

**PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMEDICAS
AUGUST PI I SUNYER (IDIBAPS)**

El INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMEDICAS AUGUST PI I SUNYER (IDIBAPS) mediante el presente escrito presenta los fundamentos básicos en los que va a trabajar para aplicar en la entidad el PLAN DE IGUALDAD establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El IDIBAPS respeta el principio de no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social de sus personas empleadas y promoverá la igualdad de oportunidades entre los mismos, incluidas la igualdad de género, la integración de los personas empleadas de otras nacionalidades y la incorporación de personas con discapacidad.

Este compromiso comporta remover cualquier obstáculo que pueda provocar el no cumplimiento del derecho de igualdad de trato y de oportunidades.

Asimismo, IDIBAPS rechaza cualquier manifestación de violencia o acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral así como cualesquiera conductas ofensivas o abusivas que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos personales de los personas empleadas.

Igualmente, la Entidad rechaza las discriminaciones laborales contrarias a los derechos fundamentales de las personas que lo integran.

La Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es imperativa por razones de justicia y equidad, pero además, es un pilar básico en nuestra entidad la búsqueda de la excelencia.

Los objetivos establecidos para el presente Plan de Igualdad son:

1. Impulsar la aplicación real y efectiva de los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades.
2. Incorporación paritaria por razón de género.
3. Promover una representación equilibrada de ambos sexos en la esfera laboral y facilitar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
4. Incrementar el número de nacionalidades presentes en nuestra Entidad.
5. Adaptar la empresa a los continuos cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales y a los hábitos y costumbres.
6. Continuar aumentando el número de personas con discapacidad.
7. Continuar con el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.
8. Velar por el cumplimiento del protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral.

El Plan de Igualdad pretende conseguir una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la entidad y el seguir desarrollando unas políticas de Gestión de Personas y medidas de Conciliación iniciadas en los últimos años.

Los principales pilares de actuación y las medidas definidas para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, son las siguientes:

- ✓ Igualdad en el acceso al empleo y en la contratación. Promoción interna y desarrollo profesional.
- ✓ Política salarial. Formación. Conciliación.
- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo.
- ✓ Cualquier tipo de acoso laboral; acoso sexual, acoso discriminatorio y acoso moral o «mobbing».
- ✓ Comunicación.
- ✓ Seguimiento y evaluación de los objetivos.

La vigencia de este plan será de dos años prorrogables de forma automática y por periodos anuales.

Igualdad en el acceso al empleo y en la contratación

El objetivo del IDIBAPS consiste en integrar la investigación clínica de calidad contrastada con la investigación básica de alto nivel.

En ese marco, su política de selección no puede ser otra que el captar personal altamente cualificado, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la entidad.

Para asegurar una plantilla equilibrada de mujeres y hombres, fortaleceremos la total observancia del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos en los procesos de selección y en la promoción profesional.

En todas las ofertas de empleo así como las entrevistas de acceso, únicamente serán consideradas la adecuación persona-puesto sin considerar ninguna característica por razón de género, teniéndose en cuenta el diferencial entre géneros y categorías de manera que se tienda a mantener las diferencias por razón de género dentro de las marcadas por la ley.

No utilizar lenguaje discriminatorio ni solicitar requisitos que favorezcan a uno y otro sexo.

Fomentar la diversidad en las incorporaciones de personas y solicitar, si es el caso, a las empresas de selección y/o ETT los mismos criterios de igualdad de oportunidades y de trato respecto del personal que puedan poner a nuestra disposición.

El IDIBAPS al estar incardinado en el sector de la investigación en biomedicina, mayoritariamente femenino, tiene mayor porcentaje de mujeres en todos los órdenes. Dado que éste es superior en un 70% de promedio. Se buscarán fórmulas para conseguir un equilibrio mayor entre ambos sexos. Así consta en los estudios de científicos de la unidad de mujeres y ciencia.

Política salarial

Se garantizará que la política salarial no vulnere el principio de igualdad. De este modo, el establecimiento de la retribución se realiza con independencia del género de la persona que ocupe su puesto, de una manera clara y transparente para evitar situaciones discriminatorias, respetando los salarios establecidos en las convocatorias públicas.

Promoción interna y desarrollo profesional

En cuanto a la promoción interna, la entidad inicia cada vez un proceso de selección, en el que convoca la plaza públicamente y se efectúa un proceso en el cual la capacidad, los meritos, y la idoneidad de la persona al puesto, son los principios que se considerarán para ocupar las vacantes existentes, con ausencia absoluta de cualquier discriminación por cualquier motivo.

La evaluación anual del desempeño es un proceso abierto.

Se promueve por encima de cualquier otro valor el mérito de las personas y su carrera profesional.

Formación

La formación de todas las personas empleadas es uno de los pilares estratégicos del IDIBAPS.

Se impartirán planes de formación enfocados a preservar la igualdad.

Los criterios para promover cursos especializados en áreas concretas son: el personal que lo solicita y que lo precisa para su trabajo, sin tener en cuenta el sexo de los participantes.

Con carácter general se trasladará desde la entidad a las personas que gestionan personas:

- Conocimientos y habilidades bajo los principios de igualdad y no discriminación.
- Gestión de la diversidad. Gestión del tiempo.
- Orientación a resultados y no presencia en puesto de trabajo. Planificación y organización del trabajo.
- Prevención del acoso.
- Plan de igualdad y medidas de conciliación.

También se ofrecerá formación a las personas empleadas con reducción de jornada.

Los cursos de formación se desarrollarán en horarios que permita compatibilizar la vida familiar y personal.

Conciliación

El IDIBAPS garantizará las medidas de conciliación ya existentes como son:

- Maternidad/Paternidad.
- Reducción de jornada.
- Excedencias.
- Licencias.

IDIBAPS facilitará a las personas empleadas el acceso a todas las medidas de las que disponen para poder conciliar como son:

- Excedencia por:
 - Cuidado de hijos.
 - Cuidado familiares o personas dependientes.
- Licencias retribuidas por:
 - Matrimonio.
 - Acumulación de Lactancia.
 - Hospitalización o enfermedad grave familiares (hasta segundo grado).
- Reducción de jornada en casos de:
 - Incorporación de baja maternal.
 - Incorporación anticipada de la baja maternal al puesto de trabajo.
 - Cuidado de hijos.

Ordenación del tiempo de trabajo

El IDIBAPS potenciará a todos las personas empleadas a buscar el equilibrio entre su vida personal y su vida profesional. Es posible hacerlo manteniendo excelentes niveles de productividad y calidad en el rendimiento.

Exige, claro está, revisar y mejorar la autogestión del tiempo en muchos aspectos (reuniones, desplazamientos,...) y aprovechar las tecnologías de la comunicación e información a nuestro alcance.

Potenciación del uso de videoconferencias y data conferencias.

Acoso laboral

Acoso sexual, discriminatorio y moral («mobbing»).

IDIBAPS manifiesta su rechazo y prohibición a cualquier manifestación de violencia o acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral así como cualesquiera conductas ofensivas o abusivas que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos personales de las personas empleadas, y expresa su firme compromiso de no tolerar estos comportamientos colaborando en su prevención, detección, corrección y sanción.

- **Definiciones:**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye Acoso moral o «mobbing» la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, los siguientes:

- a) Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos personales de las personas empleadas y las discriminaciones laborales contrarias a los derechos fundamentales de las personas, que vulneran los principios recogidos en el Protocolo de Actuación ante un caso de acoso y actuación por cualquier situación de acoso laboral.

- b) La violencia verbal.
- c) El aislamiento y rechazo.
- d) La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- e) Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Acción preventiva.

Se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

- a) Responsabilidad: todas las personas empleadas tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.
- b) Los gestores de personas, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades: Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido del protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de Acoso.
- c) Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

- Comunicación:

Se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento del protocolo.

El procedimiento para denunciar estas situaciones y las acciones contra el acosador, se recogen en el protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral.

Comunicación

En orden a reflejar el compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización, formación e información, la dirección facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

La comunicación se realizará desde la primera línea directiva, que comparte, defiende y exigirá el cumplimiento del Plan de Igualdad y Conciliación.

Diseñar y poner en marcha un plan de comunicación para toda la plantilla dando a conocer todas las medidas y acciones tendentes a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

En todas las comunicaciones de la Empresa, así como en actos públicos, divulgación y publicidad, rotulación e impresos, se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario o no sexista.

Seguimiento y evaluación de los objetivos

Con el fin de que las acciones definidas se encaminen a obtener una efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se realizará un seguimiento de Igualdad, para evaluar el cumplimiento y promoción de las medidas indicadas en este Plan de Igualdad así como de recomendar la incorporación de nuevas medidas si fueran precisas.

En tanto no se disponga de una comisión mixta RRHH llevará a cabo las siguientes:

- Identificar y proponer ámbitos prioritarios de actuación
- Promover acciones de sensibilización del principio de igualdad y no discriminación. Potenciar el desarrollo profesional igualitario entre hombre y mujer.

- Realizar una evaluación y seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Plan.
- Recomendar la modificación o corrección de medidas existentes si fuera preciso e implantación de otras nuevas.
- Ser el receptor de las iniciativas y sugerencias
- Aclarar cualquier duda en la interpretación o aplicación de las medidas de igualdad
- Cualquiera otras que, con carácter excepcional y estrictamente personalizadas, puedan adoptarse de mutuo acuerdo.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se firma el presente PLAN DE IGUALDAD, en Barcelona a 31 de Enero de 2012.



Dra. Pastora Martínez Samper

Gerente de IDIBAPS



25/10/2013