i 4 estableixen respectivament els principis de transparència retributiva, identificant les discriminacions i en concret les degudes a les incorrectes valoracions de llocs de treball i la obligació d'igual retribució per treball d'igual valor vinculant a totes les empreses, sense importar el nombre de persones treballadores, i a tots els convenis i acords col·lectius.

Al capítol tercer s'estableixen els instruments per fer efectiu el principi de transparència retributiva: el registre retributiu, l'auditori retributiva que s'aplica a totes les empreses que tenen l'obligació de tenir plans d'igualtat i la transparència en la negociació col·lectiva.

En aquest sentit, el reglament d'igualtat retributiva, complementa la regulació continguda en l'esmentat RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, alhora que desenvolupa els articles 22.3 i 12.4.d) de l'Estatut dels Treballadors, que van ser modificats pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, i que estableixen, respectivament l'obligació de que la classificació professional es realitzi d'acord amb criteris lliures de discriminació, i la garantia d'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, també en el cas dels contractes a temps parcial.

Metodologia

L'IISPV va aprovar el seu Primer Pla d'Igualtat l'any 2015 i el Segon Pla d'Igualtat va ser aprovat en la reunió de Patronat de 10 de juliol de 2020.

Compromís. Tot i que el segon Pla d'Igualtat encara estaria vigent, l'IISPV va decidir començar un nou procés de disseny per complir amb les novetats legislatives, ja que el II Pla analitza tots els àmbits rellevants en igualtat d'oportunitats però no realitza cap auditoria retributiva, novetat regulada pel RD 902/2020 i tampoc va ser aprovat per una comissió que compleixi amb els nous requisits legislatius.

En relació a l'actual legislació el III Pla ha sigut debatut i aprovat per la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat, organisme que no coincideix amb la comissió d'igualtat que va aprovar el Segon pla perquè segons el RD 901/2020 és una comissió sense legitimitat negociadora, al no tenir l'empresa representació legal de la plantilla.

Constitució de la Comissió de Negociació, conformada de manera paritària entre representants de la empresa y representants de les persones treballadores.

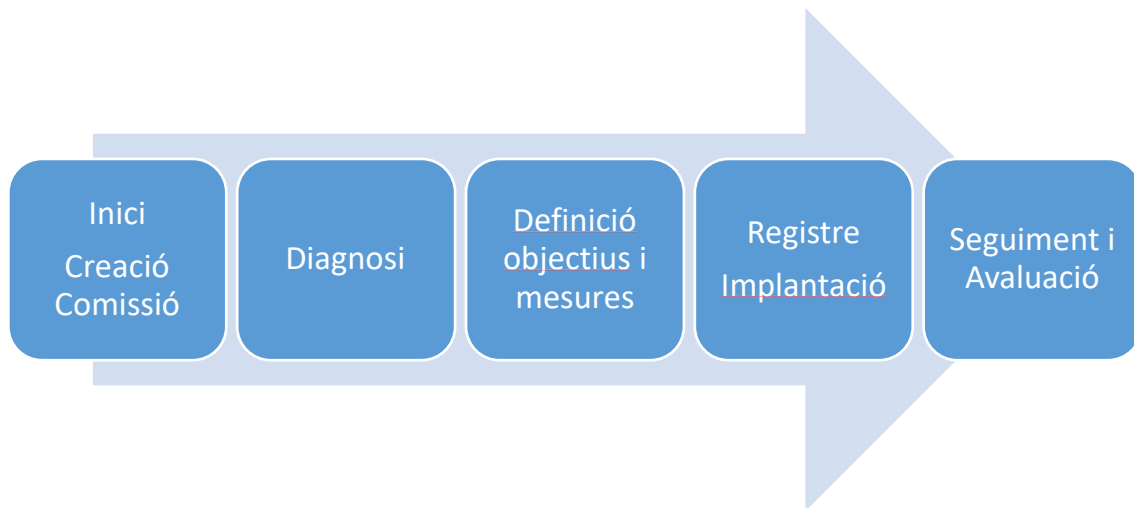
El nou Pla d'Igualtat que aquí es presenta ha tingut en compte les actuacions ja implementades del II Pla.

IISPV té diferents centres de treball, entesos com espais on les persones contractades realitzen la seva feina. L'IISPV no disposa de centres de treball propis i per aquest motiu utilitza els espais de les institucions constituents i associades. S'han tingut en compte els diferents centres en la diagnosi, però en la major part de les qüestions analitzades no es considera que es tracti d'una dada rellevant o que causi diferències o desigualtats.

El 19 de maig de 2022 es va constituir la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat d'IISPV amb una composició paritària, per part de l'empresa: Elisabet Galve Aixa i David Martín Frigols i en representació de la part social: Adoración Balmaseda, en representació del sindicat Comissions Obreres i Enrique Martín i Neus Roig amb en representació del sindicat Unió General de Treballadors.

Elisabet Galve, membre de la Comissió és l'agent d'igualtat d'IISPV.

Les fases que s'han seguit per elaborar el Pla han estat les següents:



Diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per realitzar el diagnòstic del Pla es combinaran 5 tècniques d'investigació per considerar que són complementàries i faran possible aconseguir una foto més detallada de la realitat:

Anàlisi documental i estadístic: recopilació i anàlisi de tota la documentació existent sobre la situació d'homes i dones dins de l'empresa i sobre la cultura empresarial sobre gestió de la diversitat.

- Conveni col·lectiu aplicable
- Segon Pla d'igualtat IISPV
- Dades estadístiques de la plantilla desagregades per sexe.
- Documents estratègics i programàtics.
- Informes interns.
- Protocols de processos estandarditzats.
- Normativa de règim intern.
- Documentació interna de comunicació.

Qüestionari de percepció sobre la igualtat a l'empresa: eina per avaluar el coneixement que té la plantilla dels recursos existents i la seva percepció sobre els temes d'igualtat i diversitat. El qüestionari es va realitzar utilitzant instruments digitals.

El qüestionari es va enviar a totes les treballadores i treballadors, que van poder respondre telemàticament del 08/02/2022 al 25/02/2022.

Van respondre al qüestionari 52 persones, que representen el 54% de la plantilla. 38 dones, que representen el 52% de les treballadores i 14 homes, el 58% dels treballadors.

Tot i no haver obtingut una participació superior al 50% i per tant, representativa, es tracta dels percentatges de participació que IISPV obté normalment en els processos interns que realitza, sigui quin sigui l'àmbit temàtic a tractar.

Entrevistes en profunditat a persones informants claus. S'ha utilitzat aquesta metodologia qualitativa per aprofundir en la informació aconseguida a través de la documentació i les estadístiques. Els informants claus van ser triats per les seves funcions, per una part, les persones que gestionen els processos relacionats amb la gestió de recursos humans que el Pla analitza i per una altra part, el gerent, al ser la persona amb poder de decisió sobre elements claus de la cultura empresarial existent a IISPV.

S'han realitzat 3 entrevistes: una a l'equip de Recursos Humans (Conchi Aznárez i Alberto López), una segona amb David Martin, gerent i una tercera amb Elisabet Galve, responsable de l'oficina tècnica.

Grups focals. Tècnica qualitativa de recollida d'informació, que s'ha utilitzat per assolir els següents objectius:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que participen en el Focus Group en relació als diferents àmbits temàtics que analitza el Pla d'Igualtat.
- Conèixer la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla i de les primeres conclusions en relació a la diagnosi.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'Igualtat.

Es va realitzar un primer grup focal, en format presencial a les instal·lacions de l'IISPV de Tarragona, el 8 de juliol de 2022 de les 9:30 a les 11:30 hores amb la participació de 3 persones: 2 dones i homes, que formaven part de l'administració i plataformes, sense cap participació de la part d'investigació, motiu pel qual es va acordar realitzar un segon grup focal amb 3 persones de l'àmbit de la investigació.

El 28 de juliol de 2022 de les 9:00 a les 11:00 hores es va realitzar el segon grup focal, també presencial, amb 2 dones i 1 homes de l'àmbit de la recerca.

L'aposta de realitzar dos grups focals es va fer per obtenir informació qualitativa que donés la possibilitat de suplir les poques respostes obtingudes en el qüestionari de percepció que es va enviar a tota la plantilla.

La diagnosi analitza cadascuna de les matèries que preveu l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març modificat pel RD. 901/2021:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el RD 902/901, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Pla d'Igualtat. A partir de les conclusions del diagnòstic de gènere que va ser debatut i aprovat en la reunió de la Comissió de negociació del 12 de desembre del 2022 es van decidir els objectius i àmbits prioritaris i les accions a desenvolupar per a cada un d'aquests àmbits, que es van consensuar a la reunió de la comissió de negociació del 13 de febrer del 2023.

En la reunió de la Comissió de Negociació del 22 de febrer del 2023 es va aprovar el tercer Pla d'Igualtat d'IISPV.

Parts que negocien i aproven el pla

Tenint en compte les indicacions de l'article 5 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la comissió negociadora està formada per una participació paritària de la representació de l'empresa i de les persones treballadores.

Al no tenir IISPV representació legal dels treballadors i treballadores es va realitzar la crida als sindicats més representatius i més representatius del sector i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat. Sindicats que van respondre afirmativament i que han format part d'aquesta Comissió.

Comissió Negociadora:

En representació de l'empresa	
Nom	càrrec
Elisabet Galve Aixa	Responsable de l'oficina tècnica
Francesc López	Gerent
En representació de la plantilla	
Adoración Balmaseda	Sindicat CC.OO
Enrique Martin	Sindicat UGT

La comissió de negociació es va constituir amb David Martí Frigols, en representació de l'empresa, que ocupava el càrrec de gerent i va ser substituït per Francesc López, nou gerent, amb l'acord de la comissió de negociació.

Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació

Àmbit personal

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, inclòs el personal d'alta direcció, independentment de la seva relació contractual i de les seves circumstàncies professionals i personals.

El Pla d'Igualtat s'aplicarà a totes les relacions contractuals, inclosos els contractes fixes discontinus, els contractes de durada determinada i les persones amb contractes de posada a disposició.

Àmbit territorial

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a tots els centres de treball que té l'IISPV a la província de Tarragona.

Àmbit temporal:

Per aconseguir els objectius d'aquest pla, a través de la realització de les mesures acordades, s'ha acordat un termini de vigència de 4 anys, a comptar a partir de la seva firma, del 22 de febrer del 2023 al 22 de febrer del 2027.

Les parts implicades en el seguiment i avaluació del pla començaran tres mesos abans de la finalització de la vigència del present pla la negociació per la firma del nou pla, tenint en compte l'informe final d'avaluació del present pla.

Diagnosi de gènere

1.- Cultura i gestió organitzativa

En aquest apartat s'analitza, en primer lloc, quin és el pes que es dona al valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura de l'organització i de quina manera l'IISPV entén i interpreta aquest valor. I en segon lloc, com es materialitza en la gestió organitzativa aquest compromís amb la igualtat i quin rol té tot el personal en el seu impuls i consolidació.



En tota organització es possible diferenciar una consciència de gènere institucional, que configura la pròpia cultura organitzativa de gènere de l'empresa, i la presència d'una consciència de gènere individual, de cada persona que treballa a l'empresa.

Les empreses tenen la seva cultura organitzativa formada per un conjunt de regles escrites i no escrites que estableixen la manera de pensar i d'actuar de l'empresa. Aquesta cultura organitzativa també té la seva dimensió de gènere.

Per analitzar la consciència de gènere institucional hem tingut en compte la normativa aprovada i els organismes interns existents. Per analitzar la consciència de gènere individual hem tingut en compte els resultats obtinguts en el qüestionari de percepció que va respondre la plantilla i els debats realitzats en els grups focals.

1.1.- Consciència de gènere institucional

IISPV va aprovar el seu primer Pla d'Igualtat l'any 2015 i el segon Pla d'Igualtat el 2020. El segon Pla d'Igualtat està publicat en la intranet de la institució i en la pàgina web de l'Institut¹.

En la **normativa interna en matèria laboral**, aprovada en la reunió de Patronat de 10 de juliol de 2020 i que regula aquells aspectes no regulats en el conveni col·lectiu d'oficines i despatxos,

¹ Es pot consultar a: <https://www.iispv.cat/wp-content/uploads/2020/10/Pla-Igualtat-IISPV.pdf>

en espera de la redacció del conveni col·lectiu per als centres de recerca catalans i l'adhesió de l'IISPV al mateix, s'estableix en l'article 13:

“L'IISPV té vigent un pla d'igualtat que tot treballador/a pot trobar a la intranet de la Institució. Igualment es podrà trobar el protocol d'assetjament i violència en el treball”.

L'Institut, a més a més, s'ha adherit als projectes que s'han realitzat des de CERCA en temes d'igualtat.

El Patronat, el 30/06/2021, va aprovar el pressupost per la gestió de la igualtat dins del pressupost general de l'Institut, es tracta del compliment d'una de les accions que es van incorporar en el II Pla d'Igualtat.

El Pere Virgili ha rebut l'**acreditació europea HRS4R, Human Resources for Researchers**. Aquest reconeixement demostra que l'IISPV compleix els principis generals de la Carta Europea d'Investigadors i el Codi de conducta per a la contractació d'investigadors (Carta i Codi) i dona ple suport al seu compromís amb la millora de les polítiques i els procediments interns.

Aquesta acreditació d'excel·lència està sent una oportunitat per establir una estratègia integral i coherent de recursos humans, així com millors pràctiques internes i aconseguir visibilitat internacional. Un dels elements que ha ajudat en aquest reconeixement és l'existència dins d'IISPV d'una agent d'igualtat, formada en aquests temes i responsable de garantir un tractament igualitari i no discriminatori dins d'IISPV.

La revisió de la composició i de l'activitat de les comissions d'igualtat i HRS4R, acció prevista en el II Pla d'Igualtat es va realitzar el mes de gener del 2021.

L'IISPV en el seu **Codi d'ètica empresarial** estableix que el comportament de les persones que treballen a la fundació ha de basar-se entre altres principis, en *“no discriminar cap empleat per raons de raça, religió, edat, nacionalitat, sexe o qualsevol altra condició personal o social aliena a les seves condicions de mèrit i capacitat”*.

El codi ètic i de conducta² aprovat pel Patronat de l'IISPV amb data 10 de desembre de 2019 i que s'aplica a totes les persones que formen part de l'IISPV, independentment de la seva funció, modalitat contractual, localització o nivell jeràrquic. I la seva aplicació també podrà fer-se extensiva a qualsevol persona física i/o jurídica relacionada amb l'IISPV, quan així convingui per la finalitat i naturalesa de la relació.

El codi inclou en els principis i valors ètics de l'IISPV (article 7) *“el principi d'igualtat d'oportunitats, desenvolupament professional i no discriminació”* tant en l'accés al treball, com en la promoció del mateix. No seran admissibles les discriminacions per motius de sexe, raça, religió, estat civil, orientació sexual, etc.

L'IISPV recull les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable “sexe”.

Els sistemes de gestió de qualitat que s'utilitzen inclouen indicadors per avaluar la situació d'igualtat de dones i homes.

² Es pot consultar a: https://www.iispv.cat/wp-content/uploads/2020/09/Codi_Etic_Conducta-LGRC_IISPV_Patronat-10-desembre-2019-1.pdf

Elisabet Galve és l'agent d'igualtat de l'Institut, el que comporta que dins del departament de personal hi ha personal format en igualtat de dones i homes. Es va comunicar a tota la plantilla l'existència d'aquesta figura i les seves responsabilitats, però no s'ha creat un espai en la pàgina web de l'Institut que faciliti aquesta informació.

L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, però no ho té escrit.

1.2.- Consciència de gènere personal

Al voltant del 50% de la plantilla han respost al qüestionari de percepció. Els percentatges d'homes i dones que han respost al qüestionari són semblants (52% de les treballadores i 58% dels treballadors).

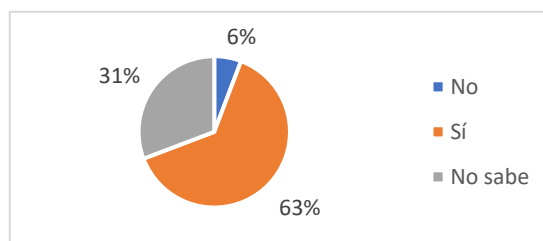
Analitzant els motius d'aquesta poca participació, el primer que s'identifica és que dins de l'IISPV aconseguir un 50% de participació és una dada positiva, és a dir, ha participat un gruix important del personal tenint en compte els percentatges de participació que normalment s'aconsegueixen quan es demana la implicació del personal. En segon lloc, es posa de relleu l'existència d'un problema en la comunicació interna, ja que les comunicacions que es realitzen a través de missatges electrònics causen poc impacte i els missatges no acaben arribant perquè els e-mail no es llegeixen amb massa atenció quan no se'ls hi atribueix un impacte directe en la feina de cada dia. I en tercer lloc, la manca d'identificació de la plantilla amb l'entitat provoca poc interès en projectes que tenen per objectiu incidir i millorar en la cultura organitzativa i en les polítiques internes. Aquesta poca sentit de pertinença és conseqüència de diferents motius i es produeix principalment per part del personal de recerca, ja que la seva vinculació amb l'IISPV depèn del finançament que s'ha obtingut. Moltes persones tenen una relació contractual amb l'IISPV però no treballen, ni tenen un espai físic dins de les instal·lacions d'IISPV, sinó que treballen en un espai aliè, en alguna de les entitats que formen part del consorci. A més a més, respecte al procés de disseny del Pla d'igualtat s'hi suma el desconeixement sobre què és i per a què serveix, el que es transforma en poc interès en participar en el procés. No es considera que sigui possible influir en el seu contingut o en les seves propostes.

Si ens centrem en la percepció que té la plantilla en relació al compromís del Pere i Virgili amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes observem que el 60% de les respostes obtingudes al qüestionari de percepció afirmen que IISPV està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Al voltant d'un 30% no sabia què respondre, però no existeix una percepció negativa de la plantilla sobre aquest compromís (pregunta 1)

Pregunta 1.- Consideres que l'IISPV està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

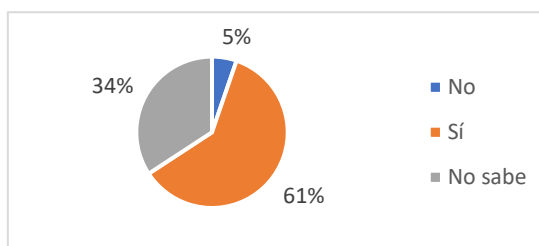
General

- No: 3 (6%)
- Sí: 33 (63%)
- No ho sé: 16 (31%)



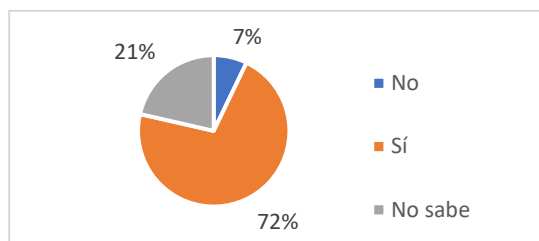
Dones

- No: 2 (5%)
- Sí: 23 (61%)
- No ho sé: 13 (34%)
-



Homes

- No: 1 (7%)
- Sí: 10 (71%)
- No ho sé: 3 (21%)

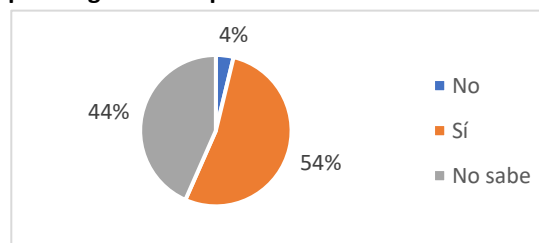


La plantilla té les idees menys clares quan la pregunta es centra en si s'ha incorporat aquest principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en la gestió de personal, on només el 50% respon clarament que sí, però més d'un 40% respon que no ho sap (pregunta 2).

Pregunta 2.- En general, a l'IISPV, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la gestió del personal?

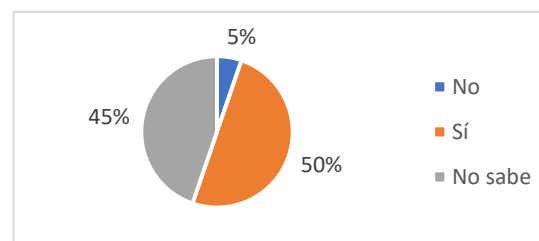
General

- No: 2 (4%)
- Sí: 28 (54%)
- No ho sé: 22 (44%)



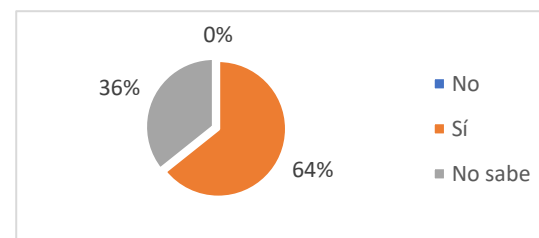
Dones

- No: 2 (5%)
- Sí: 19 (50%)
- No ho sé: 17 (45%)



Homes

- No: 0 (0%)
- Sí: 9 (64%)
- No ho sé: 5 (36%)



Sobre el que no hi ha cap dubte és que dins de l'IISPV la igualtat entre dones i homes no es viu com un problema. Una sola dona manifesta haver viscut, en primera persona, un conflicte dins de l'IISPV relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. La resta de persones que han respost al qüestionari han respost que no (pregunta 5).

I només 2 dones i 1 home afirmen haver sigut testimonis d'un conflicte dins de l'IISPV relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes, la resta de respostes continuen essent negatives (pregunta 6).

Tot i que no es pot afirmar que tothom estigui al corrent de que l'IISPV té un Pla d'igualtat, si que gran part de la plantilla sap que el Pla existeix i que l'IISPV treballa aquests temes, coneixement compartit sobretot aquelles persones que gestionen com a caps de grups de recerca o com administració temes de recerca i busquen finançaments europeus. Una altra qüestió és que es coneguin les mesures o compromisos concrets que aquest Pla conté, el que segurament és molt més difícil.

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>IISPV va aprovar el seu primer Pla d'igualtat l'any 2015 i el segon Pla d'igualtat el 2020.</p> <p>El Pla d'igualtat està publicat en la intranet de la institució i en la pàgina web de l'Institut.</p> <p>IISPV s'ha adherit als projectes realitzats des de CERCA en temes d'igualtat.</p> <p>L'Institut ha rebut l'acreditació europea HRS4R, Human Resources for Researchers.</p> <p>El codi ètic i de conducta (2019) inclou el principi d'igualtat d'oportunitats, desenvolupament professional i no discriminació tant en l'accés al treball, com en la promoció del mateix. No seran admissibles les discriminacions per motius de sexe, raça, religió, estat civil, orientació sexual, etc.</p> <p>L'IISPV recull les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".</p> <p>Els sistemes de gestió de qualitat que s'utilitzen inclouen indicadors per avaluar la situació d'igualtat de dones i homes.</p> <p>L'IISPV té una agent d'igualtat amb formació en temes d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en àmbit laboral.</p> <p>Dins de l'IISPV la igualtat entre dones i homes no es viu com un problema.</p> <p>L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.</p>	<p>La plantilla no coneix el contingut del II Pla d'igualtat d'IISPV.</p> <p>El 63% de la plantilla que va respondre al qüestionari considera que l'IISPV està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.</p> <p>No es té massa clar, sobretot per part de les dones, que l'IISPV tingui en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la gestió del personal.</p> <p>IISPV no té escrit el seu compromís amb els drets laborals de les dones en situació de violència masclista.</p>

2.- Condicions laborals i classificació professional

La diagnosi en aquest apartat analitza que les condicions laborals estiguin exemptes de discriminació per raó de gènere i la presència d'algun biaix de gènere que pot portar a l'existència de segregació horitzontal o segregació vertical.

Definim la segregació horitzontal de l'ocupació com la 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 (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Entenem per segregació vertical de l'ocupació la 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 (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Les dades estadístiques que s'analitzen corresponen a l'empresa el dia: **30.08.21**

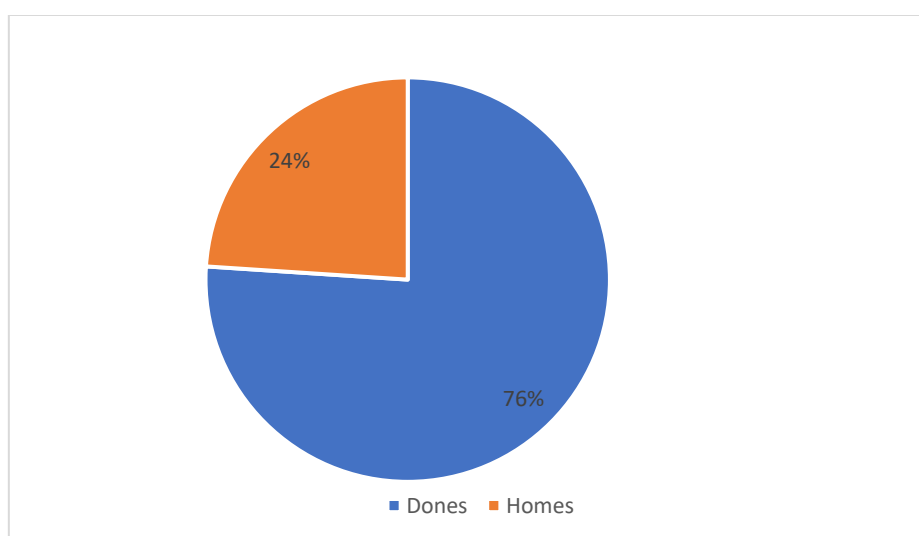
No es presenten les dades per centres de treball per considerar que no té rellevància. El centre de treball, en cap cas, determina les condicions laborals de la persona contractant. L'IISPV no disposa d'espais ni edificis propis i els seus centres de treball són espais físics dels Hospitals on es realitza la recerca (els hospitals que formen part del Patronat o que prèviament s'ha signat un conveni de col·laboració) i de la Universitat Rovira i Virgili.

2.1.- Característiques generals de la plantilla

Taula 1.- Distribució de la plantilla per sexes (30.08.2021)

Dones	Homes	Total
73	23	96

Font: dades plantilla del 30/08/2021

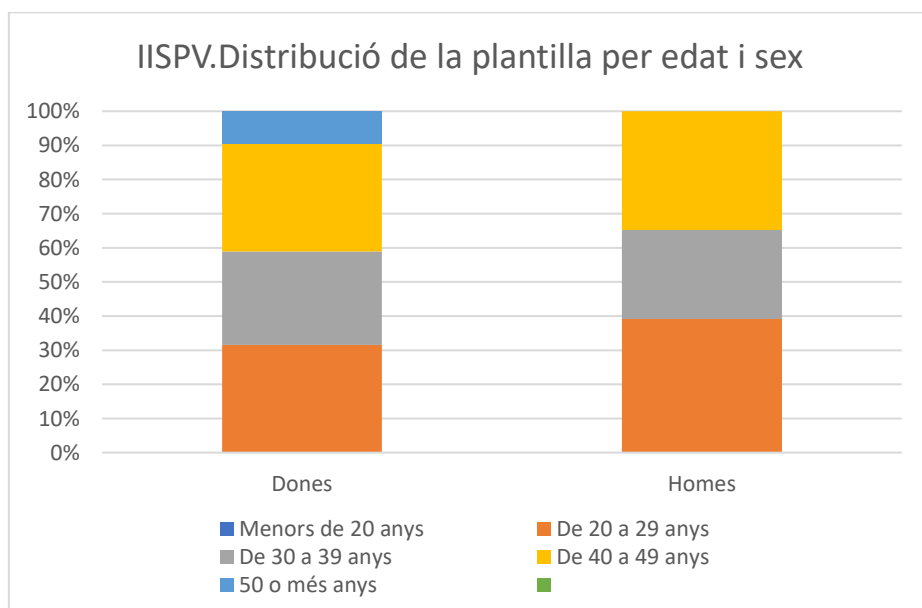
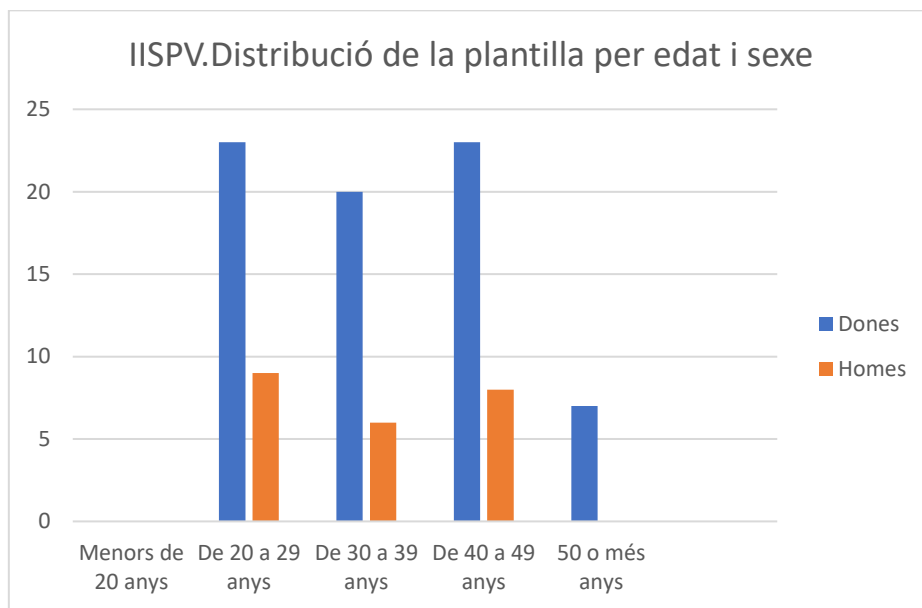


L'IISPV és una empresa feminitzada, el 76% de la plantilla són dones. Es considera una empresa feminitzada quan les treballadores són més del 60% de la plantilla.

Taula 2- Distribució de la plantilla per edats

Edats	Dones	Homes	Total
Menors de 20 anys	0	0	0
De 20 a 29 anys	23	9	32
De 30 a 39 anys	20	6	26
De 40 a 49 anys	23	8	31
50 o més anys	7	0	7
TOTAL	73	23	96

Font: dades plantilla del 30/08/2021



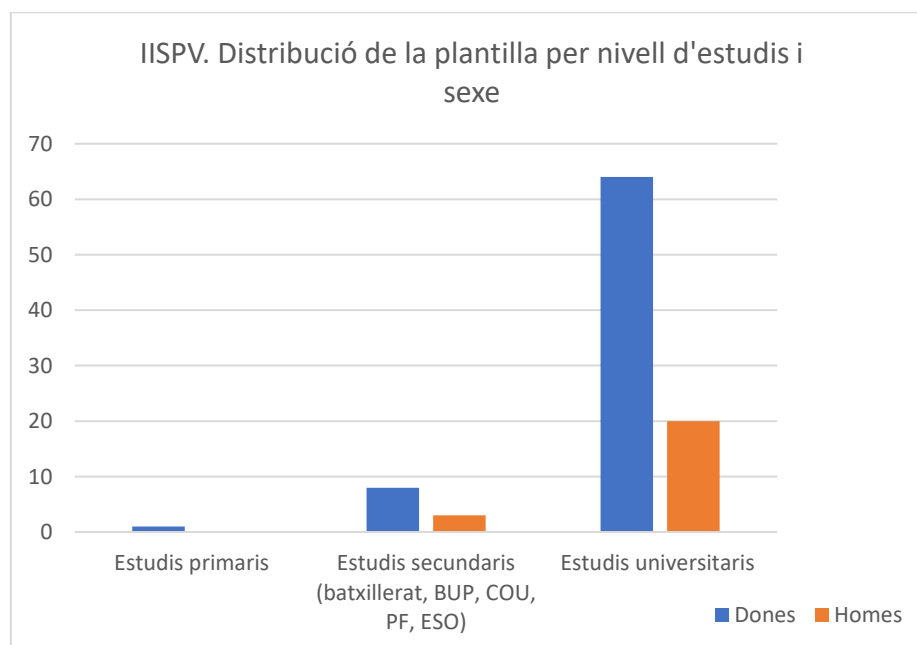
	SI	NO
Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

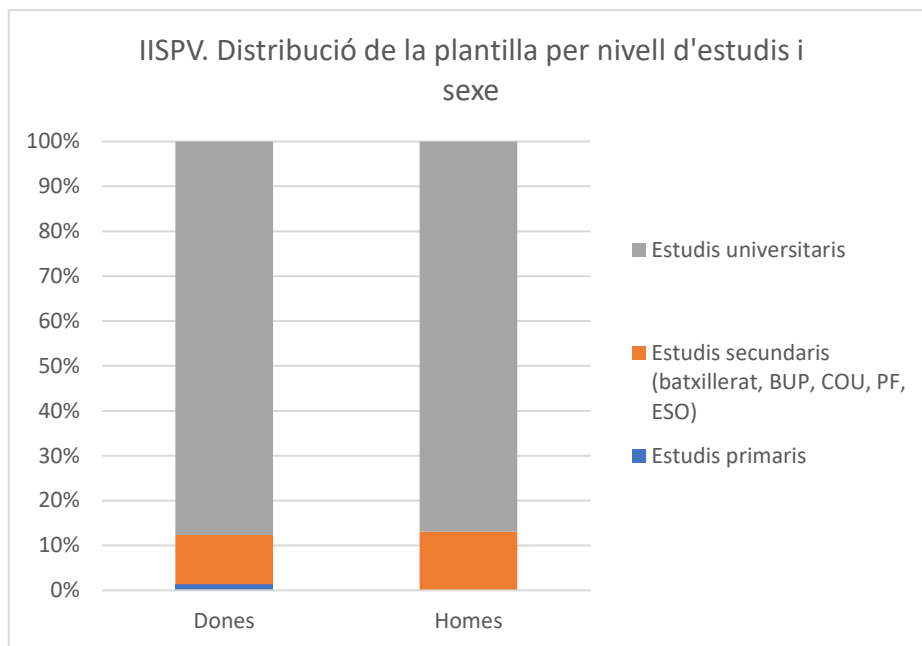
La mitjana d'edat de les treballadores d'IISPV és superior a la dels homes, on més del 40% tenen menys de 30 anys, mentre que més del 40% de les treballadores té més de 30 anys.

Taula 3.- Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

Estudis	Dones	Homes	Total
Estudis primaris	1	0	1
Estudis secundaris (batxillerat, BUP, COU, PF, ESO)	8	3	11
Estudis universitaris	64	20	84
TOTAL	73	23	96

Font: dades plantilla del 30/08/2021





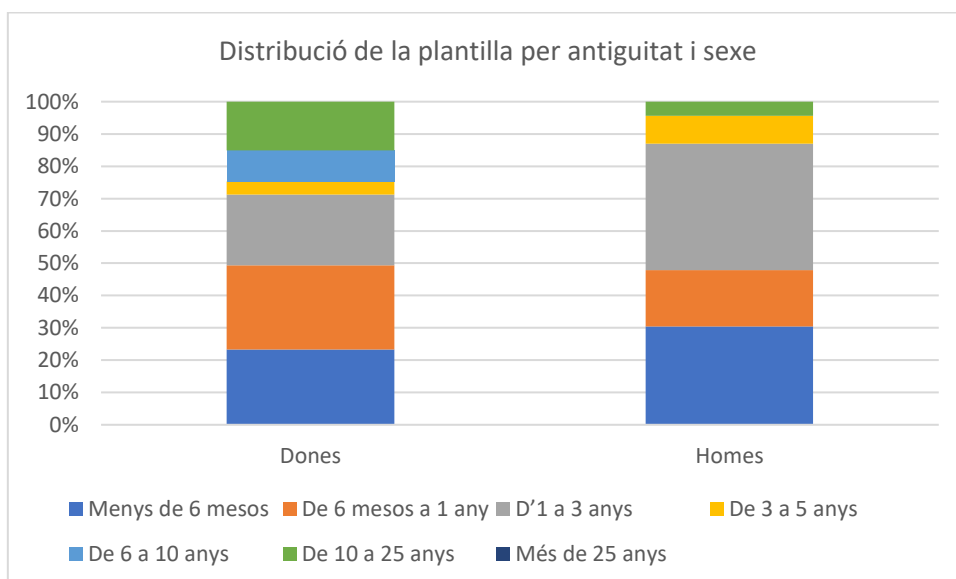
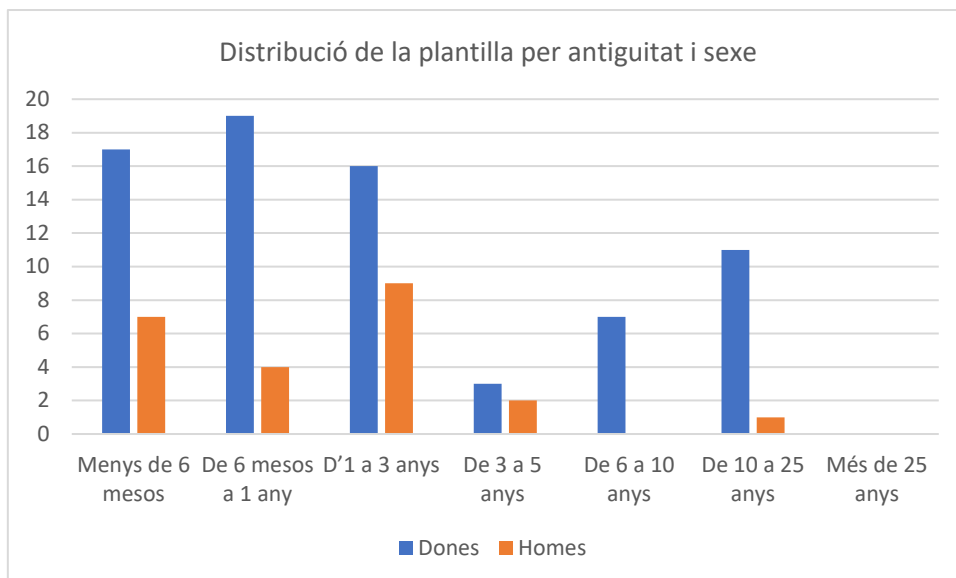
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

La major part dels homes i de les dones que treballen a IISPV tenen estudis universitaris. Si observem els números absoluts tenim més dones que homes amb estudis secundaris, però el percentatge dins de cada sexe és el mateix perquè les dones són majoria a l'empresa.

Taula 4.- Distribució de la plantilla per antiguitat

Antiguitat	Dones	Homes	Total
Menys de 6 mesos	17	7	24
De 6 mesos a 1 any	19	4	23
D'1 a 3 anys	16	9	25
De 3 a 5 anys	3	2	5
De 6 a 10 anys	7	0	7
De 10 a 25 anys	11	1	12
Més de 25 anys	0	0	0
TOTAL	73	23	96

Font: dades plantilla del 30/08/2021



	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?	✓	<input type="checkbox"/>
• Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat?	✓	<input type="checkbox"/>

Si ens fixem en l'antiguitat observem que només les dones presenten una antiguitat superior als 6 anys dins d'IISPV i inferior als 10 anys, i només un home amb una antiguitat superior als 5 anys, concretament de més de 10 anys, situació que comparteixen 11 dones.

Quasi tot el personal de més de 10 anys té contracte indefinit

Quan ens concentrem en les persones amb una antiguitat inferior a l'any identifiquem que la realitat és la mateixa per homes i per dones, el 50% dels treballadors i el 50% de les treballadores d'IISPV tenen una antiguitat inferior a l'any. La diferència de gènere en aquest grup és que hi ha més homes que dones que no arriben als 6 mesos d'antiguitat.

Distribució de la plantilla per situació familiar. 2021

	Sense fills/es	1 fill/a	2 fills/es	3 fills/es
Homes	28	2	12	0
Dones	66	10	20	2

Font: dades plantilla del 30/08/2021

32 treballadores i 14 treballadors tenen fills/es.

Distribució de la plantilla amb fills tenint en compte la seva edat. 2021

Número de fills/es	Dones	Homes	Total
Menys de 3 anys	7	1	8
De 3 a 6 anys	16	1	17
Entre 7 i 14 anys	26		26
15 o més anys	9	4	13
TOTAL	58	6	64

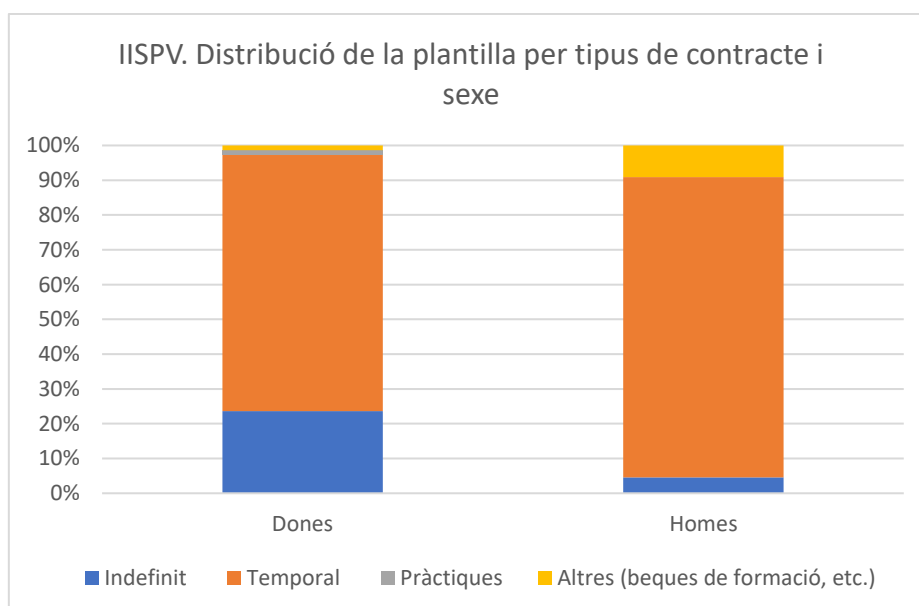
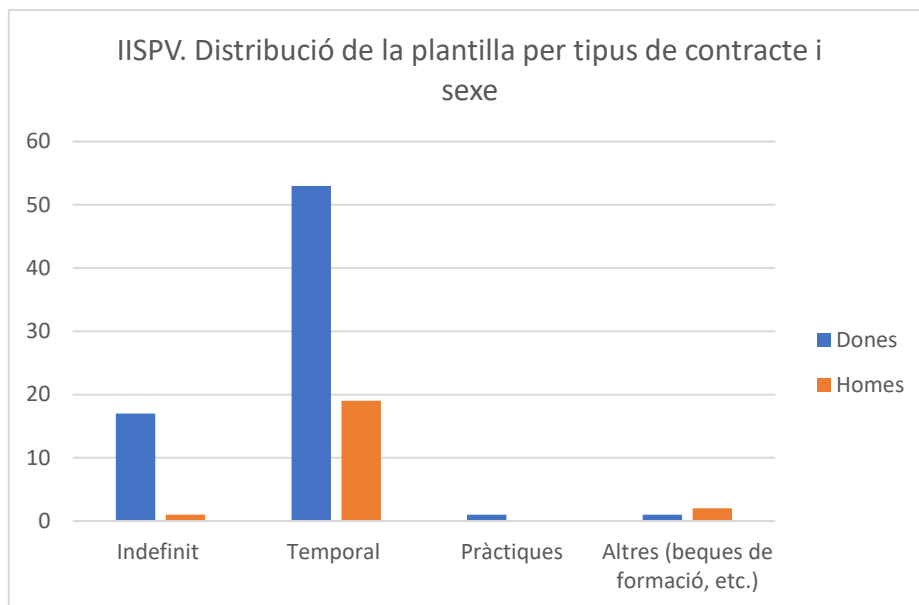
Font: dades plantilla del 30/08/2021

2.2.- Condicions contractuals de dones i homes

Taula 5.- Distribució de la plantilla per tipus de contracte

Tipus de contracte	Dones	% inter dones	Homes	% inter homes	Total
Indefinit	18	25%	2	9%	20
Temporal	53	72%	19	83%	72
Pràctiques	1	1,5%	0	0%	1
Altres (beques de formació, etc.)	1	1,5%	2	8%	3
TOTAL	73	100%	23	100%	96

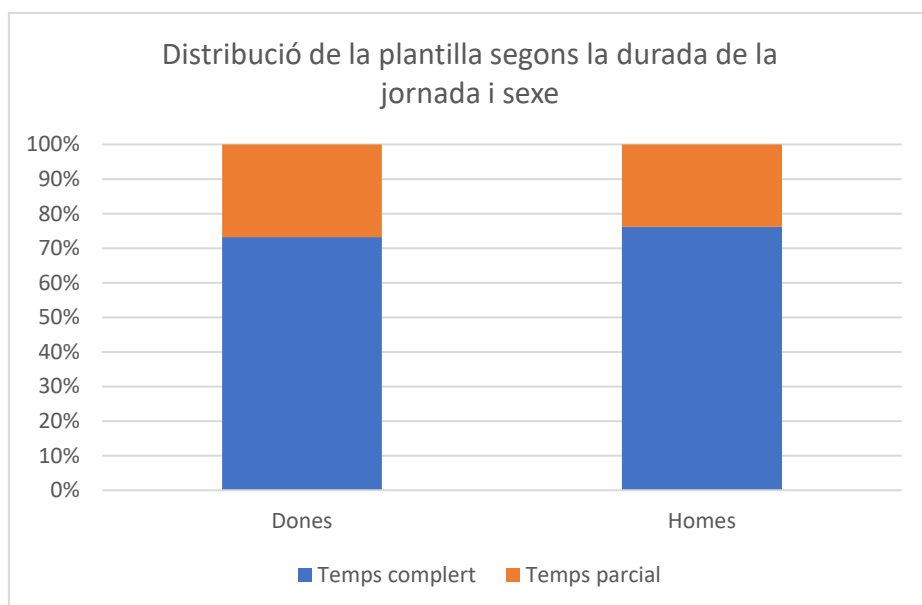
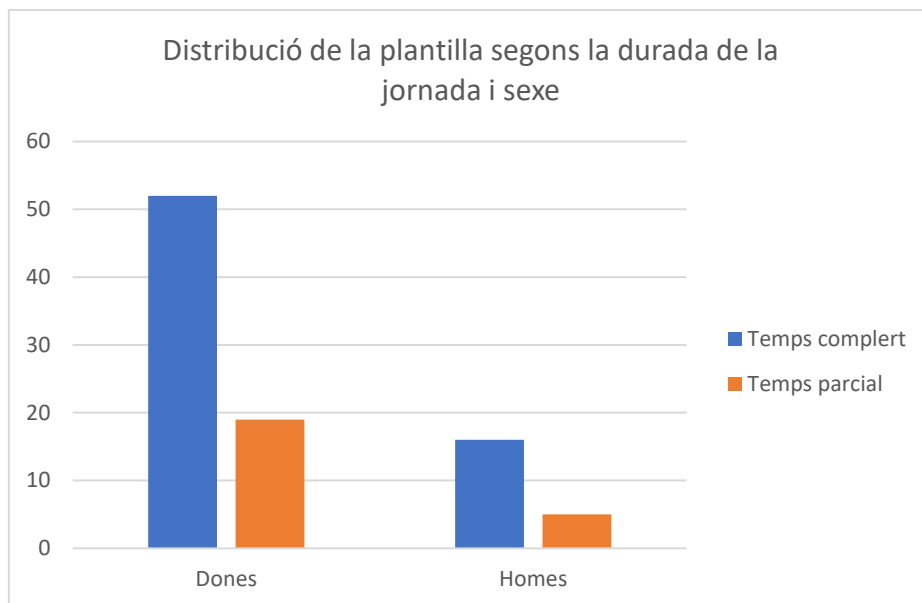
Font: dades plantilla del 30/08/2021



Taula 6.- Distribució de la plantilla tenint en compte la durada de la jornada (no s'han inclòs els contractes en pràctiques i altres)

Durada de la jornada	Dones	% inter dones	Homes	% inter homes	Total
Temps complet	52	73%	16	77%	68
Temps parcial	19	27%	5	23%	24
TOTAL	71	100%	21	100%	92

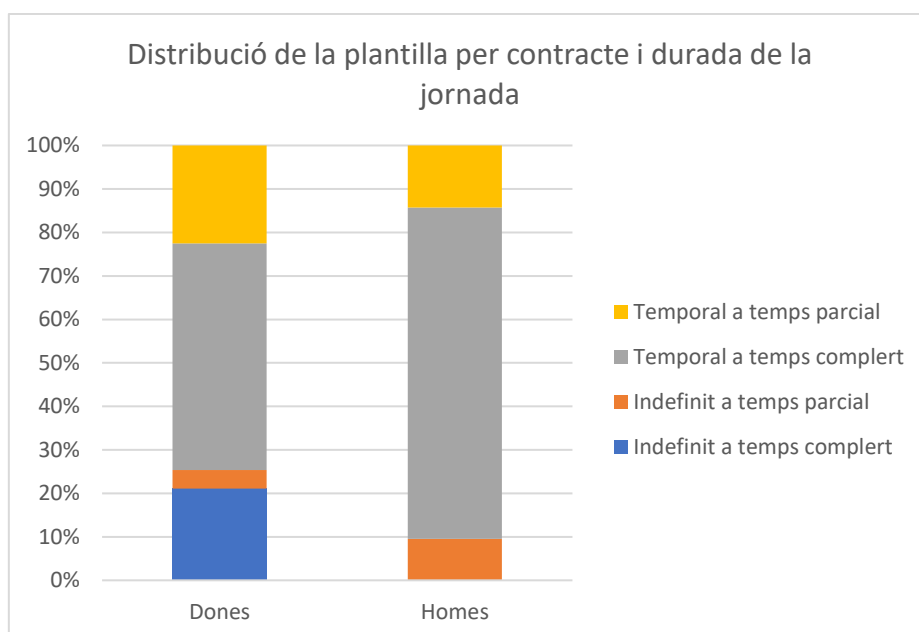
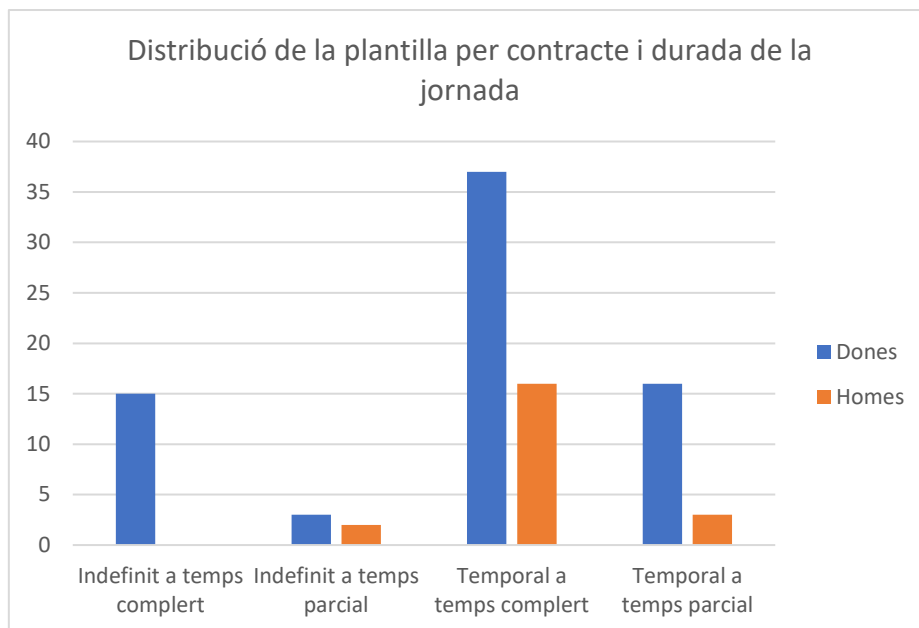
Font: dades plantilla del 30/08/2021



Taula 6. Distribució de la plantilla per contracte i durada de la jornada (no s'han inclòs els contractes en pràctiques i altres)

	Dones	% inter dones	Homes	% inter homes	Total
Indefinit a temps complet	15	21%	0	0%	15
Indefinit a temps parcial	3	4%	2	9%	5
Temporal a temps complet	37	52%	16	77%	53
Temporal a temps parcial	16	23%	3	14%	19
TOTAL	71	100%	21	100%	96

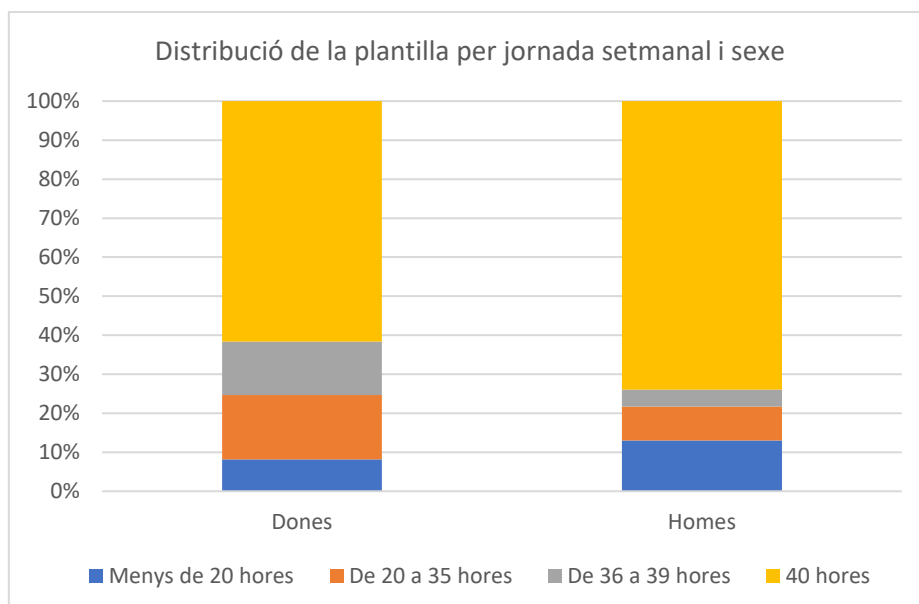
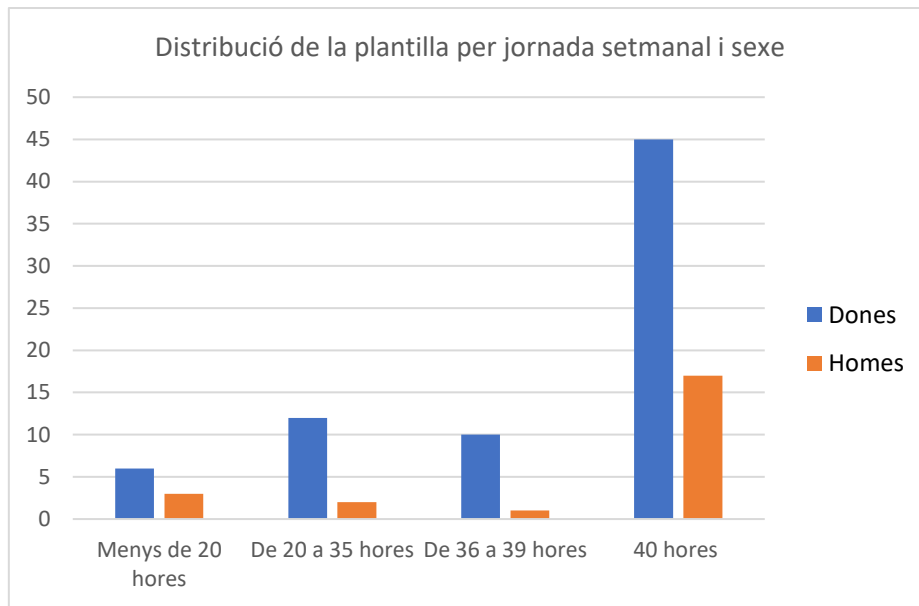
Font: dades plantilla del 30/08/2021



Taula 7.- Distribució de la plantilla per jornada laboral setmanal

Jornada setmanal	Dones	% inter dones	Homes	% inter homes	Total
Menys de 20 hores	6	8%	3	13%	9
De 20 a 35 hores	12	17%	2	8%	14
De 36 a 39 hores	10	14%	1	4%	11
40 hores	45	61%	17	75%	62
Més de 40 hores	0		0		0
TOTAL	73	100%	23	100%	96

Font: dades plantilla del 30/08/2021



Distribució de la jornada.

L'oficina tècnica té horari continuat 3 dies a la setmana i dos dies partit.

Cada grup de recerca s'organitza el tipus de jornada tenint en compte les característiques específiques de la recerca que es realitza.

	SI	NO
• Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Tenint en compte les dades, hi ha diferències en relació a la temporalitat entre dones i homes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quan analitzem els tipus de contractes existents a IISPV podem extreure algunes conclusions. En primer lloc, a IISPV existeix una elevada temporalitat, el 72% dels contractes femenins i el 83% dels contractes masculins són temporals. La temporalitat afecta més als homes que a les dones. En segon lloc, la majoria de les treballadores (73%) i dels treballadors (77%) tenen contractes a temps complet. Els contractes a temps parcial afecten quasi en els mateixos percentatges a les dones (27%) i als homes (23%). En tercer lloc, mentre que el 21% de les treballadores tenen contractes indefinits a temps complet, no trobem cap treballador amb aquest tipus de contracte. La major part de treballadors (77%) tenen contractes temporals a temps complet (77%), realitat compartida per moltes menys dones (52% de les treballadores d'IISPV). En últim lloc, hi ha més dones (23%) que homes (14%) que tenen contractes temporals a temps parcial. I quan parlem de temps parcial parlem de jornades de menys de 20 hores pel 13% de treballadors i 8% de treballadores i jornades d'entre 20 i 35 hores per un 17% de les treballadores i un 8% dels treballadors. Les treballadores tenen contractes a temps parcial treballen més hores que els treballadors amb contractes a temps parcial. És important tenir en compte que en la majoria de casos es tracta de contractes a temps parcial on aquesta parcialitat no és volguda, sinó fruit de limitacions a trobar finançament, realitat que afecta de la mateixa manera a homes com a dones.

Com a conseqüència de la implementació de la nova normativa d'estabilització les dades sobre la temporalitat dins de l'IISPV estan canviant com podem veure en el següent quadre, on es resumeixen les diferents tipologies de contractes en el mes de desembre 2022:

Taula 8. Distribució de la plantilla per contracte i durada de la jornada

	Dones	% dones	Homes	% homes	Total	% Total
Indefinit a temps complet	25	86,21%	4	13,79%	29	26,13%
Indefinit a temps parcial	8	61,54%	5	38,46%	13	11,71%
Temporal a temps complet	41	68,54%	19	31,67%	60	54,05%
Temporal a temps parcial	6	66,67%	3	33,33%	9	8,11%
TOTAL	80	100%	31	100%	111	100%

Font: dades plantilla del desembre 2022

Més detallada:

	Dones	% dones	Homes	% homes	Total
Indefinit a temps complet (100-189)	25	86,21%	4	13,79%	29
Indefinit a temps parcial (200-289)	8	61,54%	5	38,46%	13
Temporal a temps complet (401)	13	61,90%	8	38,10%	21
Temporal a temps complet predoctoral (404)	13	76,47%	4	23,53%	17
Temporal a temps complet. Fons europeus (406)	15	71,43%	6	28,57%	21
Temporal a temps complet. Discapacitat (430)	0	0%	1	100%	1
Temporal a temps parcial. Obra (501)	6	85,71%	1	14,29%	7

Temporal a temps parcial. Fons europeu (506)	0	0%	2	100%	2
TOTAL	80	100%	31	100%	111

Font: dades plantilla del desembre 2022

2.3.- Classificació professional

El personal de l'IISPV desenvolupa la seva activitat dins de les següents departaments: Oficina Tècnica, Recerca i Plataformes. El gruix més important de plantilla es concentra en el Departament de Recerca (73%).

Els 3 departaments estan clarament feminitzats, principalment el departament de recerca.

	Dones		Homes		TOTAL
Oficina Tècnica	9	69%	4	31%	13
Recerca	56	79%	14	21%	70
Plataformes	10	77%	3	23%	13

Font: dades plantilla del 30/08/2021

Quan analitzem la distribució de la plantilla dins de cada departament per categories professionals observem com les dones continuen sent majoria en quasi totes elles.

El 83% de les investigadores principals i de les caps de grup a recerca són dones.

	Dones	Homes	Total
Oficina Tècnica (OT)			
Personal de Direcció d'Administració	1 (100%)	0	1
Personal de Gestió i Administració	8 (67%)	4 (33%)	12
Recerca			
Investigador/a novell	1 (50%)	1 (50%)	2
R1-Predocctorals	10 (75%)	2 (25%)	12
R2-Postdoctorals	13 (78%)	4 (22%)	17
R3-Investigador/a Principal	3 (83%)	1 (17%)	4
R4-Responsable de Grup	3 (83%)	1 (17%)	4
Personal Administratiu	4 (100%)	0	4
Personal Tècnic	9 (75%)	3 (25%)	12
Personal Infermer-Nutricionista	12 (100%)	0	12
Personal Becari	1 (33%)	2 (67%)	3
Plataforma			
Personal Administratiu	0	1 (100%)	1
Personal Tècnic	6 (75%)	2 (25%)	8
Personal Infermer – Nutricionista	2 (100%)	0	2
Personal Investigador	2 (100%)	0	2

Font: dades plantilla del 30/08/2021

Si realitzem la distribució de la plantilla per Departaments i nivells jeràrquics obtenim el següent quadre:

	Dones	Homes	Total
Oficina Tècnica			
Director/a	1	0	1
Caps intermedis	0	0	0
Personal Tècnic	8	2	10
Personal Auxiliar administratiu	1	1	2
Recerca			
Director/a	0	0	0
Caps intermedis	6	2	8
Personal Tècnic	46	12	56
Personal Administratiu	4	0	0
Plataforma			
Director/a	0	1	1
Caps intermedis	0	0	0
Personal Tècnic	8	3	11
Personal Administratiu	0	1	1

Font: dades plantilla del 30/08/2021

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Es poden identificar aspectes crítics en les condicions laborals d'IISPV, com són la temporalitat, l'impacte dels contractes a temps parcial o la poca estabilitat, però són problemes que afecten de la mateixa manera a homes i dones; i quan identifiquem diferències la situació de les dones és millor que la dels homes.</p> <p>A IISPV no existeix segregació horitzontal. L'empresa es troba altament feminitzada. Observem la presència de dones en els 3 departaments existents.</p> <p>Tampoc s'identifica l'existència de segregació vertical a IISPV. El 83% de les investigadores principals i de les caps de grup a recerca són dones.</p>	<p>Un percentatge elevat de les contractacions femenines no arriba a un any d'antiguitat.</p>

3.- Procés de selecció i contractació

En aquest apartat s'analitza si l'accés a l'organització, entès com el procés de selecció i contractació assegura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització és important per trencar amb les desigualtats existents en el mercat laboral i que deriven moltes d'elles del pes que encara tenen els estereotips de gènere que limiten l'accés de les dones.

El procés de contractació i tots els aspectes que es tenen en compte abans d'aquesta contractació, des de l'oferta laboral fins a la incorporació de la persona treballadora a la plantilla han de garantir el principi d'igualtat i no discriminació en les relacions laborals. Garantir la igualtat implica identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

Com s'indica en la pàgina web l'IISPV treballa per garantir una contractació justa i transparent, promoure la igualtat d'oportunitats i millorar els procediments d'avaluació.

Totes les noves places es publiquen i són públiques. IISPV té un procediment sobre el procés de selecció

Recursos Humans és qui supervisa tot el procés i garanteix el principi d'igualtat i no discriminació. La persona responsable de l'equip o departament on s'ha d'incloure la nova candidatura ha de realitzar la descripció objectiva del lloc de treball, que donarà lloc a la convocatòria de vacant.

La convocatòria de vacant reuneix la següent informació:

- Denominació del lloc de treball i descripció del lloc de treball.
- Perfil de la persona candidata: formació necessària, requisits i altres aspectes que es valoraran, com per exemple, la motivació, creativitat, iniciativa i actitud proactiva; o la capacitat d'aprenentatge continuat, flexibilitat i adaptabilitat.
- Condicions laborals: tipus de jornada, lloc físic de treball, tipus de contracte, retribució i data incorporació.
- Procediment de selecció, indicant les puntuacions:
 - Currículum.
 - Entrevista, on s'especifiquen els ítems que es valoraran i la puntuació màxima per a cada un d'ells.
- Composició del comitè de selecció.
- Data límit de la selecció i presentació de les candidatures

En les darreres vacants publicades, per exemple IC21_22 i IC18_22-4 s'especifica que les candidatures hauran de presentar currículums vitae cecs, per garantir el principi de no discriminació per cap raó:

“Valoració del CV: Valoració dels currículums cecs per part del comitè de selecció fins a una puntuació màxima de 50 punts.

Per accedir a la fase d'entrevista és necessari haver obtingut una puntuació mínima de 35 punts. Aquesta valoració la durà a terme el comitè de selecció, que rebrà els CVs en format cec, on no hi constarà cap referència personal com ara el nom i el cognom, el DNI, la nacionalitat, l'edat, el gènere, la fotografia i l'adreça. D'aquesta manera, s'elimina qualsevol possibilitat de prejudici per qüestió de gènere, origen, edat o aspecte físic”.

S'ha inclòs la valoració de CV cecs en les convocatòries de personal tècnic, i tot i que no s'havia inclòs en les convocatòries de personal de l'àmbit de recerca fins el mes de maig de 2022, si que s'inclourà en aquelles que gestiona l'IISPV de forma directa en les convocatòries on el BOE ho requereix.

El comitè que fa l'entrevista no ha rebut formació i tampoc té cap guia o document intern sobre com incorporar o garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot i que està previst realitzar una guia de preguntes per entrevista.

No existeix cap compromís en relació a que els comitès de selecció hauran de tenir una composició paritària. Tot i que no existeix aquest compromís formal si que hem pogut comprovar que en totes les últimes vacants publicades, tant de personal tècnic com de personal de recerca, la composició dels comitès de selecció es sempre paritària per sexes.

Segons explica la direcció, l'IISPV ha acceptat realitzar discriminació positiva per contractar dones en els departaments on estiguin infrarepresentades però només com a criteri de desempat, el que normalment no s'acaba utilitzant. Aquest compromís no està recollit en cap document intern, tot i que es tracta d'una de les mesures que es van incloure en el II Pla d'Igualtat:

ÀMBIT 5. Presència de dones en càrrecs directius

Acció 5.1 Fomentar la participació de dones en llocs directius i de responsables de grup.

Moltes de les convocatòries de vacants es publiquen en anglès, sobretot de personal de recerca, però les darreres publicades en català o castellà no han estat escrites en llenguatge inclusiu i no sexista, com podem veure en els següents fragments:

IISPV té una guia aprovada de llenguatge no sexista, però s'identifica la necessitat de realitzar formació, com s'indica a l'apartat que analitza la comunicació amb perspectiva de gènere.

CONVOCATÒRIA DE VACANT IC21_22

DENOMINACIÓ DEL LLOC DE TREBALL

Tècnic de Suport...

(...)

La persona escollida haurà de desenvolupar, principalment aquestes tasques:

- *Suport a l'investigador en la redacció....*

(...)

CONVOCATÒRIA DE VACANT IC18_22

DENOMINACIÓ DEL LLOC DE TREBALL

Tècnic de Suport...

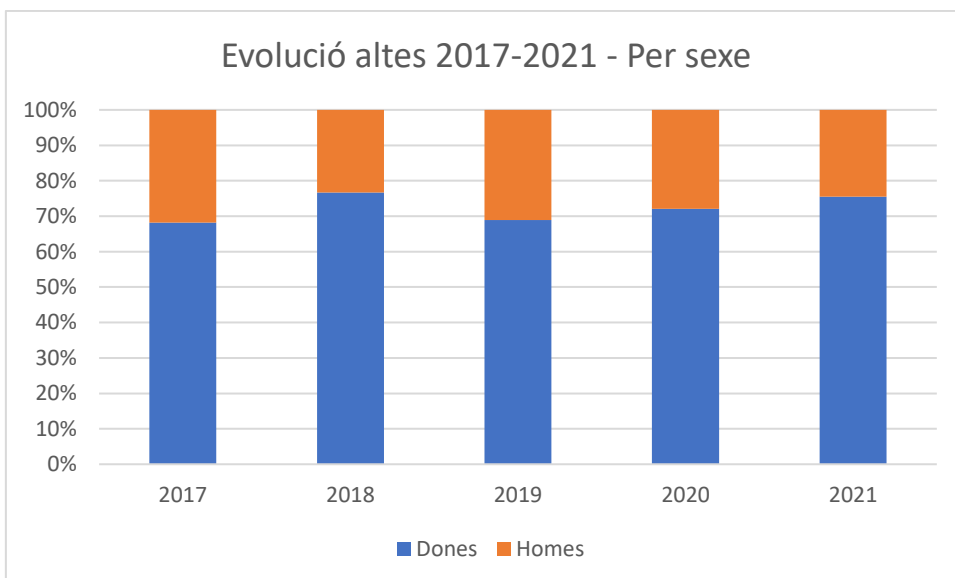
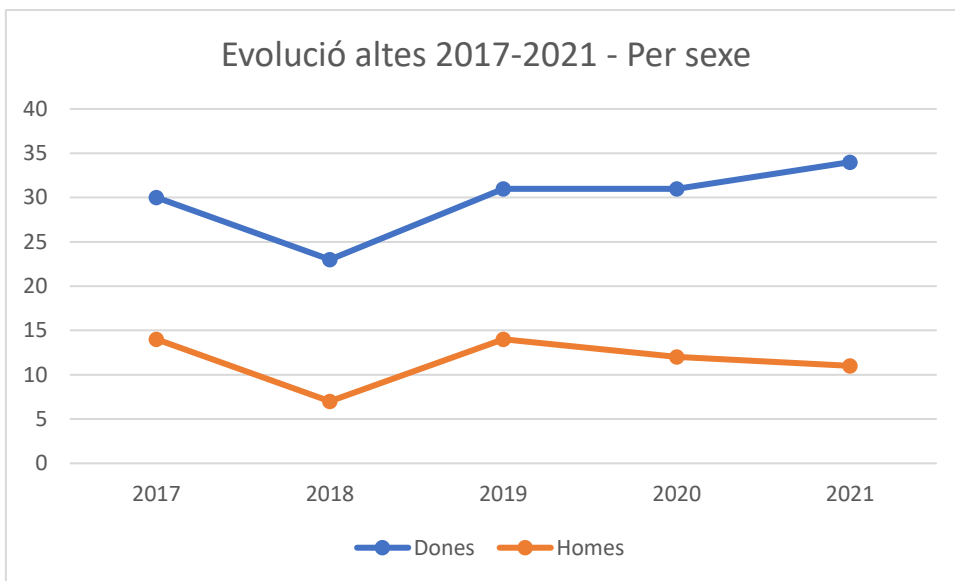
(...)

És important diferenciar dins d'IISPV els processos de contractació sobre els quals l'institut té llibertat de decidir i els processos que són "ajuts competitius", en els quals IISPV presenten les seves candidatures i són els organismes que financen els nous contractes els que decideixin a qui contractar, tenint en compte les seves normes de contractació. En aquest cas l'IISPV no té capacitat per incidir en el perfil de les candidatures o en incentivar la contractació d'un sexe determinat.

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hi ha definicions dels diferents llocs de treball on es fa referència exclusivament a competències professionals?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hi ha un protocol de selecció que inclogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Totes les persones que fan els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes i biaixos inconscients de gènere?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen es exclusivament a l'àmbit professional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Es pot afirmar que els canals que s'utilitzen per la difusió de les vacants asseguruen que aquesta informació arribi, en igual mesura, a dones i homes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Els contractes que s'han firmat a IISPV des de 2017 a 2021, ambdós inclosos, sumen un total de 226; es distribueixen en 37 nous contractes el 2017, 40 el 2018, 44 el 2019, 43 el 2020 i 62 el 2021.

Les dones són majoria en les noves contractacions, entre el 65% i el 77% dels nous contractes són de dones.



Si analitzem els nous contractes tenint en compte la tipologia i el sexe de les persones contractades del 2017 al 2020 observem com la majoria dels nous contractes femenins són de duració determinada-part time (43%) mentre que la majoria dels contractes masculins són de duració determinada – full time (49%).

Definició del nou contracte (2017-2020)	Dones	% inter dones	%	Homes	% inter homes	%	Total
Transformació a indefinit	3	2%	100%	0	0	0%	3
Duració determinada per obra o servei - full time	45	39%	65%	24	49%	35%	69
Duració determinada de personal de recerca - full time	5	4%	100%	0	0	0%	5
Temporal de pràctiques - full time	9	8%	69%	4	8%	31%	13
Duració determinada per obra o servei - part time	49	43%	74%	17	35%	26%	66
Beques	4	4%	50%	4	8%	50%	8
TOTAL	115	100%		49	100%		164

DEFINICIÓ DEL NOU CONTRACTE	2017				2018				2019				2020			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
Transformació a indefinit	1	4%	0	0%	1	4%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%
Duració determinada per obra o servei - full time	13	54%	4	31%	9	33%	4	31%	9	26%	6	60%	14	47%	10	77%
Duració determinada de personal de recerca - full time	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	17%	0	0%
Temporal de pràctiques - full time	0	0%	0	0%	2	7%	2	15%	7	21%	2	20%	0	0%	0	0%
Duració determinada per obra o servei - part time	10	42%	8	62%	13	48%	6	46%	17	50%	2	20%	9	30%	1	8%
Beques	0	0%	1	8%	2	7%	1	8%	0	0%	0	0%	2	7%	2	15%

Si ens fixem exclusivament en els nous contractes realitzats l'any 2021 observem com l'aposta és per contractes a temps complet, però sempre contractes temporals. Per tant, la dinàmica que s'havia produït en els darrers anys s'ha començat a canviar. L'IISPV és una entitat del sector públic, que tenia limitacions per fer contractes indefinits per no augmentar la massa salarial, . Amb la nova reforma laboral i modificació de la Llei de la ciència, actualment es poden fer contractes indefinits sense afectar la massa salarial.

Nous contractes realitzats l'any 2021:

Tipus de contracte	Dones	Homes	Total
Indefinit a temps complet	0	0	0
Indefinit a temps parcial	0	0	0
Temporal a temps complet	32	11	43
Temporal a temps parcial	5	0	5
Pràctiques	3	1	4
Formació (beques)	6	4	10
TOTAL	46	16	62

Si analitzem les incorporacions de l'any 2021 per departaments observem com les principals incorporacions s'han fet en el departament de recerca i són dones en un 79%.

Si centrem l'anàlisi en els grups professionals observem com s'ha contractat principalment i en primer lloc personal tècnic (37% de les noves contractacions), i en segon lloc personal investigador (27% de les noves contractacions) i en ambdós casos s'han contractat sobretot dones. Precisament les noves contractacions com a personal infermer-Nutricionista són exclusivament femenines i les noves contractacions de personal tècnic són femenines en un 89%.

Incorporacions per departament. 2021

Denominació del departament	Dones	Homes	Total
1. OFICINA TÈCNICA	2 (67%)	1 (33%)	3
2. PLATAFORMES	2 (33%)	4 (67%)	6
3. RECERCA	42 (79%)	11 (21%)	53
TOTAL	46 (74%)	16 (26%)	62

Incorporacions per categories. 2021

Denominació de la categoria	Dones	Homes	Total
1. Personal Administratiu	3 (60%)	2 (40%)	5
2. Personal Tècnic	14 (61%)	8 (39%)	23
3. Personal Investigador	16 (89%)	2 (11%)	17
4. Personal Infermer – Nutricionista	7 (100%)	0	7
5. Personal Becari	6 (60%)	4 (40%)	10
TOTAL	46 (74%)	16 (26%)	62

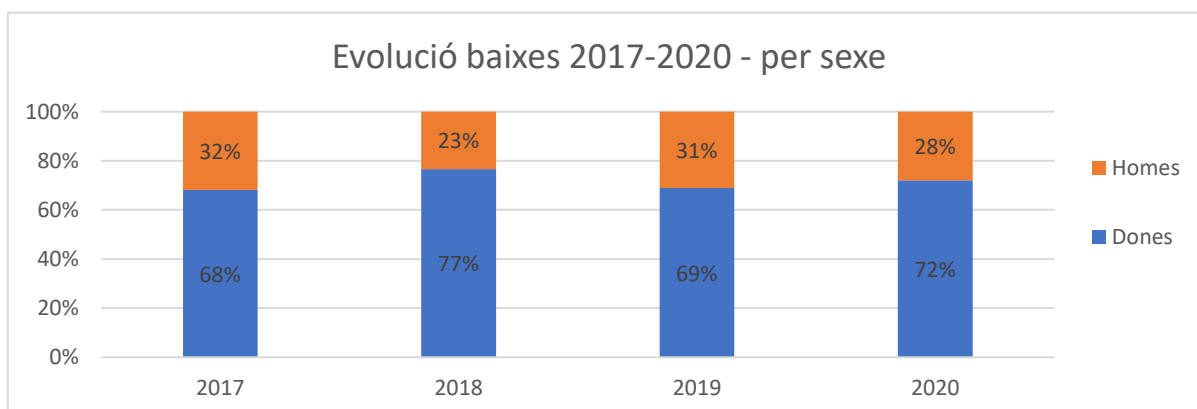
	SI	NO
• Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Les contractacions realitzades han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Hi ha diferències en les noves contractacions en les condicions laborals entre dones i homes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

IISPV no realitza entrevistes de sortida, però des de recursos humans no es considera que les baixes voluntàries tinguin cap mena de relació amb el sexe/gènere o amb motius relacionats amb el temps de treball i conciliació. La major part de treballadors i treballadores que presenten la baixa voluntària és per motius relacionats amb la recerca d'estabilitat, ja que es tracta de persones amb contractes temporals dins d'IISPV, però és una realitat compartida tant pels treballadors com per les treballadores en aquestes condicions. Un segon motiu que també pot influir en aquestes sortides és el salarial, els sous en l'àmbit de la recerca no són elevats, per tant, es considera que també es possible que algunes persones presentin la baixa voluntària perquè han trobat un altre lloc de treball amb un salari superior, realitat que afectaria per igual a homes i dones. S'exposa que no es considera que cap dels motius pugui tenir relació amb les responsabilitats familiars, principalment perquè la flexibilització és un dels aspectes que és més ben valorat, sobretot per part d'administració i plataformes.

Apostar per consolidar una cultura d'empresa compartida i un sentiment de pertinença es considera que podria ser una bona estratègia per afrontar aquesta problemàtica.

La mateixa proporció que hem identificat en els nous contractes la identifiquem quan analitzem les baixes que s'han produït en els darrers 4 anys. El total dels contractes que s'han acabat en aquests 4 anys són 162: 44 el 2017, 30 el 2018, 45 el 2019 i 43 el 2020.

Els percentatges de les baixes reflecteixen el mateix escenari que a les altes, situant les baixes de les dones entre un 68% i un 77%.



Les dones presenten, en proporció, més baixes voluntàries que els homes. El 38% de les baixes de treballadores són baixes voluntàries, mentre que només representen el 28% de les baixes realitzades per homes quan analitzem les dades del 2017 al 2020.

DEFINICIÓ DEL CONTRACTE	2017		2018		2019		2020		TOTAL											
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes										
Baixa voluntària del treballador/a	7	23%	3	21%	11	48%	2	29%	12	39%	5	36%	15	48%	3	25%	45	38%	13	28%
Acomiadament del treballador/a	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	2	2%	0	
Acomiadament per causes objectives	2	7%	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%	0	0%	3	3%	1	2%
Excedència COVID	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	6%	0	0%	2	2%	0	
Excedència per cura de menors	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	1	1%	0	
Fi de contracte temporal	18	60%	9	64%	9	39%	4	57%	18	58%	8	57%	12	39%	9	75%	57	50%	30	64%
Fi beca	2	7%	2	14%	2	9%	1	14%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	4%	3	6%
Fi període de prova	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	114	100%	47	100%

Si ens centrem en les baixes que es van produir durant el 2021 observem les següents dades: no es va produir cap jubilació, hi va haver 2 acomiadaments, de 2 homes, 22 persones van ser baixa per finalització de contracte (15 dones i 7 homes i 21 persones van presentar la seva baixa voluntària (19 dones i 2 homes).

Baixes 2021:

Descripció baixa definitiva	Tram d'edat	Dones	Homes	Total
Acomiadament	Menys 20 anys			0
	20-29 anys		1	1
	30-45 anys	0	1	1
	46 o més anys			0
Finalització del contracte	Menys 20 anys			0
	20-29 anys	7	4	11
	30-45 anys	8	3	11
	46 o més anys			0
Baixa voluntària	Menys 20 anys			0

	20-29 anys	12	1	13
	30-45 anys	6	1	7
	46 o més anys	1		1
TOTAL		34	11	45

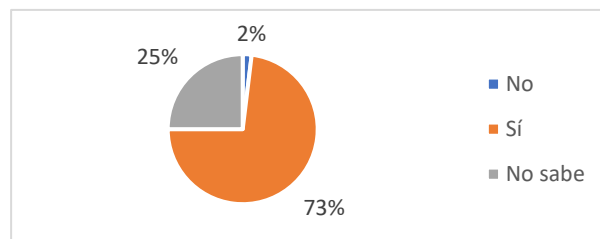
	SI	NO
• En cas de baixes voluntàries, es fa a les persones una «entrevista de sortida»?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Alguns dels motius de baixa voluntària es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Alguns dels cessaments s'ha produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, d'alguna de les persones implicades?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Respecte a la seva presència en plantilla, hi ha diferències entre dones i homes que han cessat la relació laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dones i homes tenen la mateixa estabilitat laboral?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Atenent a les dades, hi ha diferències entre dones i homes en les causes de cessament de la relació laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hi ha cessaments que es puguin atribuir a la situació familiar?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Si ens centrem en la percepció de la plantilla observem com la valoració del procés de selecció de personal és molt positiu, només 1 treballador que ha respost al qüestionari de percepció afirma que el procés no es realitza de forma objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats, la resta responen al voltant d'un 70% que sí que es tenen les mateixes oportunitats i al voltant d'un 25% que no ho saben, les dones tenen més dubtes, però no consideren que el procés no sigui objectiu (Pregunta 9).

Pregunta 9. Creus que a l'IISPV la selecció de personal es realitza de forma objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats?

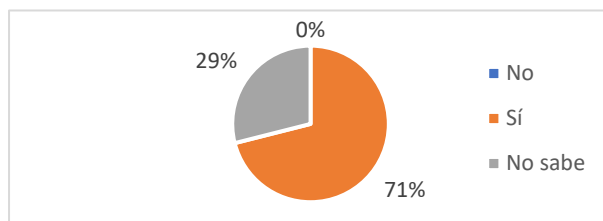
General

- No: 1 (2%)
- Sí: 38 (73%)
- No ho sé: 13 (25%)



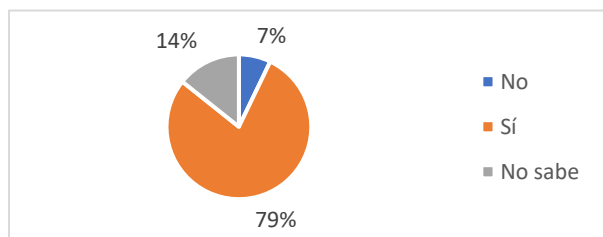
Dones

- No: 0 (0%)
- Sí: 27 (71%)
- No ho sé: 11 (29%)



Homes

- No: 1 (7%)
- Sí: 11 (79%)
- No ho sé: 2 (14%)



I quan s'ha preguntat sobre si s'haurien de realitzar mesura específiques dirigides a facilitar l'accés de les dones a determinades categories o a determinats càrrecs, el 54% ha respost que sí, mostrant-se les dones més favorables (66%) que els homes (21%). Un 43% dels homes han manifestat clarament que no hi estan d'acord, posició que recolzen el 18% de les dones.

	SI	NO
• Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Tenen diferent percepció homes i dones?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ (PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ)	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'IISPV té un manual sobre el procés de selecció.</p> <p>Per la majoria de la plantilla la selecció de personal es realitza de forma objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats.</p>	<p>El comitè que fa l'entrevista no ha rebut formació i tampoc té cap guia o document intern sobre com incorporar o garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>No existeix cap compromís en relació a que els comitès de selecció hauran de tenir una composició paritària.</p> <p>Les convocatòries no utilitzen un llenguatge inclusiu i no sexista.</p> <p>La majoria dels nous contractes femenins són de duració determinada-part time (43%) mentre que la majoria dels contractes masculins són de duració determinada – full</p>

	<p>time (49%) (tendència que s'observa fins el 2020 i que el 2021 ja ha canviat)</p> <p>Les dones presenten, en proporció, més baixes voluntàries que els homes.</p>
--	--

4.- Infrarepresentació femenina.

En aquest apartat s'avalua la presència femenina en els càrrecs de lideratge de l'empresa i la representació femenina en els càrrecs de direcció de l'empresa. És important analitzar la participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals, tenint en compte la correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiència de treballadors i treballadores.

Si analitzem l'estructura política, de decisió de l'IISPV identifiquem els següents organismes:



Tenint en compte la composició dels diferents organismes el mes de novembre del 2022 observem les següents dades:

El Patronat

Al Patronat correspon la representació, el govern i l'administració de la Fundació.

En aquests moments la seva composició és la següent:

Presidència: Sr. Josep M^a Argimon Pallàs , Conseller. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya

Vicepresidència primera: Sra. Gemma Geis i Carreras , Consellera de Recerca i Universitats. Generalitat de Catalunya

Vicepresidència segona: Sra. María José Figueras Salvat, *Rectora Universitat Rovira i Virgili*

Membres de la Junta:

- Sr. Joan Gomez Pallares , Director General de Recerca. Departament de Recerca i Universitats - Generalitat de Catalunya
- Sr. Lluís Rovira Pato , Director. Institució dels Centres CERCA de Catalunya. Departament d'Economia i Coneixement - Generalitat de Catalunya
- Sra. Iolanda Font de Rubinat García , Subdirectora. Direcció General de Recerca. Departament d'Empresa i Coneixement - Generalitat de Catalunya
- Sra. Aina Plaza i Tesías , Directora General de Planificació en Salut. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya
- Sra. Dolça Cortasa Vidal , Gerent de la Regió Sanitària Camp de Tarragona del Servei Català de la Salut – Departament de Salut - Generalitat de Catalunya
- Sr Anton Benet Català , Direcció Hospital Universitari Sant Joan de Reus

- Sr. Francesc Díaz González , Vicerector de Recerca i Planificació Científica. Universitat Rovira i Virgili
- Sr. Rafael Gràcia Escoriza , Gerent ICS Territorial Camp de Tarragona. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya
- Sr. Francesc Xavier Arrufat Nebot , Director Mèdic Institut Pere Mata
- Sr. Josep Ribalta Vives , Vicerector de formació doctoral i director de l'Escola de Doctorat
- Sr. Xavier Aldeguer Manté , Director General de Transferència del Coneixement del Departament de Recerca i Universitats

11 persones (8 homes i 3 dones). Tots els càrrecs són nominatius, és a dir, els ocupen les persones que ocupen els càrrecs de director/a general de recerca de la Generalitat de Catalunya, la direcció de la Institució dels Centres CERCA de Catalunya, la direcció General de Planificació en Salut, la gerència de la Regió Sanitària Camp de Tarragona del Servei Català de la Salut, la direcció de l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, el vicerectorat de Recerca i Planificació Científica. Universitat Rovira i Virgili, la gerència de l'ICS Territorial Camp de Tarragona, la direcció mèdica de l'Institut Pere Mata, el vicerectorat de formació doctoral i director de l'Escola de Doctorat i la direcció general de Transferència del Coneixement del Departament de Recerca i Universitats.

Comissió Delegada (són càrrecs nominatius, l'IISPV no té capacitat de decisió sobre la composició)

Presidència: Sra. Anna Maria Plaza i Tesías , Directora General de Planificació en Salut. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya

Membres de la Junta: 6 homes.

Consell Científic extern

Presidència: Àngel Pellicer

Membres: 3 homes i 3 dones.

Comitè Científic Intern

Presidència: Dr. Joan Vendrell Ortega

Junta: formada per 23 persones, 15 dones i 7 homes.

Comitè Assessor de la Direcció

Direcció: Dr. Joan Vendrell Ortega

Subdirecció: Dra. Elisabet Vilella Cuadrada

Comitè Assessor de Direcció: 11 persones, 3 dones i 8 homes.

Si analitzem la composició per sexe dels òrgans de govern existent podem identificar la següent composició:

- ✓ Junta directiva: 64% homes i 36% dones
- ✓ Comissió delegada: 14% dones (només la directora) i 86% homes

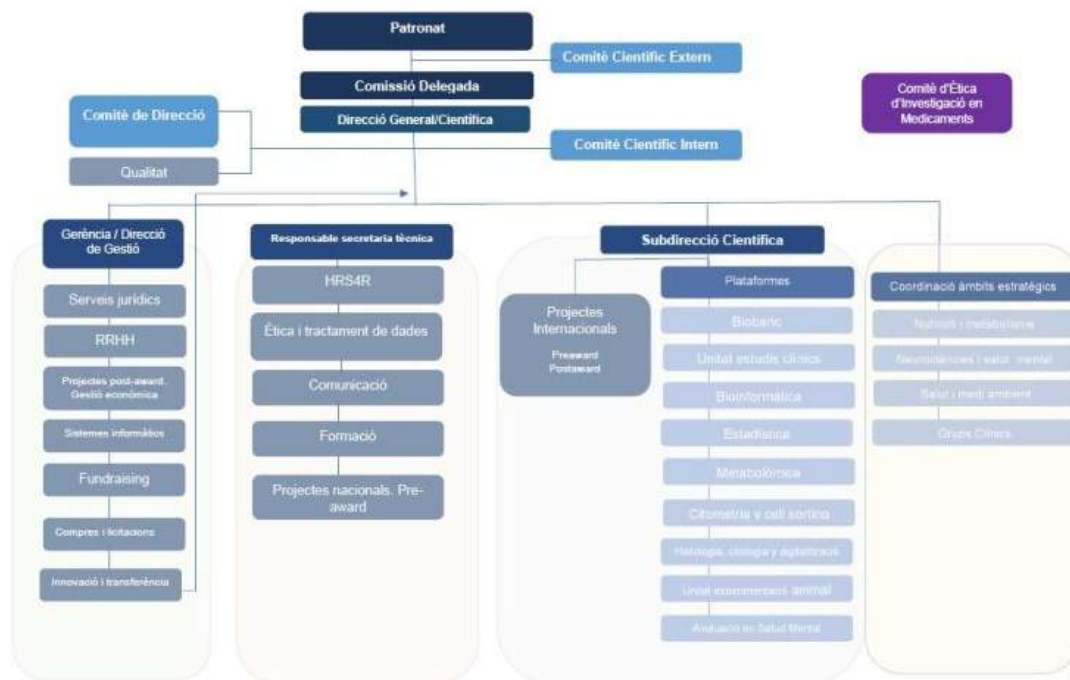
- ✓ Consell científic extern: 57% homes i 43% dones
- ✓ Consell científic intern: 63% dones i 33% homes
- ✓ Comitè assessor de la direcció: 31% dones i 69% homes.

Si considerem que la paritat s'assoleix quan tenim com a mínim un 40% de presència dels 2 sexes en els òrgans, IISPV té paritat de gènere en la Junta directiva i en el Consell científic extern i quasi paritat de gènere en el Consell científic intern i el comitè assessor de la direcció (60-40). En la resta d'òrgans de govern tenim poca representació femenina.

Però només en el Consell científic intern la presència de dones es correspon amb la presència de dones dins de l'IISPV, ja que estem analitzant una empresa feminitzada.

Identifiquem una situació d'infrarepresentació femenina en els òrgans de govern.

En la reunió del Patronat del mes de juny del 2022 s'han redactat nous reglaments dels òrgans de govern en els que s'ha incorporat el compromís que, sempre que sigui possible, tots els òrgans hauran de tenir una composició equitativa per sexes.



Si analitzem la composició per sexes dels diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals (dades que s'han analitzat en els apartats anteriors) observem com existeix paritat de gènere en les diferents posicions (no podem parlar d'equilibri perquè es tracta d'una empresa feminitzada) i com els requisits per ocupar els diferents càrrecs de responsabilitat són objectius i s'apliquen per assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

	SI	NO
• Les dones estan representades en l'equip directiu en la proporció que estan presents en la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups i/o categories professionals?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Hi ha algun grup professional i/o categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Es concentren les dones o els homes en determinats grups i/o categories professionals?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats grups i/o categories professionals, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El Patronat s'ha compromès que tots els òrgans hauran de tenir una composició equitativa per sexes.	Segregació vertical en la part política de l'IISPV. Poca presència femenina en els òrgans de govern i comitès científics. Infra representació femenina en els òrgans de govern.

5.- Promoció i/o desenvolupament professional.

En aquest apartat s'avalua si els processos de promoció i desenvolupament professional asseguren la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i incorporen la perspectiva de gènere.

La carrera professional es pot definir com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professionals d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de les carreres professionals i en els processos de promoció implica trencar amb aquells aspectes que poden crear l'existència per a les dones d'un sostre de vidre. La metàfora del sostre de vidre serveix per designar els obstacles artificials i invisibles que impedeixen l'accés de les dones a posicions de decisió i que poden derivar de "factors interns" fruit de la socialització de gènere i "factors externs" que es centren en la cultura organitzacional que condiciona els processos de contractació, selecció i promoció.

En la literatura sobre les dificultats que han d'afrontar les dones per fer carrera i trencar amb el sostre de vidre quan es descriuen els factors externs es parla de l'existència de barreres fruit de factors situacionals i factors ambientals. Els factors situacionals fan referència a les responsabilitats de cura que assumeixen les dones i que poden ser vistes com un límit del seu compromís amb l'organització. Els factors ambientals serien els derivats del context social, econòmic i polític de les organitzacions i dels estereotips de gènere de l'entorn familiar i educatiu, barreres amb un elevat component cultural.

En la normativa interna en matèria laboral IISPV aprovada el 10 de juliol de 2020 s'acorda en l'article 7 que la Direcció de l'Institut es compromet a la revisió de les descripcions de llocs de treball en base a les categories aprovades en aquest document i a dissenyar un sistema de carrera professional per a tota la plantilla, sempre en funció de la viabilitat econòmica i conseqüent aprovació per part del Patronat.

Encara no s'ha aprovat. Només s'ha aprovat la carrera investigadora. El personal investigador desconeix aquesta normativa.

Per afavorir que les dones facin carrera investigadora i sobretot evitar que els rols tradicionals de gènere que consoliden encara les dones com a principals responsables de la cura tinguin un impacte en les carreres femenines es planteja la necessitat d'oferir formacions específiques o crear processos de coaching que ajudin a les persones que es converteixen en cap d'equip, és a dir, responsable d'un grup d'investigació a gestionar l'equip des de la perspectiva de gènere.

IISPV disposa de carrera investigadora amb la descripció dels procediments i criteris de promoció. No existeixen aquests procediments de promoció publicats en relació a la plantilla que treballa a l'administració i a plataformes.

En la carrera investigadora les dones poden viure més fàcilment que els homes situacions de discriminació per edatisme, sobre les que s'hauria de prestar atenció, sobretot quan parlem de joves investigadors/es i es defineixen no com a persones que no fa encara 10 anys des de l'aprovació de la tesi doctoral (criteri europeu) sinó com a menors de 35 anys.

En totes les posicions que no són de recerca (carrera investigadora), per tant, totes les posicions de gestió i plataformes no existeix una descripció de carrera professional o la possibilitat de promocionar.

Les promocions, en aquest cas, es produeixen perquè les persones que ja treballen dins de l'IISPV es presenten en convocatòries públiques obertes i que suposen una millora pel treballador o treballadora.

L'IISPV es compromet en el seu Codi ètic i de conducta, que qualsevol tipus de promoció respondrà a criteris objectius i es realitzarà de forma transparent (Article 12).

Es publiquen internament totes les convocatòries i totes les persones que compleixen amb els requisits es poden presentar.

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional de la carrera investigadora, que inclogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional de les persones d'administració i plataformes, que inclogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• L'organització ha dissenyat plans de carrera professional que incloguin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la carrera investigadora?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• L'organització ha dissenyat plans de carrera professional que incloguin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les posicions d'administració i plataformes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• La persona que exerceix com a superior immediat, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Heu analitzat l'avaluació de l'acompliment des d'una perspectiva de gènere per tal de garantir que està lliure de biaixos?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant i s'assegura que a tothom arribi la informació?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Tenint en compte que no existeix una promoció que depengui exclusivament de l'IISPV no es possible analitzar les dades. Les possibilitats reals de promocionar dins d'IISPV són molt poques a l'existir un orgànic d'administració i de plataformes molt reduït.

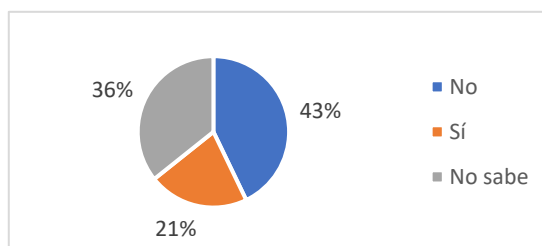
En relació a la promoció professional, la percepció de la plantilla és que no es tracta d'un procés tan objectiu i igualitari com el procés de contractació.

En les respostes al qüestionari només el 50% de les respostes afirmen que es tracta d'un procés objectiu. El 16% de les dones i el 14% dels homes afirmen que no és així (pregunta 11)

Pregunta 11. Creus que a l'IISPV els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?

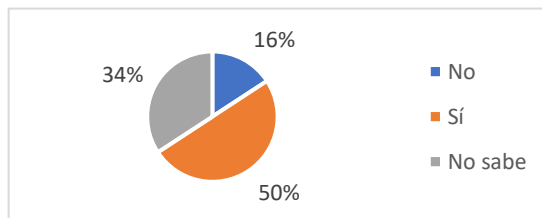
General

- No: 8 (15%)
- Sí: 27 (52%)
- No ho sé: 17 (33%)



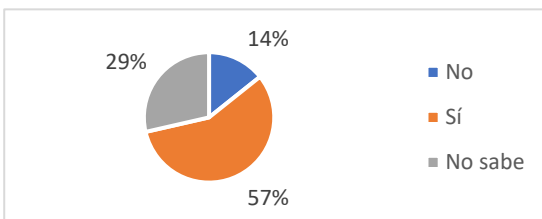
Dones

- No: 6 (16%)
- Sí: 19 (50%)
- No ho sé: 13 (34%)



Homes

- No: 2 (14%)
- Sí: 8 (57%)
- No ho sé: 4 (29%)

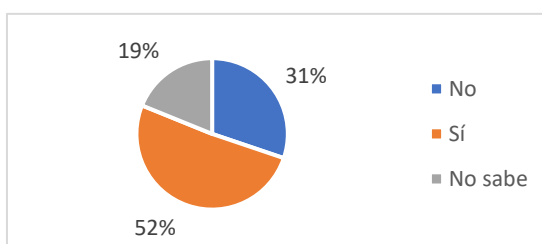


I en el moment en que s'analitzen els motius s'identifica que la plantilla, tant les dones (55%) com els homes (43%) creuen que tenir responsabilitats familiars pot ser un factor que influeixi negativament en aquesta possibilitat de fer carrera i sobretot per accedir a llocs de direcció (pregunta 12).

Pregunta 12. Creus que les responsabilitats familiars (tenir fills/es o altres persones dependents a càrrec) poden influir negativament en la promoció a llocs de responsabilitat o direcció dins de l'IISPV?

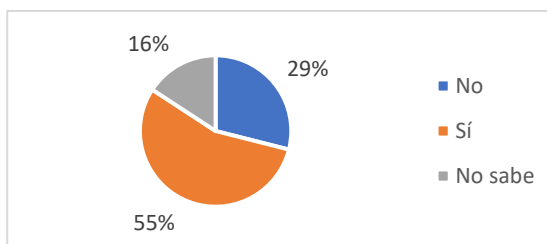
General

- No: 16 (31%)
- Sí: 27 (52%)
- No ho sé: 10 (19%)



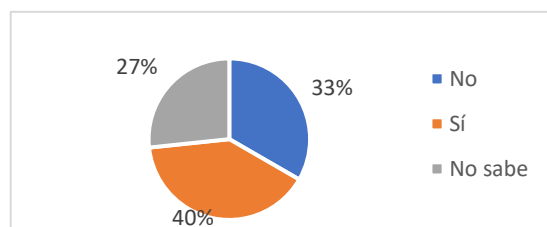
Dones

- No: 11 (29%)
- Sí: 21 (55%)
- No ho sé: 6 (16%)



Homes

- No: 5 (36%)
- Sí: 6 (43%)
- No ho sé: 4 (29%)



	SI	NO
• Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar a l'organització?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Tenen diferent percepció homes i dones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. REPRESENTACIÓ FEMENINA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>IISPV disposa d'un protocol o procediment que detalla la gestió de promocions i el desenvolupament professional de la carrera investigadora, que inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>L'IISPV es compromet en el seu Codi ètic que qualsevol tipus de promoció respondrà a criteris objectius i es realitzarà de forma transparent.</p>	<p>Desconeixement per part del personal investigador de la carrera professional del personal de recerca i de les seves posicions.</p> <p>IISPV no disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional de les posicions que no són d'investigació.</p> <p>La percepció de la plantilla és que no es tracta d'un procés tan objectiu i igualitari com el procés de contractació.</p> <p>La percepció de la plantilla és que les responsabilitats de cura poden actuar com un fre i ser una causa que impedeixi la promoció de les dones.</p> <p>La percepció de les dones és més crítica que la dels homes.</p> <p>Necessitats de formació o coaching per aprendre a gestionar els equips amb perspectiva de gènere.</p> <p>Edatisme i dones.</p>

6.- Formació interna i/o contínua

En aquest apartat s'analitza la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua des de la perspectiva de gènere, és a dir, si es tenen en compte les necessitats formatives de dones i homes i es facilita que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar formació.

Accedir amb condicions igualitàries a la formació és clau perquè homes i dones tinguin les mateixes oportunitats dins de l'Agència. La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals al mateix temps que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits.

IISPV té un pla de formació.

El pla de formació realitzat per la comissió de formació de l'IISPV s'ha fet després de consultar a tots els treballadors i treballadores a través d'una enquesta telemàtica. El pla no parla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, ni com objectiu ni com a criteri a tenir en compte.

El pla de formació no té perspectiva de gènere perquè no s'inclou la igualtat de gènere com un objectiu d'aquest pla i tampoc s'inclou formació sobre aquest tema entre les propostes formatives que es realitzen.

En el darrer any IISPV ha realitzat cursos d'especialització tècnica, cursos relacionats amb el desenvolupament del lloc de treball, cursos sobre temàtiques transversals (habilitats, gestió del temps, de l'estrès, etc.), però no s'han realitzat cursos sobre temàtiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats.

Es reflexiona sobre la possibilitat real que té el pla de formació de l'IISPV d'oferir formacions sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes pel poc pressupost a disposició existent i es planteja la possibilitat d'utilitzar la formació que ofereix la URV i a la que les persones contractes per IISPV poden assistir, per poder incidir en aquest àmbit. Es posa en evidència que l'IISPV hauria de donar publicitat i fer difusió d'aquesta opció, desconeguda per la major part de la plantilla.

IISPV té dades desagregades per sexe de les formacions que IISPV realitza directament, però és una informació que no es sistematitza i tampoc s'analitza. Aquestes dades són un percentatge reduït de la formació que realitzen els seus treballadors i treballadores, ja que poden realitzar formacions organitzades fora de l'IISPV.

Els treballadors i les treballadores que realitzen formació fora de l'IISPV no han de demanar cap autorització o comunicar que estan fent aquesta formació. Només es comunica quan es participa en congressos fora de l'Estat Espanyol per qüestions relacionades amb la seguretat social.

Quan és directament l'IISPV que organitza les formacions no es té en compte l'horari de les persones que tenen reducció horària quan es programen. Tot i que es té en compte realitzar les formacions dins de l'horari laboral moltes formacions que es realitzen s'ofereixen de les 15.00 a les 16:00 hores, per facilitar que hi pugui assistir el personal clínic.

Els espais de formació es consideren claus per crear un sentiment de pertinença, donar a conèixer la política d'IISPV a favor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes i poder crear una xarxa interna de confiança que podria ser de gran ajut per detectar necessitats i proposar accions.

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• L'organització disposa d'un procediment que detalli la gestió de la formació?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Els canals d'informació que s'utilitzen garanteixen que tota la plantilla tingui coneixement sobre la formació que s'ofereix?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• S'adapten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació (per exemple, tota la formació es realitza en horari laboral)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les persones implicades en la formació, des de la detecció de necessitats, fins al vist i plau a l'assistència, tenen formació en igualtat d'oportunitats?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Es té en compte l'horari de les persones amb reducció horària quan es programa la formació, per facilitar la seva assistència?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Si ens centrem en les respostes obtingudes en el qüestionari de percepció de la plantilla observem que ningú considera que no hi hagi igualtat en l'accés a la formació, no hi ha cap resposta negativa a la pregunta 13: Creus que els homes i les dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua a l'IISPV?. El 71% de les dones i el 79% dels homes han respost afirmativament, la resta ha dit que no ho saben.

I també en el qüestionari s'ha posat en evidència que la majoria de les dones (84%) i dels homes (86%) consideren que la formació virtual és una bona opció per facilitar que tothom faci formació i que les responsabilitats de cura no siguin un obstacle per accedir a la formació (pregunta 14).

Durant les entrevistes i el grup focal s'identifiquen temàtiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes on seria necessària formació, per exemple, per garantir igualtat en els processos de contractació i promoció, polítiques de conciliació amb perspectiva de gènere, sobre llenguatge inclusiu i no sexista, sobre prevenció i actuació davant d'assetjament sexual i per raó de sexe.

	SI	NO
• Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

• Tenen diferent percepció homes i dones?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	-------------------------------------

FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Existeix un Pla de formació que es realitza amb la participació de les diferents àrees.</p> <p>IISPV té dades desagregades per sexe de les formacions que IISPV realitza directament.</p> <p>La formació no es considera que sigui un àmbit on existeixin desigualtats de gènere per part de la plantilla.</p> <p>Es valora la formació virtual com una metodologia que facilita que tothom faci formació.</p>	<p>El pla de formació no parla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, ni com objectiu ni com a criteri a tenir en compte.</p> <p>No es realitza una proposta formativa que tingui en compte o incorpori temes d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.</p> <p>En el disseny de les formacions no es té en compte els horaris de les persones que tenen reducció de jornada.</p> <p>La formació com estratègia clau per oferir eines per gestionar amb perspectiva de gènere i crear sentiment de pertinença.</p> <p>Possibilitat d'utilitzar la formació que s'ofereix des de la URV per treballar els temes relacionats amb la igualtat de gènere.</p>

7.- Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes.

En aquest apartat analitzarem el principi de transparència retributiva.

D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut de Treballadors, un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la natura de les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici, els factors estrictament relacionats amb la seva realització i les condicions laborals en les que aquestes activitats es desenvolupen en realitat siguin equivalents.

El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, que es produeix quan realitzat un treball d'igual valor s'obté una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per aconseguir aquest objectiu siguin adequats i necessaris.

Estarem davant d'una discriminació directa quan existeixi una retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals, essent el sexe, l'única variable observable que determina aquesta remuneració diferent.

Estarem davant d'una discriminació indirecta quan una diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres de caire sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutre que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

IISPV aplica la taula salarial publicada en la normativa interna en matèria laboral, aprovada en la reunió de Patronat del 10 de juliol de 2020. Normativa que regula aquells aspectes no regulats en el conveni col·lectiu d'oficines i despatxos.

La taula salarial té en compte la classificació professional que s'estableix en l'article 6 i que divideix la plantilla en grups professionals (Grup 1: Personal Investigador, Grup 2: Personal de suport a la recerca, i Grup 3: Personal de Gestió i Administració a la recerca) i en subgrups professionals.

IISPV no ha realitzat cap estudi sobre les retribucions amb perspectiva de gènere, però sí que ha realitzat l'auditoria salarial i la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.

	SI	NO
• S'ha dut a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions amb perspectiva de gènere?	<input type="checkbox"/>	X
• Existeix una política retributiva?	X	<input type="checkbox"/>
• L'organització disposa de sistemes de gestió de persones vinculats amb la retribució, com ara l'avaluació de l'acompliment?	<input type="checkbox"/>	X

Auditoria salarial

L'auditoria retributiva, segons l'article 7 del RD 902/202, té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

S'entén per Bretxa Salarial de Gènere (BSG) la diferència entre les retribucions brutes anuals mitjanes de dones i homes expressada en percentatges. La BSG ofereix informació rellevant, encara que limitada, de les desigualtats salarials entre dones i homes, ja que sintetitza, de manera agregada, un conjunt molt diferent de factors relatius a les condicions laborals dels dels grups (EIGE, 2019)³.

La BSG representa una de les modalitat més conegudes de discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral, tal i com s'adverteix des de les estadístiques aportades per organismes interns (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Institut Català de les Dones i Conselleria d'Igualtats i Feminismes), regionals (UE) o internacionals (OIT).

Els càlculs que hem realitzat per fer l'auditoria salarial han tingut en compte els salaris realment percebuts pels treballadors i treballadores amb contracte amb IISPV durant el 2021. S'han tingut en compte totes les percepcions, de totes les persones que han estat treballant a l'IISPV des del mes de gener del 2021 al mes de desembre del 2021. Per aquelles persones que han tingut més d'un contracte durant el 2021 s'han comptabilitzat totes les seves relacions contractuals.

La mesura més habitual utilitzada a nivell internacional **és la diferència salarial entre dones i homes, calculada a partir del salari brut hora mitjà i expressada en forma de percentatge**. És la que utilitzen, per exemple, els organismes internacionals⁴ per a mostrar les diferències salarials entre dones i homes. De fet, quan des d'aquests organismes es parla de BSG s'està al·ludint al percentatge que representa la mitjana dels salaris femenins en relació als masculins, calculat sobre els salaris mitjans bruts hora (incloent les retribucions per hores extraordinàries, però no les gratificacions extraordinàries) de dones i homes.

Tenint en compte aquesta consideració, les principals conclusions sobre la bretxa salarial de gènere existent a l'IISPV les traurem del càlcul per hora treballada per ser l'indicador que ens ofereix una foto més exacta de la realitat de l'IISPV.

³ European Institute for Gender Equality (2019). Tackling the gender pay gap: not without a better worklife balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁴ Vegi's la definició adoptada per la Unió Europea, base de les estadístiques oficials sobre la qüestió, a nivell europeu
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap

Tots els càlculs s'han realitzat utilitzant una de les eines que ha dissenyat el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya per a realitzar el registre retributiu⁵: Eina per calcular la bretxa salarial per retribució per hora treballada (RTH) (mitjana i mediana).

La bretxa salarial per retribució per hora treballada és la dada que ens diu quina bretxa salarial de gènere existeix a l'IISPV tenint en compte les hores que realment les persones han treballat durant el 2021. Per tant, el resultat no es veu influenciat per l'existència d'una gran quantitat de contractes que inicien o acaben durant el 2021 i que produeixen que les persones treballin menys hores de les que correspondrien per contracte/any. Aquesta dada analitza tant els contractes vigents durant tot l'any com els contractes que només han estat actius una part de l'any, però en aquests casos només inclou el que s'ha percebut, que es divideix per les hores realment treballades.

I el càlcul de la bretxa salarial de gènere s'ha fet:

- Per retribució total (salari base + complements)
- Per salari base
- Per cada un dels complements

Tots aquests càlculs s'han fet tenint en compte:

- El total de la plantilla per sexe.
- Les diferents categories professionals per sexe.
- Els diferents grups professionals.
- Els diferents llocs de treball.
- Les agrupacions de llocs de treball del mateix valor.

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre sexes.

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya exposa que *“la bretxa salarial mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos del homes. Per exemple, si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa salarial entre dones i homes seria de 30 punts percentuals”*.

La fórmula que s'utilitza per calcular la bretxa salarial de gènere és:

$$\text{Diferència Salarial} = \frac{\text{Retribució mitjana homes} - \text{Retribució mitjana dones}}{\text{Retribució mitjana homes}} \times 100$$

Hem de tenir en compte que la mitjana aritmètica és la suma del que cobren totes les dones dividida pel número de dones a l'empresa o en aquella posició o categoria. Mentre que el càlcul de la mediana es centra en els valors centrals, sense incloure en el seu càlcul els valors que es

⁵ Es possible descarregar l'eina del registre retributiu a: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-ductuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-registre-retributiu/>

troben en els extrems, de manera que els valors molt grans o molt petits de la variable no hi influeixen.

Quan la bretxa en base a la Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molt similars podem concloure que no existeixen grups de dones o d'homes que tinguin una remuneració fora del rang, és a dir, que cobrin molt més o molt menys que la majoria de les persones que treballen a l'empresa.

Quan la bretxa en base a la Mitjana és més gran que la bretxa que ens dona el càlcul de la Mediana ens trobem davant del cas que existeixi un grup d'homes en la banda alta de la retribució, normalment és un clar indicador de l'existència de segregació vertical dins de l'empresa.

I quan la bretxa en base a la Mitjana és més petita que la bretxa que ens dona el càlcul de la Mediana ens trobem davant del cas que existeixi un grup de dones en la banda baixa de la retribució, indicador que ens indica normalment l'existència de segregació horitzontal dins de l'empresa o de la presència del fenomen conegut com "terra enganxós".

Valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere

La valoració de llocs de treball té per objectiu realitzar una estimació global de tots els factors que concorren en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric al mateix. Els factors de valoració han sigut considerats de manera objectiva i es troben vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

Per complir amb l'obligació que estableix l'article 8.2 del RD 902/2022, de 13 d'octubre, per la valoració dels llocs de treball s'ha aplicat un sistema analític que compleix amb els requisits recollits en l'article 4 del RD 902/2022: adequació, totalitat i objectivitat:

Adequació: els factors rellevants en la valoració han d'ésser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorren en la mateixa.

Totalitat: han de tenir-se en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.

Objectivitat: han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte i que no reflecteixen estereotips de gènere.

L' IISPV ha realitzat aquesta valoració seguint el procediment indicat en l'Ordre PCM//2022, d'1 de novembre, per la que s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el RD 902/2022.

L'eina per a la implementació del procediment de valoració de llocs de treball que s'ha utilitzat és l'eina publicada en les pàgines web del Ministeri de Treball i d'Economia Social i de l'Institut de les Dones, com indica l'Ordre esmentada. Eina publicada el mes d'abril del 2022 i que compleix amb tots els requisits legals exigits.

El procediment utilitzat és aplicable a tots els llocs de treball de l'empresa i els factors que conformen l'eina són comuns a tots els llocs de treball. Es tracta d'un mètode quantitatiu i ponderat, ja que l'avaluació dels llocs de treball es realitza mitjançant l'assignació d'un valor numèric a cada factor, garantint així que es puguin comparar. Eina dissenyada amb perspectiva de gènere, que pretén evitar els biaixos de gènere o l'estimació estereotipada dels factors de valoració, factors que són objectius i neutres respecte al gènere.

Es tracta d'un procediment d'assignació de punts per factor. En aquest sistema, s'estableix una relació de factors i una escala de valoració per cada factor. Cada grup correspon a un nivell d'exigència diferent. A partir de la descripció del lloc de treball se l'assigna un grau per a cada un dels factors. S'obté la puntuació del lloc de treball sumant els productes de les puntuacions obtingudes en cada factor pels pesos corresponents.

L'IISPV ha realitzat la valoració dels llocs de treball per a cada lloc de treball, un total de 15 llocs de treball, que tenen la següent composició per sexes:

Lloc de Treball	Nº. de Dones	Nº. de Homes	Categorització
Director/a de Administració	1	0	Feminitzada
Personal Investigador Pre-doctoral	14	3	Feminitzada
Personal Investigador Novell	3	1	Feminitzada
Personal Investigador Post-doctoral	16	6	Feminitzada
Personal Investigador Principal	3	1	Feminitzada
Personal Responsable de Grup	3	2	Equilibrada
Personal Infermeria Superior	3	0	Feminitzada
Personal Infermeria Mig	10	0	Feminitzada
Personal Infermeria Auxiliar	5	0	Feminitzada
Personal Tècnic Superior	2	2	Equilibrada
Personal Tècnic Mig	5	1	Feminitzada
Personal Tècnic Auxiliar	22	6	Feminitzada
Personal Administració Superior	5	0	Feminitzada
Personal Administració Mig	3	2	Equilibrada
Personal Administració Auxiliar	2	1	Feminitzada

I per cada un d'ells s'ha seleccionat per cada factor i subfactor, el nivell del factor aplicable al lloc de treball, que reflecteix la intensitat en la que aquest factor es produeix en el lloc concret.

Una vegada dissenyat el sistema de valoració, i enumerats i valorats tots els llocs de treball de l'organització, l'eina utilitzada permet comparar la puntuació obtinguda per cada lloc de treball, així com realitzar una anàlisi des de la perspectiva de gènere dels llocs de l'empresa.

Després de realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball de l'IISPV, l'eina de forma automàtica ha realitzat les agrupacions de llocs de treball d'igual valor, que permet complir amb l'obligació de realitzar l'avaluació dels llocs de treball a la que fa referència l'article 8.1.a) del RD 902/2020, de 13 d'octubre, com component del diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa; complir amb l'obligació d'elaborar el registre retributiu a que fa referència l'article 6.1) d'aquesta norma que, en el cas de les empreses que realitzin auditories retributives, han de reflectir la mitjana i la mediana dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla distribuïdes per les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'empresa; i realitzar una valoració amb perspectiva de gènere dels llocs de treball de l'empresa.

Els 15 llocs de treball identificats dins de l'IISPV s'han distribuït en les següents agrupacions, és a dir, agrupacions de treball d'igual valor:

Agrupació 10	Personal Responsable de Grup (795)
Agrupació 9	Director/a de Administració (733)
	Personal Investigador Post-doctoral (721)
	Personal Investigador Principal (778)
Agrupació 8	Personal Infermeria Superior (657)
Agrupació 7	Personal Investigador Pre-doctoral (635)
	Personal Investigador Novell (621)
	Personal Infermeria Mig (592)
	Personal Infermeria Auxiliar (556)
	Personal Tècnic Superior (601)
	Personal Tècnic Mig (592)
	Personal Administració Superior (598)
Agrupació 6	Personal Administració Mig (538)
Agrupació 5	Personal Tècnic Auxiliar (498)
Agrupació 4	Personal Administració Auxiliar (362)

El mapa de les agrupacions tenint en compte els departaments és el següent:

Àrea	Direcció	Investigació	Administració
Agrupació 10		Personal Responsable de Grupo(795)	
Agrupació 9	Director/a de Administració(733)	Personal Investigador Postdoctoral(721), Personal Investigador Principal(778)	
Agrupació 8		Personal Infermeria Superior(657)	
Agrupació 7		Personal Infermeria Auxiliar(556), Personal Infermeria Mig(592), Personal Investigador Novell(621), Personal Investigador Predoctoral(635), Personal Tècnic Mig(592), Personal Tècnic Superior(601)	Personal Administració Superior(598)
Agrupació 6			Personal Administració Mig(538)
Agrupació 5		Personal Tècnic Auxiliar(498)	

Agrupació
4

Personal
Administració
Auxiliar(362)

Bretxa salarial de gènere a l'IISPV

La bretxa salarial de gènere existent a IISPV és del 5,8%

(Calculant la retribució per hora treballada)

Mitjana RTH ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
Total	13,80 €	14,67 €	13,99 €	5,88%

Mediana RTH ¹	Dona	Home	Bretxa
Total	12,44 €	13,17 €	5,54%

Mitjana SBH ²	Dona	Home	Total	Bretxa
Total	11,62 €	12,49 €	11,80 €	7%

Mediana SBH ²	Dona	Home	Bretxa
Total	11,7 €	12,68 €	7,7%

¹RTH: Retribució total per hora

²SBH: Retribució del salari base per hora

La bretxa salarial de gènere existent a IISPV és del 5,88% per hora treballada, inferior a la BSG per salari base, que puja fins el 7%.

Els complements salarials i la seva aplicació redueixen la bretxa salarial existent a IISPV, ja que la BSG és superior quan analitzem el salari base, sense aquests complements.

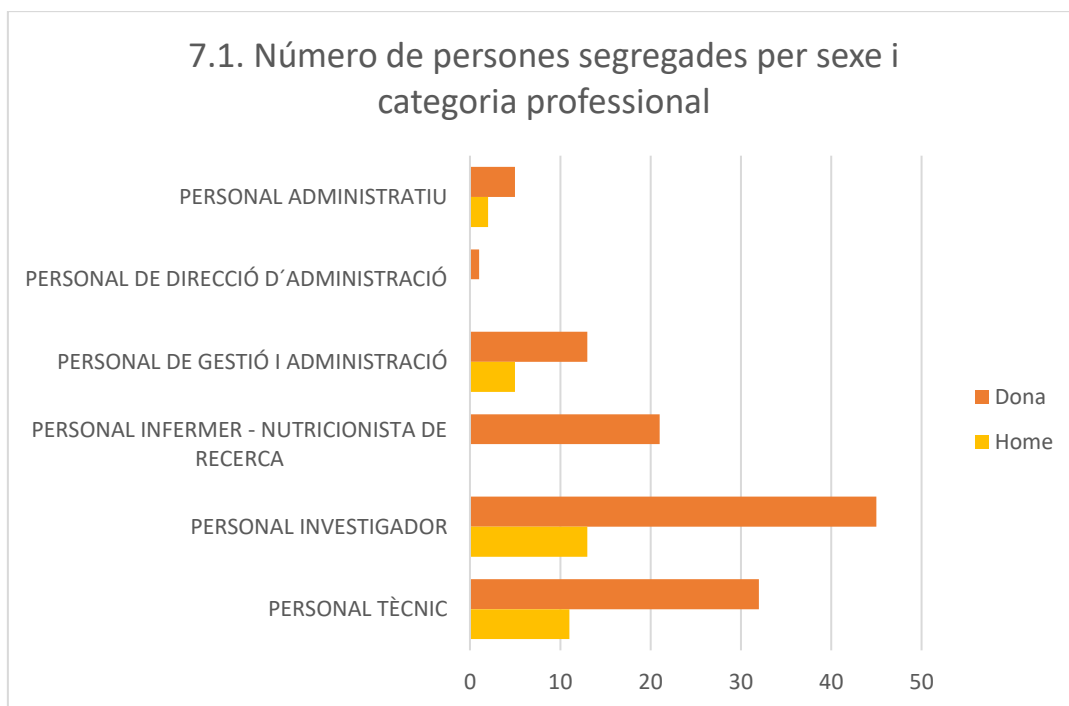
	SI	NO
• S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució total anual/hora?	X	<input type="checkbox"/>
• S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució total anual/hora?	X	<input type="checkbox"/>
• S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al salari base/hora ?	X	<input type="checkbox"/>
• S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució al salari base/hora ?	X	<input type="checkbox"/>
• Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa?	X	<input type="checkbox"/>

Bretxa Salarial de Gènere per categoria professional

Durant el 2021 IISPV ha tingut 148 relacions contractuals. És important no oblidar que les persones que han tingut diversos contractes amb IISPV cada un d'ells es considera una relació contractual autònoma en aquest càlcul i per aquest motiu les dades que analitzem en aquesta auditoria salarial no es corresponen amb les dades que hem analitzat en els altres apartats de la diagnosi de gènere.

I els 148 contractes s'han distribuït de la següent manera per categories professionals

Categories Professionals	Dona		Home		Total general
	Nombre	%	Nombre	%	
Personal Administratiu	5	4%	2	6%	7
Personal de direcció d'administració	1	1%	0	0%	1
Personal de gestió i administració	13	11%	5	16%	18
Personal Infermer - Nutricionista de Recerca	21	18%	0	0%	21
Personal Investigador	45	38%	13	42%	58
Personal Tècnic	32	27%	11	35%	43
Total general	117	100%	31	100%	148



Si ens centrem en les dones contractades observem que el 4% de contractes eren de personal administratiu, el 1% de personal de direcció, el 11% de personal de gestió, el 18% de personal Infermer, el 38% de personal Investigador i el 27% de personal tècnic. Mentre que el 42% dels contractes fets a homes eren com a personal investigador, el 35% com a personal tècnic, el 6% com a personal administratiu i el 16% com a personal de gestió.

No hi ha cap home en la categoria professional d'infermer/a-Nutricionista de recerca ni tampoc com a personal de direcció d'administració. Per aquestes categories no es possible analitzar la BSG.

	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents categories?	<input type="checkbox"/>	X
• Hi ha alguna categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes?	X	<input type="checkbox"/>

Mitjana RTH ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
Personal Administratiu	13,25 €	12,40 €	13,01 €	-6,9%
Personal de Direcció d'administració	25,81 €	0,00 €	25,81 €	N/A
Personal de Gestió i administració	16,63 €	13,23 €	15,68 €	-25,7%
Personal Infermer - Nutricionista de Recerca	13,58 €	0,00 €	13,58 €	N/A
Personal Investigador	15,52 €	16,49 €	15,74 €	5,9%
Personal Tècnic	10,11 €	13,59 €	11,00 €	25,6%
Total general	13,81 €	14,67 €	13,99 €	5,9%

Mediana RTH ¹	Dona	Home	Bretxa
Personal Administratiu	13,48 €	12,40 €	-8,7%
Personal de Direcció d'administració	25,81 €	0,00 €	N/A
Personal de Gestió i administració	15,54 €	12,69 €	-22,5%
Personal Infermer - Nutricionista de Recerca	13,37 €	0,00 €	N/A
Personal Investigador	15,00 €	15,12 €	0,8%
Personal Tècnic	9,21 €	12,26 €	24,9%

Mitjana SBH ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
Personal Administratiu	11,94 €	12,09 €	11,99 €	1,2%
Personal de Direcció d'administració	15,20 €	0,00 €	15,20 €	N/A
Personal de Gestió i administració	13,58 €	12,68 €	13,33 €	-7,1%
Personal Infermer - Nutricionista de Recerca	12,38 €	0,00 €	12,38 €	N/A
Personal Investigador	12,46 €	13,57 €	12,71 €	8,2%
Personal Tècnic	8,99 €	11,22 €	9,56 €	19,8%

Total general	11,62 €	12,49 €	11,80 €	7,0%
----------------------	---------	---------	---------	------

Mediana SBH ¹	Dona	Home	Bretxa
Personal Administratiu	11,11 €	12,09 €	8,1%
Personal de Direcció d'administració	15,20 €	0,00 €	N/A
Personal de Gestió i administració	12,63 €	12,69 €	0,5%
Personal Infermer - Nutricionista de Recerca	12,72 €	0,00 €	N/A
Personal Investigador	12,80 €	15,01 €	14,7%
Personal Tècnic	8,37 €	12,26 €	31,7%

Si analitzem la bretxa salarial per categories professionals hi ha dues dades que criden l'atenció:

PRIMER. Entre el personal administratiu hi ha una bretxa salarial de gènere de -25%. Es tracta d'una BSG negativa, per tant, a favor de les dones, que de mitja, per hora treballada guanyen un 25% més que els homes.

Aquesta bretxa salarial es redueix fins a un -7,1% quan ens centrem en el salari base, el que ens porta a afirmar que són els complements salarials els que incrementen aquesta bretxa. I si mirem quin és el principal complement que reben les dones d'aquesta categoria és el Complement Salarial 1: complement de treball.

Es tracta d'una posició ocupada durant el 2021 pel 73% de dones i que representen el 16% de les dones treballadores de l'IISPC.

SEGON. En la categoria de personal tècnic la BSG és del 25,6%, aquest cop a favor dels homes. Si ens fixem en la BSG per salari base observem que disminueix, però no excessivament, passant del 25,6% al 19,8%. Aquesta bretxa s'explica pel fet que totes les persones que són personal tècnic auxiliar són dones i que un percentatge important d'aquestes dones pertanyen a grups professionals inferiors (grup 5 i grup 6). Realitat no compartida pels homes, que pertanyen a grups professionals superiors.

Personal Tècnic	Dones	Homes
Grup Professional 1		
101	1	2
Grup Professional 2		
201	2	4
202	2	1
Grup Professional 3		
301	1	
302	1	
Grup Professional 4		
402		1
Grup Professional 5		
501	1	

502	2	
Grup Professional 6		
602	2	
603	19	3

El 29% de la plantilla forma part de la categoria de personal tècnic, essent el 27% de les dones i el 34% dels homes de la plantilla. El 74% del personal tècnic és femení i un 28% de les treballadores de l'IISPV són dones.

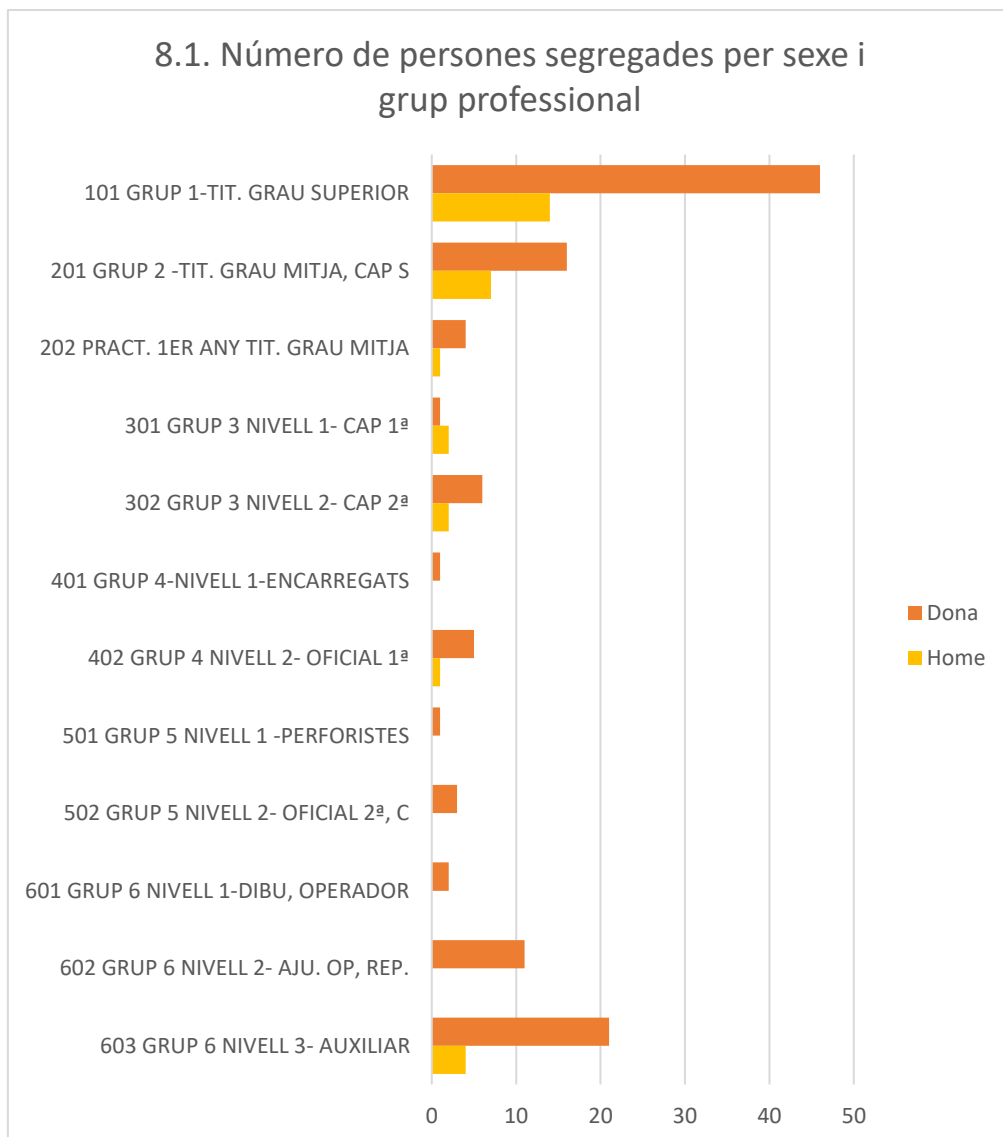
El 40% de la plantilla és personal investigador, on identifiquem una bretxa salarial de gènere per hora treballada molt baixa, del 2,8% per salari total, que puja fins el 6,7% quan analitzem el salari base, el que confirma l'impacte que tenen els complementos salarials en reduir la bretxa.

Bretxa Salarial de Gènere per Grup Professional

La distribució dels contractes realitzats durant el 2021 per grup professional va ser la següent:

	Dona		Home		Total general
101 GRUP 1-TIT. GRAU SUPERIOR	46	40%	14	44%	60
201 GRUP 2 -TIT. GRAU MITJA, CAP S	16	14%	7	22%	23
202 PRACT. 1ER ANY TIT. GRAU MITJA	4	3%	1	3%	5
301 GRUP 3 NIVELL 1- CAP 1ª	1	1%	2	6%	3
302 GRUP 3 NIVELL 2- CAP 2ª	6	5%	2	6%	8
401 GRUP 4-NIVELL 1-ENCARREGATS	1	1%	0	0%	1
402 GRUP 4 NIVELL 2- OFICIAL 1ª	5	4%	1	3%	6
501 GRUP 5 NIVELL 1 -PERFORISTES	1	1%	0	0%	1
502 GRUP 5 NIVELL 2- OFICIAL 2ª, C	3	3%	0	0%	3
601 GRUP 6 NIVELL 1-DIBU, OPERADOR	2	2%	0	0%	2
602 GRUP 6 NIVELL 2- AJU. OP, REP.	11	9%	0	0%	11
603 GRUP 6 NIVELL 3- AUXILIAR	21	18%	4	13%	25
Total general	116	100%	32	100%	148

8.1. Número de persones segregades per sexe i grup professional



És interessant tenir en compte que de les 46 dones que pertanyen al grup 1, 33 són personal investigador, 8 són personal administratiu, 1 personal tècnic i 4 personal infermer-Nutricionista de Recerca.

	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents grups professionals?	<input type="checkbox"/>	X
• Hi ha algun grup professional on hi hagi un percentatge important de dones o homes?	X	<input type="checkbox"/>

Les dades que obtenim quan analitzem la bretxa salarial de gènere són les següents:

Mitjana RTH ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
101 GRUP 1-TIT. GRAU SUPERIOR	17,44 €	16,95 €	17,33 €	-3%
201 GRUP 2 -TIT. GRAU MITJA, CAP S	15,14 €	15,12 €	15,14 €	0%
202 PRACT. 1ER ANY TIT. GRAU MITJA	9,41 €	9,42 €	9,41 €	0%
301 GRUP 3 NIVELL 1- CAP 1 ^a	14,87 €	13,81 €	14,16 €	-8%
302 GRUP 3 NIVELL 2- CAP 2 ^a	13,25 €	12,46 €	13,06 €	-6%
401 GRUP 4-NIVELL 1-ENCARREGATS	9,25 €	0,00 €	9,25 €	N/A
402 GRUP 4 NIVELL 2- OFICIAL 1 ^a	11,67 €	10,58 €	11,49 €	-10%
501 GRUP 5 NIVELL 1 -PERFORISTES	12,99 €	0,00 €	12,99 €	N/A
502 GRUP 5 NIVELL 2- OFICIAL 2 ^a , C	11,17 €	0,00 €	11,17 €	N/A
601 GRUP 6 NIVELL 1-DIBU, OPERADOR	10,21 €	0,00 €	10,21 €	N/A
602 GRUP 6 NIVELL 2- AJU. OP, REP.	9,73 €	0,00 €	9,73 €	N/A
603 GRUP 6 NIVELL 3- AUXILIAR	9,38 €	9,77 €	9,45 €	4%
Total General	13,81 €	14,67 €	13,99 €	6%

Mediana RTH ¹	Dona	Home	Bretxa
101 GRUP 1-TIT. GRAU SUPERIOR	17,13 €	15,58 €	-10,0%
201 GRUP 2 -TIT. GRAU MITJA, CAP S	14,18 €	15,33 €	7,5%
202 PRACT. 1ER ANY TIT. GRAU MITJA	9,42 €	9,42 €	0,0%
301 GRUP 3 NIVELL 1- CAP 1 ^a	14,87 €	13,81 €	-7,7%
302 GRUP 3 NIVELL 2- CAP 2 ^a	12,95 €	12,46 €	-3,9%
401 GRUP 4-NIVELL 1-ENCARREGATS	9,25 €	0,00 €	N/A
402 GRUP 4 NIVELL 2- OFICIAL 1 ^a	11,21 €	10,58 €	-6,0%
501 GRUP 5 NIVELL 1 -PERFORISTES	12,99 €	0,00 €	N/A
502 GRUP 5 NIVELL 2- OFICIAL 2 ^a , C	10,86 €	0,00 €	N/A
601 GRUP 6 NIVELL 1-DIBU, OPERADOR	10,21 €	0,00 €	N/A
602 GRUP 6 NIVELL 2- AJU. OP, REP.	9,42 €	0,00 €	N/A
603 GRUP 6 NIVELL 3- AUXILIAR	8,57 €	9,66 €	11,3%

Mitjana SBH ²	Dona	Home	Total	Bretxa
101 GRUP 1-TIT. GRAU SUPERIOR	13,69 €	14,18 €	13,80 €	3%
201 GRUP 2 -TIT. GRAU MITJA, CAP S	13,42 €	12,81 €	13,23 €	-5%

202 PRACT. 1ER ANY TIT. GRAU MITJA	7,72 €	7,61 €	7,70 €	-1%
301 GRUP 3 NIVELL 1- CAP 1ª	12,73 €	12,39 €	12,50 €	-3%
302 GRUP 3 NIVELL 2- CAP 2ª	11,84 €	11,88 €	11,85 €	0%
401 GRUP 4-NIVELL 1-ENCARREGATS	9,25 €	0,00 €	9,25 €	N/A
402 GRUP 4 NIVELL 2- OFICIAL 1ª	11,06 €	9,58 €	10,81 €	-15%
501 GRUP 5 NIVELL 1 -PERFORISTES	12,02 €	0,00 €	12,02 €	N/A
502 GRUP 5 NIVELL 2- OFICIAL 2ª, C	10,76 €	0,00 €	10,76 €	N/A
601 GRUP 6 NIVELL 1-DIBU, OPERADOR	9,95 €	0,00 €	9,95 €	N/A
602 GRUP 6 NIVELL 2- AJU. OP, REP.	9,27 €	0,00 €	9,27 €	N/A
603 GRUP 6 NIVELL 3- AUXILIAR	8,10 €	8,35 €	8,14 €	3%
Total General	11,62 €	12,49 €	11,80 €	7%

Mediana SBH ²	Dona	Home	Bretxa
101 GRUP 1-TIT. GRAU SUPERIOR	15,14 €	15,20 €	0,4%
201 GRUP 2 -TIT. GRAU MITJA, CAP S	12,79 €	12,71 €	-0,6%
202 PRACT. 1ER ANY TIT. GRAU MITJA	7,69 €	7,61 €	-1,1%
301 GRUP 3 NIVELL 1- CAP 1ª	12,73 €	12,39 €	-2,8%
302 GRUP 3 NIVELL 2- CAP 2ª	11,86 €	11,88 €	0,2%
401 GRUP 4-NIVELL 1-ENCARREGATS	9,25 €	0,00 €	N/A
402 GRUP 4 NIVELL 2- OFICIAL 1ª	11,06 €	9,58 €	-15,5%
501 GRUP 5 NIVELL 1 -PERFORISTES	12,02 €	0,00 €	N/A
502 GRUP 5 NIVELL 2- OFICIAL 2ª, C	10,71 €	0,00 €	N/A
601 GRUP 6 NIVELL 1-DIBU, OPERADOR	9,95 €	0,00 €	N/A
602 GRUP 6 NIVELL 2- AJU. OP, REP.	9,02 €	0,00 €	N/A
603 GRUP 6 NIVELL 3- AUXILIAR	8,34 €	8,35 €	0,1%

Quan analitzem la BSG per grups professionals observem com les bretxes existents són molt petites i quasi totes elles a favor de les dones (bretxes negatives).

Els 3 grups professionals més nombrosos presenten una bretxa salarial de gènere inferior a l'existent a l'empresa, el grup professional 101 on identifiquem el 40% de les treballadores i el 44 % dels treballadors té una bretxa del -3% (a favor de les dones), el grup professional 201 amb el 14% de treballadores i el 22% de treballadors no té breta i el grup professional 603 amb un 18% de les treballadores i 13% de treballadors té una bretxa del 4%.

Tot i que l'impacte és petit veiem com els complements salarials tenen conseqüències diferents tenint en compte el grup professional:

La BSG per salari base del Grup 1 és a favor dels homes (3%) i passa a ser de -3% (a favor de les dones) a ser del 3% (a favor dels homes) quan hi sumem els complements salarials.

Bretxa Salarial de Gènere per Lloc de treball

Aportarem les dades només d'aquelles posicions en les que identifiquem l'existència d'homes i dones i que per tant és possible el càlcul de la bretxa.

Mitjana RTH ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
Personal Administratiu	11,49 €	12,36 €	11,71 €	7%
Personal Investigador Novell	12,93 €	9,91 €	11,93 €	-30,4%
Personal Investigador Postdoctoral	17,10 €	16,95 €	17,06 €	-0,8%
Personal Investigador Predoctoral	10,53 €	12,27 €	10,83 €	14,2%
Personal Suport Recerca	8,15 €	8,34 €	8,25 €	2,3%
Personal tècnic Recerca	14,87 €	15,73 €	15,30 €	5,5%
Personal tècnic Suport Recerca	9,82 €	9,41 €	9,77 €	-4,3%
Responsable de Grup	24,50 €	25,74 €	24,81 €	4,8%
Personal Investigador Principal	21,69 €	17,83 €	20,14 €	-21,7%

Mediana RTH ¹	Dona	Home	Bretxa
Personal Administratiu	10,73 €	12,36 €	13%
Personal Investigador Novell	12,93 €	9,91 €	-30%
Personal Investigador Postdoctoral	16,09 €	15,37 €	-5%
Personal Investigador Predoctoral	10,67 €	11,78 €	9%
Personal tècnic Suport Recerca	8,15 €	8,34 €	2%
Responsable de Grup	23,94 €	25,74 €	7%
Personal Investigador Principal	23,17 €	17,83 €	-30%

Mitjana SBH ²	Dona	Home	Total	Bretxa
Personal Administratiu	10,56 €	12,36 €	11,01 €	14,6%
Personal Investigador Novell	12,20 €	8,36 €	10,92 €	-45,8%
Personal Investigador Postdoctoral	13,29 €	14,55 €	13,59 €	8,7%

Personal Investigador Predoctoral	10,29 €	11,93 €	10,58 €	13,73%
Personal tècnic Suport Recerca	8,15 €	8,34 €	8,25 €	2,3%
Responsable de Grup	15,19 €	15,20 €	15,19 €	0%
Personal Investigador Principal	14,99 €	13,56 €	14,42 €	-11%

Mediana SBH ²	Dona	Home	Bretxa
Personal Administratiu	10,73 €	12,36 €	13,3%
Personal Investigador Novell	12,20 €	8,36 €	-45,8%
Personal Investigador Postdoctoral	14,74 €	15,20 €	3%
Personal Investigador Predoctoral	10,56 €	11,68 €	9,6%
Personal tècnic Suport Recerca	8,15 €	8,34 €	2%
Responsable de Grup	15,20 €	15,20 €	0%
Personal Investigador Principal	15,16 €	13,56 €	-12%

Quan analitzem la BSG per llocs de treball identifiquem la bretxa més alta en el personal investigador novell, -30,4 % (a favor de les dones), la bretxa puja fins a -45,8% quan ens fixem en el salari base. Es tracta d'un lloc de treball ocupat per 2 dones i 1 home.

La segona dada que crida l'atenció és la BSG entre el personal investigador principal, del -21,7% (a favor de les dones), que disminueix fins al -11% quan analitzem el salari base.

I la tercera dada a destacar és la bretxa de l'14,2% entre el personal investigador predoctoral, bretxa que també és més alta si ens centrem només en el salari base, passant a ser del 13,7%. En aquest cas és una posició ocupada per 3 homes i 14 dones. En general, aquesta diferència es dona segons el programa o convocatòria pel qual s'ha aconseguit el contracte predoctoral.

En aquest cas les bretxes salarials de gènere que s'identifiquen deriven del pes que té la font de finançament dels diferents projectes en els salaris de les persones i poden provocar que un investigador/a novell cobri un 45% més o menys d'un altre investigador/a novell, per exemple.

Es tracta d'un tema en el que l'IISPV no té poder de decisió perquè no decideix el que es percep en cada contracte finançat per projectes de recerca. El salari depèn de la convocatòria de l'organisme oficial finançador.

Bretxa salarial de gènere tenint en compte les agrupacions de treballs que tenen el mateix valor segons la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.

Tenint en compte les agrupacions de llocs de treball per treballs d'igual valor els resultats del càlcul de la bretxa salarial de gènere per hora treballada són els següents:

Bretxa salarial de gènere per retribució total per hora treballada:

Mitjana RTH	Dones	Homes	Total General	Bretxa
Agrupació 5	10,06 €	11,05 €	10,22 €	8,9%
Agrupació 6	15,35 €	13,73 €	14,86 €	-11,8%
Agrupació 7	13,59 €	13,77 €	13,63 €	1,3%
Agrupació 8	16,38 €	0,00 €	16,38 €	N/A
Agrupació 9	17,96 €	17,73 €	17,91 €	-1,3%
Agrupació 10	24,50 €	22,81 €	23,82 €	-7,4%
Total general	13,81 €	14,67 €	13,99 €	5,9%

Mediana RTH	Dones	Homes	Bretxa
Agrupació 5	9,40 €	11,90 €	21%
Agrupació 6	13,97 €	13,17 €	-6%
Agrupació 7	12,44 €	12,75 €	2%
Agrupació 8	16,70 €	0,00 €	N/A
Agrupació 9	17,03 €	15,62 €	-9%
Agrupació 10	23,94 €	22,81 €	-4,9%

Bretxa salarial de gènere per salari base per hora treballada:

Mitjana SBH	Dones	Homes	Total General	Bretxa
Agrupació 5	8,95 €	10,15 €	9,15 €	11,8%
Agrupació 6	13,46 €	13,00 €	13,32 €	-4%
Agrupació 7	12,27 €	11,97 €	12,21 €	-2,5%
Agrupació 8	14,68 €	0,00 €	14,68 €	N/A
Agrupació 9	13,56 €	14,63 €	13,81 €	7,3%
Agrupació 10	15,20 €	15,20 €	15,20 €	0%
Total general	11,62 €	12,49 €	11,80 €	7,0%

Mediana SBH	Dones	Homes	Bretxa
Agrupació 5	8,40 €	10,09 €	16,8%
Agrupació 6	12,35 €	13,15 €	6%
Agrupació 7	11,96 €	12,34 €	3,1%
Agrupació 8	15,31 €	0,00 €	N/A
Agrupació 9	15,20 €	15,20 €	0%
Agrupació 10	15,20 €	15,20 €	0%

Bretxa Salarial de Gènere en els complements salarials

S'han tingut en compte com a complements salarials els següent:

- Complement Salarial 1: Complement de Treball
- Complement Salarial 2: Millora Voluntària
- Complement Salarial 3: Antiguitat
- Complement Salarial 4: Paga Addicional
- Complement Salarial 5: Complementos IT Baixa Mèdica (on hem inclòs 450_Prestació per malaltia a càrrec de l'empresa; 455-Complement IT; 451-Malaltia; 452-Accident)

No hem tingut en compte com a complements salarials els finiquitos i tampoc hem inclòs en el càlcul de la bretxa salarial les indemnitzacions enteses com a percepcions extrasalarials.

CS1: Complement de treball

El Complement del lloc de treball és la diferència del sou establert a l'ajut o sou pactat amb el que diu el conveni col·lectiu (salari base) segons la seva categoria.

Excepte 13 relacions contractuals, la resta han cobrat aquest complement salarial, que justifica com podem veure moltes de les bretxes que hem identificat en les categories laborals.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial 1 per hora	1,73 €	1,94 €	1,77 €	10,6%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial 1 per hora	0,65 €	0,68 €	4,2%

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Personal Administratiu	1,27 €	0,31 €	1,00 €	-315,7%
Personal de Direcció d'administració	10,62 €	0,00 €	10,62 €	N/A
Personal de Gestió i administració	2,88 €	0,53 €	2,23 €	-446,2%
Personal Infermer - Nutricionista de Recerca	0,82 €	0,00 €	0,82 €	N/A
Personal Investigador	2,42 €	2,56 €	2,45 €	5,2%

Personal Tècnic	0,69 €	2,14 €	1,06 €	67,9%
Total general	1,73 €	1,94 €	1,77 €	10,6%

	Dona	Home	Total general	Bretxa
101 GRUP 1-TIT. GRAU SUPERIOR	3,09 €	2,40 €	2,93 €	-29%
201 GRUP 2 -TIT. GRAU MITJA, CAP S	1,34 €	2,30 €	1,63 €	42%
202 PRACT. 1ER ANY TIT. GRAU MITJA	1,69 €	1,80 €	1,72 €	6%
301 GRUP 3 NIVELL 1- CAP 1ª	2,14 €	1,42 €	1,66 €	-51%
302 GRUP 3 NIVELL 2- CAP 2ª	1,17 €	0,52 €	1,01 €	-126%
401 GRUP 4-NIVELL 1-ENCARREGATS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
402 GRUP 4 NIVELL 2- OFICIAL 1ª	0,61 €	1,00 €	0,68 €	39%
501 GRUP 5 NIVELL 1 -PERFORISTES	0,97 €	0,00 €	0,97 €	N/A
502 GRUP 5 NIVELL 2- OFICIAL 2ª, C	0,36 €	0,00 €	0,36 €	N/A
601 GRUP 6 NIVELL 1-DIBU, OPERADOR	0,21 €	0,00 €	0,21 €	N/A
602 GRUP 6 NIVELL 2- AJU. OP, REP.	0,38 €	0,00 €	0,38 €	N/A
603 GRUP 6 NIVELL 3- AUXILIAR	0,63 €	0,92 €	0,68 €	31%
Total general	1,73 €	1,94 €	1,77 €	11%

Mitjana RTH-C1	Dones	Homes	Total General	Bretxa
Agrupació 5	0,68 €	0,63 €	0,67 €	-9,4%
Agrupació 6	1,70 €	0,73 €	1,41 €	-134,3%
Agrupació 7	1,19 €	1,67 €	1,30 €	28,5%
Agrupació 8	1,32 €	0,00 €	1,32 €	N/A
Agrupació 9	3,62 €	2,62 €	3,38 €	-38,3%
Agrupació 10	6,77 €	7,62 €	7,11 €	11,1%
Total general	1,73 €	1,94 €	1,77 €	10,6%

Mediana	Dones	Homes	Bretxa
Agrupació 5	0,38 €	0,52 €	26,4%
Agrupació 6	1,87 €	0,00 €	N/A
Agrupació 7	0,53 €	0,55 €	3,2%
Agrupació 8	1,26 €	0,00 €	N/A
Agrupació 9	1,97 €	0,94 €	-110,2%
Agrupació 10	4,55 €	7,62 €	40,3%

En el personal de Gestió i Administració és un complement que cobren molt més les dones que els homes, a la inversa del que passa entre el personal tècnic, on identifiquem una bretxa del 67,9%. Aquest complement també presenta biaixos de gènere en el grup 302 (BSG: -126,2%), en el grup 301 (BSG: -51,1%), en el grup 201 (BSG: 41,9%) i en el grup 603 (BSG: 31,2%).

CS2: Millora Voluntària

Aquest complement paga la diferència entre el sou pactat i el que realment es percep de l'ajut que s'ha aconseguit.

Aquest complement salarial l'han percebut 6 persones treballadores, 1 home i 5 dones.

Totes les persones que han cobrat aquest complement pertanyen al grup 1 i són personal investigador, excepte 1 dona que pertany al Grup 3 i és personal administratiu.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial 2 per hora	0,09 €	0,12 €	0,10 €	29,4%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial 2 per hora	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana RTH	Dones	Homes	Total General	Bretxa
Agrupació 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 7	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 8	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 9	0,10 €	0,48 €	0,19 €	78,8%
Agrupació 10	2,53 €	0,00 €	1,52 €	N/A
Total general	0,09 €	0,12 €	0,10 €	29,4%

CS3: Antiguitat

Només ha cobrat aquest complement 1 dona de l'Oficina Tècnica, és un cas especial, únicament es paga a una persona perquè es van mantenir els conceptes que tenia a l'empresa anterior.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial 1 per hora	0,01 €	0,00 €	0,01 €	N/A

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial 1 per hora	0,00 €	0,00 €	N/A

CS4: Paga Addicional

Aquest complement és un pagament puntual per unes tasques o col·laboració extra al mateix Projecte o en un altre.

Aquest complement l'han cobrat 8 persones, 5 dones i 3 homes.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial 1 per hora	0,04 €	0,05 €	0,04 €	12,9%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial 1 per hora	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana RTH	Dones	Homes	Total General	Bretxa
Agrupació 5	0,02 €	0,02 €	0,02 €	7,3%
Agrupació 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 7	0,02 €	0,13 €	0,05 €	81,7%
Agrupació 8	0,39 €	0,00 €	0,39 €	N/A
Agrupació 9	0,06 €	0,00 €	0,04 €	N/A
Agrupació 10	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	0,04 €	0,05 €	0,04 €	12,9%

CS5: Complements IT

La normativa interna en matèria laboral defineix en el seu article 14 el complement de prestació per incapacitat temporal: En el supòsit d'incapacitat temporal, ja sigui aquesta derivada de malaltia comuna, accident laboral o no laboral, malaltia Professional o risc durant l'embaràs, es garantirà la percepció total del salari brut que ordinàriament percebi el treballador o treballadora des del primer dia de l'incapacitat temporal.

Son complements que es paguen quan una persona està de baixa mèdica, pot anar a càrrec de l'empresa, a càrrec del INSS:

- 450: Prestació IT a càrrec de l'empresa
- 455: Complement que paga l'empresa quan s'està de baixa segons el conveni col·lectiu

- 451: Prestació IT per Malaltia comú a càrrec del INSS
- 452: Prestació IT per Accident a càrrec de la Mútua

Aquest complement l'han cobrat 7 persones, 6 dones i 1 homes.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial 1 per hora	0,15 €	0,07 €	0,13 €	-122,1%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial 1 per hora	0,00 €	0,00 €	N/A

El complement salarial 1, complement de Treball, és el que incideix de forma més important en les bretxes salarials que hem identificat.

Mitjana RTH	Dones	Homes	Total General	Bretxa
Agrupació 5	0,38 €	0,25 €	0,36 €	-52%
Agrupació 6	0,17 €	0,00 €	0,12 €	N/A
Agrupació 7	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 8	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 9	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupació 10	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	0,15 €	0,07 €	0,13 €	-122,1%

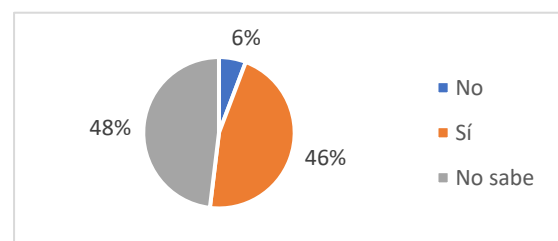
Percepció de la plantilla

Si tenim en compte les respostes que s'han donat al qüestionari de percepció de la plantilla observem com en relació al tema salarial el que hi ha és sobretot desconeixement. Molt poques respostes afirmen que es la política salarial és discriminatòria o no es realitzi des de criteris d'igualtat.

Pregunta 16. Creus que a IISPV una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

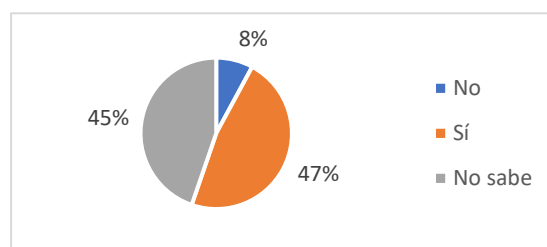
General

- No: 3 (6%)
- Sí: 24 (46%)
- No ho sé: 25 (48%)



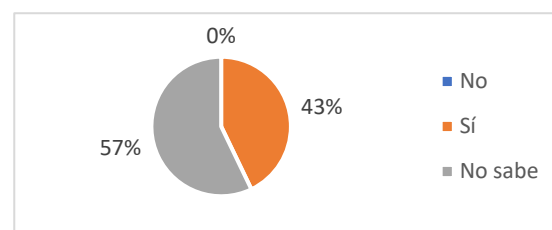
Dones

- No: 3 (8%)
- Sí: 18 (47%)
- No ho sé: 17 (45%)



Homes

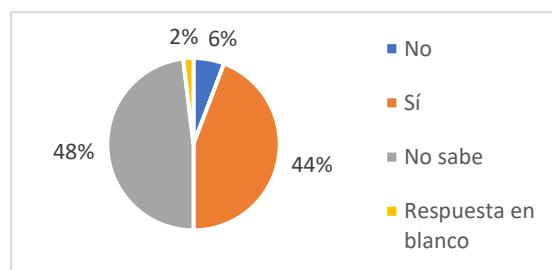
- No: 0 (0%)
- Sí: 6 (43%)
- No ho sé: 8 (57%)



Pregunta 17. Consideres que la política salarial s'estableix des de criteris d'igualtat entre dones i homes?

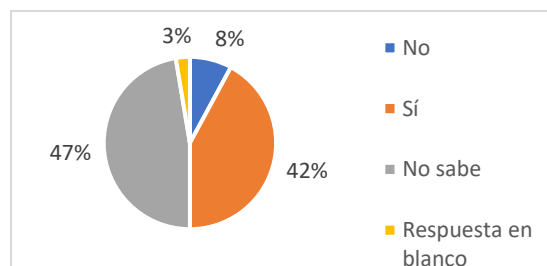
General

- No: 3 (6%)
- Sí: 23 (44%)
- No ho sé: 25 (48%)
- Resposta en blanc: 1 (2%)



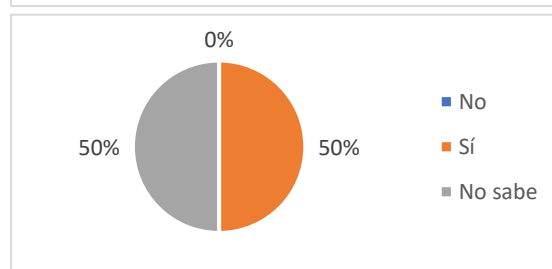
Dones

- No: 3 (8%)
- Sí: 16 (42%)
- No ho sé: 18 (47%)
- Respostes en blanc: 1 (3%)



Homes

- No: 0 (0%)
- Sí: 7 (50%)
- No ho sé: 7 (50%)



Es té molt clar que en l'àmbit de la recerca la font de finançament que s'aconsegueix condiona de forma important els salaris de les persones que participaran en aquesta recerca, però al mateix temps es demana major transparència i informació.

Des de l'àmbit de recerca es demana major informació sobre les taules salarials i la seva aplicació al personal de recerca. Es demana saber com afecten les taules salarials establertes pel Pere Virgili per demanar projectes de recerca als salaris del personal investigador doctor.

	SI	NO
• Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització dones i homes perceben les mateixes retribucions?	X	<input type="checkbox"/>
• Tenen diferent percepció homes i dones?	<input type="checkbox"/>	X

LES RETRIBUCIONS: AUDITORIA SALARIAL ENTRE DONES I HOMES.	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>La bretxa salarial de gènere existent a IISPV és del 5,8% (Calculant la retribució per hora treballada).</p> <p>El 40% de la plantilla és personal investigador, on identifiquem una bretxa salarial de gènere per hora treballada molt baixa, del 2,8% per salari total, que puja fins el 6,7% quan analitzem el salari base, el que confirma l'impacte que tenen els complements salarials en reduir la bretxa.</p> <p>Les BSG per grups professionals són molt petites, essent de -8,5 % la més gran (402 GRUP 4 NIVELL 2- OFICIAL 1ª) i de 0,1% la més petita (202 PRACT. 1ER ANY TIT. GRAU MITJA).</p>	<p>En la categoria de personal tècnic la BSG és del 25,3% per hora treballada i del 19,8% si ens centrem en el salari base. El 74% del personal tècnic són dones, però elles es concentren en grups professionals inferiors als homes.</p> <p>Quan analitzem la BSG per llocs de treball identifiquem la bretxa més alta en el personal investigador novell, -30.5% (a favor de les dones), la bretxa puja fins a -45,8% quan ens fixem en el salari base.</p> <p>El complement salarial 1, complement de Treball, és el que incideix de forma més important en les bretxes salarials que hem identificat.</p> <p>Els treballadors i treballadores desconeixen la política salarial d'IISV i això comporta que només un 46% de les respostes al qüestionari afirmen que a IISPV una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix.</p>

Conclusions de l'auditoria salarial i pla d'actuacions per corregir les desigualtats retributives detectades

La bretxa salarial de gènere existent a IISPV és del 5,8% (Calculant la retribució per hora treballada).

El 40% de la plantilla és personal investigador, on identifiquem una bretxa salarial de gènere per hora treballada molt baixa, del 2,8% per salari total, que puja fins el 6,7% quan analitzem el salari base, el que confirma l'impacte que tenen els complements salarials en reduir la bretxa.

Les BSG per grups professionals són molt petites, essent de -8,5 % la més gran (402 GRUP 4 NIVELL 2- OFICIAL 1ª) i de 0,1% la més petita (202 PRACT. 1ER ANY TIT. GRAU MITJA).

En la categoria de personal tècnic és on s'identifica una bretxa salarial superior al 25%, precisament del 25,3% per hora treballada i del 19,8% si ens centrem en el salari base. Es tracta d'una categoria feminitzada, el 74% del personal tècnic són dones, però elles es concentren en grups professionals inferiors als homes.

Les bretxes salarials de gènere per treballs d'igual valor són molt baixes, l'única dada que s'ha de remarcar és en l'agrupació 6 (BSG -12%) que es caracteritza per ser una categoria molt feminitzada, amb només 1 home.

El complement salarial 1, complement de Treball, és el que incideix de forma més important en les bretxes salarials que hem identificat.

Els biaixos de gènere detectats tenen la seva justificació i la seva causa en les fonts de finançament externes existents i que influeixen en els salaris de les persones que participen en aquests projectes de recerca, ja sigui fent recerca o en la part tècnica i administrativa. Les quanties d'aquestes fonts varien depenent de qui finança, si es tracta d'entitats públiques catalanes o estatals, la Unió Europea o altres actors privats. L'IIPSV té molt poca capacitat d'intervenció en aquest tema.

Per conèixer les possibilitats de millora les accions que es proposen en aquesta auditoria salarial i que s'han incorporat en el Pla d'igualtat són les següents.

OBJECTIU 1: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial i l'impacte que les diferents fonts de finançament tenen en aquesta.

OBJECTIU 2. Assegurar una major transparència retributiva.

Les accions a desenvolupar per aconseguir aquests objectius són 3, que s'han inclòs en el pla d'igualtat, on s'especifica a més a més del sistema de seguiment i implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

ACCIÓ 17. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball del mateix valor: 2023-2026 (acció a realitzar el segon trimestre de cada any). Responsabilitat de l'àrea de recursos humans.

ACCIÓ 18. Estudi de l'impacte de les diferents fonts de finançament en la bretxa salarial de gènere existent a l'IIPSV en l'àmbit de la recerca: 1n. Trimestre del 2026. Responsabilitat de direcció i de l'àrea de recursos humans.

ACCIÓ 19. Publicar i donar a conèixer un documento resum de la política retributiva de l'IIPSV: 2n. Trimestre del 2025. Responsabilitat de direcció i de l'àrea de recursos humans.

8.- Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

En aquest apartat s'analitzaran les mesures que ofereix l'empresa destinades a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Que l'empresa reconegui la importància del temps personal, familiar i laboral és clau per promoure la igualtat d'oportunitats entre treballadors i treballadores i no consolidar els rols tradicionals de gènere que neixen de la divisió sexual del treball i que es troben darrera de molts estereotips de gènere presents en àmbit laboral.

No n'hi ha prou en tenir mesures sinó que cal fomentar la corresponsabilitat entesa com la distribució equilibrada en el sí de la llar de les tasques domèstiques, de cura de persones dependents, els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, contribuint a aconseguir la igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

A IISPV no hi ha cap document escrit que reguli la flexibilitat, que seria la principal política existent per facilitar l'harmonització dels temps. Després de 2 anys de pandèmia a causa del COVID i en el moment en que es tornava a la "normalitat" des de direcció es va enviar un e-mail a tota la plantilla en el que es donava la possibilitat de realitzar un 20% de la jornada amb treball a distància. A IISPV el treball a distància pot ser una opció per a totes les persones que treballen a administració, i també ho podria ser a plataformes, però no es possible en molts casos per qui realitza recerca i haurà d'estar al laboratori.

En la normativa interna en matèria laboral IISPV aprovada el 10 de juliol de 2020 s'estableix que els treballadors i treballadores tindran flexibilitat en l'inici i finalització de la seva jornada laboral, essent com a norma general de 8:00 a 9:00 hores per l'inici i de 17:00 a 18:30 per a la sortida. També es regula la possibilitat de sol·licitar treballar a distància o teletreballar, sol·licitud que haurà de ser autoritzada per qui sigui responsable del grup i per la direcció del centre.

Els mesos de juliol i agost i el Nadal es realitza jornada intensiva.

Les característiques de la feina i del personal que realitza recerca, que en molts casos la fa després del seu horari laboral a l'hospital o centre sanitari, produeix que en alguns casos hi hagi incompatibilitat entre els horaris oficials i les necessitats específiques de la feina.

Es ressalta que, tot i que no està escrit, molts equips s'han compromès a realitzar les reunions dins de l'horari en que tothom es troba als centres de treball.

Cada grup d'investigació s'autogestiona i estableix les seves pròpies regles. La flexibilitat en que es gestiona l'equip i les seves necessitats depèn de la persona que ocupa el càrrec de caps de grup, el que pot crear grans desigualtats.

IISPV coneix les necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació.

Quan existeixen necessitats específiques que van més enllà dels drets de conciliació existents des de Recursos Humans es busquen solucions ad hoc utilitzant les possibilitats que ofereix la flexibilitat en l'horari i el treball a distància. Es podria parlar d'una atenció personalitzada de la plantilla per facilitar la conciliació de la seva vida personal, familiar i laboral.

Es valora molt positivament per part de la plantilla la possibilitat de treballar a distància, però s'estableix la necessitat de regular-lo per garantir el dret a la desconnexió.

Per qui realitza investigació la possibilitat d'utilitzar els drets de conciliació són menors que per qui es troba a administració o a plataformes, ja que són els ritmes i les obligacions del projecte de recerca els que estableixen les seves obligacions de presència i les seves possibilitats de flexibilització com per l'impacte que determinades decisions poden comportar en la carrera acadèmica, no publicar implica no assolir els requisits necessaris per passar els processos d'avaluació. Al que s'hi ha de sumar la gestió concreta dels temps que farà el cap de l'equip de recerca.

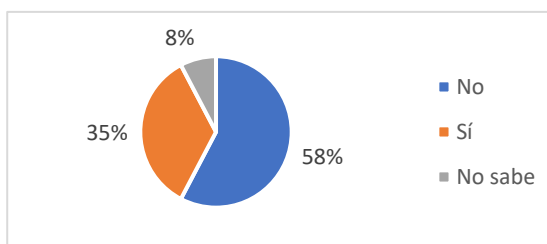
Els drets de conciliació existents no es troben publicats en cap espai, més enllà de la informació que es pot trobar en el document de sol·licitud de dies propis.

La meitat de les persones que van respondre al qüestionari afirmen que no han estat informadores de les mesures existents (pregunta 18).

Pregunta 18. L'IISPV t'ha informat de les mesures existents per facilitar la vida personal, familiar i laboral?

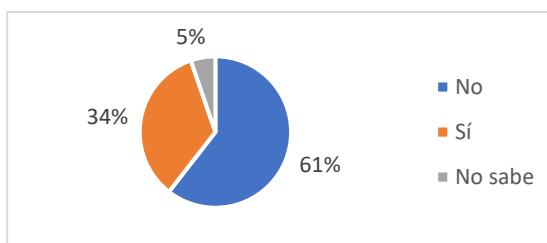
General

- No: 30 (58%)
- Si: 18 (35%)
- No ho sé: 4 (8%)



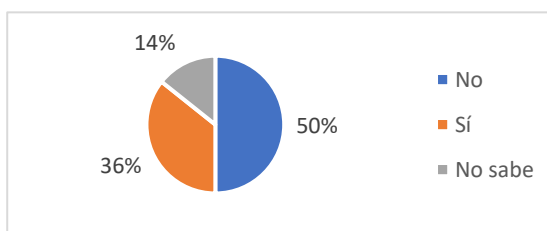
Dones

- No: 23 (61%)
- Si: 13 (34%)
- No ho sé: 2 (5%)



Homes

- No: 7 (50%)
- Si: 5 (36%)
- No ho sé: 2 (14%)



	SI	NO
• A la Política de conciliació/ Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Disposa l'organització de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar; més enllà de les de caràcter legal?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

• S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Les polítiques de teletreball incorporen la perspectiva de gènere?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Durant el 2021 només 5 dones es troben en reducció de jornada i d'aquestes 5 només 1 ha demanat la reducció per cura de menors, mentre que les altres 4 són reduccions per altres motius, no familiars.

Les persones que fan recerca no consideren que la reducció de jornada pugui ser una opció que es prengui en consideració, fins i tot quan es pot necessitar perquè no es possible aconseguir els objectius marcats si s'opta per una reducció de jornada.

Quan es realitzen reduccions de jornada no es realitza cap nova contractació per assumir les tasques que la persona ja no podrà continuar realitzant, aquest fet implica que moltes vegades es treballi menys hores però es tinguin els mateixos objectius i en altres casos una sobrecarrega de la resta de l'equip.

Homes i dones no realitzen un mateix ús dels drets de conciliació existents, tot i que els permisos de paternitat i maternitat serien una excepció. Continuen essent les dones les que assumeixen més responsabilitats de cura. La corresponsabilitat no és un tema que s'hagi treballat o que es fomenti des d'IISPV.

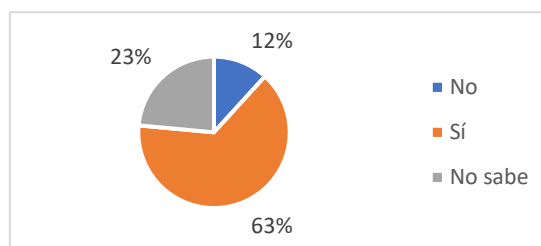
	SI	NO
• Comparant-ho amb la seva presència a la plantilla, fan un ús equitatiu, dones i homes, dels permisos i/o excedències?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Els homes i les dones que han esdevingut pares o mares han fet ús, en igual proporció, del "permís per naixement i cura del menor"?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Amb una mateixa situació familiar, dones i homes fan el mateix ús de les mesures de conciliació?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

La plantilla, en termes generals, pensa que IISPV facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Els homes tenen una visió més positiva (79%) que les dones (63%) com podem veure en la resposta a la pregunta 17.

Pregunta 17. Creus que l'IISPV facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?

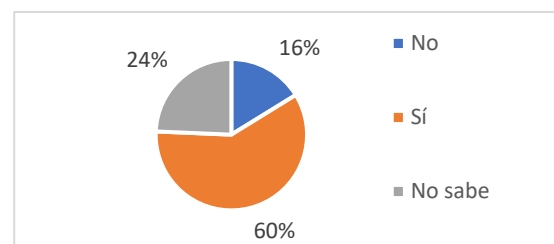
General

- No: 6 (12%)
- Sí: 33 (63%)
- No ho sé: 12 (23%)



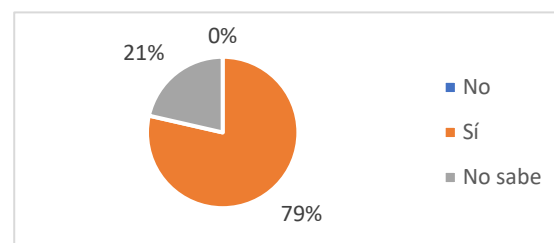
Dones

- No: 6 (16%)
- Sí: 22 (58%)
- No ho sé: 9 (24%)



Homes

- No: 0 (0%)
- Sí: 11 (79%)
- No ho sé: 3 (21%)



En el qüestionari també es posa en evidència que un 13% de les dones i un 12% dels homes que han respost no van utilitzar les polítiques de conciliació existents, tot i tenir-ne necessitat (pregunta 19). Per qui fa recerca no sempre és possible utilitzar diferents drets existents, com seria el cas de la reducció de jornada, però és un problema que deriva del món de la recerca, que afecta per igual a homes com a dones amb responsabilitats de cura i no tindria relació amb la gestió que es fa des de l'IISPV, que en aquest àmbit rep una valoració molt positiva.

I quan es pregunta sobre si les polítiques de conciliació existents a l'IISPV afavoreixen la coresponsabilitat (que s'utilitzin tant per part dels homes com de les dones) les idees no estan massa clares. El 34% de les respostes femenines i el 43% de les respostes masculines diuen que sí, i la resta no saben què respondre a aquesta pregunta (pregunta 20). En el grup focal es confirma que tant els homes com les dones utilitzen les mesures i que la cultura empresarial no es contrària a que els homes les utilitzin, però no es fa res per promoure'n l'ús. I les dificultats que tenen per utilitzar-les les persones del món de la recerca científica afecten tant els homes com les dones.

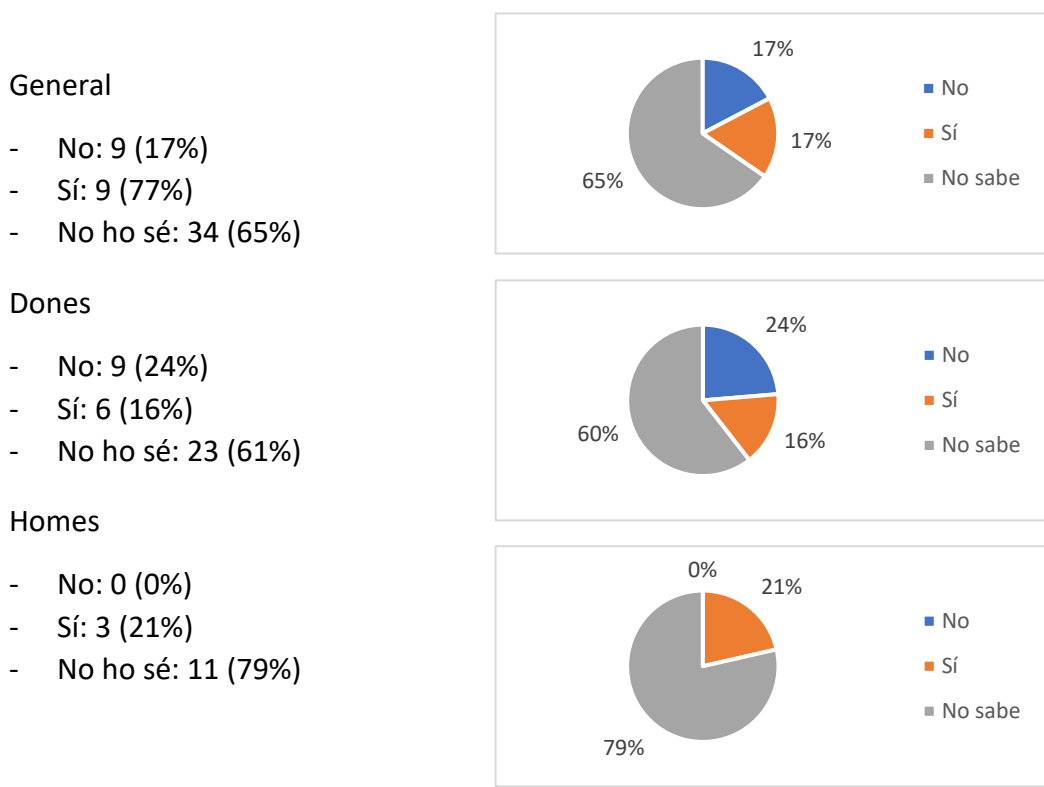
En la pregunta on homes i dones presenten una posició més diferent és quan es demana si IISPV podria oferir més polítiques de conciliació, el 47% de les dones responen que sí mentre que només un 7% dels homes respon afirmativament i el 93% restant diu que no ho sap.

Com a possibles àmbits de millora que es plantegen tenim, en primer lloc, repensar les reduccions de jornada, que impliquen sempre una reducció del temps de treball i del salari, però que no impliquen una reducció dels objectius, el que acaba creant una sobre càrrega de feina a qui es troba en aquesta situació, el que pot implicar un cert estrès i una contradicció en la pròpia mesura per la inexistència d'una contractació extra que assumeixi les responsabilitats o

objectius que la persona en reducció de jornada no pot continuar assumint. I en segon lloc, repensar el rol que podria tenir l'IISPV com a entitat portaveu de les dificultats de conciliació existents en la carrera investigadora. Reflexió que podria portar a àmbits superiors on es debaten i prenen les decisions sobre l'àmbit de recerca (Generalitat de Catalunya i Govern de l'Estat).

I quan es pregunta si les persones que utilitzen mesures temporals de conciliació tenen les mateixes oportunitats de promoció que la resta les dones en un 24% responen que no, mentre que els homes en un 79% responen que no ho saben, cap treballador ha respost que existeixi un impacte negatiu (pregunta 21).

Pregunta 21. Les persones que utilitzen mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta?



	SI	NO
• Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que les mesures per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, són suficients?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• En general, les persones que han respost l'enquesta, creuen que coneixen les mesures de conciliació?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Creuen que optar per mesures de conciliació pot condicionar les seves possibilitats de desenvolupament professional?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>IISPV coneix les responsabilitats de cura de la seva plantilla.</p> <p>S'ofereix la possibilitat a tota la plantilla de realitzar un 20% de la jornada amb treball a distància</p> <p>En la normativa interna en matèria laboral IISPV aprovada el 10 de juliol de 2020 s'estableix que els treballadors i treballadores tindran flexibilitat en l'inici i finalització de la seva jornada laboral i el procés per sol·licitar treballar a distància o teletreballar.</p> <p>Es busquen solucions ad hoc utilitzant les possibilitats que ofereix la flexibilitat en l'horari i en l'espai quan existeixen necessitats específiques.</p> <p>S'ofereix jornada intensiva els mesos de juliol i agost i a Nadal.</p> <p>La plantilla no considera que fer ús de les polítiques de conciliació pugui considerar-se com una limitació a les seves possibilitats de desenvolupament professional.</p>	<p>No existeix cap document o protocol que reguli la flexibilitat.</p> <p>No existeix cap protocol que reguli el treball a distància. Les polítiques de flexibilitat en l'horari i en l'espai no poden utilitzar-se per tothom de la mateixa manera.</p> <p>Els drets de conciliació existents no es troben publicats i no són accessibles a la plantilla.</p> <p>No es realitzen mesures específiques per incentivar la corresponsabilitat.</p> <p>Al voltant del 63% de la plantilla afirma que l'IISPV facilita la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.</p> <p>Un 13% de les dones i un 12% dels homes que han respost no van utilitzar les polítiques de conciliació existents, tot i tenir-ne necessitat.</p> <p>El món de la recerca planteja problemes endogàmics relacionats amb l'impacte de les responsabilitats de cura en les carreres investigadores.</p>

9.- Salut laboral

En aquest apartat s'analitza si en la gestió de la prevenció de riscos laborals de l'IISPV s'ha incorporat la perspectiva de gènere, és a dir, la consciència de l'existència de desigualtats de gènere que influeixen en els riscos laborals; el que implica reconèixer la importància que tenen els riscos ergonòmics i psicosocials als quals estan majoritàriament més exposades les dones.

No tenir presents les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció dels equips i eines de treball, en el disseny dels llocs de treball, en l'organització dels espais i dels horaris no només no respecta el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó que desconeix la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva. Això provoca a les dones danys derivats del treball.

Els 5 grans grups de factors de risc psicosocial que són d'especial interès per a la salut de les dones són: 1) les exigències psicològiques del treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme; 2) el control en el treball; 3) el suport social en el treball; 4) les compensacions del treball; 5) la doble presència.

IISPV té un servei de prevenció contractat i que és responsable de la política de prevenció de riscos laborals. Existeix un Pla de prevenció de riscos laboral (en endavant PPRL) que persegueix integrar la prevenció de riscos laborals en el conjunt de les activitats, això com en tots els nivells jeràrquics de la institució. La integració de la prevenció en el conjunt de les activitats de l'IISPV implica que s'ha de reflectir en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest es presti.

El PPRL estableix les mesures a adoptar per protegir a les treballadores en situació d'embaràs o lactància de qualsevol risc que pugui afectar a elles mateixes o la seva descendència. Mesures que inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns, així com el canvi de lloc de treball.

A les instal·lacions dels hospitals de Tarragona i de Reus existeixen sales d'alletament que les treballadores d'IISPV poden utilitzar.

L'IISPV té 2 persones responsables del sistema de gestió de la prevenció, 2 treballadores.

El IISPV utilitza el manual de benvinguda per transmetre la informació sobre prevenció dels riscos laborals a tota la plantilla

La política de salut laboral no incorpora la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL, política que no s'ha dissenyat amb perspectiva de gènere.

L'IISPV no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere, però si que es coneixen els riscos específics relacionats amb l'embaràs i l'alletament.

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? (excepte embaràs i alletament)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

• El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?	<input type="checkbox"/>	✓
• L'organització disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?	<input type="checkbox"/>	✓
• Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?	✓	<input type="checkbox"/>
• Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?	✓	

Durant el 2021 les incapacitats han estat exclusivament femenines com es pot observar en el quadre:

Descripció baixes temporals	Dones	Homes	Total
Incapacitat temporal	12	0	12
Accident de treball	3	0	3
Maternitat (part)	0		0
Maternitat	3	0	3
Permís de paternitat		0	0
Adopció o acolliment	0	0	0
Risc durant l'embaràs	1		1

Tenint en compte que només han estat dones les que han utilitzat baixes temporals durant el 2021, les dades que exposem afecten només a les dones. La mitjana de dies de baixa per accident de treball han estat 12 dies. La mitjana de dies per baixa mèdica per contingència comuna (comptant aquelles que tenen relació amb l'embaràs i maternitat) és de 38. I la mitjana de dies per baixa mèdica per contingència comuna (sense tenir en compte aquelles que tenen relació amb l'embaràs i maternitat) és de 29.

Si ens centrem en la percepció de la plantilla a través de les respostes obtingudes al qüestionari el primer que hem de posar en relleu és que només el 19% de les respostes consideren que existeixen diferències en els riscos laborals o en les malalties laboral que sofreixen els homes i les dones a l'IISPV (pregunta 27). Afirmació que fan el 21% de les dones i el 14% del homes que van respondre al qüestionari.

I el 21% de les respostes afirmen que la política de salut laboral de l'IISPV té en compte les diferències existents entre els homes i les dones, resposta que han donat el 18% de les dones i el 29% dels homes (pregunta 28). Cap treballador considera que l'empresa no té en compte aquestes diferències, manifesten que no ho saben. Mentre que un 18% de les dones que van respondre al qüestionari afirmen que aquestes diferències no es tenen en compte.

SALUT LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Existeix un Pla de prevenció de riscos laboral (PPRL).</p> <p>El PPRL estableix les mesures a adoptar per protegir a les treballadores en situació d'embaràs o lactància de qualsevol risc que pugui afectar a elles mateixes o la seva descendència.</p> <p>Existeixen sales d'alletament.</p> <p>El IISPV utilitza el manual de benvinguda per transmetre la informació sobre prevenció dels riscos laborals a tota la plantilla.</p>	<p>La política de salut laboral no incorpora la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL.</p> <p>Aquesta política no s'ha dissenyat amb perspectiva de gènere.</p> <p>L'IISPV no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.</p> <p>Totes les baixes per incapacitat temporal han estat femenines.</p>

10.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En aquest capítol s'analitza la política per prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les empreses tenint en compte la legislació existent han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per gestionar denúncies o reclamacions. I quan parlem d'assetjament sexual i per raó de sexe també inclourem assetjament per raó de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual per donar compliment a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia desenvolupa i garantir els drets de les persones LGBTI amb la finalitat d'evitar-los situacions de discriminació i violència, per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

L'IISPV vetlla per tenir una actitud proactiva davant les conductes d'assetjament i/o violència en el treball, per aquest motiu s'han adoptat un seguit d'instruments i estratègies per fer front a aquests riscos:

-Cultura de tolerància zero envers les conductes d'assetjament i/o violència i les actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Aquesta línia queda reflectida en el "codi d'ètica empresarial"

-Declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables per part dels treballadors i de les treballadores de l'empresa. Compromís que han de signar totes les persones que treballen a IISPV.

-Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball.

-Realització d'accions de sensibilització, d'informació i de formació respecte a l'assetjament i/o violència.

-Seguiment i avaluació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball.

- Canal de denúncia. Canal on line que permet presentar una denúncia per un comportament d'assetjament sexual i per raó de sexe a una entitat externa, que s'encarregarà del procediment.

Les persones que comencen a treballar a IISPV per poder completar l'expedient de contractació han d'emplenar i retornar signat el "Full de declaració de Compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns laborals saludables". Full que reben conjuntament amb el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i la violència en el treball.

El protocol ha estat elaborat amb l'objectiu de:

- facilitar informació sobre l'assetjament i la violència en el treball,
- determinar eines de prevenció i
- articular vies efectives de protecció i resposta en el marc de l'empresa.

És una eina que busca ajudar a l'empresa en la detecció i afrontament d'aquest tipus de conductes negatives en el sí de l'ens, que poden malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones treballadores.

El Protocol defineix què s'entén per assetjament sexual i per raó de sexe i en el cas que es produeixi una situació d'assetjament o violència a l'empresa, hi ha dues vies de resolució: interna i externa. Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

En el protocol es recull el circuit intern d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Una eina important de sensibilització respecte al tema de l'assetjament serà la difusió del Protocol. Per fer-ho, l'empresa es compromet a utilitzar els següents canals:

- Distribució d'una còpia del protocol a totes les persones de l'empresa.
- Lliurament d'una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.
- Penjar al taulell d'anuncis cartells de mesures de prevenció de l'assetjament i la violència en el treball.
- Penjar al taulell d'anuncis la relació de la/les persona/es referents per demanar informació i/o comunicar una situació d'assetjament o violència.
- Penjar al taulell d'anuncis la relació de les persones que formen la comissió d'investigació per presentar la denúncia interna.

També es preveuen accions formatives per a tota la plantilla amb l'objectiu de donar a conèixer què és l'assetjament i la violència en el lloc de treball, quins són els seus drets i les seves responsabilitats respecte al tema, quina és la política de prevenció de l'empresa, les mesures per prevenir l'assetjament i la violència i els processos interns que disposa l'empresa per combatre'ls, així com també els externs. I accions formatives específiques per a les persones amb responsabilitats directes en el procés.

En el protocol no s'identifica l'equip o persones de referència.

El protocol no recull les sancions.

El protocol incorpora:	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • La declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament. 	✓	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • El procediment d'actuació contra l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir, i les mesures cautelars i/o correctives aplicables. 	<input type="checkbox"/>	✓
<ul style="list-style-type: none"> • La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari. 	<input type="checkbox"/>	✓

El protocol respon als següents principis:	SI	NO
• La prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La diligència i celeritat del procediment.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Incorpora el concepte de "Violència digital" com a forma de violència masclista.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com el manual d'acollida, codi ètic, etc.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si ens centrem en l'opinió de la plantilla, el primer que hem de ressaltar és que tothom està d'acord, només hi ha hagut una resposta negativa (una dona), en que es necessari treballar per la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe (pregunta 25).

Només un 38% de les persones que han respost al qüestionari de percepció coneixen l'existència del protocol, un 32% de les dones i un 57% dels homes. El mateix 32% de les dones i un 64% dels homes sabrien a qui dirigir-se dins de l'empresa en el cas detectar o sofrir assetjament sexual i/o per raó de sexe (pregunta 24).

En el grup focal es posa en evidència el desconeixement generalitzat d'aquestes eines, i sobretot en relació a la persona referent dins d'IISPV, que es desconeix si existeix.

Es planteja la necessitat d'incorporar dins del protocol les actuacions lgtbifòbiques i ampliar el contingut del protocol, que tingui en compte, a més a més, l'assetjament per raó de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual.

	SI	NO
• En general, saben, les persones que han respost l'enquesta, a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Cultura de tolerància zero envers les conductes d'assetjament i/o violència i les actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives (codi d'ètica empresarial).</p> <p>Totes les persones que treballen a IISPV han de signar la Declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables per part dels treballadors i de les treballadores de l'empresa.</p> <p>Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball.</p> <p>Seguiment i avaluació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball.</p> <p>Realització d'accions de sensibilització, d'informació i de formació respecte a l'assetjament i/o violència.</p> <p>Existència d'un Canal de denúncia. Canal on line que permet presentar una denúncia per un comportament d'assetjament sexual i per raó de sexe a una entitat externa, que s'encarregarà del procediment.</p>	<p>En el protocol no s'identifica l'equip o persones de referència.</p> <p>El protocol no recull les sancions.</p> <p>Només un 38% de les persones que han respost al qüestionari de percepció coneixen l'existència del protocol. Les dones manifesten un nivell de coneixement inferior als homes.</p> <p>Gran part de la plantilla no sabia a qui dirigir-se dins de l'empresa en el cas detectar o sofrir assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p>

11.- La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric.

En aquest apartat s'avalua com es comunica, des del punt de vista intern i extern, tenint en compte la perspectiva de gènere i de les dones. Una comunicació amb perspectiva de gènere implica una comunicació que guanya en qualitat i eficàcia comunicativa, al mateix temps que contribueix a la construcció d'un imaginari per tal que tota la població pugui desenvolupar la seva vida i els seus drets amb plena llibertat.

Una comunicació amb perspectiva de gènere vol dir una comunicació lliure d'estereotips de gènere i d'estereotips sexistes, que reconeix la importància de les dones i les visibilitza.

Els estereotips de gènere limiten la representació de les persones a uns rols determinats en el marc del binarisme home-dona. Els estereotips sexistes responen a la lògica de la societat patriarcal, masclista i androcèntrica, i poden reforçar desigualtats i prejudicis de gènere.

En la reunió del 10 de juliol de 2020 el Patronat va aprovar la “**Guia d'usos no sexistes de la llengua a l'IISPV**” per facilitar que tothom utilitzi les seves recomanacions i utilitzi un llenguatge més inclusiu i respectuós amb la diversitat de gènere.

Com s'explica en la mateixa guia:

“Emprar un llenguatge no sexista és una eina essencial per fomentar comportaments i conductes personals que respectin la igualtat de gènere i la diversitat en el nostre entorn. És per això que L'IISPV ha elaborat aquesta guia per tal de fomentar el tracte igualitari entre homes i dones, mitjançant un llenguatge que doni visibilitat a les dones, que eviti expressions amb estereotips sexistes i que aporti identitat pròpia a les dones”.

	SI	NO
• L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Tant a escala interna com externa (incloses les xarxes socials), es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva i no sexista?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En el grup focal es posa en evidència que la plantilla no coneix la guia que IISPV ha realitzat i que la plantilla presenta dificultats a l'hora de redactar amb un llenguatge inclusiu i no sexista, fins i tot quan es té clar que es vol fer.

De l'anàlisi de la comunicació externa d'IISPV a través de les xarxes socials (Instagram, Facebook i Twitter) i de la informació existent a la pàgina web (<http://www.iispv.cat>) s'han extret les següents conclusions:

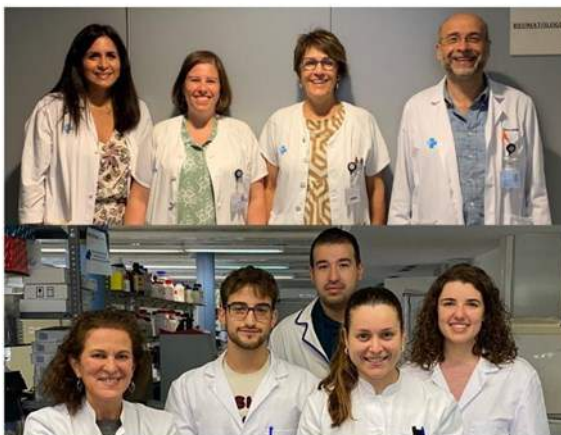
1.- IISPV comunica en català, castellà i anglès.

No existeix una clara aposta en totes les comunicacions d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista. Per exemple, en el missatge de benvinguda a l'institut s'utilitza exclusivament el masculí en la pàgina web:



Font: <https://www.iispv.cat/> (última consulta 27/07/2022)

Troblem missatges en els que s'utilitza el masculí com a gènere gramatical no marcat i per fer referència a grups formats per homes i dones: "investigadors", "tècnics", etc. Invisibilitzant a lesdones que formen part d'aquests col·lectius.



17/06/2022

Investigadors de l'IISPV i de l'Hospital Joan XXIII de Tarragona han rebut una beca Lilly per investigar en reumatologia

Impuls de la reumatologia cercant nous biomarcadors per al diagnòstic precoç de l'artritis reumatoide La Dra. Samantha Rodriguez, del Servei de Reumatologia de l'Hospital Universitari Joan XXIII de Tarragona (HJ23) i membre del Grup de Recerca "Biomarcadors de Malalties...

[Ver más »](#)

Font: Twitter, 17 juny 2022

Font: <https://www.iispv.cat/> (última consulta 27/07/2022)

I altres missatges en els que es parla d'investigadors i investigadores o s'utilitzen genèrics que engloben tant a homes com a dones, per exemple, personal investigador o equip investigador. Utilització correcta del llenguatge inclusiu i no sexista.

2.- En la imatge corporativa de l'IISPV es dona visibilitat tant a homes com a dones i a les seves aportacions dins de la fundació i del món de la recerca.



Font: Twitter. 18 juliol 2022



Font: Twitter. 6 juliol 2022

3.- Es realitza el mateix tractament als homes que a les dones, quan són ells o elles els protagonistes de la notícia.

Cicle de webinars A PUNT PER HORIZON EUROPE What is Crowdhelix?

Aquest 2021 IDIBGI, IRBLeida i IISPV s'han adherit a Crowdhelix, una **plataforma de cerca de socis** que connecta institucions i empreses de tot el món per tal de presentar projectes pioners a Horizon Europe. En aquest webinar s'explicarà què és i quines oportunitats presenta.
<https://network.crowdhelix.com/members>



Virtual, en anglès.

Dimecres, 10 de febrer a les 15:00h

Com és el nou Horizon Europe?



La Dra. Marina Martínez, responsable de programes europeus de l'oficina SOST (Spanish Office for Science and Technology), introduirà l'estructura, característiques bàsiques i dates clau del nou **programa marc Horizon Europe (2021-2027)**.

Virtual, en català.

Dimecres, 17 de febrer a les 15:00h

Qué convocatorias sobre salud habrá?

El Dr. Juan Riese, Spanish National Contact Point, exposarà les **convocatòries de salut** del nou programa marc Horizon Europe (2021-2027).

Virtual, en castellà.

Dimecres, 24 de febrer a les 15:00h



Inscripcions i links properament!

<https://goherohealth.com/>

4.- L'IISPV visibilitza en la seva política de comunicació el seu compromís amb la igualtat de gènere.



14/06/2022

Investigadores de l'IISPV apareixen al rànquing d'espanyoles i estrangeres més destacades en la recerca a Espanya publicat pel CSIC

Estem d'enhorabona: els noms de diverses investigadores de l'IISPV (entre elles 5 caps de grups de recerca) apareixen en el rànquing d'espanyoles i estrangeres a Espanya que destaquen en aquest àmbit publicat recentment pel Consejo Superior de...

[Ver más »](#)



12 Me gusta

recerca_iispv Des de IISPV-CERCA ens sumem al "Dia internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones".

Ja n'hi ha prou!

NOVIEMBRE 25, 2021

Font: Twitter

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Existència d'un compromís formal d'IISPV a favor d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.</p> <p>Edició de la Guia d'usos no sexistes de la llengua a l'IISPV.</p> <p>En la imatge corporativa de l'IISPV es dona visibilitat tant a homes com a dones i a les seves aportacions dins de la fundació i del món de la recerca.</p> <p>Es realitza el mateix tractament als homes que a les dones, quan són ells o elles els protagonistes de la notícia.</p> <p>L'IISPV visibilitza en la seva política de comunicació el seu compromís amb la igualtat de gènere.</p>	<p>Desconeixement de la guia per part de la plantilla.</p> <p>La plantilla reconeix que necessitaria formació específica sobre el tema, ja que no sap com escriure en un llenguatge inclusiu i no sexista.</p> <p>No totes les comunicacions es realitzen en llenguatge inclusiu i no sexista.</p>

12.- Violència de gènere

En aquest apartat s'analitza quines accions realitza l'empresa per prevenir i abordar situacions de violència de gènere produïdes dins i fora dels llocs de treball. I quines accions s'estan implementant per garantir els drets dins de l'àmbit laboral perquè les treballadores que pateixin violència de gènere puguin conciliar els requeriments de la relació laboral amb les circumstàncies personals i/o familiars.

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (BOE núm. 313 de 29 de desembre de 2004) consagra i garanteix les dones que són o han estat víctimes de violència de gènere, una sèrie de drets laborals i de Seguretat Social, amb la finalitat que puguin conciliar les obligacions laborals amb les necessitats de protecció i recuperació integral.

Així mateix, s'han posat en marxa mesures de suport a les empreses per minimitzar el cost de l'exercici d'aquests nous drets per part de les dones treballadores i, per altra banda, per fomentar la contractació d'aquelles que vulguin incorporar-se al mercat laboral o exercir un treball per compte propi.

L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, però no té escrit. IISPV manifesta que no té cap política interna o protocol per a treballadores víctimes de violència de gènere.

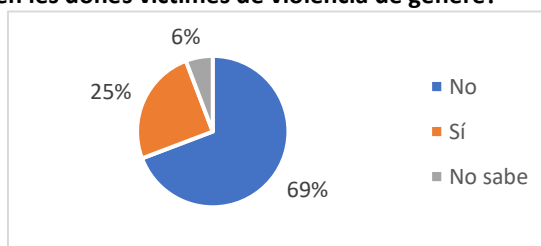
IISPV ha manifestat clarament i s'analitza a l'apartat de la cultura empresarial la seva tolerància zero amb la violència contra les dones.

Quan s'ha preguntat a la plantilla si coneixien els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència s'ha constatat un ampli desconeixement, sobretot per part de les dones.

Pregunta 8.- Coneixes els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere?

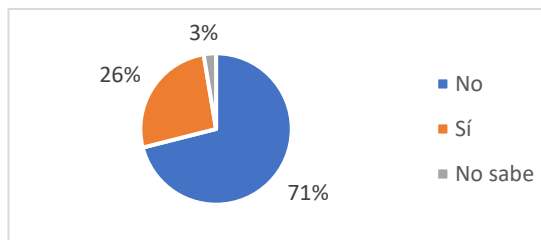
General

- No: 36 (69%)
- Sí: 13 (25%)
- No ho sé: 3 (6%)



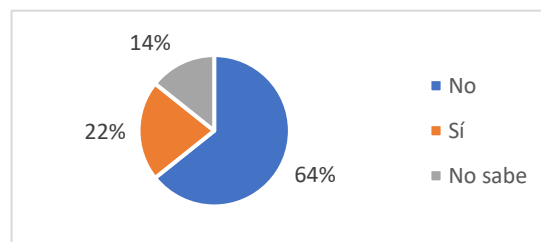
Dones

- No: 27 (71%)
- Sí: 10 (26%)
- No ho sé: 1 (3%)



Homes

- No: 9 (64%)
- Sí: 3 (21%)
- No ho sé: 2 (14%)



VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>IISPV ha manifestat clarament i s'analitza a l'apartat de la cultura empresarial la seva tolerància zero amb la violència contra les dones.</p> <p>IISPV vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.</p>	<p>IISPV no té cap protocol per a treballadores víctimes de violència de gènere.</p> <p>La plantilla desconeix els drets de les dones víctimes de violència de gènere. Desconeixement que exposen principalment les dones.</p>

Pla d'acció. Objectius estratègics

Àmbit d'intervenció	Objectiu Estratègic
1.-Cultura institucional	Consolidar una cultura empresarial d'IISPV compartida amb la plantilla compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
2.-Condicions laborals i classificació professional	Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
3.- Procés de selecció i contractació	Consolidar el compromís d'IISPV amb la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció i assegurar que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització del contracte laboral.
4.- Infrarepresentació femenina	Avalar una composició equitativa per sexes en els òrgans de govern polític.
5.- Promoció i desenvolupament professional	Consolidar la implementació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament professional de l'equip humà de l'IISPV, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
6.-Formació	Utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de l'IISPV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació.
7.-Política retributiva.	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.
8.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que assegurï la corresponsabilitat.
9.- Salut laboral amb perspectiva de gènere.	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.
10.- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència

	masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.
11.- Comunicació amb perspectiva de gènere.	Transmetre a tota la plantilla el compromís de l'IIPSV amb la comunicació amb perspectiva de gènere i facilitar els recursos existents perquè tothom comparteixi aquest compromís.
12.- Violència de gènere	Consolidar el compromís d'IIPSV contra el sexisme i la violència en qualsevol de les seves formes i mantenir una estricta vigilància davant de qualsevol senyal d'agressió contra les dones treballadores.

Pla d'acció: Objectius i accions

1.- Cultura institucional

Principals conclusions de la diagnosi:

L'IISPV és una empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com es pot observar en aquests fets:

- L'IISPV té una agent d'igualtat.
- S'està negociant el III Pla d'Igualtat, el primer Pla d'Igualtat es va aprovar l'any 2015 i el segon Pla d'Igualtat és del 2020.
- El Patronat el 30/06/2021 va aprovar el pressupost per la gestió de la igualtat dins del pressupost general de l'Institut.
- El codi ètic aprovat el 2019 recull el principi de no discriminació per raó de sexe i s'aplica a totes les persones que formen part de l'IISPV, independentment de la seva funció, modalitat contractual, localització o nivell jeràrquic

La debilitat la trobem en la comunicació d'aquest compromís a la plantilla, que en gran part desconeix els fets mencionats.

Cultura institucional	Objectiu estratègic Consolidar una cultura empresarial d'IISPV compartida amb la plantilla compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
	Resultat estratègic Que la plantilla conegui el III Pla d'Igualtat, el seu contingut i comparteixi els seus valors.	
	Objectiu específic 1 Fer públic el compromís de l'IISPV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	ACCIÓ 1. Difusió interna i externa del III Pla d'Igualtat. ACCIÓ 2. Traduir el III Pla d'Igualtat a l'anglès i fer-ne difusió.
	Objectiu específic 2 Generar una cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere compartida amb la plantilla.	ACCIÓ 3. Resumir els principals compromisos assumits per IISPV en el seu III Pla d'Igualtat en un decàleg i fer-ne difusió entre la plantilla, donar visibilitat al compromís amb una comunicació amb perspectiva de gènere i la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. ACCIÓ 4. Informar a tota la plantilla i als diferents grups d'interès de que IISPV té una agent d'igualtat. ACCIÓ 5. Incorporar entre els requisits que es demanen a les empreses que col·laboren amb l'IISPV el compliment de la normativa d'igualtat.

		<p>ACCIÓ 6. Crear una bústia de propostes sobre millores que es podrien aplicar en els diferents temes que es regulen en el Pla Igualtat; contractació, promoció professional, conciliació, presència femenina en els òrgans de direcció, prevenció i acció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència de gènere, salut laboral i comunicació amb perspectiva de gènere.</p>
--	--	---

2.- Condicions laborals i classificació professional

Principals conclusions de la diagnosi: Principals conclusions de la diagnosi:

L'IISPV és una empresa feminitzada, el 76% de la plantilla són dones.

A IISPV existeix una elevada temporalitat. La temporalitat afecta més als homes que a les dones, tot i tenir més dones que homes amb contractes temporals a temps parcial. Aquesta situació està canviant gràcies a la implementació de la nova normativa d'estabilització. La majoria de les treballadores i dels treballadors tenen contractes a temps complet i els contractes a temps parcial afecten quasi en els mateixos percentatges a les dones i als homes.

Els 3 departaments (oficina tècnica, recerca i plataformes) estan clarament feminitzats, principalment el departament de recerca, on quasi un 80% del personal són dones.

El 83% de les investigadores principals i de les caps de grup a recerca són dones.

Condicions laborals i classificació professional	Objectiu estratègic Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
	Resultat estratègic Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de gestió de les persones per assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i evitar la creació de biaixos de gènere.	
	Objectiu específic 1 Garantir objectivitat i perspectiva de gènere en els processos de classificació professional.	ACCIÓ 7. Revisar la descripció objectiva dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere, en termes no sexistes que assegurin la no creació de biaixos de gènere (tenint en compte la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere que s'ha realitzat en aquest pla d'igualtat).

3.- Procés de selecció i contractació

Principals conclusions de la diagnosi:

IISPV té regulat el procediment a seguir per a la contractació. En aquest procés el departament de recursos humans és el garant del principi d'igualtat i no discriminació.

El comitè que fa l'entrevista no ha rebut formació i tampoc té cap guia o document intern sobre com incorporar o garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per exemple, en les entrevistes. No existeix cap compromís en relació a que els comitès de selecció hauran de tenir una composició paritària i no sempre s'utilitza el llenguatge inclusiu i no sexista en les convocatòries.

L'IISPV ha acceptat realitzar discriminació positiva per contractar dones en els departaments on estiguin infrarepresentades però només com a criteri de desempat, el que normalment no s'acaba utilitzant. Aquest compromís no està recollit en cap document intern.

Durant el 2021 les noves incorporacions són dones, sobretot en el departament de recerca, on s'ha contractat més personal tècnic, que personal investigador.

IISPV no realitza entrevistes de sortida. Les dones presenten, en proporció, més baixes voluntàries que els homes. No es considera que les baixes voluntàries tinguin cap mena de relació amb el sexe/gènere o amb motius relacionats amb el temps de treball i conciliació.

Procés de selecció i contractació	Objectiu estratègic Consolidar el compromís d'IISPV amb la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció i assegurar que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització del contracte laboral.	
	Resultat estratègic Assegurar la màxima objectivitat en el procés de contractació, que ha d'avaluar la incorporació de la perspectiva de gènere i que totes les persones que hi participen tinguin formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes. Demostrar que no existeixen biaixos de gènere en les finalitzacions de relacions laborals a l'IISPV.	
	Objectiu específic 1 Oferir recursos per consolidar el compromís de l'IISPV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el procés de selecció i contractació.	ACCIÓ 8. Redactar un guia de reclutament i selecció que asseguri un procés igualitari i no discriminatori que incorpori la igualtat de dones i homes com objectiu, que garanteixi la igualtat durant tot el procés, la redacció de les ofertes en llenguatge inclusiu i no sexista i asseguri la paritat en la composició per sexe de tots els òrgans que participin en el procés. Incloure en la guia el principi de discriminació positiva per afavorir la contractació femenina en les posicions on les

		dones estan infrarepresentades (clàusula que s'aplicarà només com a resolució en cas d'empat entre candidatures). Formar a totes les persones que participen o amb capacitat de decisió en els processos de contractació.
	<p>Objectiu específic 2</p> <p>Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització del contracte laboral</p>	<p>ACCIÓ 9. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries i analitzar-les anualment des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.</p>

4.- Infrarepresentació femenina

Conclusions de la diagnosi:

Segregació vertical en la part política de l'IISPV. Poca presència femenina en els òrgans de govern i comitès científics.

Infrarepresentació femenina en els òrgans de govern.

Infrarepresentació femenina	Objectiu estratègic Avalar una composició equitativa per sexes en els òrgans de govern polític.
	Resultat estratègic Que el patronat, la comissió delegada, el consell científic extern, el consell científic intern i el comitè assessor de la direcció tinguin una composició paritària per sexes.
	Objectiu específic 1 Complir amb el compromís que el patronat ha inclòs en els seus estatuts on estableix que tots els òrgans hauran de tenir una composició equitativa per sexes.

5.- Promoció i desenvolupament professional

Conclusions de la diagnosi:

L'IISPV es compromet en el seu Codi ètic i de conducta, que qualsevol tipus de promoció respondrà a criteris objectius i es realitzarà de forma transparent (Article 12).

Es publiquen internament totes les convocatòries i totes les persones que compleixen amb els requisits es poden presentar.

Les possibilitats reals de promocionar dins d'IISPV són molt poques a l'existir un orgànic d'administració i de plataformes molt reduït.

En relació a la promoció professional, la percepció de la plantilla és que no es tracta d'un procés tan objectiu i igualitari com el procés de contractació, i que les responsabilitats de cura poden actuar com un fre en la promoció de les dones.

L'Institut ha realitzat l'acord de revisar les descripcions de llocs de treball en base a les categories aprovades en la seva normativa interna en matèria laboral i dissenyar un sistema de carrera professional per a tota la plantilla dels departaments d'administració i plataformes.

IISPV ha aprovat la carrera investigadora amb la descripció dels procediments i criteris de promoció. No tothom coneix aquest procés.

Promoció i desenvolupament professional	Objectiu estratègic Consolidar la implementació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament professional de l'equip humà de l'IISPV, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	
	Resultat estratègic Institucionalitzar a partir de l'aprovació de plans de carrera els processos de promoció, assegurant la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Crear una cultura organitzativa compartida per les persones amb responsabilitats en la gestió de personal que asseguri la perspectiva de gènere en el desenvolupament professional de l'equip humà de l'IISPV.	
	<table border="1"> <tr> <td> Objectiu específic 1 Crear una cultura organitzativa compartida a favor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament de la carrera dins de l'IISPV. </td> <td> ACCIÓ 11. Dissenyar una proposta de plans de carrera per administració i plataformes que incorporin de forma expressa el principi d'igualtat i no discriminació en el seu redactat. ACCIÓ 12. Realitzar una sessió de gestió d'equips amb perspectiva de gènere i motivacional per les persones que són cap d'equip. </td> </tr> </table>	Objectiu específic 1 Crear una cultura organitzativa compartida a favor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament de la carrera dins de l'IISPV.
Objectiu específic 1 Crear una cultura organitzativa compartida a favor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament de la carrera dins de l'IISPV.	ACCIÓ 11. Dissenyar una proposta de plans de carrera per administració i plataformes que incorporin de forma expressa el principi d'igualtat i no discriminació en el seu redactat. ACCIÓ 12. Realitzar una sessió de gestió d'equips amb perspectiva de gènere i motivacional per les persones que són cap d'equip.	

6.- Formació

Conclusions de la diagnosi:

IISPV té un pla de formació. El pla no parla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, ni com objectiu ni com a criteri a tenir en compte. El pla de formació no té perspectiva de gènere i no inclou formació sobre aquest tema entre les propostes formatives que es realitzen.

IISPV té dades desagregades per sexe de les formacions que IISPV realitza directament.

Quan l'IISPV organitza les formacions no es té en compte l'horari de les persones que tenen reducció horària.

La formació és un dels temes més ben valorats per la plantilla en el qüestionari de percepció des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Formació	<p>Objectiu estratègic</p> <p>Utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de l'IISPV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació.</p>	
	<p>Resultat estratègic</p> <p>Que la plantilla de l'IISPV estigui formada en aspectes claus per assegurar la introducció de la igualtat de gènere en la seva feina quotidiana.</p> <p>Assegurar que la formació que es realitzi des de l'IISPV tingui perspectiva de gènere.</p>	
	<p>Objectiu específic 1</p> <p>Incloure la igualtat de gènere com un dels objectius del pla de formació de l'IISPV.</p>	<p>ACCIÓ 13. Introduir en el Pla de Formació de l'IISPV la igualtat d'oportunitats de dones i homes com objectiu.</p> <p>ACCIÓ 14. Realitzar propostes formatives dins del Pla de formació amb l'objectiu de que la plantilla comparteixi i participi de la cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere i la diversitat.</p> <p>ACCIÓ 15. Realitzar un informe anual, que s'inclourà en l'informe de seguiment del pla, amb les dades desagregades per sexe de la formació realitzada pels treballadors i treballadores IISPV, internament i externament.</p>
	<p>Objectiu específic 2</p> <p>Assegurar que tots els cursos que se realitzen a IISPV incorporin la perspectiva de gènere.</p>	<p>ACCIÓ 16. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere en les seves propostes i a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.</p>

7.- Política retributiva

Conclusions de la diagnosi:

IISPV aplica la taula salarial publicada en la normativa interna en matèria laboral, aprovada en la reunió de Patronat del 10 de juliol de 2020. La taula salarial té en compte la classificació professional que s'estableix en l'article 6 i que divideix la plantilla en grups professionals (Grup 1: Personal Investigador, Grup 2: Personal de suport a la recerca, i Grup 3: Personal de Gestió i Administració a la recerca) i en subgrups professionals.

La bretxa salarial de gènere (BSG) existent a IISPV és del 5,8% (calculant la retribució per hora treballada), inferior a la BSG per salari base, que puja fins el 7%.

El complement salarial que té un major impacte en la bretxa és el complement de treball (CS 1). Aquest complement depèn de la font de finançament dels projectes de recerca que IISPV desenvolupa.

Es té molt clar per part de la plantilla que en l'àmbit de la recerca la font de finançament que s'aconsegueix condiona de forma important els salaris de les persones que participaran en aquesta recerca, però al mateix temps es demana major transparència i informació.

Retribució	Objectiu estratègic Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.	
	Resultat estratègic: Garantir transparència i objectivitat en la política retributiva de l'IISPV.	
	Objectiu específic 1 Supervisar l'evolució de la bretxa salarial i l'impacte que les diferents fonts de finançament tenen en aquesta.	ACCIÓ 17. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball del mateix valor. ACCIÓ 18. Estudi de l'impacte de les diferents fonts de finançament en la bretxa salarial de gènere existent a l'IISPV en l'àmbit de la recerca.
	Objectiu específic 2 Assegurar una major transparència retributiva	ACCIÓ 19. Publicar i donar a conèixer un documento resum de la política retributiva de l'IISPV.

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

Conclusions de la diagnosi:

En la normativa interna en matèria laboral IISPV, aprovada el 10 de juliol de 2020, es regulen les mesures de flexibilitat horària i en l'espai.

En aquells casos que les necessitats de conciliació no es poden resoldre amb les mesures existents es busquen solucions *ad hoc*.

A IISPV el treball a distància pot ser una opció per a totes les persones que treballen a administració, i també ho podria ser a plataformes, però no es possible en molts casos per qui realitza recerca i haurà d'estar al laboratori. Cada grup d'investigació s'autogestiona i estableix les seves pròpies regles.

Es valora molt positivament per part de la plantilla la possibilitat de treballar a distància, però s'estableix la necessitat de regular el dret a la desconnexió.

La plantilla desconeix els seus drets de conciliació.

Homes i dones no realitzen un mateix ús dels drets de conciliació existents, tot i que els permisos de paternitat i maternitat serien una excepció. La corresponsabilitat no és un tema que s'hagi treballat o que es fomenti des d'IISPV.

Conciliació i Corresponsabilitat	Objectiu estratègic	
	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat.	
	Resultat estratègic	
	Millorar la conciliació i corresponsabilitat de les treballadores en àmbit de recerca, afavorir la corresponsabilitat i assegurar el dret de desconnexió de tota la plantilla.	
	Objectiu específic 1	ACCIÓ 20. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació, i més especialment, a totes les persones que són caps d'equip i que prenen decisions sobre aquest tema.
	Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	
	Objectiu específic 2	ACCIÓ 21. Publicar una declaració de l'IISPV fent públic el seu compromís amb la corresponsabilitat.
	Consolidar una cultura empresarial que faciliti l'harmonització dels temps de vida i la corresponsabilitat.	ACCIÓ 22. Aprovar i publicar un pla de conciliació i corresponsabilitat.

9.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

Conclusions de la diagnosi:

IISPV té un servei extern contractat que és el responsable de la política de prevenció de riscos laborals.

IISPV té un Pla de prevenció de riscos laboral (PPRL) que persegueix integrar la prevenció de riscos laborals en el conjunt de les activitats i en tots els nivells jeràrquics de la institució. Aquest pla estableix les mesures a adoptar per protegir a les treballadores en situació d'embaràs o lactància de qualsevol risc que pugui afectar a elles mateixes o la seva descendència.

L'IISPV utilitza el manual de benvinguda per transmetre la informació sobre prevenció dels riscos laborals a tota la plantilla

La política de salut laboral no incorpora la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL, política que no s'ha dissenyat amb perspectiva de gènere.

L'IISPV no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere, però sí que es coneixen els riscos específics relacionats amb l'embaràs i l'al·letament.

Totes les baixes per incapacitat temporal han estat femenines.

Salut laboral	Objectiu estratègic	
	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.	
	Resultat estratègic	
	Inclusió de la perspectiva de gènere en les eines i estudis que es realitzin sobre salut laboral. Que la plantilla conegui les mesures implantades en salut laboral i en prevenció de riscos laboral adreçades específicament a les dones.	
Objectiu específic 1	Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	ACCIÓ 23. Inclusió de la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei extern de prevenció de riscos laborals. ACCIÓ 24. Realitzar un registre sobre sinistralitat i malalties professionals desagregades per sexe i informar anualment a la Comissió de seguiment.
Objectiu específic 2	Fer publicitat dels recursos ja existents.	ACCIÓ 25. Recopilar les mesures implantades en salut laboral i en prevenció de riscos laborals adreçades específicament a les dones. Realitzar publicitat dels espais d'al·letament existents en tots els centres on hi ha treballadores IISPV.

10.- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Conclusions de la diagnosi:

L'IISPV vetlla per tenir una actitud proactiva davant les conductes d'assetjament i/o violència en el treball i té el seu Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball, que regula el procediment i preveu la realització d'accions formatives per a tota la plantilla amb l'objectiu de donar a conèixer què és l'assetjament i la violència en el lloc de treball, quins són els seus drets i les seves responsabilitats respecte al tema, quina és la política de prevenció de l'empresa, les mesures per prevenir l'assetjament i la violència i els processos interns que disposa l'empresa per combatre'ls, així com també els externs. L'IISPV realitza accions formatives específiques per a les persones amb responsabilitats directes en el procés. El protocol no recull una proposta de sancions, ni identifica les persones de referència.

El codi d'ètica empresarial declara el compromís amb una cultura de tolerància zero envers les conductes d'assetjament i/o violència i les actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Totes les persones que treballen a IISPV han de signar una declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables per part dels treballadors i de les treballadores de l'empresa.

Desconeixement de la plantilla de l'existència del protocol.

Assetjament sexual i/o per raó de sexe	Objectiu estratègic	
	Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.	
	Resultat estratègic	
	Que tota la plantilla conegui el protocol, la persona de referència i no tingui dubte de què pot fer en cas de viure o observar un comportament d'assetjament. Que tothom tingui clars els comportaments que no són tolerats dins de l'IISPV.	
	Objectiu específic 1 Millorar el Protocol existent	ACCIÓ 26. Revisar el protocol per incorporar el nom de la persona de referència i una proposta de sancions.
	Objectiu específic 2 Generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	ACCIÓ 27. Realitzar una campanya anual de difusió per informar del procés, dels canals de denúncia i sobre la persona de referència.

11.- Comunicació amb perspectiva de gènere

Conclusions de la diagnosi:

Des del 2020 IISPV té la seva “Guia d’usos no sexistes de la llengua a l’IISPV” per facilitar que tothom utilitzi les seves recomanacions i utilitzi un llenguatge més inclusiu i respectuós amb la diversitat de gènere. La plantilla manifesta no conèixer el contingut d’aquesta guia.

En la imatge corporativa de l’IISPV es dona visibilitat tant a homes com a dones i a les seves aportacions dins de la fundació i del món de la recerca. Es realitza el mateix tractament als homes que a les dones, quan són ells o elles els protagonistes de la notícia.

L’IISPV visibilitza en la seva política de comunicació el seu compromís amb la igualtat de gènere.

Comunicació amb perspectiva de gènere	Objectiu estratègic Transmetre a tota la plantilla el compromís de l’IISPV amb la comunicació amb perspectiva de gènere i facilitar els recursos existents perquè tothom comparteixi aquest compromís.
	Resultat estratègic Que totes les comunicacions realitzades des de l’IISPV es realitzin utilitzant un llenguatge inclusiu i no sexista. Que tota la plantilla conegui els principis que persegueix la comunicació amb perspectiva de gènere i els apliqui.
	Objectiu específic 1 Donar a conèixer la “Guia d’usos no sexistes de la llengua a l’IISPV” i formar a la plantilla.

12.- Violència de gènere

Conclusions de la diagnosi:

IISPV ha manifestat clarament la seva tolerància zero amb la violència contra les dones, però no té cap protocol per a treballadores víctimes de violència de gènere.

IISPV vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere, que la plantilla desconeix.

Violència de gènere	Objectiu estratègic Consolidar el compromís d'IISPV contra el sexisme i la violència en qualsevol de les seves formes i mantenir una estricta vigilància davant de qualsevol senyal d'agressió contra les dones treballadores.
	Resultat estratègic Tenir un protocol com a garantia per a qualsevol dona que es trobi en situació de violència de gènere. Que tota la plantilla conegui l'existència del protocol i els drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.
	Objectiu específic 1 Aprovar un protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball.

Pla d'acció: Detall de les accions a realitzar

1.- Cultura institucional

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de l'IISPV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	
ACCIÓ 1. Difusió interna i externa del III Pla d'Igualtat de l'IISPV	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar el compromís de l'IISPV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la igualtat de gènere a través de l'aprovació del III Pla d'Igualtat. Complir amb totes les obligacions que estableix la normativa sobre igualtat. Difondre el Pla d'Igualtat i donar publicitat dels compromisos que l'Institut ha acceptat amb la seva aprovació.
Descripció actuacions:	1.- Publicació del III Pla d'Igualtat a la pàgina web de l'Institut. 2.- Enviament d'un e-mail a totes les persones treballadores comunicant l'aprovació del Pla d'Igualtat.
Cronograma implementació:	2023 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i grups d'interès de l'IISPV
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la pàgina web? (Sí/NO) [Indicar adreça/ubicació] 2.- S'ha enviat un e-mail a totes les persones treballadores informant de l'aprovació del Pla d'Igualtat? (Sí/NO) 3.- % de treballadors i treballadores de l'IISPV que manifesten conèixer el III Pla d'Igualtat: _____ [indicador 2026]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de l'IISPV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	
ACCIÓ 2. Traduir el III Pla d'Igualtat de l'IISPV i fer-ne difusió.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar a conèixer a nivell internacional els compromisos que l'IISPV ha assumit en el seu pla d'igualtat.
Descripció actuacions:	1.- Traducció a l'anglès del resum del III Pla d'Igualtat, donant especial importància als compromisos assumits. 2.- Publicar la traducció a la pàgina web de l'IISPV.
Cronograma implementació:	2023 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Grups d'interès de l'IISPV

Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha traduït el III Pla d'igualtat a l'anglès? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat la traducció del III Pla d'igualtat a la pàgina web? (Sí/NO) [Indicar adreça/ubicació]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Generar una cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere compartida amb la plantilla.	
ACCIÓ 3. Resumir els principals compromisos assumits per IISPV en el seu III Pla d'igualtat en un decàleg i fer-ne difusió entre la plantilla, donar visibilitat al compromís amb una comunicació amb perspectiva de gènere i la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que tota la plantilla conegui l'existència del III Pla d'igualtat de l'IISPV i comparteixi els compromisos assumits. Crear una cultura empresarial compartida a favor de la igualtat de gènere. Consolidar la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista per part de tota la plantilla.
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar el Decàleg. 2.- Publicar el Decàleg en la pàgina web d'IISPV. 3.- Realitzar una campanya de difusió del Decàleg.
Cronograma implementació:	2023 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la campanya de difusió.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha dissenyat el decàleg? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el decàleg a la pàgina web? (Sí/NO) [Indicar adreça/ubicació] 3.- S'ha realitzat difusió dels compromisos recollits en el decàleg? (Sí/NO) [especificar les accions que s'han realitzat en la campanya de difusió]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Generar una cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere compartida amb la plantilla.	
ACCIÓ 4. Informar a tota la plantilla i als diferents grups d'interès de que IISPV té una agent d'igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que tota la plantilla i els grups d'interès coneguin l'existència d'una agent d'igualtat dins de l'IISPV i les funcions d'aquesta figura.

Descripció actuacions:	1.- Redactar un comunicat informatiu explicant què és un agent d'igualtat, quines tasques realitza dins de l'IISPV i quina persona ocupa aquest càrrec. 2.- Crear una adreça electrònica específica per l'agent d'igualtat.
Cronograma implementació:	2023 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i grups d'interès
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la campanya de difusió.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el comunicat? (Sí/NO) 2.- S'ha realitzat difusió del comunicat entre la plantilla? (Sí/NO) [especificar accions realitzades i data de les accions] 3.- S'ha realitzat difusió del comunicat entre els grups d'interès? (Sí/NO) [especificar accions realitzades i data de les accions] 4.- % de treballadors i treballadores de l'IISPV que manifesten conèixer l'existència dins de l'empresa d'una agent d'igualtat: _____ [indicador 2026]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Generar una cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere compartida amb la plantilla.	
ACCIÓ 5. Incorporar entre els requisits que es demanen a les empreses que col·laboren amb l'IISPV el compliment de la normativa d'igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que qualsevol empresa que col·labori amb l'IISPV compleixi amb les obligacions que estableix la normativa d'igualtat.
Descripció actuacions:	1.- Redactar una clàusula que s'incorporarà a tots els convenis de col·laboració i contractes que l'IISPV firmi amb empreses sobre el compliment per part de l'empresa de la normativa d'igualtat. 2.- Incorporar la clàusula en tots els contractes i convenis.
Cronograma implementació:	2024 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Empreses proveïdores
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la campanya de difusió.

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat la clàusula? (Sí/NO)</p> <p>2.- Percentatge dels contractes realitzats amb empreses en els que s'ha inclòs la clàusula: [indicador anual]</p> <p>3.- Percentatge dels convenis realitzats amb empreses en els que s'ha inclòs la clàusula: [indicador anual]</p>
--------------------------------------	---

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Generar una cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere compartida amb la plantilla.	
ACCIÓ 6. Crear una bústia de propostes sobre millores que es podrien aplicar en els diferents temes que es regulen en el Pla d'Igualtat: contractació, promoció professional, conciliació, presència femenina en els òrgans de direcció, prevenció i acció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència de gènere, salut laboral i comunicació amb perspectiva de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar la possibilitat que la plantilla participi en la implementació i millora de les propostes recollides en aquest III Pla d'Igualtat. Garantir que el Pla és un document viu, que es pot adaptar a les necessitats canviants de la plantilla.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear una bústia de propostes de millora relacionades amb el Pla d'Igualtat d'IISPV.</p> <p>2.- Comunicar a tota la plantilla de l'existència de la bústia.</p> <p>3.- Realitzar un informe que s'inclourà en l'informe anual de seguiment del pla sobre el número de propostes rebudes i el seu contingut.</p>
Cronograma implementació:	2024 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha creat la bústia? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha comunicat a la plantilla de l'existència de la bústia? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha realitzat l'informe anual? (Sí/NO) [indicador anual]</p>

2.- Condicions laborals i classificació professional

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
Objectiu específic 1: Garantir objectivitat i perspectiva de gènere en els processos de classificació professional.

ACCIÓ 7. Revisar la descripció objectiva dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere, en termes no sexistes que assegurin la no creació de biaixos de gènere (tenint en compte la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere que s'ha realitzat en aquest pla d'igualtat).	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que totes les descripcions objectives dels llocs de treball estan actualitzades i incorporen la perspectiva de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la descripció objectiva de tots els llocs de treball existents a l'IISPV i que s'han analitzat en l'auditoria salarial. Aquesta descripció haurà d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte els factors que s'han analitzat en la valoració dels llocs de treball de l'auditoria salarial.
Cronograma implementació:	2024 – 1r. Trimestre (inici d'aquest procés de revisió)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha començat la revisió des de la perspectiva de gènere de la descripció objectiva de tots els llocs de treball? (Sí/NO) [indicador 2024] 2.- % de llocs de treball que s'han revisat: _____ [indicador anual] 3.- S'han revisat tots els llocs de treball? (Sí/NO) [indicador 2026]

3.- Procés de selecció i contractació

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
Objectiu específic 1: Oferir recursos per consolidar el compromís de l'IISPV amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el procés de selecció i contractació.	
ACCIÓ 8. Redactar un guia de reclutament i selecció que assegurí un procés igualitari i no discriminatori que incorpori la igualtat de dones i homes com objectiu, que garanteixi la igualtat durant tot el procés, la redacció de les ofertes en llenguatge inclusiu i no sexista i assegurí la paritat en la composició per sexe de tots els òrgans que participin en el procés. Incloure en la guia el principi de discriminació positiva per afavorir la contractació femenina en les posicions on les dones estan infrarepresentades (clàusula que s'aplicarà només com a resolució en cas d'empat entre candidatures). Formar a totes les persones que participen o amb capacitat de decisió en els processos de contractació.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir la igualtat en els processos de selecció i contractació que es realitzin a l'IISPV i afavorir la contractació de dones en càrrecs o categories on estan infrarepresentades. Crear una eina per assegurar la utilització d'eines i proves per al processos de selecció neutres des de la perspectiva de gènere. Garantir que totes les persones que participen en el procés de selecció i contractació tinguin formació en igualtat de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Redactar la guia de reclutament i selecció.

	<p>2.- Presentar la guia a totes les persones que participaran en un procés de selecció abans del seu inici.</p> <p>3.- Formar a totes les persones amb responsabilitats en el procés de selecció en la selecció/contractació sense biaixos de gènere.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Persones que participaran en un procés de selecció
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha elaborat la guia? (Sí/NO)</p> <p>2.- Les persones que participen en els processos de contractació coneixen la guia? (Sí/NO) [indicador per cada procés iniciat]</p> <p>3.- S'ha realitzat una formació adreçada a les persones amb responsabilitats en el procés de selecció? (Sí/NO)</p> <p>4.- Percentatge de persones amb responsabilitats en el procés de selecció que han assistit a la formació: _____</p> <p>5.- Les convocatòries s'han redactat en llenguatge inclusiu i no sexista? (Sí/No) [indicador anual]</p> <p>6.- Les comissions avaluadores han tingut una composició paritària d'homes i dones? (Sí/No) [indicador anual]</p> <p>7.- Número de nous contractes per categoria i lloc de treball per sexes: [indicador anual]</p>

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Objectiu específic 2: Garantir que no hi ha biaixos de gènere en les causes de finalització del contracte laboral.

ACCIÓ 9. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries i analitzar-les anualment des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

Objectiu que persegueix l'acció: Tenir dades certes sobre les causes de finalització del contracte laboral d'homes i dones i analitzar si existeixen biaixos de gènere o problemes derivats de la conciliació o de discriminació per raó de sexe/gènere.

Descripció actuacions:

- 1.- Crear un qüestionari fi de contracte des de la visió de gènere.
- 2.- Enviar el qüestionari fi de contracte a tots els homes i dones que presentin baixes voluntàries.
- 3.- Realitzar un informe sobre el número d'homes i dones que han presentat la baixa voluntària i les principals conclusions obtingudes del qüestionari (dades desagregades per sexe).

Cronograma implementació: 2023 – 4rt. Trimestre elaboració del qüestionari.

2024 – 4rt. Trimestre: elaboració del primer informe.

Departament responsable: Direcció / Recursos Humans

Públic a qui s'adreça Tota la plantilla

Recursos Associats: Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p> <p>1.- S'ha elaborat el qüestionari de sortida? (Sí/NO)</p> <p>2.- % de baixes voluntàries a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe]</p> <p>3.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin]</p> <p>4.- S'ha realitzat l'informe? (Sí/No) [indicador anual]</p>
--------------------------------------	--

4.- Infrarepresentació femenina

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu específic 1: Complir amb el compromís que el patronat ha inclòs en els seus estatuts on estableix que tots els òrgans hauran de tenir una composició equitativa per sexes.	
ACCIÓ 10. Realitzar cada dos anys un document sobre la composició per sexes dels diferents òrgans de representació política i comunicar-ho al patronat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	No tenint l'IISPV capacitat de decisió sobre la composició del patronat, comissió delegada, consell científic intern i consell científic extern, l'objectiu d'aquesta acció és supervisar sobre el compliment o incompliment del compromís de paritat en els òrgans de direcció política.
Descripció actuacions:	<p>1.- Realitzar un document sobre la composició per sexes del patronat, comissió delegada, consell científic intern i consell científic extern.</p> <p>2.- Presentar aquest document al patronat</p>
Cronograma implementació:	2024 – 4rt. Trimestre / 2026- 4T
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Patronat
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha elaborat el document? (Sí/NO)</p> <p>2.- Composició per sexes del Patronat _____ [indicador bianual]</p> <p>3.- Composició per sexes de la Comissió delegada _____ [indicador bianual]</p> <p>4.- Composició per sexes consell científic intern _____ [indicador bianual]</p> <p>5.- Composició per sexes del consell científic extern _____ [indicador bianual]</p>

5.- Promoció i desenvolupament professional

PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Objectiu específic 1: Crear una cultura organitzativa compartida a favor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament de carrera dins de l'IISPV.	
ACCIÓ 11. Dissenyar una proposta de plans de carrera per administració i plataformes que incorporin de forma expressa el principi d'igualtat i no discriminació.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Institucionalitzar el procés de promoció i desenvolupament professional en els 2 departaments ara inexistents i assegurar que els plans de carrera tinguin perspectiva de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Debatre i aprovar el pla de carrera d'oficines. 2.- Debatre i aprovar el pla de carrera de plataformes.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Personal d'Oficina i de Plataformes
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el pla de carrera d'oficines? (Sí/NO) 2.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en aquest pla de carrera? (Sí/NO) [especificar] 3.- S'ha aprovat el pla de carrera de plataformes? (Sí/NO) 4.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en aquest pla de carrera? (Sí/NO) [especificar]

PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Objectiu específic 1: Crear una cultura organitzativa compartida a favor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament de carrera dins de l'IISPV.	
ACCIÓ 12. Realitzar una sessió de gestió d'equips amb perspectiva de gènere i motivacional per les persones que són cap d'equip.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Crear una cultura compartida que assegurï un tractament igualitari i no discriminatori dins dels equips. Oferir eines a les persones que són cap de grup per introduir la igualtat de gènere en el desenvolupament de la carrera professional del seu equip.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar una sessió de gestió d'equips amb perspectiva de gènere i motivacional per les persones que són cap d'equip. Aquesta acció es realitzarà per a tothom el 2024 i en els anys següents només es realitzarà si s'incorporen noves persones com a caps d'equip.
Cronograma implementació:	2024 – 1r. Trimestre / 2025 / 2026
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans (agent d'igualtat)

Públic a qui s'adreça	Persones responsables de grups d'investigació.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la sessió? (Sí/NO) [indicador 2024] 2.- S'han incorporat nous caps d'equip i se'ls ha realitzar la formació? (Sí/NO) [indicador anual]

6.- Formació

FORMACIÓ	
Objectiu específic 1: Incloure la igualtat de gènere com un dels objectius del pla de formació de l'IISPV.	
ACCIÓ 13. Introduir en el Pla de Formació de l'IISPV la igualtat d'oportunitats de dones i homes com objectiu.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les formacions que ofereix l'IISPV en el seu pla de formació: <ul style="list-style-type: none"> - Quan es decideixin els horaris es tindran en compte els horaris de les persones amb reducció horària i que sempre que sigui possible les formacions es realitzin dins de l'horari laboral. - Es tindrà en compte la possibilitat de realitzar la formació en modalitat virtual quan s'identifiquin problemes de conciliació en relació a l'espai o horari. - Quan sigui necessari es realitzarà una reserva de places per les persones que s'incorporen de permisos o excedències.
Descripció actuacions:	1.- Incloure en el Pla de Formació de l'IISPV la igualtat d'oportunitats de dones i homes com objectiu i tenir en compte aquest objectiu en la gestió de les formacions que es realitzen.
Cronograma implementació:	2023 – 4rt. Trimestre / 2024 / 2025 / 2026
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha inclòs la igualtat com objectiu en el pla de formació? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>2.- S'ha tingut en compte la igualtat quan s'han decidit horaris? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>3.- Indica el número de formacions en les que s'ha realitzat reserva de places per qui es reincorpora d'un permís o excedència: _____[indicador anual]</p>
--------------------------------------	---

FORMACIÓ	
Objectiu específic 1: Incloure la igualtat de gènere com un dels objectius del pla de formació de l'IISPV.	
ACCIÓ 14. Realitzar propostes formatives dins del Pla de formació amb l'objectiu que la plantilla comparteixi i participi de la cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar mitjançant la formació una cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere i la diversitat. Aconseguir que tota la plantilla tingui formació en igualtat: un mínim de 2 hores de formació en els 4 anys de vigència del pla.
Descripció actuacions:	<p>1.- Realitzar una proposta formativa anual dins del Pla de Formació que tingui com objectiu formar en igualtat d'oportunitats de dones i homes.</p> <p>Aquests cursos poden ser cursos que s'estan realitzant des de la URV i en els que el personal del IISPV es podrà matricular. L'IISPV informarà a tota la plantilla d'aquesta oportunitat.</p>
Cronograma implementació:	2024 a 2026 (1r. Trimestre)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de les formacions que es realitzaran.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'han inclòs cursos sobre igualtat en el pla de formació? (Sí/NO) [indicador anual] [especificar els cursos: títol i hores lectives]</p> <p>2.- Número de persones que han seguit els cursos sobre temes d'igualtat (dades desagregades per sexe): [indicador anual]</p> <p>3.- Percentatge de la plantilla (dada desagregada per sexes) que ha realitzat formació en igualtat en els 4 anys de vigència del pla:</p>

FORMACIÓ	
Objectiu específic 1: Incloure la igualtat de gènere com un dels objectius del pla de formació de l'IISPV.	
ACCIÓ 15. Realitzar un informe anual, que s'inclourà en l'informe de seguiment del pla d'igualtat, amb les dades desagregades per sexe de la formació realitzada pels treballadors i treballadores de l'IISPV, internament i externament.	

Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir un registre de les persones que han fet formació i de les hores de formació que han fet (dades desagregades per sexe) per poder identificar si existeixen biaixos de gènere en la formació.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear una fitxa de seguiment de la formació interna i externa que cada treballador/a realitza durant un any. Especificar en la fitxa el sexe de la persona, departament, el títol de cada curs, les hores lectives, si la formació s'ha realitzat en horari laboral o fora de l'horari laboral, lloc (en el lloc de treball o fora), modalitat (virtual, presencial o mixta) i òrgan que organitzava la formació (intern: IISPV-URV o extern).</p> <p>2.- Enviar la fitxa a tots els treballadors i treballadores de l'empresa, que l'hauran de retornar el mes de desembre de cada any amb tota la informació.</p> <p>3.- Realitzar un informe des de la perspectiva de gènere que es proporcionarà a la comissió de seguiment del pla, que l'incorporarà en l'informe de seguiment anual.</p>
Cronograma implementació:	2024 – 4rt. Trimestre - 2025 / 2026
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha creat la fitxa de seguiment de la formació? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha enviat la fitxa a tota la plantilla? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>3.- S'ha realitzat l'informe de seguiment desagregant tota la informació per sexes? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>4.- S'han comunicat els resultats de l'informe a la comissió de seguiment? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>5.- S'han identificat biaixos de gènere en l'informe? (Sí/NO) [indicador anual] [especificar quins en cas afirmatiu]</p>

FORMACIÓ	
Objectiu específic 2: Assegurar que tots els cursos que es realitzin a IISPV incorporin la perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 16. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere en les seves propostes i a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Assegurar que les formacions que es realitzin dins de l'IISPV per part de formadors/es externs tinguin perspectiva de gènere, el que implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. - No reproduir estereotips de gènere en l'explicació. - Utilitzar referents masculins i femenins durant la formació i en la bibliografia.

	<ul style="list-style-type: none"> - Incloure, sempre que sigui possible, la perspectiva de gènere en el contingut de la formació. - En el cas que s'ofereixin dades, oferir, sempre que sigui possible, dades desagregades per sexe. - Incloure la perspectiva de gènere en la gestió de l'aula.
Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar una clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació.</p> <p>2.- Incloure la clàusula en els contractes que l'IISPV realitzi amb formadors/es externs.</p>
Cronograma implementació:	2025 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Empreses proveïdores de cursos de formació
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat la clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació? (Sí/NO)</p> <p>2.- Percentatge de contractes realitzats amb formadors/es externs en els que s'ha inclòs la clàusula de perspectiva de gènere: [indicador anual]</p>

7.- Política retributiva

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 1: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial de gènere i de l'impacte que les diferents fonts de finançament tenen en aquesta.	
ACCIÓ 17. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treballa d'igual valor.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere per garantir que l'empresa segueix tenint una política retributiva igualitària.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear una eina d'autodiagnosi de la bretxa salarial de gènere seguint les indicacions que estableix la legislació existent en relació al registri retributiu, que ajudi a identificar i corregir possibles desigualtats retributives per raó de sexe.</p> <p>2.- Analitzar a partir dels resultats de l'eina l'evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treballa d'igual valor.</p> <p>3.- Realitzar un resum executiu intern que s'inclourà a l'informe anual de seguiment del pla d'igualtat.</p>
Cronograma implementació:	2023 a 2026 (acció que es realitzarà el segon trimestre de cada any)

Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el registre retributiu? (Sí/NO) [indicador anual] 2.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana i mediana): _____ % _____ % [indicador anual] 3.- Evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i lloc de treball del mateix valor: [indicador anual] 4.- S'ha inclòs aquesta informació a l'informe anual de seguiment del Pla d'Igualtat? (Sí/NO) [indicador anual]

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 1: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial de gènere i de l'impacte que les diferents fonts de finançament tenen en aquesta.	
ACCIÓ 18. Estudi de l'impacte de les diferents fonts de finançament en la bretxa salarial de gènere existent a l'IISPV en l'àmbit de la recerca.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Analitzar si existeix alguna relació entre la bretxa salarial de gènere existent en l'àmbit de la investigació a l'IISPV i les fonts de finançament dels diferents projectes. Decidir a partir de les conclusions de l'estudi si es possible realitzar alguna actuació des de l'IISPV per reduir la bretxa salarial existent.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar l'estudi.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Personal de l'àmbit de la recerca.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) [indicar les principals conclusions]

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 2: Assegurar una major transparència retributiva.	
ACCIÓ 19. Publicar i donar a conèixer un document resum de la política retributiva de l'IISPV.	

Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar la major transparència possible en relació a la política retributiva i eliminar els dubtes existents entre la plantilla en relació a la igualtat salarial.
Descripció actuacions:	1.- Elaborar un document resum de la política retributiva de l'IIPSV. 2.- Publicar el document a la intranet.
Cronograma implementació:	2025 – 2n. trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el document? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el document en la pàgina web de l'IIPSV? (Sí/NO) 3.- Ha incrementat entre la plantilla el número de persones que consideren que IIPSV és una empresa compromesa amb la igualtat salarial? (Sí/NO) [indicador 2026]

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

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	
Objectiu específic 1: Difondre les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	
ACCIÓ 20. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació, i més especialment, a totes les persones que són caps d'equip i que prenen decisions sobre aquest tema.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral a les que tenen dret el personal que treballa per l'Institut i explicar de manera clara en què consisteix cada una de les mesures existents. Garantir que totes les persones que necessitin conciliar coneguin els seus drets i puguin realitzar les peticions pertinents. Garantir que les persones que prenen decisions respecte al seu equip en temes de conciliació tinguin els coneixements necessaris sobre els drets existents a IIPSV i la cultura política de l'empresa.
Descripció actuacions:	1.- Crear un document resum de tots els drets de conciliació existents a IIPSV (els que ofereix la llei i els que s'han recollit en el propi conveni) 2.- Publicar el document a la intranet.

	3.- Comunicar i explicar aquest document a totes les persones que són cap d'equip.
Cronograma implementació:	2024 – 3r. trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el document? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el document en la intranet? (Sí/NO) 3.- S'ha comunicat i explicat aquest document als i les caps d'equip? (Sí/NO) 4.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació? _____ [indicador 2026]

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	
Objectiu específic 2: Consolidar una cultura empresarial que faciliti l'harmonització dels temps de vida i la corresponsabilitat.	
ACCIÓ 21. Publicar una declaració de l'IISPV fent públic el seu compromís amb la corresponsabilitat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Formalitzar el compromís de l'IISPV amb la corresponsabilitat.
Descripció actuacions:	1.- Redactar i publicar el compromís d'IISPV amb la corresponsabilitat.
Cronograma implementació:	2025 – 2n. trimestre
Departament responsable:	Direcció
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el compromís? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el compromís? (Sí/NO) [especificar on s'ha publicat]

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	
Objectiu específic 2: Consolidar una cultura empresarial que faciliti l'harmonització dels temps de vida i la corresponsabilitat.	
ACCIÓ 22. Aprovar i publicar un pla de conciliació i corresponsabilitat.	

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Crear una cultura empresarial compartida i compromesa amb la conciliació i corresponsabilitat.</p> <p>Afavorir comportaments respectuosos amb el temps dels altres i proporcionar eines que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Aprovar i publicar un pla de conciliació i corresponsabilitat, que reguli la flexibilitat (a prèvia petició del treballador o treballadora es valorarà l'adaptació de la jornada, sense reduir-la, quan es tinguin necessitats de conciliació per persones a càrrec) i reculli els comportaments que afavoreixin la conciliació, per exemple: enviar correus dins de l'horari laboral (es poden programar); no utilitzar whatsapp fora de l'horari laboral; convocar reunions en horaris que facilitin la conciliació i la presència de persones amb reducció horària, incloure en la convocatòria l'horari de finalització; no viatjar si és possible realitzar la feina a través de vídeo conferències.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 1r. trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha aprovat el pla de conciliació i corresponsabilitat? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha publicat el pla? (Sí/NO) [especificar on s'ha publicat]</p> <p>3.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer el pla? [indicador 2026]</p> <p>4.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten haver millorat la seva conciliació gràcies a l'aprovació del pla? [indicador 2026]</p>

9.- Salut laboral

SALUT LABORAL	
Objectiu específic 1: incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 23. Inclusió de la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei extern de prevenció de riscos laborals.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Que la política de prevenció de riscos laborals i els serveis que s'ofereixen per part del servei extern contractat per l'Institut incorporin la perspectiva de gènere, és a dir, tinguin en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals.</p>

Cronograma implementació:	2026 – 2n. trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals? (Sí/NO) 2.- Canvis que s'han produït en els serveis oferts per la mútua o servei responsable de la prevenció de riscos laborals a partir de la introducció de la perspectiva de gènere: [especificar]

SALUT LABORAL	
Objectiu específic 1: incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 24. Realitzar un registre sobre sinistralitat i malalties professionals desagregades per sexe i informar anualment a la Comissió de seguiment del pla d'igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Conèixer si existeixen diferències de gènere en la sinistralitat i en les malalties professionals i poder decidir mesures correctores si s'identifiquen biaixos de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar un sobre sinistralitat i malalties professionals desagregades per sexe. 2.- Informar anualment a la Comissió de seguiment del pla d'igualtat
Cronograma implementació:	2023 – 4rt. Trimestre / 2024 / 2025 / 2026
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el registre? (Sí/NO) [indicador anual] 2.- S'ha informat a la comissió de seguiment de les conclusions del registre? (Sí/NO) [indicador anual]

SALUT LABORAL	
Objectiu específic 2: Fer publicitat dels recursos ja existents.	
ACCIÓ 25. Recopilar les mesures implantades en salut laboral i en prevenció de riscos laborals adreçades a les dones. Realitzar publicitat dels espais d'alletament existents en tots els centres on hi ha treballadores IISPV.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Millorar el coneixement de la plantilla sobre les mesures implantades en Salut Laboral i en prevenció de riscos laborals adreçades específicament a les dones. Donar publicitat dels recursos existents, per exemple, espais per alletament.
Descripció actuacions:	1.- Crear un document que recopili totes les mesures implantades en Salut Laboral i en prevenció de riscos laborals adreçades específicament a les dones. 2.- Penjar aquest document en la intranet d'IISPV.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el document? (Sí/NO) 2.- S'ha penjat aquest document en la intranet? (Sí/NO)

10.- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Millorar el protocol existent: Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball.	
ACCIÓ 26. Revisar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball de l'IISPV per incorporar en nom de la persona de referència i una proposta de sancions.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Millorar el Protocol existent.
Descripció actuacions:	1.- Revisar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball de l'IISPV per incorporar en nom de la persona de referència i una proposta de sancions. 2.- Aprovar el nou Protocol amb els canvis proposats. 3.- Penjar el nou Protocol en la intranet.

Cronograma implementació:	2024 – 2n. trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha revisat el Protocol? (Sí/NO) [especificar els canvis inclosos en la revisió] 2.- S'ha aprovat el Protocol? (Sí/NO) 3.- S'ha publicat el Protocol en la intranet? (Sí/NO)

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 2: Generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
ACCIÓ 27. Realitzar una campanya anual de difusió per informar del procés, dels canals de denúncia i sobre la persona de referència.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que tota la plantilla conegui el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència en el treball de l'IISPV, prestant especial atenció al procés, els canals de denúncia i sobre la persona de referència.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar el 25 de novembre una campanya contra la violència masclista que persegueixi l'objectiu donar a conèixer els instruments existents a l'IISPV.
Cronograma implementació:	2023 – 4rt. Trimestre / 2024 / 2025 / 2026
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la campanya.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya? (Sí/NO) [especificar les accions realitzades] [indicador anual] 2.- La plantilla d'IISPV coneix l'existència del protocol? (Sí/NO) [indicador 2026] 3.- La plantilla d'IISPV coneix la persona de referència? (Sí/NO) [indicador 2026] 4.- La plantilla d'IISPV coneix el procés a seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe? (Sí/NO) [indicador 2026]

11.- Comunicació amb perspectiva de gènere

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Donar a conèixer a la plantilla i formar a la plantilla	
ACCIÓ 28. Realitzar una formació sobre comunicació amb perspectiva de gènere per a donar a conèixer la guia existent i aprendre a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que tota la plantilla utilitzi el llenguatge inclusiu i no sexista.
Descripció actuacions:	1.- Incloure cada any en el Pla de formació un curs sobre comunicació amb perspectiva de gènere en el que es presenti la guia i s'apregui a utilitzar el llenguatge inclusiu i no sexista.
Cronograma implementació:	2024 – 1r. Trimestre / 2025 / 2026
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs el curs de comunicació amb perspectiva de gènere en el pla de formació? (Sí/NO) [indicador anual] 2.- S'ha realitzat la formació? (Sí/NO) [indicador anual] [especificar número d'hores i persones matriculades per sexe] 3.- Percentatge de la plantilla que ha realitzat la formació sobre comunicació amb perspectiva de gènere: [indicador 2026] (dades desagregades per sexe)

12.- violència de gènere

VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Aprovar un protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball.	
ACCIÓ 29. Aprovar i difondre el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball, que incorporarà els drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar en tota l'empresa el principi de tolerància zero amb la violència contra les dones. Sensibilitzar als treballadors i treballadores de l'empresa perquè adoptin una actitud proactiva i trenquin amb la cultura tradicional de tolerància i negació que perpetua la desigualtat de gènere i la violència que produeix. Prevenir la violència de gènere, protegir a les víctimes i informar de les accions judicials que es poden realitzar contra els agressors.

	<p>Informar sobre els drets laborals de les treballadores en situació de violència de gènere.</p> <p>Garantir la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball i fora d'aquest.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Negociar i aprovar el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball.</p> <p>2.- Penjar aquest protocol a la intranet.</p>
Cronograma implementació:	2023 – 2r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha aprovat el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha penjat a la intranet? (Sí/NO)</p>

Pla d'acció: calendari de les accions

ACCIONS	2023				2024				2025				2026			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
CULTURA INSTITUCIONAL																
ACCIÓ 1. Difusió III Pla Igualtat ISPV	X															
ACCIÓ 2. Traducció i difusió III Pla Igualtat IISPV			X													
ACCIÓ 3. Decàleg principals compromisos III Pla Igualtat IISPV			X													
ACCIÓ 4. Informar existència agent d'igualtat				X												
ACCIÓ 5. Sol·licitar empreses col·laboradores compliment normativa igualtat						X										
ACCIÓ 6. Bústia de propostes					X											
CONDICIONES LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL																
ACCIÓ 7. Revisar descripció objectiva dels llocs de treball amb perspectiva de gènere					X											
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ																
ACCIÓ 8. Guia de reclutament i selecció que incorpori la igualtat de dones i homes									X							
ACCIÓ 9. Qüestionari fi de contracte (baixes voluntàries)				X			X				X					X
INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA																
ACCIÓ 10. Informar sobre la composició per sexes dels òrgans polítics					X										X	
PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL																
ACCIÓ 11. Plans de carrera per administració i plataformes													X			
ACCIÓ 12. Realitzar una sessió de gestió d'equip amb perspectiva de gènere i motivacional					X				X				X			
FORMACIÓ																
ACCIÓ 13. Introduir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el pla de formació				X												
ACCIÓ 14. Propostes formatives en igualtat dins del pla de formació					X				X				X			
ACCIÓ 15. Informe anual de seguiment formació realitzada per la plantilla							X				X					X
ACCIÓ 16. Formació amb perspectiva de gènere en els contractes amb empreses externes										X						
POLÍTICA RETRIBUTIVA																
ACCIÓ 17. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere		X				X				X				X		
ACCIÓ 18. Estudi impacte fonts finançament en la bretxa salarial de gènere.													X			

Seguiment i avaluació del pla

L'article 46 de la LOIEMH estableix que els Plans d'Igualtat establiran objectius concrets d'igualtat, estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los; així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius establerts.

La necessitat de que els Plans d'Igualtat contemplin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació és independent de l'obligació prevista per les empreses en l'article 47 de la mencionada llei i en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors en el sentit d'informar a la RLT del Pla d'Igualtat i la consecució dels objectius; de la vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com de l'aplicació a l'empresa del dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

La fase de seguiment i avaluació que es contempla en el pla d'igualtat de l'IISPV permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després de la seva implementació.

El seguiment es realitzarà de forma programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució de les mesures contemplades, el que possibilitarà la seva cobertura i correcció, proporcionat al Pla la flexibilitat necessària pel seu èxit.

Els resultats del seguiment del desenvolupament del Pla formarà part integral de l'avaluació.

El seguiment i avaluació del Pla el realitzarà la Comissió de Seguiment i Avaluació del III Pla d'igualtat de l'IISPV, creada per avaluar el compliment del Pla, dels objectius marcats i de les accions programades.

Comissió de Seguiment i Avaluació del III Pla d'igualtat de l'IISPV

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat serà la responsable de les següents funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç, respecte als objectius d'igualtat dins de l'IISPV, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'igualtat. En aquests casos serà perceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

La Comissió de Seguiment i Avaluació del III Pla d'igualtat de l'IISPV estarà formada, de manera paritària, per la mateixa representació de l'empresa i de la part social de la Comissió de negociació:

D'una part, en **representació de l'empresa**:

- Elisabet Galve Aixa amb DNI 78582502N
- David Martín Frigols amb DNI 39689214T

De l'altra part, en **representació de la part social**:

- Adoración Balmaseda, en representació del sindicat Comissions Obreres
- Enrique Martín i Neus Roig, en representació del sindicat Unió General de Treballadors

S'acorda que en el moment que l'IISPV tingui representació legal dels treballadors i treballadores, aquesta representació també passarà a formar part de la Comissió de Seguiment i Avaluació i s'ampliarà, conseqüentment, la representació de l'empresa perquè la seva composició sigui sempre paritària.

Substitució

Les persones que integren la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat seran substituïdes per la persona designada com a suplent o en cas extraordinari per un altra designada per la part empresarial o social segons correspongui.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i que representin a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec de la persona sortint i de la persona entrant. El document s'inclourà com annex a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

Règim de funcionament

La comissió es reunirà cada 6 mesos i realitzarà anualment un informe de seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat d'IISPV. Les convocatòries a les reunions ordinàries es faran per correu electrònic amb una antelació de 7 dies.

Les reunions extraordinàries seran convocades pel mateix procediment sense que sigui necessari cap període d'antelació. Els motius per la convocatòria de reunions extraordinàries són:

- Coneixement per part d'algun/a dels/les membres de la Comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'empresa d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.

- Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposin una diferència substancial respecte al número d'homes i de dones a la plantilla, possibilitats d'ascens o qualsevol promoció o qualsevol altre àmbit recollit en les accions del Pla d'Igualtat i que pugui donar lloc a la necessitat de reelaborar la diagnosi i/o accions del Pla.

En cada reunió s'aixecarà acta amb el resum de les matèries tractades, firmada per totes les persones que integren la Comissió i en la que es farà constar el resum de temes tractats, acords i desacords.

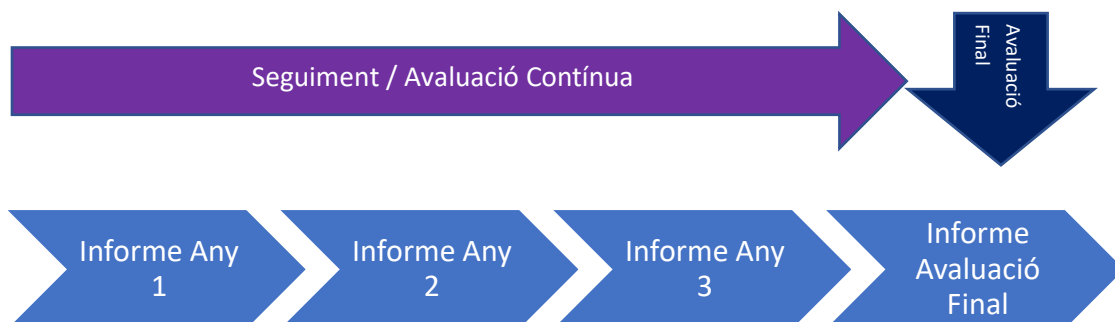
Totes les persones que formen part de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, dades, documents i/o qualsevol altra informació que s'utilitzi en aquesta comissió.

Informe anual de seguiment

En l'elaboració de l'informe anual la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat haurà d'indicar el grau d'acompliment de les accions que s'havien previst per l'any específic, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla, com s'especifica en el quadre següent:

Acció:			
Persona/departament responsable:			
Data realització:			
Data seguiment:			
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció):			
<table border="0"> <tr> <td>Acció realitzada</td> <td>Acció en procés</td> <td>Acció no realitzada</td> </tr> </table>	Acció realitzada	Acció en procés	Acció no realitzada
Acció realitzada	Acció en procés	Acció no realitzada	
<p>Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres departaments <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar): 			
Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):			

<p>Indicadors de procés:</p> <p>1.- Adequació dels recursos assignats: SÍ/NO</p> <p>2.- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació:</p> <p>3.- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):</p>
<p>Indicadors d'impacte:</p> <p>1.- Indicar les millores produïdes en relació a la igualtat de gènere:</p>
<p>Valoració:</p>
<p>Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):</p>
<p>Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:</p>



Avaluació final del pla d'igualtat

L'avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa. Aquesta fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment.

Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, metodologies i estratègies que s'han utilitzats han sigut adequades per a la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

Es realitzarà una avaluació dels resultats, del procés i de l'impacte de les accions del Pla d'Igualtat:

Avaluació de resultats:

- Grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats identificades.

Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions realitzades.
- Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats identificades i solucions aportades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla.
- Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'empresa.

Avaluació de l'impacte:

- Canvis en la cultura empresarial: actituds de la direcció i de la plantilla i en les pràctiques de recursos humans.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

MODEL D'INFORME D'AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió de Seguiment quan hagin passat els 4 anys de vigència del Pla serà la responsable de realitzar l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat, seguint el següent esquema:

1.- Dades generals organització:

- Nom empresa:

- Data elaboració informe:
- Període d'avaluació:
- Composició de la comissió d'avaluació:

2.- Informe de resultats per cada àrea d'actuació

	Baix	Mig	Alt
Grau de compliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell re realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau de compliment dels objectius de cada acció tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.
- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència

3.- Informe sobre el procés d'implementació

	Baix	Mig	Alt
Nivell de desenvolupament de les accions			
Grau d'implicació de la plantilla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Compliment del calendari previst			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.
- Solucions adoptades en cada cas

4.- Informació sobre l'impacte

	Baix	Mig	Alt
S'han produït canvis en la cultura de l'empresa?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació a la presència de les dones?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació a la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip directiu?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de la plantilla?			
Hi ha hagut canvis en la imatge de l'empresa i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			

- Senyalar els canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura empresarial.

5.- Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del pla d'igualtat.

Procediment de modificació del pla d'igualtat i de resolució de discrepàncies

Aquest Pla d'igualtat s'entén com un "document viu", el que vol dir que el seguiment i l'avaluació són elements fonamentals, tant per garantir el seu compliment com per flexibilitzar el seu contingut amb la finalitat de poder-se adaptar a les necessitats i a les dificultats que puguin sorgir durant la seva implementació i també en les successives revisions que es realitzin.

Aquest Pla d'igualtat es mantindrà vigent durant els 4 anys plantejats, sempre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o es detecti la necessitat d'algun tipus de reajustament.

Sens perjudici dels terminis de revisió que es contemplen de forma específica en el propi Pla d'igualtat, aquest s'haurà de revisar, en tot cas, si es produeixen les circumstàncies previstes en l'article 9.2 del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació (les mesures del pla d'igualtat podran ser revisades en qualsevol moment durant la seva vigència amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, inclús, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels afectes que es vagi apreciant en relació amb la consecució d'objectius).
- b) Quan es posi de manifest que no compleix els requisits legals i reglamentaris o com a conseqüència de l'actuació de la inspecció de treball i seguretat social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- d) Davant 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 hagin servit de base per la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En el cas que sigui necessari modificar el Pla d'igualtat les modificacions seran decidides per acord per part de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, que realitzarà les tasques que resultin necessàries per actualitzar el diagnòstic i les mesures.

Les discrepàncies produïdes en el sí de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, sempre i quan respecti a la resolució de les mateixes no s'aconsegueixi al menys una majoria simple, es podran resoldre d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals o acord que el substitueixi.