

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Institut de Recerca Biomèdica de
Lleida, Fundació Dr. Pifarré



ÍNDEX

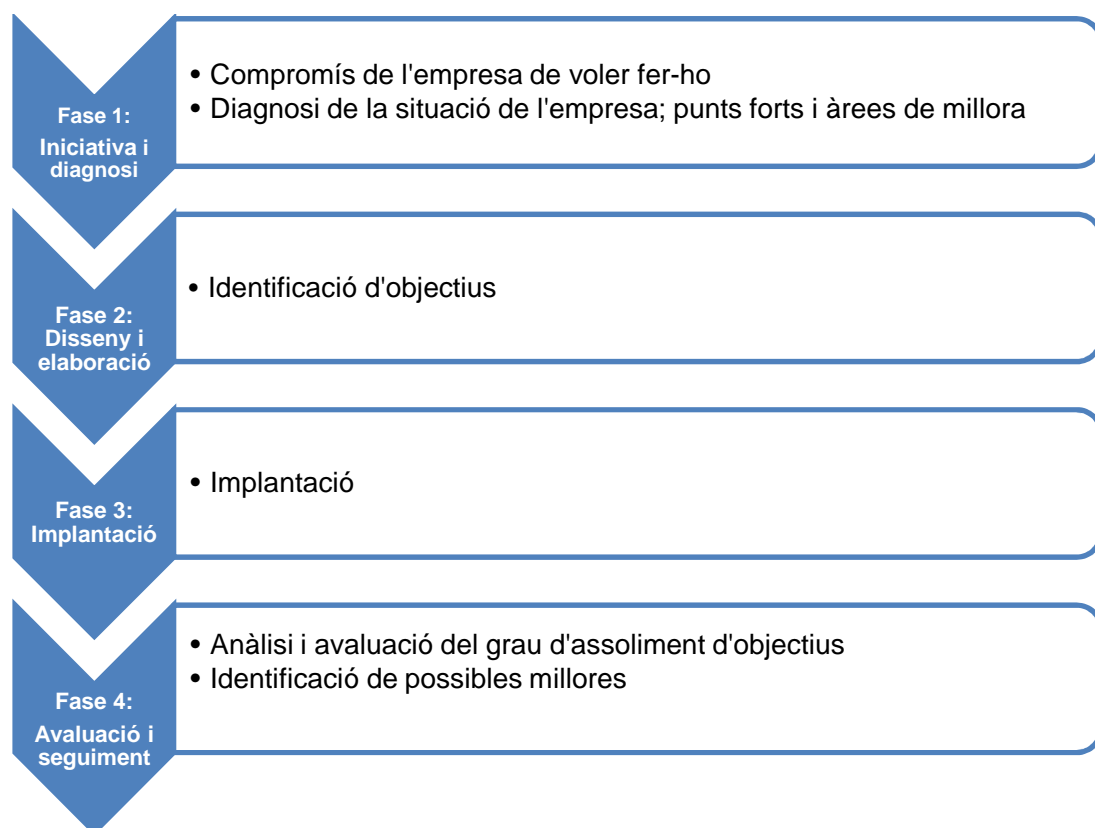
1. Introducció.....	2
2. Iniciativa.....	4
2.1. Compromís de la direcció amb la igualtat de gènere	4
2.2. Comissió d'Igualtat	4
3. Situació de partida i diagnosi	6
3.1 Diagnosi	6
3.2 Resultat de la diagnosi	10
4. Objectius del Pla d'Igualtat.....	10
5. Accions de millora.....	12
6. Seguiment i avaluació	26
7. Implementació	28
7.1. Planificació.....	28
7.2. Seguiment - Quadre de Comandament Integral (CMI).....	29

1. Introducció

L'article 46.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix el Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes .

A l'any 2014, impulsat per la Institució CERCA i amb l'objectiu de que amb la implementació de les pautes d'actuació adequades s'ha de aconseguir una situació d'equilibri que generarà una més gran creativitat i excel·lència en la dinàmica científica i tecnològica dels centres CERCA, L'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (en endavant IRBLleida) inicia l'obtenció del segell de qualitat de "HR Excellence in Research" i el disseny i implementació d'un Pla d'Igualtat.

L'IRBLleida estructura la implementació del pla d'igualtat en les següents fases:



L'IRBLeida a dut a terme les tasques de la primera fase, expressant el seu compromís mitjançant la comunicació al conjunt de la plantilla. El 24 de febrer de 2014 es va publicar a la intranet de l'empresa i als panells informatius una notícia informant del compromís de la Direcció amb la igualtat de gènere i de la posterior creació de la Comissió d'Igualtat de l'IRBLeida per començar a treballar en el Pla d'Igualtat. Al setembre de 2014 es va finalitzar la diagnosi.

Amb les accions derivades del resultat de la diagnosi es realitza el present document, el Pla d'Igualtat de l'IRBLeida.

2. Iniciativa

2.1. Compromís de la direcció amb la igualtat de gènere

La Direcció de l'IRBLleida s'ha compromès a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats. El compromís s'ha comunicat mitjançant notícia la intranet del personal de l'Institut al febrer de 2014.

L'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré declara el seu compromís en el desenvolupament i establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en el impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com a principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat entre dones i homes, el qual disposa literalment que:

“El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”

En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal i com disposa l'article 6.2 de la normativa anteriorment citada:

“Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys de dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats”.

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través de la implantació del Pla d'Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat entre dones i homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació del Pla d'Igualtat.

Lleida, 19 de febrer de 2014

Dr. Xavier Matias-Guiu

Director de l'IRBLLEIDA

Composició de la Comissió:

Elias Dura

Gerent de l'IRBLleida

Irene Rosell

Responsable del Departament de Projectes

Anna Jiménez

Gestora de RRHH

Maria Ruiz

Técnica superior del Biobanc

Jose Manuel Valdivielso

Investigador Sènior

Montserrat Ortega

Técnica de laboratori

3. Situació de partida i diagnosi

3.1 Diagnosi

L'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida (IRBLLEIDA) sorgeix amb la finalitat de crear sinergies entre la recerca bàsica, la recerca clínica i la recerca epidemiològica que es duu a terme a la regió de Lleida, per tal que la recerca biomèdica sigui el motor de la millora de la pràctica clínica diària, en benefici de tota la població. L'IRBLleida va néixer amb aquesta missió l'any 2004, de la signatura d'un acord de col·laboració entre l'Institut Català de la Salut (ICS), la Fundació Dr. Pifarré i la Universitat de Lleida (UDL). Des de llavors, l'Institut s'ha consolidat com l'entitat de recerca sanitària de referència de la regió de Lleida, on hi ha representats investigadors de la Facultat de Medicina de la UDL, de l'Hospital Universitari Arnau de Vilanova (HUAV), de la Direcció d'Atenció Primària Lleida de l'ICS, dels Serveis Territorials de la Conselleria de Salut i de l'Hospital de Santa Maria (HSM).

Actualment, l'IRBLleida el conformen més de 300 persones entre personal propi i personal amb la recerca adscrita a l'Institut.

A principis de 2014, l'Institut va posar en marxa un Programa Internacional per captar investigadors/es. Aquest programa està finançat parcialment per la Unió Europea mitjançant una beca Marie Curie COFUND i pel Ministeri d'Economia i Competitivitat.

L'IRBLleida reconeix el valor de la Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la contractació de Investigadors/es (<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter>). Un anàlisi detallat d'aquestes normes europees, juntament amb l'anàlisi de les nostres pràctiques en comparació amb les pràctiques europees i la identificació i eliminació de les deficiències detectades, ens han permès millorar i enfortir les nostres pràctiques de contractació i condicions d'ocupació. Aquest procés d'ajust ha estat molt beneficiós pels científics que treballen i desitgen treballar a l'IRBLleida, per al que el logotip de "HR Excellence in Research", més enllà d'altres factors positius, constituirà un segell de prestigi. Mitjançant la implementació de la Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la contractació de Investigadors/es, l'IRBLleida pretén

fomentar la col·laboració internacional i contribuir al desenvolupament d'un mercat laboral europeu obert i atractiu pels científics.

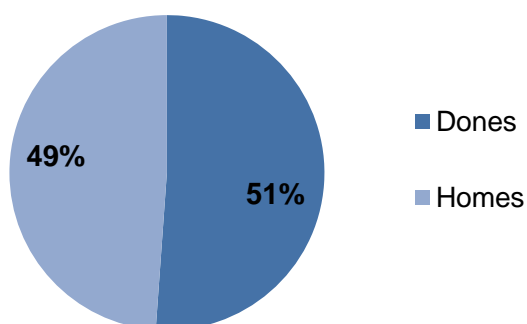
Per tot això, la implantació d'un Pla d'Igualtat contribuirà molt positivament a la consecució dels objectius descrits en matèria de gestió dels Recursos Humans, sent una de les accions marcades al "HR Excellence in Research".

Les dades de la taula següent corresponen a la recopilació de dades efectuades entre 2013 i 2014:

CATEGORIES IRBLLEIDA	TOTALS	DONES	%DONES	HOMES	% HOMES
Total personal Recerca	229	116	50,66%	113	49,34%
Investigadors Sèniors	136	50	36,76%	86	63,24%
Investigadors Post-doctorals	11	8	72,73%	3	27,27%
Investigadors Pre-doctorals	53	38	71,70%	15	28,30%
Altres Investigadors	29	20	68,97%	9	31,03%
Total personal Suport	86	45	52,33%	41	47,67%
Direcció i Gerència	2	0	0,00%	2	100,00%
Administració/Gestió	13	10	76,92%	3	23,08%
Serveis Científicotècnics	13	11	84,62%	1	7,69%
Personal tècnic Laboratoris	24	24	100,00%	1	4,17%
Altres	34	0	0,00%	34	100,00%
TOTALS RDI + PS	315	161	51,11%	154	48,89%

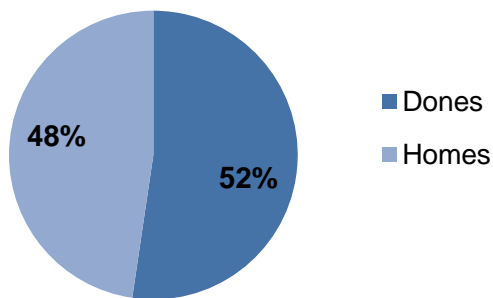
S'observa que la distribució general entre homes i dones es bastant equitativa, sent inclús superior el nombre de total de dones amb 161 i que correspon al 51% del personal total de l'IRBLleida, enfront els 153 homes que corresponen al 49%.

Total personal IRBLleida

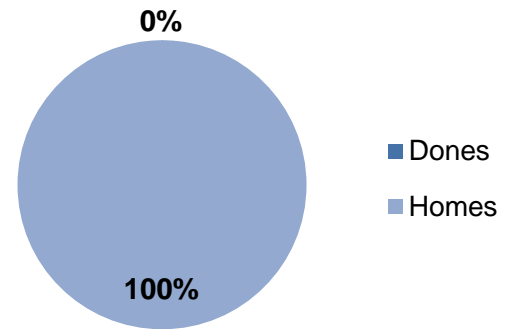


Podem observar que amb el Personal de Suport, es continua mantenint la majoria de dones amb un 52% del total.

Total Personal de Suport

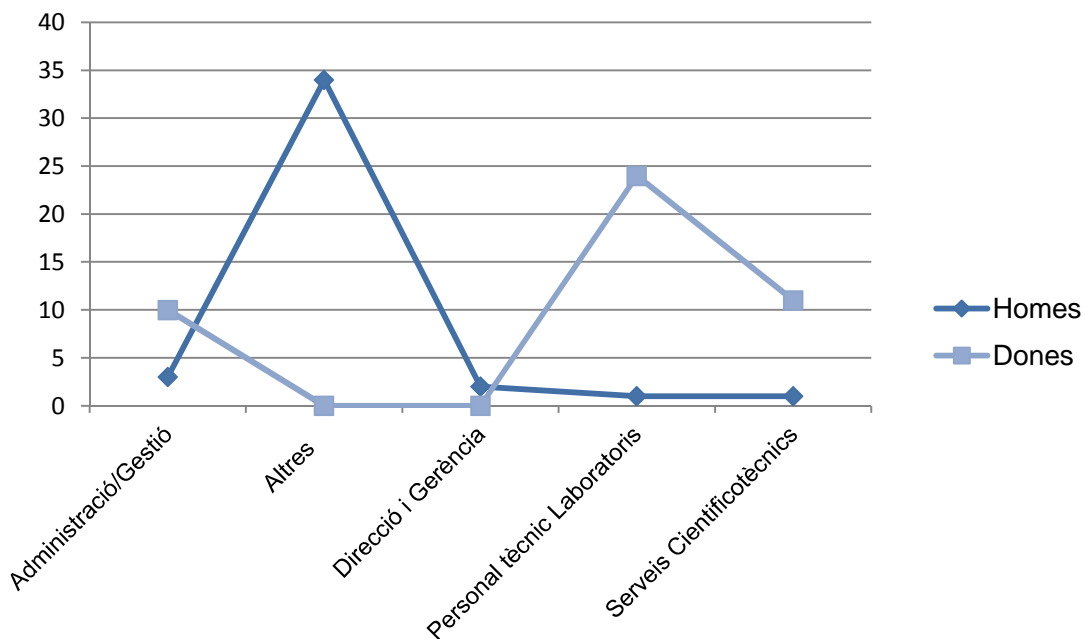


Direcció i Gerència



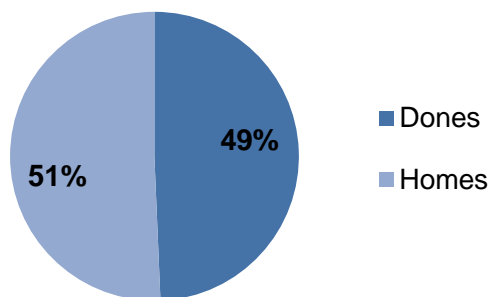
En canvi, si entrem més al detall, podem observar que els càrrecs de direcció i gerència estan ocupats exclusivament per homes, el 100%.

Personal de suport per categories

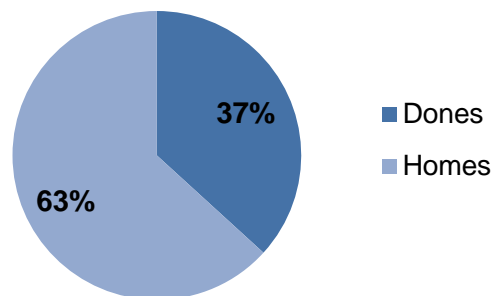


Amb el personal de recerca passa el mateix que amb el personal de suport, es manté l'equilibri entre dones i homes, ocupant les dones el 52% del total del personal RDI.

Total personal RDI

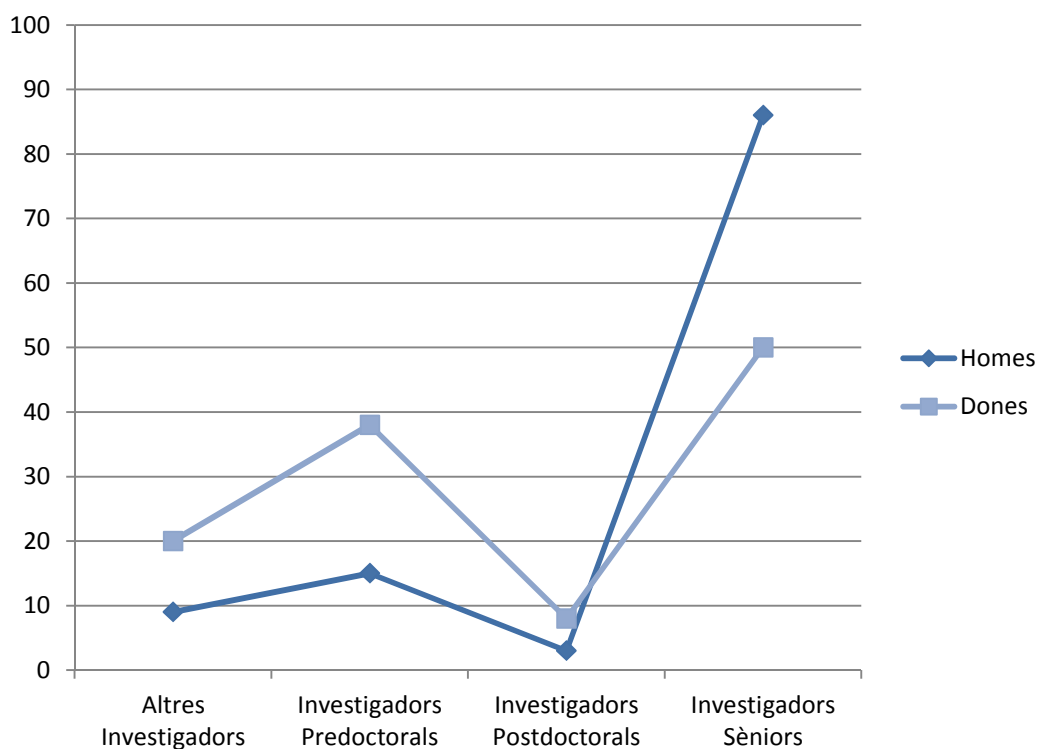


Investigadors Sèniors



Tot i això, si s'analitza al detall el percentatge d'investigadors sèniors, es pot observar a les categories de més nivell que continua passant el mateix que amb els càrrecs de direcció i gerència: els investigadors homes són majoria, el 63%, i les dones només el 37%.

Personal RDI per categories



3.2 Resultat de la diagnosi

A l'IRBLeida no es donen discriminacions greus per raó de sexe, però hi ha qüestions que es poden millorar, i és per aquest motiu que es realitza el Pla d'Igualtat.

Malgrat que es una organització conformada en un 51% de dones, es pot observar que les categories més elevades estan ocupades majorment per homes. Això no és fruit de cap acció deliberada per part de l'Institut, sinó que està influenciada majoritàriament pels currículums que arriben en determinades àrees. Aquesta situació no es fàcil de resoldre, però es pot intentar pal·liar amb la implementació d'accions positives.

Al llarg de la diagnosi s'ha realitzat una valoració dels punts forts i de les àrees de millora per tal de marcar els objectius del Pla d'Igualtat i les accions de millora.

4. Objectius del Pla d'Igualtat

Objectiu 1.

Difondre el Pla d'Igualtat i el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats

Objectiu 2.

Garantir un procés de selecció igualitari i garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, selecció i la permanència del personal.

Objectiu 3.

Promoure la participació de la plantilla en l'àrea d'igualtat d'oportunitats.

Objectiu 4.

Sensibilitzar i formar a la plantilla en qüestions d'igualtat.

Objectiu 5.

Fomentar un us no sexista ni discriminatori del llenguatge i de les imatges.

Objectiu 6.

Garantir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Objectiu 7.

Implantar mesures de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i assetjament per raons de sexe.

Objectiu 8.

Incorporar la perspectiva de gènere en la missió, visió i valors de l'organització.

5. Accions de millora

Objectiu 1. Difondre el Pla d'Igualtat i el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats

Acció 1.1. Revisió dels documents de l'IRBLeida per incorporar la Igualtat d'Oportunitats en l'estratègia i cultura organitzativa

Descripció Revisió dels documents de l'IRBLeida per incorporar la perspectiva de gènere.

Tasques

1. Incorporar a la presentació de l'IRBLeida el compromís amb la igualtat d'oportunitats.
2. Incorporar a la guia de bones pràctiques el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats
3. Difondre els documents pels mitjans habituals de l'entitat
4. Fer enquestes al personal propi IRBLeida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLeida per mesurar el grau de coneixement del compromís de l'empresa amb la igualtat de oportunitats.

Persones

Destinatàries Personal propi IRBLeida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLeida.

Responsable/s Comunicació i RRHH

Mitjans materials Programes de tractament de text. Intranet, Web i publicacions

Temporalització Revisió de documents i modificacions: De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2015.

Incorporació a la guia de bones pràctiques: De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2015

Difusió: De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Nombre de documents que recullen el compromís de l'IRBLeida per promoure la igualtat d'oportunitats.
- Personal propi de l'IRBLeida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLeida (%) que coneixen la incorporació de la perspectiva

de gènere a la guia de bones pràctiques i documents de l'IRBLleida:

- De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016: 50%
- De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: 70%
- De l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018: 90%

Acció 1.2. Difusió del Pla d'Igualtat

Descripció	Donar a conèixer el Pla d'Igualtat a tot el personal de l'Institut.
Tasques	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organitzar una reunió amb el personal propi i personal adscrit a la recerca de l'IRBLleida per donar a conèixer el Pla d'Igualtat 2. Establir la data de la reunió 3. Convocar al personal a la reunió 4. Realitzar la reunió informativa 5. Elaborar i publicar la notícia a la intranet de l'IRBLleida per fer difusió del Pla d'Igualtat 6. Fer enquestes al personal propi IRBLleida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLleida per mesurar el grau de coneixement del Pla d'Igualtat
Persones	
Destinatàries	Personal propi i personal adscrit a la recerca de l'IRBLLEIDA.
Responsable/s	Comunicació i RRHH
Mitjans materials	Sala de reunions, intranet, Pla d'Igualtat
Temporalització	Realitzar la reunió amb tot el personal: De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2016 Difusió: De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2018

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Personal propi de l'IRBLleida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLleida (%) que coneixen el Pla d'Igualtat de l'IRBLleida:
 - o De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2015: 50%
 - o De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016: 60%
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: 75%
 - o De l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018: 90%

Objectiu 2. Garantir un procés de selecció igualitari i garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, selecció i la permanència del personal.

Acció 2.1. Millorar els processos de selecció de personal per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Descripció	<p>Fer major difusió de les ofertes de treball publicades.</p> <p>Crear una comissió d'avaluació dels candidats.</p>
Tasques	<p>1. Fer un estudi de les pàgines Webs d'ocupació de major repercussió i especialització en el camp de la recerca per fer la màxima difusió possible de les convocatòries d'ofertes de treball.</p> <p>2. Crear una comissió d'avaluació, per valorar i avaluar als candidats presentats a les convocatòries d'ofertes de treball, per tal de garantir una selecció en funció de currículum i mèrits propis i sense discriminació per raons de sexe.</p>
Persones	
Destinatàries	Responsables de processos de selecció, RRHH i Comissió d'Avaluació
Responsable/s	Responsables processos de selecció i departament de RRHH
Mitjans materials	Programes de tractament de text. Internet, Webs públiques d'ocupació. Convocatòries, intranet i taulell d'anuncis. Sala de reunions.
Temporalització	De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2018

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Increment de currículums rebuts per oferta publicada (%):
 - o De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2015: 5%
 - o De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016: 10%
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: 15%
 - o De l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018: 20%

Acció 2.2. Modificació del document PNT laboral de l'IRBLeida

Descripció Modificar el document PNT laboral de l'IRBLeida per incloure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de selecció.

Tasques

1. Modificar el procés de selecció i avaluació del PNT laboral de l'IRBLeida
2. Aprovació del document PNT laboral de l'IRBLeida

Persones

Destinatàries Responsables de processos de contractació i selecció i RRHH

Responsable/s Responsables processos de selecció i departament de RRHH

Mitjans materials Programes de tractament de text.
Document PNT de l'IRBLeida

Temporalització De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2015

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Aprovació del document PNT laboral de l'IRBLeida amb la inclusió de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de selecció:
 - o De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2015: 100%

Objectiu 3. Promoure la participació de la plantilla en l'àrea d'igualtat d'oportunitats.

Acció 3.1. Realització de reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat

Descripció Realització de reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat per fer un seguiment del desenvolupament i resultats del Pla d'Igualtat.

Tasques

1. Establir la periodicitat de les reunions
2. Preparació documentació de les reunions
3. Realitzar les reunions
4. Fer actes de les reunions

Persones

Destinatàries Comissió d'Igualtat

Responsable/s Comissió d'Igualtat

Mitjans materials Documents i informes.
Sala de reunions.

Temporalització De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2018

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Número de reunions de la Comissió d'Igualtat (>1)

Acció 3.2. Creació a la Intranet de l'IRBLleida un espai d'igualtat d'oportunitats

Descripció Creació d'un apartat sobre igualtat d'oportunitats a la intranet de l'IRBLleida amb accés al Pla d'Igualtat i altres documents relacionats.

Tasques

1. Creació de l'apartat específic d'igualtat d'oportunitats a la intranet de l'Institut.
2. Configuració de l'espai.
3. Creació del contingut.
4. Publicació del contingut

5. Difusió de l'espai d'igualtat d'oportunitats de la intranet

6. Fer enquestes al personal propi de l'IRBLleida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLleida per mesurar el grau de coneixement de l'espai d'igualtat d'oportunitats de la intranet.

Persones

Destinatàries Personal propi i personal adscrit a la recerca de l'IRBLLEIDA.

Responsable/s Informàtica, comunicació i RRHH

Mitjans materials Programes de tractament de text. Intranet, Pla d'Igualtat i altres documents relacionats.

Temporalització Creació i publicació de l'espai: De l'1 de novembre de 2015 al 30 de gener de 2016

Difusió de l'espai: De l'1 de febrer de 2016 al 31 de desembre de 2018

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Publicació del contingut de l'espai d'igualtat d'oportunitats a la intranet
- Personal propi de l'IRBLleida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLleida (%) que coneixen l'espai d'igualtat d'oportunitats de la intranet de l'Institut:
 - o De l'1 de febrer de 2016 al 31 de desembre de 2016: 50%
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: 70%
 - o De l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018: 90%

Objectiu 4. Sensibilitzar i formar a la plantilla en qüestions d'igualtat.

Acció 4.1. Modificar la guia d'acollida dels nous treballadors per incloure un nou document amb referències a la igualtat d'oportunitats de gènere

Descripció Elaboració d'un document amb referències a la igualtat d'oportunitats de gènere per incloure'l al pac de benvinguda dels nous treballadors

Tasques

1. Redacció del contingut del document
2. Aprovació del document
3. Difusió del document
4. Fer enquestes al personal propi de l'IRB Lleida i personal adscrit a la recerca de l'IRB Lleida per mesurar el grau de coneixement del document amb referències a la igualtat d'oportunitats de gènere de la guia d'acollida dels treballadors.

Persones

Destinatàries Personal propi de l'IRB LLEIDA.

Responsable/s Gerència i RRHH

Mitjans materials Programes de tractament de text. La guia d'acollida dels nous treballadors

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Aprovació del document amb referències a la igualtat d'oportunitats de gènere que s'inclourà a la guia d'acollida:
 - o De l'1 d'octubre de 2015 al 31 de desembre de 2015: 100%
- Personal propi de l'IRB Lleida (%) que coneixen la guia d'acollida amb les modificacions realitzades
 - o De l'1 de gener de 2016 al 30 de juny de 2016: 30%
 - o De l'1 de juliol de 2016 al 31 de desembre de 2016: 70%
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: 90%

Temporalització Redacció i aprovació del document: De l'1 d'octubre de 2015 al 31 de desembre de 2015

Difusió: De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2017

Acció 4.2. Formació en igualtat d'oportunitats a les treballadores i treballadors que participen a la gestió de persones i als caps i comandaments

Descripció Formació activa al personal encarregat de la gestió de persones i als responsables i comandaments que gestionen equips de persones

Tasques

1. Selecció de la persona o empresa que impartirà la formació
2. Establiment del personal participant a la formació
3. Establiment de la data d'impartició de la formació
4. Elaboració del material de suport de la formació
5. Convocatòria dels participants
6. Realització de la sessió

Persones

Destinatàries Personal de gestió de persones, responsables i comandaments.

Responsable/s Formació i RRHH

Mitjans materials Material de suport a la sessió. Aula per la realització de la formació, projector i documentació.

Temporalització Impartició de formació: De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2018

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Comandaments, responsables i personal encarregat de la gestió de les persones de l'IRBLleida (%) que han rebut formació en igualtat d'oportunitats:
 - o De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016: 50%
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: 80%

Objectiu 5: Fomentar un us no sexista ni discriminatori del llenguatge i de les imatges.

Acció 5.1. Elaboració del manual de bones pràctiques per a un ús de llenguatge i d'imatges no sexista i fer difusió del document

Descripció Elaboració del manual i descripció de les pautes per un ús de llenguatge i d'imatges no sexista.

Tasques

1. Anàlisi de les pautes de la Generalitat de Catalunya.
2. Elaboració del document de bones pràctiques per un ús de llenguatge i d'imatges no sexista
3. Aprovació del document.
4. Difusió a la intranet del manual de bones pràctiques per un ús de llenguatge i d'imatges no sexista
5. Fer enquestes al personal propi de l'IRBLleida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLleida per mesurar el grau de coneixement del manual de bones pràctiques per un ús de llenguatge i d'imatges no sexista

Persones

Destinatàries Personal propi i personal adscrit a la recerca de l'IRBLLEIDA

Responsable/s Departament de RRHH, informàtica i comunicació

Mitjans materials Publicacions de la Generalitat de Catalunya sobre ús de llenguatge i d'imatges no sexista.

Programes de tractament de texts. Intranet i Web

Temporalització Redacció i aprovació del manual: De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016

Difusió: De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2018

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Redacció i aprovació del manual de bones pràctiques per l'ús del llenguatge no sexista:
 - o De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016: 100%

- Personal propi de l'IRBLleida i personal adscrit a la recerca de l'IRBLleida (%) que coneixen el manual de bones pràctiques per a un ús no sexista del llenguatge i de les imatges:
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: 60%
 - o De l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018: 90%
- Número de no confirmats per l'ús sexista i/o discriminatori del llenguatge i de les imatges dels anys 2017 i 2018

Acció 5.2. Revisió de tota la documentació corporativa per garantir l'ús d'un llenguatge neutre

Descripció Revisió i actualització de la documentació de l'Institut per garantir l'ús d'un llenguatge neutre

Tasques

1. Identificació dels documents a revisar
2. Revisió dels documents i modificacions necessàries per l'ús d'un llenguatge neutre
4. Canviar els documents modificats a la intranet, Web, publicacions i documentació en paper de l'Institut

Persones

Destinatàries Personal propi i personal adscrit a la recerca de l'IRBLLEIDA. Usuaris i usuàries del centre. Ciutadania

Responsable/s Departament de RRHH, informàtica i comunicació

Mitjans materials Programes de tractament de texts. Intranet, Web i publicacions

Temporalització De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Número de documents revisats i actualitzats
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017
- Número de no conformitats per l'ús sexista i/o discriminatori del llenguatge i /o de les imatges.
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: = 0
 - o De l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018: = 0

Objectiu 6: Garantir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Acció 6.1. Formalitzar per escrit el pacte d'horaris i fer difusió

Descripció Elaborar el document on es recullin els diferents tipus d'horari que s'apliquen a l'IRB Lleida per categoria laboral, servei i/o grup de recerca, i criteris d'aplicació.

Tasques

1. Identificació d'horaris i criteris d'aplicació.
2. Redacció del document.
3. Aprovació del document.
4. Incorporació del document al pac de benvinguda dels nous treballadors.
5. Difusió a la intranet
6. Fer enquestes al personal propi de l'IRB Lleida per mesurar el grau de coneixement del document

Persones

Destinatàries Personal propi de l'IRB Lleida

Responsable/s Programes de tractament de texts. Intranet. Pac de benvinguda dels nous treballadors.

Mitjans materials Programes de tractament de text. Intranet, Pla d'Igualtat i altres documents relacionats.

Temporalització Redacció i aprovació del document: De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016

Difusió: De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Redacció i aprovació del document amb les tipologies d'horaris i criteris per acollir-se als mateixos:
 - o De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016: 100%
- Personal propi de l'IRB Lleida (%) que coneixen el pacte d'horaris:
 - o De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017: 95%
- Número de sol·licituds de l'any 2017: >1
- Número de sol·licituds de l'any 2018: >3

Objectiu 7: Implantar mesures de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i assetjament per raons de sexe.

Acció 7.1. Elaboració del protocol de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i difusió del document

Descripció Elaborar el protocol de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i fer difusió a través dels canals de comunicació interna

Tasques

1. Elaboració del protocol.
2. Aprovació del document.
3. Difusió del document a través de la intranet i de les revisions i visites a vigilància de la salut.
4. Fer enquestes al personal propi de l'IRBLleida per mesurar el grau de coneixement del protocol

Persones

Destinatàries Personal propi de l'IRBLleida i mútua encarregada de la prevenció de riscos i vigilància de la salut

Responsable/s RRHH i comunicació

Mitjans materials Programes de tractaments de texts. Intranet. Empresa externa encarregada de la vigilància de la salut.

Temporalització Redacció i aprovació del document: De l'1 de juliol de 2015 al 30 de setembre de 2015.

Difusió: De l'1 d'octubre de 2015 al 31 de desembre de 2015

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Redacció i aprovació del document:
 - o De l'1 de juliol de 2015 al 30 de setembre de 2015: 100%
- Personal propi de l'IRBLleida (%) que coneixen el protocol de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i assetjament per raons de sexe:
 - o De l'1 d'octubre de 2015 al 31 de desembre de 2015: 95%

Objectiu 8: Incorporar la perspectiva de gènere en la missió, visió i valors de l'organització.

Acció 8.1. Incorporar a les memòries anuals un apartat sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat

Descripció Incorporació a les memòries anuals de l'IRBLleida un apartat sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat

Tasques

1. Redacció del document per incorporar a les memòries anuals.
2. Aprovació del document.
4. Incorporació en les properes impressions en paper i digitals de les memòries anuals de l'IRBLLEIDA

Persones

Destinatàries Personal propi i personal adscrit a la recerca de l'IRBLLEIDA. Ciutadania

Responsable/s Comunicació

Mitjans materials Programes de tractament de texts. Memòria anual de l'IRBLLEIDA.

Temporalització De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2018

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Incorporar un apartat en les memòries anuals sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat:
 - o 2015: 100%
 - o 2016: 100%
 - o 2017: 100%
 - o 2018: 100%

6. Seguiment i avaluació

Aquest Pla d'Igualtat tindrà una vigència inicial de l'1 de gener de 2015 fins el 31 de desembre de 2018 i es prorrogarà de forma automàtica si no es defineix un de nou. Anualment es podran revisar o incorporar accions o actualitzacions que es considerin oportunes en funció de les necessitats detectades.

Durant tota la vigència d'aquest Pla d'Igualtat es durà a terme el seguiment i posada en marxa de les accions planificades al cronograma i s'elaborarà un informe detallat anualment amb els avanços del Pla. La persona responsable de Diversitat i Igualtat presentarà els informes anuals a la Comissió d'Igualtat per la seva valoració i aprovació.

L'IRBLleida nomenarà a una persona responsable de Diversitat i Igualtat en l'empresa. Formarà part de la Comissió d'Igualtat i tindrà les següents funcions:

1. Realitzar el seguiment de la implantació de les accions del Pla d'Igualtat conjuntament amb les persones responsables de les mateixes.
2. Informar a la Comissió d'Igualtat i a la Direcció dels avanços del Pla.
3. Elaborar els informes periòdics anuals (amb dates de gener de 2016, gener de 2017, gener de 2018 i gener de 2019)
4. Convocar i coordinar les reunions de la Comissió d'Igualtat.
5. Instar la formalització dels processos que es puguin derivar del Pla d'Igualtat.

L'avaluació es realitzarà mitjançant l'anàlisi a dos nivells:

1. Avaluació de la correcta execució de les accions durant la vigència del Pla d'Igualtat.
2. Avaluació del grau d'assoliment dels objectius fixats.

Per al seguiment i avaluació dels resultats, s'utilitzaran les fitxes de treball que es mostren a continuació:

ACCIÓ:	
Tasques realitzades:	
Tasques pendents:	
Resultats obtinguts:	
Nombre de dones i homes beneficiades/ats	
Data fitxa:	

OBJECTIU:	
Indicadors:	
Situació inicial de l'Institut:	
Situació actual de l'Institut:	
Valoració:	
Grau d'assoliment d'objectius	<input type="checkbox"/> Baix <input type="checkbox"/> Mig <input type="checkbox"/> Alt

7. Implementació

7.1. Planificació

El calendari de desenvolupament i implantació d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes es detalla a continuació.

ANY		2015				2016				2017				2018			
TRIMESTRE		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
OBJECTIU 1	Acció 1.1. Revisió dels documents de l'IRBLeida per incorporar la Igualtat d'Oportunitats en l'estratègia i cultura organitzativa																
	Acció 1.2. Difusió del pla d'Igualtat																
OBJECTIU 2	Acció 2.1. Millorar els processos de selecció de personal per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes																
	Acció 2.2. Modificació del document pNT laboral de l'IRBLeida																
OBJECTIU 3	Acció 3.1. Realització de reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat																
	Acció 3.2. Creació a la Intranet de l'IRBLeida d'un espai d'Igualtat d'Oportunitats																
OBJECTIU 4	Acció 4.1. Modificar la guia d'acollida dels nous treballadores per incloure un nou document amb referències a la Igualtat d'Oportunitats																

OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	2015	2016	2017	2018
1) Difondre el Pla d'Igualtat i el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats.	1.1) Revisió dels documents de l'IRBLleida per incorporar la Igualtat d'Oportunitats en l'estratègia i cultura organitzativa.	a) % de personal que coneix la incorporació de la perspectiva de gènere a la guia de bones pràctiques i documents de l'IRBLleida.	a) -	a) >50%	a) >70%	a) >90%
	1.2) Difusió del Pla d'Igualtat.	b) % de personal que coneix el Pla d'Igualtat de l'IRBLleida.	b) >50%	b) >60%	b) >70%	b) >80%
2) Garantir un procés de selecció igualitari i garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, selecció i la permanència del personal.	2.1) Millorar els processos de selecció de personal per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	a) Increment de currículums rebuts per oferta publicada.	a) +5%	a) +10%	a) +15%	a) +20%
	2.2) Modificació del document PNT Laboral de l'IRBLleida.	b) Aprovació del nou PNT Laboral	b) Aprovació	b) -	b) -	b) -
3) Promoure la participació de la plantilla en l'àrea d'igualtat d'oportunitats.	3.1) Realització de reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat.	a) Número de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat.	a) >1	a) >1	a) >1	a) >1
	3.2) Creació a la Intranet de l'IRBLleida d'un espai d'igualtat d'oportunitats.	b) % de personal que coneix l'espai a la Intranet d'igualtat d'oportunitats.	b) >50%	b) >60%	b) >70%	b) >80%
4) Sensibilitzar i formar la plantilla en qüestions d'igualtat.	4.1) Modificar la guia d'acollida dels nous treballadors per incloure un nou document amb referències a la igualtat d'oportunitats de gènere.	a) % de personal que coneix la nova guia d'acollida dels nous treballadors.	a) >30%	a) >70%	a) >90%	a) >90%
	4.2) Formació en igualtat d'oportunitats a les treballadores i treballadors que participen en la gestió de persones, i als caps i comandaments.	b) % de personal que ha rebut formació i/o informació del Pla d'Igualtat.	b) -	b) >50%	b) >80%	b) >80%

<p>5) Fomentar un ús no sexista ni discriminatori del llenguatge i les imatges.</p>	<p>5.1) Elaboració del manual de bones pràctiques per a un ús de llenguatge i d'imatges no sexista i fer difusió del document.</p> <p>5.2) Revisió de tota la documentació corporativa per garantir l'ús d'un llenguatge neutre.</p>	<p>a) Aprovació del manual de bones pràctiques per l'ús del llenguatge no sexista.</p> <p>b) % de personal propi de l'IRBLleida i personal adscrit que coneixen el manual de bones pràctiques per a un ús no sexista del llenguatge i de les imatges.</p> <p>c) Número de no conformitats per l'ús sexista i/o discriminatori del llenguatge i /o de les imatges.</p>	<p>a) -</p> <p>b) -</p> <p>c) -</p>	<p>a) Aprovació</p> <p>b) -</p> <p>c) -</p>	<p>a) -</p> <p>b) >60%</p> <p>c) =0</p>	<p>a) -</p> <p>b) >90%</p> <p>c) =0</p>
<p>6) Garantir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.</p>	<p>6.1) Formalitzar per escrit el pacte d'horaris i fer difusió.</p>	<p>a) Redacció i aprovació del document amb les tipologies d'horaris i criteris.</p> <p>b) % de personal propi que coneix el pacte d'horaris.</p> <p>c) Número de sol·licituds de conciliació de vida laboral, personal i familiar.</p>	<p>a) -</p> <p>b) -</p> <p>c) -</p>	<p>a) Aprovació</p> <p>b) -</p> <p>c) -</p>	<p>a) -</p> <p>b) >95%</p> <p>c) >1</p>	<p>a) -</p> <p>b) >95%</p> <p>c) >3</p>
<p>7) Implantar mesures de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i assetjament per raons de sexe.</p>	<p>7.1) Elaboració del protocol de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i difusió del document.</p>	<p>a) Redacció i aprovació del document.</p> <p>b) % de personal que coneix el protocol.</p>	<p>a) -</p> <p>b) -</p>	<p>a) -</p> <p>b) -</p>	<p>a) Aprovació</p> <p>b) >95%</p>	<p>a) -</p> <p>b) >95%</p>
<p>8) Incorporar la perspectiva de gener en la missió, visió i valors de l'organització.</p>	<p>8.1) Incorporar a les memòries anuals un apartat sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat.</p>	<p>a) Incorporar un apartat en les memòries anuals.</p>	<p>a) 100%</p>	<p>a) 100%</p>	<p>a) 100%</p>	<p>a) 100%</p>