



Pla d'Igualtat de gènere



Bosch i Gimpera

UNIVERSITAT DE BARCELONA

CONTINGUT

1.	INTRODUCCIÓ JURÍDICA	3
2.	MARC NORMATIU	6
3.	PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	7
4.	FASES DEL PLA D'IGUALTAT	11
A.	FASE DE COMPROMÍS	13
B.	FASE DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ	13
C.	FASE DE DIAGNOSI	14
5.	ABAST DEL PLA D'IGUALTAT	16
6.	INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI	17
7.	FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ	28
8.	FASE DE SEGUIMENT I EVALUACIÓ	48
9.	PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	50
10.	PARTS SUSCRIPTORES	50

1. INTRODUCCIÓ JURÍDICA

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal, directament relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com un valor social i un principi jurídic reconegut a escala internacional.

No obstant això, diferents estudis i indicadors assenyalen la persistència de casos de discriminació per raó de sexe, tot mostrant la necessitat d'adoptar normes que concretin aquest dret.

A nivell formal, en l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la **Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones** (CEDAW) de l'any 1979, així com les **4 Conferències Mundials sobre la Dona** en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el **Tractat de Roma**, el 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el **Tractat d'Amsterdam**, el 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A més, a nivell europeu a causa de la mateixa idiosincràsia del sector de la recerca, es requereixen mesures específiques per a superar les persistents diferències de gènere. La Comissió Europea aborda aquestes barreres a través del principal instrument de finançament **Horizon 2020** i **Horizon Europe**, dins de l'**European Research Area**, en col·laboració entre els països membres i les organitzacions de recerca.

Així, cal fer referència a la promoció de la igualtat de gènere que es duu a terme des de l'**European Research Area (ERA)**. En el marc de la Comunicació ERA 2012, la Comissió Europea ha fixat tres objectius per a treballar amb els països de la UE i promoure un canvi institucional:

- > Igualtat de gènere en les carreres científiques.
- > Equilibri de gènere en la presa de decisions.
- > Integració de la dimensió de gènere en el contingut de la recerca i la innovació.

A l'Estat espanyol, la **Constitució** de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

En aquest sentit, la promulgació de la **Llei Orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu del dret d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit

de les organitzacions, els quals s'orienten a aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els nivells i àrees d'una organització, donant resposta i corregint desigualtats i discriminacions identificades alhora que millorant i reforçant aspectes positius detectats.

A l'àmbit més concret de la ciència, la norma bàsica que regula aquest sector és la **Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació**, la qual assenyala que la perspectiva de gènere s'instaura com una categoria transversal en la recerca científica i tècnica, que ha de ser tinguda en compte en tots els aspectes del procés per a garantir la igualtat efectiva entre homes i dones; tot establint mesures concretes per a la igualtat en aquest àmbit. Així mateix, aquesta llei obliga els organismes de recerca a adoptar Plans d'igualtat que han de ser objecte de seguiment anual i han d'incloure millores innovadores que contribueixin a millorar els indicadors de gènere.

Així mateix, el **Reial decret llei 6/2019**, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació suposa l'articulació d'un nou text integral i transversal que recull les garanties necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat en aquest àmbit, tot reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere a la feina.

El Reial decret llei 6/2019 es desenvolupa a partir dels reials decrets **RD 901/2020** pel qual es regulen els Plans d'igualtat i el seu registre, i el **RD 902/2020** d'igualtat retributiva entre dones i homes.

A l'àmbit més concret de la ciència, la norma bàsica que regula aquest sector és la **Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació**, la qual assenyala que la perspectiva de gènere s'instaura com una categoria transversal en la recerca científica i tècnica, que ha de ser tinguda en compte en tots els aspectes del procés per a garantir la igualtat efectiva entre homes i dones; tot establint mesures concretes per a la igualtat en aquest àmbit. Així mateix, aquesta llei obliga els organismes de recerca a adoptar Plans d'igualtat que han de ser objecte de seguiment anual i han d'incloure millores innovadores que contribueixin a millorar els indicadors de gènere.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement formal, segueix sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de Plans d'acció adreçats a erradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

D'altra banda, la **Llei catalana 17/2015**, d'igualtat efectiva de dones i homes, al seu **article 28, referent a les universitats i recerca**, en el punt 2 preveu:

2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:

- a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.*
- b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.*
- c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.*

En relació amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en el marc de les organitzacions, l'actual **Llei catalana 17/2020**, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix l'obligatorietat de comptar amb un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista, incloent-hi l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Article 13.

»3. Les universitats han de tenir protocols per a la prevenció, la detecció, l'atenció i la reparació de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i també de les altres formes de violència masclista que es puguin produir entre membres de la comunitat universitària, i han de formar adequadament en perspectiva de gènere i no revictimització les persones que intervinguin en els procediments i en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris derivats de l'aplicació del protocol. Les universitats han d'elaborar periòdicament un informe d'avaluació, que han de sotmetre a les administracions competents en política universitària i en polítiques d'igualtat de gènere, complint estrictament la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

Finalment, la **Llei catalana 11/2014** per a garantir els drets LGTBI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar enfront de les discriminacions lgtbifòbiques a la feina, tot desenvolupant instruments específics per la seva prevenció, detecció i abordatge.

2. MARC NORMATIU

Tot seguit, es presenta un quadre-síntesi de les normes, convenis i lleis més rellevants en relació a la igualtat entre dones i homes, a nivell internacional, estatal i autonòmic:

Taula 1: Síntesi marc normatiu

ÀMBIT INTERNACIONAL	Declaració universal dels drets humans (1948)
	Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)
	Conferències mundials Mèxic (1975)
	sobre la dona de les Copenhaguen (1980)
	Nacions Unides Nairobi (1985)
	Beijing (1995)
ÀMBIT EUROPEU	Tractat de Roma (1957)
	Tractat d'Amsterdam (1999)
	Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Nîça, 2000; Estrasburg, 2007)
	Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica (2011)
	Directives europees Directiva 2004/113/CE, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
	Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació.
ÀMBIT ESTATAL	Constitució espanyola (1978)
	Llei per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (1999)
	Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (2004)
	Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (2007)
	Estatut de les persones treballadores (2015, text refós)
	Reial decret-llei de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (2019)
	Reial decret pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (2020)
	Reial decret d'igualtat retributiva entre dones i homes (2020)

ÀMBIT AUTONÒMIC

Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)

Llei catalana de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques (2006)

Llei catalana del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2008)

Llei catalana per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (2014)

Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes (2015)

Llei catalana de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2020)

3. PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

La Fundació Bosch i Gimpera (FBG) és una organització privada sense ànim de lucre creada l'any 1983 per a facilitar la **col·laboració entre la universitat, empreses i institucions per la transferència de coneixement, tecnologia i innovació**.

Promou la recerca de la UB i de les entitats del Grup UB, i treballa per aconseguir que els resultats d'aquesta recerca arribin a la societat, a través de la creació de noves empreses basades en el coneixement, la llicència de patents, o mitjançant contractes amb empreses i institucions per fer projectes d'R+D, activitats d'assessorament i consultoria, elaboració d'estudis, informes, dictàmens, serveis d'assistència tècnica o anàlisis"¹.

La **missió de la Fundació** és posar a disposició de la societat, institucions i empreses els resultats de la recerca i el coneixement generat a la Universitat de Barcelona; establir ponts entre la recerca feta en l'entorn públic i el sector productiu i promoure la innovació en l'entorn empresarial i fomentar l'esperit emprenedor per la creació i el desenvolupament de noves empreses derivades.

La **visió de la Fundació** és la de contribuir a la competitivitat del teixit empresarial i a la millora del benestar social.

Per la qual cosa, la seva tasca és la d'apropar la innovació a **empreses i institucions** perquè incrementin la seva competitivitat.

- > Oferint solucions innovadores
- > Aprofitant el coneixement de la UB
- > Ajudant el personal **investigador** a fer que la seva recerca tingui un impacte en la societat

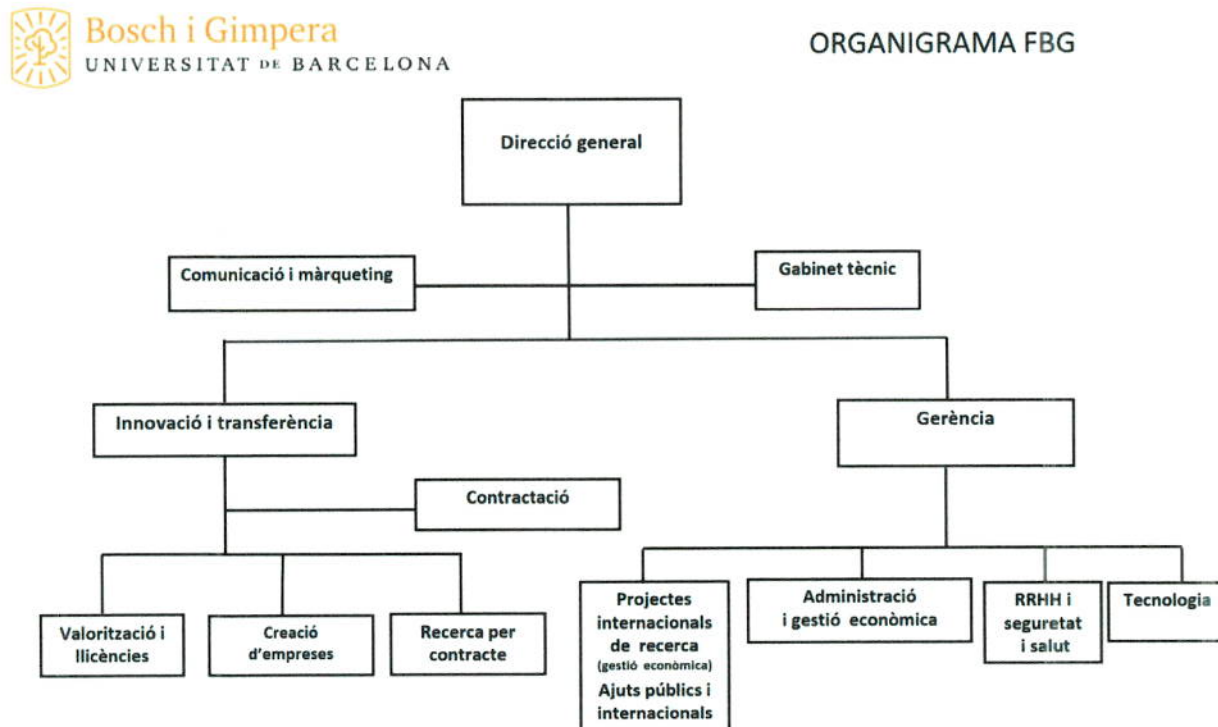
¹Text que defineix la FBG en la pàgina del Parc Tecnològic de la Universitat de Barcelona.
<https://www.pcb.ub.edu/es/empresa/fundacio-bosch-i-gimpera/>

- > Oferint oportunitats perquè **inversores i mentores** participin en la creació i consolidació d'empreses innovadores.

Il·lustració 1. Presentació de la Fundació Bosch i Gimpera



Il·lustració 2. Organigrama de la FBG



El **Patronat** és l'òrgan de govern, representació, administració i decisió de la Fundació Bosch i Gimpera i, actualment, està constituït per²:

- > **Presidència:** Joan Guàrdia Olmos.
- > **Vicepresidència primera:** Joan Corominas Guerín.
- > **Secretaria:** Marina Sole Català.
- > **Vicesecretaria no patró:** Miquel Amorós i March
- > **Vocalies:**
 1. Antoni Esteve Cruella
 2. Mercè Segarra Rubí
 3. Jordi Garcia Fernàndez
 4. Jordi Roig Bonet
 5. Glòria Matalí Costa
 6. Josep Mateu Negre
 7. Anicet R. Blanch Gisbert
 8. Markus González Beilfus
 9. Antonio Solanas Pérez
 10. Olga Lanau Rami

Així, es constata una **masculinització dels càrrecs del màxim òrgan de govern de la Fundació**, així com de les vocalies.

Per contra, **l'equip de professionals compta amb una dona en la Direcció general, una dona en la gerència de la Gestió de la recerca i una altra dona en la direcció d'Innovació i transferència**. Pel que fa a caps i responsables d'àrea, trobem 6 dones i 5 homes.

Àrea	Persones
Direcció general	M. Carme Verdaguer
Secretària de direcció	Inma Soria
Gabinet tècnic	Cap: Maria Segú
Comunicació i màrqueting	Cap: Mariona Ferrer Nerea Oñate
Innovació i transferència de coneixement	Direcció: Lurdes Jordi Gestió: Belén Gámez
Recerca per contracte	Cap: Salvador Mena Laia Crespo

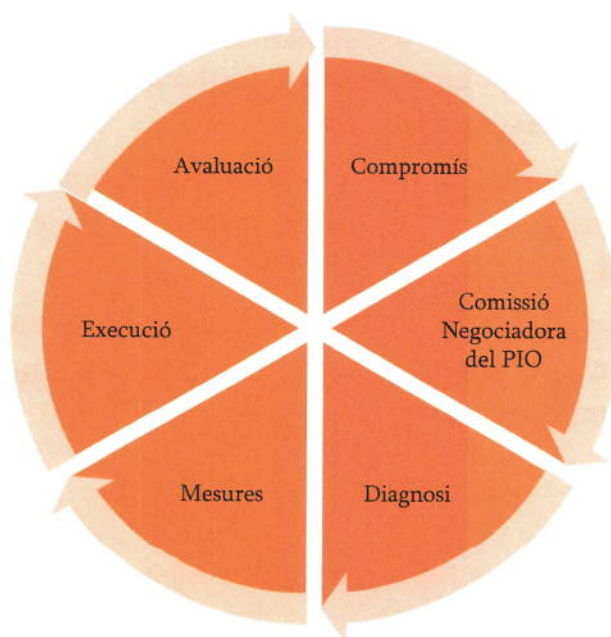
² Aquesta diagnosi ha estat realitzada amb dades 2020. Tanmateix el Patronat es va modificar al Juny 2021 i les persones que apareixen en aquest llistat són ja les actuals.

	Alba Ginés Miquel Sureda Mar Sibila
Valorització i llicències	Cap: Inma Íñiguez Isabel Durán Eva Martín Rosa Vázquez
Contractació de projectes	Cap: Gemma Casamitjana Raquel Jiménez Gloria Roselló Dolors Vega
Gestió de la Recerca	Gerència: M. Teresa Plo
Administració	Cap: Sergi Ros Daniel Pierrá Cristina Serra Marta Tort Elisabeth Vico
Gestió econòmica	Cap: Ana Giménez Anna Apellániz Yvonne Mata Sònia Salom Gemma Sánchez Andrea Arbós
Gestió econòmica d'ajuts	Cap: Xavier Gutierrez
Ajuts de la Comissió Europea	Sílvia Mora Anna Ferrando Sheila López Sandra Martin Anna Rovira
Ajuts públics i internacionals	Responsable: Olga Bogurina Digna Cárcoba Florencia Nava Mònica Cunill
Recursos Humans i Prevenció de riscos laborals	Cap: Mercè Tejedor
Recursos Humans	Laura Ramos

	Mireia Solsona Sandra Tello
Prevenió de riscos laborals	Pilar Morales
Tecnologies	Cap: Àlex Closa Andreu Valls

D'aquesta manera, s'observa que l'estructura de la Fundació és feminitzada i, també, els seus òrgans de direcció. Malgrat això, cal assenyalar que hi ha certa distribució de gènere que respon a rols tradicionals, com per exemple, l'àrea de recursos humans encapçalada per una dona, i la de tecnologies per un home.

4. FASES DEL PLA D'IGUALTAT



Fase de compromís

El compromís fa referència a un tipus d'obligació o acord que l'organització adquireix respecte al **compliment del principi d'equitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats**. El compromís, a més, implica la capacitat, per part de l'ens, de complir amb les polítiques i mesures d'igualtat establertes, tot assumint la responsabilitat de la seva execució.

Així, es tracta d'una fase inicial que ha d'anar acompanyada d'un **acord formal comunicat al personal**; alhora que s'estableixen els **objectius generals i específics** que es pretén assolir a través de la implementació del Pla.

Creació de la Comissió negociadora

Una vegada assolit el compromís per part de l'organització pel desenvolupament del Pla, es constitueix una Comissió Negociadora del PIO³. Aquesta comissió s'encarrega de **negociar les mesures del Pla**.

Fase de diagnosi

La diagnosi és el procés de **reconeixement, anàlisi i avaluació d'una situació** per a determinar les seves tendències, detectar situacions que cal millorar o corregir i assenyalat aspectes positius que cal potenciar.

La diagnosi es desenvolupa recopilant informació, a través de **mètodes quantitatius, qualitatius i participatius**, que posteriorment és processada i interpretada.

Fase de planificació i difusió

La planificació és el procés i efecte **d'organitzar amb mètode i estructura els objectius traçats en un temps (4 anys) i espai**. Per tant, l'elaboració conscient i responsable de qualsevol projecte requereix una planificació.

En aquesta fase s'estableixen les mesures a implementar, a partir dels resultats de la diagnosi, tot especificant la seva temporalitat, els mecanismes de seguiment i els indicadors d'avaluació.

A més, en aquesta fase, l'organització ha de **donar a conèixer a la plantilla el Pla d'igualtat d'oportunitats** de dones i homes a través dels diferents canals de comunicació corporatius, tant interns com externs.

Fase d'execució

El verb executar fa referència a l'aplicació d'una mesura o a la posada en marxa d'una iniciativa.

Així, durant aquesta fase **s'implementen les accions previstes, segons el calendari pautat**, tot realitzant-ne un **seguiment continuat**, a través d'indicadors prèviament establerts.

Fase de seguiment i d'avaluació

En l'última fase del Pla d'Igualtat s'analitzen els resultats obtinguts després del seu desplegament.

³ PIO: Pla d'igualtat d'Oportunitats.

Així, l'avaluació implica crear una **comissió de seguiment i avaluació** per a fer un seguiment del **grau de desenvolupament de les mesures establertes**, dels **resultats assolits** en relació amb els objectius prèviament traçats i de **l'impacte global** que ha tingut el Pla.

A. FASE DE COMPROMÍS

La Fundació Bosch i Gimpera mostra un compromís explícit en l'aplicació de polítiques d'igualtat a través de la participació, en diferents espais, que vetllen per l'equitat de gènere.

Aquest Pla, és un pas més en la consecució d'assolir un espai de treball on la igualtat de gènere sigui transversal.

B. FASE DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ

El 17 de desembre de 2020 la comissió negociadora de la Fundació va signar l'acta de constitució.



CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

D'una part, en representació de la Fundació

- M.Teresa Plo Cerdan DNI: 46578548Y
- Salvador Mena Gonzalez DNI: 449909851I

D'altra part, en representació de les persones treballadores:

- Andreu Valls Dorca DNI: 45936634E
- Mireia Solsona Vazquez DNI:43529433R

EXPOSEN

Que amb data de 17 de desembre de 2020, la representació de la Fundació i la representació de les persones treballadores, en el desenvolupament de l'article 63 del vigent *XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación*, aplicable a la companyia, constitueixen la Comissió negociadora d'Igualtat a la Fundació Bosch i Gimpera per a permetre a abordar de forma conjunta la eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe i elaborar el Pla d'Igualtat.

Les parts es reconeixen mútuament capacitat suficient per a obligar-se en el present acte i,

ACORDEN

Primer.- Constitució de la Comissió negociadora d'Igualtat.

S'acorda la constitució de la Comissió negociadora d'Igualtat d'Oportunitats que, amb caràcter general, s'ocuparà de promoció de la igualtat d'oportunitats a Fundació Bosch i Gimpera, establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes, i que possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

C. FASE DE DIAGNOSI

Per tal de poder treballar envers una igualtat de gènere real i efectiva a l'organització, cal examinar la **situació de partida amb deteniment**, és a dir, analitzar el grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Fundació Bosch i Gimpera, per tal de determinar els punts forts que cal seguir potenciant així com aquells aspectes que requereixen correccions.

La diagnosi s'estructura en 3 fases:



La informació quantitativa i qualitativa s'ha obtingut a través de l'anàlisi i el buidatge de:

- > L'organigrama i la descripció de l'estructura de la Fundació Bosch i Gimpera
- > Dades referents a la composició i característiques de l'equip que conforma l'organització (personal d'estructura i investigador).
- > Dades retributives del personal.
- > Procediments d'accés, selecció, promoció i descripcions de llocs de treball.
- > El conveni col·lectiu i d'altra normativa sobre relacions laborals.
- > Pla de prevenció de riscos laborals.
- > Formacions específiques en gènere.
- > Portal web i xarxes socials de la Fundació.
- > Altres documents i informes corporatius.

La informació participativa s'ha obtingut a partir de:

- > 2 sessions de valoració de la diagnosi amb la Comissió negociadora.
- > 1 sessió de valoració de les mesures del Pla amb la Comissió negociadora.
- > 5 entrevistes en profunditat a informants clau: recursos humans, personal investigador amb diferent recorregut i càrrecs de l'organització.
- > 1 enquesta d'opinió resposta per 200 persones - que representen el 40,65% de la Plantilla -, de les quals 132 són dones, 67 són homes i 1 persona que s'ha identificat com a no binària.

ESTRUCTURA DE LA DIAGNOSI

Segons el **Reial decret 901/2020**, pel qual es regulen els Plans d'igualtat i el seu registre, la diagnosi de situació del PIO s'ha de referir, com a mínim, a les següents matèries:

1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació professional.
3. Formació.
4. Promoció professional.
5. Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 901/2020).
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per tal d'endregar aquest contingut, en el present Pla, la diagnosi s'estructura al voltant de **9 eixos estratègics** que faciliten l'anàlisi. Aquests eixos són:

Cultura d'igualtat de gènere	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	Composició del personal de l'organització
Procés de selecció i contractació	Formació	Promoció professional
Condicions laborals	Política retributiva	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere

Com a resultat de la diagnosi s'han identificat els punts forts de la Fundació Bosch i Gimpera i les àrees de millora, a partir de les quals es dissenyen les mesures per a implementar durant els anys de vigència del pla.

5. ABAST DEL PLA D'IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota l'activitat que tingui lloc en l'entorn organitzatiu de la Fundació Bosch i Gimpera

Serà d'aplicació a totes les persones treballadores presents i futures de l'entitat, així com a qualsevol persona que, tot i estar sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis dins del centre.

Entrarà en vigor el 3 de desembre de 2021 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins 2 de desembre de 2025.

Transcorregut el període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.

6. INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI

1. CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest eix s'analitza la cultura de la Fundació Bosch i Gimpera (en endavant FBG) en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació per raó de sexe i l'equitat de gènere. Per tant, s'estudien **les accions concretes que l'organització ha dut a terme per tal de promoure aquesta cultura i de sensibilitzar els treballadors i les treballadores** en relació amb la igualtat d'oportunitats.

En aquest apartat es presenten alguns dels indicadors que ens permeten valorar el grau de desenvolupament de la cultura d'igualtat de gènere; cal assenyalar, però, que es tracta d'un **eix transversal**, atès que impregna la resta d'eixos que configuren la diagnosi.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
S'està desenvolupant el Pla d'igualtat	Necessitat de promoure la difusió del Pla una vegada sigui aprovat (30,50% de la plantilla desconeix en què consisteix).
Presència de dones en òrgans de direcció i comandament, en coherència amb la composició feminitzada del personal.	Patronat masculinitzat.
Es recull el principi d'igualtat d'oportunitats i tracte al codi de conducta.	S'han dut a terme escasses accions per al desenvolupament d'aquest principi i no es compta amb una figura tècnica específica.
	No es detecta cap política explícita vinculada a la igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI.
	No es detecta coordinació amb la Universitat de Barcelona en temes d'igualtat de gènere.

2. COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Aquest apartat se centra en l'anàlisi de la comunicació corporativa, tant interna com externa, des d'una perspectiva de gènere.

Així, d'una banda, s'estudia l'ús del llenguatge per tal de verificar que aquest sigui inclusiu, visibilitzant tant la presència de les dones com la dels homes i persones pertanyents a col·lectius lgtbi a la societat i en el treball; fent servir tant formes masculines com femenines i erradicant l'ús del fals genèric masculí.

D'altra, s'estudien els mecanismes de comunicació interna, tot comprovant si l'organització facilita un accés igualitari a la informació al conjunt de la Plantilla, de manera que cada treballadora o treballador compti amb la informació necessària per a l'execució de les tasques que li són assignades i per al seu desenvolupament professional.

Finalment, una comunicació amb perspectiva de gènere és, també, aquella que comunica igualtat, és a dir, aquella que s'orienta — a través de campanyes, cartelleria, sessions de sensibilització, etc. — a assolir la igualtat d'oportunitats i l'equitat de gènere.

La comunicació corporativa inclusiva fa referència tant a la comunicació externa (informació i imatge que l'organització projecta vers l'exterior) com a la comunicació interna (documentació i d'altre material informatiu adreçat al personal).

En aquest sentit, s'ha analitzat per a la redacció d'aquest àmbit:

- > El portal web de la Fundació Bosch i Gimpera.
- > Xarxes socials: Twitter.
- > El conveni col·lectiu.
- > Convocatòries de processos selectius.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El centre disposa de diferents canals de comunicació intern i extern.	No es visibilitzen en les ofertes d'ocupació les mesures d'igualtat.
Les publicacions de la Fundació mostren la intenció de visibilitzar a les dones en la recerca (a través d'imatges i llenguatge).	El llenguatge inclusiu no s'usa de manera sistemàtica i amb pautes concretes.
	No es detecta que es disposi d'una guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.
	Es detecta masculí androcèntric

	No hi ha directrius ni política del llenguatge vinculada als tres idiomes vehiculars: castellà, català i anglès
	Es detecta a vegades reproducció de rols de gènere.
	No hi ha un sistema de comunicació bidireccional establert que sigui fluid entre la Fundació i el personal investigador.
	No s'ha format a la plantilla en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.
	Invisibilització de les dones a través de les normes de citació acadèmica.

3. COMPOSICIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ

En aquest eix s'analitzen els trets que caracteritzen les persones que treballen a la Fundació Bosch i Gimpera, com ara el sexe, l'edat, l'antiguitat o el nivell d'estudis, d'una banda, i la seva distribució en l'organització, de l'altra, tot obtenint una fotografia general de la Plantilla, així com del seu paper a l'organització.

Alguns dels fenòmens travessats pel gènere que s'estudien en aquest eix, són:

- > La tendència a la paritat per sexe a nivell global, així com en els diferents per posicions i categories.
- > L'absència o presència de segregació horitzontal per sexe.
- > L'absència o presència de segregació vertical per sexe.
- > Altres aspectes relatius a la diversitat del personal i a la igualtat d'oportunitats.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Distribució equilibrada del personal de projectes de recerca (similar al del CNAE en el que s'ubica).	Feminització del personal d'estructura.
No es donen diferències significatives quant a edat i antiguitat per sexe.	Necessitat d'estudiar si la mitjana d'edat del personal de projectes, propera a l'edat

	mitjana per al primer fill o filla, pot condicionar la progressió en la carrera investigadora, sobretot en les dones.
Alt nivell de qualificació/formació tant en personal d'estructura com de projectes.	-
-	Lleugera segregació horitzontal en el personal d'estructura i manca de dones en la direcció d'equips de recerca.

4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

En aquest eix s'analitzen els mecanismes d'accés, així com els processos de selecció de personal a la Fundació Bosch i Gimpera, per tal de verificar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a la feina. D'altra banda, s'analitza l'oferta formativa adreçada a la Plantilla així com l'existència d'altres elements que afavoreixen el desenvolupament professional de les persones treballadores.

- > **Procés selectiu:** des de la publicació de l'oferta (on es publica, i quin és el seu contingut), persones i departament que participen del procés, formació en gènere que tenen aquestes persones, proves i d'altres instruments de valoració de candidatures.
- > Existència o no de **descripcions acurades de lloc de treball** (valorar si contenen una descripció detallada del lloc: denominació; formació, coneixements, aptituds i experiència requerides; funcions a desenvolupar; tipus de responsabilitat, posició en l'organigrama i relacions que haurà d'establir; condicions de treball (horari, esforç físic/mental/emocional, etc.).
- > **Instruments d'objectivació en els processos selectius:** guions d'entrevistes, matriu de puntuació, proves, etc.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
--	No hi ha procés de selecció estandaritzat reflectit en cap document.
Des de recursos humans proporcionen model d'oferta i es dona suport a la creació de l'oferta.	No hi ha un model d'oferta que inclogui perspectiva de gènere.

Les ofertes de treball es distribueixen en plataformes diverses i s'envia a la plantilla (només estructura) l'oferta.	No es fa una distribució de les ofertes de recerca a través de correu entre el personal de projectes de la FBG.
--	No es disposa d'un model d'entrevista estandarditzada, que incorpori la perspectiva de gènere.
Es realitzen entrevistes al personal d'estructura, amb un tribunal conformat per tres persones.	No hi ha un document on s'indiquin les persones que han de formar part dels tribunals de selecció (en el cas d'estructura i projectes).
--	No hi ha una rúbrica d'avaluació per a les entrevistes.
Es fa una carta d'idoneïtat en finalitzar el procés sobre la persona seleccionada.	No hi ha un informe model, que inclogui la perspectiva de gènere, i que justifiqui la selecció.
--	No hi ha una sistematització de les dades de contractació del personal de projectes.
	No existeixen descripcions acurades de llocs de treball ni un sistema de valoració vigent.

5. FORMACIÓ

En aquest apartat s'analitza la formació entesa com el **procés d'aprenentatge continu que afavoreix l'actualització i la promoció laboral**, tot contribuint a incrementar el coneixement, les competències i les habilitats de les persones treballadores.

Així, la formació, ha de contribuir al desenvolupament professional del personal, d'una banda, i ha de respondre als objectius estratègics de l'organització, d'altra.

És per aquest motiu que **és important que Fundació Bosch i Gimpera realitzi una detecció acurada de les necessitats formatives del seu personal així com de les necessitats corporatives**, tot oferint formació coherent amb aquestes necessitats i, posteriorment, valorant l'impacte sobre el perfil competencial de la Plantilla i sobre e l'ens, que aquesta formació ha tingut.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Hi ha un procediment per a detecció de necessitats formatives.	El procediment per a detecció de necessitats formatives no està protocol·litzat.
Hi ha un pla de formació anual.	Hi ha una bretxa en l'accés a la formació entre el personal d'estructura i el de projectes (no inclòs en el pla anual).
-	La majoria de les persones que responen a l'enquesta desconeixen el pla de formació i el procediment de sol·licitud d'informació.
Partida pressupostària destinada a finançar formacions específiques i de màster i postgrau.	La plantilla no disposa d'informació sobre les formacions que pot sol·licitar i/o que poden ser finançades.
Hi ha un conveni de formació signat amb la UB.	El conveni deixa fora al personal de projectes que ha de ser gestionat per la Fundació.

6. PROMOCIÓ PROFESIONAL

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho mostra concepte del "sostre de vidre", que fa referència a les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió en les organitzacions. Per això, la **incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques de promoció i desenvolupament professional** suposa en un aspecte primordial per assolir una igualtat de gènere real i efectiva.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
--	No hi ha un procés estandarditzat de promoció.
--	No es detecta que es prioritzi el personal intern a les candidatures externes.

--	No disposa d'una política de valoració professional.
--	Variacions en la bonificació per al personal investigador i personal d'administració.
--	No hi ha un registre estandarditzat de les promocions segregat per sexe.
--	Un 49,50 % de les persones enquestades desconeix si hi ha igualtat en les promocions i desenvolupament professional.

7. CONDICIONS LABORALS: RELACIÓ LABORAL I JORNADA, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT, SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Les condicions de treball que engloben la seguretat, la salut i la qualitat de vida en l'ocupació, estan directament vinculades a l'entorn laboral i tenen a veure amb l'espai físic de treball, els materials i les infraestructures, així com amb aspectes ambientals i tecnològics i qüestions d'organització, ordenació i remuneració del treball.

L'estudi de les característiques generals dels centres de treball - instal·lacions, equips, productes -, així com de la naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i dels riscos associats, juntament amb altres característiques del treball, incloses les relatives a la salut psico-social, que influeixin en la magnitud dels riscos als quals puguin estar exposades les persones treballadores, pertany a l'àmbit de la salut i la prevenció de riscos laborals.

És per aquest motiu que, en el marc del present Pla d'igualtat, es treballarà per verificar la incorporació de la variable de gènere en les polítiques de prevenció de riscos, atès que l'anàlisi específica depèn de professionals qualificats/ades de l'àmbit de la salut laboral.

Així, aquest àmbit es centrarem en l'anàlisi amb perspectiva de gènere de les següents qüestions que es desenvolupen a continuació:

- > Relació laboral i jornada.
- > Conciliació i corresponsabilitat.
- > Salut laboral amb perspectiva de gènere.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-	Dones i homes de projectes disposen majoritàriament d'un contracte per obra i servei, amb jornada parcial o completa.
	No es realitza una difusió activa de mesures de conciliació.
	Els diferents documents que fan referència a la conciliació no estan actualitzats segons el RD 6/2019.
No es detecten diferències significatives per sexe, en la realització de jornades.	Necessitat de conèixer si la disparitat de jornades respon a motius personals, requeriments del lloc o a la precarització de la contractació en recerca.
	Un 21% de les persones que responen a l'enquesta inverteixen més d'una hora i mitja en anar i tornar del domicili a la feina.
Es disposa de flexibilitat horària d'entrada i sortida.	Les mesures de flexibilitat no s'apliquen directament al personal de projectes, sinó que depenen de cada grup i cada IP.
	L'adopció del teletreball s'ha realitzat com a resposta a la situació sanitària COVID-19 i no com una mesura planificada per a la conciliació.
-	No s'ha realitzat cap estudi sobre gestió del temps de treball, desagregat per sexe.
Es disposa de 33 hores a disposició para assistir amb familiars a visites mèdiques, etc.	No s'ha realitzat una detecció de necessitats en temes conciliació.
	No es fa un abordatge de la salut laboral amb perspectiva de gènere.
	No es realitzen enquestes de clima laboral o de riscos psico-socials amb perspectiva de gènere.

8. POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva fa referència al conjunt de principis i directrius que orienten l'organització en relació amb la remuneració dels treballadors i treballadores.

La política retributiva té, entre d'altres, els següents objectius:

- > Atreure i mantenir personal competent i eficaç.
- > Compensar la competència i l'esforç exigít.
- > Permetre satisfer les necessitats econòmiques de tipus personal, familiar i social de la Plantilla.

Des d'una perspectiva de gènere, a més, la política retributiva ha de regir-se pels principis d'equitat i d'igualtat d'oportunitats, atorgant valor - i remunerant en conseqüència - tant a les tasques tradicionalment feminitzades com a les tasques tradicionalment masculinitzades.

Cal assenyalar que la desigualtat retributiva entre dones i homes és una realitat a Catalunya, amb una bretxa de gènere entorn del 22,2%⁴.

Aquesta bretxa és deguda a diversos factors, entre els quals destaquen: la parcialitat laboral de les dones, la menor presència d'aquestes en les categories professionals millor remunerades, el sostre de vidre – o dificultats que enfronten les dones per accedir a llocs jeràrquics – i la discriminació salarial directa – menor retribució per un lloc igual o d'igual valor pel fet de ser dona.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	No existeix una política retributiva clara i sistemàtica.
	Que hi ha una bretxa salarial global desfavorable a les dones.
	Les posicions en què les dones surten més desfavorides són les directament vinculades a la recerca, mentre que no és així en posicions administratives.
	La necessitat de definir clarament cadascun dels complements que

⁴ Font: IDESCAT, dades de febrer de 2021.

	conformen el salari i els criteris per a la seva assignació.
	La necessitat de franges de retribució per categories d'obligat compliment pels diferents grups o àrees de recerca

9. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

L'assetjament és un atemptat greu contra la llibertat, la integritat i la dignitat d'una persona, i pot ser considerat, quan deriva de les relacions desiguals de gènere, una manifestació de violència masclista o lgtbifòbica.

Es considera **assetjament sexual** el conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics d'índole sexual, no desitjats, que tinguin com a objectiu o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant, ofensiu o molest.

Tot i que l'assetjament és un tipus d'agressió que es caracteritza per la reiteració, en casos d'especial gravetat, una sola conducta pot ser considerada assetjament sexual.

Es tracta d'una **forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada**, podent haver-hi, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. De vegades, un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si mateix un cas d'assetjament.

És important assenyalar el fet que decidir que una determinada **conducta és sexualment indesitjada** correspon sempre a la persona receptora.

Constitueix **assetjament per raó de sexe** el conjunt de comportaments no desitjats relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

Dins **d'aquest tipus d'assetjament s'inclou el tracte desfavorable** relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

D'altra banda, constitueix **assetjament per raó d'orientació sexual** el conjunt de comportaments no desitjats relacionats amb l'orientació sexual d'una persona que tinguin com a propòsit o produeixin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó d'identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat i reiteratiu envers persones transsexuals, transgènere o que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, amb independència del sexe biològic.

Finalment, l'assetjament per raó d'expressió de gènere fa referència a aquells comportaments no desitjats relacionats amb la forma d'una persona de manifestar la seva masculinitat o feminitat: així, per exemple, una dona l'expressió de la qual no encaixa amb allò que la societat considera propi de la feminitat (no depilar-se, vestir amb roba considerada masculina, etc.) podria ser víctima d'aquest tipus d'assetjament; així com un home l'expressió de gènere del qual no encaixa amb la idea hegemònica de masculinitat.

En l'anàlisi d'aquest eix s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La majoria de les persones enquestades considera l'espai de treball un entorn segur, lliure d'assetjament.	La persona que es defineix com a "altres" no sent l'espai de treball com un entorn segur: necessitat de sensibilitzar l'equip sobre realitats no binàries.
Existència d'un protocol de prevenció de l'assetjament.	Necessitat de revisar diverses mancances que es detecten al protocol vigent.
Es recullen formes de difusió del protocol.	Necessitat de millorar els mecanismes de difusió del mateix, atès que la majoria de les persones enquestades no saben de l'existència del Protocol ni sabrien a qui dirigir-se si patissin una situació d'assetjament o en fossin testimonis.
Exigència de formació de les persones referents.	Necessitat d'especificar la formació concreta requerida.
	Necessitat de dur a terme accions de prevenció i detecció de l'assetjament, específicament adreçades al personal de projectes.

7. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ

La fase de planificació és aquella en què es **dissenyen les mesures d'acció les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat de gènere i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.**

Aquestes mesures responen als objectius plantejats prèviament, durant la fase de compromís. Amb la finalitat de garantir la implementació de les mesures, s'estableix una temporalització específica per a **cadascuna d'elles – és a dir, un calendari d'execució –, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i se'ls associen uns recursos així com uns indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.**

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen per objecte donar a conèixer l'existència del Pla i el seu contingut, garantint-ne la seva difusió entre el personal de l'organització

A continuació presenten les mesures del Pla agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.

CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Mesura 01	Dotar d'un pressupost el present projecte d'igualtat.
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	M.Teresa Plo
Temporalitat	1Q 2022, 1Q 2023, 1Q 2024, 1Q 2025
Recursos	Una quantitat anual , que s'indicarà en el pressupost general de la FBG i un 10% del temps de la gerent
Indicadors de seguiment	> Pressupost anual per la implantació del pla d'igualtat.

Mesura 02	Definir el sistema de treball de la Comissió de seguiment i avaluació periodicitat reunions, distribució de responsabilitats, seguiment del Pla, elaboració d'informes i traspàs d'informació.
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	Salvador Mena

Temporalitat	1Q 2022, 1Q 2023, 1Q 2024, 1Q 2025
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> Reglament de funcionament de la Comissió de seguiment i avaluació del pla. > Actes de les reunions. > Calendari anual on es fixen les reunions.

Mesura 03	Difondre el pla d'igualtat i de les mesures acordades a tota la plantilla i indicar el lloc en què es troba perquè les persones el puguin consultar.
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	Mariona Ferrer
Temporalitat	1Q 2022
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> Canals de difusions utilitzats (interns/externs) > Nombre de difusions i data.

Mesura 04	Elaborar anualment un informe breu sobre els avanços en relació a les mesures d'igualtat implementades en l'anualitat i difondre els resultats.
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	Xavi Gutierrez
Temporalitat	1Q 2023
Recursos	20% del responsable
Indicadors de seguiment	> Informe anual. > Canals de difusions utilitzats (interns/externs) > Nombre de difusions i data.

Mesura 05	Crear un manual d'acollida on s'incorporin les polítiques d'igualtat així com els instruments preventius de l'assetjament dels que disposa la Fundació Bosch i Gimpera.
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	Mireia Solsona
Temporalitat	2Q 2022
Recursos	20% del responsable + 20% de la persona de MKT
Indicadors de seguiment	> Manual d'acollida on es nomenen i expliquen tots els documents que té l'organització relacionats amb la promoció de la igualtat i no discriminació, i on es troben.

Mesura 06	Establir contacte amb les referents d'igualtat en la universitat de Barcelona, per a la coordinació d'accions.
Objectiu	Coordinar les polítiques d'igualtat entre la FBG i la Universitat de Barcelona.
Responsable	M. Carme Verdaguer
Temporalitat	1Q 2022
Recursos	5% persona responsable
Indicadors de seguiment	> Nom de la persona referent de la UB amb què s'ha contactat. > Nombre de reunions mantingudes. > Llistat d'acords.

Mesura 07	Formar a la Comissió de seguiment i avaluació per a la incorporació de la perspectiva LGTBI en les polítiques d'igualtat de la Fundació.
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	Entitat externa
Temporalitat	1Q 2022

Recursos	Cost de una consultora que ens faci aquesta formació
Indicadors de seguiment	> Nombre, hores i títols de les formacions. > Nombre d'assistents desagregats per sexe. > Resultats dels qüestionaris d'avaluació.

Mesura 08	Promoure accions sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal en la qual es treballi la igualtat d'oportunitats i no discriminació entre dones i homes i també de les persones LGTBI.
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	Salvador Mena
Temporalitat	1Q 2023
Recursos	5% de la persona responsable + equip de treball específic d'aquesta mesura + consultora
Indicadors de seguiment	> Nombre, hores i títols de les formacions. > Nombre d'assistents desagregats per sexe. > Resultats dels qüestionaris d'avaluació.

Mesura 9	Oferir formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat a persones que ocupen llocs de comandament o gestionen equips.
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	Entitat externa
Temporalitat	2Q 2022
Recursos	Cost de una consultora que ens faci aquesta formació
Indicadors de seguiment	> Nombre, hores i títols de les formacions. > Nombre d'assistents desagregats per sexe. > Resultats dels qüestionaris d'avaluació.

COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Mesura 10	Indicar en les ofertes de treball que la Fundació té el compromís de promoure el principi d'igualtat de oportunitats i tracte que es desenvolupa amb accions concretes a través del pla d'igualtat de la Fundació.
Objectiu	Comunicar el compromís d'igualtat de la Fundació i les accions que es desenvolupen per a garantir-los.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> Nombre de ofertes de treball difoses. > Canals de difusió. > Dates de difusió.

Mesura 11	Indicar en les ofertes de treball que la Fundació té el compromís de promoure el principi d'igualtat de oportunitats i tracte que es desenvolupa amb accions concretes a través del pla d'igualtat de la Fundació.
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha inclòs en les ofertes de treball > Canals de difusió.

Mesura 12	Elaborar una guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista perquè totes les persones de la Fundació la usin.
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Mariona Ferrer
Temporalitat	1 Q 2023
Recursos	20% del responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha elaborat la guia > Quines referències s'han tingut en consideració

Mesura 13	Difondre la guia llenguatge inclusiu i comunicació no sexista per totes les persones de la Fundació, amb un vídeo explicatiu.
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Mariona Ferrer
Temporalitat	2Q 2023
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha comunicat a la plantilla > Canals de difusió. > Feedback rebut per part de la plantilla

Mesura 14	Revisar els diferents documents de la Fundació i la web per a redactar-los en llenguatge inclusiu i evitant la reproducció de rols de gènere: pàgina web, manual de benvinguda, - definir quals-
Objectiu	Garantir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere.
Responsable	Mariona Ferrer
Temporalitat	1Q 2023

Recursos	10% del responsable+ cada departament implicat en la revisió dels seus documents propis
Indicadors de seguiment	> S'ha revisat la documentació > N° i tipo de documents revisats > Principals resultats de la revisió

Mesura 15	Elaborar un fluxgrama de comunicació per a compartir amb el personal investigador de la Fundació que mostri els canals de comunicació entre el personal investigador i la Fundació.
Objectiu	Garantir canals de comunicació interna que permetin la comunicació entre totes les persones pertanyents a l'entitat.
Responsable	Mireia Solsona
Temporalitat	1Q 2022
Recursos	10% del responsable +MKT+IT
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat el fluxgrama > Incorpora tots els canals de comunicació > Com s'ha difós al personal

Mesura 16	Oferir formació específica en l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, i de comunicació des de la perspectiva de gènere.
Objectiu	Promoure l'ús del llenguatge inclusiu, la comunicació no sexista i des de la perspectiva de gènere.
Responsable	Entitat externa
Temporalitat	1Q 2023
Recursos	Cost de una consultora que ens faci aquesta formació
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat la formació > Programa formatiu > N° de persones formades desagregat per sexe > Resultat-valoració de la formació

Mesura 17	Usar el nom complet de les persones autores dels articles en les memòries anuals, sempre que sigui possible.
Objectiu	Visibilitzar el treball científic de les dones
Responsable	Mariona Ferrer
Temporalitat	1Q 2023
Recursos	5% del responsable
Indicadors de seguiment	> Nombre de publicacions realitzades l'últim any i nomenclatura utilitzada. (desagregat per sexe)

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura 18	Desenvolupar un procés de selecció estandarditzat amb perspectiva de gènere.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització i la promoció.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	20% del responsable+OPIR
Indicadors de seguiment	S'ha realitzat el procés i equip que hi ha participat Criteris que s'han tingut en consideració S'ha comunicat a les persones que participen en els processos selectius.

Mesura 19	Elaborar un model d'oferta de treball des de la perspectiva de gènere, on es visibilitzi el compromís de la fundació amb la igualtat.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització i la promoció.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha desenvolupat el model > De quina manera s'incorpora el compromís de la fundació > S'ha incorporat en totes les ofertes

Mesura 20	Desenvolupar un model d'entrevista estandaritzat amb perspectiva de gènere, al qual se l'associï una rúbrica d'avaluació.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització i la promoció.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	20% del responsable+ caps d'equip
Indicadors de seguiment	> S'ha desenvolupat el model > De quina manera s'incorpora els criteris d'avaluació > En quants processos s'ha utilitzat al llarg de l'any

Mesura 21	Conformar tribunals paritaris de selecció amb un mínim de tres persones per a l'avaluació de les diferents candidatures dins del procés de selecció.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització i la promoció.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> Quants tribunals s'han creat l'últim any > Composició per sexe dels tribunals > Resultats de l'avaluació de les candidatures

Mesura 22	Desenvolupar un model d'informe estandarditzat amb perspectiva de gènere, que s'elabori com a resultat del procés de selecció i on es recullin les dades de tot el procés i la resolució final.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització i la promoció.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha creat l'informe > Quin contingut s'hi estableix > Quin han estat els principals resultats dels processos anuals

Mesura 23	Elaborar una base de dades on es recullin les contractacions realitzades per projectes, i on les dades estiguin desagregades per sexe.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització i la promoció.
Responsable	Mireia Solsona
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha creat el registre sistematitzat, desagregat per sexe > Principals resultats (valoració anual)

Mesura 24	Dissenyar i incorporar una entrevista de sortida des de la perspectiva de gènere en el cas de baixes voluntàries.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització i la promoció.
Responsable	Mireia Solsona
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% del responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha desenvolupat una entrevista de sortida > Quins criteris s'han tingut en consideració > Principals resultats obtinguts > Quants dels factors de sortida tenen vinculació amb el gènere

Mesura 25	Elaborar un sistema de valoració de llocs de treball i posterior auditoria retributiva d'acord amb el que preveu el Rd902/2020.
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Mercè Tejedor

Temporalitat	1Q 2022
Recursos	cost de la consultora + 50% del responsable + 20% tècnica
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat la valoració de llocs > Quins factors s'han definit > Puntuació esdevinguda de la valoració de llocs > Informe d'auditoria

FORMACIÓ

Mesura 26	Negociar la possibilitat que s'inclogui en el conveni de formació amb la UB al personal de recerca de la Fundació.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	M. Carme Verdaguer
Temporalitat	2025
Recursos	5% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha la consulta a la persona responsable de formació de l'UB > Resultat obtingut

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura 27	Distribuir les ofertes de treball a tot el personal de l'organització a través de correu electrònic.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	1Q 2024
Recursos	5% de la persona responsable

Indicadors de seguiment	> N° d'ofertes de treball publicades en l'últim any > N° d'ofertes publicades > N° de persones que han postulat internament
Mesura 28	Elaborar un procés estandarditzat de promoció des de la perspectiva de gènere.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	1Q 2025
Recursos	20% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha elaborat el procés de promoció > Qui l'ha elaborat > Criteris que s'han tingut en consideració > S'ha comunicat a totes les persones que participen en els processos de promoció
Mesura 29	Elaborar un procés estandarditzat de promoció des de la perspectiva de gènere, que inclogui una rúbrica per a l'avaluació d'aquests.
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització i la promoció.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	1Q 2025
Recursos	20% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha elaborat el procés de promoció > Com s'incorpora la perspectiva de gènere en l'avaluació de l'acompliment del personal.

Mesura 30	Desenvolupar un sistema d'avaluació de l'acompliment des de la perspectiva de gènere per al personal d'estructura i un altre per al personal de projectes que tingui associat bonificacions.
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	1Q 2022
Recursos	cost de la consultora + 50% del responsable + 20% tècnica
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat el sistema de l'avaluació de l'acompliment per als dos perfils > Quins factors s'han tingut en consideració en el sistema en cada un dels perfils > S'ha incorporat la perspectiva de gènere al sistema d'avaluació

CONDICIONS LABORALS: RELACIÓ LABORAL I JORNADA, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT, SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Mesura 31	Actualitzar els documents en els quals es recullen les mesures de conciliació (segons l'RD 6/2019) que es poden fer ús en l'organització.
Objectiu	Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	5% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha actualitzat els documents > S'ha incorporat les novetats legislatives

Mesura 32	Elaborar un resum divulgatiu de les mesures de conciliació de què es disposen en l'organització i realitzar enviaments cada trimestre/semestre a tot el personal de l'organització, on s'indiqui el lloc on està situat el document complet per a la seva consulta.
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat un díptic/tríptic informatiu amb les novetats > Com s'ha comunicat a la plantilla- canals de comunicació > Feedback per part de l'equip

Mesura 33	Elaborar un base de dades amb el personal de recerca on es reculli tipus de contracte, temps de contracte, grup, IP responsable (desagregat per sexe), remuneració, sexe de la persona contractada.
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Mireia Solsona
Temporalitat	1Q 2022
Recursos	10% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha creat el registre sistematitzat, desagregat per sexe > Principals resultats

Mesura 34	Realitzar una anàlisi des de la perspectiva de gènere en finalitzar l'any de les dades que es recullen en la base de dades elaborada en la mesura 41.
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Mireia Solsona
Temporalitat	1Q 2023
Recursos	10% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat l'anàlisi > Modificació anual en els resultats obtinguts del registre

Mesura 35	Desenvolupar una enquesta entre el personal d'estructura i de projectes desagregada per sexes en relació a l'organització del temps de treball, i on s'incloguin preguntes sobre les necessitats de conciliació.
Objectiu	Conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla.
Responsable	Mireia Solsona
Temporalitat	2024
Recursos	20% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat l'enquesta > Quines qüestions s'han plantejat relatives a l'ús del temps > Resultats obtinguts desagregats per sexe

Mesura 36	Desenvolupar un acord de teletreball negociat que s'apliqui a personal d'estructura i projectes, on es tingui en compte, entre altres coses, el temps de desplaçament al treball.
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral..
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	1Q 2022
Recursos	20% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha desenvolupat l'acord > Quins criteris s'han tingut en compte > S'ha negociat amb la representació sindical > S'ha comunicat a la plantilla- mitjançant quins canals

Mesura 37	Oferir formació al personal encarregat de riscos laborals sobre com incloure la perspectiva de gènere en la salut.
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Pili Morales
Temporalitat	2024
Recursos	Cost de una consultora que ens faci aquesta formació
Indicadors de seguiment	> S'ha fet la formació > Persones assistents (desagregat per sexe) > Temari formatiu > Valoració de la sessió formativa

Mesura 38	Incorporar la perspectiva de gènere en l'enquesta de clima laboral i enquesta de riscos psicosocials
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Pili Morales+ entitat externa
Temporalitat	2023
Recursos	20% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha incorporat la perspectiva de gènere a l'enquesta de clima/ riscos psicosocials > S'ha passat l'enquesta > N° de persones que han participat > Principals resultats obtinguts

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Mesura 39	Desenvolupar/negociar un document on s'expliqui de manera clara la política retributiva de l'organització (indicant franges salarials), i els complements que s'assignen basat en la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
Objectiu	Sistematitzar la política retributiva a partir d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	3Q 2023
Recursos	cost de la consultora + 50% del responsable + 20% tècnica
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat el document > S'ha consensuat amb la representació legal de les persones treballadores > S'ha associat a la valoració dels llocs de treball > S'han detectat desviacions

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

Mesura 40	Realitzar formació en prevenció i actuació davant l'assetjament des de la perspectiva de gènere a tota la plantilla.
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Entitat externa
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	Cost consultoria que imparteix la formació
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat la formació > Ha estat voluntària o obligatòria > Nombre de persones assistents desagregat per sexe > Temari formatiu > Valoració de la formació

Mesura 41	Realitzar una formació específica sobre el protocol a les persones de referència.
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Entitat externa
Temporalitat	2Q 2022
Recursos	Cost consultoria que imparteix la formació
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat la formació > Nombre de persones assistents desagregat per sexe > Temari formatiu > Valoració de la formació

Mesura 42	Revisar el protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament i modificar les deficiències identificades en la diagnosi.
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	2Q 2022
Recursos	10% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha fet la revisió > Principals modificacions que s'han fet

Mesura 43	Realitzar una campanya de difusió del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament i facilitar el procediment a seguir en cas d'estar en aquesta situació.
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Mariona Ferrer
Temporalitat	3Q 2022
Recursos	10% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat la campanya de difusió > Mitjançant quins canals > Feedback de la plantilla

Mesura 44	Realitzar una memòria anual sobre les actuacions portades a terme davant de casos d'assetjament.
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Mercè Tejedor
Temporalitat	2Q 2023

Recursos	20% de la persona responsable
Indicadors de seguiment	> S'ha fet la memòria > Principals resultats obtinguts > Accions empreses en base als resultats obtinguts

Mesura 45	Fer una formació específica a la comissió de seguiment i avaluació sobre com treballar el projecte d'igualtat
Objectiu	Consolidar polítiques d'igualtat en l'organització.
Responsable	Consultora externa
Temporalitat	1Q 2022
Recursos	Cost entitat que realitza la formació
Indicadors de seguiment	> S'ha fet la formació > Nº de persones assistents > Programa formatiu > Valoració de la formació

8. FASE DE SEGUIMENT I EVALUACIÓ

La darrera fase del Pla és la d'avaluació: es tracta d'una fase cabdal atès que ens permet conèixer l'efectivitat i resultats obtinguts així els obstacles que ha s'han trobat al llarg del camí i, per tant, orientar la següent edició del Pla d'igualtat d'oportunitats.

L'avaluació consta de tres etapes que són:





L'avaluació inicial és aquella realitzada en la fase de diagnosi. Després, durant la implementació del Pla, ha de realitzar-se una **avaluació de seguiment, a partir dels indicadors associats a cada mesura**, que indicarà el grau de desenvolupament de les mesures i d'acompliment del calendari establert, així com el grau d'acceptació de les mesures part del personal, els obstacles o dificultats trobats i els reajustaments que cal dur a terme.

És important recordar que l'avaluació contínua o de procés és un requisit ineludible atès que el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat i no un mer protocol de compliment legal. Així, la Comissió de seguiment i avaluació haurà de reunir-se periòdicament i realitzar mínim 2 informes seguiment al llarg de la vigència del pla (un en la fase intermitja i un a la finalització de la vigència), que donarà a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts.

El darrer pas és la realització d'una **avaluació final** a partir de l'anàlisi del **grau de consecució dels objectius plantejats**. Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació, una vegada exhaurit el període de vigència del present Pla (4 anys).

L'avaluació final ha de mesurar:

- > El grau d'assoliment dels objectius fixats en el Pla.
- > L'impacte del Pla:
 - Difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a l'organització.
 - Reducció dels desequilibris detectats quant a presència, participació i condicions laborals de dones i homes a la corporació.
 - Increment d'eines i mecanismes per a la garantia de l'equitat i la no discriminació.
 - Incidència en la cultura del temps i en les oportunitats de conciliació de la vida personal i laboral.

Per a l'avaluació final caldrà comptar amb:

Els informes de seguiment fets al llarg del procés.

- > Actualització de les dades quantitatives utilitzades en l'avaluació diagnòstica.

- > Actualització i incorporació de nous documents i protocols relacionats.
- > Enquesta de partida adreçada al personal i enquestes periòdiques que s'han anat realitzant posteriorment.
- > Entrevistes en profunditat i grups de discussió.

9. PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present projecte s'utilitzaran els mateixos mecanismes que durant la fase de negociació de la diagnosi d'igualtat. És a dir, la negociació dins la comissió de seguiment i avaluació (conformada per els òrgans de representació i la part del centre) fins a arribar a un acord per ambdues parts. En cas de persistir el desacord, la **comissió negociadora** pot acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes. Aquests poden ser, els òrgans definits per el Tribunal Laboral de Catalunya o bé per la comissió paritària establerta en el conveni col·lectiu d'aplicació.

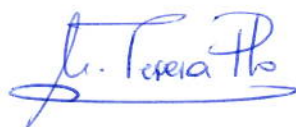
El resultat de les negociacions es plasmaran per escrit i el signaran les parts negociadores per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

10. PARTS SUSCRIPTORES

El present pla d'igualtat ha estat negociat i consensuat per tots els membres de la comissió negociadora d'igualtat formada per:

Nom i signatura

M. Teresa Plo



Nom i signatura

Salvador Mena



Nom i signatura

Mireia Solsona



Nom i signatura

Andreu Valls



I perquè així consti es signa el present document a Barcelona el 31 de desembre de 2021.