REGLAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA
(COMITÈ D'IGUALTAT IGTP)

La Fundació Institut de Recerca en Ciències de la salut Germans Trias i Pujol (IGTP) declara el seu Compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social tal com estableix l'article 14 de la Constitució Espanyola. L'IGTP impulsarà i fomentarà mesures per a aconseguir la igualtat real en el sí de la seva organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la seva Política Corporativa y de Gestió de les Persones, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació

El present Reglament dota dels instruments bàsics necessaris per a que, en el sí de la Institució, la Comissió d'Igualtat, identifiqui les possibles situacions de discriminació d'igualtat o discriminació que podessin existir en l'àmbit laboral o aquelles que, de forma indirecta, es poden produir i proposi a la direcció les mesures correctores oportunes.

Aquestes mesures deuran adreçar-se a l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat per a la totalitat de la plantilla. Aquest Pla fixarà el conjunt de mesures a abordar, els objectius a assolir, les estratègies i practiques a adoptar per a la seva consecució, així com a l'establiment de sistemes eficients de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La Comissió d'Igualtat serà paritària i estarà composta de sis membres (tres de la part social i tres de la part empresa) i dos suplents (un de la part d'empresa i l'altre de la part social). Així mateix, podran ser convidades a les reunions persones que per la seva formació o experiència en la matèria enriqueixin els debats, en els que podran participar amb veu però sense dret a vot.

Tots els membres de la Comissió d'Igualtat, així com el assessors i convidats estan obligats a respectar la més absoluta confidencialitat professional, tant en els assumptes tractats a les reunions com de la documentació i dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió d'Igualtat es reunirà en periodicitat trimestral i, de manera extraordinària, a petició de qualsevol dels membres de la Comissió, amb un preavís mínim de 5 dies laborals. A les reunions ha d'assistir almenys 3 membres de la Comissió, però en cas de votació la assistència mínima ha de ser de 2 membres de la part empresa i 2 membres de la part social, estant permès

el vot delegat, per escrit i que serà adjuntat a l'Acta corresponent, en un altre membre de la Comissió

Cada reunió generarà la seva corresponent Acta, la qual s'elaborarà de forma rotativa entre tots els membres. La persona encarregada de la mateixa gestionarà la seva difusió i aprovació (s'accepten tant la signatura física com la digital) així com la redacció i difusió de l'ordre del dia de la següent reunió, que s'enviarà amb antelació d'una setmana. Així mateix s'encarregarà d'anar consultant l'adreça de correu igualdad@igtp.cat regularment, responent als dubtes, si es possible, o contemplant-los com tema a tractar per a la següent reunió de la Comissió en cas de ser un tema més complexa.

Tota la documentació de treball restarà depositada en el servidor OneDrive específic de la Unitat de Qualitat (SGDQ) amb accés restringit només accessible als seus membres, i la seva còpia en paper quedarà sota la custòdia de la Unitat de Gestió de les Persones

Els acord del comitè es prendran per majoria absoluta.

Funcions de la Comissió d'Igualtat:

1. Vetllar perquè en l'empresa compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i en general sobre tot el personal de l'empresa.
2. Informar al personal de l'empresa sobre tots els passos fets per desenvolupar el pla d'igualtat.
3. Sensibilitzar la plantilla sobre la importància d'incorporar la igualtat d'oportunitats en la política de l'empresa i la necessitat que participi activament en el desenvolupament de les diferents fases per posar en marxa el Pla d'Igualtat.
4. Rebre tota la informació necessària per elaborar el diagnòstic de situació en l'empresa, juntament amb el seu posterior examen, debat, validació i aprovació del diagnòstic realitzat.
5. Realitzar, examinar i debatre les propostes d'accions positives que es proposin en un document de suport a la negociació, que aglutinarà les conclusions derivades de la diagnosi sobre igualtat d'oportunitats aprovat.
6. Aprovar el Pla d'Igualtat que es posarà en marxa.
7. Presentar el pla d'igualtat al comitè de direcció de l'IGTP per a la seva aprovació.
8. Impulsar la difusió, coneixement i implantació del pla d'igualtat dins de l'empresa així com recollir i avaluar suggeriments sobre el mateix.
9. Realitzar el seguiment i avaluació de el pla d'igualtat:
    - Constatar la realització o no de les accions previstes i el grau de participació de la plantilla.
    - Registrar que els mitjans utilitzats són els que estaven previstos en el disseny de l'acció.
    - Si les accions s'han realitzat d'acord amb el calendari previst.

- Identificar els problemes que puguin sorgir durant el desenvolupament de el pla d'igualtat i buscar i proposar les solucions als mateixos.
- Formular recomanacions per al millor desenvolupament de el pla.
- Adaptar les accions en funció de les contingències no previstes en el pla.
- Recopilar i conèixer els informes, estadístiques i / o dades que avaluen l'assoliment dels objectius marcats i que apareixen assenyalats en el Pla d'Igualtat com a instruments de recollida d'informació.
- Conèixer el nombre de cases que per assetjament o per assetjament sexual s'hagin produït.
- Mantenir contacte permanent amb l'administració per a l'obtenció i manteniment de distintiu d'igualtat.

Qualsevol disposició legal o reglamentària que afecti al contingut del present acord, serà adaptada al mateix per la Comissió d'Igualtat.

Les modificacions o variacions que es poguessin plantejar en el present Reglament hauran de portar-se a terme d'acord amb la majoria absoluta de tots els membres de la Comissió.

A Badalona, 15 de desembre de 2020