

INSTITUT DE RECERCA PLA D'IGUALTAT

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	1
2. METODOLOGIA DEL PLA D'IGUALTAT	4
3. IDENTIFICACIÓ DE LES DESIGUALTATS	9
4. OBJECTIUS GENERALS.....	18
5. ACCIONS POSITIVES.....	20
5.1. AP-1: GESTIÓ ORGANITZATIVA	22
5.2. AP-2: PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL.....	25
5.3. AP-3: LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	26
5.4. AP-4: PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL.....	32
5.4.1. AP-4-A: PROCÉS DE SELECCIÓ.....	32
5.4.2. AP 4-B: PROCÉS DE PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL	36
5.4.3. AP-4-C: PROCÉS DE FORMACIÓ	38
5.5. AP-5: PRESÈNCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT	40
5.6. AP-6: POLÍTICA SALARIAL	41
5.7. AP-7: CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES.....	42
5.8. AP-8: ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL PER AFAVORIR LA CONCILIACIÓ.....	45
5.9. AP-9: SALUT Y RISCOS LABORALS. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	49
5.10. AP-10: MOBILITAT.....	51
5.11. AP-11: MESURES DE SEGUIMENT	52

1. INTRODUCCIÓ

Segons la Llei d'Igualtat 3/2007, de 22 de març de 2007, el Pla d'Igualtat és el conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'elaborar un Diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

L'empresa ja ha elaborat el Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat d'oportunitats, identificant els aspectes que s'han de millorar per a que l'organització es dirigeixi cap a una igualtat real entre dones i homes.

Havent arribat a aquest punt, i tenint en compte la Normativa Jurídica Universal, les Directives Europees i la Legislació Espanyola, procedeix l'elaboració del corresponent Pla d'Igualtat.

1.1. NORMA JURÍDICA UNIVERSAL

Els principis d'igualtat entre les persones han trigat molt temps en la història a ser plantejats: de manera subtil en el Segle XIX, i de manera oberta a meitats del Segle XX, però molt més han trigat en ser considerats prioritaris. Va ser la Declaració de Drets Humans de les Nacions Unides de 10 de Desembre de 1948, la que va construir el primer pronunciament institucional a nivell mundial de la igualtat de races, edats, sexes, religions, cultures i costums, mitjançant la condemna expressa de tota discriminació: "Tots els homes són iguals davant la Llei i sense cap discriminació tenen dret a ser protegits per la Llei".

No són, ni molt menys, llunyans en el temps, els obstacles que la dona ha sofert en els àmbits, entre d'altres, polític, administratiu, laboral i familiar, i la reticència social en equilibrar drets i obligacions entre ambdós sexes, fins el punt que no sembla encara aconseguit amb plena normalitat en els protagonismes jeràrquics, productius i funcionals d'unes i altres en la societat. Per això, la Declaració de Drets Humans de l'ONU va concretar un principi jurídic universal que va servir de manera destacada per assentar la igualtat entre dones i homes en els textos internacionals, a partir de la "Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona",

aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el Desembre de 1979, ratificada per Espanya el 1983.

A partir d'aquest moment, la igualtat social efectiva entre sexes va començar a ser plantejada de manera molt més pragmàtica a les Conferències Mundials Monogràfiques de Nairobi el 1985 i de Beijing el 1995, des de on es van marcant pautes referencials per a impulsar accions d'igualtat als països membres de l'ONU.

1.2. DIRECTIVES EUROPEES

Les repercussions a nivell europeu dels principis universal d'igualtat i d'eliminació de desigualtats reals entre sexes han estat recollides com a principi fonamental i com a objectiu d'integració en totes les polítiques i accions per la Unió Europea, des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam d'1 de maig de 1999. De fet, a l'empara de l'article 111 del Tractat de Roma, s'ha desenvolupat una normativa jurídica comunitària sobre igualtat entre sexes, recollida a la Directiva 76/207/CEE reformada per la Directiva 2002/73/CE en matèria específica d'igualtat entre dones i homes en matèries com accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, i en la Directiva 2004/113/CE sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a bens i serveis i el seu subministrament. Totes elles són normes europees que van ser transposades a la legislació espanyola l'any 2007.

Els avenços a nivell europeu s'han concretat en directrius del Cinquè Programa d'Acció Comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones l'any 2005, que culminava els treballs de l'Estratègia Marc Comunitària sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, entre els anys 2001 i 2005.

1.3. LEGISLACIÓ ESPANYOLA

La Constitució Espanyola, en els seus primers articles, s'identifica el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per ordre expositiu les referències principals són:

- Article 9.2: *“Correspon als Poders Públics promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.*
- Article 10.2: *“Les Normes relatives als drets fonamentals i les llibertats que la Constitució reconeix, s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre dites matèries ratificats per Espanya”.*
- Article 14: *“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre condició personal o social”.*

Els diferents intents d'introducció de polítiques d'igualtat a la societat espanyola no han gaudit de la referència sòlida d'una reglamentació convencional que de manera permanent fixés les regles de joc, fins l'aparició de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de Març per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Dita Norma s'autodefineix com una “lleï-codi”, que no únicament assenta els principis i pautes en el seu articulat, de gran rellevància institucional, sinó que en les seves Disposicions Transitòries inclouen aspectes concrets i pràctics en relació al món del treball, que generen modificacions substancials en l'Estatut dels Treballadors, en la Llei de la Seguretat Social, en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en la Llei de Procediment Laboral, en la Llei d'Infraccions i Sancions en l'ordre Social i en normatives d'inferior rang, si bé afecten a temes tan transcendents com ara les contractacions.

Sense dubte, una Llei Orgànica d'aquestes característiques que, a més amplia el seu àmbit d'aplicació (art. 2.2) a *“tota persona física o jurídica que es trobi o actuï en territori espanyol, a banda de la seva nacionalitat, domicili o residència”*, serà contemplada de manera progressiva a les normes de desenvolupament de la pròpia Llei i, en relació a les seves repercussions laborals, es farà extensiva de manera detallada als Convenis Col·lectius, Acords d'empresa o inclús als redactats dels contractes, en aquells aspectes específics i peculiars de desigualtat que s'amaguen a les infinites variants dels llocs de treball de tots els sectors. És cert que el procés de

perfeccionament serà llarg per la seva extensió i variants funcionals i jeràrquiques, però sense dubte, els ciments ja s'han establert.

2. METODOLOGIA DEL PLA D' IGUALTAT

- La pròpia Llei 3/2007 estableix les pautes i recomanacions per a l'elaboració del Pla d'Igualtat. No obstant, per a la del present, també s'ha tingut en compte l'ordre metodològic establert pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que ha promocionat els Plans d'Igualtat mitjançant la Guia de les 6 "I" de la Igualtat: Iniciativa, Investigació, Identificació, Implantació, Indicadors i Innovació. Aquest són els paràmetres que han inspirat l'enfocament metodològic del present document.
- INICIATIVA, o concepte de punt de partida, recollit a la "Declaració d'Intencions" o "Política d'Igualtat de l'empresa" com resum de la voluntat de la mateixa en la confecció del Pla d'Igualtat.
- INVESTIGACIÓ, que comprèn tots els treballs de recollida d'informació i anàlisi realitzats durant l'elaboració del Diagnòstic d'Igualtat, per a deixar constància de l'estat de situació de l'entitat en dita matèria.
- IDENTIFICACIÓ, que tracta de precisar els aspectes reglamentaris sobre els que s'ha de treballar per aconseguir els objectius de millora.
- IMPLANTACIÓ, como a fase fonamental de determinació i temporalització de les accions positives que es proposen per aconseguir la millora.
- INDICADORS per a la definició de les pautes de seguiment de l'eficàcia de les accions positives.
- INNOVACIÓ, que exigeix a les persones responsables de l'execució del Pla d'Igualtat que, segons els resultats dels indicadors, es puguin tenir previstos mecanismes permanents de millora.

FASES PER A ELABORAR EL PLA D'IGUALTAT

1) Fase de Diagnòstic d'Igualtat

Ve a complir amb el que preveu l'article 46.1, que indica la necessitat de portar a terme un Diagnòstic de la situació sobre aquells aspectes que reflecteixen a l'empresa, de la manera més objectiva possible, les tendències de millora sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, a l'objecte d'eliminar la discriminació per raó de sexe. El mateix apartat concreta la contemplació, entre d'altres, de les següents matèries: accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar, així com la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La informació que ha estat recopilada mitjançant els protocols inicials de recollida d'informació, i que ha estat oportunament tractada al Diagnòstic de situació de l'empresa en matèria d'igualtat, s'han dividit en els següents àmbits d'estudi:

- Gestió organitzativa
- Participació i implicació del personal
- Llenguatge i comunicació no sexista
- Participació igualitària en els llocs de treball
- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat
- Política salarial
- Condicions laborals igualitàries
- Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació
- Salut i riscos laborals. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Mobilitat

Rere l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu de les dades recopilades s'estableixen unes conclusions generals i les seves corresponents propostes de millora, a través de les quals es podran identificar possibles desigualtats i els camps a actuar.

2) Fase d'Identificació de les desigualtats i dels camps a actuar

Prèviament a fixar el programa d'accions positives es farà necessari detectar els punts dèbils o millorables del sistema de d'igualtats en l'empresa.

El Diagnòstic d'Igualtat referit a l'apartat anterior permetrà detectar els aspectes més necessitats d'atenció per a planificar accions positives.

És el propi article 46 de la Llei 3/2007 el que posa èmfasi en els aspectes de major interès per a detectar desigualtats de tracte o oportunitats entre dones i homes, o aspectes discriminatoris per raó de sexe.

Els àmbits citats específicament en el mencionat article són:

- Accés a l'ocupació: oportunitats d'aconseguir un lloc de treball.
- Classificació professional: assignació de la categoria o responsabilitat pertinent al treballador o treballadora que presta els seus serveis a l'empresa.
- Possibilitats de promoció interna, tant en els casos de nomenament directe com en aquells altres en què s'hagi de complir amb determinats requisits protocol·litzats o reglamentats, o fins i tot, en aquells que requereixin formació.
- La formació constitueix en sí mateixa un baròmetre d'igualtat o discriminació en el sentit que es faciliti o no formació al treballador o a la treballadora, però també en el sentit que aquesta formació es refereixi a matèries que permetin, a la persona en qüestió, la promoció, perquè s'identifiqui amb llocs de treball de major responsabilitat o especialització.
- Les retribucions, els salaris o compensacions econòmiques pels serveis prestats són referències objectives que han de permetre comparar les igualtats o desigualtats entre els homes i les dones que desenvolupen activitats similars.
- L'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar és un aspecte molt freqüentment discrecional, que pot permetre detectar situacions de desequilibri entre sexes.
- L'assetjament sexual o per raó de sexe requereix un esforç de l'empresa per a aconseguir prevenir-lo i objectivar-lo.

3) Fase de definició de les accions positives de millora i la seva implantació

El nucli central del Pla d'igualtat el constitueixen les Accions Positives, que seran el cos del guió de treball i que impliquen, portades a la pràctica, la millora de les situacions deficitàries detectades en l'apartat anterior.

La Llei 3/2007 insisteix, en el seu article 45.1, en què les mides s'hauran de negociar, i en el seu cas, acordar, amb la representació legal de les persones treballadores (RLT), en la forma que determini la legislació laboral. A més, l'article 47.1 de la referida Norma recorda que en aquesta matèria l'empresa haurà de vetllar per aconseguir la màxima transparència en la implantació del Pla d'igualtat, garantint l'accés de la RLT a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius. Tot això, sense perjudici del seguiment de l'evolució dels Acords sobre Plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les que s'atribueixin dites competències.

Les manifestacions d'aquestes accions positives s'hauran d'estendre a tots els àmbits en què s'hagin detectat desigualtats i que ja han estat referits als apartats anteriors: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció, formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En relació a aquest últim apartat, l'article 48 de la Llei 3/2007 detalla la necessitat d'aplicar mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe i arbitrar procediments concrets per a articular les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'assetjament. Les mesures que s'adopten a tal àmbit s'hauran de negociar amb la representació treballadora. Se citen, doncs, com a mesures a considerar:

- Elaboració i difusió de codis o guies de bones pràctiques.
- Realització de campanyes informatives o de sensibilització.
- Accions formatives específiques.
- Recopilació d'opinions del personal mitjançant l'ús d'enquestes, entre d'altres canals.

En qualsevol cas, s'ha de distingir amb claredat que el Pla d'Igualtat no només ha de definir el conjunt de mides de millora o accions positives, sinó que deurà comprovar la seva aplicació, amb la qual cosa es recomana estendre el Pla d'Igualtat a un període de temps per a definir-lo, aplicar-lo i seguir-lo.

4) Indicadors de seguiment i avaluació i innovacions de futur

Les cauteles de control i seguiment corresponen tant a la Direcció com al Recursos Humans de l'entitat com a la RLT, des del prisma de les seves respectives atribucions, sense perjudici que per acord respectiu es pugui arribar a crear un òrgan de coordinació i seguiment entre ambdues parts.

3. IDENTIFICACIÓ DE LES DESIGUALTATS

A continuació s'indiquen les conclusions i propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat per àmbits.

3.1. GESTIÓ ORGANITZATIVA

- a) En la nova negociació del Conveni s'hauria d'incloure les oportunes referències i modificacions introduïdes per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, que afecta a l'Estatut dels Treballadors, a la normativa de Seguretat Social i en especial a l'àmbit de la Negociació Col·lectiva.
- b) L'empresa no disposa de polítiques de Responsabilitat Social Corporativa ni de Memòria de Sostenibilitat. En cas de resultar d'interès la seva confecció, es proposa la utilització dels criteris establerts pel *Global Reporting Initiative* (GRI).
- c) Per tal de difondre les pràctiques d'igualtat amb la clientela (usuaris/usuàries), proveïdoria, així com amb d'altres empreses, s'hauran d'establir mecanismes concrets de comunicació externa.

3.2. PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL

- a) Tot i que la distribució per sexe de la Representació Legal dels Treballadors és l'habitualment acceptada i no ocasiona discriminació per raó de sexe, s'haurien de tenir en compte les variants d'edat i categoria professional en les properes incorporacions o futurs canvis que es produeixin en la composició de la RLT, per tal que aquesta sigui el més representativa possible de les característiques de la plantilla. Seria bo que hi hagués algun/a representant dels/les tècnics/es de recerca, donat que són el 19% de la plantilla.

- b) L'accés a la informació del Pla d'Igualtat per part de la RLT queda garantida durant tot el procés mitjançant les comunicacions i informacions dirigides a la Comissió d'Igualtat.
- c) Així mateix, està prevista la participació de la plantilla i de la RLT en la incorporació de les accions positives que es definiran en el Pla d'Igualtat.
- d) Si bé s'ha procedit a informar el personal sobre la posada en marxa del projecte, s'hauran d'establir accions positives encaminades a comunicar puntualment l'estat d'avanç del mateix, essent convenient definir una campanya interna de difusió i posada en marxa del Pla d'Igualtat.

3.3. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

- a) A l'empresa, la publicitat, la comunicació i el llenguatge que s'utilitzen són conseqüència del que es valora i es transmet dins i fora de l'organització. Fer-ho des d'una perspectiva de gènere és una de les formes més clares d'evidenciar una aposta per a la igualtat d'oportunitats. Donat que es detecta l'ús de llenguatge sexista en alguns dels exemples de comunicats interns i externs, es considera necessari, entre d'altres possibles:
 - Revisar el llenguatge dels documents actualment publicats per l'empresa
 - Establir una guia o protocol per garantir l'ús correcte del llenguatge en les noves publicacions/comunicacions
 - Establir mesures per a la sensibilització de la plantilla en aquest àmbit
 - Formar als càrrecs directius i comandaments intermedis en la matèria
- b) És necessari realitzar un control estricte dels processos de selecció i promoció, especialment pel que fa referència a la delimitació dels perfils, la redacció d'ofertes i la nomenclatura del sistema de classificació professional, a fi de lliurar-los de perjudicis que donin mostra de discriminació directa o indirecta.

- c) Respecte al Conveni Col·lectiu es recomana la revisió de la seva redacció per tal d'evitar l'ús de llenguatge sexista.
- d) Per últim, tot i que no s'observen imatges amb contingut sexista ni discriminació per raó de sexe en l'ús de la iconografia , es considera oportú incloure indicacions a la guia o protocol corresponent, per garantir que es mantingui aquesta situació en futures publicacions.

3.4. PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL

3.4.1. PROCÉS DE SELECCIÓ

- a) Respecte a la distribució per sexe i categoria professional de les incorporacions de 2012 no s'ha tingut en compte el sexe menys representat dins de dites categories o grups professionals. Així, com a acció positiva es proposa establir uns indicadors que proporcionin el percentatges existents d'homes i dones per lloc de treball, a fi de facilitar a les persones responsables de les incorporacions, la presa de decisió sobre les mateixes.
- b) En relació a la distribució d'homes i dones en els grups de recerca i àrees funcionals, trobem que en general, el percentatge de dones és superior al d'homes. No es troba dins la proporció comunament acceptada del 40 % - 60 %. Per tal de garantir que les proporcions d'homes i dones siguin equilibrades, s'haurà de realitzar un control de l'evolució de la distribució de la plantilla en cadascuna de les àrees.
- c) No s'ha detectat discriminació directa o indirecta en l'àmbit del nivell formatiu de la plantilla, donat que per cada lloc de treball s'exigeix idèntica titulació tant pels homes com per les dones.

- d) Se suggereix que l'organització s'asseguri d'elaborar una descripció objectiva dels llocs de treball, prevenint la incorporació de requisits innecessaris, com edat o sexe, per tal que la selecció de personal es realitzi exclusivament en funció de competències tècniques, d'aptitud i actitud. Així mateix, en la descripció que es confeccioni, s'haurà d'utilitzar un llenguatge que en absolut resulti discriminatori per raó de gènere.
- e) El sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions es basa en criteris comuns per a les treballadores i per als treballadors i s'estableix de forma que exclou les discriminacions per raó de sexe.
- f) No s'han observat pràctiques discriminatòries en la redacció de les ofertes de treball analitzades, fora de l'ús del llenguatge sexista.
- g) En l'àmbit de les proves de selecció seria recomanable l'establiment de pautes o criteris per a la realització de les entrevistes, per tal d'evitar preguntes que puguin donar peu a una discriminació directa o indirecta per raó de gènere. Per a tal fi, es recomana que el personal involucrat al procés de selecció realitzi alguna acció de sensibilització, que es podria fer a través d'una guia per a la realització de les entrevistes de selecció.

3.4.2. PROCÉS DE CARRERA PROFESSIONAL

- a) La carrera professional només es fa efectiva a dia d'avui a la categoria Investigadors/res titulats/des. No es detecta cap tipus de discriminació directa, ja que tothom ha tingut accés a la carrera. En el moment en què s'implanti la carrera professional a la resta de l'organització es podrà analitzar l'evolució dintre de l'àmbit d'igualtat.

3.4.3. PROCÉS DE FORMACIÓ

- a) Les proporcions d'homes i dones que han participat en els diferents tipus d'accions formatives han estat equilibrades.
- b) Donat que a data del present diagnòstic no existeix informació sobre la inversió realitzada per l'empresa respecte les diferents accions formatives, es recomana la recopilació de la mateixa per tal de poder-la analitzar des d'una perspectiva de gènere.
- c) Tot i que existeix Pla de Formació, aquest no inclou accions formatives en matèria d'igualtat i es detecta l'ús de llenguatge sexista en la seva redacció. No obstant, del contingut dels cursos analitzats, així com de les persones a les quals s'adrecen, no es detecta cap tipus de discriminació per raó de sexe.
- d) Existeixen diferents eines per a la detecció de necessitats formatives, però cap d'elles té en compte la perspectiva de gènere. Es recomana incloure a la Guia per a la detecció de necessitats formatives un apartat per fer-ne referència.
- e) Per últim, cal destacar que actualment l'organització no ha realitzat formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones ni formació específica per a dones.

3.5.PRESÈNCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT

- a) No es detecta una discriminació per raó de sexe en càrrecs directius.

3.6. POLÍTICA SALARIAL

- a) Tenint en compte la representació de dones i homes en cadascuna de les franges salarials (salari base brut) s'observen diferències favorables als homes en quant a la distribució per nivells salarials.

Existeix una diferència percentual a favor dels homes de 28,58 punts, en la franja de 30.000 a 40.000 euros.

- b) Respecte al plus personal percebut durant el 2012, el 59,63% l'han rebut dones i el 44,37% homes. Si es comparen aquests percentatges amb la distribució de la plantilla per sexes, s'observa que aquest complement el perceben més els homes que les dones.

Existeix una diferència percentual de 12,25 punts (diferència entre el % d'homes a la plantilla i % de plus personal percebut pels homes).

- c) De les dades analitzades respecte la retribució anual percebuda, es detecta que les desviacions existents entre els dos sexes poden derivar dels conceptes que integren el cost fix i el cost variable.

En aquest sentit, es recomana que, per tal d'acotar dites diferències, i descartar possibles discriminacions per raó de sexe, es desglossin els conceptes inclosos en el salari fix i variable, que segons informa l'empresa són:

Cost fix: Salari Base, Prestacions i complements IT, Antiguitat, Nocturnitat, Conceptes regulats en conveni (complements personals, funcionals, etc),

Cost variable: Plus diumenge i festius, Festius especials, , Guàrdies, Indemnitzacions fi de contracte, Indemnitzacions.

D'altra banda, les esmentades desviacions econòmiques entre sexes podrien derivar de les següents circumstàncies: Data d'alta i baixa a l'organització, situacions d'excedència, així com dels diversos percentatges de jornada de les persones que conformen la plantilla.

3.7. CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

- a) La majoria de la plantilla, tant homes com dones, disposa de contracte temporal. Comparant el percentatge d'homes i dones que estan subjectes a contracte indefinit amb la distribució de la plantilla per gènere, s'observa que la proporció de contractacions indefinides de dones i homes es manté pràcticament idèntica a la distribució per sexe de la plantilla en les tres àrees.
- b) La majoria del personal, tant homes com dones, disposen de contractes a jornada completa. Comparant el percentatge d'homes i dones que gaudeixen de jornada completa, amb la distribució de la plantilla per gènere, s'observa que la proporció del personal amb aquest tipus de jornada es manté pràcticament idèntica a la distribució per sexe de la plantilla
- c) Del total de la plantilla que ha causat baixa a l'IR durant l'any 2012 (75), cal destacar que 62 són finalitzacions de contracte, 11 persones han cessat voluntàriament i 1 persona s'ha jubilat parcialment. Pel que fa a les finalitzacions de contracte i cessaments voluntaris, es comprova que mantenen una proporció similar a la distribució per sexe de la plantilla.

3.8. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL PER AFAVORIR LA CONCILIACIÓ

- a) Amb l'objectiu de conèixer les característiques de la plantilla i les seves necessitats de conciliació, l'organització haurà de recopilar les dades relatives al nombre de fills i/o filles de les persones treballadores.
- b) La distribució de la plantilla analitzada per franges d'edat, posa de manifest que el 55% de la totalitat de les dones està en la franja d'edat de 26 a 35 anys. Aquestes dades s'haurien de tenir en compte amb l'objecte de determinar i definir les possibles mesures de conciliació a implantar en l'empresa.

- c) La proporció de dones i homes que s'acullen o beneficien de les mesures de conciliació és d'un 100% dones. Si es comparen aquestes dades amb la distribució de la plantilla per sexes, s'observa que existeix una diferència positiva de 28 punts percentuals, en el cas de les dones, i negativa, en el cas dels homes. Per altra banda, les mesures que tenen major presència són les "Reduccions legals". Per tant, es recomana que l'organització difongui l'existència de les mesures de conciliació implantades en l'actualitat i valori la possibilitat d'ampliar-les en el futur, per tal de propiciar una major acollida a les mateixes per part dels homes.
- d) Amb l'objectiu d'ampliar el ventall de mesures de conciliació, i per tal de reduir l'absentisme, el nombre de baixes i renunciacions, l'organització hauria de realitzar un estudi per determinar els beneficis de la implantació de noves eines en aquest àmbit.
- e) S'observa que el Conveni General, per ser anterior a l'entrada en vigor de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, no contempla les modificacions en ella incloses, relatives a jornada i permisos, vacances, suspensió del contracte de treball, suspensió amb reserva de lloc de treball i excedències.

Així mateix, el mencionat Conveni no contempla que les treballadores víctimes de violència de gènere tinguin dret a la reducció de la jornada de treball, per poder fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, segons disposa l'article 37.7 de l'Estatut dels Treballadors, modificat per la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

3.9. SALUT I RISCOS LABORALS. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE.

- a) La proporció de dones i homes que intervenen en les diferents causes d'absentisme és d'un 76,66 % i un 13,33 %, respectivament. Si es comparen aquestes dades amb la distribució de la plantilla per sexes, s'observa que existeix, en el cas de les dones, una diferència d'4,38 punts en el percentatge d'absentisme.

No obstant, per poder aprofundir en l'estudi de les dades corresponents a aquest àmbit, es recomana la recopilació de la informació.

- b) L'organització disposa d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals pel qual s'integra la prevenció de riscos laborals en el sistema de gestió de l'organització, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta.
- c) Segons la informació facilitada pel Servei de Prevenció, la metodologia d'avaluació de riscos garanteix la detecció dels mateixos amb perspectiva de gènere.
- d) La formació en l'àmbit de la prevenció de riscos, es determina i es prepara tenint en compte la perspectiva de gènere. No obstant, al no haver analitzat el contingut de la mateixa, es recomana que l'empresa la revisi, amb l'objectiu de detectar l'ús de llenguatge i/o iconografia sexista.
- e) L'empresa disposa d'un protocol per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, per la qual cosa deurà ésser elaborat i implantat, en compliment de la Llei 3/2007.

3.10. MOBILITAT

- a) No es poden extreure conclusions ni propostes de millora en aquesta àrea.

4. OBJECTIUS GENERALS

En conseqüència, La Fundació Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau es planteja, com a objectius primordials en el camp de la igualtat efectiva entre dones i homes, els següents:

- La divulgació, entre la seva plantilla, del concepte positiu d'igualtat, així com del convenciment que no deuen existir discriminacions en relació a cap dels dos sexes, especialment en matèria laboral, i en general, en tots els aspectes que desenvolupa la nova Normativa. Per això, en el moment oportú, l'organització s'haurà de plantejar distribuir, entre tota la plantilla, un follet informatiu en el que s'inclouin dits extrems.
- Per a que la igualtat sigui un concepte assumit per l'empresa i pel personal, es deurà anar obtenint, successivament, les opinions del personal de l'empresa que vulgui expressar el seu criteri al respecte o aportar iniciatives. Per això es pot plantejar la distribució d'una enquesta d'opinió anual que podrà servir, a més, de font d'informació i d'instrument d'ulteriors seguiments.
- La Fundació Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (IRHSCSP) s'inscriu entre les organitzacions de més de 250 persones treballadores, per la qual cosa elaborarà i aplicarà un Pla d'igualtat amb el contingut, requisits i desenvolupament establerts al Capítol III de la Llei 3/2007, que serà, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determini a la legislació laboral i, per això, s'expressa l'obligació reglamentària i també moral i social, d'acomplir-lo.
- L'esforç de l'IRHSCSP en aquest sentit podria anar dirigit inclús a obtenir el reconeixement del "Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales" mitjançant el Distintiu d'igualtat, per a les empreses que destaquen en relació a l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i oportunitats amb la seva plantilla.

- La nova reglamentació és molt activa en relació a les disposicions addicionals en matèria Laboral i de Seguretat Social, per la qual cosa, per a l'empresa és un repte que s'ha d'anar assumint en la mida en què es vagin produint supòsits concrets.
- Compartir amb la RLT el procés de planificació i execució de les accions positives per a la implantació i seguiment de la igualtat efectiva entre dones i homes a l'organització, tal i com ja s'està fent en el si de la Comissió d'Igualtat i amb l'Agent d'Igualtat nomenat.
- Elaborar un Manual o Guia de Bones Pràctiques que reculli els continguts precisos en matèria d'igualtat per a que serveixin de referència en les sessions informatives o formatives que es vagin desenvolupant per a consolidar la consecució dels objectius establerts.

5. ACCIONS POSITIVES

La Llei 3/2007 de 22 de Març sobre “Igualtat efectiva entre homes i dones”, és la pauta referencial de la nostra feina.

En el paràgraf 1er. del seu article 11, es pot llegir textualment la filosofia que s’ha seguit en l’apartat “Accions Positives”, per als Poders Públics: *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

A l’apartat 2 del mateix article 11, s’estén la línia la línia d’ “Accions Positives” al món privat, quan s’estableix textualment: *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

Una vegada portada a terme l’identificació de les desigualtats, en funció dels resultats obtinguts de la informació facilitada per l’organització, es procedirà a la definició de les ACCIONS POSITIVES a fi i efecte d’implantar les mesures pertinents.

Les ACCIONS POSITIVES les dividim en els següents grups:

AP-1: GESTIÓ ORGANITZATIVA

AP-2: PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL

AP-3: LENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

AP-4: PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL

AP-4.A: PROCÉS DE SELECCIÓ

AP-4.B: PROCÉS DE CARRERA PROFESSIONAL

AP-4.C: PROCÉS DE FORMACIÓ

AP-5: PRESENCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT

AP-6: POLÍTICA SALARIAL

AP-7: CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

AP-8: ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL PER AFAVORIR LA CONCILIACIÓ

AP-9: SALUT I RISCOS LABORALS. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

AP-10: MOBILITAT

AP-11: MESURES DE SEGUIMENT

S'elaborarà una fitxa per a cada acció positiva, amb el següent contingut:

- a. **Codi d'Acció Positiva:** Per a identificar el tipus d'acció i per a relacionar el quadre de Planificació d'Accions Positives amb les diferents fitxes de desenvolupament de cadascuna de les mateixes.
- b. **Acció Positiva:** Es descriu de forma esquemàtica l'acció positiva a portar a terme.
- c. **Prioritat:** Es determina una Prioritat d'Actuació en funció de la magnitud o importància de la desigualtat i el nivell d'afectació de les persones treballadores. És important tenir en compte que a vegades el termini d'acompliment variarà en funció de les condicions d'aplicació (econòmiques, organitzatives, etc.) per la qual cosa la prioritat marca l'inici de l'Acció Positiva.
- d. **Responsable:** S'assignarà una persona responsable encarregada de l'acompliment de cada Acció Positiva, a fi i efecte que s'integri el Pla d'Igualtat a tota l'organització.

El termini d'execució de totes les accions es portaran a terme durant la vigència del pla d'igualtat per ordre de prioritat.

AP-1: GESTIÓ ORGANITZATIVA

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-1.1

ACCIÓ POSITIVA: Revisió de la normativa legal de l'empresa.

El Conveni no conté clàusules específiques relatives a la igualtat d'oportunitats i no discriminació. Així mateix, el Conveni no es manifesta en relació a la igualtat, per la qual cosa s'hauran d'incloure referències concretes en aquest àmbit, que hauran de tractar, entre d'altres punts: ingrés a l'empresa, enquadrament professional, formació continuada, regulació de la promoció en el treball, política salarial, assetjament sexual, jornada i permisos, vacances, suspensió del contracte de treball, suspensió amb reserva de lloc de treball i excedències, reducció de jornada de treball per a les treballadores víctimes de violència de gènere, etc.

Per una altra banda, s'haurà de revisar la redacció de la totalitat de la normativa legal de l'empresa evitant l'ús de llenguatge sexista.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat, transcorregut un any des de la posada en marxa de l'acció positiva, realitzarà un mostreig de diversa normativa legal de l'empresa per detectar si hi apareix llenguatge sexista. Així mateix, un cop aprovats el Convenis Col·lectiu, revisarà que s'hi hagin incorporat les referències oportunes introduïdes per la llei d'Igualtat. L'Agent d'Igualtat traslladarà el resultat d'aquest seguiment a la Comissió d'Igualtat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Incorporar en el Conveni Col·lectiu d'aplicació les oportunes referències i modificacions introduïdes per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, que afecta l'Estatut dels Treballadors, la normativa de Seguretat Social i en especial, la Negociació Col·lectiva.

S'haurà de revisar el redactat de la normativa legal de l'organització, donat que s'ha detectat la utilització de llenguatge sexista, i procedir a la seva rectificació.

RESPONSABLE: Direcció de l'empresa, Agent d'Igualtat i Representants de les persones treballadores per mitjà de les Comissions oportunes.

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-1.2

ACCIÓ POSITIVA: Establiment de Polítiques de Responsabilitat Social Corporativa (RSC)

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Donat que l'empresa no disposa de polítiques de RSC, es recomana la seva redacció d'una memòria per a donar a conèixer la implicació de la mateixa amb el medi ambiental, la societat, incorporant, en el seu cas, les noves mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar dirigides a la plantilla.

Seguiment d'aquesta acció: Transcorregut 6 mesos des de la posada en marxa de la implantació de l'acció positiva, l'empresa haurà de comprovar l'avenç en la recopilació d'informació per a la redacció de la corresponent memòria de RSC, traslladant-ne l'estat del projecte a la Comissió d'Igualtat.

RESPONSABLE: Direcció de l'empresa .

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-1.3

ACCIÓ POSITIVA: Difusió de pràctiques d'Igualtat (externa i interna)

Per a difondre les pràctiques d'igualtat amb la clientela, proveïdoria, així com amb altres empreses o entitats, hauran d'establir-se mecanismes concrets de comunicació externa. També informar a tota la plantilla de l'existència de la política d'igualtat

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

La Direcció de l'empresa haurà de definir una política en matèria d'Igualtat, que inclogui els principis bàsics generals relacionats amb les accions que la mateixa vol implantar en la dinàmica de la seva activitat, a fi de potenciar una nova cultura empresarial no discriminatòria.

Aquest document definirà la naturalesa, la finalitat, l'estructura i l'estratègia de l'empresa i serà subscrit per la Direcció. També s'haurà de comunicar als òrgans de representació de la plantilla. Elaborar un follet informatiu.

Una vegada aprovada la política, aquesta haurà de ser traslladada a la totalitat del personal, així com a la resta de les parts interessades (clientela, proveïdoria...).

Els mecanismes de comunicació externa per a difondre el compromís de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats seran els que actualment vinguin essent utilitzats per l'entitat (correu electrònic, correu ordinari, reunions, etc.), o els que es defineixin a partir de la posada en marxa del Pla d'Igualtat (tríptics i díptics informatius, participació de l'empresa en xerrades o conferències, reunions amb Agents d'Igualtat d'altres organitzacions, etc.).

Seguiment d'aquesta acció: El Departament de Recursos Humans, juntament amb la Direcció corresponent, es responsabilitzaran de la difusió del document a la clientela, proveïdoria, així com a d'altres empreses.

RESPONSABLE: Direcció i Responsable de Comunicació.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

AP-2: PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL

CODI D' ACCIÓ POSITIVA: AP-2.1

ACCIÓ POSITIVA: Entrega a la RLT d'indicadors relatius a la distribució de la plantilla per sexe, edat i categoria professional.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Si bé actualment la participació d'ambdós sexes a la RLT es troba dins les proporcions comunament acceptades, es recomana facilitar al Comitè d'empresa, indicadors relatius a la distribució de la plantilla per sexe, edat i categoria professional, de forma que els/les representants dels/les treballadors/es puguin utilitzar dita informació a l'hora de presentar persones candidates en futures incorporacions o canvis que es produeixin en el sí del Comitè, a fi que la seva composició sigui el més representativa possible de les característiques de la plantilla i a la vegada, més igualitària.

Informar i conscienciar al col·lectiu de Tècnics/es de Recerca de la importància de tenir un/a representant al Comitè.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat facilitarà anualment els indicadors a la Comissió d'Igualtat.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat i representats treballadors/es

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

AP-3: LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

CODI D' ACCIÓ POSITIVA: AP-3.1

ACCIÓ POSITIVA: Revisió del llenguatge i iconografia utilitzats en les comunicacions internes i externes de l' empresa.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

En primer lloc, l'organització haurà de revisar els seus canals de comunicació, estudiant el llenguatge i la iconografia utilitzats, detectant la possible utilització sexista dels mateixos i realitzant les oportunes modificacions (revisar cartes, contingut de la plana web, normativa interna de l'empresa, ofertes de treball, etc.).

En segon lloc, és necessari que l'entitat defineixi una metodologia que garanteixi l'ús correcte del llenguatge en les noves comunicacions, responsabilitzant a la direcció de cada departament de la seva aplicació. A tals efectes es recomana que aquestes persones realitzin formació especialitzada en aquest àmbit.

Així mateix s'aconsella la realització d'una campanya de sensibilització, en la que es traslladin recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge en l'empresa.

Seguiment d'aquesta acció: Amb la finalitat d'assegurar el degut ús del llenguatge i el correcte funcionalment de la metodologia estandarditzada, el o la Agent d'Igualtat haurà de sol·licitar a les persones que redacten documents (Projectes, Comunicació, Direcció...), anualment, una mostra de les comunicacions realitzades, efectuant una revisió de les mateixes i les seves possibles correccions.

RESPONSABLE: Responsables d'Àrees que redacten documents i Agent d'Igualtat.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D' ACCIÓ POSITIVA: AP-3.

ACCIÓ POSITIVA: Elaboració d'una Guia sobre llenguatge i comunicació no sexista.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

S'entén per llenguatge sexista l'ús exclusiu d'un dels dos gèneres (en general, el masculí) per a referir-se a ambdós, excloent-hi l'altre.

Amb la finalitat d'identificar i corregir l'ús sexista del llenguatge en el sí de l'organització, es recomana que el o la Agent d'Igualtat garanteixi l'elaboració d'una Guia o Protocol sobre llenguatge i comunicació no sexista", amb l'objecte que es distribueixi entre la plantilla de l'entitat (en especial entre comandaments intermitjos, càrrecs directius, personal involucrat en els processos de comunicació interna i/o externa i en els de selecció).

Per altra banda, amb la finalitat d'assegurar el degut ús de la Guia, el o la Agent d'Igualtat deurà sol·licitar a cada departament una mostra de les comunicacions realitzades, efectuant una revisió de les mateixes i les seves possibles correccions.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat traslladarà a la Comissió d'Igualtat copia de la comunicació realitzada a la plantilla, posant al seu abast la Guia per a la detecció i correcció de l'ús de llenguatge sexista.

RESPONSABLE: Agent d' Igualtat.

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D' ACCIÓ POSITIVA: AP-3.

ACCIÓ POSITIVA: Elaboració i entrega (a la plantilla, clientela i proveïdoria) d'un fullet informatiu en matèria d'Igualtat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'organització ha d'elaborar un fullet informatiu que contingui:

- La política en matèria d'Igualtat d' oportunitats entre homes i dones.
- L'existència del Pla d' Igualtat.
- Les accions positives que es duran a terme.

Seguiment d'aquesta acció: La persona Agent d'Igualtat haurà de verificar l'entrega a la plantilla del fullet informatiu en matèria d'Igualtat.

RESPONSABLE: Agent d' Igualtat, Responsable de Comunicació i Direcció de Recursos Humans.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-3.

ACCIÓ POSITIVA: Creació d'un canal de comunicació per a manifestar qualsevol preocupació o opinió referides a qüestions discriminatòries: la "Bústia d'Igualtat".

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'empresa haurà de posar en marxa l'ús d'una "Bústia d'Igualtat", a la que la plantilla pugui dirigir les seves consultes, queixes, opinions i millores detectades, mitjançant un formulari estandarditzat elaborat per l'entitat, on puguin indicar l'àmbit al que pertanyen les mateixes, sense necessitat de desvetllar la seva identitat.

Així mateix, es deurà traslladar a la plantilla, mitjançant un comunicat intern, l'existència d'aquest nou canal de comunicació i col·locar la bústia en un lloc visible i de pas.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat haurà de revisar periòdicament el contingut de la bústia, analitzant els comentaris efectuats pel personal, determinant accions positives en funció dels mateixos i reportant la Comissió d'Igualtat dites proposades.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat, Responsable de Comunicació i Direcció de Recursos Humans.

PRIORITAT

- Alta
- Media
- Baja

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-3.

ACCIÓ POSITIVA: Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'organització haurà de desenvolupar una Guia de Bones Pràctiques que serveixi com a manual en matèria d'Igualtat i en el qual es reflecteixin les accions positives de l'empresa, així com la Política de la mateixa. Els conceptes es desenvoluparan de forma més detallada que en el fullet i s'exposaran les actituds i mesures preventives a seguir per l'entitat i pel personal de la mateixa a fi i efecte d'aconseguir una empresa paritària i equilibrada en igualtat.

Es recomana que dins de la Guia de Bones Pràctiques es tractin els següents temes d'una forma desenvolupada i sigui distribuïda a tot el personal de l'organització a l'objecte de fomentar bones pràctiques en tots els nivells de l'empresa:

- Política de l'entitat en matèria d'Igualtat d'oportunitats.
- Accions positives bàsiques.
- Exemples de bones pràctiques.
- Actituds no acceptades a l'empresa.
- Notificació, composició i funcions de la Comissió d'Igualtat.
- Agent d'Igualtat: funcions, localització, etc.

Seguiment d'aquesta acció: El o la Agent d'Igualtat haurà de verificar l'elaboració i entrega a la plantilla de la Guia de Bones Pràctiques en matèria d'Igualtat.

RESPONSABLE:

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-3.

ACCIÓ POSITIVA: Elaboració d'un Pla d'Informació.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

El pla d'informació és una eina bàsica per al desenvolupament del Pla d'Igualtat, ja que la informació és fonamental en el desenvolupament de cada una de les accions. És important que el personal i la Direcció estiguin informats dels responsables de les accions, la seva localització, els diferents procediments d'actuació, etc.

El Pla d'Informació serà anual i en ell s'inclourà el personal destinatari i tots aquells temes sobre els que l'organització anirà informant al llarg de l'any en matèria d'igualtat. Per exemple:

- Guia de Bones Pràctiques
- Procediment de prevenció i actuació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Creació i composició de la Unitat d'Igualtat
- Nomenaments d'Agents d'Igualtat
- Drets de la plantilla en matèries com maternitat, paternitat, lactància, etc.

És important que de la mateixa forma que escau amb altres aspectes relacionats amb l'entitat (Prevenció de Riscos Laborals, normes internes de l'empresa, etc.), s'informi a la plantilla de nova incorporació sobre igualtat, bones pràctiques i actituds prohibides i rebutjades per l'organització.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat haurà de traslladar a la Comissió d'Igualtat el Pla d'Informació confeccionat.

RESPONSABLE: L'Agent d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

AP-4: PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL

AP-4-A PROCÉS DE SELECCIÓ
AP-4-B PROCÉS DE CARRERA PROFESSIONAL
AP-4-C PROCÉS DE FORMACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-4-A.1

ACCIÓ POSITIVA: Establir i mantenir actualitzats indicadors de presència d'homes i dones per categoria professional, per al procés de selecció.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'organització haurà d'establir uns indicadors que proporcionin el percentatge d'homes i dones per categoria professional, així com facilitar-los als i a les responsables de la presa de decisió de les incorporacions, en els processos de selecció.

L'objectiu d'aquests indicadors és que en aquelles categories professionals on existeixi una desigualtat patent entre la proporció d'homes i dones, es tingui en compte la paritat, de forma que a igualtat de condicions es doni prioritat al col·lectiu minoritari.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat haurà de mantenir actualitzats els corresponents indicadors de la distribució de la plantilla per sexe i categoria professional, així com posar-los a disposició de les persones que participin en els processos de selecció. En aquest sentit, podria millorar-se el sistema informàtic, per poder així minimitzar la informació manual i disposar en tot moment de valors automatitzats i actualitzats.

RESPONSABLE: Agent d' Igualtat i Direcció de Recursos Humans.

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-4-A.2

ACCIÓ POSITIVA: Adequació del procés de selecció a la filosofia d'Igualtat d'oportunitats i definició del procediment.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Es recomana que l'entitat elabori i implanti un procediment de selecció de personal que inclogui:

- La metodologia a seguir per a la comunicació d'un lloc de treball vacant.
- Les descripcions objectives de llocs de treball.
- La identificació de possibles bonificacions de la Seguretat Social per contractació de col·lectius especialment sensibles.
- L'assegurament de reserva de places per a persones amb discapacitat (2 %).
- En cas que l'organització optés per col·laborar amb organitzacions externes per al reclutament de persones candidates per a cobrir els llocs de treball vacants, establir criteris per a prioritzar la col·laboració amb entitats que disposin de Pla d'Igualtat.
- L'elaboració de "plans d'incorporació" amb perspectiva de gènere, definint el sexe de les persones a incorporar, en funció de la seva proporció a la plantilla.
- El disseny i la publicació d'ofertes de treball lliures de llenguatge sexista, eliminant així mateix els rols tradicionals de gènere.

Seguiment d'aquesta acció: L'avaluació i seguiment d'aquesta acció positiva haurà de ser realitzada per l'Agent d'Igualtat, que sol·licitarà al Departament de Recursos Humans un informe anual de les vacants sorgides durant l'exercici anterior, les ofertes realitzades tant a nivell intern com extern, així com les incorporacions produïdes, a fide valorar si s'han seguit els criteris predeterminats per a cobrir les mateixes.

RESPONSABLE: Agent d' Igualtat i Direcció de Recursos Humans.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-4-A.3

ACCIÓ POSITIVA: Sensibilització en Igualtat d'Oportunitats per a les persones responsables de la selecció de personal.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'organització recomana formar en Igualtat d'Oportunitats a les persones responsables de la selecció de personal, per tal d'aconseguir un procés de selecció el més objectiu possible, sense discriminacions directes o indirectes per raó de sexe.

Seguiment d'aquesta acció: El departament de Recursos Humans, s'assegurarà que el personal responsable de la selecció rebi la guia específica en igualtat d'oportunitats, per a sensibilitzar a tothom en aquest aspecte, reportant dita informació a la Comissió d'Igualtat.

RESPONSABLE: Direcció de RRHH i Agent d'Igualtat.

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-4-A.4

ACCIÓ POSITIVA: Redacció de Descripcions de Llocs de Treball no sexistes.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Donat que no existeixen a l'organització descripcions de llocs de treball, s'hauran de confeccionar de la forma més objectiva possible i així mateix, revisar el seu llenguatge, lliurant-les de la possible utilització sexista del mateix, a fi que en absolut resultin discriminatòries per raó de sexe.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat haurà de mantenir actualitzades dites descripcions de llocs de treball, procedir a la seva revisió periòdica, així com presentar-les a la Comissió d'Igualtat als efectes que aquesta pugui donar el seu vist i plau o aprovació.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-4-B.1

ACCIÓ POSITIVA: Establir i mantenir actualitzats indicadors de presència d'homes i dones per categoria professional, per al procés de promoció i carrera professional.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'empresa haurà d'establir uns indicadors que proporcionin el percentatge d'homes i dones per categoria professional, així com facilitar-los als i a les responsables de la presa de decisió de les carreres professionals.

L'objectiu d'aquests indicadors és que en aquells grups professionals en els què existeixi una desigualtat patent entre la proporció d'homes i dones, es tingui en comptel'objectiu de la paritat, de forma que a igualtat de condicions es doni prioritats al col·lectiu minoritari. Seguint i, en el seu cas revisió, dels criteris establerts per la promoció interna.

Seguiment d'aquesta acció: El o la Agent d'Igualtat haurà de mantenir actualitzats els corresponents indicadors de la distribució de la plantilla per sexe i categoria professional, així com posar-los a disposició de les persones que participen en els processos de carrera professional. En aquest sentit, podria millorar-se el sistema informàtic per poder minimitzar la informació manual i disposar en tot moment de valors automatitzats i actualitzats.

RESPONSABLE: Agent d' Igualtat i Direcció de Recursos Humans.

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA AP-4-B.2

ACCIÓ POSITIVA: Adequació del procés carrera professional a la filosofia d'igualtat d'oportunitats i definició del procediment.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

A dia d'avui la carrera professional només es fa efectiva a la categoria d'Investigadors/res titulats/des. No es detecta cap tipus de discriminació directa, ja que tothom ha tingut accés a la carrera.

En el moment en què s'implanti la carrera professional a la resta de l'organització es podrà analitzar l'evolució dintre de l'àmbit d'igualtat.

Seguiment d'aquesta acció: L'avaluació i seguiment d'aquesta acció positiva haurà de ser realitzada per l'Agent d'Igualtat, que sol·licitarà a Recursos Humans la informació necessària.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat i Departament de Recursos Humans

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-4-C.1

ACCIÓ POSITIVA: Recopilació de dades relatives a inversió en formació, disgregada per sexe.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Donat que a data de l'informe de Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat no s'ha pogut analitzar totalment l'àrea relativa al procés de formació, per falta d'informació referent a la inversió de formació dividida per sexes, es recomana que l'organització recopili les esmentades dades per a posteriorment poder ésser analitzades des d'una perspectiva de gènere.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat entregarà dita informació a la Comissió d'Igualtat per a que aquesta pugui ser analitzada i es prenguin, en el seu cas, les oportunes mesures.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-4-C.2

ACCIÓ POSITIVA: Inclusió en el Pla de Formació d'accions formatives en matèria d'igualtat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Es recomana que l'organització contempli, al Pla de Formació, les necessitats formatives des d'una perspectiva de gènere, podent-hi incloure les següents accions formatives en matèria d'igualtat:

- Formació dirigida al o a la Agent d' Igualtat.
- Conscienciació en matèria d'igualtat d'oportunitats, dirigida a tota la plantilla (Modificacions de la Llei d'Igualtat en matèria de drets laborals).
- Acollida en matèria d'igualtat per a les noves incorporacions (Guia de Bones Pràctiques).
- Sensibilització i formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe. Trasllat del propi protocol d'actuació de l'entitat.
- Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Gestió del temps i de l'estrès.

Seguiment d'aquesta acció: La persona Agent d'Igualtat presentarà anualment a la Comissió d'Igualtat el pla de formació anual amb les inclusions formatives en matèria d'Igualtat.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat i Direcció de Recursos Humans.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

AP-5: PRESENCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-5.1

ACCIÓ POSITIVA:.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

No es detecta discriminació per raó de sexe en aquest punt

Seguiment d'aquesta acció:

RESPONSABLE:

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

AP-6: POLÍTICA SALARIAL

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-6.1

ACCIÓ POSITIVA: Afavorir l'accés de les dones als llocs de treball lligats a retribucions més elevades.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Les diferències observades al Diagnòstic venen donades pels llocs que ocupen homes i dones. Per aquest motiu es considera necessari realitzar una política d'igualtat encaminada a afavorir que les dones ocupin qualsevol tipus de lloc de treball, amb l'objectiu que puguin accedir als salaris lligats als mateixos.

Per una altra banda, s'haurà de mantenir una estructura retributiva clara i transparent, a fi de facilitar el seu control, incloent-hi la definició i condicions de tots els plusos i complements salarials.

Seguiment d'aquesta acció: La Comissió d'Igualtat haurà de realitzar periòdicament l'anàlisi estadístic sobre les retribucions de dones i homes en l'empresa.

RESPONSABLE: Direcció de Recursos Humans

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

AP-7: CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-7.1

ACCIÓ POSITIVA: Control dels cessaments de l'empresa.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Es recomana repassar periòdicament les dades relatives als cessaments de l'empresa, amb l'objecte d'assegurar que aquests es produeixen per motius objectius, sense relació amb possibles discriminacions per raó de sexe.

Seguiment d'aquesta acció: Anualment, l'Agent d'Igualtat haurà de reportar un estudi dels resultats dels cessaments a la Comissió d'Igualtat, a fi que puguin establir-se i acordar-se les oportunes accions positives.

RESPONSABLE: Agent d' Igualtat, Comissió d' Igualtat, Direcció de Recursos Humans.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-7.

ACCIÓ POSITIVA: Control de les baixes de l'entitat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Es recomana repassar periòdicament les dades relatives a les baixes de l'organització, amb l'objecte d'assegurar que aquestes es produeixen per motius objectius, sense relació amb possibles discriminacions per raó de sexe.

Seguiment d'aquesta acció: Anualment, l'Agent d'Igualtat haurà de reportar un estudi dels resultats dels cessaments a la Comissió d'Igualtat, a fi que puguin establir-se i acordar-se les oportunes accions positives.

RESPONSABLE: Agent d' Igualtat, Comissió d' Igualtat i Direcció de Recursos Humans.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-7.

ACCIÓ POSITIVA: Compromís de l'organització en la inclusió a la negociació col·lectiva de tots aquells aspectes que puguin ser positius des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'entitat es comprometrà a introduir a la negociació col·lectiva aspectes relatius a la igualtat de gènere com per exemple: donar prioritat a dones amb perill d'exclusió social o dones que pateixen violència de gènere; donar prioritat a dones joves que poden formar-se en aquells camps de treball clarament masculinitzats a l'empresa, etc.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat informarà a la Comissió d'Igualtat sobre els temes tractats en el si de la negociació col·lectiva i en relació a la igualtat d'oportunitats.

RESPONSABLE:

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

AP-8: ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL PER AFAVORIR LA CONCILIACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-8.1

ACCIÓ POSITIVA: Recopilació de dades relatives al nombre de fills i/o filles del personal.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

En el Diagnòstic d'Igualtat no s'ha pogut analitzar la informació de l'àrea relativa al nombre de fills i filles del personal membre de l'organització, per falta d'informació. S'aconsella que l'entitat, mitjançant l'estudi estadístic de les enquestes realitzades a la plantilla, recopili les referides dades, amb l'objectiu de conèixer les característiques del personal i les seves necessitats de conciliació.

Seguiment d'aquesta acció: Una vegada recopilada dita informació, el o la Agent d'Igualtat haurà d'analitzar-la i proposar les accions positives relatives a les dades resultants de l'estudi de les enquestes.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-8.

ACCIÓ POSITIVA: Recopilació de dades relatives a la proporció de dones i homes que s'acullen o beneficien de les mesures de conciliació, per Grups de Recerca i establiment d'un indicador pel control de les peticions sol·licitades i concedides.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

En el Diagnòstic d'Igualtat no s'ha pogut analitzar la informació de l'àrea relativa a la proporció de dones i homes que s'acullen o beneficien de les mesures de conciliació disgregades per cadascuna de les Àrees. S'aconsella que l'entitat recopili les referides dades, amb l'objectiu de poder aprofundir en l'estudi de les mateixes, així com establir un indicador per controlar el nombre de peticions concedides respecte les sol·licitades en aquesta matèria.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat traslladarà dita informació a la Comissió d'Igualtat.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-8.

ACCIÓ POSITIVA: Informar a la plantilla sobre els seus drets en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

S'informarà a la plantilla sobre els drets derivats de diferents aspectes de la conciliació familiar i laboral recollits en la legislació vigent, a fi que coneguin les disposicions i drets que corresponen a tots i totes els treballadors i treballadores en aquests casos, atenent la Llei de Conciliació Familiar.

En cas de:

- Lactància
- Maternitat
- Obligacions familiars
- Adopció i acolliment
- Cura de menors i discapacitats
- Mesures de conciliació adoptades per l'empresa.

Seguiment d'aquesta acció: L'agent d'Igualtat s'assegurarà que s'ha facilitat aquesta informació a la plantilla, a la finalització de l'exercici, així com estudiarà la necessitat de noves comunicacions.

RESPONSABLE: Direcció de l' empresa, Direcció de Recursos Humans i Agent d'Igualtat.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-8.

ACCIÓ POSITIVA: Identificar les necessitats de conciliació de la plantilla.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'organització haurà de realitzar un qüestionari dirigit a la plantilla per a detectar les seves necessitats de conciliació.

Per una altra banda, haurà de realitzar una campanya informativa sobre les mesures existents i desconegudes pel personal, així com acordar amb la RLT noves mesures concretes de conciliació de la vida personal, laboral i familiar..

Seguiment d'aquesta acció: La Comissió d'Igualtat haurà de realitzar un control del percentatge d'homes i dones que gaudeixen de les mesures de conciliació.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baxa

AP-9: SALUT I RISCOS LABORALS. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-9.1

ACCIÓ POSITIVA: Implantació del protocol de mesures per a la prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

L'organització ha d'implantar el procediment que:

- Estableixi una Declaració de Principis per part de la Direcció de l'entitat, en la que mostri la seva implicació i ferm compromís en no tolerar els comportaments d'assetjament i en la eradicació del mateix, especificant l'eventual adopció de mesures disciplinàries i les seves corresponents sancions.
- Traslladi la corresponent política a la totalitat de la plantilla, clientela i proveïdoria, implicant especialment el personal directiu i comandaments intermitjos, que hauran de posar en pràctica la política contra l'assetjament sexual.
- Contempli el canal de comunicació o denúncia d'una possible situació d'assetjament, en el que consti davant qui (una d'aquestes persones podria ser elo la Agent d'Igualtat) i de quina manera deurà presentar-se la denúncia, així com quins són els drets i deures tant de la presumpta víctima com del presumpte/a assetjador/a, durant la tramitació del procediment.
- Incorpori els mecanismes d'investigació, establint la possibilitat de comunicar a la RLT l'inici del procés, per a la seva participació en ell, a instància de qualsevol dels implicats/es en el conflicte.
- Estableixi una formació general en matèria de prevenció i gestió de l'assetjament, dirigida a les persones responsables implicades en el procediment, així com formació específica: habilitats socials per a gestionar conflictes i formació legal i jurídica en la matèria.

Seguiment d'aquesta acció: La persona Agent d'Igualtat presentarà el protocol de prevenció i actuació en la Comissió d'Igualtat.

RESPONSABLE: Direcció de l'empresa, Direcció de Recursos Humans i Agent d'Igualtat.

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-9.2

ACCIÓ POSITIVA: Recopilació de les dades referents a absentisme

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Donat que a data d' informe de Diagnòstic no s'ha pogut analitzar les dades relatives a causes d'absentisme per Àrees, es recomana la recopilació de la referida informació per a poder procedir, posteriorment, al seu anàlisi des d'una perspectiva de gènere.

Seguiment d'aquesta acció: L'Agent d'Igualtat informará a la Comissió d'Igualtat sobre les dades d'absentisme disgregades per sexes i Àrees.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa

AP-10: MOBILITAT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-10.1

ACCIÓ POSITIVA: Recopilació de dades relatives a mobilitat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

En el Diagnòstic d'Igualtat no s'ha pogut analitzar la informació de l'àrea relativa a mobilitat, per falta d'informació. S'aconsella que l'organització, mitjançant l'estudi estadístic de les enquestes realitzades a la plantilla, es recopilin les dades referents a:

- Temps de desplaçament al lloc de treball (anada i tornada) per sexe.
- Tipus de mobilitat per anar a la feina per sexe (transport públic, d'empresa, privat, a peu, etc.).

Seguiment d'aquesta acció: Una vegada recopilada dita informació, el o la Agent d'Igualtat haurà d'analitzar-la i proposar les accions positives relatives a les dades resultants de l'estudi de les enquestes, de forma que si de l'anàlisi es derivessin diferències entre el col·lectiu masculí i el femení, es prenguessin les mesures oportunes.

RESPONSABLE: Agent d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

AP-11: MESURES DE SEGUIMENT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-11.1

ACCIÓ POSITIVA: Elaboració periòdica de l'enquesta dirigida a la plantilla en matèria d'igualtat, així com anàlisi de l'informe de resultats.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Bianualment, es traslladarà a la plantilla una enquesta anònima per a avaluar la implantació de les accions positives del Pla d'igualtat, detectar possibles desigualtats que perdurin o sorgeixin amb posterioritat a la posada en marxa de les mateixes, així com valorar la percepció de la plantilla respecte la nova política desenvolupada per l'entitat.

L'esmentada enquesta pot contenir la valoració de diferents ítems relacionats amb: la informació rebuda en matèria d'igualtat, els processos de formació, selecció i promoció i els nous canals de comunicació establerts per a la gestió de la igualtat, entre d'altres.

Posteriorment a l'emplenament de l'enquesta, el o la Agent d'igualtat elaborarà un informe d'anàlisi i traslladarà els resultats corresponents a la Comissió d'igualtat.

RESPONSABLE: Agent d' Igualtat

PRIORITAT

- Alta
- Mitjana
- Baixa

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP-11.2

ACCIÓ POSITIVA: Seguiment periòdic de la implantació de les accions positives, mitjançant reunions de la Comissió d'Igualtat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Trimestralment, la Comissió d'Igualtat s'haurà de reunir per a efectuar el seguiment de la implantació del Pla d'Igualtat, elaborant un acta que haurà de ser subscripta per les persones assistents.

Per altra banda, durant les reunions, s'haurà de negociar i aprovar aquelles accions positives que a data del present no hagin pogut ésser determinades, incloent-les en el Pla d'Igualtat, assignant la prioritat concreta, les persones responsables i els terminis d'execució corresponents.

RESPONSABLE: Comissió d'Igualtat

PRIORITAT

- Alta
 Mitjana
 Baixa