



---

**PLA D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS ENTRE  
DONES I HOMES  
2023-2027**

Lleida, Mayo 2023

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	<b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	1/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## CONTENIDO

COMPROMISO .....	2
1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO .....	3
2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN .....	4
2.1 ÁMBITO PERSONAL .....	4
2.2 ÁMBITO TEMPORAL .....	4
3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	4
3.1 FASE DE COMPROMISO .....	4
3.2 FASE DE DIAGNÓSTICO .....	5
3.3 FASE DE DISEÑO, NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN .....	5
3.4 FASE DE IMPLEMENTACIÓN .....	6
3.5 FASE DE EVALUACIÓN .....	6
4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
5. DIAGNOSIS DEL IRBLEIDA EN MATERIA DE IGUALDAD .....	6
5.1 TIPOLOGÍA DEL ANÁLISIS CANTITATIVO .....	7
5.2 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO .....	7
5.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO CUALITATIVO .....	10
5.3.1 Procesos de selección y contratación .....	10
5.3.2 Formación .....	14
5.3.3 Promoción profesional .....	17
5.3.4 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .	18
5.3.5 Política salarial .....	19
5.3.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género .....	20
5.3.7 Comunicación con perspectiva de género .....	22
6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	22
7. OBJETIVOS DEL PLAN .....	25
7.1 OBJETIVOS GENERALES .....	25
7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	25
8. ÁREAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES .....	27
8.1 ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES .....	27
8.2 DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN .....	29
9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	39
9.1 EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS MEDIANTE MEDIDAS E INDICADORES .....	39
9.2 EVALUACIÓN DEL PROCESO .....	42
9.3 EVALUACIÓN DEL IMPACTO .....	43
10. CALENDARIO .....	45
11. PRESUPUESTO .....	46
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....	47

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	<b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	2/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## COMPROMISO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal e irrenunciable. El Instituto de Investigación Biomédica de Lleida (en adelante IRBLleida) siempre ha estado comprometido con este principio, siendo el respeto y la igualdad valores rectores que acompañan al centro de investigación en su misión.

Este segundo Plan de Igualdad es fruto de la firme convicción y compromiso del Instituto para promover un entorno laboral justo, tolerante, diverso e igualitario entre mujeres y hombres, que favorezca su desarrollo profesional y personal; y de esta forma construir una sociedad en la que se respeten y promuevan los derechos más fundamentales.

IRBLleida se compromete con las medidas que conforman este documento, manifestando una voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva al garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de las personas en el centro de investigación. Ámbitos entre los que se encuentran la selección y promoción del personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Asimismo, este segundo Plan de Igualdad cumple con el marco normativo nacional e internacional en materia de igualdad.

Esperamos que este nuevo Plan de Igualdad se convierta en un instrumento que ayude a mejorar la igualdad, contribuyendo a construir un entorno de trabajo más productivo, respetuoso y libre de discriminación. Para que el Plan de Igualdad sea un éxito, la Comisión de Igualdad, impulsora del mismo, garantizará el desarrollo de las acciones que en él se recogen, el seguimiento y la mejora constante, pero contará con la participación y apoyo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la propia Dirección del IRBLleida.

Diego Arango del Corro Águeda Martínez Barriocanal  
Director Presidenta Comisión de Igualdad

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	3/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

## 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio irrenunciable en una sociedad democrática moderna que desea erradicar cualquier tipo de discriminación. A pesar de los avances en las últimas décadas, en la práctica, mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos ya que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales. Estas desigualdades son el resultado de estructuras sociales que se fundamentan en estereotipos presentes en un gran número de ámbitos: familia, educación, cultura, entorno laboral, organización social o medios de comunicación.

La igualdad de género es un derecho legalmente reconocido. En el marco de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam de 1997 dio lugar a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, donde se establece el principio de igualdad de la ciudadanía eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, etnia, lengua, religión o convicciones políticas. Este principio general ha sido desarrollado específicamente en materia de género en numerosas Directivas de la Unión Europea desde el año 2002, trasladadas al ordenamiento jurídico español. En el marco estatal, el artículo 14 de la Constitución Española establece la igualdad ante la ley sin que pueda existir discriminación por razones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, nació para articular de forma específica la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A nivel laboral, numerosos artículos del Estatuto de los Trabajadores ( 4.2c , 12.4d , 17.1, 22.3, 23.2, 24.2, 28.1, 34.8) obligan a que la contratación, clasificación, promoción y remuneración laboral se realice conforme a criterios libres de discriminación. Estos artículos han sido reforzados con varios Decretos Leyes: el 6/2019, de 1 de marzo, con medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo; y el 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, donde se establece la obligatoriedad de las empresas de elaborar, registrar y ejecutar Planes de Igualdad, y las medidas específicas para la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, respectivamente.

En el marco regional, el Estatuto de Autonomía reconoce el derecho de todas las mujeres al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal ya vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de maltrato, explotación o discriminación, así como a participar en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos públicos y privados Y la Ley 17/2015 de 21 de julio, estableció y reguló los mecanismos y recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad ya la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

En el ámbito específico de la ciencia y las universidades, la Ley Española 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, señala que la perspectiva de género se instaure como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, debiendo ser considerada en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	4/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

hombres y mujeres; estableciendo medidas concretas por la igualdad en este ámbito. Esta ley también obliga a los organismos de investigación a adoptar planes de igualdad que deben ser objeto de seguimiento anual y deben incluir medidas innovadoras que contribuyan a mejorar los indicadores de género.

La ley catalana 17/2015 de 21 de julio, establece en el artículo 28 que para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario y de la investigación, las universidades deben: potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación, así como visibilizar sus aportaciones en los ámbitos científicos y técnicos; garantizar la formación de su personal en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas; y crear módulos o cursos específicos de nuevo en materia de perspectiva de género y de las mujeres, en cada una de las disciplinas académicas.

Por último y dada la estrecha relación entre el Instituto de Investigación Biomédica de Lleida y el Instituto Catalán de la Salud, es necesario hacer referencia a la Ley catalana 8/2007 en relación con este organismo, donde se especifica en el capítulo II la misión de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y de integrar la perspectiva de género en el ámbito de la salud.

A fin de que se cumplan plenamente estos derechos legalmente reconocidos, se ejercerán de forma efectiva. Con este espíritu nace el segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del IRBLleida (en adelante Plan de Igualdad), que regulará y velará por todos los aspectos relacionados con esta materia en el entorno laboral.

## 2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

### 2.1 ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad del IRBLleida aplica a todas las personas de la organización, independientemente del sexo, tipos de contrato, puesto de trabajo y nivel jerárquico. Asimismo, es aplicable a las personas trabajadoras de otros centros de investigación que presten de forma temporal servicios en IRBLleida.

### 2.2 ÁMBITO TEMPORAL

Este Plan de Igualdad, tiene una vigencia de 4 años, a contar desde la fecha de aprobación por los órganos de gobierno del IRBLleida, esto es desde el 2 de junio de 2023 y hasta el 1 de junio de 2027.

## 3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del IRBLleida cuenta con las siguientes fases:

### 3.1 FASE DE COMPROMISO

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	5/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

La primera fase del Plan de Igualdad ha supuesto revalidar el compromiso de la dirección del centro con la promoción de la igualdad efectiva en el entorno laboral. Compromiso que se recoge en la declaración al inicio de este documento.

Asimismo, la fase de compromiso ha implicado la asignación de responsabilidades y dotación de recursos a la Comisión de Igualdad del IRBLleida, quien ha asumido la elaboración e implementación del Plan de Igualdad.

### 3.2 FASE DE DIAGNÓSTICO

En la fase de diagnóstico se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación actual del IRBLleida con el objetivo de identificar las necesidades existentes en materia de igualdad. La metodología utilizada en el diagnóstico se ha dividido en:

- Cuantitativa.
- Cualitativa.

En lo que se refiere a la metodología cuantitativa se ha realizado un estudio completo de los datos relativos al personal para evaluar la composición de la plantilla del IRBLleida en función del género, la edad, el grupo profesional, la tipología de contrato y la retribución salarial, entre otros.

En relación con la metodología cualitativa se han examinado diversos procesos y procedimientos del centro evaluando la forma en la que se contempla la igualdad de género, y determinando la existencia o ausencia de asimetrías o sesgos de género. Se ha realizado también una encuesta a la totalidad de la plantilla, para conocer de forma directa su opinión sobre los procesos y procedimientos evaluados en relación con la igualdad de género.

### 3.3 FASE DE DISEÑO, NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN

En base a los resultados de la fase de diagnóstico se han definido los objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad, las acciones concretas para su consecución, y el personal responsable de su desarrollo. Durante esta fase también se ha construido el cronograma de las acciones concretas, se han determinado los recursos materiales y humanos, se han definido los indicadores por la medida del grado de consecución de los objetivos, y se ha definido el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El diagnóstico y diseño se ha formalizado primero por la Comisión de Igualdad y posteriormente por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. El Plan ha sido presentado y aprobado por los diferentes órganos consultivos y de gobierno del IRBLleida en las siguientes fechas:

- Comité Científico Interno: aprobación 17 de mayo de 2023.
- Comisión Delegada: aprobación 23 de mayo de 2023.
- Patronato: aprobación 2 de junio de 2023.

 <b>IRB Lleida</b> <sup>3</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	6/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

### 3.4 FASE DE IMPLEMENTACIÓN

Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad se desarrollarán las acciones propuestas y descritas. Las acciones serán impulsadas principalmente por los miembros de la Comisión de Igualdad del IRB Lleida, y se buscará la participación de todo el personal que desarrolla su labor en el centro de investigación. Se comunicará de forma interna y/o externa, según proceda, el desarrollo y resultado de las acciones del Plan de Igualdad.

### 3.5 FASE DE EVALUACIÓN

Durante el período de vigencia del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación de las acciones desarrolladas a través de sus indicadores. Una vez finalizado el Plan de Igualdad, se realizará una evaluación global con el objetivo de conocer el impacto de su implementación.

## 4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del IRB Lleida se configuró de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RD901/2020 el 9 de noviembre de 2020. La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha sido paritaria entre los representantes del IRB Lleida (Comisión de Igualdad) y la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa), siendo formada por tres integrantes de cada una de las partes:

Por el IRB Lleida:

Nombre	Cargo
Irene Rosell Mena	Responsable de Proyectos Nacionales
Elena Moscatel Mendelsohn	Responsable de RRHH y Contratación Pública
Ivan Hidalgo Muñoz	Investigador Predoctoral

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

Nombre	Cargo
Meritxell Martín Garí	Técnica de Investigación
Laura Rumi Carrera	Responsable de la Unidad de Apoyo a la Investigación Clínica
Marta Rafael Borrell	Técnica de Investigación

La composición, nombramiento, duración, bajas, funciones, reglas de funcionamiento y periodicidad de las reuniones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y sus miembros se encuentran recogidos en su Reglamento aprobado por la Dirección del IRB Lleida e identificado con los códigos FP009-DI003.

## 5. DIAGNOSIS DEL IRBLEIDA EN MATERIA DE IGUALDAD

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	7/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

## 5.1 TIPOLOGÍA DEL ANÁLISIS CANTITATIVO

El análisis cuantitativo de la plantilla se realizó con datos de todo un año, concretamente desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, con las variaciones de plantilla que ello conlleva. El tipo de parámetros calculados son los que se describen a continuación:

1. Valores absolutos: número de personas e importes salariales desagregados por sexo.
2. Índices:
  - a. Índice de distribución (ID): Representación diferencial entre los sexos en las categorías analizadas:
    - i. % de mujeres respecto al total de personas en la categoría.
    - ii. % de hombres respecto al total de personas en la categoría.
  - b. Índice de concentración (IC): Representación del porcentaje que ocupa un determinado colectivo de mujeres o hombres en el conjunto de una variable.
    - i. % de mujeres respecto al total de mujeres en una variable.
    - ii. % de varones respecto al total de mujeres en una variable.
  - c. Índice de Feminización (IF): Representación de la cantidad de mujeres existentes por cada hombre en la variable de análisis.
    - i. El valor igual a 1 indica equidad.
    - ii. Valores por debajo de 1 indican infrarrepresentación de las mujeres.
    - iii. Valores por encima de 1 indican sobrerrepresentación de las mujeres.

## 5.2 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

IRBLleida es un centro constituido fundamentalmente por mujeres, con el 77,1% del total de la plantilla durante 2021 (Tabla 1).

Si se observa la edad de las personas de la organización, se identifica que más de la mitad tienen una edad comprendida entre 25 y 35 años, siendo el 51,6% del total de la plantilla.

Un 72,6% del total de su plantilla tiene un contrato temporal. Aplicando la variable género, se identifica el contrato temporal en el 76% en el caso de las mujeres y en el 61,1% en el caso de varones. Un 22,3% del total de mujeres tiene contrato indefinido frente a un 30,6% del total de hombres (Tabla 2). No se observan diferencias significativas entre el tipo de contrato y la variable género.

**Tabla 1.** Plantilla desagregada por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla total desagregada por sexo	121	77,1%	36	22,9%	157

**Tabla 2.** Plantilla desagregada por sexo y por tipología de contrato.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato indefinido	27	71,1%	11	28,9%	38

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	8/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

Plantilla con contrato temporal	92	80,7%	22	19,3%	114
Plantilla con contrato predoctoral	2	40,0%	3	60,0%	5
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>		<b>36</b>		<b>157</b>

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, un 39,5% del total de las personas tiene una antigüedad de entre 1 a 3 años, identificando que la mayoría de las mujeres (38,8%) se encuentran dentro de ese rango. Además, se observa que la distribución por antigüedad sigue la misma tendencia de representación de la plantilla total.

En relación con la distribución de la plantilla por área y nivel jerárquico. En la categoría de personal de administración y apoyo a la investigación, se observa que las posiciones de Dirección están ocupadas por hombres. Si comparamos el número de mujeres y hombres en los niveles de mandos intermedios, se identifica que los hombres se encuentran en las áreas de investigación, soporte a la investigación y administración. En el caso de las mujeres que se encuentran en mandos intermedios, la masa crítica se observa en las áreas de administración o de apoyo a la investigación.

Por otra parte, para el personal de investigación, se identifica que, para el caso de los grupos de investigación, la distribución sigue la misma tendencia de representación de la plantilla total, es decir, hay 76,7% mujeres versus 23,3%. Las figuras de jefes y jefes de grupo ( R4 ), son personas contratadas por el Hospital Universitario Arnau de Vilanova Lleida o la Universidad de Lleida. Sólo observamos una única posición R4 contratada por el IRBLleida, correspondiente a un hombre.

Respecto a los grupos profesionales, la mayoría de las personas se incluyen en los grupos 1 y 2, los cuales corresponden al personal investigador ( G1 ) y al personal de apoyo a la investigación ( G2 ), respectivamente. Se observa un 77,4% de mujeres en el grupo 1 y un 75,7% de mujeres en el grupo 2. La mayor parte del total de hombres se encuentran en los grupos 1 y 2, identificando sólo un 13,3% de hombres en el grupo 3 ( G3 ), personal de administración, versus un 16,5% de mujeres.

La mayoría de las personas trabajadoras en el IRBLleida son personal cualificado con estudios universitarios, manteniéndose la representatividad de la plantilla también dentro de este sector. Concretamente, se observa que del total de la plantilla un 87,9% corresponde a personas con estudios universitarios, de los que un 77,5% corresponde a mujeres y un 22,5% a hombres.

La comparación de los estudios con los grupos profesionales muestra cómo la mayoría de las personas que tienen estudios universitarios corresponden a los grupos profesionales G1 (personal investigador) y G2 (personal técnico de apoyo a la investigación). Se identifica que las personas que tienen estudios primarios, secundarios o que carecen de estudios dentro del grupo profesional G3 (personal de administración), corresponde a mujeres en un 80%.

En relación con las retribuciones, en la franja del salario bruto anual correspondiente al importe entre 20.001 y 30.000€, encontramos la masa salarial crítica, 67 personas (42,7%) del total de plantilla. Le sigue el tramo de menos de 20.000€ con un total de 61 personas (38,9%). Se observa que el 84,4% de la plantilla femenina se encuentra en la franja salarial que oscila

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	9/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

entre menos de 20.001€ y hasta 30.000€. Cabe destacar que la gran mayoría de salarios son regulados por convocatoria pública.

En las bandas salariales superiores a los 40.001€, un 57,1% corresponde a hombres y un 42,9% a mujeres. Corresponden a las categorías de Jefes de Departamento Senior o Dirección, para el personal administrativo, e Investigador/a Principal ( R4 ) para el personal investigador. No existe representación en esta franja de personal de apoyo a la investigación. De acuerdo a estos valores, las personas que ocupan mandos intermedios o superiores no mantienen la distribución de sexos observadas en la plantilla general, puesto que existe un porcentaje de hombres superior.

En el caso de los hombres, el 80% del grupo profesional G3 (personal de administración) tiene salarios por encima de los 40.001€, mientras que las mujeres de ese mismo grupo profesional están por debajo de los 40.001€. Esto se debe a que los hombres ocupan puestos de trabajo a los que corresponden salarios más altos. Para el resto, no se observan grandes diferencias en la distribución del salario bruto. Sin embargo, siendo una plantilla feminizada se observa que las mujeres sí tienen un techo en el acceso a posiciones de mayor nivel jerárquico.

Si relacionamos la antigüedad de las personas con el salario bruto anual, se identifica que las personas que han prestado servicios en el IRBLleida entre 1 y 3 años son mayoritariamente en los tramos de menos de 20.000 €, tanto en mujeres como hombres.

En relación a los contratos, del total de las 33 personas con contrato a tiempo parcial, un 90,10% son mujeres, por lo que puede inferirse que la tipología de contrato mayoritariamente a tiempo parcial puede atraer más a las mujeres que a los hombres por factores socioculturales.

Se identifica que la gran mayoría de personas tienen jornadas por encima de las 30 horas, el 81,60% de las mujeres y el 94,40% de los hombres. Además, se observa que hay 5 personas del total de la plantilla que tienen jornada laboral reducida por cuidado menores, todas ellas mujeres, existiendo por tanto una fuerte polarización.

En los últimos 4 años, 190 mujeres se han incorporado al IRBLleida versus 54 hombres. También se observa que el porcentaje de contrataciones de mujeres fue mayor (55 mujeres) en 2020 en comparación con los otros años. En el caso de los hombres, el año que más contrataciones hubieron (16 contrataciones), fue en el 2021, tendencia ligeramente superior a la observada en los años anteriores.

Por lo que se refiere a los grupos de mujeres contratadas en 2021, se identifica que un 52% corresponden al grupo G2 (personal técnico de apoyo a la investigación). En el caso de los hombres, se identifica que un 56,3% de los hombres contratados en 2021 corresponden al grupo G1 (personal investigador).

En referencia a las bajas definitivas observamos que se formalizaron 46 en el caso de las mujeres versus 11 en caso de los varones. En ambos sexos, el principal motivo de baja definitiva fue por finalización del contrato temporal, con un 65,2% del total de mujeres y un 63,6% del total de hombres.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	10/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

En cuanto a las bajas temporales, el mayor motivo de bajas fue por incapacidad temporal (IT), que representan el 40%, de las cuales el 100% son bajas causadas por mujeres. Se observa que las bajas de los varones son por accidente de trabajo (AT) o por excedencia. En este último caso, no se observan bajas por paternidad.

El 28,7% de la plantilla tiene responsabilidades familiares. En el caso de las mujeres, el 30,6% son madres y en el de los hombres el 22,20% son padres. La mayoría de los hijos/as son mayores de 7 años. Se identifica que existen 2 mujeres con un hijo/a con discapacidad. No se tiene constancia de responsabilidades familiares en el ámbito del cuidado de ascendientes.

Durante el año 2021 no se registraron promociones de personal, no siendo posible el análisis a ese nivel.

### 5.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

La valoración cualitativa en materia de género se centró en los siguientes ejes estratégicos: procesos de selección y contratación, formación, promoción, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, política salarial, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y comunicación. Aparte del análisis de los procesos y procedimientos en cada uno de estos ámbitos, se realizó una encuesta de opinión contestada por 39 personas, que representa el 34,82% de la plantilla del año analizado. En la encuesta se realizaba una afirmación y se pedía al personal participante que valorara el grado de acuerdo o desacuerdo a través de una escala ordenada de valores (rango: 1, valor mínimo, desacuerdo máximo - 4, valor máximo, acuerdo máximo). Se incluyó la opción “No sabe/no contesta” entre las opciones de respuesta.

#### 5.3.1 Procesos de selección y contratación

El proceso de selección y contratación de las personas en IRBLleida se rige por un conjunto de principios básicos que garantizan la igualdad de acceso al puesto de trabajo, mediante procedimientos abiertos, transparentes y basados en méritos (OTM-R por sus siglas en inglés), Open, Transparent and Merit-Based).

En diciembre de 2014 el IRBLleida obtuvo el sello de calidad “HR Excellence in Research” concedido por la Comisión Europea en 2014, y reacreditado en enero de 2023. Este sello identifica a las instituciones y entidades comprometidas con la implementación de las directrices de “The European Charter & Code for Researchers”, mejorando el proceso de contratación y condiciones laborales personal investigador. En concreto, la Carta Europea del Investigador/a define las funciones del personal investigador y de sus empleadores/as, con el objetivo de asegurar que la relación entre éstos contribuya a conseguir un entorno adecuado para generar, transferir y compartir el conocimiento científico, promoviendo el desarrollo profesional de las personas.

Por su parte, el proceso de selección y contratación se basa en la Carta Europea para personal investigador y el Código de Conducta para la contratación de personal investigador. Estos dos documentos, aprobados por la Comisión Europea en 2005, son elementos clave en la política de la UE para fomentar las carreras profesionales del personal investigador.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	11/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

La carrera investigadora en Europa está fragmentada a nivel local, regional y sectorial, lo que impide sacar el máximo provecho de su potencial científico. La Carta y el Código aseguran que el personal investigador pueda beneficiarse de los mismos derechos y obligaciones en cualquier país europeo. El IRB Lleida se adhirió a la Carta y al Código en 2010. Además, en 2020 se aprobó la política de reclutamiento y selección de personal basada en la estrategia OTM-R de la Unión Europea. Para cualquier proceso de selección se constituye un Comité de Selección, formado por un mínimo de tres miembros con distintos niveles de experiencia y competencias, procurando el adecuado equilibrio entre hombres y mujeres para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género. El objetivo del Comité de Selección es garantizar que se valore y evalúe adecuadamente la calificación académica, investigadora y profesional de todos los candidatos.

La composición del comité de selección será pública y se concretará para cada oferta de trabajo según la categoría y características de la plaza. Es obligatorio para cada miembro del Comité de Selección, visualizar el vídeo elaborado por BÚSQUEDA " [Recruitment Bias in Research Institutes](#) " , antes del inicio de las entrevistas, con el objetivo de asegurar un proceso con iguales oportunidades de género.

A partir de estos principios, el IRB Lleida ha desarrollado una [política de reclutamiento](#) , que está disponible para todas las personas internas y externas en el centro en su página web.

El proceso de reclutamiento y selección consta de las siguientes fases:

#### 1) Detección de necesidades de contratación

La detección de necesidades de contratación surge para cubrir los distintos tipos de puestos de trabajo: personal de investigación, personal técnico de apoyo a la investigación, personal de administración, personal de servicios y mantenimiento.

Para el personal investigador, esta necesidad puede surgir a partir de la concesión de un nuevo proyecto, o bien a partir de la obtención de financiación para el desarrollo de proyectos ya existentes.

#### 2) Autorización de la vacante

Una vez detectada esta necesidad, las personas responsables de áreas o grupos contactan con la persona responsable de Recursos Humanos para formalizar la solicitud de contratación e iniciar el proceso. Este documento contiene la siguiente información: puesto de trabajo, perfil del/de la candidato/a, responsabilidades del puesto de trabajo, jornada laboral, salario, fecha prevista de inicio y finalización del contrato, procedimientos de selección y criterios de evaluación de las candidaturas. La persona responsable de Recursos Humanos debe validar esta solicitud y definir las condiciones contractuales de acuerdo con las políticas y condiciones establecidas dentro del IRB Lleida, así como la disponibilidad económica y las tablas salariales aprobadas.

Cuando Recursos Humanos aprueba la solicitud, debe ser autorizada por la Dirección/Gerencia del IRB Lleida. Ante la aprobación, se publica la nueva oferta de trabajo.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	12/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

### 3) Publicación

El personal del departamento de Recursos Humanos, elabora la convocatoria de la oferta de trabajo y la publica en los distintos medios internos y externos, dependiendo del puesto de trabajo a cubrir. La oferta de trabajo debe estar publicada al menos 15 días naturales.

Principalmente, estas convocatorias son publicadas en la página web del IRBLleida (<https://www.irbllleida.org/ca/ofertes-de-feina/>), en la que las personas candidatas se tendrán que inscribir y adjuntar el CV y una carta de presentación.

En el caso de algunos perfiles, las ofertas de trabajo se pueden publicar a través de redes sociales, Indeed, Biocat o en la plataforma Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/>), esta última principalmente por el personal de investigación. En caso de que los perfiles solicitados sean muy difíciles de encontrar, también se acude a otras fuentes de reclutamiento entre las que destacamos los Colegios profesionales o el IMO (Instituto Municipal de Empleo).

En las convocatorias debe estar indicado lo siguiente:

- Fecha de finalización de presentación de solicitudes.
- Nombre y responsabilidades del puesto de trabajo.
- Requisitos del nivel educativo y experiencia.
- Aptitudes a valorar.
- Salario bruto anual.
- Proyecto de investigación (personal investigador).
- Documentación y plazos de presentación.
- Miembros del comité de selección.
- Escala de méritos a valorar por el Comité de Selección.

En IRBLleida no hay posiciones determinadas por género, por tanto, todo el mundo tiene las mismas opciones, sólo depende de los méritos aportados.

### 4) Recepción de solicitudes

Recursos Humanos recibe los CV de las personas candidatas y los almacena. Todas las personas que aplican a las distintas ofertas reciben un mensaje confirmando la recepción de la solicitud en el momento en que envían el formulario.

### 5) Evaluación y selección de candidatos/as

El Comité de Selección valora los CV de los candidatos y comprueba que se adecuen a los criterios establecidos en la oferta de trabajo. Una vez realizado este filtro, el Comité de Selección evalúa las candidaturas que aplique, según la escala de méritos definida en la oferta de trabajo y completa una plantilla con la puntuación obtenida por cada candidato/a por cada uno de estos indicadores.

Si así se ha establecido, y si es necesario, se convoca a las personas que han obtenido mejor puntuación en una entrevista personal.

El Comité de Selección es quien determina la persona seleccionada, de acuerdo con la información valorada del CV y la entrevista, en su caso.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	13/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

Una vez finalizado el proceso de selección y elegida la persona candidata, Recursos Humanos genera el acta de adjudicación para que el Comité de Selección la firme, indicando el presupuesto económico, tiempo, candidatos y candidatas presentadas, persona seleccionada y firma de los integrantes del Comité de Selección.

#### 6) Comunicación a la persona seleccionada ya las personas desestimadas

Recursos Humanos se encarga de publicar la resolución de adjudicación en la página web del IRBLeida, indicando únicamente el DNI de la persona seleccionada y comunicar el resultado a todos los participantes en el proceso de selección. Se envía un correo electrónico de agradecimiento a todas aquellas personas no seleccionadas, y en el caso de personal investigador se indican en el mismo correo posibles aspectos de mejora.

Recursos Humanos contacta con la persona seleccionada, para indicarle la documentación necesaria por los trámites administrativos relacionados con la formalización del contrato laboral.

#### 7) Trámites administrativos

Cuando la persona seleccionada envía la documentación necesaria para la contratación, Recursos Humanos solicita a la gestoría que presta servicios en el IRBLeida, elaborar el contrato de trabajo. Los contratos se rigen en todo momento por la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores. La gestoría realiza todos los trámites de alta e inscripción en los organismos correspondientes.

#### 8) Incorporación y acogimiento

El día en que la persona seleccionada se incorpora a IRBLeida, se dirige directamente al grupo de investigación al que pertenece o a su equipo de trabajo, donde la persona responsable le da la bienvenida.

Asimismo, la persona responsable de Recursos Humanos se reúne con el nuevo trabajador/a para que firme su contrato laboral, se le explica el funcionamiento de los recursos informáticos que se utilizan para la gestión de RRHH (jornada laboral, vacaciones, nóminas), protocolo de riesgos laborales, protección de datos, manual de bienvenida, entre otros.

Por último, la persona responsable del departamento de comunicación organiza una visita mensual a las instalaciones del IRBLeida para las personas que se han incorporado durante el mes, y se entrega un obsequio de bienvenida.

La plantilla fue preguntada sobre los procesos de selección y contratación en el IRBLeida a través de la valoración de la siguiente afirmación en la encuesta de diagnóstico:

"La selección de personal en el centro se realiza de forma objetiva, teniendo en cuenta las mismas oportunidades de las mujeres y los hombres" ( **Figura 1A** ).

#### Valoración del eje estratégico

IRBLeida promueve la igualdad de oportunidades para acceder al puesto de trabajo mediante procesos abiertos, transparentes y basados en los méritos. Consecuentemente, no se detecta

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	<b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	<b>14/ 48</b>
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

ningún sesgo en los procesos de selección y contratación, ni tampoco en la especificación de las posiciones y/o requisitos en función del género.

#### Aspectos a desarrollar en el eje estratégico

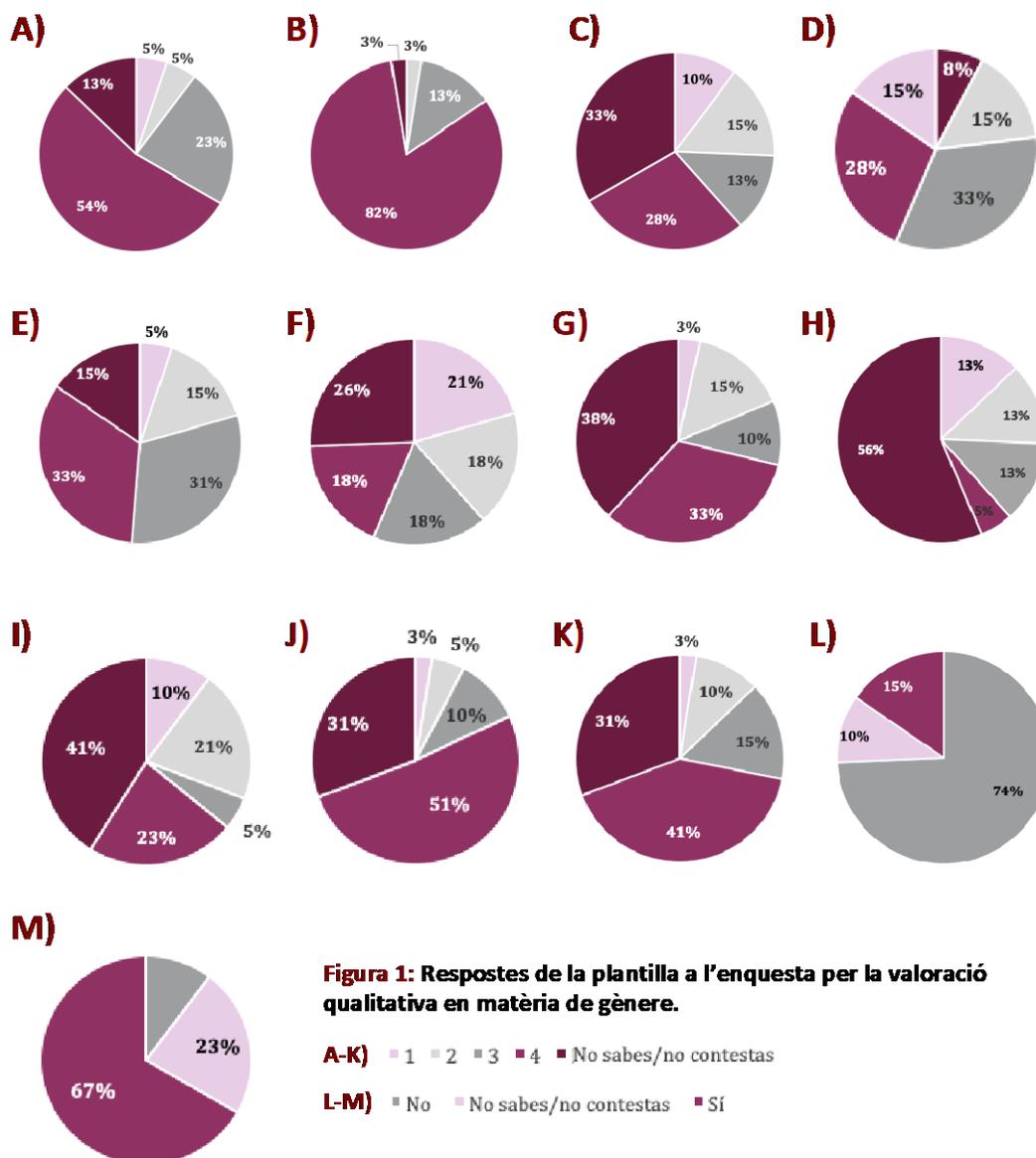
- Potenciar la difusión del proceso de apertura de vacantes y contratación internamente.
- Garantizar que el lenguaje utilizado en las ofertas laborales sea inclusivo.
- Difundir las políticas y valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del IRB Lleida en el proceso de incorporación del nuevo personal.
- Incluir el protocolo de “Prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género”, así como la “Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual” en la incorporación de nuevo personal.

#### 5.3.2 Formación

Dentro del plan estratégico del IRB Lleida se incluye el desarrollo de investigación de excelencia y la promoción de la innovación. La formación de los trabajadores y trabajadoras del centro impacta de forma positiva en el impulso del desarrollo profesional en el ámbito de la investigación y la transferencia de resultados.

Las formaciones están dirigidas a todo el personal que forma parte de la Institución, independientemente de la entidad contratante (IRB Lleida, Universidad de Lleida u Hospital Universitario Arnau de Vilanova), excepto las formaciones bonificadas por FUNDAE ( Fundación Estatal para la Formación en el Empleo ), que por el marco regulador sólo pueden destinarse al personal contratado por IRB Lleida.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	15/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		



En el IRB Lleida existen algunas formaciones obligatorias para todo el personal (ciberseguridad, protección de datos, entre otros); especializadas para los sitios de investigación, personal de los servicios científicos técnicos, y personal de la oficina de gestión; o transversales a toda la organización.

Existe una Comisión de Formación, que es responsable de definir el plan anual de formación, según las necesidades detectadas a partir de las solicitudes de las diferentes áreas o grupos de investigación y del presupuesto disponible. La Comisión de Formación del IRB Lleida, está a cargo de administrar el presupuesto interno y de la FUNDAE. Una vez definido el plan de formación, se presenta primero en la Comisión de Docencia y después en la Dirección del Centro, en el Comité Científico Interno y finalmente en Patronato para su ratificación y aprobación.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	16/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

El plan de formación se difunde a través de los siguientes canales de comunicación: página web del Instituto y correo electrónico. En este plan de formación se especifica el proceso, oferta de cursos/seminarios, presupuestos para cada tipo de formación, calendario y encuesta final de satisfacción que se aplicará para cada curso o seminario impartido. Además, el departamento de comunicación es responsable de enviar a todo el personal del IRBLleida una encuesta con la oferta de cursos o seminarios, donde las personas pueden elegir aquellos cursos o seminarios que encuentren relevantes.

Cuando las personas eligen un curso o seminario en el que quieren participar, el departamento de comunicación envía un formulario digital ( Google Forms ) con la información necesaria para la inscripción ..

Los cursos o seminarios por lo general son impartidos dentro de la jornada laboral. Éstos pueden ser bajo la modalidad online o presencial.

Adicionalmente a la publicación del [plan de formación](#) en la página web, se publica la [memoria de formación](#) anual que incluye el detalle de cada acción formativa (metodología utilizada, horario, número de sesiones, ubicación, etc.), el período en que fue realizada, ponentes y participantes.

En 2021 se organizaron 17 actividades formativas con un total de 169 inscripciones (no incluye a las personas inscritas en los seminarios). El 81,7% fueron mujeres y el 18,3% hombres . Además, se realizaron 26 cursos de formación sanitaria especializada organizados por CREBA (392 asistentes, incluyendo alumnos y profesores externos). No se dispone de la información desagregada por sexo de los asistentes a estos cursos organizados por el CREBA.

En 2021 se impartieron 4 tipos de seminarios diferentes:

- Seminarios Externos : 8 seminarios online organizados por el IRBLleida durante los meses de enero a diciembre, con la ponencia de personal invitado externo (3 mujeres y 5 hombres). No hay registro de asistencia.
- Seminarios Internos: 29 seminarios online o presenciales en las instalaciones del Hospital Universitario Arnau de Vilanova de Lleida, organizados por el IRBLleida durante los meses de enero a diciembre, con ponencia de personal invitado interno (25 mujeres y 4 hombres ). No hay registro de asistencia.
- Seminarios IRISCAT: 14 sesiones online organizadas de manera externa al IRBLleida (por el consorcio IRISCAT) durante los meses de enero a septiembre, con ponencia de personal invitado externo (7 mujeres y 7 hombres). No hay registro de asistencia.
- Seminarios GO\_HERO: 3 seminarios online organizados de forma colaborativa entre el IRBLleida, el Instituto de Investigación Biomédica de Girona Dr. Josep Trueta (IDIBGI) y el Instituto de Investigación Sanitaria Pere Virgili (IISPV) durante los meses de julio a octubre, con ponencia de personal invitado externo. No hay registro de asistencia.

Para los seminarios, la convocatoria se envía a todo el personal IRBLleida, tanto contratado como adscrito, mediante los canales de comunicación propios como son carteles en el edificio Biomedicina y el envío de la información por correo electrónico a la lista de distribución de el IRBLleida.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	17/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

La plantilla fue preguntada sobre los procesos de formación en el IRBLeida a través de la valoración de la siguiente afirmación en la encuesta de diagnóstico:

“La formación que ofrece el centro es accesible a todas las personas independientemente de su sexo” ( **Figura 1B** ).

### Valoración del eje estratégico

En términos de formaciones, no se detecta ningún tipo de sesgo de género. De hecho, de las 17 actividades formativas realizadas en 2021, del total de los asistentes, más del 80% correspondieron a mujeres (dato en consonancia con el porcentaje de representación en la plantilla).

La percepción de las personas que conforman el IRBLeida es muy positiva respecto a la accesibilidad de las acciones formativas independientemente de su sexo.

### Aspectos a desarrollar en el eje estratégico

- Generar un plan de formación a partir de un sistema de evaluación de desempeño para generar planes de desarrollo personales para cada trabajador/a.

### 5.3.3 Promoción profesional

Las promociones internas se definen según necesidades organizativas internas y en función del crecimiento y desarrollo de las personas en su puesto de trabajo.

No existe un proceso escrito o formal de promoción. El procedimiento habitual y aceptado contempla que la persona responsable de área o grupo envía la solicitud al departamento de Recursos Humanos del IRBLeida para promocionar a una persona del equipo. Recursos Humanos solicita un informe en el que se explique de forma razonada los motivos de la promoción, y de acuerdo con la justificación existente, se presenta a Gerencia o Dirección la petición para su valoración y aprobación o desistimiento.

Actualmente no existe un plan de carrera profesional definido. En el caso del personal investigador y personal de soporte a la investigación, se regula fuertemente por convocatorias y becas de carácter público y de concurrencia competitiva. La definición de la carrera profesional contribuiría a un proceso formal de promoción del personal.

La plantilla fue preguntada sobre los procesos de promoción profesional en el IRBLeida a través de la valoración de las siguientes afirmaciones en la encuesta de diagnóstico:

"A la hora de promocionar a posiciones de directivos el centro favorece las mismas posibilidades a mujeres y hombres" ( **Figura 1C** ).

"El avance y el progreso en la carrera profesional puede realizar con las mismas oportunidades sea mujer u hombre" ( **Figura 1D** ).

### Valoración del eje estratégico

Los datos de las personas que han contestado a la encuesta indican que un 33% del personal desconocen si para la promoción en puestos directivos se ofrecen las mismas posibilidades a

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	18/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

mujeres y hombres. De la misma forma no se aprecia ningún dato o praxis que suponga ninguna discriminación en función de género.

#### Aspectos a desarrollar en el eje estratégico

- Definir un proceso de evaluación de ejercicio con el propósito de contar con un sistema objetivo y transparente de promoción y desarrollo profesional para todas las personas del centro.
- Definir un plan de carrera del personal para contribuir a la objetividad y transparencia de las promociones internas del personal, garantizando el crecimiento profesional y presencia femenina en todos los niveles jerárquicos.
- Garantizar que todas las personas de IRBLleida conozcan las vacantes internas, con el objetivo de fomentar la promoción interna.

#### 5.3.4 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En el IRBLleida se gestionan todos los permisos y descansos del pacto suscrito entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección del IRBLleida. En marzo 2019 y julio 2020 fueron pactadas las siguientes condiciones:

- Jornada laboral: Desde el 20 de marzo de 2019, la jornada laboral se reduce de 40 horas semanales a 37,5 horas totales (7,5 horas diarias). El horario es mayoritariamente flexible. El personal de oficina estará disponible entre las 9.00 y las 14.00 horas, pudiendo flexibilizar el resto de la jornada siempre que cumplan las 7,5 horas diarias. Para el personal de conserjería hay un horario fijo, una persona trabaja por las mañanas y otra por las tardes y sábado. Por los días previos a los siguientes festivos se pacta una jornada laboral de 6 horas para todo el personal: 5 de enero , jueves Santo, 23 de abril, 23 de junio, 24 de diciembre, 31 de diciembre.
- Turnos laborales: No hay turnos de trabajo.
- Vacaciones: el personal dispondrá de 23 días laborales más 5 días de libre disposición. Las vacaciones no disfrutadas durante el año natural podrán disfrutarse como máximo el 31 de enero del año siguiente, siempre con autorización de la persona responsable. Los días de vacaciones y libre disposición se solicitan a través del portal web iFundanet accediendo con credenciales personales facilitadas en el momento de la incorporación al IRBLleida.
- Festivos : todos los trabajadores y trabajadoras tienen 14 días festivos de ámbito nacional, dos de los cuales deben ser locales. Los festivos que coinciden en sábado o domingo se trasladarán al lunes siguiente o viernes anterior.
- Permisos : Además de los permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (permiso para acudir al médico por razones de salud personal o para acompañar a un familiar de primer grado menor a 18 años, mayor de 70 años o con alguna discapacidad), IRBLleida se muestra flexible a que los trabajadores/trabajadoras atiendan cualquier necesidad específica, pactando con la persona responsable del área o grupo. Los permisos se solicitan a través del portal web iFundanet accediendo con las credenciales personales.
- Teletrabajo : el teletrabajo no está regulado en el centro. Durante el período de pandemia COVID19 se establecieron turnos de teletrabajo entre el personal de

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	<b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	<b>19/ 48</b>
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

administración, cuya continuidad será analizada. El personal de investigación dispone de flexibilidad por el teletrabajo siempre que sea autorizado por las personas responsables.

La plantilla fue preguntada sobre los procesos del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en el IRBLleida a través de la valoración de las siguientes afirmaciones en la encuesta de diagnóstico:

“Se favorece en el centro el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral” ( **Figura 1E** ).

"El centro ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación" ( **Figura 1F** ).

“El centro favorece el uso de medidas de conciliación de igual modo por parte de las mujeres y hombres (uso corresponsable )” ( **Figura 1G** ).

“Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral del centro superan las establecidas por ley” ( **Figura 1H** ).

"Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que los demás" (Figura I ).

#### **Valoración del eje estratégico**

IRBLleida se muestra flexible en cuanto a adaptación horaria de los trabajadores/trabajadoras, siempre que se respeten las presencias razonables definidas por las personas responsables.

No puede apreciarse ninguna discriminación por género en la gestión del tiempo de trabajo.

En los resultados de la encuesta, se observa que existe un desconocimiento de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral que ha adoptado el centro más allá de las establecidas por la ley.

#### **Aspectos a desarrollar en el eje estratégico**

- Mejorar la comunicación e información a los trabajadores y trabajadoras sobre las medidas de conciliación de vida personal y laboral adoptadas por IRBLleida.
- Garantizar la incorporación de la comunicación de las medidas de conciliación de vida personal y laboral en el proceso de incorporación del nuevo personal.

#### **5.3.5 Política salarial**

La política salarial del IRBLleida está condicionada por la Ley de Presupuestos del Estado Español y la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña, por lo que no se pueden generar mayores incrementos salariales de lo estipulado. Por tanto, anualmente, en caso de que exista la posibilidad de un incremento salarial éste deberá estar regido por el porcentaje máximo autorizado en la normativa vigente y se negociará su aplicación con el Comité de Empresa.

En 2021, la Ley de Presupuestos (ley 1/2021, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2022) contemplaba un posible incremento salarial de hasta el 0,9% sobre el salario bruto anual. La Gerencia del IRBLleida negoció la aplicación de este incremento con el Comité de Empresa decidiendo aplicar el incremento del 0,9% únicamente

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	20/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

al personal de estructura (servicios científico-técnicos, mantenimiento y servicios, y oficina de gestión). El personal vinculado a los grupos de investigación está contratado mayoritariamente a través de convocatorias públicas de RRHH o con cargo a proyectos competitivos con partidas presupuestarias de personal de importes no modificables.

En 2021 se aplicó un incremento salarial al personal predoctoral regulado por el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), de modo que este personal vio modificadas sus percepciones de salario bruto anual mínimo de la siguiente forma:

1ª y 2ª anualidad: 16.639,22 € (anteriormente 16.490,42 €).

3ª anualidad 17.827,74 € (anteriormente 17.668,31 €).

4ª anualidad 22.284,68 € (anteriormente 22.085,39 €).

En aplicación del RD 103/2019, estos valores se calculan tomando como referencia la categoría M3 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Por último, en aplicación del incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), se incrementó el salario de la categoría profesional “Auxiliar de limpieza” de 13.300 € brutos anuales a 13.510 € brutos anuales.

En el marco de la elaboración de este Plan de Igualdad se realizó una auditoría retributiva con visión de género cuyos resultados se presentan en el siguiente apartado.

La plantilla fue preguntada sobre los procesos de política salarial en el IRB Lleida a través de la valoración de la siguiente afirmación en la encuesta de diagnóstico:

“La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres” ( **Figura J** ).

### Valoración del eje estratégico

El sistema retributivo del IRB Lleida está regido por la Ley de Presupuestos del Estado Español y la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña, por lo que el sesgo de género sólo puede existir en aquellas posiciones que se encuentren representadas por un solo sexo.

### Aspectos a desarrollar en el eje estratégico

- Definir criterios objetivos acordados con el Comité de Empresa para promociones salariales internas.
- Difundir el proceso de promociones internas en la plantilla del IRB Lleida.

### 5.3.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género

El acoso sexual y por razón de sexo o género es un grave atentado contra la libertad, integrado y dignidad de una persona.

El IRB Lleida manifiesta su tolerancia cero frente a conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género. El compromiso de la Institución en materia de prevención, detección y actuación frente a este tipo de acoso se inició en 2014 con la edición del Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual. En ese tiempo la sociedad ha evolucionado

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	21/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

siendo más demandante con el cumplimiento de los derechos fundamentales, y visibilizando nuevas diversidades sexuales. IRB Lleida reedita el compromiso contra todas las formas de acoso con el sexo como denominador común con el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género. IRB Lleida se compromete con las medidas que conforman este segundo protocolo, manifestando su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la sensibilización y la información de los comportamientos no tolerados en el centro, la difusión de buenas prácticas, la implantación de todas las medidas necesarias para gestionar las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo o género que puedan plantearse, así como para resolverlas de forma ágil y eficiente.

Desde la nueva reedición de la Comisión de Igualdad del IRB Lleida en septiembre de 2020, se han impulsado numerosas acciones de sensibilización y formativas en esta materia. Adicionalmente se han instaurado distintos canales de comunicación y denuncia de los casos de acoso sexual y por razón de sexo o género que se puedan producir (correo electrónico y punto lila). Desde la Comisión de Igualdad se monitorizan las conductas de violencia sexual, por razón de sexo o género que se producen en el centro, así como el grado de conocimiento de los trabajadores y trabajadoras de las herramientas a disposición para prevenir y actuar ante este tipo de acoso, mediante encuesta anual. Los resultados son comunicados a todo el personal mediante herramientas de soporte audiovisual.

La plantilla fue preguntada sobre los procesos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género en el IRB Lleida a través de la valoración de las siguientes afirmaciones en la encuesta de diagnóstico:

"El centro ha informado de la ruta a seguir ante un caso concreto de acoso sexual o por razón de sexo" ( **Figura K** ).

"¿Has vivido en alguna ocasión, y en primera persona, un conflicto relacionado con la vulneración del principio de igualdad entre mujeres y hombres del centro?" ( **Figura L** ).

### Valoración del eje estratégico

Las encuestas realizadas por la Comisión de Igualdad del IRB Lleida en esta materia muestran que el espacio de trabajo es de forma general seguro, libre de acoso y otras situaciones discriminatorias por razón de sexo o género. Sin embargo los casos que se reportan (anónimos) son generados por los hombres y sufridos por las mujeres, presentándose un fuerte sesgo. Las encuestas muestran también que todavía existe un elevado porcentaje de la plantilla que desconoce todas las herramientas habilitadas para la comunicación de los casos de acoso sexual y por razón de sexo o género, y las personas designadas para gestionar dudas o denuncias. Se identifica un interés y participación creciente por la plantilla en la materia.

### Aspectos a desarrollar en el eje estratégico

- Es necesario incidir en la difusión del nuevo Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género.
- Es necesario sensibilizar a la plantilla respecto a todas las medidas destinadas a luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo o género en el entorno de trabajo.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	22/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

### 5.3.7 Comunicación con perspectiva de género

La comunicación interna del IRBLleida se realiza a través de correos electrónicos, que se realizan en tres idiomas (catalán, castellano e inglés), ya través de cartelería . Existe una fuerte conciencia del equipo de gestión del IRBLleida sobre la necesidad de erradicar el androcentrismo de las comunicaciones informativas y corporativas. De forma general, en las comunicaciones en catalán y castellano se utilizan tanto formas masculinas como femeninas eliminando el uso del falso genérico masculino. También en los recursos audiovisuales se busca la representación paritaria y el uso de contenidos no sexistas ni estereotipados. El IRBLleida elabora anualmente un Plan de Comunicación.

La organización facilita un acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla, de forma que cada trabajador y trabajadora cuente con la información necesaria para el desarrollo profesional individual y colectivo.

El Departamento de Comunicación es el responsable de transmitir todas las informaciones relacionadas con la labor y las acciones de la Comisión de Igualdad, incluida la difusión del Plan de Igualdad y el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género.

La plantilla fue preguntada sobre los procesos de comunicación con perspectiva de género en el IRBLleida a través de la valoración de la siguiente afirmación en la encuesta de diagnóstico: "El centro te ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad" ( **Figura M** ).

#### Valoración del eje estratégico

No se aprecia sesgo de género en los comunicados, pero no se percibe que se conozca un plan de comunicación definido en materia de género.

#### Aspectos a desarrollar en el eje estratégico

- Elaborar un plan de comunicación interna que incluya la perspectiva de género.
- Trabajar con un manual de comunicación inclusiva y no sexista, formar e informar a toda la plantilla para su uso.
- Diseñar campañas específicas para que todas las personas de la organización conozcan todas las medidas de igualdad que se apliquen.

## 6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 902/2020 del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el IRBLleida elaboró de la mano de Global Human Consultants una auditoría salarial en relación con las percepciones recibidas por los trabajadores y trabajadoras en 2021.

Los objetivos de la auditoría retributiva fueron los siguientes:

- Realizar un análisis comparativo de los salarios entre hombres y mujeres, identificando si existe una brecha salarial.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	23/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, en caso de evidenciarse.
- Plantear propuestas de mejora que puedan conducir a la igualdad salarial en la organización.
- Dar cumplimiento al Real Decreto Ley 902/2020 del 13 de octubre.

Para la comparación de salarios, fue necesario establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo que permitiera establecer el valor relativo de todos los puestos de trabajo del centro. La valoración de los puestos de trabajo se realizó a través de la metodología de graduación. Ésta se basa en que dentro de una categoría de puestos de trabajo definida existen diferencias en los niveles de responsabilidades, funciones y habilidades desempeñadas en cada posición. La identificación de estas diferencias permite expresarlas en términos de grados definidos y ordenados de forma ascendente a partir de los requisitos en grado mínimo dentro de la categoría clasificada. Después, se desagrega el puesto de trabajo en factores y se compararon uno a uno con una escala definida por niveles.

En el caso del IRBLleida, se definieron 6 factores de valoración:

1. Interrelación humana: Capacidad de establecer relaciones positivas y corporativas con otras personas (personal interno y externo) para lograr un buen desempeño de la tarea profesional.
2. Complejidad de los problemas: Nivel de exigencia de los problemas o situaciones por resolver que plantea el puesto de trabajo.
3. Razonamiento: Nivel de libertad del puesto de trabajo para razonar en la solución de problemas en cuanto a la planificación de la solución, el procesamiento y el análisis de la información, la creatividad, entre otros.
4. Libertad para actuar: Nivel de iniciativa a la hora de escoger la forma de desempeñar las tareas encomendadas.
5. Impacto de los resultados: Repercusión de los resultados finales en función de la toma de decisiones.
6. Capacidad para coordinar: Capacidades para coordinar e integrar funciones e intereses aparentemente diferentes, inconexos o contradictorios de forma que colaboren en la obtención de los objetivos.

Para cada uno de estos 6 factores de valoración se definieron 8 grados, excepto por el factor 5 para lo que los grados se redujeron a 4 grados.

Después de la valoración se utilizó una herramienta para generar de forma automática agrupaciones de puestos de trabajo con igual valor.

Por el IRBLleida se definieron un total de 67 puestos de trabajo distribuidos en 4 grupos, 8 categorías y 7 áreas profesionales que se detallan a continuación:

Grupos profesionales:

- G1 : Personal de administración.
- G2 : Personal de apoyo a la investigación.
- G3 : Personal investigador y en grupos de investigación.
- G4 : Personal de servicios y mantenimiento.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	24/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

#### Categorías profesionales:

- C1 : Dirección.
- C2 : Subdirección y gerencia.
- C3 : Jefes e investigadores/as principales.
- C4 : Responsables y personal de investigación.
- C5-C6-C7: Personal investigador, personal técnico y personal administrativo.
- C8 : Auxiliares.

#### Áreas profesionales:

- A1 : Dirección y gerencia.
- A2 : Administración.
- A3 : Gestión de la I+D+i .
- A4 : Comunicación y mecenazgo.
- A5 : Servicios científico-técnicos.
- A6 : Grupos de investigación.
- A7 : Servicios y mantenimiento.

Del análisis de los puestos de trabajo se extrajeron las siguientes conclusiones y propuestas de mejora:

#### Conclusiones

- En 2021 hubieron ocupantes en 64 de los 67 puestos de trabajo definidos, dando representación a la totalidad de los grupos, categorías y áreas profesionales.
- En 2021, el 65.6% de los puestos de trabajo fueron ocupados exclusivamente por mujeres, el 17.2% exclusivamente por hombres y el 17.2% restante por personal de ambos sexos.
- En los puestos de trabajo con representantes de ambos sexos, el 36% se ubicaron en la franja de igualdad de representación, definida por el intervalo entre el 40 y el 60%. El resto de puestos de trabajo presentaron una representación femenina mayoritaria.
- Las categorías 1 y 2 son las que contienen las posiciones con mayor nivel jerárquico, y en 2021 estuvieron ocupadas exclusivamente por hombres. El resto de categorías (C3-C8) tuvieron representación de ambos sexos, pero únicamente la categoría 3 tuvo una representación en el rango de igualdad. El resto tuvieron una representación femenina mayoritaria.
- No se observó brecha salarial de género en las categorías representadas por ambos sexos después del análisis retributivo de la media y media de los valores de retribución total anual y retribución total anual sin complementos salariales y/o extrasalariales.
- No se observaron asimetrías de sexo en los extremos de las bandas salariales.

#### Propuestas de mejora

A partir de los análisis realizados se propusieron las siguientes acciones para reducir las diferencias salariales (que no brechas), así como garantizar la equidad interna de las personas que ocupan los puestos de trabajo:

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	25/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- Revisar de forma continuada las valoraciones de los puestos de trabajo, la distribución de sexos en las mismas y la retribución total anual asignada para por cada una de las posiciones y categorías, en caso de implementarse cambios organizativos.
- Revisar las posiciones más alejadas de la media retributiva de la categoría a la que pertenecen.

## 7. OBJETIVOS DEL PLAN

### 7.1 OBJETIVOS GENERALES

1. Asegurar que se construya una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización conocida por toda la plantilla, a partir del Plan de Igualdad y compromiso de la Dirección.
2. Garantizar que el proceso de selección y contratación tanto interno como externo promueva la igualdad de oportunidades y la objetividad, llevando a cabo procedimientos de selección con una perspectiva de equidad de sexo y género.
3. Garantizar la elaboración y desarrollo de un proceso de formación que asegure la accesibilidad para toda la plantilla y fomente la igualdad de oportunidades considerando las necesidades formativas de toda la plantilla.
4. Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de responsabilidad.
5. Asegurar que todas las personas de la organización conozcan las medidas de conciliación y promover su uso con el fin de poder compatibilizar la vida laboral con la personal, incluyendo las necesidades familiares, personales e individuales, sin que haya diferencias por sexo.
6. Asegurar el desarrollo de un modelo de comunicación y uso del lenguaje que no discrimine ni al personal ni a las personas usuarias, respetando también unas imágenes comunicativas inclusivas, a fin de promover la cultura de igualdad de oportunidades de la organización que abarque la comunicación interna y externa.
7. Garantizar la prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género .

### 7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

#### 1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad

**Medida 1** : Conseguir que la cultura de la igualdad se promueva desde la Dirección y las personas que coordinan equipos.

**Medida 2** : Difundir el Plan de Igualdad y las actuaciones diseñadas.

**Medida 3** : Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas específicas, determinar al menos 2 acciones cada año según un calendario de efemérides configurado por su simbolismo en materia de igualdad.

#### 2. Selección y contratación de personal

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág.
	<b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	26/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

**Medida 4** : Asegurar la igualdad de contratación mediante la objetividad de criterios en el proceso de selección interna, evitando la segregación vertical y horizontal.

**Medida 5** : Crear y garantizar un proceso objetivo de contratación, asegurando la igualdad de sexo.

### 3. Formación

**Medida 6** : Asegurar la igualdad mediante la definición de las necesidades formativas anuales.

### 4. Promoción profesional

**Medida 7** : Asegurar la igualdad mediante la objetividad de criterios en el proceso de promoción profesional interna.

**Medida 8** : Potenciar el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres para lograr posiciones de responsabilidad.

**Medida 9** : Garantizar la paridad en los órganos consultivos y las comisiones de funcionamiento del centro.

### 5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

**Medida 10** : Garantizar que la plantilla conozca las posibilidades y herramientas de conciliación disponibles.

### 6. Comunicación

**Medida 11** : Garantizar una normativa interna sobre el uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas, desarrollando un modelo de comunicación y uso del lenguaje que no discrimine al personal por razón de sexo o género.

**Medida 12** : Revisar los comunicados actuales tanto internos como externos para asegurar un uso de lenguaje y de imágenes inclusivas y evitar la discriminación.

**Medida 13** : Difundir el Plan de Igualdad en la plantilla de forma periódica.

### 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género

**Medida 14** : Garantizar la vigencia y el conocimiento compartido de las actuaciones necesarias en casos de acoso sexual y por razón de sexo o género.

**Medida 15** : Garantizar la vigencia y el conocimiento compartido de las actuaciones necesarias en casos de protección de mujeres víctimas de violencia de género.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	27/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 8. ÁREAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

Las áreas estratégicas de actuación en las que se aplicarán las acciones son dependientes de los resultados del diagnóstico. Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o por el convenio colectivo en cada momento. En ningún caso deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

### 8.1 ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
<b>1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad</b>	1.1 Formación en igualdad entre mujeres y hombres sobre cómo gestionar o liderar personas con perspectiva de género dirigida, especialmente, a Dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.
	1.2. Acción formativa de recordatorio anual.
	2.1 Definir el contenido de la formación mínima necesaria en materia de igualdad para todas las personas de la Comisión de Igualdad, elaborando un cuestionario final para medir sus aprendizajes.
	2.2 Garantizar que todas las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad, así como los nuevos integrantes realicen la formación y el cuestionario de validación de aprendizajes.
	2.3 Ofrecer a las personas de su plantilla cursos en materia de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.
	2.4 Acción formativa para toda la plantilla de recordatorio anual.
	3.1 Organizar acciones con motivo del 11 de febrero: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (ampliación de la exposición de mujeres científicas en IRB Lleida, mesa redonda organizada por el Comité de Empresa, presencia de científicas en centros educativos, campañas en redes sociales, entre otros).
	3.2 Difundir información sobre lo que significa la brecha salarial con motivo del 22 de febrero: Día europeo de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
	3.3 Organizar acciones con motivo del 8 de marzo: Día internacional de la mujer. Recordar el libre derecho de huelga a toda la plantilla en caso de la jornada sea convocada por los sindicatos mayoritarios, acciones específicas (actividades, tallas, charlas motivacionales ) y campañas en redes sociales, entre otros.
	3.4 Organizar acciones con motivo del 21 de junio: Día internacional para la educación no sexista y el lenguaje no sexista. Se incluye el vermut por la igualdad, una jornada para dar a conocer las acciones que se llevan a cabo por parte de la Comisión de Igualdad para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro.

 <b>IRB Lleida</b> <sup>®</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	28/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

	3.5 Organizar acciones con motivo del 19 de noviembre: Día internacional de la mujer emprendedora. Acciones específicas (actividades, tallas, charlas motivacionales ) y campañas en redes sociales, entre otras.
	3.6 Organizar acciones con motivo 25 de noviembre : Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer. Envío de la encuesta anual a toda la plantilla para monitorizar la violencia de género dentro del IRB Lleida. Los resultados de la encuesta se darán a conocer mediante la difusión de un recurso audiovisual.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
<b>2. Selección y contratación de personal</b>	4.1 Difundir internamente la política de selección de personal y los criterios de igualdad que se apliquen.
	4.2 Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo publicadas por el Instituto en su web y redes sociales, así como en las plataformas de empleo utilizadas por el IRB Lleida. Hacer expresa referencia a que pueden ser ocupados tanto por mujeres como por hombres, especialmente en aquellos puestos de trabajo masculinizados.
	4.3 Crear un anexo en procedimientos de selección y contratación, o un formulario, con las preguntas necesarias a realizar en las entrevistas por parte de los y las responsables de la contratación que incluya la igualdad y la perspectiva de género.
	4.4 Especificar en las ofertas laborales el compromiso del centro con la igualdad de género.
	4.5 Asegurar que las personas responsables de los procesos de selección y que son parte del Comité de Selección tengan disponible la información necesaria en materia de igualdad de trato y oportunidades con perspectiva de género.
	5.1 Potenciar la difusión del proceso de apertura de vacantes y contratación interna.
	5.2 Incluir en el proceso de incorporación de nuevo personal el enlace para acceder a todos los protocolos y documentación relacionada con igualdad.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
<b>3. Formación</b>	6.1 Elaboración del Plan anual de formación, en el que queden recogidas las formaciones y los criterios de las personas a acceder.
	6.2 Dar la máxima difusión a la plantilla de acciones formativas.
	6.3 Analizar a las personas que se inscriben, inician y finalizan los cursos ofrecidos para observar la participación en relación al sexo.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
<b>4. Promoción profesional</b>	7.1 Redactar y difundir un documento que defina los criterios objetivos de promoción, basados en la igualdad de oportunidades, méritos y capacidades de las personas trabajadoras.
	8.1 Priorizar en las promociones, el sexo infrarrepresentado que reúna las condiciones, aptitudes, actitudes, formación y experiencia requerida para el puesto de trabajo.
	9.1 Impulsar desde la Dirección que los órganos consultivos y comisiones de funcionamiento del IRB Lleida sean paritarios a través de la modificación de los

 <b>IRB Leida</b> <sup>®</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	29/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

reglamentos.
--------------

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	10.1 Informar y sensibilizar a la plantilla de todas las medidas permitidas en el marco legal mediante correos electrónicos.
	10.2 Facilitar la información sobre medidas de conciliación en el nuevo personal durante el proceso de incorporación.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
6. Comunicación	11.1 Adoptar un manual de lenguaje inclusivo y promover las herramientas para incorporar el sexo y el género en los contenidos de la investigación y la innovación.
	12.1 Revisar y modificar las comunicaciones, documentos escritos e imágenes internas y externas de acuerdo con los manuales de lenguaje inclusivos.
	13.1 Realizar reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad para ver sus avances.
	13.2 Comunicar al resto de la plantilla los avances en materia de igualdad.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género	14.1 Revisión del Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual.
	14.2 Difusión del Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual.
	14.3 Incluir las medidas de detección, prevención y denuncia del acoso sexual y en razón de sexo o género en el proceso de incorporación del nuevo personal.
	15.1 Publicar y dar a conocer las medidas a aplicar en casos de mujeres víctimas de violencia de género en toda la plantilla.
	15.2 Incluir medidas a aplicar en casos de mujeres víctimas de violencia de género en el proceso de incorporación del nuevo personal.

## 8.2 DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN

### 1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad

Asegurar que se construya una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización conocida por toda la plantilla, a partir del plan de igualdad realizado y el compromiso de la dirección.

#### Medida 1

- **Objetivo** : Conseguir que la cultura de igualdad se promueva desde la dirección y las personas que coordinan equipos.

- **Acciones** :

1.1 Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a Dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal, sobre cómo gestionar o liderar personas con perspectiva de género.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	30/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

### 1.2 Acción formativa de recordatorio anual.

- **Personas destinatarias** : Las medidas de sensibilización de la plantilla sobre igualdad de género van dirigidas a la Dirección y mandos intermedios, con el propósito de promover la cultura de igualdad dentro del centro.
- **Cronograma** :
  - 1.1 Primer trimestre de 2024.
  - 1.2 Cada primer trimestre de cada año a partir de 2024.
- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y la Comisión de Formación.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Formación, y externos.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 1.1 Realizar la acción antes del 31/03/2024, llegando al 100% del colectivo.
  - 1.2 Obtener una evaluación de satisfacción mínima de 8/10.

## Medida 2

- **Objetivo** : Difundir el Plan de Igualdad y las actuaciones diseñadas.
- **Acciones** :
  - 2.1 Definir el contenido de la formación mínima necesaria en materia de igualdad para todas las personas de la Comisión de igualdad, elaborando un cuestionario final para medir los aprendizajes.
  - 2.2 Garantizar que todas las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad, así como los/las nuevos/as integrantes/as realicen la formación y el cuestionario de validación de aprendizajes.
  - 2.3 Ofrecer a las personas de la plantilla cursos en materia de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.
  - 2.4 Acción formativa para toda la plantilla de recordatorio anual.
- **Personas destinatarias** : Las medidas de sensibilización de la plantilla sobre igualdad de género van dirigidas a todas las personas que sean responsables de impulsar el Plan de Igualdad en la organización, especialmente los miembros de la Comisión de Igualdad, así como en el resto de la plantilla, con el propósito de promover la cultura de igualdad dentro de la organización.
- **Cronograma** :
  - 2.1 Cuarto trimestre de 2023.
  - 2.2 Primer trimestre de 2024.
  - 2.3 Primer trimestre de 2025.
  - 2.4 Cada primer trimestre de cada año a partir de 2025.
- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y la Comisión de Formación.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Formación, para las acciones 1 y 2 y externos para las acciones 3 y 4.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 2.1 Realizar la acción antes del 31/03/2024, llegando al 100% del colectivo.
  - 2.2 Realizar la acción antes del 31/03/2024, llegando al 100% del colectivo.
  - 2.3 Realizar la acción antes del 31/03/2024, llegando al 100% del colectivo.
  - 2.4 Obtener una evaluación de satisfacción mínima de 8/10.

## Medida 3

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	<b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	31/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

• **Objetivo** : Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas específicas, determinar como mínimo 2 acciones cada año según un calendario de efemérides configurado por su simbolismo en materia de igualdad.

• **Acciones** :

3.1 Organizar acciones con motivo del 11 de febrero: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (ampliación de la exposición de mujeres científicas en IRBLleida, mesa redonda organizada por el Comité de Empresa, presencia de científicas en centros educativos , campañas en redes sociales, entre otros).

3.2 Difundir información sobre lo que significa la brecha salarial con motivo del 22 de febrero: Día europeo de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

3.3 Organizar acciones con motivo de 8 de marzo: Día internacional de la mujer. Recordar el libre derecho de huelga a toda la plantilla en caso de la jornada sea convocada por los sindicatos mayoritarios, acciones específicas (actividades, tallas, charlas motivacionales ) y campañas en redes sociales, entre otros.

3.4 Organizar acciones con motivo de 21 de junio: Día internacional para la educación no sexista y del lenguaje no sexista. Se incluye el vermut por la igualdad, una jornada para dar a conocer las acciones que se llevan a cabo por parte de la Comisión de Igualdad para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro.

3.5 Organizar acciones con motivo de 19 de noviembre: Día internacional de la mujer emprendedora. Acciones específicas (actividades, tallas, charlas motivacionales ) y campañas en redes sociales, entre otras.

3.6 Organizar acciones con motivo 25 de noviembre: Día internacional por la eliminación de la violencia contra la mujer. Envío de la encuesta anual a toda la plantilla para monitorizar la violencia de género dentro del IRBLleida. Los resultados de la encuesta se darán a conocer mediante la difusión de un recurso audiovisual.

• **Personas destinatarias** : Las medidas de sensibilización de la plantilla sobre igualdad de género van dirigidas a toda la plantilla, con el propósito de promover la cultura de igualdad dentro de la organización.

• **Cronograma** :

3.1 Si se elige, el 11 de febrero del año que corresponda, según la vigencia del plan.

3.2 Si se elige, 22 de febrero del año que corresponda, según la vigencia del plan.

3.3 Si se elige, el 8 de marzo del año que corresponda, según la vigencia del plan.

3.4 Si se elige, el 21 de junio del año que corresponda, según la vigencia del plan.

3.5 Si se elige, el 19 de noviembre del año que corresponda, según la vigencia del plan.

3.6 Si se elige, el 25 de noviembre del año que corresponda, según la vigencia del plan.

• **Responsable** : La Comisión de Igualdad, el departamento de Comunicación y el departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.

• **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, del departamento de Comunicación y del departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.

• **Indicadores de seguimiento** :

3.1 Registro de acciones con motivo del 11 de febrero considerando el número de participantes mujeres y varones.

3.2 Registro del correo electrónico enviado con motivo del 22 de febrero con la información sobre lo que significa la brecha salarial.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	32/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

3.3 Registro del correo electrónico enviado con motivo del 8 de marzo, así como registro de personas adheridas a las convocatorias de huelga, y los/las participantes de las acciones organizadas.

3.4 Registro de acciones con motivo del 21 de junio para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

3.5 Registro de acciones con motivo del 19 de noviembre: considerando el número de participantes mujeres y varones.

3.6 Registro y análisis de los resultados de la encuesta enviada a toda la plantilla para prevenir la violencia de género con motivo de 25 de noviembre.

## 2. Selección y contratación de personal

Garantizar que el proceso de selección y contratación tanto interno como externo promueva la igualdad de oportunidades y la objetividad, llevando a cabo procedimientos de selección con una perspectiva de equidad de sexo y género.

### Medida 4

- **Objetivo** : Asegurar la igualdad de contratación mediante la objetividad de criterios en el proceso de selección interna, evitando la segregación vertical y horizontal.

- **Acciones** :

4.1 Difundir internamente la política de selección de personal y los criterios de igualdad que se aplican.

4.2 Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo publicadas por el Instituto en su web y redes sociales, así como en las plataformas de empleo utilizadas por el IRB Lleida. Hacer referencia expresa a que las posiciones ofertadas pueden ser ocupadas tanto por mujeres como por hombres, especialmente en aquellos puestos de trabajo masculinizados.

4.3 Crear un anexo en los procedimientos de selección y contratación, o un formulario, con las preguntas necesarias a realizar en las entrevistas por parte de los y las responsables de la contratación que incluya la igualdad y la perspectiva de género.

4.4 Especificar en las ofertas laborales el compromiso del centro con la igualdad de género.

4.5 Asegurar que las personas responsables de los procesos de selección y que son parte del Comité de Selección tengan disponible la información necesaria en materia de igualdad de trato y oportunidades con perspectiva de género.

- **Personas destinatarias** : Dirigidas a las personas trabajadoras intervinientes en el proceso de selección y contratación en IRB Lleida, con el propósito de asegurar la igualdad mediante la objetividad de criterios.

- **Cronograma** :

4.1 Primer trimestre de 2024.

4.2 Primer trimestre de 2024.

4.3 Primer trimestre de 2024.

4.4 Primer trimestre de 2024.

4.5 Primer trimestre de 2024.

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	<b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	33/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y el departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 4.1 Registro del e-mail informativo creado.
  - 4.2 100% de las ofertas revisadas con el compromiso de IRB Lleida por la Igualdad, antes del 31/03/2024.
  - 4.3 Anexo o formulario realizado con 100% de lenguaje inclusivo antes del 31/03/2024.
  - 4.4 Revisar las ofertas laborales antes de su publicación.
  - 4.5 En cada proceso de selección a partir del primer trimestre de 2024, verificar la disponibilidad de la información para las personas que participan del proceso.

### Medida 5

- **Objetivo** : Crear y garantizar un proceso objetivo de contratación, asegurando la igualdad de sexo.
- **Acciones** :
  - 5.1 Potenciar la difusión del proceso de apertura de vacantes y contratación interna.
  - 5.2 Incluir en el proceso de incorporación de nuevo personal el enlace para acceder a todos los protocolos y documentación relacionada con la igualdad.
- **Personas destinatarias** : Dirigidas a la plantilla actual en caso de nuevas vacantes, y las personas trabajadoras intervinientes en el proceso de incorporación y acogimiento del personal, así como al nuevo personal contratado, con el fin de asegurar la igualdad mediante la objetivación de criterios.
- **Cronograma** :
  - 5.1 Primer trimestre de 2024.
  - 5.2 Primer trimestre de 2024.
- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y el departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 5.1 Realizar la constancia escrita de la difusión de las vacantes internas antes del tercer trimestre del año 2023.
  - 5.2 Revisar que la información de los protocolos y la información de igualdad esté disponible en el proceso de incorporación de nuevo personal antes de 31/03/2024.

### 3. Formación

Garantizar la elaboración y desarrollo de un proceso de formación que asegure la accesibilidad para toda la plantilla y fomente la igualdad de oportunidades considerando las necesidades formativas de toda la plantilla.

### Medida 6

- **Objetivo** : Asegurar la igualdad mediante la definición de las necesidades formativas anuales.
- **Acciones** :

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	34/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

6.1 Elaboración del Plan anual de formación, en el que queden recogidas las formaciones y los criterios de las personas a acceder.

6.2 Dar la máxima difusión a la plantilla de las acciones formativas.

6.3 Analizar a las personas que se inscriben, inician y finalizan los cursos ofrecidos para observar la participación en relación al sexo.

- **Personas destinatarias** : Dirigidas a toda la plantilla del IRBLleida, con el propósito de fomentar la igualdad de oportunidades a través de las necesidades formativas.

- **Cronograma** :

6.1 Cada cuarto trimestre de cada año a partir de 2023.

6.2 Cuarto trimestre de 2023.

6.3 El segundo trimestre de cada año a partir de 2023.

- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y la Comisión de Formación.

- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Formación.

- **Indicadores de seguimiento** :

6.1 Registrar el plan anual de formación como fecha límite el 31/12 de cada año de vigencia del plan.

6.2 Informar de las formaciones existentes en la plantilla antes del 31/12 de cada año de vigencia del plan.

6.3 Realizar el análisis anual del alcance de la formación con perspectiva de género a 30/06 de cada año de vigencia del plan, considerando la información de las formaciones del año anterior.

#### 4. Promoción profesional

Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

#### Medida 7

- **Objetivo** : Asegurar la igualdad mediante la objetividad de criterios en el proceso de promoción profesional interna.

- **Acciones** :

7.1 Redactar y difundir un documento que defina los criterios objetivos de promoción, basados en la igualdad de oportunidades, méritos y capacidades de las personas trabajadoras.

- **Personas destinatarias** : Dirigidas a todas las personas intervinientes en el proceso de promoción interna, con el propósito de promover una política clara y objetiva de promoción en IRBLleida.

- **Cronograma** :

7.1 Primer trimestre de 2024.

- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y el departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.

- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública, y externos.

- **Indicadores de seguimiento** :

7.1 Elaborar el documento antes del 31/03/2024.

#### Medida 8

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	35/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

- **Objetivo** : Potenciar el desarrollo de carreras profesionales de las mujeres para lograr posiciones de responsabilidad en el ámbito de la investigación.
- **Acciones** :
  - 8.1 Promover las correcciones necesarias en los criterios de priorización/evaluación interna de convocatorias de proyectos y RRHH para que siempre que las personas reúnan las condiciones, aptitudes, actitudes, formación y experiencia requeridas, se pueda potenciar el desarrollo de carreras profesionales del sexo infra representado.
- **Personas destinatarias** : Dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de que se garantice la igualdad de sexo en cuanto a la promoción interna de IRBLleida .
- **Cronograma** :
  - 8.1 Tercer trimestre de 2025.
- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y la Comisión Interna de Evaluación Científica.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Interna de Evaluación Científica.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 8.1 Realizar la acción antes del 30/09/2024, llegando al 100% del colectivo.

#### Medida 9

- **Objetivo** : Garantizar la paridad en los órganos consultivos y las comisiones de funcionamiento del centro.
- **Acciones** :
  - 9.1 Impulsar desde la Dirección que los órganos consultivos y comisiones de funcionamiento del IRBLleida sean paritarios a través de la modificación de los reglamentos.
- **Personas destinatarias** : Dirigidas a toda la plantilla, con el probatorio de fomentar la paridad en los órganos consultivos y las comisiones de funcionamiento del IRBLleida.
- **Cronograma** :
  - 9.1 Tercer trimestre de 2024.
- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y Dirección.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y de Dirección.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 9.1 Realizar la acción antes del 30/09/2024.

#### 5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Asegurar que todas las personas de la organización conozcan las medidas de conciliación y promover su uso con el fin de poder compatibilizar la vida laboral con la personal, incluyendo las necesidades familiares, personales e individuales, sin que haya diferencias por sexo.

#### Medida 10

- **Objetivo** : Garantizar que la plantilla conozca las posibilidades y herramientas de conciliación disponibles.
- **Acciones** :
  - 10.1 Informar y sensibilizar a la plantilla de todas las medidas permitidas en el marco legal mediante correos electrónicos.
  - 10.2 Facilitar la información sobre medidas de conciliación al nuevo personal durante el proceso de incorporación.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	<b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	36/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- **Personas destinatarias** : Dirigido a toda la plantilla del IRBLleida, para comunicar las medidas de conciliación existentes y disponibles en cada momento.
- **Cronograma** :
  - 10.1 Cuarto trimestre de 2023.
  - 10.2 Primer trimestre de 2024.
- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y el departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 10.1 Información difundida en la plantilla mediante correo electrónico antes 31/03/2024.
  - 10.2 Información de conciliación incluida en el proceso de incorporación de nuevo personal antes del 31/03/2024.

## 6. Comunicación

Asegurar el desarrollo de un modelo de comunicación y uso del lenguaje que no discrimine ni al personal ni a las personas usuarias, respetando también unas imágenes comunicativas inclusivas, a fin de promover la cultura de igualdad de oportunidades de la organización que abarque la comunicación interna y externa.

### Medida 11

- **Objetivo** : Garantizar una normativa interna sobre el uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexista, desarrollando un modelo de comunicación y uso del lenguaje que no discrimine al personal por razón de sexo o género.
- **Acciones** :
  - 11.1 Adoptar un manual de lenguaje inclusivo y promover las herramientas para incorporar el sexo y el género en los contenidos de la investigación y la innovación.
  - 11.2 Garantizar que todas las personas de la organización conozcan el manual de lenguaje inclusivo y las herramientas para incorporar el sexo y el género en los contenidos de la investigación y la innovación.
- **Personas destinatarias** : Dirigidas a toda la plantilla, con el propósito de promover una cultura de igualdad de género dentro de la organización.
- **Cronograma** :
  - 11.1 Segundo trimestre de 2024.
  - 11.2 Tercer trimestre de 2024.
- **Responsable** : La Comisión de Igualdad, el departamento de Comunicación y el departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, del departamento de Comunicación y del departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 11.1 Manual de comunicación inclusiva elaborado antes del 30/06/2024.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	37/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

11.2 Dar a conocer el manual de lenguaje inclusivo antes del 30/09/2024.

#### Medida 12

- **Objetivo** : Revisar los comunicados actuales tanto internos como externos para asegurar un uso de lenguaje y de imágenes inclusivas y evitar la discriminación.
- **Acciones** :
  - 12.1 Revisar y modificar las comunicaciones, documentos escritos e imágenes internas y externas de acuerdo con los manuales de lenguaje inclusivos.
- **Personas destinatarias** : Dirigidas a toda la plantilla del centro ya las personas trabajadoras en el proceso de selección y contratación, con el fin de asegurar su igualdad.
- **Cronograma** :
  - 12.1 Segundo trimestre de 2024.
- **Responsable** : La Comisión de Igualdad y el departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del departamento de Comunicación.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 12.1 Revisar las comunicaciones, documentos e imágenes antes del 30/06/2024.

#### Medida 13

- **Objetivo** : Difundir el Plan de Igualdad en el resto de la plantilla de forma periódica.
- **Acciones** :
  - 13.1 Realizar reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad para ver sus avances.
  - 13.2 Comunicar al resto de la plantilla los avances en materia de igualdad.
- **Personas destinatarias** : Dirigidas a toda la plantilla, con el propósito de promover una cultura de igualdad de género dentro de la organización.
- **Cronograma** :
  - 13.1 Cuarto y segundo trimestre de cada año a partir de 2023/2024.
  - 13.2 Cuarto y segundo trimestre de cada año a partir de 2023/2024.
- **Responsable** : Comisión de Igualdad.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 13.1 Confección de actas en las reuniones de la Comisión de Igualdad.
  - 13.2 Información de información relevante en la plantilla después de las reuniones de la Comisión de Igualdad.

#### 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género

Garantizar la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o género.

#### Medida 14

- **Objetivo** : Garantizar la vigencia y el conocimiento compartido de las actuaciones necesarias en casos de acoso sexual y por razón de sexo o género.
- **Acciones** :
  - 14.1 Revisión del Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual.
  - 14.2 Difusión del Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual.
  - 14.3 Incluir las medidas de detección, prevención y denuncia del acoso sexual y en razón de sexo o género en el proceso de incorporación del nuevo personal.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	38/ 48
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- **Personas destinatarias** : Dirigidas a toda la plantilla, con el propósito de promover la cultura de igualdad y sin acoso dentro de la organización.
- **Cronograma** :
  - 14.1 Tercer trimestre de 2023.
  - 14.2 Tercer trimestre de 2023.
  - 14.3 Tercer trimestre de 2023.
- **Responsable** : Comisión de Igualdad y el departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
- **Indicadores de seguimiento** :
  - 14.1 Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual validado y aprobado antes el 30/09/2023.
  - 14.2 Registro de la entrega/comunicación del protocolo en toda la plantilla antes del 30/09/2023.
  - 14.3 Información de acoso incluida en el proceso de incorporación del nuevo personal antes del 30/09/2023.

#### Medida 15

- **Objetivo** : Garantizar la vigencia y el conocimiento compartido de las actuaciones necesarias en casos de protección de mujeres víctimas de violencia de género.
- 
- **Acciones** :
    - 15.1 Publicar y dar a conocer las medidas a aplicar en casos de mujeres víctimas de violencia de género en toda la plantilla.
    - 15.2 Incluir las medidas a aplicar en casos de mujeres víctimas de violencia de género en el proceso de incorporación del nuevo personal.
  - **Personas destinatarias** : Dirigidas a toda la plantilla, con el propósito de promover la cultura de igualdad y sin violencia dentro de la organización.
  - **Cronograma** :
    - 15.1 Tercer trimestre de 2023.
    - 15.2 Tercer trimestre de 2023.
  - **Responsable** : La Comisión de Igualdad y el departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
  - **Recursos asociados** : Internos, horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del departamento de Recursos Humanos y Contratación Pública.
  - **Indicadores de seguimiento** :
    - 15.1 Registro de la entrega/comunicación del protocolo en toda la plantilla antes del 30/09/2023.
    - 15.2 Información de protección de mujeres víctimas de violencia de género incluida en el proceso de incorporación de nuevo personal antes del 30/09/2023.

 <b>IRB Lleida</b> <sup>3</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	39/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad es el segundo que se implementa en el IRBLleida. Todos los objetivos planteados se encuentran en línea de lo que se diseñó y desarrolló en el primer Plan de Igualdad de la institución.

La determinación de los indicadores que se detallan a continuación y el propio seguimiento del Plan de Igualdad permitirán corregir las desviaciones y determinar en caso necesario su redefinición o ajuste.

En ningún caso se prevén situaciones que no permitan desarrollar el Plan de Igualdad en su totalidad, puesto que la Comisión de Igualdad ha definido con mucho detalle todas las acciones, el cronograma y los recursos.

### 9.1 A VALUACIÓN DE LOS RESULTADOS MEDIANTE MEDIDAS E INDICADORES

Para determinar el nivel de ejecución del Plan de Igualdad, se evaluarán el número total de acciones en las áreas de actuación definidas, determinando por cada una de ellas medidas e indicadores. Específicamente por las diferentes áreas de actuación:

#### 1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad: se han determinado 3 medidas y 12 indicadores.

MEDIDAS	INDICADORES
M1 : Conseguir que la cultura de la igualdad se promueva desde la Dirección y las personas que coordinan equipos.	1.1 Realizar la acción antes del 31/03/2024 , llegando al 100% del colectivo.
	1.2 Obtener una evaluación de satisfacción mínima de 8/10.
M2: Difundir el Plan de Igualdad y las actuaciones diseñadas.	2.1 Realizar la acción antes del 31/12/2023 , llegando al 100% del colectivo.
	2.2 Realizar la acción antes del 31/03/2024 , llegando al 100% del colectivo.
	2.3 Realizar la acción antes del 31/03/2043 , llegando al 100% del colectivo.
	2.4 Obtener una evaluación de satisfacción mínima de 8/10.
M3: Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas específicas, determinar al menos 2 acciones cada año según un calendario de efemérides configurado por su simbolismo en materia de igualdad.	3.1 Si se elige esta acción, el 11 de febrero del año que corresponda, registro de los correos informativos y la información creada.
	3.2 Si se elige esta acción, 22 de febrero del año que corresponda, registro de los correos informativos y la información creada.
	3.3 Si se elige esta acción, el 8 de marzo del año que corresponda, registro de los correos informativos

 <b>IRB Lleida</b> <sup>RS</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	40/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

	y la información creada.
	3.4 Si se elige esta acción, el 21 de junio del año que corresponda, registro de los correos informativos y la información creada.
	3.5 Si se elige esta acción, el 19 de noviembre del año que corresponda, registro de los correos informativos y la información creada.
	3.6 Si se elige esta acción, el 25 de noviembre del año que corresponda, registro de los correos informativos y la información creada.

**2. Selección y contratación de personal:** se han determinado 2 medidas y 7 indicadores.

MEDIDAS	INDICADORES
M4 : Asegurar la igualdad mediante la objetividad de criterios en el proceso de selección interna, evitando la segregación vertical y horizontal.	4.1 Registro de los correos informativos creados.
	4.2 100% de las ofertas revisadas con el compromiso de IRB Lleida por la Igualdad, antes del 31/03/2024.
	4.3 Anexo o formulario realizado con 100% de lengua inclusiva antes del 31/03/2024.
	4.4 Revisión de las ofertas antes de su publicación.
	4.5 En cada proceso de selección a partir del tercer trimestre de 2023, verificar la disponibilidad de la información para las personas que participan del proceso.

MEDIDAS	INDICADORES
M5 : Crear y garantizar un proceso objetivo de contratación, asegurando la igualdad de sexo.	5.1 Realizar la constancia escrita de la difusión de las vacantes internas antes del primer trimestre del año 2024.
	5.2 Revisar que la información de los protocolos y la documentación relacionada con igualdad esté disponible en el proceso de incorporación de nuevo personal antes de 31/03/2024.

**3. Formación:** se ha determinado 1 medida y 3 indicadores.

MEDIDAS	INDICADORES
M6 : Asegurar la igualdad mediante la definición de las necesidades formativas anuales.	6.1 Registrar el Plan anual de formación como fecha límite el 31/12 de cada año de vigencia del plan.
	6.2 Informar de las formaciones existentes en la plantilla antes del 31/12 de cada año de vigencia del plan.
	6.3 Realizar el análisis anual del alcance de la formación con perspectiva de género a 30/06 de cada año de vigencia del Plan, considerando la información de las formaciones del año anterior.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	41/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

**4. Promoción profesional:** se han determinado 3 medidas y 3 indicadores.

MEDIDAS	INDICADORES
M7 : Asegurar la igualdad mediante la objetividad de criterios en el proceso de promoción profesional interna.	7.1 Elaborar el documento de promoción antes del 31/03/2024.
M8 : Potenciar el desarrollo de carreras profesionales de las mujeres para lograr posiciones de responsabilidad en el ámbito de la investigación.	8.1 Realizar la acción antes del 30/09/2025 , llegando al 100% del colectivo.
M9 : Garantizar la paridad en los órganos consultivos y las comisiones de funcionamiento del centro.	9.1 Realizar la acción antes del 30/09/2024.

**5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** se ha determinado 1 medida y 2 indicadores.

MEDIDAS	INDICADORES
M10 : Garantizar que la plantilla conozca las posibilidades y herramientas de conciliación disponibles.	10.1 Información enviada a la plantilla mediante correo electrónico antes del 31/03/2024.
	10.2 Información sobre las medidas de conciliación incluida en el proceso de incorporación de nuevo personal antes del 31/03/2024.

**6. Comunicación:** se han determinado 3 medidas y 5 indicadores.

MEDIDAS	INDICADORES
M11 : Garantizar una normativa interna sobre el uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexista, desarrollando un modelo de comunicación y uso del lenguaje que no discrimine al personal por razón de sexo o género.	11.1 Manual de comunicación inclusiva elaborado antes del 30/06/2024.
	11.2 Dar a conocer el manual de lenguaje inclusivo antes del 30/09/2024.

MEDIDAS	INDICADORES
M12 : Revisar los comunicados actuales tanto internos como externos para asegurar un uso de lenguaje e imágenes inclusivas y evitar la discriminación.	12.1 Revisar las comunicaciones, documentos e imágenes antes del 30/06/2024.
M13 : Difundir el Plan de Igualdad en el resto de la plantilla de forma periódica.	13.1 Confección de actas en las reuniones de la Comisión de Igualdad.
	13.2 Información enviada a la plantilla después de las reuniones de la Comisión de Igualdad.

**7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** se han determinado 2 medidas y 5 indicadores.

MEDIDAS	INDICADORES
M14 : Garantizar la vigencia y el conocimiento compartido de las actuaciones necesarias en casos de acoso sexual y por razón de sexo o género.	14.1 Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo o género validado y aprobado antes el 30/09/2023.
	14.2 Registro de la entrega/comunicación del protocolo en toda la plantilla antes del 30/09/2023.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	42/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

	14.3 Información de acoso incluida en el proceso de incorporación del nuevo personal antes del 30/09/2023.
M15 : Garantizar la vigencia y el conocimiento compartido de las actuaciones necesarias en casos de protección de mujeres víctimas de violencia de género.	15.1 Registro de la entrega/comunicación del protocolo en toda la plantilla antes del 30/09/2023.
	15.2 Información de protección de mujeres víctimas de violencia de género incluida en el proceso de incorporación de nuevo personal antes del 30/09/2023.

## 9.2 EVALUACIÓN DEL PROCESO

La evaluación del proceso se llevará a cabo por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, mediante un procedimiento de actuación definido y pactado, donde se medirá:

- Grado de información y difusión entre la plantilla del IRBLeida.
- Grado de adecuación de recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el momento de la aprobación del mismo son:

Por el IRBLeida:

Nombre	Cargo
Águeda Martínez Barriocanal	Investigadora Senior
Elena Moscatel Mendelsohn	Responsable RRHH y Contratación Pública

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

Nombre	Cargo
Meritxell Martín Garí	Técnica de Investigación
Laura Rumi Carrera	Responsable de la Unidad de Apoyo a la Investigación Clínica

La participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el IRBLeida en el proceso de elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad está recogida formalmente en los

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	43/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

documentos de funcionamiento de la Comisión Negociadora y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Las funciones específicas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar mediante los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas diseñadas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar nuevos o futuros ámbitos de actuación en materia de igualdad.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad e informar de sus avances en el conjunto de la plantilla.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

### 9.3 EVALUACIÓN DEL IMPACTO

La evaluación del impacto del Plan de Igualdad se realizará a la finalización del mismo, con un primer análisis a mitad del período de vigencia.

Los mismos indicadores demostrarán según el nivel de éxito, el impacto real en cada una de las áreas de actuación descritas a continuación:

ÁREAS DE ACTUACIÓN	IMPACTO
<b>1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad</b>	Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección, identificándose una ganancia en la igualdad entre mujeres y hombres.
	Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
	Cambios en la cultura del IRBLleida.
	Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
<b>2. Selección y contratación de personal</b>	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
	Disminución de segregación vertical.
	Disminución de segregación horizontal.
<b>3. Formación</b>	Cambios en la cultura del Centro.
	Cambios en la imagen del Centro.

	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	44/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

	Mejora de condiciones de trabajo.
<b>4. Promoción profesional</b>	Disminución de segregación vertical.
<b>5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>	Cambios en la cultura del Centro.
	Cambios en la imagen del Centro.
	Mejora de condiciones de trabajo.
<b>6. Comunicación</b>	Cambios en la cultura del Centro.
	Cambios en la imagen del Centro.
<b>7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género</b>	Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección, identificándose una ganancia en la igualdad entre mujeres y hombres.
	Aumento del conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual y por razón de sexo o género.



	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	46/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 11. PRESUPUESTO

En el momento de la elaboración y aprobación del presente Plan de Igualdad no se ha solicitado ninguna subvención para la puesta en marcha del Plan de Igualdad en IRBLleida. Si en el transcurso de la vigencia del Plan de Igualdad se identifican fondos de financiación externa para su desarrollo, la Comisión de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Dirección del IRBLleida valorarán la preparación y presentación de solicitudes para su obtención.

A continuación se detalla el presupuesto aproximado de las áreas y acciones que requerirán financiación para su desarrollo. Se especifica por cada área y acción, el importe anual y el importe total en los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

ÁREAS y ACCIONES	IMPORTE
Área 1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad. Acción 1.1. Conseguir que la cultura de la igualdad se promueva desde la dirección y las personas que coordinan equipos.	900 € x 4 = 3.600 €
Área 1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad. Acción 2.1. Definir el contenido de la formación mínima necesaria en materia de igualdad para todas las personas de la comisión de igualdad, elaborando un cuestionario final para medir los aprendizajes.	1.000 € x 4 = 4.000 €
Área 1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad. Acción 2.2. Garantizar que todas las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad, así como los nuevos integrantes realicen la formación y el cuestionario de validación de aprendizajes.	
Área 1. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de igualdad. Acciones 3.1. a 3.6. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas específicas, determinar al menos 2 acciones cada año según un calendario de efemérides configurado por su simbolismo en materia de igualdad.	2.650 € x 4 = 10.600 €
Área 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género. Acción 14.2. Difusión del Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual.	
Área 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género. Acción 14.3. Incluir las medidas de detección, prevención y denuncia del acoso sexual y en razón de sexo o género en el proceso de incorporación del nuevo personal.	750 € x 4 = 3.000 €
<b>TOTAL</b>	<b>5.300 € x 4 = 21.200 €</b>

Este presupuesto no es vinculante. No será necesario agotar el crédito especificado por cada anualidad. Tampoco se arrastrará el importe no ejecutado de una anualidad a la siguiente.

 <b>IRB Lleida</b> <sup>3</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	FP	Código	Creado	Rev.	Pág
	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	DI002	FP009	21/02/2023	2	47/ 48
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se prevén de forma específica en este Plan de Igualdad, éste deberá revisarse si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2. del Real Decreto Ley 901/2020 de 13 de octubre, y que se describen a continuación:

- a) Cuando deba realizarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su carencia de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatuto jurídico del Centro.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de forma sustancial la plantilla del centro, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de los convenios que sean de aplicación en cada momento, y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene al centro por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género, o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de que sea necesario modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que realizará las actuaciones que resulten necesarias de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, si en el proceso de resolución de las mismas no se alcanzan al menos una mayoría simple en el seno de la misma, podrán recurrir a los organismos oficiales responsables de la mediación y conciliación laboral, acreditados por a tal fin. Las modificaciones en el Plan de Igualdad tendrán que ser aprobadas por la Dirección del IRBLleida y los órganos consultivos y de gobierno que consideren.