



PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT 2022 - 2025

1. INTRODUCCIÓ

- 1.1. Compromís de l'Institut Josep Carreras
- 1.2. Missió, visió i valors
- 1.3. Justificació del Pla d'Igualtat
- 1.4. Procés metodològic d'elaboració del Pla
- 1.5. Composició i funcionament de la comissió

2. DIAGNÒSTIC I ANÀLISIS

- 2.1. Base quantitativa
- 2.2. Base qualitativa
- 2.3. Conclusions del diagnòstic
- 2.4. Resultats de l'auditoria retributiva

3. PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

- 3.1. Objectius
- 3.2. Àrees d'igualtat i diversitat
- 3.3. Accions
 - 3.3.1. Millora del procés de selecció i del procés de gestió del mateix.
 - 3.3.2. Captació de talent femení d'origen internacional.
 - 3.3.3. Ús de llenguatge inclusiu.
 - 3.3.4. Actualització i difusió del protocol d'assetjament.
 - 3.3.5. Cicle de xerrades / seminaris per al personal en perspectiva de gènere a l'àmbit científic de l'IJC
 - 3.3.6. Formar la plantilla en matèria d'igualtat i diversitat.
 - 3.3.7. Millores en les mesures de conciliació.
 - 3.3.8. Difondre i comunicar totes les polítiques internes de l'IJC.
 - 3.3.9. Millorar la gestió del temps per a una millor conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
 - 3.3.10. Anàlisi de riscos psicosocials.

4. PLANIFICACIÓ I COMUNICACIÓ

- 4.1. Cronograma
- 4.2. Seguiment, avaluació i revisió
- 4.3. Difusió
- 4.4. Recursos
- 4.5. Modificació del pla i tractament de discrepàncies

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Compromís de l'Institut Josep Carreras

Benvolgudes i Benvolguts,

L'IJC té una forta convicció i compromís per la presentació del nostre pla d'igualtat i diversitat que neix com a objectiu la millora d'una societat canviant, transparent, tolerant, diversa i igualitària per a l'avenç de la ciència i el desenvolupament de la recerca respectant sempre els drets i deures fonamentals. Creiem doncs que els beneficis del pla d'igualtat i diversitat de l'IJC per la societat científica i la societat en general és inqüestionable.

Els plans d'igualtat d'oportunitats i diversitat de gènere consisteixen en una col·lecció d'enfocaments adequats per eliminar les barreres al reclutament, la retenció i la progressió professional, especialment de dones investigadores. Tanmateix, tracten de consolidar el respecte, d'enfortir les dimensions de gènere i diversitat en la investigació i sensibilitzen generalment el biaix de gènere en l'avaluació de mèrit científic.

A l'IJC estem compromesos en l'ús i la bona pràctica per la igualtat d'oportunitats i seguirem en aquesta direcció constant gràcies a l'anàlisi de la nostra situació actual, el diagnòstic tant qualitatiu i quantitatiu del 2020 i amb les noves premisses legislatives del mateix 2020 per integrar el registre retributiu i auditoria retributiva com un pas més en el futur del nostre compromís, així com en les accions creades per a tal efecte.

Aquest pla està abordat gràcies a la comissió d'igualtat i diversitat del centre, el comitè d'empresa i el suport constant dels/les nostres investigadors/es del centre que han fet possible aquesta creació.

El pla consisteix en un conjunt d'accions que es duran a terme durant 2022 – 2024, emmarcat dins del nostre segell d'excel·lència de HRS4R i segueix els seus principis i responsabilitats descrits en la Carta Europea per investigadors/es, i el Codi de Bona conducta de Reclutament dels investigadors/es, on entre d'altres, s'especifiquen els principis d'igualtat i diversitat.

Amb la participació i compromís de tots/es farem del nostre Institut un lloc de treball que facilitarà a tots els seus col·laboradors poder aconseguir el seu màxim potencial amb la garantia de que seran tractats de forma justa i sense discriminació de cap tipus.

Cordialment,

La direcció

Badalona, 20 de gener de 2022

1.2. Missió, visió i valors

L'Institut de Recerca contra la Leucèmia Josep Carreras (IJC), centre CERCA de la Generalitat de Catalunya, es va constituir amb l'objectiu d'impulsar la investigació biomèdica i el desenvolupament de la medicina personalitzada de les hemopaties malignes i, especialment, de la leucèmia. Es tracta d'un centre sense precedents que, amb el treball i rigor de les seves investigadors/es, utilitza les tecnologies més innovadores per intentar guanyar-li la partida a la leucèmia i les altres hemopaties malignes.

A l'actualitat el nostre centre compte amb 39 grups de recerca distribuïts en els dos programes d'investigació:

- Programa d'Epigenètica i Biologia del Càncer i la Leucèmia
- Programa d'Hematologia Experimental i Clínica

Els diferents grups de recerca es troben distribuïts en 5 campus:

- Campus Clínic-UB
- Campus ICO/Germans Trias i Pujol
- Campus Sant Pau/UAB
- Campus ICO/IdIBGI
- Campus Mar

La nostra **missió, la nostra raó de ser**: és investigar els aspectes epidemiològics, preventius, clínics, traslacionals i bàsics de la leucèmia i altres malalties hematològiques malignes mitjançant la innovació per aconseguir la seva curació.

La **visió, el que ens inspira a llarg termini**: de l'Institut de Recerca contra la Leucèmia Josep Carreras és ser un multi campus d'investigació excel·lent, referent en el món; que contribueixi a la millora dels resultats i a la curació dels pacients afectats de leucèmies i altres hemopaties malignes, mitjançant la innovació, la sostenibilitat, la responsabilitat social, el talent i l'experiència professional.

Els nostres **valors**, els nostres principis ètics i de funcionament que guien la cultura i el treball quotidià de l'IJC:

- | | |
|---|--|
| • Altruisme | • Perseverança |
| • Orientació al pacient | • Millora contínua |
| • Compromís professional | • Innovació metodològica, científica i tecnològica |
| • Convivència | • Sostenibilitat mediambiental |
| • Respecte | • Austeritat |
| • Alineació Campus - Fundació | • Transparència |
| • Lideratge Científic | • Implicació social |
| • Col·laboració | |
| • Integració Investigació - Assistència | |

1.3. Justificació del Pla d'Igualtat

Seguint amb la nostra convicció i compromís, l'IJC ja va formalitzar de forma participativa en el Campus Can Ruti un pla d'Igualtat conjunt amb altres institucions. Aquesta integració de centres per desenvolupar el Pla D'igualtat inter-centres fou un primer pas de compromís per la igualtat i la diversitat.

En referència al pla estratègic de l'IJC 2018 - 2022 ja es varen definir els seus 5 eixos estratègics següents emmarcant ja el Pla d'Igualtat d'oportunitats com un eix important:

- Eix d'investigació i desenvolupament I
- Eix de Governança i Gestió II
- **Eix del Focus en les persones III**
- **Eix Focus en els professionals IV**
- Eix en la Docència V

Durant el 2018, l'IJC va constituir un comitè HRS4R format per personal investigador, tècnic i administratiu que va dissenyar un qüestionari per identificar els punts forts i febles de l'institut. S'ha desenvolupat un pla d'acció que s'executarà durant els propers cinc anys, establint accions específiques per resoldre els problemes que menys s'implementen en aquest moment. Atorgat el segell al 2019, es va assignar l'acció de crear un Pla d'Igualtat del centre.

A banda, **Charter & Code** proposa el Codi de conducta i les millors pràctiques cap a l'excel·lència en la gestió de persones en centres de recerca i universitats europees, basat en 40 principis. Entre els 40 principis, hi ha diverses al·lusions explícites a factors d'igualtat i diversitat, com ara:

- **Nº 10 - No discriminació**
- **Nº 27 - Equilibri de gènere**

Una de les primeres mesures incloses al pla d'acció HRS4R és la creació d'una Comissió de Gènere i Diversitat. Aquest comitè, format per investigadors diferents rols professionals, s'encarrega d'analitzar tot el que té a veure amb la igualtat d'oportunitats i la diversitat.

Pel que fa a la legislació espanyola, el principi d'igualtat de gènere apareix en el conjunt de lleis que, de manera general o específica, regulen les institucions de recerca. Per una banda, és fonamental referir-se a la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que afecta, entre altres àmbits, el lloc de treball i les empreses privades.

Els articles 45 i 46 d'aquesta llei detallen una de les mesures establertes:

- **La redacció de plans d'igualtat.** Article 45. Elaboració i aplicació de plans d'igualtat. 1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en el lloc de treball i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'han de negociar i, si escau, acordar-se amb els representants legals dels treballadors/es de la manera que determina la legislació laboral.
- Article 46. Concepte i contingut del pla d'igualtat de l'empresa.
 1. Els plans d'igualtat d'empresa són un conjunt ordenat de mesures adoptades per després de fer un diagnòstic de la situació, per aconseguir la igualtat de tracte a la companyia entre homes i dones i per eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius específics d'igualtat, i les estratègies i pràctiques a adoptar, així com l'establiment d'efectius sistemes de seguiment i avaluació per a la consecució dels objectius fixats.
 2. Per assolir els objectius fixats, el pla d'igualtat pot incloure, entre altres coses, l'accés l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, remuneració, organització del temps de treball per tal de promoure, en termes d'igualtat entre dones i homes, el treball, el personal i la conciliació familiar i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 3. El pla d'igualtat inclourà la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials sobre determinats centres de treball.

Dins del marc legal, cal destacar també el Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. Aquest decret respon a la necessitat de desenvolupar reglamentàriament les qüestions a les que es refereix l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març esmentada, així com altres aspectes, d'acord amb l'habilitació de la disposició final tercera d'aquesta llei.

Igualment, el Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, complementa la regulació continguda al Real Decret 901/2020 pel que fa al registre retributiu i les auditories retributives.

1.4. Procés metodològic d'elaboració del Pla

La redacció d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Diversitat s'ha dut a terme seguint les fases que es detallen a continuació:

- Elaboració del diagnòstic de la situació de gènere a l'IJC.
- Validació dels resultats amb la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i Diversitat.
- Elaboració d'un primer esborrany del pla i discussió sobre els eixos estratègics i la seva prioritització amb els membres de la Comissió.
- Redacció del pla.
- Revisió final i aprovació formal del Pla d'Igualtat per part de la comissió negociadora.
- Presentació del document a la Direcció i governança de l' IJC.
- Publicació a la web pública de l'IJC



1..5. Composició i funcionament de la comissió

Tal com es detalla en el *Real Decreto 901/2020*, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, les competències de la comissió negociadora són:

Article 6:

"1. La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*
 - b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.*
 - c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.*
 - d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.*
 - e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.*
 - f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*
- 2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.*
- 3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno."*

La **comissió d'igualtat i diversitat** de l'IJC, per tal de donar veu a tots els perfils, està formada per la següent diversitat de representants, de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i la representació de l'empresa; i de manera paritària també entre dones i homes:

Com a representants de l'empresa:

- Esteban Ballestar (*Group Leader*)
- Joan Josep Bech (Tècnic especialista de la Unitat de Proteòmica)
- Núria Jané (*HR Manager*) fins 01/04/2022 – la substitueix Leticia Chico (*HR Manager*) des del 04/04/2022

Com a representants de les persones treballadores:

- Emili Cid (Investigador Postdoctoral i President del Comitè d'Empresa)
- Mar Mallo (Cap unitat de Microarrays i Secretària del Comitè d'Empresa)
- Jessica Tijero (Tècnica de laboratori i membre del Comitè d'Empresa)

D'altra banda, l'IJC compta amb persones convidades a la comissió per donar suport i seguiment del futur pla, amb veu però sense vot, com:

- Biola Javierre (*Group Leader*)
- Laia Lagunas (*International Project Manager*)
- Carolina Carmona (*HR Officer*) fins el 06/03/2022 – la substitueix la Irene Latorre (*HR Officer*) des del 01/05/2022

A més a més, comptem amb el suport de personal extern expert en la matèria:

- Gina Gómez (Consultora d'INGECAL)

La comissió d'igualtat i diversitat, té la responsabilitat de vetllar per a l'aplicació de les mesures proposades i dur a terme el seu seguiment, així com proposar-ne de noves.

Persona responsable del pla

La Comissió d'igualtat i diversitat de l'Institut de Recerca contra la Leucèmia Josep Carreras, amb la conformitat de la direcció, designa com a responsable de l'organització, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat:

Nom:	Núria Jané
Càrrec:	HR Manager
Departament:	<i>Human Resources</i>

Donat que la Núria Jané ja no treballa a IJC, la persona responsable del pla serà la Leticia Chico, la nova *HR Manager*.

2. DIAGNÒSTIC I ANÀLISI

L'informe de diagnòstic proporciona una visió detallada de la situació d'igualtat d'oportunitats i diversitat entre dones i homes a l'Institut. Durant aquest procés, s'han realitzat activitats de recollida d'informació, d'anàlisi i de debat intern, per tal d'identificar oportunitats de millora i formular propostes que poden integrar-se a les accions d'igualtat del Pla d'accions de l'Institut Josep Carreras.

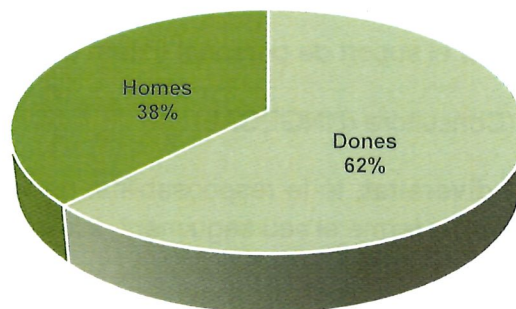
El diagnòstic i l'anàlisi realitzats han estat basats en les dades del personal contractat a data 31 de desembre de 2020.

El diagnòstic es fonamenta en variables d'anàlisi quantitatives i qualitatives, i recull una selecció d'oportunitats de millora per afrontar i, a partir d'aquestes, definir objectius i accions de millora concrets.

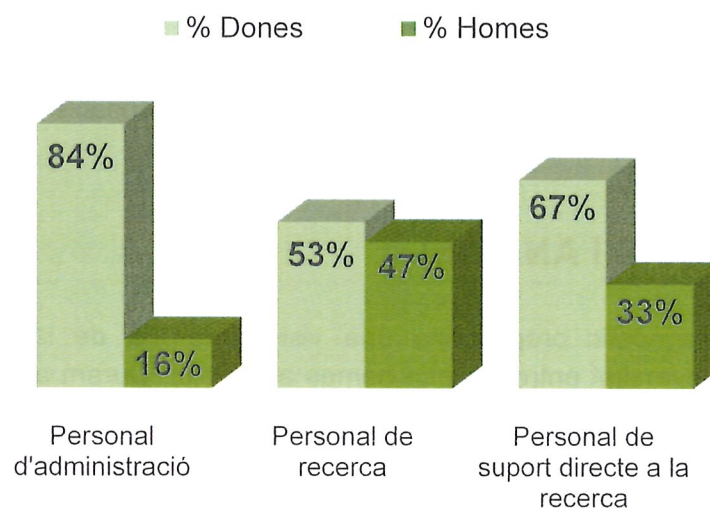
2.1. Base quantitativa

A continuació es posen en rellevància les dades més importants extretes de l'informe diagnòstic amb les observacions corresponents.

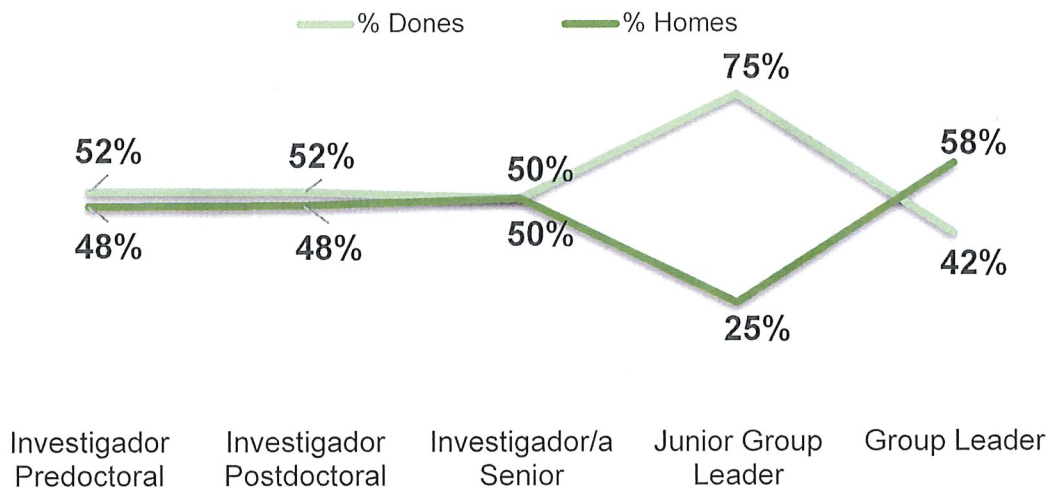
A 31/12/2020, de les 165 persones contractades 103 són dones (62%) i 62 són homes (38%). La proporció de dones i homes a l'empresa es troba equilibrada.



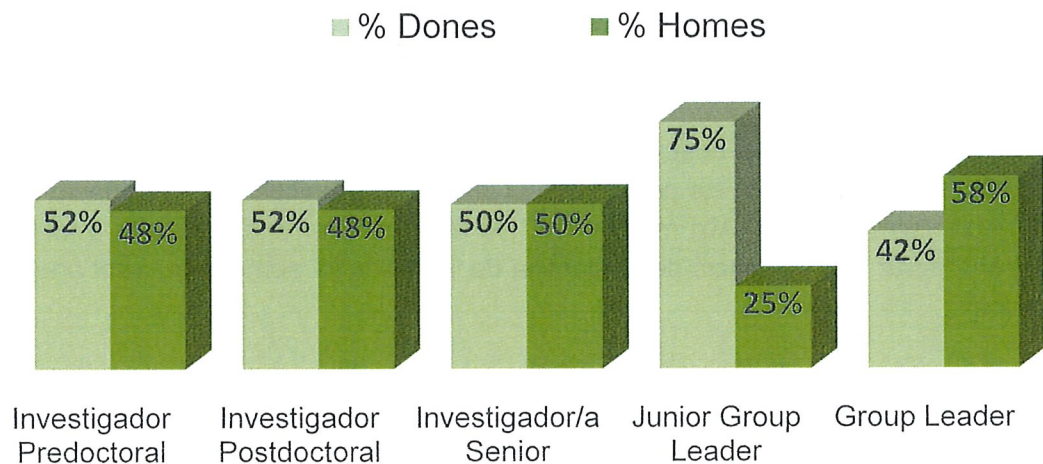
Dels tres col·lectius en que es distribueix el personal laboral de l'IJC; personal de recerca, personal que dona suport directe a la recerca i del personal d'administració, s'observa que la proporció de dones i homes es troba equilibrada. Pel que fa al col·lectiu que dona suport directe a la recerca i l'administració, la proporció de dones i homes és superior a favor de les dones.



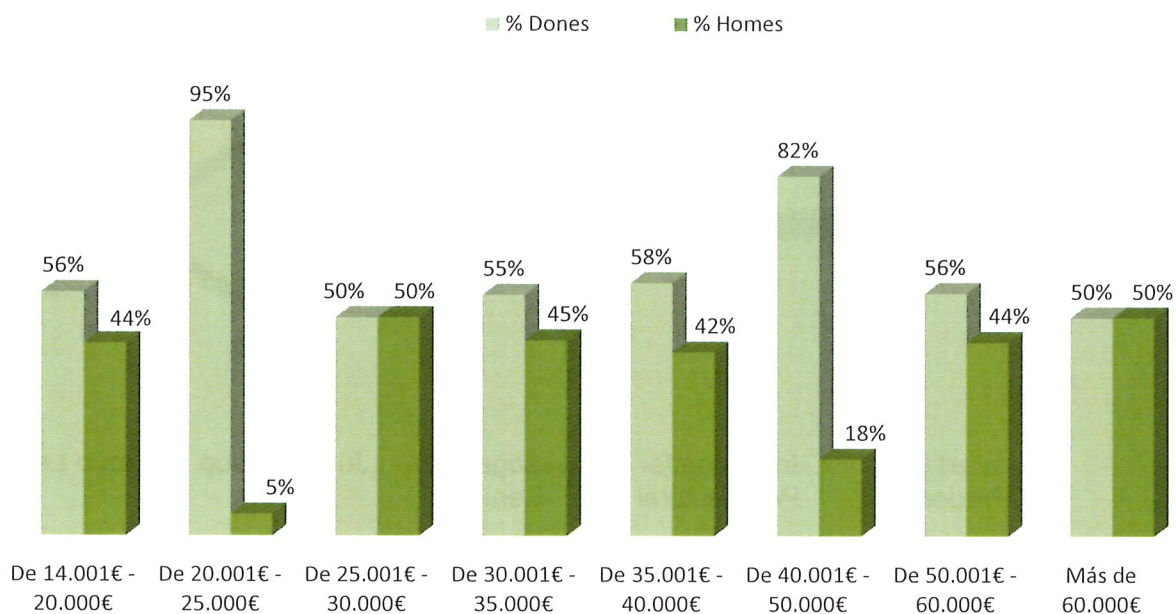
A més, és important veure com es troba distribuït el personal de recerca en les diferents categories, doncs cal destacar que la famosa gràfica de les tisores present a la majoria de centres i organitzacions dedicades a la recerca, no es dona al nostre Institut.



Els nostres perfils de recerca a l'IJC estan distribuïts de la següent manera:



A continuació es mostren les dades sobre la distribució del personal per franges de salari brut anual.



2.2. Base qualitativa

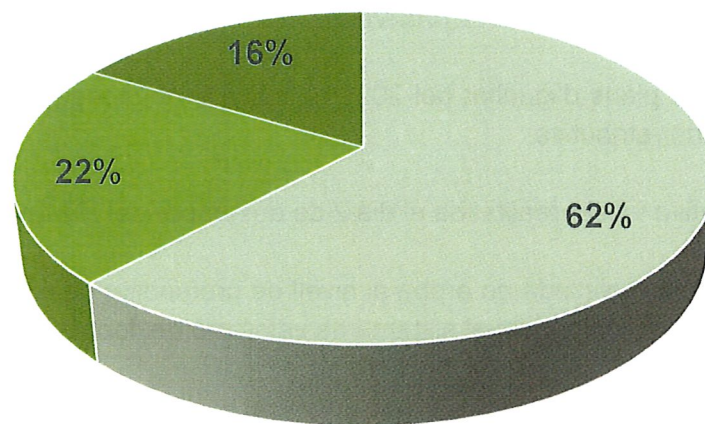
La base qualitativa del nostre diagnòstic ha tingut en compte, tant les polítiques presents del nostre centre, com els procediments interns, comunicacions, informació de la nostra web i xarxes socials. Així mateix, l'IJC va elaborar i fer una enquesta a tot el personal per enfortir la participació de la plantilla de la institució, sempre valorant àrees d'interès com:

- Variables d'edat, gènere i nacionalitat
- Coneixements de les nostres guies i polítiques internes
- Llibertat de pensament i expressió
- Polítiques d'igualtat d'oportunitat
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Comunicació i llenguatge
- Formació
- Selecció i contractació
- Prevenció de risc sexual i per raó de sexe

Exemple de resposta:

*L'IJC afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte la jornada de treball?*¹

■ Si ■ No ■ Prefereixo no especificar



2.3. Conclusions del diagnòstic

L'anàlisi realitzat per la Comissió d'igualtat i diversitat de l'IJC, conclou que l'Institut no mostra biaix de gènere en cap de les variables analitzades. No obstant això, hi ha alguns aspectes que es poden millorar en termes de conciliació de la vida laboral i familiar. Tant les dades qualitatives com quantitatives mostren certes disfuncions que s'han de corregir. Aquestes disfuncions s'observen, en la seva major part, en el gènere femení. En ser un centre de recerca internacional, destaca la baixa presència de talent femení europeu, però no es disposa de dades comparables d'altres centres de recerca propers i es desconeixen les causes reals de la infrarepresentació femenina internacional. En qualsevol cas, s'intueix que les condicions laborals poden ser la causa principal, ja que s'observa que el 90% de les dones internacionals provenen de països amb condicions laborals i de conciliació menys favorables que Espanya. Així mateix, cal fer un seguiment de l'evolució dels Líders del Grup Júnior per veure si la proporció de dones/homes es manté tan aviat com aquestes persones tinguin l'oportunitat de promocionar.

D'aquesta manera, es considera necessari impulsar iniciatives per millorar la conciliació laboral i familiar, com la flexibilitat, el treball a distància, la millora de les condicions laborals, etc ... ja que s'observa que les persones que majoritàriament tenen necessitats

de conciliació són dones i que es considera un aspecte crític per a l'atracció de talent femení.

També hi ha un cert desconeixement de les mesures ja existents a la institució (mesures de conciliació, protocol de prevenció de l'assetjament,...), per la qual cosa s'ha de millorar la seva difusió i implementació per part dels departaments responsables. A més de detectar la necessitat de formar tot el personal en matèria d'igualtat i diversitat, i revisar l'adequació del llenguatge utilitzat en les comunicacions externes i internes.

Finalment, cal destacar que el comitè assenyala que en el futur es podria millorar la recopilació d'algunes dades del personal (formació, adhesió a mesures de conciliació, etc.) per tal de disposar de dades més clares i objectives de seguiment i avaluació.

2.4. Resultats de l'auditoria retributiva

Un dels reptes dels plans d'igualtat del 2021 ha estat la nova legislació en matèria de retribució i auditoria retributiva.

L'auditoria retributiva va ser realitzada el dia 2 de desembre de 2021 per INGEAL, S.L

Donat que l'auditoria realitzada no arriba al nivell de profunditat desitjat, es decideix fer una nova auditoria un cop revisat el sistema de valoració de llocs de treball.

3. PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

3.1. Objectius

El Pla actual és el resultat d'un procés de treball desenvolupat pels membres de la comissió durant els darrers mesos; l'anàlisi de la situació actual (31.12.2020) tenint en compte les dades quantitatives i qualitatives analitzades al diagnòstic. El nostre ambició Pla inclou 13 accions que s'implementaran en els propers 3 anys.

Objectius a llarg termini

Els objectius a llarg termini presentats constitueixen el marc de referència d'aquest Pla d'Igualtat de l'IJC.

- Integrar la igualtat en els valors i la cultura de l'Institut.
- Assegurar-se que el personal de l'Institut gaudeix de les mateixes oportunitats i beneficis per al desenvolupament del seu potencial professional.
- Garantir la igualtat de condicions entre dones i homes en els processos de selecció.
- Introduir la perspectiva de gènere en la política lingüística de l'Institut.
- Promoure una cultura inclusiva promovent la flexibilitat, col·laboració i participació.
- Garantir la igualtat retributiva.

Objectius a curt termini

Els objectius a curt termini que s'estableixen a continuació estan alineats amb els objectius generals i permeten realitzar-los.

- Assegurar que les estadístiques inclouen, sempre que sigui possible, dades desagregades.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en qualsevol categoria laboral i/o professional.
- Garantir l'ús no discriminatori en la comunicació lingüística i corporativa.
- Prevenir i resoldre situacions d'assetjament o assetjament sexual per motius de sexe.
- Consolidar polítiques de conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- Complir amb la nova legislació en matèria d'igualtat.
- Obtenir la percepció del personal respecte a la igualtat d'oportunitats en qualsevol categoria laboral i/o professional i polítiques de conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- Garantir el compliment de la legislació en matèria de diversitat funcional.

3.2. Àrees d'igualtat i diversitat

A partir de les propostes de millora recollides a l'Informe diagnòstic de situació de l'IJC, han sorgit accions per implementar aglutinades per temes. Aquestes accions suposen una millora de les condicions de treball establertes legislativament.

Les accions a realitzar han estat dissenyades per a la consecució dels objectius del Pla d'Igualtat i es planifiquen individualment en l'Annex I d'aquest document.

Els àmbits d'actuació i les accions planificades són les següents:

Selecció i promoció > *Gender Equality in recruitment and career progression*

Acció 1: Millora del procés de selecció i del procés de gestió del mateix

Infrarrepresentació femenina > *Gender Balance in leadership & decision making*

Acció 2: Captació de talent femení d'origen internacional..

Comunicació i llenguatge

Acció 3: Ús de llenguatge inclusiu.

Prevenició de l'assetjament > *Measures against gender-based violence including sexual harassment*

Acció 4: Actualització i comunicació del protocol de prevenició de l'assetjament.

Integració de la perspectiva de gènere a la recerca > *Integration of the Gender dimension into research and teaching content*

Acció 5: Cicle de xerrades / seminaris pel personal en perspectiva de gènere i diversitat a l'àmbit científic del IJC.

Formació

Acció 6: Formació a la plantilla en matèria d'igualtat i diversitat.

Conciliació i co-responsabilitat > *Work Life Balance & Organizational Culture*

Acció 7: Diversitat funcional: sessió informativa sobre els avantatges de declarar una discapacitat reconeguda

Acció 8: Millores de les mesures de conciliació.

Acció 9: Revisió i difusió de les mesures de conciliació.

Acció 10: Millora de la gestió del temps.

Acció 13: Increment de la diversitat funcional.

Condicions laborals

Acció 11: Enquesta de riscos psicosocials.

Acció 12: Anàlisi i actualització sistema professional, descripcions lloc de treball i valoracions.

3.3. Accions

ACCIÓ 1		Millora del procés de selecció i del procés de gestió del mateix	
Data inici:	3T 2022	Data final:	4T 2023
Objectius a curt termini:	Implementar les pràctiques d'OTM-R en els processos de selecció de personal, així com la millora de la comunicació a les persones candidates de l'estat dels processos de selecció i del seguiment i la informació disponible de les persones candidates a un procés de selecció.		
Objectius a llarg termini:	Garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones candidates en els processos de selecció de l'IJC i la gestió més eficient i transparent dels processos de selecció.		
Descripció:	Revisar i documentar els processos de selecció i els procediments existents i adaptar-los als requisits OTM-R ² (obert, transparent i basat en el mèrit) segons la guia de la Comissió Europea. Dissenyar i implementar un nou portal de selecció.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	- Realització del test d'autoavaluació OTM-R al principi i al final de la implantació. - Mostreig de les dades quantitatives en relació amb el nombre d'incorporacions i les candidatures rebudes de dones i homes per als processos de selecció.		
Indicador:	- Resultat test d'autoavaluació OTM-R al principi i al final de la implantació. - % de les candidatures de dones en relació al total de les candidatures rebudes. - % de les incorporacions de dones en relació al total de les incorporacions realitzades. - Evolució del número de processos de selecció gestionats íntegrament a través del portal en relació amb el nombre total de processos de selecció gestionats a l'IJC.		
Personal destinatari:	Personal participant en els processos de selecció.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH. Pressupost inclòs dins del projecte de la intranet.		
Mecanismes de comunicació:	Comunicat intern per correu electrònic sobre la implantació de la intranet i la seva aplicabilitat a tot el personal. Comunicació externa del portal de selecció a través del web (<i>work with us</i>) i publicacions d'ofertes.		
Comentaris:			

1. OTM-R Open and transparent merit based – recruitment
<https://www.euraxess.es/spain/services/open-transparent-and-merit-based-recruitment-researchers>

ACCIÓ 2		Captació de talent femení d'origen internacional	
Data inici:	1T 2023	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Atraure candidatures d'investigadores postdoctorals de la UE i no espanyoles.		
Objectius a llarg termini:	Equiparar la proporció de dones i homes de l'IJC amb nacionalitat de la UE no espanyola.		
Descripció:	Atraure dones investigadores estrangeres fomentant i oferint el nostre servei de reubicació familiar i les polítiques de conciliació de la vida personal i laboral a les ofertes de treball. Elaboració d' una guia d' acollida del personal estranger.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Anualment s'analitzaran les dades quantitatives en relació amb les candidatures rebudes de dones i homes de la UE (no espanyoles) per als processos de selecció.		
Indicador:	- Núm. de candidatures rebudes de dones de la UE no espanyoles/el total de candidatures rebudes de persones de la UE no espanyoles. - Núm. de candidatures rebudes d'homes de la UE no espanyols/el total de candidatures rebudes de persones de la UE no espanyoles. - Núm. de candidatures incorporades de dones de la UE no espanyoles/el total de candidatures rebudes de persones de la UE no espanyoles. - Núm. de candidatures d'homes de la UE no espanyols/el total de candidatures rebudes de persones de la UE no espanyoles.		
Personal destinatari:	Personal estranger participant en els processos de selecció. Noves incorporacions a l'IJC de personal estranger.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans, Unitat de Comunicació.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH i Unitat de Comunicació.		
Mecanismes de comunicació:	Ofertes de treball i publicacions externes.		
Comentaris:			

ACCIÓ 3		Ús de llenguatge inclusiu	
Data inici:	1T 2023	Data final:	1T 2024
Objectius a curt termini:	Sensibilitzar i comunicar la necessitat d'utilitzar llenguatge no discriminatori.		
Objectius a llarg termini:	Garantir que totes les comunicacions de l'Institut utilitzin llenguatge inclusiu.		
Descripció:	Dissenyar una guia de llenguatge inclusiu que ajudi a tot el personal de l'IJC a millorar les seves comunicacions, en català i anglès. Així mateix es pretén comunicar la guia i fomentar l'ús del llenguatge inclusiu entre el personal de l'Institut.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	- Publicació i comunicació de la guia. - Mostreig anual de comunicacions (10 mostres anuals de comunicació a nivell institucional).		
Indicadors:	- Número de comunicacions correctes des del punt de vista del llenguatge inclusiu/nombre de comunicacions revisades.		
Personal destinatari:	Tot el personal de l'IJC.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans i Unitat de Comunicació.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans, Unitat de Comunicació i Comissió Igualtat i Diversitat.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH i Unitat de Comunicació.		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna.		
Comentaris:			

ACCIÓ 4		Actualització i difusió del protocol d'assetjament	
Data inici:	1T 2023	Data final:	2T 2024
Objectius a curt termini:	Actualitzar el protocol d'assetjament del qual l'IJC ja disposa i garanteix que és conegut per tot el personal de l'IJC.		
Objectius a llarg termini:	Garantir la correcta gestió de la prevenció de l'assetjament a l'IJC.		
Descripció:	Revisar i actualitzar el protocol d'assetjament del qual l'IJC ja disposa, contemplant els diferents tipus d'assetjament que puguin donar-se, definint les persones de referència i les mesures preventives. També es pretén formar les persones de la comissió sobre l'assetjament i la seva gestió.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	- Protocol actualitzat. - Núm. de comunicacions a la plantilla. - Repetició de l'enquesta d'Igualtat al personal de l'IJC - Formacions realitzades.		
Indicadors:	- % de persones enquestades que han respost conèixer el protocol d'assetjament. - Persones que han rebut la formació/persones de la comissió.		
Personal destinatari:	Tot el personal de l'IJC.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans, Direcció i Comissió Igualtat i Diversitat.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	El protocol es comunicarà a través de la intranet i e-mail i a més serà inclòs en el pla d'acollida.		
Comentaris:	Un cop a l'any es farà una enquesta per veure indicadors.		

ACCIÓ 5	Cicle de xerrades/seminaris per al personal en perspectiva de gènere en l'àmbit científic de l'IJC		
Data inici:	1T 2023	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Reforçar la dimensió de gènere en els projectes de recerca.		
Objectius a llarg termini:	Crear conscienciació sobre la importància de la perspectiva de gènere en la recerca, i formar les investigadores i els investigadors sobre com incloure aquesta perspectiva.		
Descripció:	Es realitzaran xerrades anuals per reforçar i conscienciar sobre la importància de la perspectiva de gènere en la recerca.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Xerrades/seminaris realitzats.		
Indicadors:	Núm. persones que han assistit a les xerrades/núm. de persones en plantilla científica.		
Personal destinatari:	Tot el personal de l'IJC.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna.		
Comentaris:			

ACCIÓ 6	Formar la plantilla en matèria d'igualtat i diversitat		
Data inici:	1T 2023	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Sensibilització i formació del personal en matèria d'igualtat.		
Objectius a llarg termini:	Incloure formació en biaixos inconscients per a diferents col·lectius i sensibilitzar en matèria d'igualtat en general.		
Descripció:	S'impartirà formació a diferents col·lectius en diversos formats, abordant biaixos inconscients per així incrementar la sensibilitat en matèria d'igualtat i diversitat (gènere, diversitat funcional, diversitat sexo-afectiva, entre d'altres)		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Informe periòdic.		
Indicadors:	Nombre formacions realitzades Resultats enquesta de satisfacció.		
Personal destinatari:	Tot el personal de l'IJC.		
Personal responsable:	Comissió d'Igualtat i Diversitat i Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna		
Comentaris:			

ACCIÓ 7	Diversitat funcional: sessió informativa sobre els avantatges de declarar una discapacitat reconeguda		
Data inici:	4T 2022	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Sensibilització i formació del personal en matèria de discapacitat.		
Objectius a llarg termini:	Promoure una cultura inclusiva en què les persones es connectin entre si i promoguin la col·laboració, la flexibilitat i la participació a més d'entendre les avantatges de declarar una discapacitat reconeguda.		
Descripció:	S'impartirà formació a diferents col·lectius per abordar com declarar una discapacitat reconeguda. Es crearà una infografia sobre els beneficis de declarar la pròpia discapacitat i suport per facilitar a declarar la pròpia discapacitat.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Xerrades realitzades i infografia comunicada.		
Indicadors:	Xerrades realitzades. Enquesta de satisfacció. Infografia realitzada i comunicada. Augment del nombre de persones que declaren la discapacitat.		
Personal destinatari:	Enquesta anual.		
Personal responsable:	Comissió d'Igualtat i Diversitat i Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Tot el personal de l'IJC.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna		
Comentaris:			

ACCIÓ 8	Milliores de les mesures de conciliació		
Data inici:	4T 2022	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Incorporar noves mesures de conciliació, així com millorar les existents.		
Objectius a llarg termini:	Millorar la conciliació de la vida personal i laboral.		
Descripció:	Aprovació de noves mesures de conciliació laboral, en les àrees següents: - Flexibilització de la jornada laboral - Horaris de reunions i seminaris - Jornada laboral anual Difusió dels canvis introduïts a tota la plantilla.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Aprovació de noves mesures.		
Indicadors:	Seguiment de l'adhesió per part del personal de l'IJC. - Enquesta: nivell de satisfacció en les mesures de conciliació. - Núm. de noves mesures acordades i/o millorades.		
Personal destinatari:	Tot el personal de l'IJC.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans, Gerència i Comitè d'Empresa.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans, Gerència i Comitè d'Empresa.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	La normativa actualitzada es comunicarà a través de la intranet i correu electrònic, a més serà inclosa en el pla d'acollida.		
Comentaris:			

ACCIÓ 9	Difondre i comunicar totes les polítiques internes de l'IJC en relació a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar: guia interna i protocol de teletreball		
Data inici:	4T 2022	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Elaboració i execució d'un pla per a la millor difusió al personal de l'Institut del protocol de teletreball, i de les polítiques internes per tal d'afavorir la utilització de les mesures de conciliació disponibles.		
Objectius a llarg termini:	Millorar la conciliació de la vida personal i laboral i aconseguir que els treballadors coneguin les mesures de conciliació establertes i les seves característiques		
Descripció:	Es realitzaran comunicats semestrals del protocol que regula el teletreball i de les diferents polítiques internes, i es crearan unes FAQS amb l'objectiu de facilitar-ne les consultes, per millorar la conciliació de la vida personal i laboral.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	- Creació de bibliografia en la matèria. - Protocol de teletreball i les polítiques internes comunicades al 100% de la plantilla. - Periodicitat de les comunicacions. - Repetició de l'enquesta d'Igualtat al personal de l'IJC.		
Indicadors:	- % de persones enquestades que han respost conèixer les polítiques de conciliació de la vida laboral i personal - Persones adherides al teletreball/personal de l'IJC amb possibilitat d'adherir-se.		
Personal destinatari:	Tot el personal de l'IJC.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans, Comissió d'Igualtat i Diversitat.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	Les comunicacions es realitzaran a través de la intranet, quan estigui operativa, i d'e-mail, a més serà inclosa en el pla d'acollida.		
Comentaris:			

ACCIÓ 10	Millorar la gestió del temps per a una millor conciliació de la vida laboral, personal i familiar.		
Data inici:	4T 2022	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Ofertir formació en la gestió del temps per a millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.		
Objectius a llarg termini:	Millorar la conciliació de la vida personal y laboral.		
Descripció:	Es realitzarà anualment formació en gestió del temps. A més, es crearà i difondrà una guia/infografia de reunions eficaces per millorar la conciliació.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	- Guia/infografia creada i difosa.		
Indicadors:	- Formacions realitzades - Enquesta		
Personal destinatari:	Tot el personal de l'IJC.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Comissió d'Igualtat i Diversitat i Unitat de Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna. Les comunicacions es realitzaran a través de la intranet, quan estigui operativa, i d'e-mail.		
Comentaris:			



ACCIÓ 11	Anàlisi de l'informe obtingut després de la realització de l'enquesta de riscos psicosocials associats als llocs de treball.		
Data inici:	4T 2022	Data final:	3T 2023
Objectius a curt termini:	Garantir el benestar emocional del lloc de treball.		
Objectius a llarg termini:	Conèixer la situació de salut en els diferents llocs de treball des del vessant psicosocial i des de la perspectiva de gènere i diversitat.		
Descripció:	Després de realitzar una enquesta per avaluar els riscos psicosocials, s'obtindrà un informe dels resultats obtinguts, amb l'objectiu d'incidir i reforçar la intervenció preventiva en aquest tipus de riscos, assegurant així un espai de treball segur i evitar absentisme, fuga de talent i malalties derivades del treball. En cas de ser necessari s'adoptaran les mesures que corresponguin per revertir situacions de risc.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	- Reunions de la persona encarregada d'aquesta acció des de la comissió i la persona de riscos laborals per establir les accions que s'han de dur a terme per tal de revertir els riscos identificats.		
Indicadors:	- Avaluació realitzada i resultats. - Variables considerades. - Participació de l'equip directiu. - Anàlisi i conclusions extretes		
Personal destinatari:	Tot el personal de l'IJC.		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans, Comissió d'Igualtat i Diversitat i Comitè d'Empresa.		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	L'enquesta es realitzarà a través de la intranet.		
Comentaris:			

ACCIÓ 12	Anàlisi i actualització sistema professional, descripcions lloc de treball i valoracions		
Data inici:	1T 2023	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Fer la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere i fer una nova auditoria retributiva.		
Objectius a llarg termini:	Garantir la igualtat retributiva.		
Descripció:	Revisió del sistema professional dels llocs de treball, valoracions dels mateixos i seguiment de les millores en matèria retributiva del centre. Repetir l'auditoria retributiva un cop tinguem el nou sistema de valoració de llocs de treball		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Registre retributiu anual Nova auditoria retributiva		
Indicadors:	- Resultat registre retributiu - Nombre de reunions realitzades per tal efecte - Actualització del sistema professional - Resultat nova auditoria retributiva		
Personal destinatari:	Tot el personal IJC (RLTS)2		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans, Direcció del centre i Comitè d'empresa		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna.		
Comentaris:			

2. RLTS: Relació de llocs de treball

ACCIÓ 13	Increment de la diversitat funcional		
Data inici:	4T 2022	Data final:	2T 2025
Objectius a curt termini:	Garantir el compliment de la legislació en matèria de diversitat funcional.		
Objectius a llarg termini:	Promoure una cultura inclusiva promovent la flexibilitat, col·laboració i participació		
Descripció:	Garantir el compliment de la legislació en matèria de diversitat funcional. Tenint en compte tant la possible excepcionalitat com el suport per l'aflorament del personal amb diversitat funcional.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Incorporar personal amb diversitat funcional, incrementar la sensibilitat en la matèria.		
Indicadors:	- Nombre de personal amb diversitat funcional incorporats - Nombre d'aflorament de personal amb diversitat funcional incorporada - Pressupost emprat per l'acció		
Personal destinatari:	Tot el personal IJC		
Personal responsable:	Unitat de Recursos Humans.		
Personal participant:	Unitat de Recursos Humans, Direcció del centre i Comitè d'empresa		
Recursos previstos:	Recursos interns de dedicació de la Unitat de RH.		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna.		
Comentaris:			

4. PLANIFICACIÓ I COMUNICACIÓ

4.1. Cronograma

La Comissió d'igualtat i diversitat de l'IJC ha acordat que el Pla d'Igualtat de l'IJC, tindrà una vigència de 3 anys a comptar des de la seva aprovació. Havent de fer-ne una revisió anual des de la seva aprovació.

La planificació per a l'elaboració del Pla ha seguit el següent cronograma:

PLA IGUALTAT I DIVERSITAT - CRONOGRAMA 2020-2025



Tanmateix, pel que fa a la implementació del pla, l'IJC:

- Ha estimat les accions a realitzar.
- Ha fet una projecció segons necessitats.
- Ha identificat les tasques.
- Ha organitzat i ha assignat un responsable.
- Ha definit el sistema de seguiment d'execució.

En aquest sentit, les actuacions previstes del Pla es realitzaran d'acord amb el següent calendari:



	2022		2023				2024				2025	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Millora del procés de selecció i del procés de gestió del mateix												
Captació de talent femení d'origen internacional												
Ús de llenguatge inclusiu												
Actualització i difusió del protocol d'assetjament												
Cicle de xerrades/seminaris de gènere en l'àmbit científic												
Formar la plantilla en matèria d'igualtat i diversitat												
Diversitat Funcional: sessió informativa sobre els avantatges de declarar una discapacitat reconeguda												
Milliores de les mesures de conciliació												
Difondre i comunicar totes les polítiques internes de l'IJC												
Millorar la gestió del temps per a una millor conciliació												
Anàlisi de l'informe de riscos psicosocials associats als llocs de treball												
Anàlisi i actualització sistema professional, descripcions lloc de treball i valoracions												
Increment de la Diversitat Funcional												

4.2. Seguiment, avaluació i revisió

El seguiment de les accions de millora d'aquest pla es durà a terme a través de dues revisions intermèdies anuals i una altra al final de la vigència del pla (36 mesos), i es tancaran anualment les accions que s'hagin dut a terme. El seu seguiment es realitzarà a través de la Comissió d'igualtat i diversitat de l'IJC el segon i quart trimestre de cada any.

	2022		2023				2024				2025	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Seguiment, avaluació i revisió		⊙		⊙		⊙		⊙		⊙		⊙

En el transcurs del desplegament, anualment es farà seguiment i avaluació dels objectius, d'indicadors i dels compromisos identificant les desviacions que puguin produir-se; per tal de garantir un equilibri en el compliment dels objectius i de les accions definides en el Pla.

Tanmateix, per facilitar el seguiment i avaluació de les actuacions de millora derivades de l'informe diagnòstic i d'aquest pla, les accions de millora s'incorporaran a un quadre de comandament d'indicadors del Pla d'Igualtat de l'organització, per tal d'avaluar el grau d'assoliment i l'impacte de les accions.

S'avaluaran i es consensuaran els indicadors establerts (descrits en les fitxes de les accions) per l'entorn normatiu, ja definits en cada línia d'actuació, i si s'escau, s'afegiran de nous que estudiïn les conseqüències i previsió d'impactes de les accions.

4.3. Difusió

La implementació del pla cerca la participació i la mobilització de tots/es per generar visions compartides de futur i construir un Institut canviant, transparent, tolerant, divers i igualitari per a l'avenç de la ciència i el desenvolupament de la recerca respectant sempre els drets i deures fonamentals dels nostres professionals.

En aquest sentit, la comunicació es configura com una eina essencial i resulta decisiva, si l'IJC no aconsegueix transmetre-ho adequadament, difícilment transformarem les reflexions igualitàries en accions efectives.

Disposar d'una estratègia comunicativa, permet dissenyar accions de degoteig per tal d'integrar la nostra difusió, per a tal fi es segueix el següent procés.

1. Objectiu > donar a conèixer i involucrar en les accions del Pla d'Igualtat.
2. Segmentació públic > personal de recerca i personal de suport de la recerca.
3. Missatge > entenedor, emocional i que s'integri.
4. Canal > xerrades, E-mailing, Intranet, taulons d'anuncis (infografies).
5. Ambaixadors > boca a boca comissió de treball Pla igualtat.

4.4. Recursos

A continuació, es detalla els recursos necessaris previstos per a la consecució de les mesures del Pla d'Igualtat:

CONCEPTE	TOTAL
Dedicació de la Unitat de RH i CE	140 hores anuals
Dedicació de la Unitat de Comunicació	20 hores anuals
Formació i sensibilització en matèria d'igualtat	30 hores anuals
TOTAL	190 hores anuals

**NOTA: els recursos necessaris per a la consecució de les mesures del pla d'igualtat poden ser econòmics o establir-se a través d'hores de dedicació.*

Pel que fa a altres recursos, destacar que l'IJC no s'ha beneficiat de cap subvenció o ajuda externa per a l'elaboració i implantació del present Pla d'Igualtat.

4.5. Modificació del pla i tractament de discrepàncies

Per a la modificació i resolució de possibles discrepàncies en l'aplicació, seguiment i avaluació o revisió del present Pla d'Igualtat, tindran legitimitat per actuar la representació legal de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, ja que les persones implicades en la negociació de plans d'igualtat tindran els mateixos drets i obligacions que les persones implicades en la negociació de convenis i convenis col·lectius i ambdues parts es troben representades de manera paritària a la **comissió d'igualtat i diversitat** de l'IJC.

El Pla d'igualtat serà modificat i revisat en cas que es doni les circumstàncies següents:

- Quan s'hagi de fer com a resultat dels resultats del seguiment i avaluació previstos en el propi pla.
- Quan es faci evident la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o a la seva insuficiència com a conseqüència de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de la situació jurídica de l'empresa.
- En cas d'incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, inclosa la no aplicació del conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.



Quan per circumstàncies degudament raonades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura que sigui necessari.

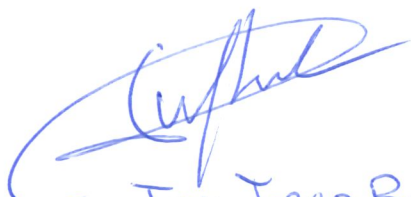
Les mesures del Pla d'Igualtat podran ser revisades en qualsevol moment durant el seu mandat amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, mitigar o fins i tot desaplicar qualsevol mesura que contingui a la llum dels efectes que s'estan veient en relació amb la consecució dels seus objectius.

Pel tractament de les modificacions o revisions del Pla d'Igualtat, s'actuarà en les mateixes condicions definides en la redacció del Pla inicial.

Davant situacions de bloqueig, incompliment, o disconformitat, la comissió negociadora podrà recórrer en primer nivell demanar la col·laboració de persones internes o externes escollides de forma consensuada, que puguin arbitrar alternatives vàlides per totes les parts.

En cas de mantenir-se el bloqueig, incompliment, o disconformitat, la comissió negociadora del Pla d'Igualtat podrà recórrer als procediments i òrgans de resolució autonòmica de conflictes.

El procediment de negociació en aquells aspectes no tractats expressament en aquest document serà el que estableix l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.


Joan Josep Bech


Leticia Chico


Estel·la BAULES


EMILI CID


Jessica Tijero


MAR MALLO