CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

Pla d'igualtat Institució CERCA

Oct. 2022 - Oct. 2026

Contingut

0. Presentació **3**

1. Introducció **4**

2. Àmbit personal, territorial i temporal **8**

3. Marc normatiu **9**

4. Diagnosi de gènere **12**

4.1 Cultura i gestió organitzativa 12

4.2 Condicions laborals i classificació professional 18

4.3 L'accés a l'organització (procés de selecció i contractació) 21

4.4 Promoció i desenvolupament professional. Representació femenina 24

4.5 Formació interna i contínua 26

4.6 Les retribucions: igualtat salarial entre dones i homes 29

4.7 Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral 36

4.8 Salut laboral 40

4.9 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 42

4.10 La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista ni androcèntric 44

5. Resum de la diagnosi de gènere **45**

6. Pla d'acció **50**

6.1 Àmbits d'intervenció i objectius estratègics 50

6.2 Àmbits d'intervenció: objectius i accions 51

7. Accions de millora per àmbits d'intervenció **55**

7.1 Cultura institucional 55

7.2 Processos de gestió de persones 57

7.3 Política retributiva 60

7.4 Ordenació dels temps de treball i conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Corresponsabilitat 62

7.5 Salut laboral amb perspectiva de gènere 64

7.6 Prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual 66

7.7 Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista. 68

8. Resum de les accions **69**

9. Resum del calendari d'execució de les accions **70**

10. Seguiment i avaluació **72**

11. Glossari **75**

12. Annex 1 - Acta de constitució de la comissió d'igualtat **77**

13. Annex 2 - Qüestionari de percepció **80**

14. Annex 3 - Acta d'aprovació de la diagnosi **83**

15. Annex 4 -Acta d'aprovació del Pla d'igualtat **85**

0. Presentació

Nom i raó Social	Fundació Institució dels Centres de Recerca de Catalunya
Forma jurídica	Fundació adscrita a la Generalitat de Catalunya
Activitat econòmica (codi CNAE)	934.1
Sector	Recerca
Productes/activitats principals	Suport als centres de recerca de la Generalitat de Catalunya i la seva projecció corporativa, institucional i científica, a l'efecte que puguin incrementar i consolidar posicions de lideratge internacional. Implementació de les polítiques de l'Administració de la Generalitat de Catalunya adreçades als centres de recerca de la Generalitat i a altres estructures de recerca, quan així se li encomani.
Àmbit territorial	Catalunya
Adreça (*)	Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona
Telèfon	935 526 728
Web	https://cerca.cat/
Correu electrònic	naguade@gencat.cat
Persona de contacte	Neus Aguadé
Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa (especifiqueu els codis del conveni o convenis aplicables)	Protocol de condicions laborals del personal de l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR). VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi de conveni núm. 7900692).

1. Introducció

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEMH); la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH); el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, i el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP), obliguen les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. S'ha d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable, en els termes que es preveuen.

En compliment d'aquesta obligació, la Fundació Institució dels Centres de Recerca de Catalunya (en endavant, CERCA) ha elaborat aquest Pla d'igualtat.

Un Pla d'igualtat és una eina que proposa un conjunt ordenat de mesures per assegurar dins de l'organització els objectius següents:

- Fer desaparèixer els desequilibris i les desigualtats que puguin haver-hi en l'accés a la contractació de les dones en l'organització.
- Eliminar la diferència salarial de gènere en l'empresa, en el cas n'hi hagi.
- Permetre que totes les persones que pertanyen a l'empresa puguin conciliar la vida laboral, familiar i personal de manera satisfactòria.
- Assegurar que tots els processos de promoció i desenvolupament de la carrera professional es desenvolupin d'acord amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per a dones i homes, garantint d'aquesta manera un tracte més adequat del talent de les persones treballadores.
- Prevenir i resoldre qualsevol situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere, que es doni o es pugui donar.
- Vetllar per la salut laboral de qualsevol persona integrant de l'empresa incorporant-hi la perspectiva de gènere.
- Treballar per assegurar dins de l'empresa una representació justa i igualitària en termes de gènere.

El procés per dissenyar el Pla d'igualtat ha seguit les fases següents:

FASE 1
Iniciativa

FASE 2
Diagnosi

FASE 3
Definició d'objectius i mesures

FASE 4
Registre d'implantació

FASE 5
Seguiment i avaluació

1. Fase 1: iniciativa

CERCA constitueix la **Comissió Negociadora del Pla d'igualtat** el 17 de desembre del 2021, comissió paritària amb la participació de dues persones en representació de l'empresa i dues persones en representació de les persones treballadores (annex 1 «Acta de constitució de la comissió»).

En representació de l'empresa:

- Lluís Rovira, director.
- Roger Cabezas, director de projectes.

I en representació de les persones treballadores:

- Neus Aguadé, tècnica de projectes.
- Yolanda Rovira, administrativa.

Les persones que representen els treballadors i les treballadores van ser seleccionades per tota la plantilla en una reunió celebrada el 15 de desembre del 2021.

Fase 2: diagnosi

En la fase de diagnosi s'ha fet una anàlisi detallada de la situació de les dones i els homes a CERCA mitjançant l'estudi d'informació qualitativa i quantitativa, que ha permès descriure la realitat des de la perspectiva de gènere. Aquesta descripció que s'ha pres com a punt de partida de totes les propostes correctores que formen part d'aquest pla.

La diagnosi analitza les matèries següents, que constitueixen les diferents parts de l'informe:

- **Cultura i gestió organitzativa**
- **Condicions laborals i classificació professional**
- **Procés de selecció i contractació**
- **Promoció professional i representació femenina**
- **Formació**
- **Retribucions: igualtat salarial entre dones i homes**
- **Temps de treball i exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**
- **Salut laboral**
- **Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe**
- **Comunicació en perspectiva de gènere**

Les fonts d'informació que s'han utilitzat per a aquesta anàlisi han estat les següents:

1. Informació documental

2. Dades estadístiques

Les dades estadístiques que s'han analitzat (excepte per a l'auditoria salarial) són les dades estadístiques de la plantilla vigents el dia 1 de gener del 2022.

Les dades estadístiques que s'han tingut en compte per fer l'auditoria salarial són les dades estadístiques del registre retributiu del 2021. Es tracta de les dades estadístiques que inclouen totes les persones que han tingut un contracte a CERCA de l'1 de gener del 2021 al 31 de desembre del 2021, seguint les indicacions del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva de dones i homes.

Per fer l'auditoria salarial s'han de tenir en compte totes les persones que han prestat serveis dins de l'empresa amb independència de la seva modalitat contractual, antiguitat i jornada durant aquest any. En el cas de CERCA, les relacions contractuals existents durant el 2021 coincideixen amb la plantilla en data 1 de gener del 2022.

L'anàlisi estadística que es fa es presenta de manera binària (homes i dones) utilitzant, exclusivament, la variable sexe per a l'avaluació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització. Aquesta opció deriva de la proposta d'indicadors que fa la LOIEMH i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, que es basen en la variable sexe: home/dona.

Entrevistes en profunditat
14/2/2022: entrevista a Arnau Palà, responsable de la gestió dels recursos humans.
15/2/2022: entrevista a Lluís Rovira, director.

Qüestionari de percepció sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la plantilla
El qüestionari es va fer en línia i es va respondre durant la setmana del 22 de febrer del 2022. Es poden consultar les preguntes del qüestionari a l'annex 2.

Van respondre al qüestionari les nou persones que treballen a CERCA, la totalitat de la plantilla.

Grup focal amb personal treballador de CERCA
Es va organitzar un grup focal el dia 29 de març de 2022, de les 10 a les 12 hores, de manera presencial, a la seu de CERCA, amb els objectius següents:

- Obtenir informació a partir de les percepcions, les opinions, les actituds i les experiències de les persones que participen en el grup focal sobre la igualtat dins de CERCA.
- Valorar els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'igualtat.

En el grup focal hi va participar tota la plantilla, excepte el director, al qual no s'havia convocat.

La diagnosi va ser aprovada per la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat en la reunió de l'11 de maig del 2022 (s'adjunta l'acta d'aprovació en l'annex 3).

1. Fase 3: definició, objectius i mesures

Tenint en compte la informació obtinguda en la fase de diagnosi i les propostes fetes, es va començar la tercera fase, que consisteix en la redacció del Pla d'igualtat, on s'han indicat els principals eixos d'actuació de CERCA en relació amb la igualtat de gènere.

En aquesta fase, s'ha decidit el contingut del pla establint objectius, accions, persones destinatàries, persones encarregades de l'acció, recursos necessaris, terminis i criteris d'avaluació.

Les actuacions que s'han incorporat dins del pla han de donar compliment a l'obligació que estableix per a les empreses l'article 45.1) de la LOIEMH de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

La Comissió de Negociació del Pla d'igualtat, una vegada tancades les negociacions, ha aprovat les mesures proposades en la reunió del dia 11 d'octubre, quan se'n va firmar l'acta d'aprovació (annex 4).

2. Àmbit personal, territorial i temporal

Àmbit personal

El Pla d'igualtat de CERCA afecta tota la plantilla, amb independència de quina sigui la seva forma de contractació laboral.

Àmbit territorial

El Pla d'igualtat de CERCA s'ha negociat en l'àmbit de l'empresa tenint en compte que CERCA té un únic centre de treball, ubicat a Barcelona.

Àmbit temporal. Entrada en vigor i període de vigència

El present Pla d'igualtat entra en vigor el dia de la seva aprovació per part de la Comissió de Negociació del pla, l'11 d'octubre del 2022, i tindrà una vigència de quatre anys, fins a l'11 d'octubre del 2026.

3. Marc normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea.

La **Constitució espanyola del 1978** reconeix la igualtat des d'una triple dimensió:

a) **Com a valor superior (article 1.1):**
«Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.»

b) **Com a clàusula d'objectius del poder o igualtat material (article 9.2):**
«Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.»

c) **Com a principi d'igualtat o igualtat formal (article 14):**
«Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

L'Estatut d'autonomia de Catalunya del 2006 disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones, que «les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats».

Al capítol V «Principis rectors», concretament a l'article 40, instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans i especifica, en el primer apartat, que «els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat».

I, en darrer lloc, a l'article 45, apartat tercer, estableix que els poders públics «han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscs laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no-discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes».

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

L'article 51 relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública, que són:

a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discrimi nació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.

c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per acabar, l'article 43, sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva, possibilita, d'acord amb el que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin «mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes».

La disposició addicional setena del **Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, obliga les administracions públiques a «respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes». També estableix que, «sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin».

L'Administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, dona suport i desenvolupa aquesta obligació d'elaborar un pla d'igualtat per part de les administracions locals de Catalunya en els articles 6 i 15, com hem vist en l'apartat anterior del pla.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix, en l'article 20.2, que «les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors».

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i per reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. En l'article 5, s'indica que la violència masclista es pot manifestar en diferents àmbits, un d'aquests és l'àmbit laboral (apartat tercer):

«Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

»a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o

3. efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

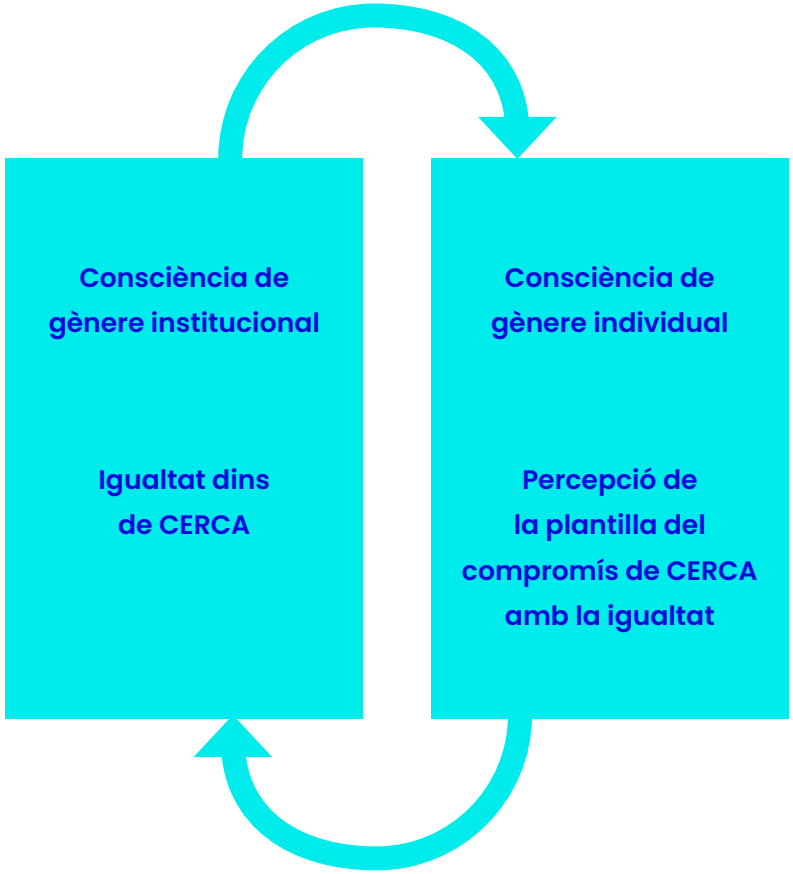
»b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

»c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.»

4. Diagnosi de gènere

4.1 Cultura i gestió organitzativa

En aquest apartat s'analitza, en primer lloc, quin és el pes que es dona al valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura de l'organització i de quina manera CERCA entén i interpreta aquest concepte d'igualtat de gènere; en segon lloc, com es materialitza en la gestió organitzativa aquest compromís amb la igualtat i quin rol té tot el personal en el seu impuls i consolidació.



En tota organització, és possible diferenciar la presència d'una consciència de gènere individual, de cada persona que treballa a l'empresa, i una consciència de gènere institucional, que configura la pròpia cultura organitzativa de gènere de l'empresa. Les empreses tenen la seva cultura organitzativa formada per un conjunt de regles escrites i no escrites que estableixen la manera de pensar i d'actuar de l'empresa. Aquesta cultura organitzativa també té la seva dimensió de gènere.
Per analitzar la consciència de gènere institucional hem tingut en compte la normativa aprovada i els organismes interns existents. Per analitzar la consciència de gènere individual hem tingut en compte els resultats obtinguts en el qüestionari de percepció que va respondre la plantilla.

Consciència de gènere institucional

La Institució CERCA es va constituir com a fundació el 16 de juny del 2010 i està inscrita en el Registre de fundacions de la Generalitat de Catalunya amb el número 2648.

CERCA és una institució molt jove i això fa que molts processos interns no es trobin formalitzats i que l'aposta per la igualtat s'hagi fet principalment més cap a fora, pensant en els centres de recerca, que no cap a dins, cap a la plantilla de CERCA, que, a més a més, és petita, formada per nou persones.

Un clar exemple d'aquesta aposta és el Pla d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat, publicat per CERCA el mes d'abril del 2014 i elaborat per la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la Gestió de la Diversitat, en què va participar el director de CERCA i sis persones més.

Aquest pla és una proposta als centres CERCA perquè el personalitzin en cada cas i puguin implementar les mesures corresponents. Els centres CERCA van identificar quatre àrees prioritàries o línies d'actuació al voltant de les quals poder dissenyar accions per promoure la diversitat i la igualtat:

- Lideratge, visió i estratègia dels centres CERCA.
- Condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball. Mesures per evitar els biaixos.
- Promoció de la perspectiva de gènere en la recerca.
- Rendició de comptes i seguiment.

Lluís Rovira ocupa el càrrec de director en virtut de l'acord del Patronat de CERCA del 8 de març del 2011 i s'adhereix el 20 de juliol del 2016 al Codi de conducta dels alts càrrecs i personal directiu de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic. Un dels principis i les regles de conducta que aquest Codi desenvolupa és el següent:

> Principi 5.11. Complir les disposicions o protocols vigents en relació amb les situacions de discriminació en l'entorn laboral i, en especial, els referits a les situacions d'assetjament sexual i/o psicològic; i garantir un tracte amb equitat que no impliqui cap mena de discriminació.

En aquests moments, les polítiques de gènere són una línia de treball de CERCA, com s'explica en la seva pàgina web: «La presència de dones en els càrrecs més alts de la ciència no és proporcional al nombre de dones qualificades, i el nombre de dones en llocs de lideratge està pràcticament estancat o avança molt lentament. Incrementar la participació de les dones en el sistema CERCA és un objectiu compartit en el qual ens hem implicat de manera decidida, incorporant mesures específiques que permetin no desaprofitar un capital humà altament qualificat. L'accés als càrrecs directius per part de les investigadores, la incorporació de dones als consells assessors científics, evitar els biaixos en la contractació i, en definitiva, incorporar de la perspectiva de gènere a la recerca ha de ser feina de tots.»

Aquesta atenció s'ha traduït en diverses formacions organitzades per CERCA i ofertes als centres de recerca del grup, formacions com ara:

- 2018: sobre interseccionalitat.
- 2020: sobre com identificar i actuar davant les discriminacions de gènere i les violències de gènere en els centres de recerca. Curs de 17 hores lectives.
- Microcurs «De les microagressions a l'assetjament. Les dones en la recerca científica». Ofert el 2020 i encara en actiu.
- 2021: formació especialitzada en el disseny de plans d'igualtat per als centres de recerca CERCA.

Consciència de gènere individual

Per analitzar la consciència de gènere de les persones que treballen dins de CERCA s'han tingut en compte, principalment, les respostes obtingudes en el qüestionari de percepció i les conclusions del grup focal. El qüestionari de percepció va ser el primer instrument que es va utilitzar per elaborar el Pla d'igualtat. Aquest qüestionari ens dona una imatge del que la plantilla pensava en el moment concret en què es va fer i sense tenir dades sobre la temàtica, que no s'havia treballat mai directament; per tant, les respostes ens proporcionen informació sobre la percepció existent en aquell moment. Es tracta d'una fotografia estàtica d'un moment concret.
El 44 % de la plantilla, que coincideix amb totes les dones, no percep que CERCA tingui un clar compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Les dones són les que presenten una visió més crítica. En el grup focal, en el qual va participar tota la plantilla i es va debatre sobre aquesta percepció, es posa sobre la taula que aquesta percepció negativa és conseqüència, en part, d'una situació de desigualtat heretada del pas d'AGAUR a CERCA i que mai no s'ha afrontat ni resolt. Aquesta situació afecta una treballadora, que havia d'haver pujat de categoria i a qui s'havia d'haver augmentat el salari en el moment en què es va fer el canvi i, precisament, per aquest canvi no es va fer.

S'afirma que millorar el compromís amb la igualtat d'oportunitats implica formalitzar aquest compromís i alguns processos per posar fi a la percepció d'una certa discrecionalitat sobre temes que influeixen en la feina que cada persona fa.

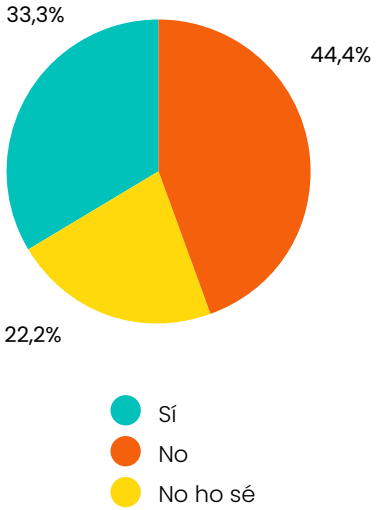
4.

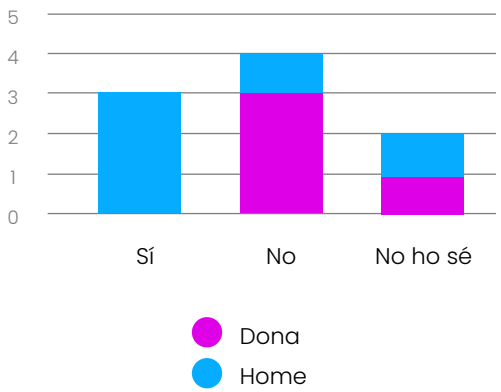
A la pregunta sobre si CERCA està compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes, només tres respostes són afirmatives (pregunta 1): tres homes consideren que el compromís existeix, mentre que quatre persones responen que el compromís no existeix (3 dones i 1 home) i dues persones no saben què respondre. La percepció de la plantilla en relació amb el pes que CERCA dona a la igualtat d'oportunitats de dones i homes és que el compromís, en aquests moments, encara no existeix.

Quan la pregunta se centra en la gestió de recursos humans, el resultat és una mica més positiu: quatre homes responen que sí, que la gestió de recursos humans té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes; tres dones consideren que no és així, i dues persones (1 home i 1 dona) continuen sense saber com posicionar-se. No hi ha cap dona que consideri que CERCA té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la gestió de recursos humans, grup al qual hem de sumar un treballador, que no sap què respondre a aquesta pregunta.

Pregunta 1.

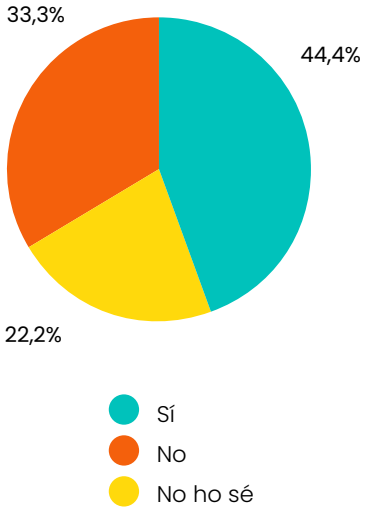
Consideres que CERCA està compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes? (9 respostes)

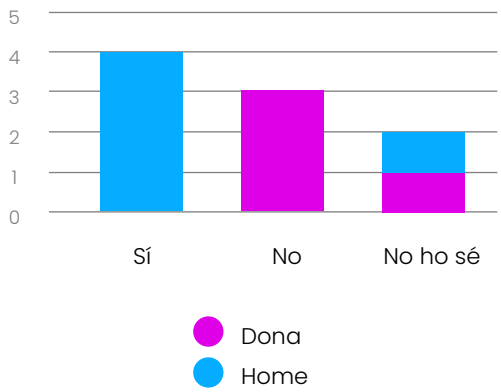




Pregunta 2.

En general, a CERCA, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la gestió dels recursos humans? (9 respostes)

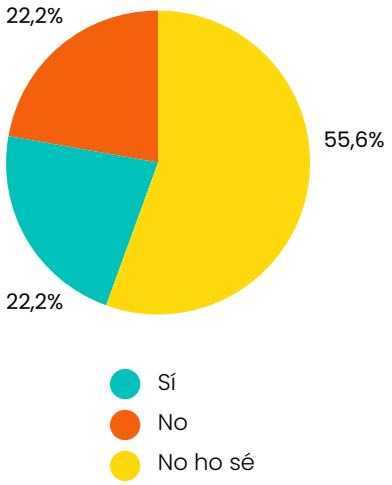


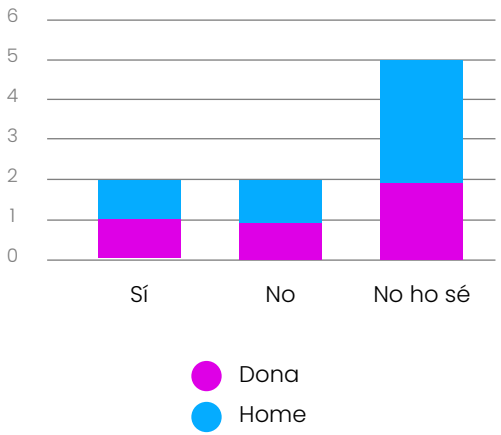


4.

Quan es demana si el Pla d'igualtat podrà millorar aquesta situació, només dues persones (1 home i 1 dona) afirmen que sí, mentre que dues altres persones (1 home i 1 dona) pensen que no implicarà cap millora i la resta no saben quin impacte tindrà. Aquesta resposta posa en evidència un important desconeixement de què és i què analitza el Pla d'igualtat; a més, tampoc no es percep que es tracta d'una eina que pot comportar millores en la gestió interna de CERCA i que, sobretot, implica adquirir compromisos que van més enllà de complir amb la llei que obliga a tenir un Pla d'igualtat.

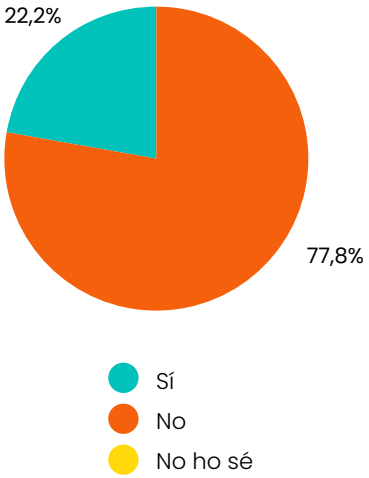
Pregunta 3.
Creus que l'existència d'un Pla d'igualtat implicarà una millora per a tots els treballadors i treballadores de CERCA? (9 respostes)

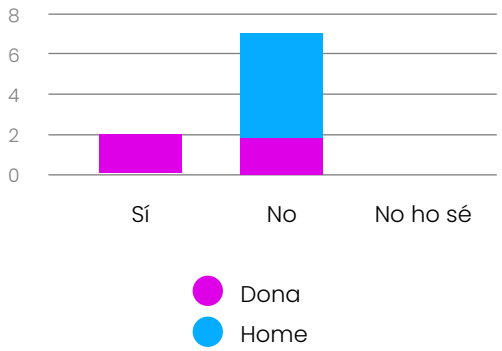




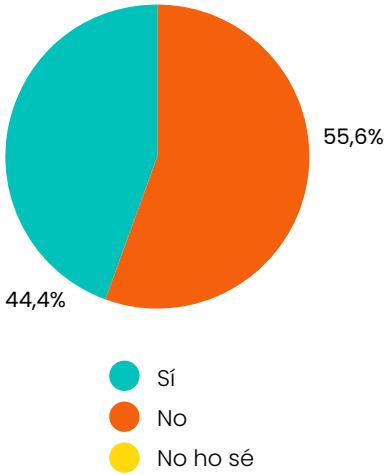
En resposta a la pregunta 4, dues dones afirmen haver viscut, en primera persona, un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes i quatre persones (3 dones i 1 home) afirmen haver estat testimoni d'un conflicte que vulnerava el principi d'igualtat entre dones i homes (pregunta 5).

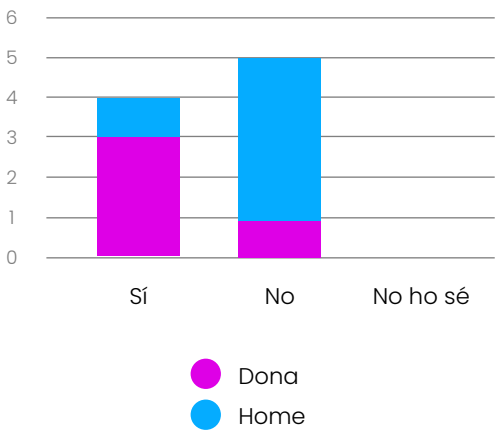
Pregunta 4.
En alguna ocasió has viscut, en primera persona, un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes? (9 respostes)





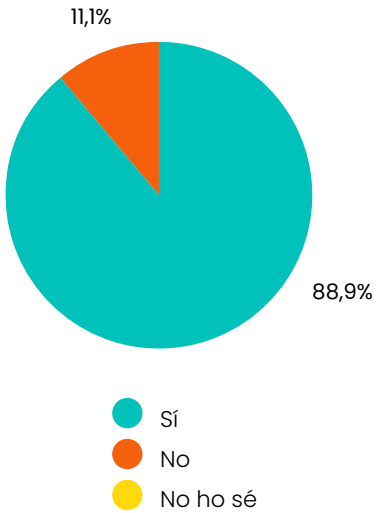
Pregunta 5.
En alguna ocasió has estat testimoni d'un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes? (9 respostes)

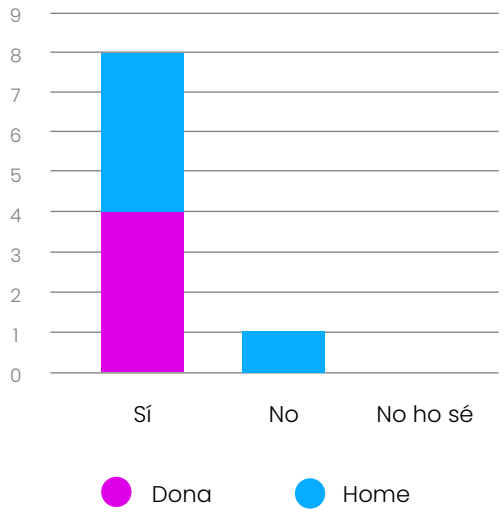




Pregunta 6.
Coneixes els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere? (9 respostes)

Quasi tothom —només tenim una resposta negativa— coneix els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere (pregunta 6).





Cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
CERCA està compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. CERCA ha ofert recursos als centres perquè treballin la igualtat de gènere i elaborin els seus propis plans d'igualtat. La plantilla coneix els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.	El compromís amb la igualtat d'oportunitats s'ha centrat en els centres de recerca i s'ha prestat menys atenció a la gestió interna de CERCA. El Pla d'igualtat no es percep com una eina que pot comportar millores tant per als treballadors com per a les treballadores. Les dones són més crítiques que els homes sobre el nivell de compromís de CERCA amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La percepció que hi ha entre la plantilla sobre la gestió que fa CERCA de la igualtat d'oportunitats de dones i homes no és positiva, sobretot quan ens centrem en l'opinió de les treballadores. Dues dones afirmen haver viscut un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

4. 4.2 Condicions laborals i classificació professional

La diagnosi en aquest apartat analitza que les condicions laborals estiguin exemptes de discriminació per raó de gènere.

S'analitza que la classificació professional de totes les persones treballadores sigui l'adequada a les seves funcions reals permanents i a les circumstàncies concretes de la prestació dels seus serveis amb l'objectiu d'erradicar qualsevol tipus de discriminació o biaix de gènere que pugui portar a l'existència de segregació horitzontal o segregació vertical.

Definim *segregació horitzontal de l'ocupació* com la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en gran part una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic (definició del glossari «Dones i treball» del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Entenem per *segregació vertical de l'ocupació* la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menys responsabilitat (definició del glossari «Dones i treball» del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

A CERCA hi treballen nou persones, quatre dones i cinc homes.

Taula 1. Distribució de la plantilla per sexes

	Dona	Home	Total general
Nombre de persones	4 (44 %)	5 (56 %)	9

De les nou persones, només dues (2 dones) tenen menys de 50 anys i les altres set tenen més de 50 anys.

Taula 2. Distribució de la plantilla per sexes i edat

	Dona	Percentatge entre dones	Home	Percentatge entre homes	Total general
De 30 a 49 anys	2 (100%)	50%	0		2
De 50 o més anys	2 (29%)	50%	5 (71%)	100%	7
Total general	**4**	**100%**	**5**	**100%**	**9**

Si analitzem l'antiguitat dins de l'empresa, hem de tenir en compte la història de CERCA. El Programa CERCA de la Generalitat de Catalunya es converteix en una fundació; per tant, CERCA passa de ser un programa de l'AGAUR a una fundació, i les persones que treballaven a l'AGAUR en aquest programa passen a treballar per CERCA; el personal va ser subrogat a la Fundació. L'any 2011, quan CERCA ja existeix, es fa un primer procés de contractació i es contracten dues persones, el director executiu (per designació directa) i el tècnic econòmic (per procés competitiu). Per aquest motiu, cinc persones treballen a CERCA des dels seus inicis, dues des del 2011 i només dues tenen menys antiguitat, un home i una dona, que van ser contractats el 2020.

Si ens fixem en el tipus de contracte. observem com hi ha paritat de gènere, excepte en l'alta direcció, on hi ha un home. Tres homes i tres dones tenen contractes indefinits i un home i una dona tenen contracte temporal per obra o servei.

Taula 3. Distribució de la plantilla per sexe i tipus de contracte

	Dona	Home	Total general
Alta direcció	0 %	100 %	100 %
Indefinit	50 %	50 %	100 %
Obra o servei	50 %	50 %	100 %
Total general	**44 %**	**56 %**	**100 %**

Tota la plantilla de CERCA treballa a jornada completa.

La plantilla de CERCA es distribueix en quatre categories professionals, i són homes els que ocupen les posicions de comandament: director executiu i director de projectes. Hi ha paritat de gènere entre el personal tècnic: dues dones i tres homes. I les dues administratives són dones. Aquest repartiment comporta que puguem afirmar que a CERCA hi ha segregació vertical.

Taula 4. Distribució de la plantilla per sexe i categories professionals

	Dona	Home	Total general
Personal administratiu	100 %	0 %	100 %
Director de projectes	0 %	100 %	100 %
Director executiu	0 %	100 %	100 %
Tècnic/a	40 %	60 %	100 %
Total general	**44 %**	**56 %**	**100 %**

Aquesta situació (segregació vertical) es confirma quan analitzem la plantilla per categories professionals. Podem diferenciar quatre grups professionals dins de CERCA:

Taula 5. Grups professionals dins de CERCA

Càrrec	Categoria
Director de CERCA	Director executiu
Director/a de projectes	DP1 DP2 DP3 DP4
Tècnic/a de projectes	TP1 TP2 TP3 TP4 TP5 TP6 TP7
Personal administratiu i de suport	AS1 AS2 AS3 AS4 AS5 AS6 AS7

Taula 6. Distribució de la plantilla per sexe i grups professionals

	Dona	Home	Total general
Dir. exec.	0	1	1
DP2	0	1	1
TP1	0	1	1
TP5	1	1	2
TP6	1	0	1
TP7	0	1	1
AS1	1	0	1
AS7	1	0	1
Total general	**4**	**5**	**9**

Són dos homes els que ocupen les categories superiors: director executiu i director de projectes. Les dues dones que són personal administratiu pertanyen als nivells AS1 i AS7.

En el grup focal es va avaluar aquesta situació i es va posar en evidència que les limitacions que ha sofert l'Administració pública en aquests darrers anys no ha permès resoldre aquesta situació. A més a més, CERCA ha crescut molt en aquests darrers anys, en el sentit que ha incrementat de manera important la feina que s'hi fa, però aquest increment no ha comportat cap ampliació de personal, ni una adequació entre el nivell i les responsabilitats.

Condicions laborals i classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La plantilla de CERCA és paritària en termes de gènere (un 44 % de dones i un 56 % d'homes). Quant a l'estabilitat en la plantilla de CERCA, més del 77 % de la plantilla té una antiguitat de més de 10 anys. L'estabilitat que es produeix tant en la contractació masculina com femenina. El 77 % dels contractes són indefinits (3 homes i 3 dones).	Hi ha segregació vertical, és a dir, els llocs de més responsabilitat estan ocupats per homes. Hi ha biaixos de gènere entre el personal tècnic, pel fet que les dones tenen categories inferiors als homes. Només hi ha dones en les posicions administratives.

4. 4.3 L'accés a l'organització (procés de selecció i contractació)

En aquest apartat s'analitza si l'accés a l'organització, entès com el procés de selecció i contractació, assegura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització és important per posar fi a les desigualtats existents en el mercat laboral i que deriven, moltes d'aquestes, del pes que encara tenen els estereotips de gènere que limiten l'accés de les dones.

El procés de contractació i tots els aspectes que es tenen en compte abans d'aquesta contractació, des de l'oferta laboral fins a la incorporació de la persona treballadora a la plantilla, han de garantir el principi d'igualtat i no-discriminació en les relacions laborals. Garantir la igualtat implica identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

El 2011 es va fer el primer procés de selecció. No s'han fet més processos de selecció fins al 2020, quan se'n van fer dos.

La major part de la plantilla va ser subrogada, passant de l'AGAUR a CERCA.

La selecció de personal és el procés que es duu a terme per trobar les persones candidates més adequades al contingut dels llocs de treball que han d'ocupar. El procés se centra a analitzar la capacitat i la idoneïtat per al desenvolupament de les funcions públiques, els mèrits i l'experiència de les persones aspirants.

Els processos de selecció són processos formalitzats que han de complir amb els principis generals d'igualtat, mèrit i capacitat.

Les convocatòries es redacten en llenguatge inclusiu i no sexista.

Totes les ofertes d'ocupació han de definir el contingut de la posició i, per fer-ho, cal definir el perfil del nou lloc de treball. Això implica que per a les persones que s'han contractat recentment sí que hi ha una descripció objectiva dels llocs de treball; en canvi, per a la resta de plantilla la descripció és inexistent.

Totes les convocatòries són obertes a tothom que compleixi amb els requisits que es demanen.

Els processos de selecció consten de dues fases:

La primera fase és una primera valoració dels currículums presentats, en què es valoren els mèrits que acreditin les persones aspirants. Les persones que passin aquesta primera fase són convocades a una entrevista, la segona fase, que versa sobre qüestions relatives al lloc de treball objecte de la convocatòria i sobre els currículums presentats per les persones aspirants.

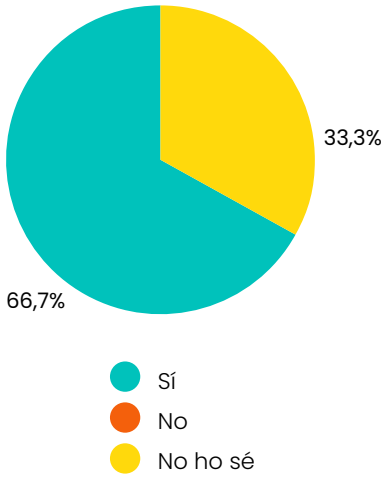
La Comissió d'Avaluació acostuma a estar formada per quatre persones: el director, el o la jurista i altres dues persones de CERCA. Tot i que, per la pròpia composició de CERCA, sempre hi ha com a mínim una dona, no és un criteri formalitzat o un requisit que es demani. Tampoc no s'exigeix que les persones que participen en aquest procés de selecció hagin rebut formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes.

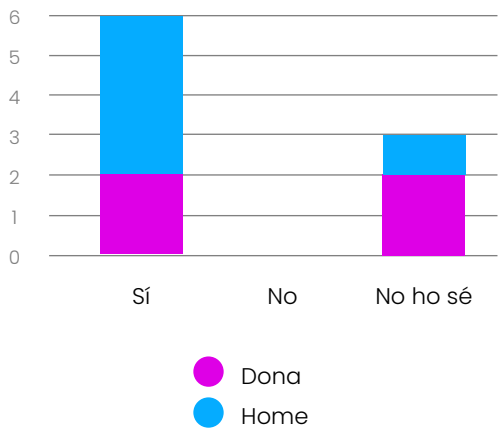
La valoració que la plantilla fa del procés de contractació és molt positiva. Aquesta percepció que els processos de contractació asseguren la igualtat d'oportunitats de dones i homes es pot observar tant en els resultats del qüestionari com en els comentaris que es van fer al grup focal.

En el qüestionari, sis persones afirmen que la selecció de personal es fa de manera objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats, i tres persones diuen que no ho saben. No hi ha cap resposta negativa (pregunta 7).

Pregunta 7.

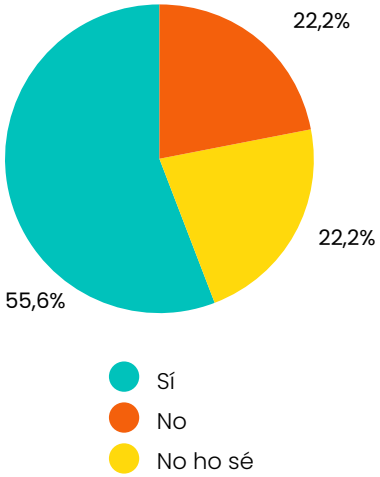
Creus que a CERCA la selecció de personal es fa de manera objectiva, fent que els homes i les dones tinguin les mateixes oportunitats? (9 respostes)

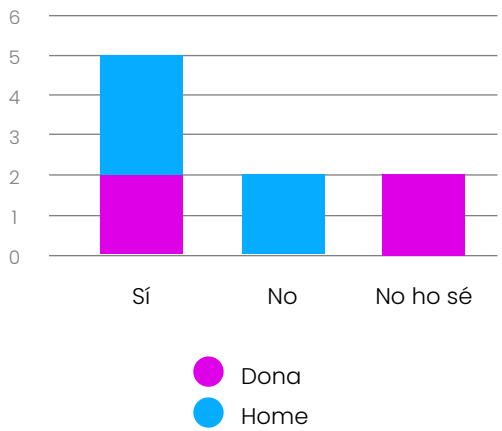




Pregunta 8.

Creus que s'haurien de prendre mesures específiques adreçades a facilitar l'accés de les dones a determinades categories o a determinats càrrecs? (9 respostes)





Tot i que els processos de contractació siguin objectius, observem que la segregació horitzontal existent dins del mercat laboral català es reprodueix dins de CERCA, com es pot veure en la posició del personal administratiu. CERCA és un reflex, per tant, de la realitat laboral catalana. Quan es va fer el procés de contractació per a la plaça de personal administratiu, es van presentar moltes més dones que homes.

A la pregunta sobre com veurien la implementació de mesures de discriminació positiva per afavorir la presència de dones en determinats àmbits, observem com no hi ha una clara posició contrària, només dos homes diuen que no se n'haurien de prendre, però tampoc no hi ha una clara posició a favor (3 homes i 2 dones responen afirmativament).

Accés a l'organització (procés de selecció i contractació)	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La descripció de la convocatòria és objectiva. Les convocatòries estan redactades en llenguatge inclusiu i no sexista. La plantilla percep el procés de contractació com un procés que garanteix la igualtat d'oportunitats.	No s'especifica en cap document que l'òrgan tècnic de selecció hagi de tenir, sempre que sigui possible, una composició paritària de gènere, en compliment de l'article 12 de la LIEDH, que estableix que les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats. Les persones que participen en el procés de selecció i contractació no han rebut formació en igualtat de gènere, tot i que és un principi que es té en compte en els processos. Els processos de contractació no garanteixen que no es reprodueixin els biaixos de gènere existents en el mercat català (segregació horitzontal).

4.4 Promoció i desenvolupament professional. Representació femenina

En aquest apartat s'avalua si els processos de promoció i desenvolupament professional asseguren la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i si hi incorporen la perspectiva de gènere.

La carrera professional es pot definir com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professionals d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de les carreres professionals i en els processos de promoció implica posar fi a aquells aspectes que poden crear l'existència per a les dones d'un sostre de vidre. La metàfora del sostre de vidre serveix per designar els obstacles artificials i invisibles que impedeixen l'accés de les dones a posicions de decisió i que poden derivar de factors interns, fruit de la socialització de gènere, i de factors externs, que se centren en la cultura organitzacional, que condiciona els processos de contractació, selecció i promoció.

En la literatura sobre les dificultats que han d'afrontar les dones per fer carrera i posar fi al sostre de vidre, quan es descriuen els factors externs, es parla de l'existència de barreres fruit de factors situacionals i factors ambientals. Els factors situacionals fan referència a les responsabilitats de cura que assumeixen les dones i que poden ser vistes com un límit al seu compromís amb l'organització. Els factors ambientals serien els derivats del context social, econòmic i polític de les organitzacions i dels estereotips de gènere de l'entorn familiar i educatiu, barreres que tenen un elevat component cultural.

L'AGAUR va aprovar, el 24 d'abril del 2006, el seu Protocol de condicions laborals del personal de l'AGAUR, que s'ha utilitzat, sempre que ha estat possible, dins de CERCA. Aquest protocol regula, en l'article 10.4, la promoció professional i estableix que la promoció professional es farà en relació amb els diferents nivells dins de la mateixa categoria professional. Estableix, també, que la promoció professional es farà principalment a petició de la persona interessada i, excepcionalment, la direcció executiva podrà proposar la promoció. Aquests processos de promoció es feien, de manera gairebé automàtica, cada tres anys, un termini mínim establert pel protocol, amb l'informe positiu del director executiu. A partir del 2008, aquest procés va quedar suspès. El protocol de l'AGAUR es va deixar d'aplicar en les promocions a conseqüència de la crisi econòmica viscuda i, en aquests moments, no hi ha aprovat cap procés sobre promocions.

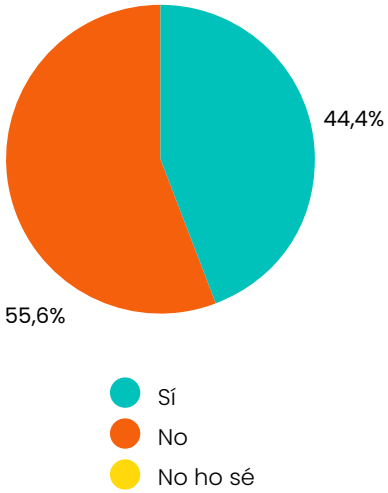
La percepció de la plantilla és que en aquests moments no hi ha un procés clar que estigui formalitzat i que la característica que defineix el desenvolupament promocional és la discrecionalitat per part de la Direcció.

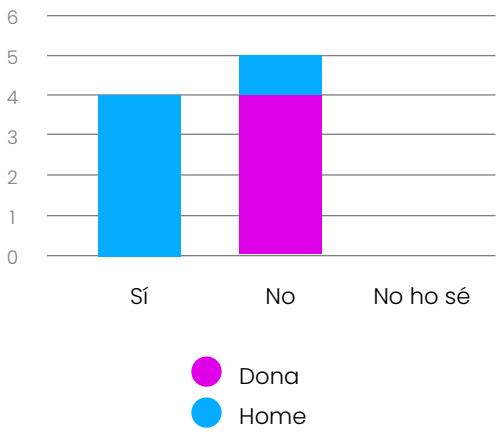
Es reforça la idea que l'existència d'una descripció objectiva dels llocs de treball seria una bona estratègia per posar fi a aquesta discrecionalitat, sobretot perquè, com que no s'aplica la promoció automàtica cada tres anys que permeti pujar de categoria, la realitat és que les responsabilitats augmenten, però aquesta situació no es tradueix en un increment salarial o en un canvi de categoria dins del mateix grup professional. Es percep que, en la posició de personal tècnic, totes les persones han estat contractades com a tècnics de projectes, però no totes pertanyen a la mateixa categoria professional, cosa que no tothom veu justificada.

Es valora que seria positiu que hi hagués un pla de promoció, però es remarca que, perquè aquest pla de promoció es pogués aplicar, caldria el suport del Patronat. És el Patronat el que ha d'aprovar qualsevol promoció, perquè implica un canvi en el pressupost.

Quatre dels cinc homes que formen la plantilla afirmen que a CERCA els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional. Per contra, totes les dones i un home consideren que no hi ha les mateixes oportunitats (pregunta 9).

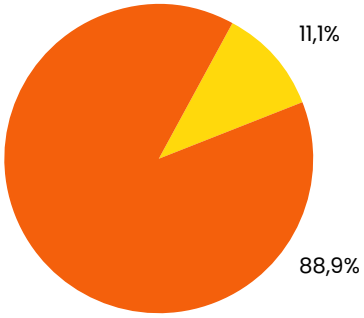
Pregunta 9.
Creus que a CERCA els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional? (9 respostes)

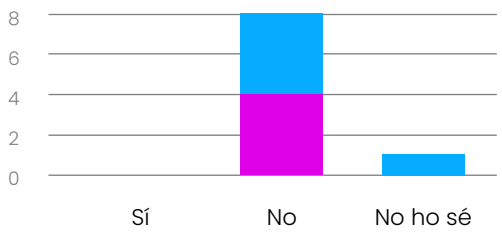




És interessant remarcar que aquesta desigualtat en les oportunitats no es relaciona amb l'existència de responsabilitats de cura, com es pot veure en les respostes a la pregunta 10.

Pregunta 10.
Creus que les responsabilitats familiars (tenir fills/es o altres persones dependents a càrrec) poden influir negativament en la promoció a llocs de responsabilitat o direcció dins de CERCA? (9 respostes)





Promoció i desenvolupament professional. Representació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les responsabilitats de cura no són vistes com un límit en les promocions internes o com una causa per al tractament diferencial entre homes i dones.	No hi ha un procés clar i formalitzat sobre les promocions internes. Falta claredat en la relació existent entre la categoria professional del personal tècnic i les seves responsabilitats. Hi ha la percepció existent és que la promoció no és un procés transparent que garanteixi la igualtat d'oportunitats. Les dones són més crítiques que els homes sobre l'existència d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de promoció.

4. 4.5 Formació interna i contínua

En aquest apartat s'analitza la planificació, l'organització i el desenvolupament de la formació interna i contínua des de la perspectiva de gènere, és a dir, si es tenen en compte les necessitats formatives de dones i homes i si es facilita que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per fer formació.

Accedir amb condicions igualitàries a la formació és clau perquè homes i dones tinguin les mateixes oportunitats dins de CERCA. La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits.

CERCA no té cap pla de formació.

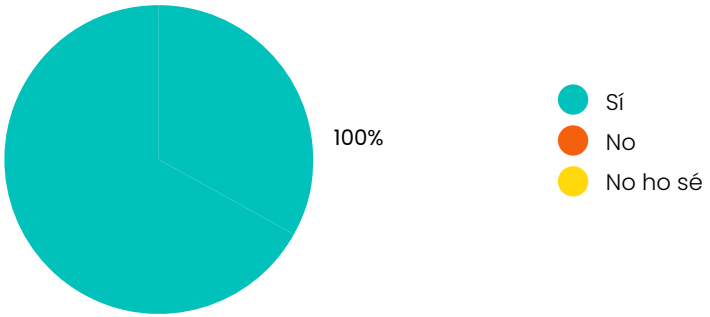
Els treballadors i les treballadores de CERCA es poden apuntar a totes aquelles formacions que consideren d'interès i que s'ofereixen des de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC). Cada persona decideix, lliurement, quina formació vol fer.

Hi ha una persona referent de formació dins de CERCA que s'encarrega de donar a conèixer els cursos al personal i tramitar les inscripcions. Això no obstant, no es fa cap seguiment d'aquestes formacions i no es té cap registre intern de les formacions que cada persona fa ni sobre l'aprofitament dels cursos als quals s'ha assistit.

Quan es fan formacions en altres entitats externes, fora de l'EAPC, la persona referent de formació no en té constància, però es poden fer sempre que es demani permís al director executiu, que mostra una gran disponibilitat i accepta totes les propostes si el contingut de la formació té relació amb la feina que es fa dins de CERCA.

Tant en el qüestionari de percepció com en el grup focal, es confirma que no s'identifica cap problema en relació amb la formació, ja que el director executiu accepta les sol·licituds que la plantilla planteja.

Pregunta 11.
Creus que els homes i les dones tenen un accés igual a la formació interna i contínua a CERCA? (9 respostes)



Tot i aquesta percepció tan positiva, es posa en evidència que seria interessant la possibilitat de dissenyar un pla de formació que tingués en compte les necessitats estructurals de CERCA.

La principal conclusió quan analitzem les dades és que, excepte l'any 2021, quan tothom va cursar la formació per a la supervisió del teletreball per a personal del sector públic, poques persones fan formació dins de CERCA, una realitat compartida tant per homes com per dones.

Taula 7. Nombre d'hores de formació cursades

	Dones	Homes
2022	27,5	56
2021	35,5	76
2020	3	-
2019	2,75	0
2018	23	14

Taula 8. Nombre de persones que van rebre formació

	Dones	Homes
2022	3	2
2021	4	5
2020	1	1
2019	1	0
2018	2	2

Totes les formacions que s'ha fet a partir de l'aparició de la covid han estat virtuals. Només una de les formacions fetes el 2022 presenta una modalitat mixta.

CERCA ha ofert formació en temes rellevants per a la igualtat de gènere als centres de recerca com, per exemple, sobre violència masclista als centres o plans d'igualtat, que han estat poc seguides per la plantilla de CERCA.

Dues dones han assistit al curs virtual «De les microagressions a l'assetjament. Les dones en la recerca científica» (2020).

La Direcció manifesta que, tot i no haver fet cap formació específica sobre el tema, la participació de CERCA en projectes europeus i en projectes que desenvolupen la igualtat de gènere en el món de la recerca es pot considerar que el tema de la igualtat de gènere és un tema sobre el qual es té un coneixement informat.

Formació interna i contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Qui vol fer formació pot fer-la, sense que des de Direcció s'estableixi cap limitació o impediment. Quant a la formació, no es percep cap desigualtat entre homes i dones. S'organitzen formacions per als centres en temes molt importants quan es vol assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els centres.	No hi ha cap pla de formació propi. El personal de CERCA no ha participat en cursos específics sobre igualtat de gènere que permetin demostrar les seves competències sobre la matèria. No hi ha cap persona responsable de recursos humans, i això implica que ningú no fa cap seguiment de les formacions ni del seu grau d'aprofitament.

4.6 Les retribucions: igualtat salarial entre dones i homes

En aquest apartat analitzarem el principi de transparència retributiva.

D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors (ET), un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la natura de les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb la seva realització i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es desenvolupen en realitat siguin equivalents.

El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, que es produeixen quan, un dut a terme un treball d'igual valor, s'obté una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per aconseguir aquest objectiu siguin adequats i necessaris.

Estarem davant d'una discriminació directa quan hi ha una retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals, i és el sexe l'única variable observable que determina aquesta remuneració diferent.

Estarem davant d'una discriminació indirecta quan hi ha una diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres de caràcter sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres, que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

Al personal laboral al servei de les administracions públiques li és aplicable el que es preveu en el Reial decret 902/2022, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica.

El Reial decret 902/2022 estableix l'obligació de crear un registre retributiu en les empreses que inclogui els valors mitjans i mitjanes dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexes i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor amb l'any natural com a període de referència.

El principi d'igual de retribució per treball d'igual valor (art. 28.1 de l'ET) vincula totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, i a tots els convenis i acords col·lectius. Així, un treball tindrà un valor igual que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme siguin equivalents.

a) S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que s'estableix en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.

b) S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i tinguin relació amb el desenvolupament de l'activitat.

c) S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.

d) S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'acompliment aquells, diferents dels anteriors, que siguin rellevants en l'acompliment de l'activitat.

En aquest diagnòstic ens hem centrat en l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere existent a CERCA, sense relacionar aquesta bretxa salarial amb la valoració objectiva de llocs de treball, que està pendent de fer-se i es proposarà com a acció per desenvolupar.

Fer la valoració objectiva dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si hi concorre un valor igual, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que se n'invisibilitzi o se n'infravalori cap. L'objectivitat implica que han d'haver-hi mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

Els càlculs que hem fet per fer l'auditoria salarial han tingut en compte els salaris realment percebuts pels homes i les dones durant el 2021.

La bretxa salarial de gènere (BSG) fa referència a les diferències salarials entre dones i homes. És per això que la BSG sempre és una mesura relativa, és a dir, compara els salaris d'homes i dones en un moment i en unes circumstàncies determinades. Quan es parla de BSG, s'està al·ludint al percentatge que representa la mitjana dels salaris femenins en relació amb els masculins, calculat sobre els salaris mitjans bruts (incloent-hi les retribucions per hores extraordinàries, però no les gratificacions extraordinàries) de dones i homes. La BSG ofereix informació rellevant, tot i ser limitada, de les desigualtats salarials entre homes i dones, ja que sintetitza, de manera agregada, un conjunt molt divers de factors relatius a les condicions laborals d'ambdós grups (EIGE, 2019). [1]

Tots els càlculs s'han fet utilitzant una de les eines que han estat dissenyades pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya per elaborar el registre retributiu. [2]

L'eina per calcular la bretxa salarial per retribució total anual (mitjana i mediana)

La bretxa salarial per retribució total anual (RTA) és una eina analítica que proposa el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i que té en compte tots els contractes del 2021. Es calcula a partir de les quantitats realment percebudes (salaris anuals realment percebuts). Aquesta eina no analitza les percepcions.

I el càlcul de la bretxa salarial de gènere s'ha fet:

- Per retribució total (salari base + complements)
- Per salari base
- Per cada un dels complements

Tots aquests càlculs s'han fet tenint en compte:

- El total de la plantilla per sexe
- Les diferents categories professionals per sexe
- Els diferents grups professionals

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre sexes.

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya exposa que «la bretxa salarial mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Per exemple, si els ingressos mitjans mensuals de la dona representen un 70 % dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa salarial entre dones i homes seria de 30 punts percentuals» [3].

La fórmula que s'utilitza per calcular la bretxa salarial de gènere és la següent:

$$\text{Diferència salarial} = \frac{\text{retribució mitjana d'homes - retribució mitjana de dones} \times 100}{\text{retribució mitjana d'homes}}$$

[1] EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance.* Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2019.

[2] És possible descarregar l'eina del registre retributiu a l'enllaç següent: https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-registre-retributiu/

[3] OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL. *Igualdad salarial: Guía Introductoria.* Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2013.

Hem de tenir en compte que la mitjana aritmètica és la suma del que cobren totes les dones dividida pel nombre de dones a l'empresa o en aquella posició o categoria, mentre que el càlcul de la mediana se centra en els valors centrals, sense incloure en el càlcul els valors que es troben en els extrems, de manera que els valors molt grans o molt petits de la variable no hi influeixen.

«Quan la bretxa a partir de la mitjana i la mediana tenen el mateix valor o valors molt similars, podem concloure que no hi ha grups de dones o d'homes que tinguin una remuneració fora del rang, és a dir, que cobrin molt més o molt menys que la majoria de les persones que treballen a l'empresa.

»Quan la bretxa a partir de la mitjana és més gran que la bretxa que ens dona el càlcul de la mediana, ens trobem davant del cas que hi hagi un grup d'homes en la banda alta de la retribució, i normalment és un clar indicador de l'existència de segregació vertical dins de l'empresa.

»I, quan la bretxa a partir de la mitjana és més petita que la bretxa que ens dona el càlcul de la mediana, ens trobem davant del cas que hi hagi un grup de dones en la banda baixa de la retribució, i és indicador normalment de l'existència de segregació horitzontal dins de l'empresa o de la presència del fenomen conegut com a *terra enganxós*.»

Bretxa salarial de gènere a CERCA

La bretxa salarial de gènere existent a CERCA és del 39,3 %

Mitjana RT[1]	Dona	Home	Total	Bretxa
Total	35.840,49 €	59.017,44 €	48.716,57 €	39,3 %

Mediana RT[1]	Dona	Home	Bretxa
Total	39.674,21 €	59.490,34 €	33,2 %

La bretxa salarial de gènere per salari base existent a CERCA és del 41,1 %

Mitjana SB[2]	Dona	Home	Total	Bretxa
Total	32.466,15 €	55.166,34 €	45.077,37 €	41,1 %

Mediana SB[2]	Dona	Home	Bretxa
Total	34.027,03 €	56.191,42 €	39,4 %

[1] RT: retribució total.

[2] SB: retribució del salari base.

La bretxa salarial de gènere existent a CERCA és del 39,3 %, superior a la bretxa salarial de gènere a Catalunya, que és del 20,6 %, segons l'informe Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya. Any 2019, elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu i publicat el 21 de febrer del 2022.

Aquesta bretxa salarial de gènere s'incrementa fins al 41,1 % quan ens centrem només en el salari base, cosa que ens porta a afirmar que els complements salarials tenen un efecte reductor de la bretxa salarial existent. L'únic complement salarial que influeix en aquest càlcul són els triennis; per tant, és l'antiguitat el que provoca que la bretxa salarial de gènere no sigui tan important.

La bretxa salarial existent a CERCA és conseqüència de la segregació vertical que hem identificat quan hem analitzat la classificació professional. En una organització de nou persones, l'existència de segregació vertical implica que les dues persones que ocupen posicions de direcció són homes, la qual cosa té un impacte en el càlcul de la bretxa salarial més important que el que es produiria en una organització més gran.

Bretxa salarial per categoria professional

A CERCA només es pot calcular la bretxa salarial en la categoria de personal tècnic perquè és l'única en què hi ha homes i dones.

La bretxa salarial de gènere entre el personal tècnic calculada tenint en compte, només, el salari base és del 12,4 %.

Mitjana RT[1]	Dona	Home	Total	Bretxa
Tècnic/a	42.569,78 €	46.036,18 €	44.649,62 €	7,5 %

Mediana RT[1]	Dona	Home	Bretxa
Tècnic/a	42.569,78 €	46.027,19 €	7,5 %

Mitjana SB[2]	Dona	Home	Total	Bretxa
Tècnic/a	37.773,12 €	43.080,09 €	40.957,30 €	12,3 %

Mediana SB[2]	Dona	Home	Bretxa
Tècnic/a	37.773,12 €	39.333,99 €	4,0 %

[1] RT: retribució total.

[2] SB: retribució del salari base.

En la posició de personal tècnic, la bretxa de gènere per salari base és superior al càlcul per retribució total, cosa que posa en evidència que els complements salarials ajuden a reduir aquesta bretxa.

La bretxa resultant és conseqüència del fet que les dones que ocupen la posició de tècniques pertanyen a un grup professional inferior als homes tècnics.

La bretxa salarial de gènere entre el personal tècnic de CERCA és del 12,3 % (per salari base), sempre inferior a l'existent a Catalunya el 2019, que és del 21,9 % en el grup ocupacional de tècnics i professionals de suport i del 16,6 % en el grup ocupacional de tècnics i professionals científics i intel·lectuals.[4]

[4] Dades de l'informe *Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya. Any 2019,* Observatori del Treball i Model Productiu, Generalitat de Catalunya, p. 20.

4. La bretxa salarial per grups professionals

A CERCA només es pot calcular la bretxa salarial en el grup professional TP5 perquè és l'únic en què hi ha homes i dones.

Mitjana RT[1]	Bretxa
TP5	6,7 %

Mediana RT[1]	Bretxa
TP5	6,7 %

Mitjana SB[2]	Bretxa
TP5	0,0 %

Mediana SB[2]	Bretxa
TP5	0,0 %

[1] RT: retribució total.

[2] SB: retribució del salari base.

La bretxa salarial de gènere és inexistent quan la calculem per salari base, ja que les persones que pertanyen al mateix grup professional cobren el mateix, tenint en compte les taules salarials.

La bretxa salarial existent en la retribució total és deu a l'impacte dels complements salarials, justificats per les feines que fa cada un d'ells, feines diferents amb responsabilitats diferents.

La bretxa salarial per lloc de treball

A CERCA només es pot calcular la bretxa salarial existent entre el personal tècnic jurídic perquè és l'únic lloc de treball en què hi ha homes i dones.

Mitjana RT[1]	Bretxa
Tècnic/a jurídic/a	8,4 %

Mediana RT[1]	Bretxa
Tècnic/a jurídic/a	8,4 %

Mitjana SB[2]	Bretxa
Tècnic/a jurídic/a	7,9 %

Mediana SB[2]	Bretxa
Tècnic/a jurídic/a	7,9 %

[1] RT: retribució total.

[2] SB: retribució del salari base.

La bretxa salarial que resulta és conseqüència que el tècnic jurídic home pertany a una categoria professional superior que la tècnica jurídica dona.

4. Càlcul de la bretxa en els diferents complements salarials:

Els complements salarials que s'han analitzat són:

Complement salarial 1	Responsabilitats jurídiques
Complement salarial 2	Triennis

La bretxa salarial de gènere del complement salarial 1, que només el cobren el personal tècnic jurídic és 0, ja que cobren la mateixa quantitat.

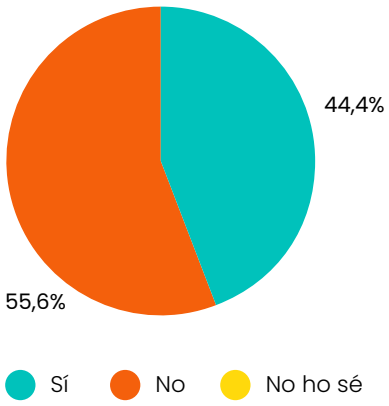
En canvi, la bretxa salarial de gènere del complement salarial 2 (CS2) és del 19,57%: els homes cobren més triennis que les dones, cosa que s'ha de considerar com la conseqüència d'un fet objectiu, l'antiguitat dins de l'Administració pública, i no d'un tractament desigual o discriminatori.

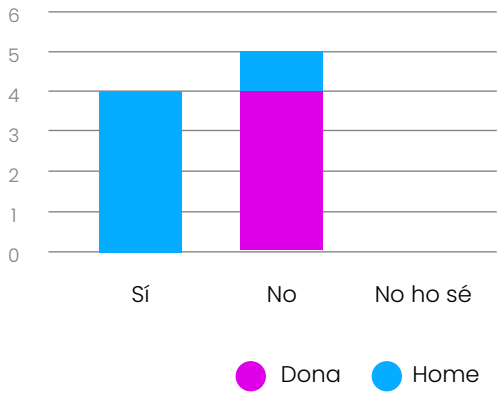
Mitjana CS2	Dona	Home	Total general	Bretxa
Total	2.607,32 €	3.237,49 €	2.957,42 €	19,5 %

Percepció de la plantilla

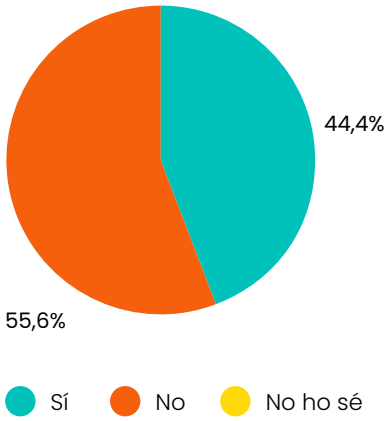
Tenint en compte les respostes obtingudes en el qüestionari de percepció sobre l'aplicació del principi d'igualtat i la transparència en la política salarial de CERCA, observem una posició diferent entre treballadors i treballadores. Els homes afirmen que la política salarial garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, només un home respon que no és així, i totes les dones consideren que aquest principi no està sempre garantit (preguntes 12 i 13).

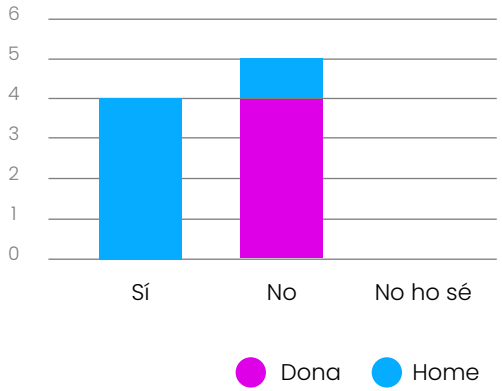
Pregunta 12.
Creus que dins de CERCA una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix? (9 respostes)





Pregunta 13.
Consideres que la política salarial s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes? (9 respostes)





Aquesta percepció que la política salarial no és molt clara també va sortir en el grup focal, en què es reafirma que són les dones les principals perjudicades d'aquesta manca de claredat, que està relacionada amb la classificació professional i no amb l'aplicació de les taules salarials, que s'apliquen de manera igualitària a tothom.

Les retribucions: igualtat salarial entre dones i homes	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La majoria dels homes afirmen que la política salarial garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Hi ha una taula salarial que estableix el sou brut tenint en compte el càrrec i la categoria.	La bretxa salarial de gènere existent a CERCA és del 39,3 % (mitjana per salari anual). La bretxa salarial de gènere per salari base que hi ha a CERCA és del 41,1 % (mitjana per salari anual). Les diferències salarials es deuen a la segregació vertical que hi ha dins de CERCA i al fet que, dins de la mateixa categoria, homes i dones pertanyen a grups professionals diferents. Entre el personal tècnic, la bretxa salarial de gènere és del 12,3 % (càlcul per salari base), perquè les dones tenen categories inferiors dins del mateix càrrec. Les dones consideren que el principi d'igualtat salarial no està sempre garantit.

4. 4.7 Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest apartat s'analitzaran les mesures que ofereix l'empresa destinades a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Que l'empresa reconegui la importància del temps personal, familiar i laboral és clau per promoure la igualtat d'oportunitats entre treballadors i treballadores i no consolidar els rols tradicionals de gènere que neixen de la divisió sexual del treball i que es troben darrere de molts estereotips de gènere presents en àmbit laboral.

No n'hi ha prou d'establir mesures, sinó que cal fomentar la corresponsabilitat entesa com la distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques domèstiques i de cura de persones dependents i els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, contribuint a aconseguir la igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

CERCA fins ara ha aplicat el Protocol de condicions laboral del personal de l'AGAUR i el VI Conveni de personal laboral de la Generalitat de Catalunya. En aquests moments, s'està negociant un conveni propi.

Els horaris d'entrada i sortida són flexibles amb un horari obligat de presència.

S'està elaborant un acord sobre el teletreball, que està pendent de signatura.

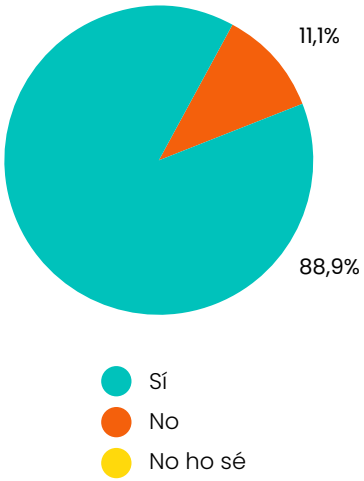
No s'han pagat mai hores extraordinàries a ningú; però, quan pel tipus de feina que s'ha de fer es treballen més hores de les que s'haurien de treballar, es dona la possibilitat de compensar en hores.

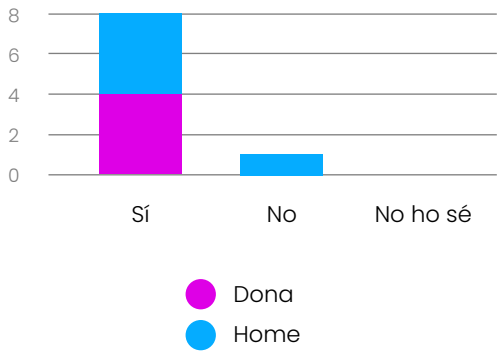
Tot i que hi ha un registre d'horaris, es treballa principalment per objectius i en alguns moments puntuals hi ha puntes de feina que obliguen a treballar més hores per complir amb aquests objectius. Aquestes qüestions es resolen de manera coordinada amb la direcció tècnica.

Es pot parlar que la política de conciliació existent es caracteritza per una gran flexibilització, que no està recollida formalment en cap document, però que es produeix gràcies a la gestió que es fa des de la direcció tècnica i que el mateix director descriu com a «llibertat en els horaris sempre que es respectin les tasques que s'han de fer».

La plantilla valora molt positivament la qüestió de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tot i no estar recollida formalment en el protocol vigent. En el nou que s'està negociant, és un punt que quedarà inclòs. Es pot observar en les respostes al qüestionari i també es va dir en el grup focal.

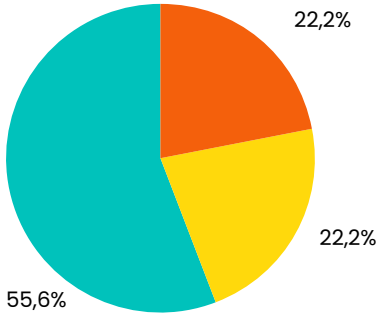
Pregunta 14.
Creus que CERCA facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral? (9 respostes)

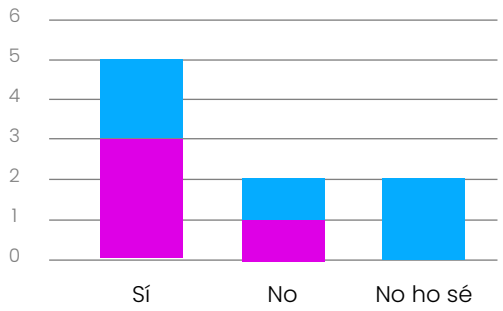




Pregunta 15.

CERCA t'ha informat de les mesures existents per facilitar la vida personal, familiar i laboral?(9 respostes)



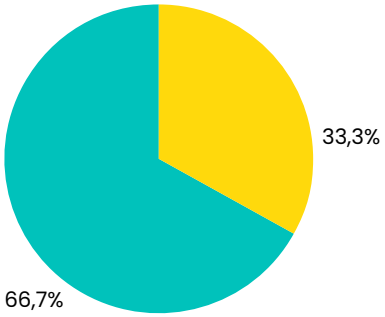


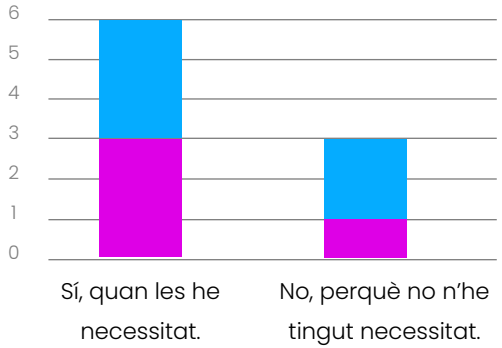
- Sí
- No
- No ho sé

- Dona
- Home

Pregunta 16.

Has utilitzat mai les mesures de conciliació existents? (9 respostes)





- Sí, quan les he necessitat.
- No, tot i tenir necessitats de conciliació.
- No, perquè no n'he tingut necessitat.
- No ho sé

- Dona
- Home

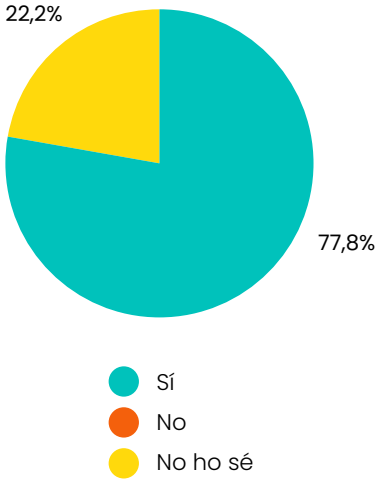
La confiança és l'element clau en la gestió del temps de treball.

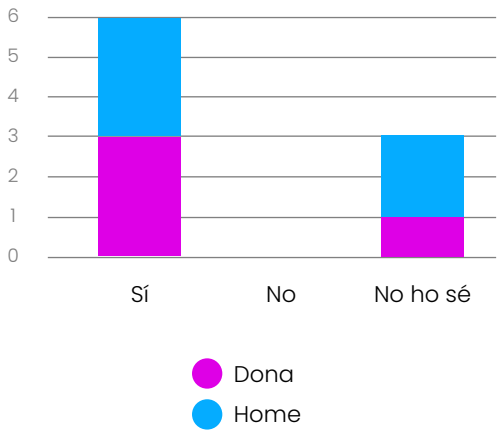
Es posa de manifest un desconeixement sobre les mesures de conciliació existents, que no estan publicades enlloc. Aquesta idea també la trobem en les respostes del qüestionari.

4.

La plantilla afirma que les mesures de conciliació afavoreixen la corresponsabilitat, entenent aquesta corresponsabilitat com la creença i la realitat que aquestes mesures són utilitzades tant per les treballadores com pels treballadors.

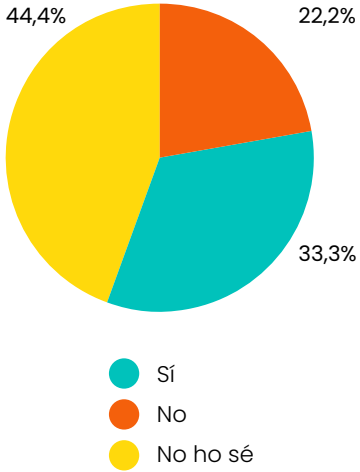
Pregunta 17.
Creus que les polítiques de conciliació existents a CERCA afavoreixen la corresponsabilitat (que les utilitzen tant els homes com les dones)? (9 respostes)

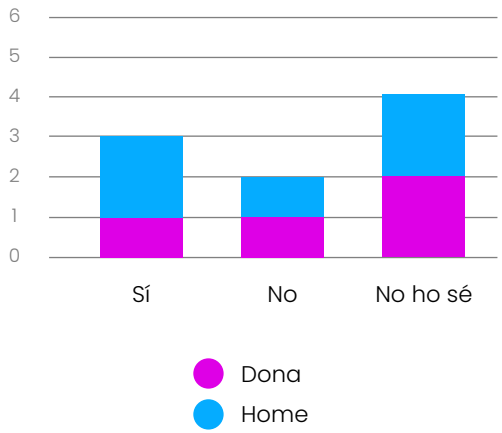




Tot i haver-hi aquesta valoració positiva, part de la plantilla considera que CERCA podria oferir més mesures de conciliació:

Pregunta 19.A.
Creus que CERCA podria oferir més polítiques de conciliació? (9 respostes)





Les mesures que es proposen en el qüestionari tenen relació amb el fet d'ampliar la possibilitat del teletreball, amb més flexibilitat horària, amb tiquets restaurant per circumstàncies laborals i amb la disponibilitat d'aparcament en el cas que es consideri necessari.

Temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El protocol ofereix un ampli ventall de drets de conciliació a la plantilla. La flexibilitat és la política estrella per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La percepció de la plantilla és positiva sobre el compromís i la gestió que fa CERCA de les necessitats de conciliació. Es considera que la corresponsabilitat forma part de la política de conciliació de CERCA. Tothom que ha necessitat conciliar ha utilitzat les mesures existents.	Cal integrar el teletreball com a política de conciliació reconeixent el dret a la desconnexió. Cal donar publicitat de manera clara i entenedora dels drets de conciliació existents i les prestacions, els permisos i les excedències que es poden utilitzar. No hi ha cap persona responsable de recursos humans, i això es tradueix en una certa discrecionalitat en la gestió del temps. Cal que la flexibilitat estigui recollida formalment per a tot el personal per evitar que en un futur es puguin produir situacions de discriminació de gènere interseccional (per exemple, per edat).

4. 4.8 Salut laboral

En aquest apartat s'analitza si en la gestió de la prevenció de riscos laborals de CERCA s'ha incorporat la perspectiva de gènere, és a dir, la consciència de l'existència de desigualtats de gènere que influeixen en els riscos laborals; això implica reconèixer la importància que tenen els riscos ergonòmics i psicosocials als quals majoritàriament estan més exposades les dones.

No tenir presents les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció dels equips i les eines de treball, en el disseny dels llocs de treball i en l'organització dels espais i dels horaris no només no respecta el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó que desconeix la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva. Això provoca a les dones danys derivats del treball.

Els cinc grans grups de factors de risc psicosocial que són d'especial interès per a la salut de les dones són: 1) les exigències psicològiques del treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme, 2) el control en el treball, 3) el suport social en el treball, 4) les compensacions del treball i 5) la doble presència.

CERCA té una persona delegada o responsable en qüestions de prevenció.

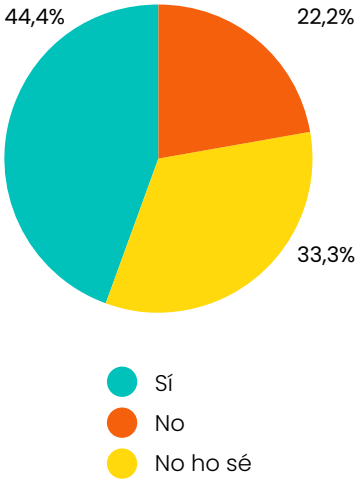
Una empresa externa s'encarrega d'aquest àmbit, el servei està externalitzat.

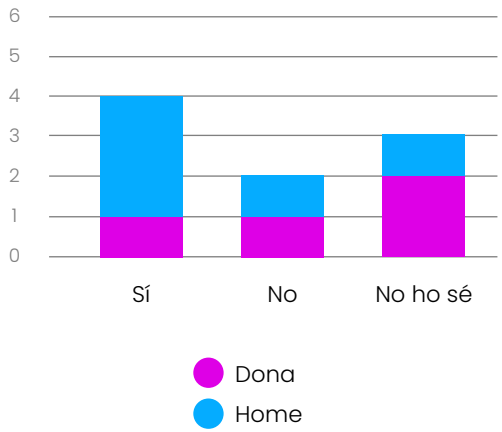
L'edifici té una persona encarregada de gestionar l'espai i assegurar el benestar de les persones que hi treballen, una gestió, però, que no es fa amb perspectiva de gènere, ja que no es tenen en compte les necessitats específiques de les persones que formen part de l'equip.

Tant la Direcció com la plantilla desconeixen si l'empresa responsable de la salut laboral té incorporada la perspectiva de gènere en els serveis que ofereix.

Pregunta 23.

Creus que la política de salut laboral que s'aplica a CERCA té en compte les diferències existents entre els homes i les dones? Per exemple, que els homes i les dones pateixen diferents patologies per qüestions biològiques i socials.
(9 respostes)





Salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	La revisió dels llocs de treball en matèria de riscos laborals no se sap si inclou de manera específica la perspectiva de gènere. No hi ha cap persona pròpia responsable de recursos humans i que s'ocupi dels temes de salut laboral.

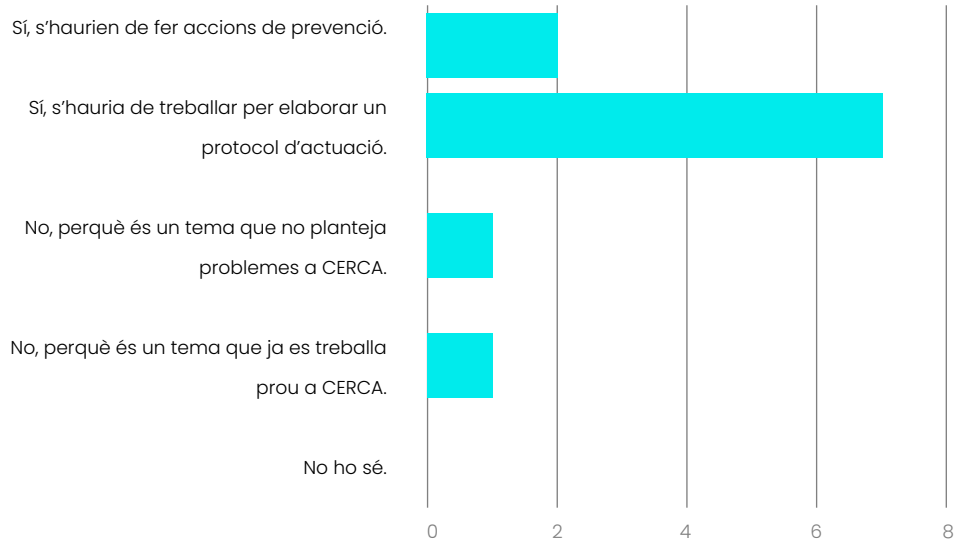
4.9 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Les empreses, tenint en compte la legislació vigent, han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó se sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per gestionar denúncies o reclamacions. I, quan parlem d'assetjament sexual i per raó de sexe, també inclourem l'assetjament per raó de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual per donar compliment a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, desenvolupa i garanteix els drets de les persones LGBTI amb la finalitat d'evitar-los situacions de discriminació i violència i per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

CERCA és una empresa molt petita, no s'ha vist mai l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, gènere, identitat de gènere o expressió de gènere com un problema. No és una qüestió que preocupi, però es considera positiu que es comenci a treballar.

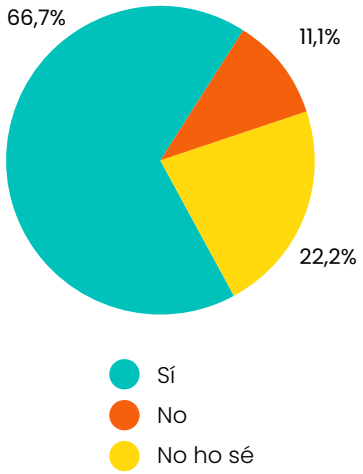
Pregunta 21.

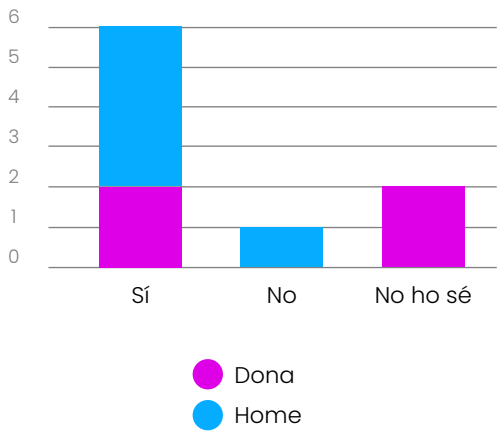
Creus que cal treballar per la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe dins de CERCA? (Pots seleccionar més d'una resposta.) (9 respostes)



CERCA no té cap protocol de prevenció i actuació, però la majoria de les persones treballadores sabrien a qui haurien d'acudir en cas de necessitat.

Pregunta 20.
Sabries a qui dirigir-te dins de CERCA en el cas de patir o haver detectat algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?
(9 respostes)





En el grup focal, s'afirma que aquesta percepció es deu a les persones concretes que ara formen l'empresa i pel director, però que segurament tenir un protocol pot ser un bon instrument per al futur.

Les situacions que les dones exposen que han viscut durant la seva vida laboral, però no amb col·legues de CERCA, són sobretot comportaments paternalistes del «mascle protector» i no situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
És un tema que no preocupa perquè es viu com a aliè a l'empresa. La majoria veu de manera positiva començar a treballar aquest tema i tenir un protocol propi.	No hi ha cap protocol de prevenció i actuació.

4.10 La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista ni androcèntric

En aquest apartat s'avalua si CERCA es comunica, des del punt de vista intern i extern, tenint en compte la perspectiva de gènere i de les dones. Una comunicació amb perspectiva de gènere implica una comunicació que guanya en qualitat i eficàcia comunicativa, alhora que contribueix a la construcció d'un imaginari per tal que tota la població pugui desenvolupar la seva vida i els seus drets amb plena llibertat.

Una comunicació amb perspectiva de gènere vol dir una comunicació lliure d'estereotips de gènere i d'estereotips sexistes, que reconeix la importància de les dones i les visibilitza.

Els estereotips de gènere limiten la representació de les persones a uns rols determinats en el marc del binarisme home-dona. Els estereotips sexistes responen a la lògica de la societat patriarcal, masclista i androcèntrica, i poden reforçar desigualtats i prejudicis de gènere.

CERCA s'ha compromès a utilitzar una comunicació inclusiva i no sexista ni androcèntrica. És una política oficial de CERCA, que es té en compte en totes les comunicacions oficials que es fan.

S'utilitza la guia publicada per la Generalitat de Catalunya, que es troba penjada a la intranet de CERCA.

En les comunicacions internes no es té en compte.

Es necessitaria més informació i formació perquè tothom utilitzés un llenguatge inclusiu i no sexista.

Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Hi ha el compromís polític a favor d'un llenguatge inclusiu i no sexista.	En les comunicacions no oficinals no es té en compte el llenguatge inclusiu i no sexista.
Les comunicacions oficials s'escriuen utilitzant un llenguatge inclusiu i no sexista.	CERCA no ha ofert a la seva plantilla cap formació sobre comunicació amb perspectiva de gènere.
S'ha penjat la guia de la Generalitat a la intranet.	

5. Resum de la diagnosi de gènere

Cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
CERCA està compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. CERCA ha ofert recursos als centres perquè treballin la igualtat de gènere i elaborin els seus propis plans d'igualtat. La plantilla coneix els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.	El compromís amb la igualtat d'oportunitats s'ha centrat en els centres de recerca i s'ha prestat menys atenció a la gestió interna de CERCA. El Pla d'igualtat no es percep com una eina que pot comportar millores tant per als treballadors com per a les treballadores. Les dones són més crítiques que els homes sobre el nivell de compromís de CERCA amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La percepció que hi ha entre la plantilla sobre la gestió que fa CERCA de la igualtat d'oportunitats de dones i homes no és positiva, sobretot quan ens centrem en l'opinió de les treballadores. Dues dones afirmen haver viscut un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

Condicions laborals i classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La plantilla de CERCA és paritària en termes de gènere (un 44 % de dones i un 56 % d'homes). Quant a l'estabilitat en la plantilla de CERCA, més del 77 % de la plantilla té una antiguitat de més de 10 anys. L'estabilitat es produeix tant en la contractació masculina com la femenina. El 77 % dels contractes són indefinits (3 homes i 3 dones).	Hi ha segregació vertical, és a dir, els llocs de més responsabilitat estan ocupats per homes. Hi ha biaixos de gènere entre el personal tècnic, pel fet que les dones tenen categories inferiors als homes. Només hi ha dones en la posició de personal administratiu.

Accés a l'organització (procés de selecció i contractació)	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La descripció de la convocatòria és objectiva. Les convocatòries estan redactades en llenguatge inclusiu i no sexista. La plantilla percep el procés de contractació com un procés que garanteix la igualtat d'oportunitats.	No s'especifica en cap document que l'òrgan tècnic de selecció hagi de tenir, sempre que sigui possible, una composició paritària de gènere, en compliment de l'article 12 de la LIEDH, que estableix que les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats. Les persones que participen en el procés de selecció i contractació no han rebut formació en igualtat de gènere, tot i que és un principi que es té en compte en els processos. Els processos de contractació no garanteixen que no es reprodueixin els biaixos de gènere existents en el mercat català (segregació horitzontal).

Promoció i desenvolupament professional. Representació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les responsabilitats de cura no són vistes com un límit en les promocions internes o una causa de tractament diferencial entre homes i dones.	No hi ha un procés clar i formalitzat sobre les promocions internes. Falta claredat en la relació existent entre la categoria professional del personal tècnic i les seves responsabilitats. Hi ha la percepció que la promoció no és un procés transparent que garanteixi la igualtat d'oportunitats. Les dones són més crítiques que els homes sobre l'existència d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de promoció.

Formació interna i continua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Qui vol fer formació pot fer-la, sense que des de Direcció s'estableixi cap limitació o impediment. Quant a la formació, no es percep cap desigualtat entre homes i dones. S'organitzen formacions per als centres en temes molt importants quan s'hi vol assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els centres.	No hi ha cap pla de formació propi. El personal de CERCA no ha participat en cursos específics sobre igualtat de gènere que permetin demostrar les seves competències sobre la matèria. No hi ha cap persona responsable de recursos humans, i això que implica que ningú no fa cap seguiment de les formacions ni del seu grau d'aprofitament.

Les retribucions: igualtat salarial entre dones i homes	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La majoria dels homes afirmen que la política salarial garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Hi ha una taula salarial que estableix el sou brut tenint en compte el càrrec i la categoria.	La bretxa salarial de gènere existent a CERCA és del 39,3 % (mitjana per salari anual). La bretxa salarial de gènere per salari base que hi ha a CERCA és del 41,1 % (mitjana per salari anual). Les diferències salarials es deuen a la segregació vertical que hi ha dins de CERCA i al fet que, fins i tot dins de la mateixa categoria, homes i dones pertanyen a grups professionals diferents. Entre el personal tècnic, la bretxa salarial de gènere és del 12,3 % (càlcul per salari base), perquè les dones tenen categories inferiors dins del mateix càrrec. Les dones consideren que el principi d'igualtat salarial no està sempre garantit.

Temps de treball i corresponsabilitat

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El protocol ofereix un ampli ventall de drets de conciliació a la plantilla. La flexibilitat és la política estrella per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La percepció de la plantilla és positiva sobre el compromís i la gestió que fa CERCA de les necessitats de conciliació. Es considera que la corresponsabilitat forma part de la política de conciliació de CERCA. Tothom que ha necessitat conciliar ha utilitzat les mesures existents.	Cal integrar el teletreball com a política de conciliació reconeixent el dret a la desconnexió. Cal donar publicitat de manera clara i entenedora dels drets de conciliació existents i les prestacions, els permisos i les excedències que es poden utilitzar. No hi ha cap persona responsable de recursos humans, i això es tradueix en una certa discrecionalitat en la gestió del temps. Cal que la flexibilitat estigui recollida formalment per a tot el personal per evitar que en un futur es puguin produir situacions de discriminació de gènere interseccional (per exemple, per edat).

Salut laboral

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	La revisió dels llocs de treball en matèria de riscos laborals no se sap si inclou de manera específica la perspectiva de gènere. No hi ha cap persona pròpia responsable de recursos humans i que s'ocupi dels temes de salut laboral.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
És un tema que no preocupa perquè es viu com a aliè a l'empresa. La majoria veu de manera positiva començar a treballar aquesta qüestió i tenir un protocol propi.	No hi ha cap protocol de prevenció i actuació.

Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Hi ha el compromís polític a favor d'un llenguatge inclusiu i no sexista. Les comunicacions oficials s'escriuen utilitzant un llenguatge inclusiu i no sexista. S'ha penjat la guia de la Generalitat a la intranet.	En les comunicacions no oficinals no es té en compte el llenguatge inclusiu i no sexista. CERCA no ha ofert a la seva plantilla cap formació sobre comunicació amb perspectiva de gènere.

6. Pla d'acció

6.1 Àmbits d'intervenció i objectius estratègics

Àmbit d'intervenció	Objectiu estratègic
Cultura institucional	Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal dins de CERCA i incorporar aquest compromís dins dels processos de gestió interns.
Processos de gestió de persones	Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes; i formar tota la plantilla en igualtat de gènere interseccional.
Política retributiva. Auditoria salarial	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, la política i l'estructura retributiva estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació amb les qüestions de gènere.
Ordenació dels temps de treball i conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Corresponsabilitat	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida.
Salut laboral amb perspectiva de gènere	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.
Prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.
Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista	Dotar d'eines les persones que treballen a CERCA per poder assegurar una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i un ús del llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.

6.2 Àmbits d'intervenció: objectius i accions

Cultura institucional

OBJECTIU ESTRATÈGIC: institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal dins de CERCA i incorporar aquest compromís dins dels processos de gestió interns.

RESULTAT ESTRATÈGIC: incloure la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos interns de gestió de CERCA, i donar a conèixer internament i externament el compromís de CERCA amb la igualtat de gènere interseccional.

ACCIONS:

1. Aprovar el Pla d'igualtat de CERCA per part del Patronat.
2. Publicar el Pla d'igualtat a la pàgina web de CERCA i fer-ne difusió entre la plantilla i els centres de recerca.

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC: garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes; i formar tota la plantilla en igualtat de gènere interseccional.

RESULTAT ESTRATÈGIC: posar fi als biaixos de gènere que s'han identificat en la diagnosi i fer una descripció objectiva dels llocs de treball; garantir la igualtat de gènere en tots els processos interns, i formar tota la plantilla en la perspectiva gestió de gènere i la igualtat de gènere.

ACCIONS:

3. Fer la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.
4. Dissenyar un pla de formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes per a tot el personal de CERCA.
5. Incloure en els reglaments dels òrgans de govern el compromís que, sempre que sigui possible, tots els òrgans hauran de tenir una composició equitativa per sexes. Aquest canvi haurà de ser firmat pel Patronat.

Política retributiva

OBJECTIU ESTRATÈGIC: garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, la política i l'estructura retributiva estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació amb les qüestions de gènere.

RESULTAT ESTRATÈGIC: reduir la bretxa salarial i assegurar que per un mateix treball o per un treball al qual s'atribueix el mateix valor no hi hagi cap biaix per raó de sexe en el conjunt dels elements i les condicions de la retribució.

ACCIONS:
6. Revisar la classificació actual dels treballadors i les treballadores tenint en compte els resultats de la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i l'aplicació de les taules salarials.
7. Elaborar un informe anual de l'evolució de la bretxa salarial de gènere dins de CERCA.

Ordenació dels temps de treball i conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Corresponsabilitat

OBJECTIU ESTRATÈGIC: consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida.

RESULTAT ESTRATÈGIC: facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la corresponsabilitat i reduir l'impacte que les responsabilitats de cura poden tenir en la carrera professional i en els salaris de les dones.

ACCIONS:
8. Elaborar un document de resum dels drets de conciliació existents i les prestacions, els permisos i les excedències que es poden utilitzar, i incloure la informació sobre els drets de conciliació existents en la informació que es facilita a les noves contractacions.
9. Signar un protocol de conciliació o incorporar-lo al nou conveni laboral.

Salut laboral amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.

RESULTAT ESTRATÈGIC: assegurar que la política de salut laboral tingui en compte les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials existents entre els homes i les dones en les seves eines d'avaluació i en les seves propostes d'intervenció.

ACCIONS:

10. Crear un espai a la intranet sobre salut laboral amb perspectiva de gènere i donar-lo a conèixer.
11. Elaborar un informe sobre les millores que seria possible incorporar en la política de salut laboral de CERCA per assegurar que tinguin en compte la perspectiva de gènere, és a dir, que tinguin en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones.

Prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual

OBJECTIU ESTRATÈGIC: garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.

RESULTAT ESTRATÈGIC: assegurar un entorn lliure de violències masclistes i facilitar la denúncia quan es produeixin casos o se n'identifiquin.

ACCIONS:

12. Elaborar un protocol propi de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual.
13. Incloure en la formació que es fa de manera obligatòria sobre prevenció dels riscos laborals la prevenció davant assetjaments sexuals o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual.

6. Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista

OBJECTIU ESTRATÈGIC: dotar d'eines les persones que treballen a CERCA per poder assegurar una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i un ús del llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.

RESULTAT ESTRATÈGIC: institucionalitzar el compromís de CERCA amb una comunicació amb perspectiva de gènere i oferir eines perquè aquest compromís sigui real.

ACCIONS:

14. Elaborar un document intern consensuat sobre les normes que cal seguir per a una comunicació amb perspectiva de gènere.

7. Accions de millora per àmbits d'intervenció

7.1 Cultura institucional

ACCIÓ 1. Aprovar el Pla d'igualtat de CERCA per part del Patronat	
Objectiu que persegueix:	Institucionalitzar el compromís de CERCA amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes mitjançant l'aprovació del Pla d'igualtat per part del Patronat.
Descripció de les actuacions:	1. Aprovar el Pla d'igualtat de CERCA per part del Patronat
Cronograma d'implementació:	2022
Departament responsable:	Direcció.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. El Patronat ha aprovat el Pla d'igualtat de CERCA? (sí/no). Indiqueu el dia de la firma.

ACCIÓ 2. Publicar el Pla d'igualtat a la pàgina web de CERCA i fer-ne difusió entre la plantilla i els centres de recerca	
Objectiu que persegueix:	Fer difusió, dins i fora de CERCA, del Pla d'igualtat per compartir el compromís amb la igualtat de gènere amb la plantilla, els centres de recerca i altres grups d'interès amb els quals es relaciona.
Descripció de les actuacions:	1. Publicar internament el Pla d'igualtat a la pàgina web de CERCA i a l'espai sobre igualtat de gènere que es comparteix amb els grups de recerca. 2. Enviar un correu electrònic a totes les persones treballadores de CERCA i a tots els centres de recerca per comunicar l'aprovació del Pla d'igualtat. 3. Incloure el Pla d'igualtat dins de les informacions que es proporcionen a les noves contractacions.
Cronograma d'implementació:	2022
Departament responsable:	Direcció o Comunicació. .
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Comunicació. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha publicat el Pla d'igualtat a la pàgina web de CERCA? (sí/no). 2. S'ha enviat un correu electrònic a totes les persones treballadores i a tots els centres de recerca per informar de l'aprovació del Pla d'igualtat? (sí/no). 3. S'ha incorporat el Pla d'igualtat en el material d'acollida de les noves contractacions? (sí/no).

ACCIÓ 3. Fer la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere	
Objectiu que persegueix:	Revisar el sistema de valoració de llocs de treball vigent i incorporar-hi la perspectiva de gènere, és a dir, prendre en consideració tots els llocs de treball i avaluar-los aplicant els mateixos criteris o factors i assegurant que aquests criteris o factors no presenten un biaix de gènere.
Descripció de les actuacions:	1. Fer la valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere; seguir les indicacions que disposa l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, i utilitzar l'eina creada pel Ministeri d'Igualtat.
Cronograma d'implementació:	2023
Departament responsable:	Direcció o Àrea Jurídica.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: personal dels departaments implicats. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei de valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere, en el cas que es decideixi externalitzar-ne l'elaboració.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha fet la valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere? (sí/no).

ACCIÓ 4. Dissenyar un pla de formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes per a tot el personal de CERCA	
Objectiu que persegueix:	Oferir una formació especialitzada a les persones treballadores de CERCA perquè incorporin dins de la seva feina quotidiana la perspectiva de gènere i els coneixements sobre com incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de gestió dels quals són responsables.
Descripció de les actuacions:	1. Detectar necessitats, relacionades amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i el marc legislatiu actualment existent, de les diferents persones que treballen a CERCA tenint en compte les seves responsabilitats. 2. Dissenyar un pla de formació específic per desenvolupar durant els quatre anys de vigència del pla que asseguri que tothom ha fet com a mínim cinc hores de formació especialitzada en igualtat de gènere.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departament responsable:	Direcció o responsable de formació.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persones que formen part dels departaments. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de les formacions.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'han detectat necessitats? (sí/no). 2. Especifiqueu els cursos que s'han ofert: [indicador anual]. 3. Nombre d'homes i de dones que han fet les formacions: [indicador anual]. 4. Percentatge de treballadors i treballadores que han fet, durant els quatre anys de vigència del pla, formació en igualtat de gènere:

ACCIÓ 5. Incloure en els reglaments dels òrgans de govern el compromís que, sempre que sigui possible, tots els òrgans hauran de tenir una composició equitativa per sexes. Aquest canvi haurà de ser firmat pel Patronat	
Objectiu que persegueix:	Complir amb l'obligació que estableix la LIEDH, que estableix, en l'article 12, que les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, i incorporar aquest principi en la composició de totes les comissions i tribunals que CERCA creï.
Descripció de les actuacions:	1. Incloure en els reglaments dels òrgans de govern el compromís que, sempre que sigui possible, tots els òrgans hauran de tenir una composició equitativa per sexes. Aquest canvi haurà de ser firmat pel Patronat.
Cronograma d'implementació:	2023
Departament responsable:	Direcció, Àrea Jurídica o Patronat.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persones que formen part dels departaments responsables. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha fet el canvi en el reglament? (sí/no). 2. Percentatge de comissions amb composició paritària per sexes: [indicador anual].

ACCIÓ 6. Revisar l'actual classificació dels treballadors i les treballadores tenint en compte els resultats de la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i l'aplicació de les taules salarials	
Objectiu que persegueix:	Eliminar qualsevol biaix de gènere existent en la definició objectiva dels llocs de treball i en el procés de promoció per assegurar el compliment del principi d'igualtat salarial.
Descripció de les actuacions:	1. Revisar l'actual classificació dels treballadors i les treballadores tenint en compte els resultats de la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i aplicar les rectificacions que siguin necessàries. 2. Revisar el procés de promoció per assegurar que no creï desigualtats entre la plantilla.
Cronograma d'implementació:	2024
Departament responsable:	Direcció.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de nòmines. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei extern especialitzat, en el cas que es decideixi contractar-lo.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha revisat la classificació actual dels treballadors i les treballadores tenint en compte la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere? (sí/no). 2. S'ha revisat el procés de promoció? (sí/no).

ACCIÓ 7. Elaborar un informe anual de l'evolució de la bretxa salarial de gènere dins de CERCA	
Objectiu que persegueix:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere a CERCA.
Descripció de les actuacions:	1. Crear el registre retributiu seguint les indicacions del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva de dones i homes. 2. Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere a partir dels resultats del registre retributiu, tenint en compte especialment el grup professional. 3. Comunicar a la Comissió de Seguiment i Avaluació del pla l'evolució de la bretxa salarial de gènere dins de CERCA.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departament responsable:	Gestió Econòmica o Direcció..
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de nòmines. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha creat el registre retributiu? (sí/no) [indicador anual]. 2. Bretxa salarial per hora treballada (mitjana): ___ % [indicador anual]. 3. Bretxa salarial per hora treballada (mitjana) per grup professional: ___ % [indicador anual].

7.4 Ordenació dels temps de treball i conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Corresponsabilitat

ACCIÓ 8. Elaborar un document de resum dels drets de conciliació existents i les prestacions, els permisos i les excedències que es poden utilitzar, i incloure la informació sobre els drets de conciliació existents en la informació que es facilita a les noves contractacions	
Objectiu que persegueix:	Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral a les quals té dret el personal que treballa per CERCA i explicar de manera clara en què consisteix cada una de les mesures existents.
Descripció de les actuacions:	1. Elaborar un document de resum de totes les mesures de conciliació existents. 2. Penjar el document a la intranet. 3. Donar aquest document a totes les persones quan són contractades per CERCA.
Cronograma d'implementació:	2025
Departament responsable:	Direcció o Àrea Jurídica.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable d'aquest projecte dins de l'Àrea Jurídica i Direcció. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha elaborat el document? (sí/no). 2. S'ha penjat el document a la intranet? (sí/no). 3. S'ha donat aquest document a totes les noves contractacions? (sí/no) [indicador anual].

ACCIÓ 9. Signar un protocol de conciliació o incorporar-lo al nou conveni laboral	
Objectiu que persegueix:	Formalitzar un protocol que reculli l'actual política de conciliació existent a CERCA i que es basi a facilitar al màxim la conciliació a partir de la flexibilització i el teletreball. Aquest document ha de recollir el compromís sense que es converteixi en un límit per trobar solucions *ad hoc* quan aquestes siguin necessàries.
Descripció de les actuacions:	1. Redactar i aprovar un protocol de conciliació. 2. Penjar el document a la intranet. 3. Donar aquest document a totes les persones treballadores de CERCA i a les noves contractacions.
Cronograma d'implementació:	2025
Departament responsable:	Direcció o Àrea Jurídica.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable d'aquest projecte dins de l'Àrea Jurídica i Direcció. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha elaborat el protocol? (sí/no). 2. S'ha penjat el document a la intranet? (sí/no). 3. S'ha donat aquest document a totes les noves contractacions? (sí/no) [indicador anual].

7.5 Salut laboral amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 10. Crear un espai a la intranet sobre salut laboral amb perspectiva de gènere i donar-lo a conèixer	
Objectiu que persegueix:	Informar a tota la plantilla sobre la política de salut laboral i posar en relleu aquells aspectes adreçats a les dones.
Descripció de les actuacions:	1. Crear un espai de salut laboral a la intranet 2. Donar-ho a conèixer a la plantilla. 3. Mantenir un espai actualitzat amb noves informacions mitjançant la millora del canal de comunicació amb el servei de prevenció de riscos.
Cronograma d'implementació:	2026
Departament responsable:	Direcció o persona responsable de salut laboral.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de salut laboral. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha creat l'espai a la intranet? (sí/no). 2. S'ha donat aquest document a totes les noves contractacions? (sí/no). 3. Es manté l'espai actualitzat amb noves informacions periòdiques? (sí/no).

ACCIÓ 11. Elaborar un informe sobre les millores que seria possible incorporar en la política de salut laboral de CERCA per assegurar que tinguin en compte la perspectiva de gènere, és a dir, que tinguin en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones	
Objectiu que persegueix:	Avaluar quina és la política preventiva que implementa CERCA i analitzar si té perspectiva de gènere, i fer propostes de millora per incorporar, si és possible, la perspectiva de gènere.
Descripció de les actuacions:	1. Avaluar les mesures preventives existents i identificar si hi han incorporat la perspectiva de gènere. 2. Elaborar un informe i fer propostes de millora si es consideren necessàries.
Cronograma d'implementació:	2024
Departament responsable:	Direcció o persona responsable de salut laboral.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció, persona responsable de salut laboral i servei especialitzats. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei especialitzat.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha fet l'avaluació? (sí/no). 2. S'ha elaborat l'informe? (sí/no). 3. S'han incorporat propostes de millora? (sí/no).

7.6 Prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual

ACCIÓ 12. Elaborar un protocol propi de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual	
Objectiu que persegueix:	Dissenyar un protocol propi que incorpori mesures de prevenció i actuació davant de comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual; negociar el protocol amb tota la plantilla; informar sobre el protocol a totes les noves contractacions, i informar a tota la plantilla de la persona referent.
Descripció de les actuacions:	1. Dissenyar i consensuar un protocol. 2. Identificar una persona responsable referent en cas d'assetjament. 3. Incloure el protocol en la informació que es facilita a les noves contractacions.
Cronograma d'implementació:	2023
Departament responsable:	Direcció.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i tot el personal de CERCA. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de l'assessorament per part d'una empresa especialitzada.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha aprovat el protocol? (sí/no). 2. S'ha identificat la persona de referència i s'ha comunicat a la resta de la plantilla? (sí/no). 3. S'ha inclòs el protocol en la informació que es facilita a les noves contractacions? (sí/no).

ACCIÓ 13. Incloure en la formació que es fa de manera obligatòria sobre prevenció dels riscos laborals la prevenció davant assetjaments sexuals o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual	
Objectiu que persegueix:	Assegurar que tothom coneix el protocol i que s'identifiquen els comportaments que són assetjaments sexuals o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual.
Descripció de les actuacions:	1. Incloure dins de la formació obligatòria sobre prevenció de riscos laborals la prevenció davant assetjaments sexuals o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual.
Cronograma d'implementació:	2024
Departament responsable:	Direcció o responsable de salut laboral.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de l'acció formativa.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha incorporat l'assetjament sexual i per raó de sexe en la formació de prevenció de riscos laborals? (sí/no). 2. Tota la plantilla ha fet la formació? (sí/no).

7.7 Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.

ACCIÓ 14. Elaborar un document intern consensuat sobre les normes que cal seguir per a una comunicació amb perspectiva de gènere	
Objectiu que persegueix:	Institucionalitzar el compromís de CERCA amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballen a CERCA comparteixin els mateixos criteris.
Descripció de les actuacions:	1. Editar un díptic o guia interna que expliqui el següent: — Què s'entén per comunicació amb perspectiva de gènere. — Els principals recursos i estratègies per incloure la perspectiva de gènere en la comunicació: llenguatge inclusiu i no sexista; imatges des de la perspectiva de gènere, etc. 2. Fer difusió del díptic i penjar-lo a la pàgina web de CERCA. 3. Facilitar el díptic a totes les noves contractacions dins del manual o procés d'acollida.
Cronograma d'implementació:	2026
Departament responsable:	Comunicació.
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: responsable de comunicació. Recursos econòmics / pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei si es decideix externalitzar-lo.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha editat el díptic? (sí/no). 2. S'ha fet difusió del díptic? (sí/no). 3. S'ha penjat el díptic a la pàgina web? (sí/no). 4. S'ha entregat el díptic a les noves contractacions? (sí/no) [indicador anual].

8. Resum de les accions

Àmbit d'intervenció	Accions
Cultura institucional	1. Aprovar el Pla d'igualtat de CERCA per part del Patronat. 2. Publicar el Pla d'igualtat a la pàgina web de CERCA i fer-ne difusió entre la plantilla i els centres de recerca.
Processos de gestió de persones	3. Fer la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere. 4. Dissenyar un pla de formació en igualtat d'oportunitats de dones i homes per a tot el personal de CERCA. 5. Incloure en els reglaments dels òrgans de govern el compromís que, sempre que sigui possible, tots els òrgans hauran de tenir una composició equitativa per sexes. Aquest canvi haurà de ser firmat pel Patronat.
Política i estructura retributiva	6. Revisar la classificació actual dels treballadors i les treballadores tenint en compte els resultats de la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i l'aplicació de les taules salarials. 7. Elaborar un informe anual de l'evolució de la bretxa salarial de gènere dins de CERCA.
Ordenació dels temps de treball i conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Corresponsabilitat	8. Elaborar un document de resum dels drets de conciliació existents i les prestacions, els permisos i les excedències que es poden utilitzar, i incloure la informació sobre els drets de conciliació existents en la informació que es facilita a les noves contractacions. 9. Signar un protocol de conciliació o incorporar-lo al nou conveni laboral.
Salut laboral amb perspectiva de gènere	10. Crear un espai a la intranet sobre salut laboral i donar-lo a conèixer. 11. Elaborar un informe sobre les millores que seria possible incorporar en la política de salut laboral de CERCA per assegurar que tinguin en compte la perspectiva de gènere, és a dir, que tinguin en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones.
Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe	12. Elaborar un protocol propi de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual. 13. Incloure en la formació que es fa de manera obligatòria sobre prevenció dels riscos laborals la prevenció davant assetjaments sexuals o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual.
Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista	14. Elaborar un document intern consensuat sobre les normes que cal seguir per a una comunicació amb perspectiva de gènere.

9. Resum del calendari d'execució de les accions

Accions	2022	2023	2024	2025	2026
Cultura Institucional					
1. Aprovació del Pla d'igualtat per part del Patronat					
2. Difusió del Pla d'igualtat					
Processos de gestió de persones					
3. Valoració dels llocs treball amb perspectiva de gènere					
4. Disseny d'un pla de formació en igualtat					
5. Compromís per crear comissions amb una composició paritària					
Política i estructura retributiva					
6. Eliminació del biaix de gènere en la classificació professional					
7. Elaboració d'un informe anual sobre la bretxa salarial					
Temps de treball. Conciliació i corresponsabilitat					
8. Informació sobre polítiques de conciliació existents					
9. Signatura d'un protocol de conciliació					

Accions	2022	2023	2024	2025	2026
Salut laboral					
10. Creació d'un espai a la intranet sobre salut laboral					
11. Elaboració d'un estudi de riscos laborals des de la perspectiva de gènere					
Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe					
12. Elaboració d'un protocol propi					
13. Inclusió de la prevenció de l'assetjament dins la formació en riscos laborals					
Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista					
14. Institucionalització del compromís i edició d'un díptic					
TOTAL D'ACCIONS	2	5	5	4	4

10. Seguiment i avaluació

La Comissió de Negociació del Pla d'igualtat es converteix en la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'igualtat, que es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any.

En representació de l'empresa:

- Lluís Rovira, director.
- Roger Cabezas, director de projectes.

I en representació de les persones treballadores:

- Neus Aguadé, tècnica de projectes.
- Yolanda Rovira, administrativa.

Aquesta comissió serà la responsable de les funcions següents en relació amb el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el pla.
- Avaluació de les diferents mesures preses.
- Elaboració d'un informe anual que ha de reflectir l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins CERCA per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si escau, mesures correctores.
- Presentació anual de l'informe de seguiment elaborat per la Comissió de Seguiment i Avaluació del pla al Patronat.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació del present Pla d'igualtat. En aquests casos, serà preceptiva la intervenció de la comissió amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

En l'elaboració de l'informe anual, la Comissió per a la Igualtat i la Gestió de la Diversitat haurà d'avaluar el grau d'acompliment de les accions que s'havien previst per a l'any específic, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el pla, com s'especifica en el quadre següent:

Acció:
Persona/departament responsable:
Data de realització:
Data de seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): acció realitzada / acció en procés / acció no realitzada.
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: ☐ Falta de recursos humans ☐ Falta de recursos materials ☐ Falta de temps ☐ Falta de participació ☐ Descoordinació amb altres departaments ☐ Desconeixement del desenvolupament ☐ Altres (especifiqueu-ho): .....
Indicadors de seguiment (utilitzeu els indicadors que es proposen en cada una de les accions):
Indicadors de procés: 1. Adequació dels recursos assignats: (sí/no). 2. Especifiqueu les dificultats o barreres que s'han trobat en la seva implementació: 3. Especifiqueu les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte: 1. Indiqueu les millores produïdes en relació amb la igualtat de gènere:
2. Valoreu l'impacte de l'acció realitzada:
3. Proposeu mesures correctores (si es consideren necessàries):
Indiqueu la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:

10.

L'avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla d'igualtat a l'empresa. Aquesta fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment.

Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer-ne el desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, les metodologies i les estratègiques que s'han utilitzat són adequades per a la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

La Comissió de Seguiment i Avaluació, quan hagin passat els quatre anys de vigència del pla, serà la responsable d'elaborar l'informe final d'avaluació del Pla d'igualtat, seguint l'esquema següent:

1. Dades generals de l'organització:

- Nom de l'empresa:
- Data d'elaboració de l'informe:
- Període d'avaluació:
- Composició de la Comissió de Seguiment i Avaluació:

2. Informe de resultats per cada àrea d'actuació

	Baix	Mitjà	Alt
Grau de compliment dels objectius definits en el Pla d'igualtat			
Nivell d'acompliment de les accions previstes en el Pla d'igualtat			
Grau de compliment dels objectius de cada acció tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.
- Resum de les dades sobre el nivell d'execució, el compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència.

3. Informe sobre el procés d'implementació

	Baix	Mitjà	Alt
Nivell de desenvolupament de les accions			
Grau d'implicació de la plantilla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el pla			
Compliment del calendari previst			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.
- Solucions adoptades en cada cas.

4. Informació sobre l'impacte

	Baix	Mitjà	Alt
S'han produït canvis en la cultura de l'empresa?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació amb la presència de les dones?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació amb la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip directiu?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de la plantilla?			
Hi ha hagut canvis en la imatge de l'empresa i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			

- Indicació dels canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura empresarial.

5. Conclusions i propostes

- Inclusió d'una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'igualtat.

11. Glossari

Acció positiva: mesura destinada a assolir la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

Assetjament sexual: conducta verbal o física de caràcter sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Conciliació de la vida personal i laboral: compatibilitat dels temps, els interessos, les obligacions i les necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Discriminació: aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en una situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, una pràctica o un criteri aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació salarial: situació en què persones que fan treballs iguals, equivalents o de valor igual perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

Identitat de gènere: fa referència a com se senten les persones, és a dir: home, dona o una altra opció.

Igualtat de gènere: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i segons el qual els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Transversalitat de gènere: estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, d'interessos i de necessitats de les dones i els homes en una activitat, o com una determinada política o actuació pot afectar de manera diferent dones i homes.

Persones no-binàries (o de gènere no-binari): persones que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat *binarisme de gènere*, que estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.

Pla d'igualtat: estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són més baixos.

Segregació vertical: concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menys remuneració.

Sexe: diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge: ús del masculí com a genèric o bé del femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, a causa de les quals les seves carreres professionals o polítiques queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Ús sexista del llenguatge: ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

Ús androcèntric del llenguatge: ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

12. Annex 1 . Acta de constitució de la comissió d'igualtat

Institució CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ INSTITUCIÓ DELS CENTRES DE RECERCA DE CATALUNYA (I-CERCA)

D'una part, en **representació d'I-CERCA**:

- Lluís Rovira Pato, amb DNI
- Roger Cabezas Rodríguez, amb DNI

De l'altra part, en **representació de les persones treballadores**:

- Neus Aguadé Camps, amb DNI
- Iolanda Rovira Pons, amb DNI

EXPOSEN:

Que amb data 17 de desembre de 2021, la representació d'ICERCA i la representació de les persones treballadores, constitueixen la comissió de negociació del pla d'Igualtat d'ICERCA que permet abordar de forma conjunta, l'elaboració del Pla d'Igualtat i eliminar qualsevol desigualtat o discriminació per raó de sexe a l'organització.

Les parts es reconeixen mútuament capacitat i legitimació suficient, com interlocutors vàlids per negociar la diagnosi i el Pla d'igualtat, i

ACORDEN:

La Constitució i composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

S'acorda la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat que estarà constituïda:

En **representació de l'empresa** per:

- Lluís Rovira, director.
- Roger Cabezas, director de projectes.

En **representació de la plantilla** per:

- Neus Aguadé, tècnica de projectes.
- Yolanda Rovira, administrativa.

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió.

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona · +34 935 526 931 · info@cerca.cat · cerca.cat

Institució CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

A Barcelona, 17 de desembre de 2021

Signants::

Empresa	Lluís Rovira	
Empresa	Roger Cabezas	
Representació de les Persones Treballadores	Neus Aguadé	
Representació de les Persones Treballadores	Yolanda Rovira	

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona · +34 935 526 931 · info@cerca.cat · cerca.cat

Institució CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

REGLAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT D'I-CERCA

Primer. - Constitució i composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

S'acorda la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat que estarà constituïda:

D'una part, en **representació d'I-CERCA**:

- Lluis Rovira Pato, amb DNI
- Roger Cabezas Rodríguez, amb DNI

De l'altra part, en **representació de la plantilla**:

- Neus Aguadé Camps, amb DNI
- Iolanda Rovira Pons, amb DNI

Segon. – Funcions de la Comissió Negociadora

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integren el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe de resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per la seva implementació, recursos, òrgans responsables i calendari.
- Definició dels indicadors de mediació i dels instruments de recollida d'informació pel seguiment i avaluació del pla.
- Impuls de la implementació del pla d'igualtat a l'empresa.
- Registre i publicació del Pla d'Igualtat.
- Nomenament de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat una vegada aprovat.

Tercer. – Règim de funcionament de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni President, d'entre els seus integrants, a Lluis Rovira i Secretaria a Neus Aguadé.

Seran funcions de la Presidència:

a) Ostentar la representació de la Comissió.
b) Redactar l'ordre del dia, convocar les sessions de la Comissió i presidir-les, moderant el desenvolupament dels debats.
c) Resoldre qualsevol assumpte que, pel seu caràcter urgent necessiti una resolució immediata, sense perjudici de donar compte a la Comissió en la següent reunió.
d) Les altres funcions que la pròpia Comissió l'hi encarregui o delegui.

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona +34 935 528 931 info@cerca.cat cerca.cat

Institució CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

Seran funcions de la Secretaria:

a) Trasladar les convocatòries de les sessions de la Comissió, per odre de la presidència.
b) La redacció i autorització de les actes de la Comissió, així com l'expedició de certificacions dels acords quan sigui necessari.
c) Les altres funcions que l'hi siguin encomanades per la Presidència o per la Comissió.

Tercer. 1 Reunions de la Comisaló Negociadora

La Comissió acorda reunir-se una vegada al mes i cada vegada que es consideri necessari a petició de la presidència o de la majoria dels seus membres.

En cada reunió s'aixecarà un acta, en la que haurà de constar:

- El resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els que no hi hagi acord, que es podran reprendre, en el seu cas, més endavant en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i firmades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

Tercer. 2 Adopció d'acords

Les parts negociaran de bona fe, amb l'objectiu d'arribar a un acord, requerint-se la majoria de cada una de les parts per l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord necessitarà la conformitat de la majoria de les dues parts.

La Comissió Negociadora podrà comptar amb el recolzament i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que intervindrà amb veu, però sense vot.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i es firmarà per les parts negociadores.

Tercer.3 Confidencialitat

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, en el seu cas, les persones expertes que els assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil amb respecte a la informació que se'ls hi hagi expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document entregat per CERCA a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricte àmbit d'aquesta o amb finalitats diferents a les que van motivar la seva entrega.

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona +34 935 528 931 info@cerca.cat cerca.cat

Institució CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

Tercer.4 Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas d'absència reiterada, dimissió, finalització del mandat o quan li sigui retirada la confiança per part de les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec de la persona sortint i de la persona entrant. El document s'inclourà com annex a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió.

A Barcelona, 17 de desembre de 2021

Signants::

Empresa	Lluís Rovira	
Empresa	Roger Cabezas	
Representació de les Persones Treballadores	Neus Aguadé	
Representació de les Persones Treballadores	Yolanda Rovira	

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona · +34 935 526 931 · info@cerca.cat · cerca.cat

13. Annex 2. Qüestionari de percepció

1. Consideres que CERCA està compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

2. En general, a CERCA, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la gestió dels recursos humans?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

3. Creus que l'existència d'un Pla d'igualtat implicarà una millora per a tots els treballadors i treballadores de CERCA?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

4. En alguna ocasió has viscut, en primera persona, un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

5. En alguna ocasió has estat testimoni d'un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

6. Coneixes els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

7. Creus que a CERCA la selecció de personal es fa de manera objectiva, fent que els homes i les dones tinguin les mateixes oportunitats?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

8. Creus que s'haurien de prendre mesures específiques adreçades a facilitar l'accés de les dones a determinades categories o a determinats càrrecs?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

9. Creus que a CERCA els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

10. Creus que les responsabilitats familiars (tenir fills/es o altres persones dependents a càrrec) poden influir negativament en la promoció a llocs de responsabilitat o direcció dins de CERCA?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

11. Creus que els homes i les dones tenen un accés igual a la formació interna i contínua a CERCA?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

12. Creus que dins de CERCA una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

13. Consideres que la política salarial s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

14. Creus que CERCA facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

15. CERCA t'ha informat de les mesures existents per facilitar la vida personal, familiar i laboral?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

16. Has utilitzat mai les mesures de conciliació existents?
- Sí, quan les he necessitat.
- No, tot i tenir necessitats de conciliació.
- No, perquè no n'he tingut necessitat.
- No ho sé.

17. Creus que les polítiques de conciliació existents a CERCA afavoreixen la corresponsabilitat (que les utilitzen tant els homes com les dones)?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

18. Les persones que utilitzen mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

19.a. Creus que CERCA podria oferir més polítiques de conciliació?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

19.b. Indica les mesures de conciliació que creus que CERCA podria oferir i que ara no ofereix:
- Sí.
- No.
- No ho sé.

20. Sabries a qui dirigir-te dins de CERCA en cas de sofrir o haver detectat algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?
- Sí.
- No.
- No ho sé.

21. Creus que cal treballar per la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe dins de CERCA?

- Sí, s'haurien de fer accions de prevenció.
- Sí, s'hauria de treballar per elaborar un protocol d'actuació.
- No, perquè és un tema que no planteja problemes a CERCA.
- No, perquè és un tema que ja es treballa prou a CERCA.
- No ho sé.

22. Creus que hi ha diferències en els riscos laborals o en les malalties laborals que sofreixen els homes i les dones a CERCA?

- Sí.
- No.
- No ho sé.

23. Creus que la política de salut laboral que s'aplica a CERCA té en compte les diferències existents entre els homes i les dones? Per exemple, que els homes i les dones pateixen diferents patologies per qüestions biològiques i socials.

- Sí.
- No.
- No ho sé.

24. Vols fer alguna proposta de millora que t'agradaria que s'incorporés en el Pla d'igualtat? (especifiqueu)

14. Annex 3. Acta d'aprovació de la diagnosi

Institució CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

ACTA D'APROVACIÓ DE LA DIAGNÓSI DEL PLA D'IGUALTAT

Dia: 11 de maig de 2022
Hora d'inici: 15:08 h.
Sessió celebrada de forma presencial a la seu de la I-CERCA, Via Laietana, 3, 08003 Barcelona.

Assistents:

- Lluís Rovira (LR)
- Roger Cabezas (RC)
- Neus Aguadé (NA)
- Yolanda Rovira (YR)
- Mònica Gelambi (MG)

Ordre del dia:

1. **Presentació de la diagnosi del pla d'igualtat**
2. **Precs i preguntes**

1. **Presentació de la diagnosi**
Mònica Gelambi presenta l'informe de diagnosi elaborat amb l'anàlisi de l'enquesta que es va passar a tota la plantilla i de les entrevistes personals al director Lluís Rovira i al responsable de l'àrea econòmica, Arnau Palà.

1. **Cultura i gestió organitzativa**
El personal de CERCA considera que es treballa molt pels centres però poc per la institució. Això obre àrees de millora de cara al personal. La plantilla demana major compromís institucional.
El pla d'igualtat no es percep com una millora.
Dues dones afirmen haver patit dos casos de discriminació de gènere.
LR no està en desacord del pla. Potser sí que s'ha deixat en un segon pla les actuacions cara a la plantilla i reconeix que no hi ha un pla d'actuació molt clar. Tot i així, no és conscient que hi hagi hagut dos conflictes d'igualtat d'oportunitat.

2. **Condicions laborals i classificació professional**
La Institució CERCA crea feina estable tot i que té una segregació vertical molt marcada.
LR comenta que la segregació vertical es pot deure a la mateixa dimensió de la institució.
Es proposa com a punt a millorar aquesta segregació vertical. En la part de personal tècnic és on hi ha majors possibilitats de millora, especialment a l'hora de reduir la segregació horitzontal.
Es proposa revisar les taules de categories.

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona · +34 935 526 931 · info@cerca.cat · cerca.cat

Institució CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

3. **L'accés a l'organització (procés de selecció i contractació)**
S'obren punts de millora en base a la legislació existent.

4. **Promoció i/o desenvolupament professional. Representació femenina.**
No existeix un pla regulat de promoció. RC no creu que un pla d'aquest tipus hagi de servir per regular la brecha de gènere.
MG comenta que el pla pot recomanar la descripció dels llocs de treball per a poder demanar promocions i explicar millor les desigualtat justificades.
LR comenta que estem a punt d'obrir una plaça a l'àrea jurídica.
MG comenta que caldrà una descripció objectiva dels llocs de treball per a poder contractar nous llocs i fer un pla de promoció.
RC comenta que només el patronat pot decidir qui pot promocionar i qui no i que si s'aprova el pla, hauran d'assumir que hi haurà també promocions.

5. **Formació interna i/o contínua**
En quan a formació interna, no es viu amb desigualtats. Tot i així, no hi ha detecció de necessitats formatives ni formació específica pel personal en temes de gènere.
LR destaca que fins ara la formació s'ha fet a demanda.
Es proposa com a punt de millora organitzar el pla de formació del personal.

6. **Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes.**
Hi ha una segregació vertical molt marcada. Quan es baixa al nivell tècnic, on hi ha homes i dones i es pot fer la comparativa, tenim una brecha salarial del 12,3%
LR comenta que la diferència no li sembla significativa.

LR marxa a les 16.00h havent llegit el pre-informe enviat per MG i estant d'acord amb el seu contingut. La reunió continua amb la resta de membres.

7. **Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral.**
Hi ha acord en el diagnòstic sobre el teletreball. S'acorda recollir formalment com a punt de millora la flexibilitat laboral per tot el personal.

8. **Salut laboral**
S'acorda revisar els serveis de la mútua de riscos laboral i veure si actua amb perspectiva de gènere.

9. **Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**
S'acorda fer una adhesió al protocol contra l'assetjament de la Generalitat de Catalunya mentre no se'n tingui un de propi.
S'haurà de decidir també, si es té un assessor extern en aquests tipus de casos.

10. **La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric.**
S'acorda que entre les necessitats de formació del personal en proporcionarà formació i eines per comunicar ens perspectiva de gènere i amb llenguatge inclusiu.

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona · +34 935 526 931 · info@cerca.cat · cerca.cat

14.

Institució CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

La comissió acorda aprovar la diagnosi del pla d'igualtat.
MG farà una proposta d'objectius i actuacions a desenvolupar i proporcionarà indicadors d'avaluació i seguiment.

Finalitza la reunió a les 16:53 hrs.

Signants::

Empresa	Lluis Rovira	
Empresa	Roger Cabezas	
Representació de les Persones Treballadores	Neus Aguadé	
Representació de les Persones Treballadores	Yolanda Rovira	

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona +34 935 526 931 info@cerca.cat cerca.cat

15. Annex 4. Acta d'aprovació del pla d'igualtat

CERCA
Centres de Recerca de Catalunya

ACTA DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

Data: 11 octubre '22
Hora: 12:00 - 13:00
Lloc: Via Laietana, 2, 08003 Barcelona

Hi assistelxen:

En representació de l'empresa. Lluis Rovira, Roger Cabezas

En representació dels treballadors i treballadores: Neus Aguadé, Yolanda Rovira

Ordre del dia:

- Aprovació del Pla d'igualtat de la Institució CERCA 2022 - 2026

Després de l'anàlisi i del debat dels objectius i de les accions previstes en el pla d'igualtat en base a les conclusions de la diagnosi realitzada.

S'acorda:

- Acceptar les actuacions previstes i incloses en el Pla d'Igualtat d'I-CERCA.
- Aprovar el Pla d'Igualtat d'I-CERCA.
- Aprovar la presentació d'aquest Pla al Patronat.
- Aprovar la composició, organització i funcions de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat d'I-CERCA, tal i com està regulada en el Pla.

Signants:

Empresa Lluis Rovira

Empresa Roger Cabezas

Representació de les Persones Treballadores Neus Aguadé

Representació de les Persones Treballadores Yolanda Rovira

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona - cerca.cat

CERCA
Centres de Recerca
de Catalunya

Institució CERCA
Via Laietana, 2
08003 Barcelona
cerca.cat