

IRB Barcelona

Plan de Igualdad y Diversidad

2017 -2019 (Extended 2021)



INSTITUTE
FOR RESEARCH
IN BIOMEDICINE



Índice:

1. Introducción	2
2. El Plan De Igualdad y Diversidad.....	4
2.1 Ejes estratégicos	4
2.2 Fases del Plan de Igualdad y Diversidad	4
3. Presentación de la Entidad: IRB Barcelona.....	7
4. Fase De Compromiso	8
5. Fase de diagnóstico.....	9
6. Fase de diseño.....	10
7. Fase de ejecución.....	10
8. Fase de evaluación.....	11
9. Acciones y medidas	11

1. Introducción

Marco Jurídico Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres se refiere a un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979. Ratificada por España en 1984. En el ámbito laboral se explicita que los Estados deben adoptar medidas oportunas para *“El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo”* (Art.11, b) y *“el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”* (Art.11, d), entre otras.
- Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi, 1985.
- Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing, 1995. A raíz de su celebración, se pone de relieve la importancia de la aplicación de la transversalidad en toda política dirigida a la consecución de la ya mencionada igualdad de oportunidades.

Marco Jurídico Europeo

- Tratado de Ámsterdam, 1999. Este principio es uno de los principales del Derecho comunitario. Así, en el Tratado se establece que tanto la igualdad entre mujeres y hombres como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos de obligada inclusión en toda política tanto de la Unión Europea como de sus Estados miembros.

Marco Jurídico Nacional

- Constitución Española, 1978. En ella se reconoce la igualdad como valor fundamental:

Artículo 1

España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En concreto, se referencia de manera explícita el ámbito laboral:

Artículo 35

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Y especifica la responsabilidad correspondiente:

Artículo 9

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

No obstante, todavía existen diferencias entre la igualdad real o efectiva y la igualdad formal o legal; si bien el reconocimiento de este derecho y la responsabilidad estatal de hacer efectivo su cumplimiento reconocen su existencia y las obligaciones legales derivadas, no se ha producido todavía un cambio social significativo que sirva de soporte y reforzador y fomente una auténtica igualdad. Por ello, una institución socialmente comprometida debe ser partícipe de dicho cambio y adoptar medidas encaminadas a eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad.

La Ley Orgánica 3/2007 introduce medidas relativas a eliminar estas desigualdades, concretamente en el ámbito laboral. A través de esta ley se aprueban políticas encaminadas a prevenir conductas discriminatorias mediante la adopción de medidas de acción positiva; específicamente se establece, la obligatoriedad de implantar dichos planes en empresas de más de 250 personas, así como el fomento de la voluntariedad de su implantación en aquellas de menos de 250 al contemplar la posibilidad de solicitar ayudas económicas para su consecución. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Respecto a la definición del Plan de Igualdad y sus contenidos:

Artículo 46:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, con tendencia a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al trabajo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación

laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinadas centros de trabajo.

Gracias al desarrollo de instrumentos como el Plan de Igualdad se puede avanzar hacia la consecución de la igualdad real, al incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos. Poner en valor el trabajo realizado por las mujeres es uno de los factores principales de crecimiento y competitividad, dado que muchas de las causas de las dificultades que enfrentan suelen pasar desapercibidas, como la menor retribución, mayor precariedad laboral, mayor temporalidad y bajas posibilidades de conciliación. Al recoger medidas objetivables, visibiliza y recoge los obstáculos que puedan estar produciéndose, pudiendo emprenderse acciones de mejora.

2. El Plan De Igualdad y Diversidad

2.1 Ejes estratégicos

Los ejes estratégicos concretos en torno a los que se ha elaborado el diagnóstico y la elaboración posterior de las acciones son:

- ▶ Distribución de la plantilla
- ▶ Uso no discriminatorio del lenguaje
- ▶ Formación
- ▶ Selección, Promoción y Desarrollo
- ▶ Retribución
- ▶ Ordenación del tiempo de trabajo
- ▶ Prevención y actuación frente al acoso
- ▶ Condiciones laborales

2.2 Fases del Plan de Igualdad y Diversidad

El Plan de Igualdad y Diversidad, que en adelante llamaremos “Plan”, se desarrollan en cinco fases consecutivas:

Fase de compromiso

Esta fase implica directamente a la Dirección, que asume un compromiso firme en torno a los valores de principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Así, la empresa se compromete a:

- La adopción de una política de empresa que establezca unos objetivos claros respecto a la equidad de género.
- La creación de un Comité de Igualdad y Diversidad, agente regulador de que las medidas de acción acordadas, se lleven a cabo.
- La comunicación al conjunto de la plantilla de dicho compromiso.
- La información y participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en el caso de que las haya.

Fase de diagnóstico

Este punto hace referencia al análisis del grado de incorporación del principio de igualdad en los valores empresariales. En concreto, el diagnóstico recoge información utilizando distintos métodos para poder observar esta realidad concreta, utilizando métodos cuantitativos y cualitativos para poder analizar la situación a diferentes escalas; de una forma más global con los métodos cuantitativos, y más focalizada e individualizada para los métodos cualitativos, teniendo siempre en cuenta el contexto específico de la información extraída. Además, para la realización de esta fase de diagnóstico se ha contado con la ayuda de una consultora externa, especializada en planes de igualdad, lo cual ha permitido obtener una visión objetiva del estado actual.

Fase de diseño

Una vez elaborado el diagnóstico, se procede a definir las medidas que habrá que implementar con el objetivo de mejorar las deficiencias concretas detectadas en la fase de diagnóstico y que permitirán alcanzar la igualdad de oportunidades.

Las medidas establecidas son consecuentes con los objetivos planteados en la fase de compromiso, estableciendo unos tiempos concretos en función de las prioridades, las posibilidades en un momento concreto y de los responsables de cada medida.

Fase de ejecución

En ésta fase se explicita la ejecución del Plan. El Plan tiene una duración media de 3 años, que deberá ser regulado por el Comité de Igualdad y Diversidad, emitiendo informes periódicos con la finalidad de evaluar su efectividad, así como identificar posibles obstáculos.

Posteriormente, se deberá informar a la plantilla de los resultados de esta aplicación, haciendo una labor de sensibilización respecto a la importancia y significado de dichas medidas.

Extensión de la fase de ejecución

En Octubre del 2019, el IRB inició la participación e implementación del proyecto CALIPER[*]. El desarrollo de este nuevo proyecto proporcionará las herramientas de análisis y metodologías para realizar el diseño e implementación de un nuevo plan de igualdad en el IRB.

Debido a que este proyecto se encuentra en proceso de implementación, se establecerá una prórroga en el uso del presente Plan de Igualdad, de manera tentativa hasta el último trimestre del 2021, cuando se prevé se ponga en funcionamiento el nuevo plan.

Fase de evaluación

Una vez ejecutado el Plan, se valorará hasta qué punto se han cumplido los objetivos iniciales, corrigiendo los impedimentos surgidos y advirtiendo los elementos a mejorar.

En consecuencia, se deberá realizar un nuevo análisis con el fin de reflejar la nueva realidad social surgida de la implantación del Plan. Por ello, se insta a la continuidad de los planes, ya que cada plan responde a un contexto concreto.

*Caliper es un proyecto ligado a H2020 para desarrollar planes de igualdad de género y realizar cambios estructurales en las instituciones que se adhieren. Su principal objetivo es crear un diálogo sobre género y diversidad para así desarrollar excelencia en la investigación, innovación y crecimiento, identificando brechas y transmitiendo el conocimiento adquirido más allá de la academia. El Proyecto tiene una duración de 4 años.

3. Presentación de la Entidad: IRB Barcelona

El IRB Barcelona es un centro de investigación biomédica pionero a nivel mundial, dedicado a comprender las bases fundamentales de la salud y la enfermedad. Fue fundado en octubre de 2005 por la Generalitat de Catalunya y la Universidad de Barcelona (UB), y está localizado en el Parc Científic de Barcelona (PCB).

Entre las principales misiones del centro, se incluye llevar a cabo investigación multidisciplinar de excelencia en los límites comprendidos entre las áreas de la Biología, la Química y la Medicina, mediante la aportación a sus equipos (incluyendo también a estudiantes y a visitantes), de una formación de altísimo nivel en el ámbito de las ciencias biomédicas, alcanzando de este modo una transferencia tecnológica, en beneficio de la sociedad. Se pretende potenciar un diálogo con el público promoviendo gran número de actividades de participación ciudadana y educación científica.

Líderes internacionales de investigación

El IRB Barcelona está formado por aproximadamente 400 profesionales, que incluyen personal investigador, personal técnico y personal de apoyo, procedente de 35 nacionalidades, con una meta común: contribuir al avance de las ciencias biomédicas, mejorando la calidad de vida mediante la aplicación de estos avances a la sociedad.

Convergencia de disciplinas

La unión de disciplinas como la Biología, la Química y la Biología Estructural y Computacional que existe en el IRB Barcelona es única, y abre una visión estratégica para poder comprender los procesos básicos de la salud y de la enfermedad.

Nuestra ciencia multidisciplinar

La investigación se lleva a cabo a través de 5 programas interdisciplinares de investigación. Cada uno de ellos agrupa a diverso personal investigador con varios intereses comunes. Las áreas de investigación han sido estructuradas de modo que pueda darse una gran interacción entre ellas, potenciando la multidisciplinariedad mediante la combinación de:

- Biología Molecular moderna,
- Genética clásica,
- Bioquímica,
- Biología Estructural,

- Bioinformática,
- Biología de Sistemas,
- Microscopía Avanzada, y aproximaciones genómicas y proteómicas.

Órgano de gobierno

EL Patronato está formado por miembros de la Generalitat (Departament de Salut y Departament d'Economia i Empresa), de la Universidad de Barcelona (UB), y representantes de la Fundación BBVA, a la vez que por personal científico de renombre internacional.

Excelencia asegurada por evaluación

El Comité Científico Internacional está compuesto por líderes internacionales en el ámbito de la biomedicina, cuyas reuniones regulares ayudan a dar forma y a evaluar la estrategia institucional y científica del instituto. El Comité evalúa periódicamente los grupos de investigación siguiendo estándares internacionales.

Un entorno único

El IRB Barcelona está emplazado en el Parc Científic de Barcelona (PCB), en la zona del Campus de Pedralbes de la Universidad de Barcelona (UB). Es parte integral de la “Biorregión de Catalunya”, un enclave que cuenta con numerosos centros de investigación de excelencia, universidades, parques científicos, hospitales, infraestructuras científicas y compañías farmacéuticas, todas enfocadas a las ciencias de la vida. El IRB Barcelona es miembro de la red CERCA de centros de investigación de la Generalitat de Catalunya y del Barcelona Institute of Science and Technology (BIST).

4. Fase De Compromiso

El compromiso de la Dirección es imprescindible para mantener viva la política de igualdad de oportunidades y contar con los recursos humanos y económicos necesarios que requiere. En esta fase, las personas responsables de la gestión de IRB reconocen la igualdad como un principio básico y transversal de nuestra organización.

A continuación se presentan los **principales objetivos** que tiene este Plan.

1. Hacer del principio de igualdad un rasgo distintivo de IRB.
2. Incorporar la perspectiva de género a todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la empresa.

En consecuencia, se enumeran los siguientes **objetivos específicos**:

1. Diseñar estrategias que incorporen el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.
2. Velar por una comunicación igualitaria, inclusiva y no sexista.
3. Facilitar el acceso a la información y documentación, así como a los canales de comunicación interna al conjunto de la plantilla.
4. Garantizar procesos de selección y promoción neutros e igualitarios, trabajando hacia una presencia equilibrada en los diferentes grupos y niveles profesionales.
5. Velar por una política retributiva y una clasificación profesional neutra.
6. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio en relación a la tipología de contrato o la jornada laboral.
7. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional del conjunto de la plantilla.
8. Constituir como una entidad de referencia en el sector a nivel de igualdad.
9. Realizar acciones de sensibilización de género al personal del IRB.
10. Trabajar hacia una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
11. Prevenir y actuar ante situaciones de acoso en la organización.

Para mostrar dicho compromiso, el IRB crea un Comité de Igualdad y Diversidad en Abril de 2016 con 5 miembros. En Noviembre del mismo año, se abre una convocatoria para integrar 5 nuevos miembros. Se está elaborando un método de trabajo (periodicidad de las reuniones, elaboración de informes, etc.), y se ha creado un email como forma de contacto. Este Comité estará encargado de regular que las medidas enumeradas en el Plan se cumplan de forma interna.

Con el presente Plan, se promueve el compromiso por parte de todas las personas de la organización con los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y de no discriminación como parte de los valores propios de la institución.

5. Fase de diagnóstico

Como se ha explicado anteriormente, en este Plan se ha llevado a cabo un análisis detallado sobre el grado de igualdad existente en la entidad. El resultado de este análisis concluye con un conjunto de medidas concretas para su posterior ejecución.

Para aportar orientación al respecto de los datos que van a utilizarse en esta fase, se explicitan dos categorías:

Cuantitativos

El análisis gráfico se sustenta sobre datos referentes al personal en plantilla, extraído del programa de nóminas utilizado en la organización y que nos aporta entre otros: sexo, edad, antigüedad, departamento, retribución, formación, horas, etc. con fecha mayo de 2016

Cualitativos

Para complementar los datos cuantitativos, se ha elaborado un análisis exploratorio de la información disponible por parte de IRB, que ayuda a la interpretación completando la emisión del diagnóstico.

- Entrevistas a informantes clave
- Organigrama
- Historia de la entidad, su misión y valores, así como su sector de actividad
- Ejemplos de ofertas de trabajo
- Publicaciones internas y externas
- Protocolos internos: PRL, Formación, Acceso/Selección, Promoción, Conciliación, Prevención y Actuación frente al acoso.

Dicho análisis se ha complementado con la realización de una encuesta a los empleados del IRB Barcelona con el objetivo de que pretende valorar el alcance inicial de la integración de la igualdad y la diversidad en el Instituto.

6. Fase de diseño

Una vez realizado el diagnóstico, en esta fase se plantean medidas para trabajar las áreas de mejora referentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que han sido detectadas en las diferentes áreas analizadas. Las medidas propuestas aparecen en el apartado 9 del presente plan.

7. Fase de ejecución

En este punto, desde el IRB nos comprometemos a llevar a cabo las medidas planteadas, preferiblemente con la continuidad del Comité de Igualdad y Diversidad como Comité de Seguimiento.

Es fundamental valorar si las acciones se están llevando a cabo de manera exitosa, si algún obstáculo está impidiendo su ejecución o si deben realizarse adaptaciones o cambios respecto del planteamiento inicial. El diagnóstico es una fase que debe considerarse previa pero enfocada a que podamos intervenir de manera efectiva sobre los diferentes factores que requieran modificación en la organización, y son las medidas las que van a determinar y poner en práctica el cambio.

8. Fase de evaluación

La fase de evaluación concluye el Plan. La evaluación se llevará a cabo durante todo el plan con mecanismos de seguimiento, definidos en la tabla que se presenta a continuación, en el apartado 9.

Por ello, daremos dinamismo a este instrumento y lo orientaremos hacia el análisis de situaciones concretas para la transformación y consecución de una igualdad de trato y oportunidades real y efectiva.

Con esta evaluación, se planteará un escenario diferente que nos llevará a la elaboración de un nuevo diagnóstico de situación, una vez finalizada la vigencia del plan actual (3 años).

9. Acciones y medidas

A continuación, y en base a todo lo anterior descrito, tras el diagnóstico y encuesta, se describen las siguientes acciones y medidas a implementar.

Ejes	Acciones	Objetivos	Descripción	Materiales	Tiempo	Dpto.	A quien va dirigida	Indicadores	Seguimiento
1.Reclutamiento	1.1. Incorporar medidas para evitar el sesgo en los procesos de selección y en los procesos de evaluación	Incrementar el número de mujeres a determinadas posiciones en las que suelen estar infrarrepresentadas.	Medida temporal empleada ocasionalmente para encontrar una paridad en campos que tradicionalmente han sido de difícil acceso para las mujeres debido a cuestiones estructurales que suelen causar segregación vertical e impiden su ascenso.	Control estadístico Video CERCA	Durante toda la vigencia del plan	RRHH y RAA	Comités de selección y comités de evaluación	Se está aplicando la medida Personas que han formado parte de su implantación efectiva y qué acciones han llevado a cabo cómo número de pases del video “Recruitment bias” u otros materiales que se puedan utilizar No se dará por finalizado el proceso de selección si al menos no existe un 10% de mujeres seleccionadas en	Porcentaje/ número de mujeres que se han beneficiado de esta acción

							2017, 15% (2018) y 20% (2019). En el caso de que el número final de candidatos seleccionados fuese inferior a 5, al menos 1 tiene que ser una mujer.	
							No se dará por válida la composición final de los comités de evaluación si al menos no hay un 30% de miembros del género femenino entre las personas	
							propuestas	
1.2. Creación de un Procedimiento estandarizado para la comunicación de vacantes.	Eliminar cualquier posible sesgo de género o de otra índole en los procesos de promoción existentes en la institución.	El hecho de transmitir de manera efectiva las vacantes, llegando las mismas a toda la plantilla por igual da opción a que los trabajadores y trabajadoras estén		2017	RRHH y RAA	Plantilla de IRB	Se ha creado el Procedimiento Se ha sistematizado la comunicación, preferiblemente vía email	Número de vacantes, que debe coincidir con el número de puestos comunicados

			informados/as en todo momento de los puestos ofertados, pudiendo optar por la auto candidatura, favoreciendo la promoción interna y manteniendo la transparencia en el funcionamiento de la organización.							Cargos a los que han promocionado las personas ascendidas
2. Liderazgo	2.1. Formación a Group Leaders y Managers en áreas competenciales transversales (gestión del tiempo, trabajo en equipo, liderazgo...) que trasciendan su formación científica. Puede extenderse al	Eliminar cualquier tipo sesgo en nuestro instituto, posibilitando el desarrollo del personal en plantilla y una igualdad de oportunidades real y efectiva	En multitud de ocasiones se considera que solamente debe fomentarse formación encaminada a aspectos técnicos o específicos del puesto de trabajo, cuando en realidad las competencias personales son extrapolables y favorecen el desempeño.	Durante toda la vigencia del plan	RRHH y RAA	Group Leaders y Managers. Puede extenderse al resto del personal investigador.	Se ha facilitado una encuesta al respecto de la medida, valorando las aportaciones de los Group Leaders y managers en cuanto a acciones formativas que deseen emprender	Número de formaciones ofertadas, temática, asistencia desagregada por sexo	Cuestionarios de calidad y satisfacción	Se ha emprendido una búsqueda de posibles formatos /

	resto de personal investigador.		Especificamente, las habilidades de liderazgo, la gestión del estrés o del tiempo son cuestiones a considerar para trabajar en ellas en el caso de perfiles altos como los relativos a Group Leader o Managers.					entidades / docentes que faciliten dicha formación concreta	
	2.2. Impartición de acciones formativas de prevención del acoso dirigidas a personas con cargos responsabilidad y al resto de la plantilla	Incluir la prevención y actuación contra el acoso en la cultura de nuestra organización, creando un entorno libre de acoso de cualquier índole. Revitalizar el protocolo existente, favoreciendo su conocimiento por parte de la plantilla.	Según la Ley 3/2007, toda institución debe emprender medidas dirigidas a la lucha y prevención del acoso en las organizaciones; se requiere que sea de manera reglada, para que queden claras tanto las definiciones como las conductas asociadas a las mismas, así como los cauces de denuncia y	2017-2018	SPP	Toda la plantilla del IRB, con especial atención a personas en cargos de responsabilidad o que sean de referencia	Toda la plantilla ha accedido por igual a las formaciones	Asistencia a las formaciones, por departamentos y responsabilidad y desagregada por sexos	Cuestionarios de calidad al respecto del

		<p>las penalizaciones pertinentes. No obstante, es importante no solamente conocer el procedimiento sino entender bien los mecanismos no solamente de actuación; también los implicados en las dinámicas de acoso al respecto de cuáles son sus factores psicológicos y contextuales.</p>						<p>contenido impartido</p> <p>Cuestionarios evaluativos sobre los contenidos aprendidos</p> <p>Buzón de quejas o sugerencias en caso de que el protocolo tenga áreas carentes o se desee hacer alguna sugerencia al respecto</p>	
	<p>2.3. Formación en selección y promoción con perspectiva de género a personas situadas en cargos</p>	<p>Fomentar la adquisición de perspectiva de género en el personal de IRB.</p>	<p>La adquisición de una perspectiva inclusiva está encaminada a la toma de decisiones informadas y en consonancia con la</p>		<p>2017</p>	<p>RRHH</p>	<p>Personas cuyo criterio sea determinante a la hora de realizar nuevas incorporaciones</p>	<p>Se han impartido las formaciones</p> <p>Temario revisado que incluya una</p>	<p>Cuestionario de calidad al respecto de los contenidos</p>

	que impliquen capacidad de decisión sobre nuevas incorporaciones a la instituto		Ley 3/2007, incorporando así el principio de igualdad de trato y oportunidades al desempeño diario de nuestras funciones y por extensión a la cultura organizacional de IRB.				o promociones (RRHH, Group Leaders)	perspectiva de género clara. Número / porcentaje de asistentes desagregado por sexo	Cuestionario de satisfacción de la formación
3. Desarrollo	3.1. Taller de habilidades de negociación en la plantilla femenina y liderazgo para mujeres.	Mejorar las habilidades de negociación en la plantilla femenina.	Las mujeres han sido históricamente perjudicadas porque durante la socialización no se valida que negocien o muestren ambición, considerando que el liderazgo es cosa de hombres. Mediante estos talleres pretende equilibrarse la balanza, poniendo en valor competencias que todas podemos	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	Toda la plantilla/ determinados perfiles femeninos de IRB	Se han puesto en marcha los talleres Estos talleres se han comunicado de manera efectiva a la plantilla Se está llevando un control de asistencia	Encuestas de calidad realizadas a las asistentes ¿De qué manera van a poner en práctica estas habilidades? Entrevistas grupales evaluativas un mes tras la realización	

			desarrollar y pueden beneficiarnos tanto en el ámbito laboral como en cualquier otro.						de los talleres
	3.2 Valorar la creación de una bolsa de financiación para ayudas complementarias	Ayuda al desarrollo profesional en aquellos casos que por motivos profesionales y/o personales justificados requieran una financiación adicional			Durante toda la vigencia del plan	RAA y RRHH	Toda la plantilla		
4. Conciliación	4.1. Acciones formativas de sensibilización sobre la importancia de conciliar y ser corresponsables e implantar un modelo de gestión de liderazgo pro-conciliación dirigido a cargos de responsabilidad y muy	Conseguir que la conciliación sea efectiva en el IRB, produciendo un cambio potencial en nuestra cultura organizativa en el que se valoren de manera destacada la promoción y el respaldo a la conciliación	La corresponsabilidad es un término, unido a la conciliación, que debe ser tenido en cuenta a la hora de reflejar usos del tiempo que nos favorezcan a todas las personas.	2017-2018	RRHH	A todos los miembros del IRB, especialmente a cargos de responsabilidad	Se han realizado acciones formativas	Número de acciones formativas impartidas	Número / porcentaje de personas asistentes (desagregado por sexos)
		Buscar que la conciliación se integre, intentando encontrar mecanismos adaptados	La competencia “liderazgo pro-conciliación” está definida como: 1.- Conocer circunstancias				Temario de las mismas	Se ha comunicado a la plantilla mediante los canales habituales	Encuestas evaluativas al respecto
							Se ha puesto en marcha la implantación		

	<p>especialmente a Group Leaders y Managers</p>	<p>al funcionamiento interno de nuestro instituto y sus necesidades y aportando un valor añadido a la carrera investigadora.</p>	<p>personales además de las profesionales y tenerlas en cuenta a la hora de planificar y organizar el trabajo.</p> <p>2.- Promover con palabras y hechos y con el propio ejemplo una cultura de resultados rechazando la mera presencia en el puesto de trabajo.</p> <p>3.- Facilitar la gestión del tiempo y la organización del trabajo del equipo adecuando las tareas a las capacidades de cada persona colaboradora.</p>				<p>Se ha trabajado en un documento formal que explique cómo va a realizarse el proceso</p> <p>Cuestionarios a llenar sobre la manera en que las cuestiones aprendidas pueden ser de aplicación o influir en su trabajo diario o en su vida personal</p> <p>Informe anual al respecto de la efectividad, aportando entrevistas,</p>
--	---	--	---	--	--	--	--

									recopilación de datos y análisis de resultados
	4.2. Buzón de sugerencias específico al respecto de posibles acciones de conciliación.	Buscar que la conciliación sea efectiva en IRB, intentando encontrar mecanismos adaptados al funcionamiento interno de nuestra entidad y sus necesidades.	Conociendo la estructura y funcionamiento existentes, la misma plantilla puede proponer qué cuestiones le afectan y de qué manera ve posibles soluciones a esta problemática.	2017	RRHH	Toda aquella persona de la plantilla que desee aportar sus sugerencias	Persona/s responsable/s de su gestión	Se ha creado el buzón	Se recopila periódicamente su contenido, emitiendo un reporte al respecto de las sugerencias aportadas
	5. Comunicación	5.1.Creación de Guía/Manual de Lenguaje Inclusivo	Eliminar cualquier posible sesgo de género u otra índole en los canales de	Es importante no solamente que las personas de IRB sigan un protocolo, sino que	2017	OCER y RRHH	Toda la plantilla	Se han comunicado mediante los canales habituales	Informe recopilatorio de dichas sugerencias, valorando la viabilidad de su implantación

		comunicación existentes en nuestra institución.	entiendan la importancia del uso de un lenguaje inclusivo y del propósito que tiene en nuestro instituto, en línea con los principios que se pretenden implantar.						Breve evaluación al respecto de los conocimientos adquiridos
5.2. Formación en uso de lenguaje inclusivo, tanto a personal que emite comunicaciones como a la plantilla	Aportar conocimiento sobre la importancia de usar un lenguaje que de visibilidad a todo miembro del instituto	El lenguaje crea realidades, y la visibilización de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades es imprescindible. Por ello, se pretende crear una Guía que sistematice la utilización del lenguaje en toda comunicación, posibilitando criterios unificados que faciliten evitar el masculino genérico tanto en categorías	2017-2018	RRHH	Departamentos de RRHH y Comunicación	Se han llevado a cabo las acciones formativas, diferenciadas por áreas y cargos	Informe relativo a la Guía sobre su aplicación, con carácter anual y ejemplificaciones específicas de las comunicaciones internas y externas	Se está llevando a cabo un control de asistencia desagregado por sexo	Se ha creado la Guía

			profesionales como en cualquier comunicación, tanto interna como externa.					personas a quienes va dirigida a través de los canales habituales	referencia a posibles sugerencias o fallos detectados en la aplicación de la misma
5.3.Revisión de comunicaciones internas y externas en base a la guía anterior (especial atención al material escrito/traducido al castellano y las imágenes sin figuras de responsabilidad femeninas)	Eliminar cualquier posible sesgo de género u otra índole en los canales de comunicación existentes en la institución.	Habiendo creado un protocolo específico, esta medida sirve también como mecanismo de seguimiento de la acción anterior. Se centrará en revisar las comunicaciones de manera sistematizada, siguiendo las buenas prácticas ya incorporadas, y asegurándose de que se implantan de manera efectiva.		2017	RRHH y OCER	Departamento de RRHH, si bien toda la plantilla por extensión se ve beneficiada	Se ha comunicado a través de los canales habituales Se ha realizado la revisión	Número de canales revisados Informe evaluativo respecto de su aplicación y posibles fallos en su aplicación Anexo al informe con sugerencias de mejora o errores comunes que hayan podido	

					2018	ITS, RRHH y OCER	Todos los miembros del IRB	Se han cubierto todos los canales, tanto internos como externos Se ha publicitado y recomendado el uso de la Intranet vía email a todo el Instituto Se ha enviado una guía alfabética informativa al respecto de los contenidos existentes, posibilidades de uso y beneficios de su utilización	estar cometiéndose Informe evaluativo al año de implantada la acción para conocer su efectividad, habiendo pasado previamente una encuesta a la plantilla respecto de su uso y satisfacción con la medida. Inclusión de contabilizaci ón de visitas, de permitirlo la tecnología
5.4.Fomento del uso de la Intranet dentro de una política de comunicación interna más estandarizada (para la mejora de protocolos estandarizados, de acoso, seguridad)	Habilitar una comunicación sencilla, rápida y eficaz, dotando a IRB de una herramienta que permita la consulta de protocolos y documentos internos con facilidad	El IRB cuenta con una comunicación fluida, pero sostenida sobre canales informales. El modo en que nuestro Instituto hace uso de sus vías internas y externas permitirá aumentar la transparencia de cara a todas las personas que lo integran, ayudándolas a sentirse parte de nuestra cultura y depositar en el IRB la confianza en que toda información apropiada, justa y relevante será dirigida por igual a toda la plantilla.							

	5.5 Fomentar que las ponentes de los seminarios y conferencias organizados por el IRB sean mujeres (Biomed Seminars and Biomed Conferences)	Motivar al personal a través de la difusión de la investigación de mujeres investigadoras	Invitar a ponentes externas al instituto para que presenten su trabajo de investigación		Durante toda la vigencia del plan	OCER y RAA	Todos los miembros del IRB	<p>Se ha creado un procedimiento estandarizado respecto a la política de comunicación interna</p> <p>Se ha puesto a disposición en la Intranet para libre consulta</p> <p>2017: 15% de mujeres ponentes</p> <p>2018: 20% de mujeres ponentes</p> <p>2019: 30% de mujeres ponentes</p>	
--	---	---	---	--	-----------------------------------	------------	----------------------------	---	--