

Pla d'Igualtat i Diversitat del Centre de Recerca Matemàtica (CRM)

Febrer 2021

CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA

PLA D'IGUALTAT. - COMPROMÍS DEL CONSORCI DEL CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA

El Consorci del Centre de Recerca Matemàtica declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual disposa literalment que:

“El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”.

Aquesta definició ha estat posteriorment ratificada per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

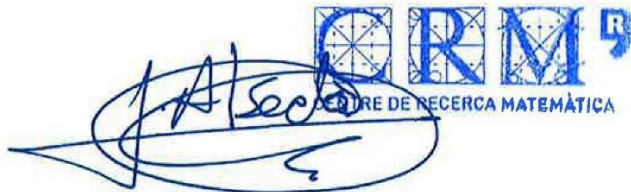
En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal i com disposa tant l'article 6.2 de la normativa estatal com l'article 2.1) de la norma catalana, anteriorment citades:

“Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys que dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats”.

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació de treballadors i treballadores, que formaran part de la Comissió Permanent d'Igualtat, i participaran en tot el procés de diagnòstic, desenvolupament i avaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'Igualtat.



The image shows a blue ink signature, "L. Alsedà", written over a blue stamp of the CRM logo. The logo consists of the letters "CRM" in a stylized font with a grid pattern, and the text "CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA" below it.

Lluís Alsedà i Soler.

Director del Centre de Recerca Matemàtica

A data 2 de desembre de 2019.

Índex

1. PRESENTACIÓ DE L' ORGANITZACIÓ.....	3
2. MARC NORMATIU.....	5
3. EL PLA D' IGUALTAT	7
3.1. ÀMBITS D' ACTUACIÓ	7
3.2. FASES DEL PLA D' IGUALTAT	9
4. DIAGNÒSTIC.....	14
4.1. ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	14
4.2. ÀMBIT 2: POLÍTICA D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RSC.....	20
4.3. ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ IMATGE I LLENGUATGE.....	24
4.4. ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT	33
4.5. ÀMBIT 5: DESENVOLUPAMENT.....	43
4.6. ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ	58
4.6.1. AUDITORIA SALARIAL. CÀLCULS BRETXA SALARIAL	61
4.7. ÀMBIT 7: ASSATJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE.....	74
4.8. ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS	77
4.9. ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	79
4.10. ÀMBIT 10: CONDICIONS FÍSiques DEL LLOC DE TREBALL.....	85
5. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA.....	88
6. EL PLA D'ACCIÓ	94
6.1 ACCIONS A DESENVOLUPAR EN IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ	95
7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ	111

1. PRESENTACIÓ DE L' ORGANITZACIÓ

Denominació social	<i>Consorci del Centre de Recerca Matemàtica</i>
Forma jurídica	
Direcció	<i>Centre de Recerca Matemàtica, Campus de Bellaterra, Edifici C 08193 Bellaterra (Barcelona)</i>
Telèfon	<i>93 581 1081</i>
Fax	<i>93 581 2202</i>
E-mail	crm@crm.cat
Pàgina Web	http://www.crm.cat/en/Pages/default.aspx
Activitat principal	<i>Investigació</i>
Nº de centres de treball	<i>1</i>

L'objectiu del Centre de Recerca Matemàtica és el foment de la recerca i la formació avançada en l'àmbit de les matemàtiques, mitjançant la col·laboració i les sinergies amb les universitats i les institucions de recerca a Catalunya, amb l'objectiu d'esser un referent científic internacional en aquest àmbit.

La seva missió defineix el CRM com una entitat emmarcada dintre del sistema català d'investigació, promovent la seva col·laboració amb altres agents actius del sistema, per exemple departaments de matemàtiques universitaris. Esdevé un centre transversal en el sentit que de la seva activitat se'n beneficia el conjunt de la recerca en matemàtiques. La política científica del CRM per a l'assoliment de la seva missió té dos eixos d'actuació recollits en el seu pla estratègic i dins el marc del contracte-programa amb la Generalitat de Catalunya:

- ❖ Donar suport als grups d'investigació catalans, organitzant activitats que depassen la capacitat dels mateixos, amb projecció internacional i acollint visitants amb qui treballen conjuntament.
- ❖ Desenvolupament d'un pla de recerca independent, amb grups contractats pel Centre, amb àrees estratègiques dissenyades a fi de cobrir debilitats de la recerca matemàtica a Catalunya entesa globalment.

El CRM va ser creat l'any 1984 per l'Institut d'Estudis Catalans (IEC) com a centre de recerca propi. El mateix any, l'IEC signà un conveni de col·laboració amb la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), en virtut del qual el Centre quedà ubicat físicament en uns espais d'aquesta universitat. L'any 1993 s'adequaren uns espais propis per al CRM a la Facultat de Ciències de la UAB amb finançament de la CIRIT. Per aquest motiu, es va reformular el conveni entre l'IEC i la UAB i es sol·licità l'adscripció del CRM a la UAB com a institut universitari.

L'acord del Govern de la Generalitat de 9 de juliol de 2002 (DOGC núm. 3693, de 6 d'agost de 2002) aprovà la constitució del Consorci Centre de Recerca Matemàtica, integrat per la Generalitat de Catalunya i l'IEC. El Consorci és una entitat pública amb personalitat jurídica pròpia. El desembre de 2013, la Universitat Autònoma de Barcelona es va incorporar al Consorci.

El CRM està regit pel Consell de Direcció i pel director, i compta amb un Consell Científic Assessor.

El CRM està integrat dins la Institució CERCA de centres de recerca participats majoritàriament per la Generalitat de Catalunya i forma part de l'Associació Catalana d'Entitats de Recerca (ACER). Tanmateix, forma part d'ERCOM, un Comitè de l'EMS (European Mathematical Society) que està format pels centres europeus de recerca en matemàtiques més rellevants.

El Consell de Direcció, òrgan superior de decisió i d'administració del CRM, està format per:

- ❖ El president, que es el conseller d'Economia i Coneixement, o persona en qui delegui.
- ❖ El vicepresident, que es el president de l'IEC, o persona en qui delegui.
- ❖ Tres vocals en representació de la Generalitat de Catalunya.
- ❖ Dos vocals en representació de l'IEC.
- ❖ Un vocal en representació de la UAB.
- ❖ El director del CRM, que hi participa amb veu però sense vot.

Un altre aspecte en què el CRM tracta de millorar les Matemàtiques a Catalunya és mitjançant la captació de persones matemàtiques establertes, en totes les especialitats, a través de convocatòries competitives com ICREA. Les sol·licituds individuals de les persones investigadores han d'anar recolzades per una institució d'acollida mitjançant una expressió d'interès. Aquelles que ho sol·liciten al CRM i reben el vistiplau del comitè científic del CRM són recolzades pel centre. L'expectativa de CRM és que les persones interessades s'integrin al sistema i formin un grup amb fons obtinguts principalment a través de projectes competitius.

Hi ha diferents grups de recerca, cada grup està liderat per un Investigador/a Principal (IP) i desenvolupa un o més projectes de recerca competitiva en àrees específiques de Matemàtiques. Les persones de l'equip inclouen investigadors/es sèniors i postdoctorals, estudiantat de doctorat, i de màsters, també col·laboradors/es externs o visitants a llarg termini.

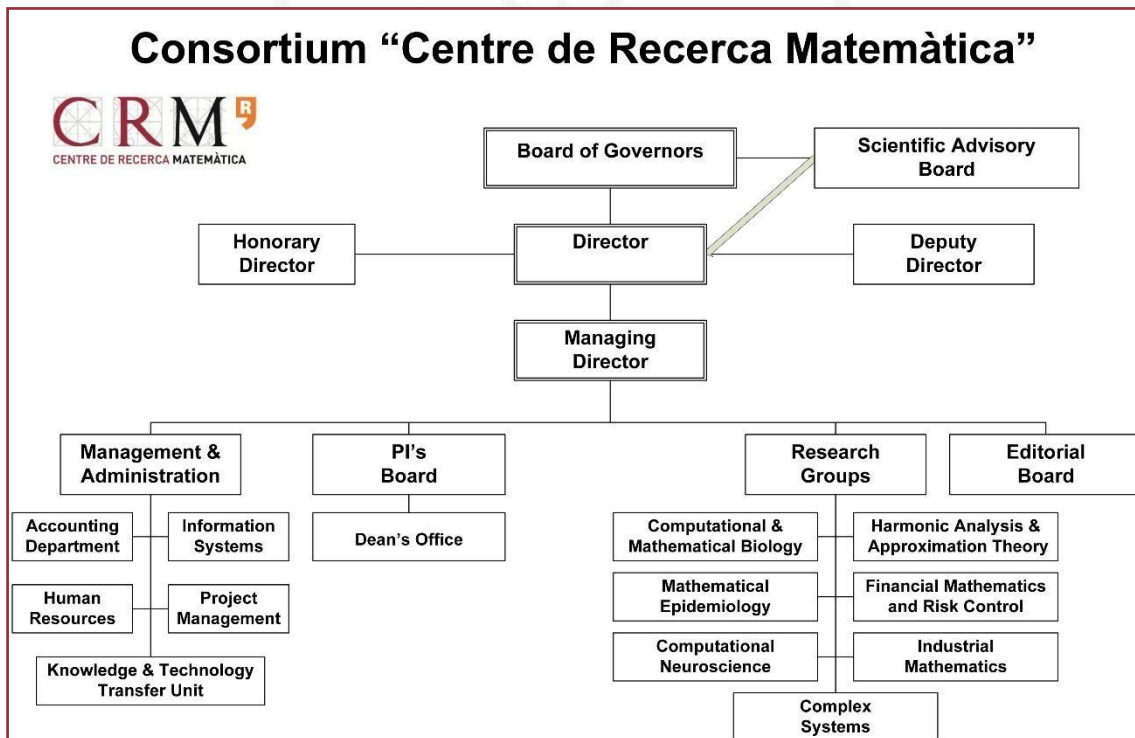
Els grups actuals de CRM són:

- ❖ Sistemes complexos. IP: Álvaro Corral.
- ❖ Biologia computacional i matemàtica, composta per dos laboratoris:
 - Modelatge del càncer, PI. Tomás Alarcón (ICREA).
 - Dinàmica i Evolució No Lineal, PI: Josep Sardanyès.
- ❖ Neurociència computacional, PI: Alex Roxin, Klaus Wimmer i Alex Hyafil.
- ❖ Anàlisi harmònica i teoria d'aproximació, PI: Sergey Tikhonov (ICREA).
- ❖ Matemàtica Industrial, PI: Timothy G. Myers.
- ❖ Matemàtiques del desenvolupament i evolució, PI: Isaac Salazar (Adscrit UAB).

Cal destacar que el CRM té reconeixement internacional i impacte en la comunitat internacional com un centre de serveis, gràcies a les seves capacitats en administració i logística, i les seves instal·lacions, que faciliten l'execució d'activitats complexes i de llarg termini, com els programes de recerca intensiva. Gaudeix d'una bona taxa de rendiment, ja que amb recursos limitats porta a terme una àmplia gamma d'objectius. El CRM juga un paper transversal en Matemàtiques a Catalunya i ajuda a la creació de sinergies entre les diferents institucions i investigadors/es. Disposa d'un ampli espectre, la seva activitat cobreix essencialment totes les branques

de les matemàtiques. Els grups de recerca de CRM constitueixen una oportunitat atractiva per investigadors/es en les fases inicials de la seva carrera científica que busquen la formació en matemàtica aplicada i col·laborativa amb altres disciplines.

Organigrama



2. MARC NORMATIU

El CRM té la sensibilitat i la voluntat de realitzar, implementar i desenvolupar el Pla d'Igualtat, per complir amb el marc legal així com per millorar el clima laboral i evitar possibles dificultats en les relacions laborals.

El CRM té la voluntat de complir amb totes les lleis i normatives que enriqueixen l'activitat organitzacional. Les lleis fonamentals que configuren i preserven la igualtat efectiva entre dones i homes són:

- ❖ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.
- ❖ El RD 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- ❖ Llei 17/2015, de l'21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- ❖ Tractat de la Unió Europea (2012) que converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir (art.3 fomentar la igualtat d'homes i dones).
- ❖ Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de treball i ocupació, on és prohibeix la discriminació.

El Conveni Col·lectiu

El Centre de Recerca Matemàtica no disposa encara d'un conveni propi (s'està treballant per a la seva consecució al 2021). La seva activitat i àmbit d'actuació queda emmarcat en el "Conveni Estatal de 4 de juliol de l'2012. Conveni Col·lectiu d'àmbit estatal per als centres d'educació universitària i investigació".

En l'esmentat conveni, en l'article 63 sobre Igualtat d'oportunitats i no discriminació. I d'acord amb el que estableix la llei 3/2007, per la igualtat de dones i homes, es comenta que els centres estan obligats a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat s'adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que negociaran i en el seu cas. En el mateix article es defineix el pla d'igualtat com un conjunt de mesures adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Els Plans d'igualtat, especifica l'article, fixaran els objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, això com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per la consecució dels objectius fixats, els Plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, matèries d'accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribució, ordenació del temps de treball per afavorir en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

També s'especifica en el mateix article que existirà una comissió d'igualtat per tal d'interpretar i aplicar correctament la llei, així com atendre les consultes sobre la igualtat de gènere.

Per tant en el conveni col·lectiu que s'adscriu el CRM s'acorda de forma explícita el principi de no discriminació en les relacions laborals segons l'Estatut dels treballadors i la "Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes" (2007) i queda reflectit en diferents articles la voluntat de treballar en un entorn de treball igualitari, es mencionen diferents aspectes, com el permís de paternitat (article 43) i maternitat i adopció (article 42) . En l'article 44 queda recollit el permís per lactància i en l'article 45 la guarda legal per cura de familiars. També en l'article 50 es descriu la protecció i declaració en l'assetjament moral de treball.

Tots aquests àmbits quedaran analitzats en aquest Pla d'igualtat de gènere i s'indicaran les accions pertinents per millorar la situació en matèria de no discriminació a l'organització.

3. EL PLA D'IGUALTAT

Un Pla d'Igualtat és una estratègia organitzacional destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes a la feina, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. És una eina que pot ajudar a les empreses a gaudir d'un entorn laboral més igualitari.

CRM obté en el seu Pla d'Igualtat un suport pràctic per transformar i millorar l'organització incorporant la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats a la seva ètica organitzacional. El Pla ha de ser una eina mitjançant la qual es desenvolupen una sèrie d'activitats planificades. El seu objectiu és establir les condicions necessàries perquè tant dones com homes exerceixin lliurement els seus drets, sense privilegis ni obstacles per raons de sexe.

3.1. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

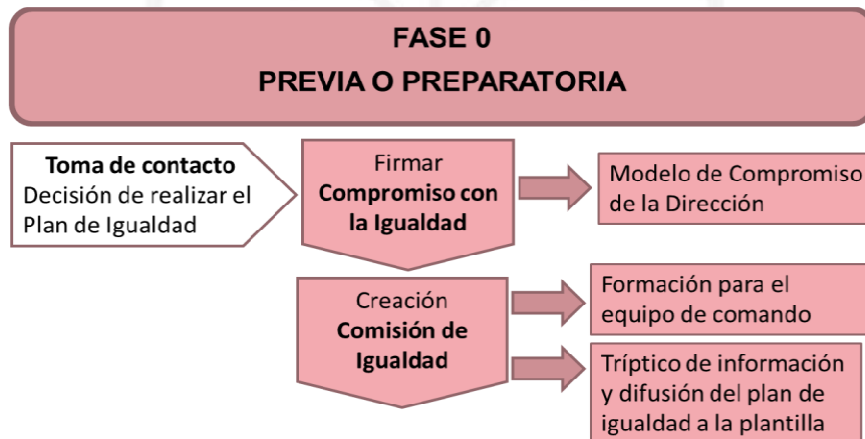
El Pla d'Igualtat s'estructura en 10 àmbits d'actuació que cobreixen tot el sistema integrat que conformen l'organització i es recomana desenvolupar totes les actuacions tenint com a referència els 10 àmbits d'actuació.

ÀMBITS D'ACTUACIÓ	
ÀMBITS	OBJECTIUS
1. Política d' igualtat d' oportunitats	Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'organització, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats dutes a terme en l'organització.
2. Polítiques d' impacte en la societat i de responsabilitat social	Valorar com l'organització contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i ha sensibilitzar sobre aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: clientela, empreses proveïdores, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
3. Comunicació, imatge i llenguatge	Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors s'han comunicat a totes les persones de l'organització i si tot el personal està informat correctament de les accions dutes a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats. Valorar com l'organització dona visibilitat a les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat de el llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.

<p>4. Representativitat de les dones i distribució del personal</p>	<p>Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.</p>
<p>5. Desenvolupament</p>	<p>Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció de personal (promoció interna o externa), en la formació de personal i en l'avaluació del rendiment.</p>
<p>6. Retribució</p>	<p>Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, en llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució. Calcular les Bretxes Salarials.</p>
<p>7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</p>	<p>Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.</p>
<p>8. Condicions laborals</p>	<p>Comprovar que no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que realitzen les persones.</p>
<p>9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</p>	<p>Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells d'organització (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.</p>
<p>10. Condicions físiques de l'entorn de treball</p>	<p>Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais, a les característiques i necessitats de les dones. Factors de Risc Laboral.</p>

3.2 FASES DEL PLA D'IGUALTAT

Fase 0. Prèvia o preparatòria



En aquesta fase s'estableixen les bases que ens ajudaran a implementar la igualtat de gènere globalment. Prenent les decisions necessàries i acompanyades de les accions corresponents.

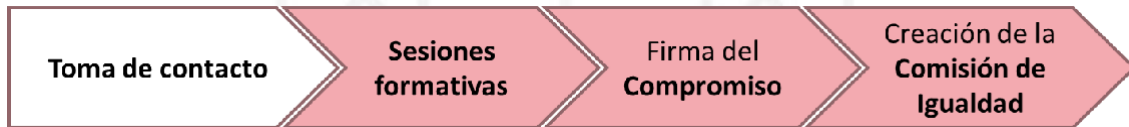
CRM té el compromís de la Direcció d'establir i desenvolupar polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la seva organització. En les polítiques i pràctiques de RRHH, com la selecció, formació, promoció, promovent la representació equilibrada de tots dos sexes dins del centre, també en les polítiques retributives, la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i la comunicació no sexista. Així mateix, el compromís de promoure condicions de treball lliures d'assetjament sexual i per raó de gènere, establint procediments per a la seva prevenció i donar resposta a situacions, denúncies o reclamacions.

El compromís de la direcció es portarà a la pràctica mitjançant la implantació del Pla d'igualtat per garantir que en el CRM hi ha un entorn laboral equitatiu.

Després del compromís signat per la direcció de l'organització s'ha constituït la Comissió d'igualtat d'oportunitats. Les quatre persones que componen la Comissió, representen la Direcció de l'organització, personal del departament de RRHH i altres persones d'àrees destacables. Aquestes persones tenen el compromís de garantir l'adopció de decisions i el compliment efectiu de les accions que s'estableixin en el marc del Pla d'igualtat.

A la Fase prèvia o preparatòria s'han complert els objectius establerts. El CRM transmet la motivació suficient per implementar el Pla d'igualtat i identificar les persones que millor lideraran el Pla. En les reunions inicials, a el desenvolupament del Pla, s'ha pogut captar la implicació i la posterior dedicació per obtenir la informació necessària per diagnosticar la situació en què es troba l'organització en matèria de gènere i plantejar accions de millora en un futur pròxim.

En el següent gràfic es poden veure la seqüència metodològica desenvolupada en la Fase 0.



Firma del compromís

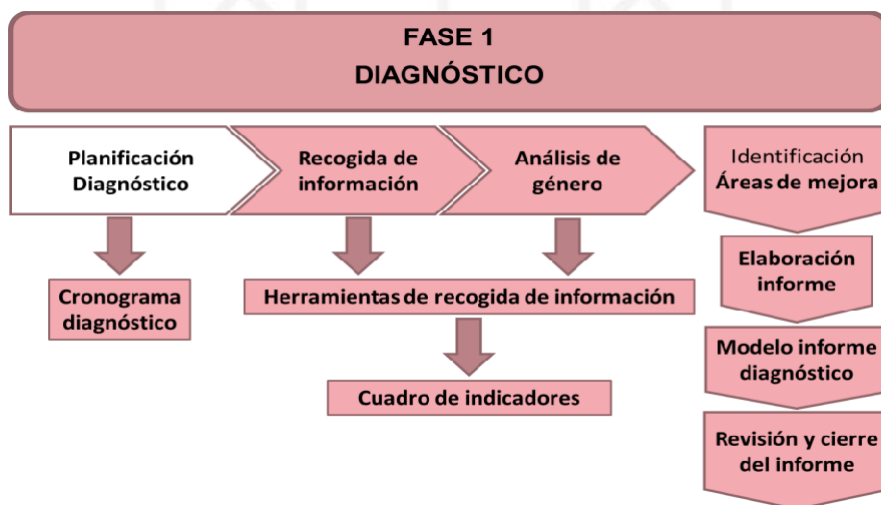
Per iniciar el procés d'integració de la Igualtat a l'organització, amb certes garanties d'èxit, és fonamental partir del compromís de la Direcció de l'organització, reconeixent per escrit formalment la igualtat com un dels principis bàsics, la voluntat d'aplicar-lo en l'organització i la cessió dels recursos necessaris per dur-lo a terme. Amb l'objectiu d'afavorir el bon clima per al procés de canvi que s'ha iniciat, és recomanable comunicar aquesta decisió a la totalitat de la plantilla de l'organització en conseqüència concretant el canal més idoni o bé utilitzat per l'organització per les seves comunicacions amb les persones treballadores.

Creació de la Comissió d'Igualtat

Un cop signat el compromís, s'estableix quina persona o persones lideren el procés internament. Es crea un Grup de treball permanent d'Igualtat (Comissió d'Igualtat), que juntament amb l'entitat consultora impulsarà l'elaboració, implantació i especialment el seguiment i avaluació de el Pla d'Igualtat. La seva composició està en funció de les característiques de l'organització, amb una representació dels diferents 'grups d'interès' que conformin l'organització (direcció, àrees funcionals i RRHH), que tendeixin a una representació paritària entre dones i homes. Cal recordar que el CRM no disposa de Representació Legal de la Plantilla. La composició de la Comissió d'Igualtat del CRM la formen les següents persones:

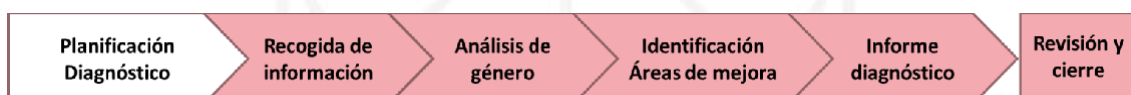
- ❖ Arantxa Sanz García
- ❖ Isabel Serra Mochales
- ❖ David Romero Sánchez
- ❖ Pau Varela Rodríguez

Fase 1. Diagnòstic



La fase de diagnosi indica quin és el punt de partida de l'organització respecte a la integració de la igualtat de gènere. Mitjançant un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'organització es pretén obtenir informació per identificar els aspectes de l'organització que cal millorar.

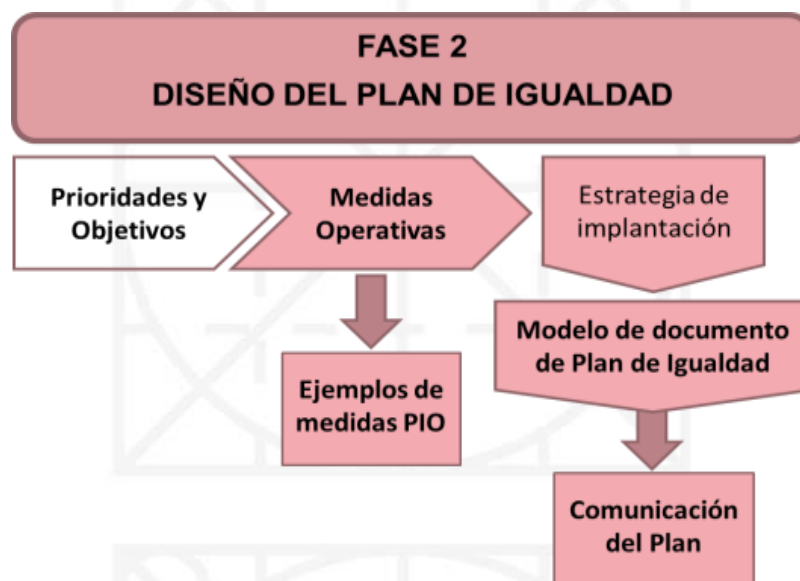
La diagnosi té en compte tots els processos interns, les polítiques de gestió de RRHH, la comunicació interna i externa, les condicions laborals i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat. S'obtindrà informació i s'analitzaran els diferents aspectes resumits en els 10 àmbits d'actuació descrits en el punt anterior que permetrà identificar les àrees de millora en cadascun dels àmbits. S'ha seguit la següent seqüència metodològica per realitzar el Diagnòstic.



A l'acabar aquesta Fase s'aconsegueix com a resultat un informe que ens ofereix una panoràmica de la situació de la igualtat en l'organització, inclosa la identificació d'aquelles àrees i aspectes que han de ser millorats. És un document adaptat a la realitat de l'organització i participat per la representació de totes les parts, a través de la Comissió d'Igualtat.

La recollida d'informació tant quantitativa com qualitativa permet fer una anàlisi de la situació que es troba l'organització en matèria de gènere. L'avaluació dels diferents àmbits d'actuació permet identificar les àrees de millora que formaran part de el Pla d'Acció.

Fase 2. Disseny del Pla d'Acció



El Pla d'acció té com a objectiu dirigir a l'organització cap a la igualtat d'oportunitats reals entre dones i homes que treballen al CRM i compartir el mateix objectiu amb els agents amb qui es relaciona (proveïdors, centres col·laboradors, indústria que contracta els seus serveis,...etc). Es dissenya el Pla d'acció identificant els objectius i prioritats a dur a terme, plantejant les accions a desenvolupar, com a mesures operatives per aconseguir els objectius. També assignar els recursos humans, materials i econòmics per a l'estratègia d'implantació i comunicar el pla d'acció a la totalitat de la plantilla. Seguint la següent seqüència metodològica:



Quan s'acabi aquesta fase tindrem clarament establerta quina serà l'estratègia d'intervenció de l'organització per avançar en la Igualtat de gènere, a través del Pla d'Igualtat. Obtindrem un document de caràcter estratègic que ens definirà les mesures operatives i accions a desenvolupar. La comunicació del Pla d'Igualtat serà un punt important per integrar el Pla d'Igualtat en l'estratègia organitzacional del CRM, es comunicarà a la totalitat de la plantilla, així com els agents que es relaciona. La voluntat d'implantar el Pla d'igualtat i les mesures per a fer-lo efectiu, amb l'objectiu d'avançar en un model d'organització compromesa amb la igualtat. Dins el Pla d'Acció es tindrà en compte la inscripció del Pla d'Igualtat en el registre corresponent, la presentació dels resultats obtinguts al Comitè de direcció i la comunicació dels resultats obtinguts, com la formació en sensibilització a tota la plantilla.

Fase 3. Implementació i seguiment

Les actuacions planificades s'implementen en la tercera fase, respectant les condicions previstes, o bé fent els ajustos pertinents. S'iniciarà el seguiment utilitzant els indicadors definits per a cadascuna de les actuacions per a posteriorment fer les avaluacions corresponents per tal d'assegurar un procés rigorós.



Posar en marxa les mesures recollides en el Pla d'acció serà prioritari, també serà important realitzar un seguiment periòdic de el desenvolupament de el Pla d'Igualtat per poder detectar possibles desajustos i reorientar les accions que calgui segons els 10 àmbits treballats en el procés d'implementació de el Pla d'Igualtat. Cal ressaltar que el sistema de seguiment és una part essencial de la implantació de el Pla d'Igualtat ja que permetrà internament obtenir informació del seu desenvolupament i externament donar compte de la seva implementació i els avenços ocorreguts.

El seguiment es configura com un sistema que contempla els objectius, continguts, metodologia, eines de treball, agents i calendari de realització. Aquest sistema ha de ser dinàmic i flexible i ha d'acompanyar el Pla en el seu desenvolupament, evitant complir una funció exclusiva de control i vigilància, en canvi sí de verificació de la feina realitzada. És, en resum, una eina que ha de servir per conèixer el nivell d'acompliment dels objectius plantejats, obtenir les dades i la informació necessària per analitzar i reflexionar sobre el propi pla i els seus resultats, exercicis que es duran a terme posteriorment en el marc de l'avaluació.

4. DIAGNÒSTIC

Per a la realització de la diagnosi del CRM s'han tingut en compte tots els processos interns i els diferents departaments en els quals es desenvolupa varietat de processos i activitats de diferent naturalesa. Mitjançant l'estudi quantitatiu i qualitatiu, la percepció de la plantilla sobre la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere s'ha obtingut informació per identificar els aspectes de millora, mitjançant la utilització d'una sèrie d'indicadors que abasten els 10 àmbits d'actuació.

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Aquest àmbit fa referència a la conscienciació i sensibilització que hi ha a l'organització sobre la igualtat d'oportunitats. Es valora el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura organitzativa. Valora el compromís i la implicació de tot el personal de l'organització.

El CRM aposta per un procés de canvi cap a una cultura organitzacional on es fomenti i faciliti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt d'accions i actuacions previstes en el Pla d'Igualtat. El disseny i la implementació de el Pla d'Igualtat és un primer pas, d'inici i de transformació per aconseguir tenir una organització més equitativa.

Representació Legal de la Plantilla (RLP)

Els treballadors i treballadores del Centre de Recerca Matemàtica estan representats pel seu Comitè d'Empresa, constituït el gener de 2021 i format per les següents persones:

- ❖ Álvaro Corral Cano
- ❖ José M. Esnaola Acebes
- ❖ Nuria Hernández Martín
- ❖ Gemma Martínez Barrera
- ❖ Josep Sardanyés Cayuela

Aquest pla serà presentat davant el Comitè d'empresa per a la seva ratificació i esmena.

Compromís de la direcció

La direcció està compromesa amb la igualtat d'oportunitats de gènere, formalitza el compromís, mitjançant un document signat el 2 de desembre del 2019, on declara la voluntat d'establir i desenvolupar polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar, així com impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real en l'organització, integrant el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la Política Corporativa i de Recursos Humans d'acord amb el principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Per tant el Consorci del Centre de Recerca Matemàtica declara el seu compromís en l'establiment de polítiques equitatives en matèria d'igualtat de gènere.

Comissió d'Igualtat

En data 25 de novembre de 2019 i de forma paral·lela a la realització de el Pla d'Igualtat, s'ha constituït la Comissió d'Igualtat. La representació és totalment paritària i amb participació de la direcció, i les unitats organitzatives més representatives. Cal recordar que l'organització no disposa de RLP. Queda inicialment formada, prèvia acceptació del seu càrrec i responsabilitat per:

Noms i Cognoms	Càrrec/Responsabilitat	Dona/Home
Arantxa Sanz García	Head of Scientific Strategy and Internationalization.	D
Isabel Serra Mochales	Technology Transfer Manager	D
David Romero Sánchez	Scientific-Technical Services.	H
Pau Varela Rodríguez	HRS4R & Communication.	H

En quan a la representació de la comissió d'igualtat, cal ressaltar que hi ha 4 persones, 2 dones i 2 homes, i es valora de forma positiva la representació equitativa de la comissió d'igualtat.

Cal ressaltar que en el document de creació de la comissió, consta que la comunicació de la convocatòria de reunions es realitzarà amb una setmana d'antelació. En la primera reunió de la comissió permanent d'igualtat es va elegir el càrrec de Secretari/a de la mateixa, en qui es delegarà l'elaboració de les actes de cada reunió, la seva difusió entre membres i la convocatòria de les reunions ordinàries o extraordinàries de la comissió. El secretari de la comissió d'igualtat és Pau Varela Rodríguez.

La comissió d'igualtat vetllarà perquè en l'organització existeixi equitat de gènere, entesa com l'abast de la igualtat entre dones i homes mantenint el reconeixement de la diferència, entenen la igualtat de gènere com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i recursos professionals per part d'ambdós gèneres. En l'organització es tindrà en compte la no discriminació, directa o indirecta, de les persones treballadores en funció del seu gènere així com l'eliminació de barreres, visibles o no, que suposen diferències entre els homes i les dones. També la promoció de la participació de membres de tots dos gèneres en les diferents esferes i activitats sobre la base de la igualtat i la sensibilització a la plantilla amb la promoció i difusió dins de l'organització dels valors i pràctiques en què es basa la igualtat entre homes i dones, així com la promoció de la representació equilibrada d'ambdós sexes en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'organització.

La comissió d'igualtat també tindrà en compte l'eliminació en l'àmbit laboral de qualsevol índex d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral, sigui tècnic o declarat. L'assetjament es tractarà en l'àmbit del Comitè de Seguretat i Salut. També s'ha d'assolir l'eliminació, en l'àmbit laboral, de qualsevol ocasió en què puguin manifestar conductes de violència de gènere, així com dels estereotips sexistes.

Un dels objectius de la comissió d'igualtat és l'establiment de mecanismes pràctics per a la participació de totes les persones treballadores en la detecció i eliminació de comportaments discriminadors per motiu de gènere. També, el seguiment i l'actualització del Pla d'Igualtat, elaborant propostes d'accions de futur per a la millora continuada.

La comissió treballarà en tots els àmbits d'actuació que marca aquest Pla d'igualtat, tenint en compte la utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal com a eina de gestió dels recursos humans que permet l'aprofitament del potencial de la plantilla. L'organització ha realitzat formació específica sobre la igualtat i el Pla d'igualtat entre dones i homes adreçada especialment a la comissió d'igualtat.

La comissió permanent d'igualtat es reunirà de forma ordinària com a mínim dues vegades l'any, i addicionalment de forma extraordinària sempre que sigui convocada, amb una antelació mínima de quinze dies, per la meitat dels seus membres.

Les decisions de la comissió permanent d'igualtat s'adoptaran per majoria simple d'entre les persones assistents a cadascuna de les seves reunions. En el cas d'empat en les votacions s'atindrà al vot de qualitat del sotsdirector del Centre de Recerca Matemàtica, Tomás Alarcón, qui disposarà de tres dies laborables per l'adopció de la seva decisió. Cal esmentar que no serà vàlida la delegació del vot dels no assistents.

Cal destacar que el CRM, com a membre del col·lectiu CERCA, té el compromís ferm d'instaurar i desenvolupar les polítiques i mesures necessàries per garantir que homes i dones gaudeixen d'igualtat d'oportunitats sense patir discriminació per qüestions de gènere, raça, religió o condició. A tal efecte, i per advocar per la diversitat, el respecte, la igualtat i la solidaritat en el desenvolupament de les activitats pròpies del centre.

En l'anàlisi qualitatiu s'ha comentat que en les reunions de Direcció s'ha parlat d'integrar el valor de la igualtat d'oportunitats, ja que el CRM té el compromís ferm a defensar i garantir la igualtat d'oportunitats entre les persones que formen part de la comunitat de persones investigadores i personal de suport a la investigació. Tant la gestió del funcionament intern del centre com la captació de talent extern es porta a terme des del respecte per l'equitat. Es determina que es volentat del CRM crear un entorn de treball inclusiu on es promogui la diversitat, portant a terme les accions necessàries a tal efecte de forma activa i de caràcter sistemàtic.

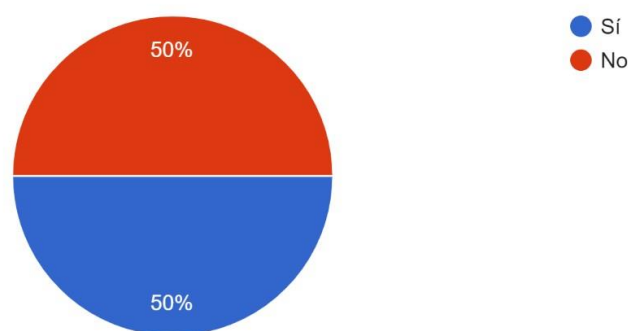
EL CRM aborda en cada àrea o departament la igualtat de gènere segons la sensibilitat de les persones que integren les diferents àrees. Té el compromís de contribuir a la igualtat real i efectiva entre homes i dones impulsant la diversitat en l'estructura dels seus equips de treball, per exemple en les activitats científiques organitzades pel CRM es fa especial incís en la necessitat d'incorporar una perspectiva de gènere en la formació dels comitès científics i del panell de persones que realitzaran les ponències. Així, el CRM té el compromís d'establir i desenvolupar polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar

directa o indirectament per raó de sexe o altres aspectes. El CRM vol establir la igualtat d'oportunitats com un principi estratègic de la seva política de Recursos Humans.

Quan es pregunta al personal de l'organització si sap quines implicacions té la implantació d'un Pla d'igualtat en l'organització, ha contestat que SI, un 50% i NO l'altre 50%. La meitat de la plantilla ha respòs de forma afirmativa, però cal tenir en compte que un 50% de les persones que han contestat l'enquesta desconeix les seves implicacions.

1. Sap quines implicacions té implantar un Pla d'igualtat a l'empresa?

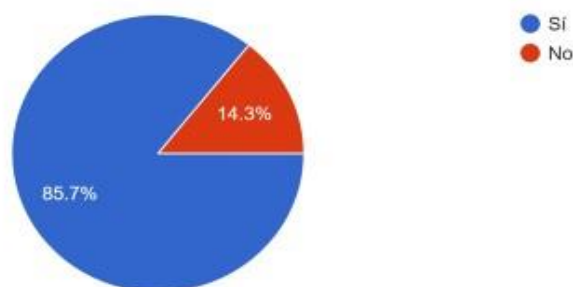
28 respostes



Quan es pregunta al personal si existeix igualtat d'oportunitat en l'organització, responen de forma afirmativa un 87,5% de les persones en contra del 14,3 % que considera que no existeix igualtat d'oportunitats al CRM. Es valora positivament que existeixi percepció d'igualtat en l'organització ja que més del 85% té percepció d'igualtat. Encara que el percentatge es baix, s'ha de tenir en consideració el 14% de persones que tenen percepció de que no existeix igualtat de tracte i oportunitats en l'organització, en els següents anàlisis i en les accions de futur.

2. Considera vostè que hi ha al CRM igualtat d'oportunitats i tracte per a Homes i Dones?

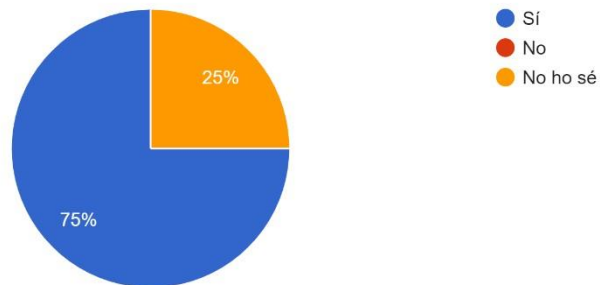
28 respostes



Quan es pregunta al personal si considera necessari implementar un Pla d'igualtat en l'organització un 75% contesta que SI enfront un 25% que NO HO SAP. Cal destacar que cap persona ha contestat que NO, per tant es valora de forma positiva el que l'organització desenvolupi un Pla d'igualtat en l'actualitat.

13. Considera vostè necessari implementar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a la vostra empresa?

28 responses



Per tant, es fa necessari la implementació d'un Pla d'igualtat pel conjunt de l'organització per gaudir d'un entorn de treball igualitari i equitatiu.

La valoració global dels àmbits d'actuació es concreta amb una descripció de punts forts i punts febles que els anomenarem accions de millora, es prioritzarà les accions de millora en la Pla d'acció final. En el següent quadre es poden identificar els resultats de la diagnosi de l'àmbit 1, la Política d'igualtat d'oportunitats:

AVALUACIÓ ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Establir un compromís de participació i implantació de la Igualtat d'oportunitats de gènere. 2. Crear un equip de treball (Comissió d'igualtat), que impulsi i coordini el procés i el seguiment de la implantació de el pla d'igualtat internament. S'estableix les reunions anuals realitzant una acta de totes elles. 3. Elaboració de el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. 4. Formació de la Comissió d'igualtat de gènere. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Previsió de recursos necessaris per a la implementació de Pla. Assignar pressupost a la Igualtat. 2. Fer difusió de les dades de la plantilla desglossades per sexe com a mesura de sensibilització a la igualtat de gènere. 3. Incorporar a el Manual de benvinguda / acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat. 4. Millorar la percepció d'igualtat entre la plantilla.

ÀMBIT 2: POLÍTICA D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RSC

Aquest àmbit es relaciona amb la política desenvolupada per l'organització, en matèria d'igualtat d'oportunitats, externament. Pretén valorar com l'organització contribueix a sensibilitzar i aconseguir la igualtat d'oportunitats en la societat, així com valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de l'organització.

El CRM té el compromís de millora contínua en els processos de gestió i qualitat. Totes les actuacions tenen la base en la sensibilitat de tenir una organització més responsable amb la societat. Tot i que no disposa d'un Pla de Responsabilitat Social Corporativa estandarditzat desenvolupa accions encaminades a cuidar l'entorn i les persones relacionades amb l'organització ja sigui mitjançant processos de qualitat en la selecció i gestió de personal o en accions de millora en la seguretat i salut en el treball.

El CRM pertany a l'Agència CERCA de centres de recerca patrocinada per la Generalitat de Catalunya. Constituïda com a fundació, va ser creada el 2010 per donar resposta a un dels compromisos formulats en el Pacte Nacional per a la Recerca i la Innovació: «L'Administració de la Generalitat crearà l'Agència de Centres de Recerca de Catalunya a partir de recursos existents per tal de respondre a les necessitats específiques i singulars que representa el desenvolupament, el seguiment i el finançament estructural dels centres de recerca catalans. >>

El col·lectiu de centres CERCA reconeix que la diversitat cultural, demogràfica i social, i concretament la diversitat de gènere, incrementa la qualitat de la investigació i contribueix a la seva excel·lència. Equips de treball diversos generen més innovació, idees més efectives i viables, plantegen enfocaments alternatius i incrementen l'anàlisi crítica. Per als centres CERCA la diversitat i la igualtat d'oportunitats és, a més, un valor de justícia social i un factor de competitivitat.

L'any 2014 el Centre de Recerca Matemàtica va manifestar el seu compromís de seguir els valors expressats en la Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la contractació d'Investigadors / es, i va iniciar el procediment per a l'obtenció de el segell d'excel·lència en la gestió dels recursos humans per a investigadors (HRS4R). Aquest procediment inclou l'anàlisi de les pràctiques dutes a terme en el centre en comparació a les recomanades per la Comissió Europea i la identificació i eliminació de les deficiències detectades, en aspectes referents al benestar professional de la seva plantilla, l'adquisició de competències i oportunitats de formació, i el suport al desenvolupament de la seva carrera professional. El segell va ser atorgat al CRM per la Comissió Europea el 2015 després de la valoració positiva de les polítiques proposades pel centre, i representa un factor de prestigi pel CRM per fomentar la col·laboració amb la comunitat investigadora internacional i l'atracció de talent global. La implantació d'aquest pla d'igualtat i diversitat s'alinea perfectament amb els objectius descrits en matèria de gestió dels recursos humans investigadors per a la Comissió Europea.

El CRM col·labora en projectes amb l'objectiu de millorar la salut humana, en àrees com càncer i malalties infeccioses. Aquest tipus de projectes interdisciplinaris és analitzat per un comitè ètic (Universitat Autònoma de Barcelona per voluntaris; el de l'institut de recerca hospitalari associat

amb la col·laboració per a les mostres humanes i experimentació animal) que analitza la idoneïtat del disseny, mètodes i processos així com l'impacte en el/la pacient, els animals o voluntaris sans. En el cas dels bancs de mostres, sang i teixits, els procediments són aproximadament iguals.

L'objectiu de CRM és la millora de la investigació i la formació avançada en Matemàtiques i transferir el coneixement matemàtic i la tecnologia a la societat. Aquesta extensió a la societat fa possible que el CRM integri en la seva organització els valors i la sensibilitat de millorar la qualitat de l'activitat investigadora definint un marc d'actuació ètic i legal en el que treballa en la recerca. La Guia de Bones Pràctiques ha estat elaborada i consensuada pel Comitè Estratègia de Recursos Humans (HRS), el Comitè Científic Intern (CCI) i el director del CRM.

L'objectiu és que el personal del CRM estigui compromès amb els valors ètics de l'organització. El CRM es reserva el dret de suspendre l'activitat de la persona investigadora si considera que ha tingut una conducta professional irresponsable. Com a mesura de compromís social, el personal investigador s'ha d'assegurar que les seves recerques es posin a l'abast, entre altres, de la ciutadania en general, amb una forma i llenguatge comprensible fora de l'àmbit acadèmic, afavorint una major implicació i col·laboració mútua entre la "recerca" i la "ciutadania".

Els aspectes ètics i professionals estan recollits en el Pla d'acció, en referència a la difusió hi ha un principi ètic que expressa que per damunt de tota recerca, estan els principis ètics expressats en les declaracions internacionals.

Tanmateix, el CRM vigila pel compliment en la recerca i tractament de dades de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Aquesta llei afecta tant a les dades administratives i de recerca i formació del CRM, com a les dades estadístiques explotades en la recerca. Situació que es fa més complexa, quan les dades provenen dels anomenats "Països tercers" ("Third Countries"), en poder tenir legislacions que no vetllen o vetllen en menor mesura, pel principi ètic.

La Comissió Europea també vetlla pel compliment dels principis ètics en la recerca. En aquest aspecte, tot investigador/a ha d'explicitar les mesures que aplicarà per no incórrer en cap tema de la "Ethics issues table" d'H2020. En cas de dubtes es poden dirigir a la "Comissió d'Ètica i Experimentació Animal i Humana" de la UAB.

Com succeeix en molts altres àmbits de la recerca científica a Catalunya, i especialment en el cas de les ciències CTEM (acrònim que serveix per designar les disciplines acadèmiques de ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques), el CRM s'evidencia en la seva composició i en les activitats que organitza i acull una menor presència de dones. Es pot apreciar una certa paritat entre homes i dones a l'estadi d'accés a la carrera científica, però just a l'acabar el doctorat comença el desequilibri de gènere en detriment de les dones fins arribar a representar aproximadament d'un 25% en els llocs de màxima responsabilitat científica (investigadores principals). En aquest sentit, la manca de representació en posicions de responsabilitat i de direcció és, sense cap dubte, el major repte a superar. El CRM mostra una major diversitat entre persones investigadores que es troben en estadis inicials de la seva carrera, i no obstant això aquesta diversitat no

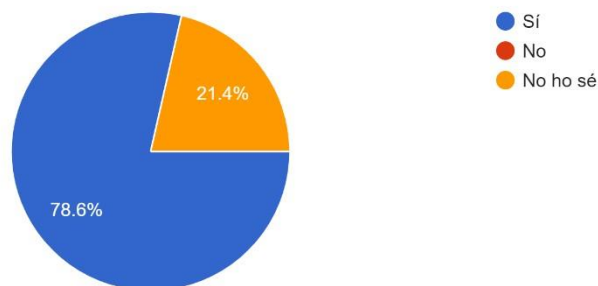
es veu reflectida en estadis més avançats (actualment, cap dona ocupa el càrrec d' IP, per exemple).

L'organització compleix amb la Llei LISMI "Llei General de Discapacitat" que imposa a les empreses de més de 50 o més treballadors/es reservar una quota del 2% de la seva plantilla, a favor de treballadors/es amb algun tipus de discapacitat. El CRM contribueix a la integració laboral de persones que tenen algun tipus de discapacitat. Des del 2006 l'organització té contractada una persona gràcies a l'acció i col·laboració de la Fundació Aura.

A destacar que en la recerca biomèdica dins del centre s'ha de basar en els postulats ètics d'autonomia i de principi de benefici reconeguts universalment. El principi d'autonomia ha de respectar especialment les persones disminuïdes, de les quals responen els seus tutors/es.

Quan es pregunta al personal sobre si en l'organització es treballa amb persones amb discapacitat o en situació de risc d'exclusió. Les respostes afirmatives arriben al 78,6%, i, les persones que no saben són el 21,4%. Per tant al CRM existeix percepció de que es tenen en compte perfils que poden patir alguna forma de discriminació i que l'organització es responsable amb la societat, en matèria de sensibilització, acceptació i contractació de persones que poden tenir barreres d'integració en l'àmbit laboral.

3. Es treballa a la vostra empresa amb persones amb discapacitat o en situació de risc d'exclusió?
28 responses



L'avaluació de l'àmbit de Política d'impacte a la societat i de Responsabilitat social corporativa queda resumida en el següent quadre, ressaltant els Punts Forts que l'organització té i també les propostes de millora, que es convertiran en Accions de Millora.

AVALUACIÓ ÀMBIT 2: POLÍTICA D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RSC	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Disposar de Codi de conducta (ètic) i Guia de Bones pràctiques. 2. Segell d'excel·lència en la gestió dels recursos humans per a investigadors (HRS4R). 3. Percepció entre la plantilla que l'organització és responsable amb la societat en matèria d'atendre col·lectius desfavorits. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, Organitzacions públiques). 2. Participar i fer difusió de l'existència de el Pla a agents externs a l'organització (empreses proveïdores, col·laboradores i clientela) per fomentar la igualtat d'oportunitats en el tracte amb agents externs. 3. Fer difusió de les dades de la plantilla desglossats per sexe (intranet, web, esdeveniments) com a mesura de sensibilització a la igualtat de gènere. Transformació de la cultura integrant la perspectiva de gènere. 4. Emfatitzar el paper de la dona en l'àmbit de científica i recerca (presentacions, congressos, esdeveniments, formació). Canvi cultura organitzativa. 5. Accions conjuntes amb organitzacions que pertanyin al CTEM. 6. Motivar en escoles i instituts la presència i protagonisme de les ciències i en especial les matemàtiques pel futur de l'alumnat. 7. Oferir metodologies, recursos, coneixements matemàtics per la realització d'estudis de gènere (salut, educació, societat, entre altres).

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ IMATGE I LLENGUATGE

Aquest àmbit es relaciona amb la comunicació tant interna com externa de l'organització, és a dir, tenint en compte tant el llenguatge com la imatge de l'organització. Valora si s'ha comunicat bé la realització del Pla d'igualtat, la visibilitat de la feina de les dones i la seva contribució als resultats i èxits organitzatius. Valora la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant en l'àmbit intern, en el llenguatge utilitzat en la documentació escrita i en la comunicació oral en actes i reunions, com en l'extern, en la publicitat que fa l'organització dels seus productes o serveis.

El CRM disposa d'una guia d'usos no sexistes de la llengua, per tal de que els textos produïts al CRM no mostrin usos discriminatoris de la llengua en matèria de gènere. Entenem per usos sexistes els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones. Tanmateix d'evitar usos androcèntrics o aquells que encobreixen o fan difícil donar visibilitat a un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones. El CRM utilitza com a text de referència la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya* elaborat per El Servei de Recursos Lingüístics de la Direcció General de Política Lingüística que es pot trobar a la web del centre:

<http://www.crm.cat/en/About/General/Documentation/Documents/Guia%20d%27usos%20no%20sexistes%20de%20la%20llengua.pdf>

Per avaluar aquest àmbit s'ha revisat la pàgina web i diferents documents que genera l'organització. S'ha fet una revisió del llenguatge escrit i les imatges utilitzades en la pàgina web de CRM.

El llenguatge escrit és correcte gairebé en la totalitat de la web, però en algunes parts s'han trobat algunes incorreccions d'utilització de llenguatge sexista que s'expressen a continuació, a manera d'exemple:

- En la Presentació es pot trobar aquest escrit: www.crm.cat

- Atraure matemàtics reconeguts al sistema català de recerca i innovació, millorar la recerca interdisciplinària col·laborativa

- Donar suport a la comunitat local en l'àmbit internacional, convidant investigadors visitants de tot el món i organitzant esdeveniments científics de diversos formats.

La paraula "matemàtics" està en masculí, només permet visualitzar a homes que es dediquen a les matemàtiques, no dones. També, l'expressió "investigadores visitants" no es correcte. Hauria de dir per exemple personal matemàtic i investigadors/es visitants...

- També en la pàgina web <http://www.crm.cat/en/Research/Pages/default.aspx> es pot trobar la següent expressió:

"..Els estudiants de mestratge i doctorat estan registrats en els programes corresponents a les diferents universitats.

“Els estudiants” no es correcte, hauria de dir: L'estudiantat, l'alumnat.

- En la Guia de bones pràctiques podem llegir:

4.

RECERCA EN ÉSSERS HUMANS. Cada cop més, els nostres investigadors poden tenir l'oportunitat de col·laborar o liderar projectes vinculats amb la salut humana.

“Els nostres investigadors”, no és correcte. Hauria de dir investigadors/es o equip investigador,

- En la guia de bones pràctiques
<http://www.crm.cat/en/About/General/Documentation/Documents/GuiaBonesPractiquesCRM.pdf>

En apartat de Condicions econòmiques, es pot llegir:

“..El investigador principal i la institució...”

Hauria de dir “El/la investigador/a principal”, ja que no dona lloc a pensar que aquest rol o categoria professional, només pugui ser ocupat per un home.

Cal ressaltar i es valora de forma molt positiva que en la pàgina web es trobi un apartat dedicat a les dones matemàtiques:

<http://www.crm.cat/en/Publications/Pages/WomenInMathematics.aspx>

En aquest apartat es descriu la dificultat de trobar dones amb aquest perfil, dona dades estadístiques i fa referència al desenvolupament d'un Pla d'igualtat.

MUJERES EN MATEMATICAS



A destacar també un vídeo que es pot visualitzar en la pàgina web. El vídeo ha estat preparat per la institució CERCA i tracta sobre el biaix de reclutament en els instituts d'investigació.

El siguiente video, preparado por la institución CERCA, trata sobre el sesgo de reclutamiento en los institutos de investigación



En el mateix apartat de la pàgina web, es troba un espai anomenat “Dones en la ciència: explore los datos”

Aquesta eina interactiva presenta les últimes dades disponibles per països en totes les etapes de desenvolupament. Produïda per el “Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS)”, la eina permet explorar i visualitzar bretxes de gènere en la carrera d’investigació, des de la decisió d’obtenir un doctorat fins els camps de la ciència que persegueixen les dones i els sector en els que treballen.

- A la pàgina web podem trobar informació de la situació de les dones investigadores. www.crm.cat

“Only 30% of the world's researchers are women. As a growing number of women are enrolling in college, many choose not to participate at the higher levels required for a research career. But a closer look at the data reveals some surprising exceptions. For example, in Bolivia, women represent 63% of researchers, compared to France with a rate of 26% or Ethiopia with 8%.”

“Numerous studies have found that women in STEM fields publish less, are paid less for their research, and do not progress as much as men in their careers. However, there is very little data at the international or even national level that shows the extent of these disparities. Through SAGA, the UIS is working with partners in countries and regional organizations to develop a set of tools that includes methodologies, indicators and frameworks to produce more accurate data and make better use of existing information.”

Comunicació escrita

Cal destacar que el Conveni Col·lectiu el que està adscrit el CRM no utilitza un llenguatge neutre, encara que les categories professionals, si que estan escrites tenint en compte el masculí i femení.

En el conveni col·lectiu estatal. "Conveni Col·lectiu d'àmbit estatal per als centres d'educació universitària de 4 de juliol de l'any 2012".

Hi ha diferents apartats on s' utilitza un llenguatge correcte, como per exemple *el personal*, per referir-se als *treballadors i treballadores*, també *les persones* per no utilitzar un gènere masculí. S'utilitza l'expressió "personal investigador". Però en alguns apartats com per exemple en la Modalitat de contractació no s'utilitza un llenguatge correcte i lliure de discriminació. A tall d'exemple:

Modalidades contractuales.–Las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes:

- a) contrato predoctoral;
- b) contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación;
- c) contrato de investigador distinguido.

Hauria de posar "*contrato de investigador/a distinguido/a*", si no es sobre entén que no pot ocupar aquest tipus de contracte una dona.

- El personal docente-investigador disfrutará de los mismos días de descanso que disfruten los alumnos según disponga el calendario escolar

"los alumnos" no es correcte. Hauria de posar l'alumnado o las y los alumnos.

Imatge

El CRM cuida la seva imatge i te en compte la visibilització de dones en el seu equip de treball i en projectes i serveis que desenvolupa.

A mode d'exemple en la pàgina web es troba aquesta imatge, que intenta explicar qui forma part de l'organització, en la imatge es poden veure homes i dones, i reflexa la realitat de que en ICRM hi ha dones i homes treballant.

Cal ressaltar que hi ha poques imatges en la pàgina web. S'hauria de potenciar les imatges amb dones que tenen un paper protagonista dins el CRM tant com a ponents en Congressos, exercint de docents dins aules o en reunions de treball o equip de recerca.



Comunicació escrita interna i externa

S'han revisat i avaluat alguns documents interns i externs (cartes, comunicacions, emails). L'organització utilitza un llenguatge inclusiu, lliure de connotacions sexistes, però no es té en compte en tota la documentació, tal com es detecta en l'anàlisi i s'explica tot seguit.

- A tall d'exemple s'ha escollit un email, de forma aleatòria, per tal d'analitzar el llenguatge utilitzat. Aquest email ha estat enviat a tot el personal

Benvolguts i benvolgudes **(English below)**,

Aquesta setmana, com ja sabeu, hem començat una nova etapa anomenada "Nova normalitat". Amb aquest motiu, l'escenari que teníem previst al nostre Pla de Contingència pel setembre s'avança al 25 de juny, tot continuant amb recomanacions de mesures preventives i organitzatives per tal de minimitzar el risc de contagi al lloc de treball.

Us informem que per a poder accedir físicament al centre ja es pot fer de igual manera que abans de l'estat d'alarma; tot i així, per un tema de control d'accessos i entrega d'elements de protecció, haureu de continuar emplenant el formulari d'accés al centre. Aquest formulari serà enviat cada dilluns per l'administració del centre i s'haurà de respondre obligatòriament abans del diumenge de la mateixa setmana a les 19:00 hores especificant els dies i hores de treball presencial al centre.

- <https://forms.gle/eHKovbWmY6EKFG536>

Heu de saber que des del centre continuem mantenint la recomanació de fer teletreball, però en aquesta etapa ja no hi haurà un límit de dies de presencialitat a la setmana, podreu anar-hi, si així ho considereu, tots els dies de la setmana de dilluns a divendres.

Per últim, recordar-vos que la capacitat del centre a partir del 25 de juny (com s'especifica al Pla de Contingència pel setembre) s'estableix en un 70% del màxim, que equival a 63 persones. Un cop arribem a aquest nombre, ningú més hauria d'accedir al centre.

Us tornem a enviar el pla de contingència. De moment mantenim les capacitats màximes de les aules, sales polivalents i auditori, tot i que seran revisades pel setembre.

S'utilitza de forma correcta el *Benvolgut i benvolgudes*, com a salutació i inici de la comunicació. També tot el redactat està correcta, ja que utilitza la segona persona del plural (*vos/vosaltres*) que inclou a *tothom*, sense distingir el sexe femení o masculí. Aquesta comunicació està escrita tenint en compte el llenguatge inclusiu o neutre.

- A mode d'exemple, es revisa el Pla de difusió i en el primer apartat és troba "Atraure matemàtics"

PLA DE DIFUSIÓ
CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA



01

::: Introducció

El CRM, creat l'any 1984, té com a missió "la millora de la investigació i la formació avançada en Matemàtiques, en col·laboració amb universitats i altres institucions de recerca a Catalunya".

Això es concreta en tres aspectes:

- Atraure matemàtics reconeguts al sistema català d'R+D, millorar la recerca interdisciplinària col·laborativa i promoure la formació en recerca a tots els nivells.

Atraure matemàtics reconeguts al sistema català d'R+D, millorar la recerca interdisciplinària col·laborativa. Pot donar entendre que només vol atraure homes i no dones.

Comunicació interna i externa

Comunicar l'existència d'un Pla d'igualtat entre dones i homes, ha d'ajudar a la conscienciació i participació de la plantilla en les polítiques d'igualtat que s'aniran desenvolupant. També pensar en les empreses i organitzacions en que col·labora i es relaciona el CRM, i poder compartir i a la vegada convidar a que siguin organitzacions equitatives, donant exemple a la societat.

El correu electrònic, es un altre canal de comunicació utilitzat en l'organització, en l'àmbit intern i extern. També les reunions dels diferents departaments i grups d'investigació serveixen com a via de comunicació. També els Butlletins i presentacions que es realitzen dins de l'organització s'utilitzen per realitzar comunicacions generals. En l'actualitat s'està estudiant si podria se un canal de comunicació la nòmina mensual, per fer comunicacions més individualitzades.

Com a vies de participació de la plantilla, el CRM realitza:

- ❖ Reunions trimestrals amb el Personal Administratiu i Serveis. PAS
- ❖ Reunions mensuals del diferents departaments

- ❖ Reunió anual de la totalitat del personal.
- ❖ Reunions periòdiques (cada 3 o 4 mesos) IP's.
- ❖ Reunió anual del comitè científic
- ❖ Reunió quinquennal per realitzar l'avaluació CERCA

Cal ressaltar que el CRM disposa d'un Pla de Comunicació. La pàgina web, es una eina de comunicació important, està renovada i periòdicament s'actualitzen els continguts de la pàgina web del CRM. La pàgina web aporta informació sobre les persones, les línies de recerca, els projectes, la docència, els diferents esdeveniments científics i les activitats organitzades o en les que participen membres del Centre així com informes, memòries de resultats i publicacions. Aquesta informació nodreix el Butlletí informatiu setmanal (weekly newsletter), les xarxes socials del CRM i la Memòria d'Activitats anual. Alguns grups de recerca tenen les seves pròpies pàgines web o blogs i també n'hi ha a nivell personal.

El CRM recull les reivindicacions de la plantilla i cal ressaltar que el personal demana millores en la distribució de la jornada laboral per tal de facilitar la conciliació entre la vida personal i laboral. La renovació d'equips informàtics. Fomentar la formació. Incentivar la millora de la vida saludable del personal així com millorar la conscienciació de la sostenibilitat en el Centre i accions socials com atenció mèdica a les instal·lacions del CRM. Tot aquest conjunt de demandes fa pensar que la comunicació dins l'organització es fluida i arriba a la direcció.

També, la comunicació a les xarxes socials, la participació del CRM, concretament a Twitter s'ha iniciat el 2016. Es preveu que les conferències realitzades en el CRM, s'editin i puguin visualitzar-se a través d'un canal YouTube del CRM. La pròpia activitat del CRM aporta molts continguts a les xarxes: publicacions; aportacions a congressos; participació en els mitjans de comunicació, entre altres.

Cal ressaltar que s'ha realitzat una campanya de sensibilització de temes d'igualtat de gènere, s'ha fet difusió de la campanya "Bias in recruitment in research institutes" impulsada per la institució CERCA.

El CRM disposa d'un Arxiu fotogràfic, audiovisual i de presentacions del CRM des dels seus inicis disposa d'un arxiu que reflecteix la història del Centre. Al 2011 es va establir un arxiu audiovisual amb les gravacions de les principals conferències impartides al CRM. Es preveu que durant el 2018, el canal Youtube (o equivalent) del centre estigui operatiu amb la finalitat de difondre alguna de les intervencions de ponents convidats en els cicles de conferències del CRM. Totes les presentacions (PowerPoint) de seminaris i conferències realitzades en el CRM es guarden en un repositori quan així s'autoritza.

L'ús de el llenguatge i iconografia no sexista

El llenguatge és una adquisició cultural, és l'instrument a través del qual expressem els nostres pensaments, les nostres idees i la nostra forma de concebre el món, i és, per tant, el reflex de la

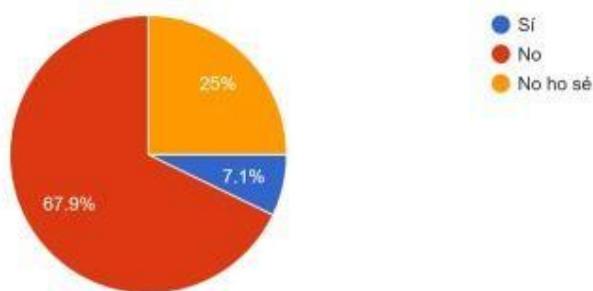
cultura d'una societat en un determinat moment. Si el llenguatge és sexista, tendeix a la perpetuació de valors i estereotips que perjudiquen la igualtat real i la visibilització de les dones.

L'ús no sexista de el llenguatge és un de les accions, com a instrument, que les organitzacions poden i han d'utilitzar per promoure de manera efectiva la igualtat real de la dona a l'entorn laboral. Per a això s'ha recollit diversos punts de millora que queden reflectits en l'avaluació de l'àmbit de la comunicació, imatge i llenguatge.

Quan es pregunta al personal sobre si considera que el llenguatge i les imatges que utilitza l'organització en les seves comunicacions internes i externes són de caràcter discriminatori respecte la dona. Les respostes són que NO en un 67,9%, contestes que SI un 7,1% i un 25% contesten NO HO SE, més del 65% de les persones que han contestat l'enquesta estan d'acord en que el CRM cuida el llenguatge i la imatge i no existeix cap tipus de discriminació.

6. Considera vostè que el llenguatge i les imatges que utilitza la vostra empresa a les seves comunicacions internes i externes és de caràcter discriminatori respecte a la dona?

28 responses



AVALUACIÓ ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mostra en imatges la presència de dones en el seu equip. 2. Utilització d'un llenguatge neutre en les cartes, correus electrònics i altres comunicacions tant internes com externes. 3. Existència d'una Guia de llenguatge neutre 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en el tracte amb clientela, empreses proveïdores i / o col·laboradores (carta de comunicació). 2. Millorar el llenguatge i utilitzar un llenguatge neutre i lliure de sexismes a la pàgina web. 3. Formació per a tota la plantilla en la utilització d'un llenguatge no sexista. 4. Visualitzar mitjançant imatges, les dones del centre de Recerca. 5. Pla de Comunicació intern per informar de la implantació de el Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla. Difusió de el Pla. 6. Recollida de notícies, articles d'interès, referents a temes d'igualtat per compartir amb tot el personal, especialment aquelles referides a la situació de la dona en el sector.

ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT

Aquest àmbit analitza la posició que ocupen les dones en l'empresa i com es distribueix el personal entre els diferents llocs de treball, nivells i categories. Valora si l'organització disposa d'informació del personal per sexe, edat, nivell educatiu i formació. Es comprova que les dones estan representades en tots els llocs de treball, les unitats i les categories de l'organització. Es valora la proporció de dones que hi ha a cada nivell de l'organització, comitès, consell d'administració, càrrecs directius i la representació legal de la Plantilla.

Dades de la Planta desglossades per sexe

Dones	%	Homes	%	Total
11	21,57%	40	78,43%	51

La plantilla de CRM és majoritàriament masculina, amb una presència del 21,57% de dones (11 dones) y el 78,43% d'homes (40 homes). Aquesta data confirma la tendència del sector on hi ha una major presència masculina. Ens trobem, per tant, davant una situació de desequilibri en la presència de dones i homes en l'organització, fruit de la masculinització de les ocupacions clau de l'activitat que es desenvolupa, on existeixen menys professionals del sexe femení.



Taula de distribució de la plantilla per edat.

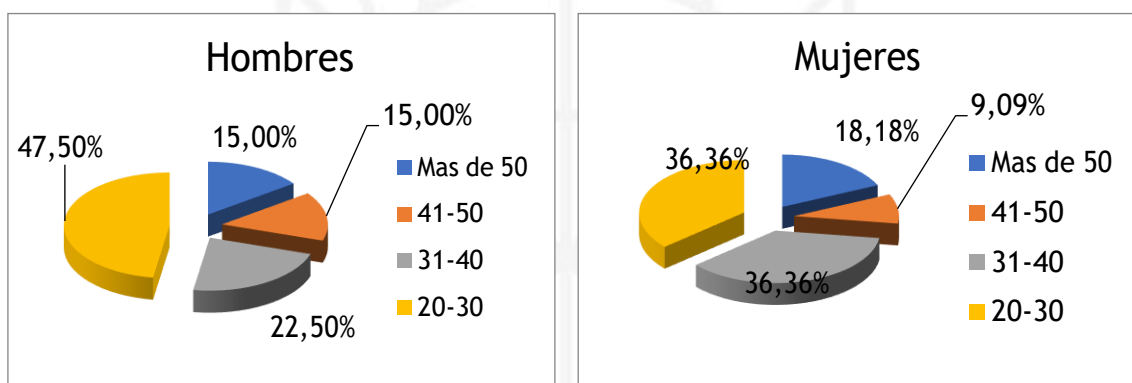
Edats	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	2	25,00%	6	75,00%	8
41-50	1	14,29%	6	85,71%	7
31-40	4	30,77%	9	69,23%	13
20-30	4	17,39%	19	82,61%	23
TOTAL	11	21,57%	40	78,43%	51

La plantilla de CRM està representada per professionals que es concentren, majoritàriament, en el tram d'edat de 20-30 anys i de 31-40 anys. Les 23 persones que estan en el tram d'edat de 20 a 30 anys, els homes representen el 82,61% (19 homes) i les dones el 17,39% (4 dones). Tal com es pot observar, en el tram on el personal és més jove, el percentatge d'homes és superior a la representativitat que hi ha a l'organització. En el tram de 31 a 40 anys, es troba el 69,23% de representació masculina (9 homes) i el 30,77% de representació femenina (4 dones).

Hi ha menys persones, en els trams de 41 a més edat, del total de persones que treballen a l'organització. El 85,71% d'homes tenen de 41 a 50 anys i el 14,29% de dones, és el tram on hi ha més representació masculina en comparació a la femenina, 6 homes i 1 dona.

En el tram de més edat de Més de 50 anys, hi ha el 75% d'homes i el 25% de dones, es a dir que d'un total de 8 persones, hi ha 6 homes i 2 dones.

En tots els trams d'edat hi ha més homes que dones, seguint la representativitat de persones que treballen en l'organització.



Si analitzem, en més detall, cada tram d'edat des de la perspectiva de gènere, s'observa que el major número de dones i homes es troben en el tram d'edat entre els 20 a 30 anys (36,36% de dones del total de dones i el 47,50% d'homes del total d'homes), per tant no existeixen diferències significatives de gènere, cal recordar que el 78,43% de la plantilla està representada per homes.

On es troba més diferència es en el tram d'edat de 31 a 40 anys (36,36% de dones del total de dones i el 22,50% d'homes del total d'homes) amb una diferència de 14 punts. En el tram de 20 a 30 anys també trobem una diferència més gran, el 36,36% de dones i el 47,50% d'homes, amb 10 punts de diferència. S'evidencia que la diferència més gran és troba en els trams de gent més jove on hi ha també la majoria de la plantilla. La diferència menor la troben el tram d'edat de Més de 50 anys amb un 18,18% de dones del total de dones i un 15% d'homes del total d'homes, en el tram de 41 a 50 anys el 15% d'homes del total d'homes i el 9,09% de dones del total de dones.

En conclusió: Plantilla masculinitzada, una menor representativitat de dones, el 21,57% enfront el 78,43% d'homes. I amb la generació més jove, amb un tram d'edat de 20 a 30 anys, també masculinitzada (82,61% d'homes i el 17,39% de dones). Cal pensar que el procés de representativitat igualitària pot ser lent si no es reverteix la situació i s'allunya de la

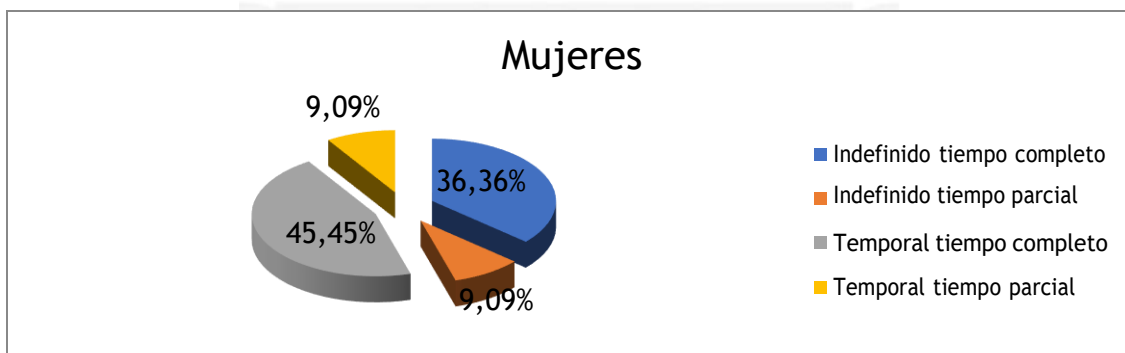
representativitat de la gent més jove, ja que està per sobre de la representativitat de tota la plantilla.

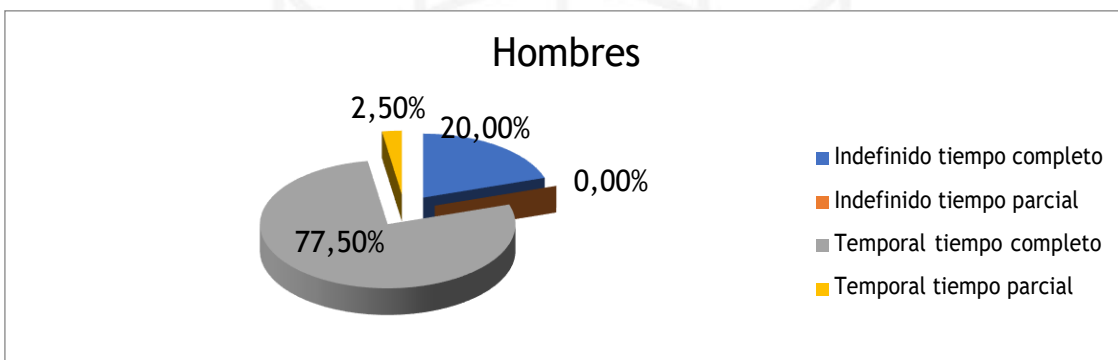
Taula de distribució de la plantilla per tipus de contracte

Tipo de contrato	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps completo	4	33,33%	8	66,67%	12
Indefinit temps parcial	1	100,00%		0,00%	1
Temporal temps completo	5	13,89%	31	86,11%	36
Temporal temps parcial	1	50,00%	1	50,00%	2
TOTAL	11	21,57%	40	78,43%	51

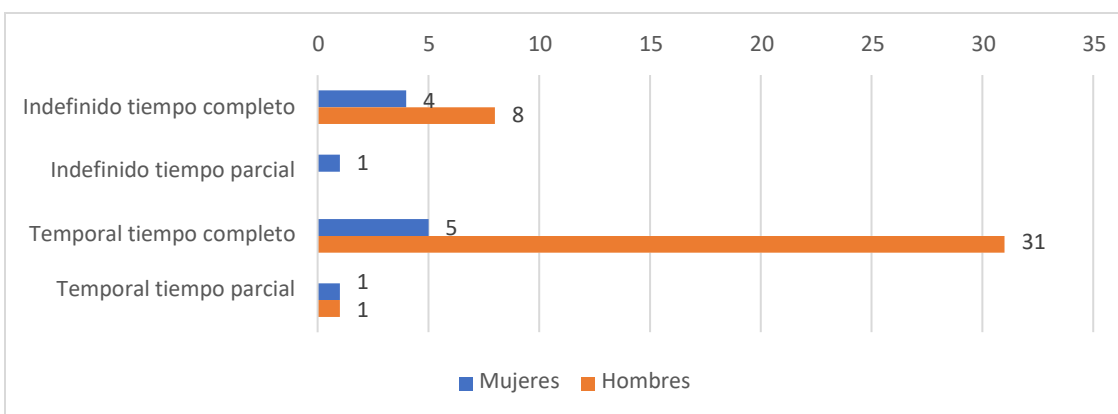
S'observa que CRM realitza una modalitat de contractació Temporal i a temps complet major en comparació a altres tipus de contractació. Tenen un contracte Indefinit a temps complet 4 dones (33,33%) i 8 homes (66,67%), es a dir 12 persones del total de la plantilla, el que representa un 23,53% del personal. Comentar que la política de contractació indefinida dona al personal seguretat, així com un nivell de compromís i sentit de pertinença a l'organització major que en altres modalitats de contractació. També de forma indirecta, la plantilla sent que pertany a una organització amb valors vinculats a l'equitat, per tant dotada de sensibilitat i motivació per treballar a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. S'observa que els contractes indefinits, encara que estan majoritàriament representats per homes, hi ha un percentatge de del 38,46% de dones, percentatge més alt de la representativitat de dones que hi ha al centre de recerca enfront el 61,53% d'homes (5 dones i 8 homes) però per sota la representativitat que tenen les dones a l'organització. També hi ha diferències en la contractació Temporal on hi ha 6 dones (15,75%) i 32 homes (84,21%) en comparació a la representativitat de l'organització

La contractació a temps parcial es més femenina que masculina. Hi ha 3 persones que disposen d'un contracte a temps parcial, hi ha 1 persona que té un contracte Indefinit i a temps parcial i és una dona (100%). En la contractació Temporal i a temps parcial hi ha paritat, hi ha 2 persones amb contracte Temporal i a temps parcial, un home i una dona, que representen el 50% de dones i el 50% d'homes que disposen d'aquest tipus de contractació.





Quan realitzem l'anàlisi de gènere, podem afirmar que existeix un major percentatge d'homes que tenen un contracte Temporal a temps complet, el 77,5% d'homes del total d'homes enfront el 45,45% de dones del total de dones. Hi ha una tipologia de contractació que és exclusivament femenina que és el contracte Indefinit a temps parcial, el 0% d'homes i el 36,36% de dones del total de dones que hi ha a l'organització.



En conclusió: S'aprecia que l'organització realitza una major contractació Temporal en comparació a la contractació Indefinida i la contractació a temps parcial recau sobre el gènere femení, en especial al contracte Indefinit a temps parcial, encara que només hi ha 1 dona.

Taula de distribució de la plantilla per antiguitat.

Antigüedad	Dones	%	Homes	%	Total
Mas de 30 años	1	100,00%	0	0,00%	1
21-30 años	0		0		0
11-20 años	2	50,00%	2	50,00%	4
0-10 años	8	17,39%	38	82,61%	46
TOTAL	11	21,57%	40	78,43%	51

S'observa que la majoria de la plantilla, un percentatge elevat, té una antiguitat menor a 10 anys, el 90% de la plantilla (8 dones i 38 homes). Aquest factor es podria fonamentar en el ràpid creixement de l'organització i, en conseqüència, a la necessitat d'ampliar la plantilla, durant aquest període l'organització ha anat incrementant els seus serveis i col·laboracions. És necessari destacar que hi ha paritat en la representació de dones i homes que fa de 11 a 20 anys que pertanyen a l'organització, 2 dones (50%) i 2 homes (50%), així com que hi ha 1 persona que fa més de 30 anys que forma part de l'organització i curiosament és una dona.

Cal destacar que no hi ha cap persona que porti entre 21 i 30 anys al centre de recerca. La majoria del personal fa menys de 10 anys que forma part de l'organització. El 82, 61% d'homes i el 17, 39% de dones.

En conclusió: S'observa un biaix de gènere favorable a l'home en lo relatiu a l'antiguitat i així mateix a una tendència a augmentar a mida que ens acostem a l'actualitat. Es curiós que la persona que porta més temps a l'organització sigui una dona, en una plantilla majoritàriament masculinitzada.

Taula de distribució de la plantilla per Categories professionals

Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
Mandos		0,00%	2	100,00%	2
Personal administratiu	3	60,00%	2	40,00%	5
Personal Investigació	5	13,51%	32	86,49%	37
Personal Tècnic	2	28,57%	5	71,43%	7
TOTAL	10	19,61%	41	80,39%	51

La denominació de les categories professionals analitzades corresponen amb el que està establert al Conveni Col·lectiu al que s'acull l'organització. S'observa que el personal està classificat en Personal Administratiu, d'investigació, tècnic i "Mandos".

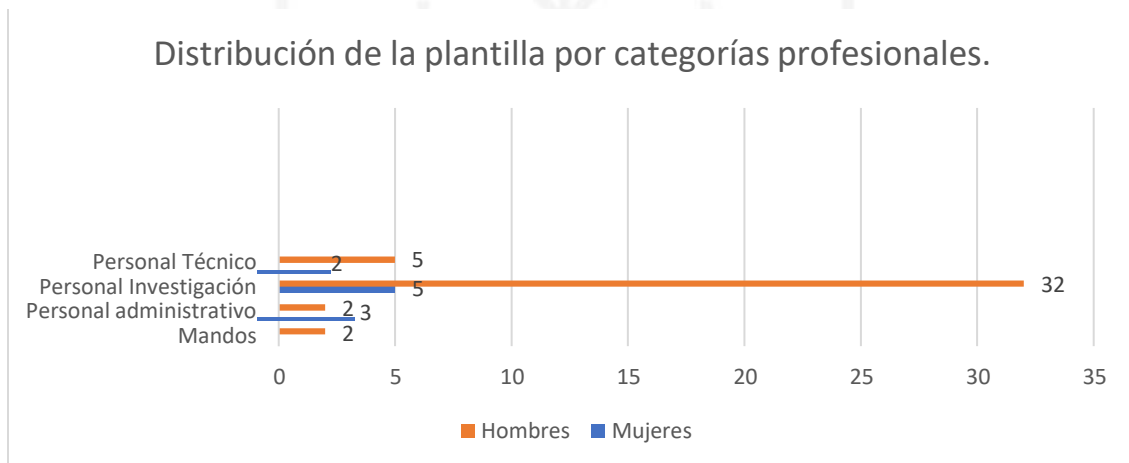
En la distribució de la plantilla del CRM, s'observa que no en totes les categories professionals hi ha dones i homes, ni es segueix els percentatges de representativitat global de l'organització on la dona té un 21,57% de presència.

En la categoria de "Mandos", hi ha 2 persones i són 2 homes (100%). En aquesta categoria professional es troba el gerent i el director del centre. Cal ressaltar que aquesta categoria professional no hi ha cap dona. El perfil professional en aquesta categoria professional, és on hi ha professionals de més responsabilitats dins l'organització.

En la categoria professional de Personal administratiu, es troba el personal de suport a la recerca sense especialització (secretaria de direcció, recepció, responsables d'activitats...). Hi ha 5 persones en aquesta categoria professional, 3 dones (60%) i 2 homes (40%). Quan es realitza l'anàlisi de categories professionals, les àrees d'administració, en tots els sectors estan ocupats majoritàriament per dones, sovint aquests llocs de treball estan associats a sous baixos i amb poca responsabilitat. Més endavant s'analitzaran aquestes variables.

El Personal d'investigació, és la categoria professional on es troben més persones, és el grup professional més nombrós, format per un perfil professional investigador, des d'estudiantat de doctorat, passant per postdoctorands/des i acabant amb investigadors/es principals. Hi ha 5 dones (13,51%) i 32 homes (86,49%). Hi ha una representativitat femenina baixa per sota la representativitat de l'organització.

La categoria professional de Personal tècnic, forma part de l'àrea de suport a la recerca i inclou personal amb responsabilitats especialitzades, com per exemple personal tècnic de laboratori, personal informàtic i personal de gestió de projectes. Hi ha 7 persones en aquesta categoria professional, 2 dones (28,57%) i 5 homes (71,43%). La representació femenina està una mica per sobre de la representativitat de les persones que treballen el centre de recerca.



Hi ha diferències de gènere en les categories professionals, quasi en totes hi ha més homes que dones, menys en la categoria professional de Personal administratiu. Cal ressaltar l'absència de dones en la categoria professional de "Mandos", perfil professional de més responsabilitat i on es prenen la majoria de les decisions de l'organització.

En conclusió: S'observa diferències de gènere analitzant la variable categoria professional, sobretot en la categoria professional més alta i amb responsabilitat, on no hi ha dones. La representació s'inverteix en la categoria professional de Personal Administratiu, on hi ha el 60% de dones. Més endavant, s'analitzarà si hi ha barreres o obstacles en la promoció de dones en llocs de responsabilitat i si s'està potenciant la captació de talent femení per alguns nivells o la diferència de gènere, té el seu origen en l'escassetat de dones en el mercat laboral en llocs de treball vinculats a alguns grups professionals.

Taula Categoria Professional i Nivell Estudis

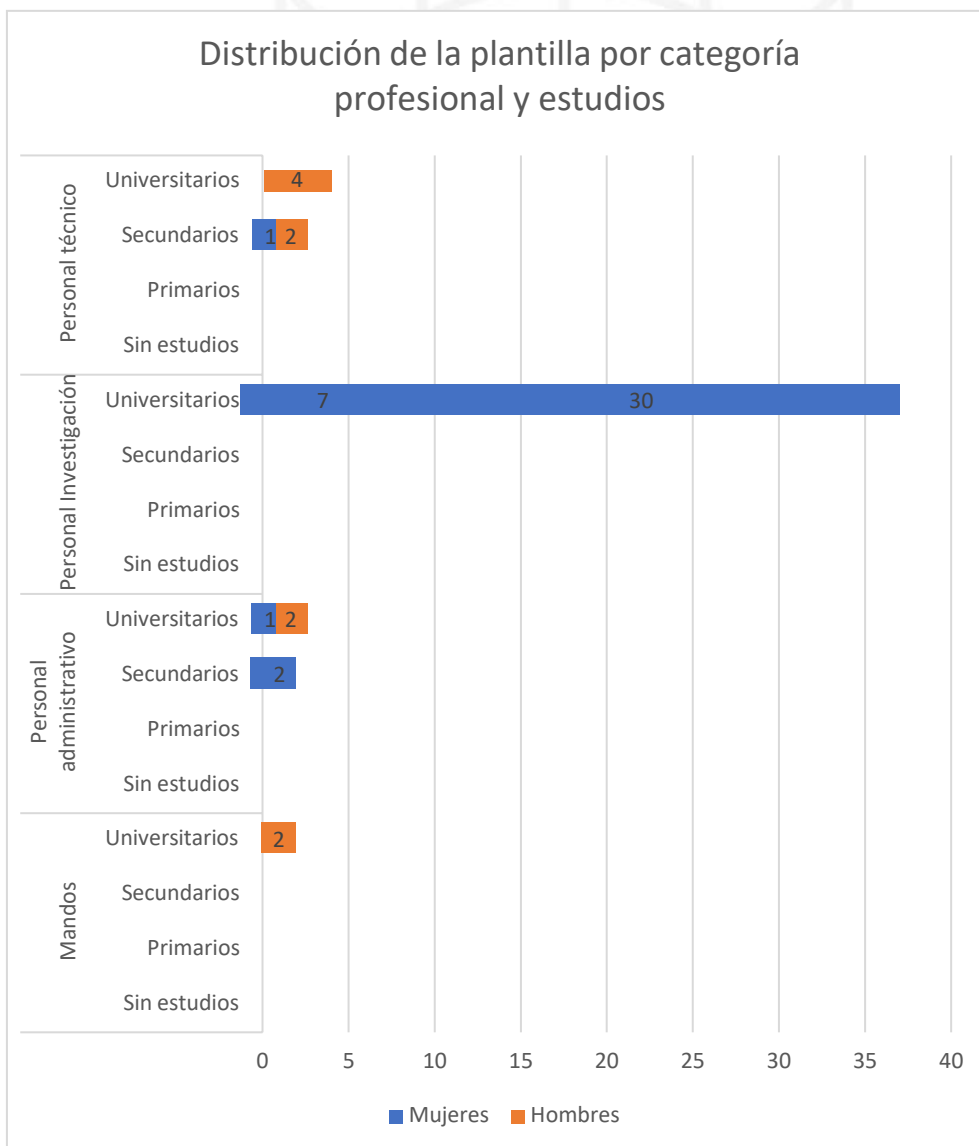
Categoria professional	Nivell de estudis	Dones	%	Homes	%	Total
Mandos	Sense estudis					
	Primaris					
	Secundaris					
	Universitaris		0,00%	2	100,00%	2
Personal administratiu	Sense estudis					
	Primaris					
	Secundaris	2	100,00%		0,00%	2
	Universitaris	1	33,33%	2	66,67%	3
Personal Investigació	Sense estudis					
	Primaris					
	Secundaris					
	Universitaris	7	18,92%	30	81,08%	37
Personal tècnic	Sense estudis					
	Primaris					
	Secundaris	1	33,33%	2	66,67%	3
	Universitaris			4		4
TOTAL		11	21,57%	40	78,43%	51

En CRM quasi tot el personal té estudis universitaris, el 90,19% de la plantilla. Realitzant l'anàlisi per gènere, el 17,39% de les dones i el 82,60% dels homes, tenen estudis universitaris. Tenen estudis secundaris el 9,80% de la plantilla, aquí s'inverteixen els percentatges, ja que el 60% de dones i el 40% d'homes tenen estudis secundaris en l'organització.

S'observa que tenen estudis universitaris des d'una perspectiva de gènere i tenint en compte el número de dones i homes que componen la plantilla, el 72,72% del sexe femení, es a dir, de les 11 dones que treballen a l'organització, 8 dones tenen estudis universitaris i el 95% d'homes, es a dir 38 homes del total dels 40 homes que treballen al centre de recerca.

En referència als estudis secundaris. De les 11 dones que hi ha a l'organització, 3 dones tenen estudis secundaris, el que representa un 27,27% de dones i dels 40 homes que hi ha a l'organització, 2 homes tenen estudis secundaris, el que representa un 5% del total d'homes.

En l'organització no existeixen ningú amb estudis primaris.



Quan analitzem el nivell d'estudis i les categories professionals, s'observa que en totes les categories professionals hi ha personal amb estudis universitaris. També ressaltar que no hi ha cap persona que treballi al CRM que no tingui estudis o estudis primaris.

En la categoria professional de Personal d'investigació és on hi ha més nombre de persones treballant, totes tenen estudis universitaris, el 18,92% de representació femenina (7 dones) i el 81,08% de representació masculina (30 homes).

El Personal tècnic, hi ha 4 persones amb estudis universitaris, el 100% d'homes. Hi ha 3 persones amb estudis secundaris, 1 dona (33,33%) i 2 homes (66,67%).

El Personal administratiu hi ha 5 persones, 2 dones amb estudis secundaris (100%) i 3 persones amb estudis universitaris, 1 dona (33,33%) i 2 homes (67,67%).

En la categoria professional de "Mandos" totes les persones tenen estudis universitaris, 2 homes (100%).

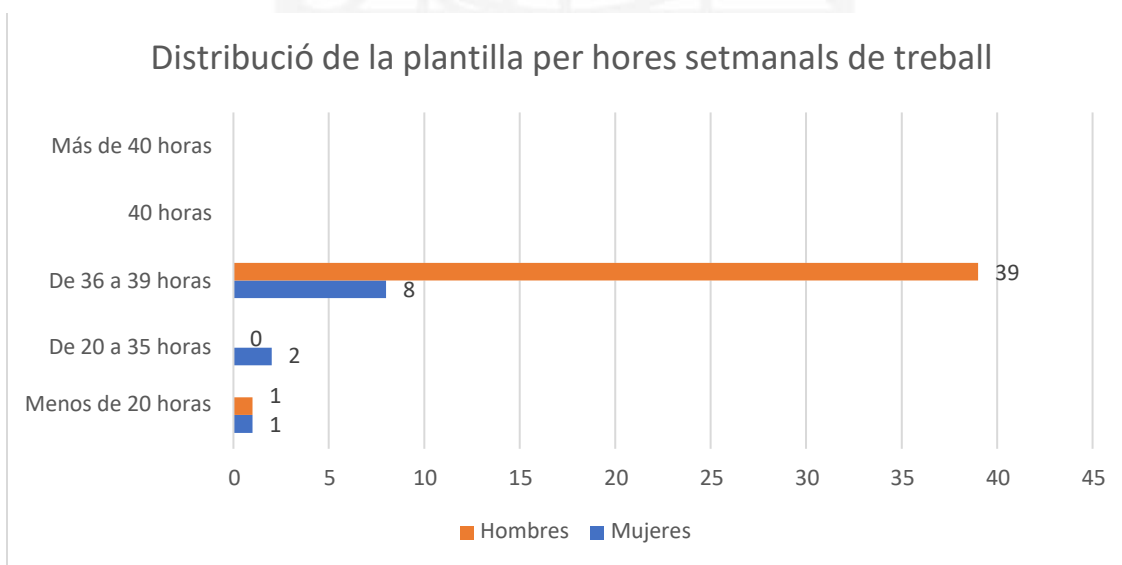
A Espanya, segons dades disponibles (EPA, 2018), el 52% de les persones amb titulació de nivell superior, són dones, i el 48% són homes, Es a dir, que hi ha més dones amb estudis universitaris que homes. A més, en general, el nivell formatiu de les dones s'ha elevat considerablement. Les dones estan cada vegada més preparades, però la presència d'homes en llocs de decisió o responsabilitat, actualment, segueixen essent una realitat. En l'àmbit de la ciències i carreres tècniques i en especial les matemàtiques, les titulacions universitàries tenen una alta representació masculina.

Conclusió: En el CRM la majoria de les persones tenen estudis universitaris, el 90,19% de la plantilla. El 17,39% de dones (8 dones) i el 82,60% d'homes (38 homes). Hi ha més homes que dones amb estudis universitaris, una part menys majoritària de la plantilla tenen estudis secundaris, el 9,80% del personal, El 60% de dones i el 40% d'homes.

Taula de distribució de la plantilla per hores setmanals de treball

Número de hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	1	50,00%	1	50,00%	2
De 20 a 35 hores	2	100,00%	0	0,00%	2
De 36 a 39 hores	8	17,02%	39	82,98%	47
40 hores					
Més de 40 hores					
TOTAL	11	21,57%	40	78,43%	51

La majoria de les persones realitzen una jornada de 36 a 39 hores setmanals, seguint l'establert al conveni col·lectiu, amb una representació del 17,02% de dones i el 82,98% d'homes. On existeixen diferències de gènere es en jornades inferiors al que marca el conveni, es a dir, en jornades parcials, on hi ha el 100% de dones i cap home. Hi ha dos dones que realitzen una jornada inferior a les 20 hores i 1 dona (50%) i 1 home (50%) que realitzen una jornada inferior a les 20 hores.



Tot i que la dona està present al mercat laboral, la incorporació a l'àmbit laboral no porta aparellada una redistribució de les tasques domèstiques a la unitat familiar, moltes dones han de suportar una doble càrrega, la cura de les persones dependents (descendents, ascendents) així com la contribució retributiva a la unitat familiar. Dades sobre els usos de el temps, ens recorden que les dones catalanes i espanyoles s'encarreguen diàriament, durant gairebé quatre hores i mitja, de les tasques de la llar i de la cura dels menors, majors o familiars dependents. Per contra, els homes que s'ocupen de les tasques domèstiques només dediquen dues hores i mitjans del seu temps.

Tenint en compte aquests obstacles amb què es troben la majoria de les dones i que responen a una realitat social que excedeix la responsabilitat pròpia de l'organització.

Al CRM hi ha més dones que homes que realitzen una jornada parcial. Cal suposar que l'organització sent conscient de la realitat de la doble càrrega abans comentada, en l'assignació de la jornada, prioritza que les persones de l'organització amb responsabilitats en l'àmbit familiar pot optar per la jornada de treball més adaptada a les necessitats de conciliació. Sempre tenint en compte que una jornada de treball inferior, suposa menys dedicació a la carrera professional, menor retribució, menor cotització, entre altres implicacions a tenir en compte. Més endavant en l'àmbit de conciliació s'analitzarà el nombre de descendents, si pot aportar una anàlisi més profunda de la jornada laboral i la representativitat.

En conclusió: Hi ha un percentatge major de dones que treballen una jornada inferior de 36 a 39 hores, que estableix el conveni col·lectiu com a jornada laboral en comparació amb els homes. Ressaltant que no hi ha cap home que treballi una jornada inferior de 20 a 35 hores. Recordar que una jornada de treball inferior en hores, suposa una dedicació menor a la carrera professional i menor retribució entre altres implicacions.

AVALUACIÓ ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. La majoria de les persones tenen estudis universitaris. (90%). Les dones representen el 17,39% i els homes el 82,60%. 2. La persona amb més antiguitat és una dona. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Millorar el tipus de contractació, de contractació temporal a temps complet per a les dones. 2. Incrementar la representació femenina en els llocs de responsabilitat. 3. Millorar la jornada de treball a temps parcial de les dones. Preguntar si volen incrementar les hores de treball a l'organització.

ÀMBIT 5: DESENVOLUPAMENT

L'àmbit cinquè, dins de les funcions de la gestió de RRHH, fa referència al desenvolupament de les persones a l'organització, inclou tot el procés de la selecció, formació, anàlisi i valoració del rendiment. Valora com l'organització potència i fomenta amb mesures concretes la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt.

Selecció de personal.

El CRM disposa d'un Manual de contractació, on s'indica el procés a seguir quan s'identifica la necessitat de contractar personal per cobrir una plaça vacant, fins que se selecciona el/la candidat/a adequat/ada. El procés esdevé el nexa entre personal que busquen feina i el centre. L'objectiu de la selecció és que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat d'acord als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Cal ressaltar que en el Manual s'especifica el principi d'igualtat.

Ahora, garanteix que s'aplica un procediment obert, públic i transparent, i que s'ajusta a la convocatòria o el programa de finançament que s'escaigui, i a la normativa i recomanacions en matèria laboral que siguin d'aplicació.

FASE 0: IDENTIFICACIÓ I PREPARACIÓ DEL PROCÉS SELECTIU

↓ FASE 1: DIFUSIÓ DE L'OFERTA DE TREBALL I PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS

↓ FASE 2: SELECCIÓ DE PERSONAL I AVALUACIÓ

↓ FASE 3: NOMENAMENT

L'existència d'un Comitè de selecció pel Personal investigador, esdevé una eina de selecció equitativa i igualitària. La composició de membres del Comitè s'ha d'adequar al perfil professional de la plaça que es convoca. Per a la selecció de membres del Comitè, es té en compte el perfil professional de membres que el conformen en els següents termes:

- Format per 3 persones
- Equilibrat en quant a gènere
- Inclou experts/es externs
- Inclou experts/es internacionals
- Inclou experts/es de diferents àmbits (públic, privat, acadèmic, no acadèmic)
- Pot avaluar l'experiència, qualificació i competències de la persona candidata

Cal ressaltar que el comitè de selecció té en compte l'equilibri de gènere de les persones que han de prendre la decisió d'elegir el/la millor candidat/a. Ressantant que es valora l'experiència i formació necessària.

Els factors que determinen que el CRM iniciï un procés de selecció i contractació ve donat per la necessitat per obtenir nous projectes d'investigació, ja sigui estatals, europeus o de la Generalitat de Catalunya. També el CRM dota de places per necessitat de creixement del centre, sobretot en àrees d'administració i tècniques. Qui sol·licita la incorporació del nou personal o la creació de nous llocs de treball dependrà de si són projectes que recau sobre la persona responsable com a investigador/a principal que és qui promou la contractació que es revisada per gerència i per les persones responsables de RRHH abans de fer-la pública. Si es tracta de personal de suport qui sol·licita la nova incorporació és la Direcció o gerència del centre.

El Centre de Recerca Matemàtica va signar la carta de compromís per complir el 'Charter & Code' al febrer de 2014, comproment-se a seguir la iniciativa de la Comissió Europea per a la promoció i millora de la política de contractació del centre, l'entorn de treball i la carrera professional de les persones investigadores en el desenvolupament de l'Espai Europeu de Recerca.

L'existència d'un procediment específic és garant de l'objectivitat i transparència dels diferents processos clau de la gestió del departament de RRHH (Selecció, Promoció, Formació i altres) assegurant en gran mesura la igualtat d'oportunitat i el principi de no discriminació en l'aplicació d'aquestes polítiques que donen una imatge d'organització reclutadora.

En quan a la incorporació del nou personal des del Comitè de selecció s'assegura una visió global de les necessitats de contractació i assessora a les diferents àrees en el millor encaix del tipus de contracte, remuneració i condicions laborals generals.

L'avaluació de les persones candidates consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats al·legades per aquelles persones que compleixen els requisits per optar a la plaça. En primera instància, el Comitè de selecció avalua els mèrits i capacitats al·legades en el *currículum vitae* i la documentació acreditativa i, posteriorment, en les entrevistes de selecció i/o altres proves selectives. Els mèrits i capacitats estan d'acord als criteris que es defineixen en aquest apartat, però s'adapten en funció de la plaça i es detallen a la descripció de l'oferta de treball, juntament amb el percentatge de ponderació de cadascun dels criteris de selecció que s'avaluen. El Comitè de selecció avalua els mèrits i capacitats globalment, atenent a criteris quantitatius i qualitatius, sense tenir en compte l'ordre cronològic dels mèrits al·legats i les alteracions en el CV. La interpretació dels requisits, competències i adequació de les persones candidates correspon al CRM. En el supòsit que el Comitè de selecció consideri que les persones candidates no reuneixen les condicions necessàries per accedir a la plaça convocada, la plaça es podrà declarar deserta.

Si s'hagués de definir quin tipus de reclutament existeix en el procés de selecció de personal, es podria dir que predomina en l'organització el tipus de reclutament intern, i si no es possible cobrir el lloc de treball es realitza un reclutament extern, destacant que utilitza una borsa de treball a través del portal web oficial EURAXESS i llistes de distribució focalitzades en l'àmbit acadèmic.

EL CRM disposa d'un Manual d'acollida on es troba, en primer lloc, Informació institucional amb l'exposició de l'activitat del CRM. Aspectes concrets de l'àmbit de RRHH, Human Resources Strategy for Researchers (HRSR). Especifica el compromís de bones pràctiques en l'àmbit de la recerca. Cal ressaltar que en el Manual d'acollida s'esmena l'existència del futur Pla d'Igualtat i

gestió de la diversitat i de la Guia d'usos no sexistes en la llengua. La persona de nova incorporació pot conèixer l'estructura organitzativa del CRM, així com els espais i equipaments. També té accés a la Guia d'estalvi energètic. En últim lloc la persona que entra a formar part de l'organització té informació sobre la Llei de protecció de Dades.

Cal esmentar que el CRM es conscient que les matemàtiques com a disciplina integrada en les ciències sol presentar una menor presència de dones que prossegueixen una carrera científica en el món de la investigació una vegada han finalitzat el doctorat. Per tant el CRM té la sensibilitat i la motivació perquè les dones puguin optar a llocs de treball en l'estructura d'investigació del centre aplicant accions proactives per saltar les barreres que existeixen en aquest àmbit laboral.

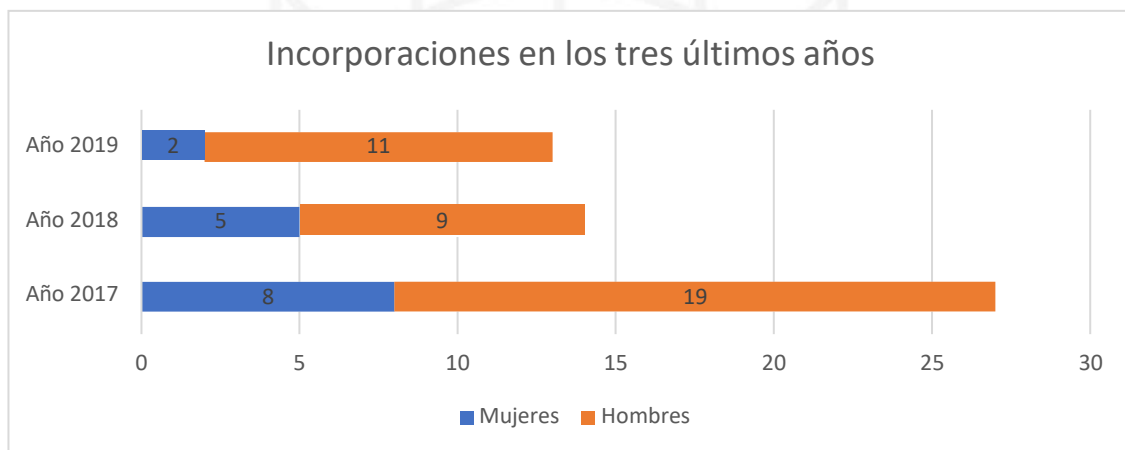
S'analitzen els moviments de personal en els últims anys, així com les noves incorporacions i baixes, per detectar si en la gestió de RRHH existeix alguna pràctica discriminatòria o a millorar.

Moviments de personal

Taula que recull les incorporacions en els tres últims anys.

Any	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2017	8	29,63%	19	70,37%	27
Any 2018	5	31,25%	9	56,25%	16
Any 2019	2	16,67%	11	91,67%	12
TOTAL	15	27,27%	39	70,91%	55

Una dada a destacar es que s'ha incrementat la incorporació de dones al CRM en els últims anys, encara que hi ha més incorporacions masculines que femenines en els últims anys analitzats, en especial el darrer any. S'han incorporat un total de 55 persones en els últims tres anys, el 27,27% del gènere femení (15 dones) i el 70,91% del gènere masculí (39 homes). Sembla, inicialment una incorporació equitativa, en especial si tenim en compte la representació general de l'organització, recordem que el 21,57% del personal són dones. Però hi ha diferències en els tres anys analitzats. Quan realitzem un anàlisi de gènere més acurat, s'observa que l'any 2018 s'han incorporat un total de 16 persones, el 31,25% són incorporacions femenines (5 dones) i el 56,25% incorporacions masculines (9 homes). L'any 2019 hi ha 12 persones que s'han incorporat a l'organització, 11 homes (91,67%) i 2 dones (16,67%). La representació de l'any 2017 guarda similitud amb la representació global dels tres anys analitzats, de les 27 persones que s'han incorporat, el 29,63% són dones i el 70,37% són homes, es a dir 8 dones i 19 homes.

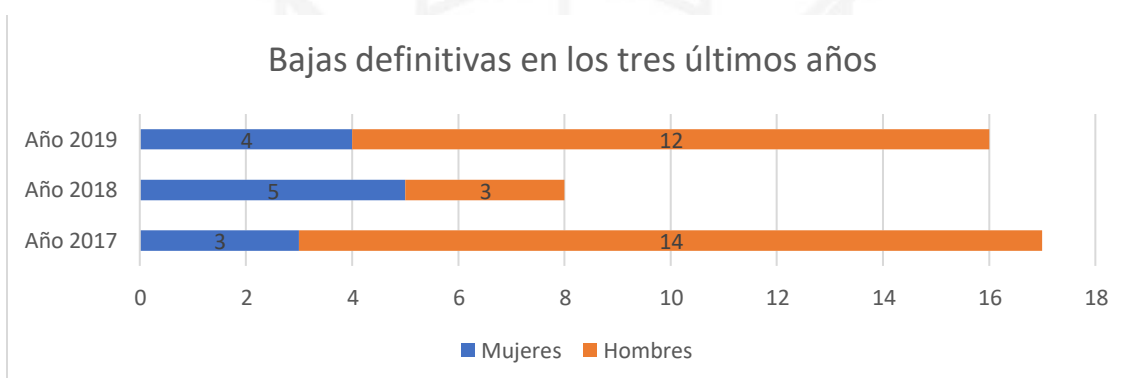


La incorporació de nou personal els tres últims anys, té una marcada tendència masculina, seguint la representativitat general de l'organització. Encara que tenint en compte, la marcada masculinització del sector i de l'organització, es pot considerar i tenir en compte com acció de millora, per canviar la dinàmica i millorar la representativitat femenina en un futur proper.

Taula que recull les baixes definitives en els tres últims anys.

Any	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2017	3	17,65%	14	82,35%	17
Any 2018	5	62,50%	3	37,50%	8
Any 2019	4	25,00%	12	75,00%	16
TOTAL	12	29,27%	29	70,73%	41

Les baixes definitives en els últims tres anys, tenen també una marcada representació masculina, 70,73% d'homes enfront el 29,27% de dones. En l'any 2017 les baixes masculines són més elevades, el 17,65% femenines (3 dones) i el 82,35% masculines (14 homes). L'any 2018 hi ha menys baixes masculines en comparació amb altres anys, el 37,50% de representació masculina (3 homes) i el 62,50% de representació femenina (5 dones). L'any 2019 hi ha 16 baixes definitives, 12 homes (75%) i 4 dones (25%).



La diferencia entre les incorporacions i les baixes tenen un marcat balanç positiu amb ambdós gèneres.

Les baixes definitives tenen una clara tendència masculina. Es passa a analitzar quines són les causes, és a dir, el motiu pel qual aquestes persones han causat baixa definitiva a l'organització. S'analitza l'últim any, l'any 2019.

Causas de les baixes definitives en l'últim any:

Tipo de Bajas definitivas	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilación					0
Despido	1	50,00%	1	50,00%	2
Finalización de contrato	2	15,38%	11	84,62%	13
Abandono voluntario	1	100,00%	0	0,00%	1
Abandono por personas a cargo					0
Altres (mortalidad, incapacidad...)					0
TOTAL	4	25,00%	12		16

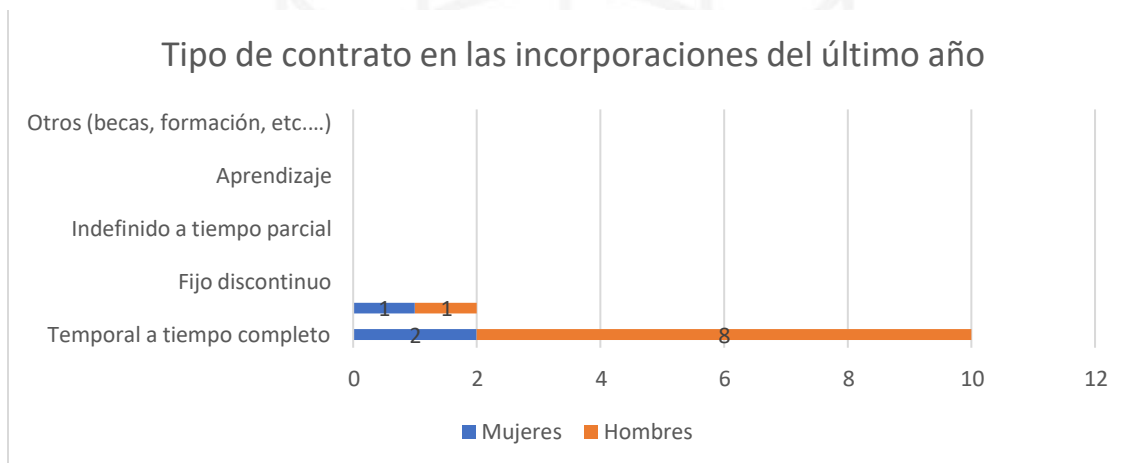
La diferència entre les incorporacions i les baixes definitives té un balanç positiu. S'observa que les baixes definitives ha estat, majoritàriament, per finalització de contracte, 13 persones, 2 dones (15,38%) i 11 homes (84,62%) han acabat la relació laboral amb l'organització per aquesta causa. També hi ha 1 persona, 1 dona (100%) que ha abandonat de forma voluntària el seu lloc de treball en l'any analitzat. I per acomiadament hi ha paritat, ja que s'ha acomiadat 2 persones 1 home (50%) i 1 dona (50%).

En conclusió: Hi ha una diferència de gènere a favor d'incorporar més homes que dones en la plantilla, també, encara que el balanç entre les altes i baixes es positiu, hi ha més homes que dones que han causat baixa i és per finalització del contracte.

Tipus de contracte en les incorporacions de l'últim any

Tipo de contrato	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps completo	2	20,00%	8	80,00%	10
Temporal a temps parcial	1	50,00%	1	50,00%	2
Fixe discontinuo					0
Indefinit a temps completo					0
Indefinit a temps parcial					0
Pràcticas					0
Aprendizaje					0
Por ETT					0
Altres (becas, formación, etc....)					0
TOTAL	3	25,00%	9	75,00%	12

La major contractació (10 persones) es troba en els contractes Temporals a temps complet amb una marcada representació masculina (80% homes i 20% dones). També hi ha dos contracte Temporal a temps parcial, que tenen paritat, és a dir que s'ha contractat a 1 home (50%) i 1 dona (50%).



L'organització continua fomentant la contractació Temporal a temps complet, també la contractació Temporal a temps parcial. S'observa que hi ha més contractació a temps complet masculina que femenina en l'any analitzat.

Ara es passa a analitzar les noves incorporacions, per conèixer en quina categoria professional queden contractades durant l'últim any.

Incorporacions de l'últim any : Categories Professionals

Denominación categorías	Dones	%	Homes	%	Total
Mandos					0
Personal administrativo	2	66,67%	1	33,33%	3
Personal investigación	1	14,29%	6	85,71%	7
Personal técnico		0,00%	2	100,00%	2
TOTAL	3	25,00%	9	75,00%	12

Cal remarcar una major contractació d'homes en comparació a les dones (75% enfront 25%). No s'ha contractat cap persona per ocupar el nivell més alt de les categories professionals. S'han incorporat 3 persones per ocupar el perfil professional de Personal administratiu, 2 dones (66,67%) i 1 home (33,33%). S'ha incorporat en la categoria professional de Personal d'investigació 7 persones, 1 dona (14,20%) i 6 homes (85,71%). En la categoria de Personal tècnic s'han incorporat 2 persones, tot homes (100%).

El CRM té clar que hi ha ocupacions on les dones accedeixen en menor número, afirmant que les investigadores principals (líders d'equip) i investigadores postdoctorals encara són poques. El número de dones que elegeixen seguir la seva carrera professional en el món de la investigació està creixent lentament a Espanya. Encara que romanen significativament infrarepresentades i el seu potencial no està completament reconegut i valorat. La presència d'estereotips es especialment fort en el camp de la ciència, la tecnologia, la enginyeria i en especial les matemàtiques, on la desigualtat entre dones i homes és visible en tots els nivells, especialment en el principals llocs de treball acadèmics.

En conclusió: Les noves incorporacions, les contractacions analitzades, de l'any 2019 suposen canviar una mica la tendència i incorporar a la plantilla de l'organització més dones. La contractació Temporal segueix essent la pauta de les noves incorporacions.

Formació del personal

Per el CRM la clau de l'èxit organitzacional passa per l'actitud i el compromís de les persones que treballen en l'organització. Per obtenir resultats en termes de productivitat i competitivitat és necessari el desenvolupament d'una gestió integral del capital humà, on la formació és una de les principals eines estratègiques de les que es disposa per aconseguir aquest objectiu. La formació queda integrada de forma natural en l'activitat que desenvolupa l'organització, ja que el seu caràcter científic i els perfils professionals que hi treballen, requereixen d'aquesta formació continuada, ja que les acreditacions i la pertinença a grups d'investigació, fa essencial la formació i la recerca com a instrument de treball per desenvolupar qualsevol activitat dins l'organització.

La formació de cada persona, forma part del seu perfil professional i pertinença als diferents grups d'investigació i Programes de recerca. Per tant es converteix en una acció individual de cada persona per tal de desenvolupar el seu perfil i currículum professional, encara que l'organització és fa partícip i gaudeix i transmet tot el conjunt de coneixements que té el personal de l'organització.

Les necessitats formatives es detecten per les persones responsables de projectes o pels propis treballadors/es que ho sol·liciten. Cal destacar que en el futur conveni col·lectiu propi del CRM es contemplarà la participació del Comitè d'organització en els plans de formació del centre.

A banda de cada perfil investigador i els coneixements que hi aporti. El personal del CRM també realitza formació en temàtiques més generals en referència a la gestió i administració de l'organització

Taula de formació en l'últim any.

Denominación cursos	Dones	%	Homes	%	Total
Curso Excel	6	60,00%	4	40,00%	10
Curso igualdad de género	3	50,00%	3	50,00%	6
TOTAL	9,00	56,25%	7,00	43,75%	16

El centre de recerca ha realitzat formació en Excel amb l'assistència de 6 dones (60%) i 4 homes (40%) durant l'últim any analitzat. Tal com es pot observar, hi ha més dones que homes que han realitzat aquest tipus de formació. Si comparem l'assistència als cursos amb la representativitat de dones i homes que hi ha a l'organització. S'observa que les dones han realitzat més formació que els homes, en especial en el curs d'Excel.

Encara que les necessitats formatives més ateses per el CRM són les relacionades amb l'Excel. Cal ressaltar també l'interès per els valors organitzacionals, amb assistència a la formació interna sobre la igualtat de gènere. On van assistir 3 dones (50%) i 3 homes (50%).

Distribució per sexes i tipus d'accions formatives

Tipo de formación	Dones	%	Homes	%	Total
Temas técnicos					
Idiomas, ofimática.	6	60,00%	4	40,00%	10
Habilidades específicamente directivas					
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	3	50,00%	3	50,00%	6
Otras					0
TOTAL	9	56,25%	7	43,75%	16

Si s'analitza la formació per la seva tipologia, s'observa que hi ha una tipologia de formació on la majoria del personal s'ha format durant l'últim any, i és en temes ofimàtics, específicament un curs d'Excel, on han participat 6 dones (60%) i 4 homes (40%). L'altra tipologia d'interès ha estat en habilitats interpersonals, com pot ser la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El lloc on s'ha impartit la formació sol se quasi sempre les instal·lacions de la pròpia organització, de forma ocasional es realitza fora de les instal·lacions de l'organització i cada vegada més es plantegen accions formatives on-line. També, destacar que la formació es realitza dins la jornada laboral i en un número màxim d'hores possibles.

En conclusió: Existeix un Pla de formació, caracteritzat per formació en Excel adaptat al lloc de treball. Es detecta igualtat de gènere en l'accés a la formació. Es té en compte les necessitats de cada lloc de treball. Cal ressaltar que el CRM com a centre transmissor de coneixements té el pla de formació individualitzat on cada persona es responsabilitza de tenir els coneixements i acreditacions actualitzades per tal d'aportar a l'organització més valor.

Formació sobre Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes

L'organització ha realitzat formació dirigida a la sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes .

El CRM ha realitzat formació en temes de gènere, es valora de forma positiva que a principis d'any, durant el desenvolupament i realització d'aquest Pla d'igualtat de gènere, va realitzar una formació específica per la comissió d'igualtat, moment en que l'organització tenia una motivació especial sense tenir en compte el marc legal.

Promoció del personal

El procediment de promoció del CRM garanteix, el tracte igualitari en la promoció i accés de les dones dins l'organització, encara que cal recordar que hi ha poques dones en l'organització i també hi ha poques dones amb perfils professionals científics i en especial matemàtics. Potenciar l'accés a les dones a llocs de responsabilitat, contribuir a reduir desigualtats i desequilibris que, puguin donar-se a l'organització, forma part dels àmbits d'estudi en el CRM des de una perspectiva de gènere.

El desenvolupament d'una carrera professional i poder accedir a determinats llocs de major rang és en molts casos una situació molt complicada per a les dones. Ens trobem amb el qual es coneix com "sostre de vidre", és a dir, una limitació a l'ascens laboral de les dones en les organitzacions. Es denomina així a una superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspasar, que impedeix continuar avançant. El seu caràcter d'invisibilitat ve atès pel fet que no hi ha lleis, ni dispositius socials establerts, ni codis visibles que imposin a les dones semblant limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres trets que per la seva invisibilitat són difícils de detectar.

El CRM i en especial el Comitè de selecció avalua a les persones candidates de forma global, tenint en compte els mèrits aportats i les proves realitzades, en termes quantitius i qualitatius, i informa a gerència de la persona seleccionada, a través de la Fitxa d'avaluació i prioritització de les persones candidates. La interpretació dels requisits, competències i adequació de les persones candidates correspon al CRM. Aquest podrà declarar deserta la convocatòria si, segons el seu criteri, no es reuneixen les condicions que consideri necessàries per accedir a la plaça convocada. Per tant les promocions dependran de les places publicades per tal de poder tenir una promoció dins l'organització.

Un cop finalitza el procés de selecció, gerència avalua com s'ha desenvolupat el procés de selecció, d'acord als estàndards del Codi, la Carta del HRS4R i l'OTM-R (Open, Transparent & Merit-based Recruitment). Per tant les promocions formen part del procés de selecció que es realitzen dins l'organització, ja sigui amb personal intern o extern.

El CRM doncs comunica al personal la existència de places vacants, sempre que la vacant sigui per cobrir una plaça fixe o una substitució de llarga durada.

Es preveu que en el futur conveni col·lectiu propi s'hi estableixi un apartat de promoció on s'indicaran els criteris utilitzats per tal de promocionar al personal del CRM. També es proposarà un procés d'avaluació en les promocions, per cada nova promoció el consell executiu i responsable d'àrea o servei prendrà la decisió al respecte. Tot el procés de promoció i el format a desenvolupar es revisarà pel proper conveni col·lectiu propi.

En el CRM existeixen Plans de carrera, en especial per determinats llocs de treball, en especial del Personal investigador.

El personal del CRM està format pel personal investigador, el personal de suport a la investigació i el personal d'administració i gestió. La classificació de personal en diferents categories s'estructura segons la funció i el contingut de la feina que desenvolupen.

El Personal investigador són professionals que treballen en la concepció o creació de coneixements, productes, procediments, mètodes i sistemes nous, i en la gestió dels projectes corresponents.

Les categories dels investigadors/es, es basen en el model de quatre etapes (four-stage research career model) definit per la Comissió Europea.

a. Investigador/a líder (o R4-Leading Researchers)

És el/la investigador/a amb títol de doctorat que, donada la seva experiència i qualitat científica, assumeix la direcció i coordinació d'un grup de recerca integrat per diferents línies. Coordina un grup de persones i respon directament davant el/la director/a científica de la institució.

Competències necessàries:

- ✓ Té una reputació basada en la recerca d'excel·lència en la seva àrea.
- ✓ Demostra tenir judici crític en la identificació i execució d'activitats de recerca.
- ✓ Realitza una contribució substancial en la seva àrea de recerca o en múltiples àrees.
- ✓ Desenvolupa una visió estratègica de futur de la seva àrea d'investigació.
- ✓ Reconeix les implicacions i aplicacions més àmplies de la seva recerca.
- ✓ Publica i presenta treballs influents en revistes i llibres, és membre de comitès organitzadors de congressos i conferències i ofereix sessions com a convidat/da.
- ✓ Aconsegueix les competències de l'investigador/a consolidat/da.

Competències desitjables:

- ✓ És expert/a en la gestió i lideratge de projectes de recerca.
- ✓ Té habilitats per a la gestió i desenvolupament d'altres persones.
- ✓ Demostra tenir experiència en assegurar els recursos per a la investigació.
- ✓ Més enllà de la formació i col·laboració amb equips, està centrat/da en la planificació d'equips a llarg termini (per exemple, en la carrera científica dels investigadors/es i en assegurar el finançament pel personal de l'equip).
- ✓ És bon/a comunicador/a i networker, dins i fora de la comunitat científica (participa en xarxes).
- ✓ És capaç de crear un entorn innovador i creatiu per a la recerca.
- ✓ Actua com a referent de el desenvolupament professional.

b. Investigador consolidat (o R3-Established Researcher). És el/la investigador/a amb títol de doctorat que, donada la seva experiència i qualitat científica, participa en línies d'investigació d'un grup i/o projectes d'investigació i assumeix la responsabilitat d'algun d'ells com a investigador/a principal. Respon davant el/ la investigador/a líder o, si no, davant el/la director/a científic/a de la institució.

Competències necessàries:

- ✓ Té una reputació basada en la recerca d'excel·lència en la seva àrea d'experiència.
- ✓ Contribueix a la creació de coneixement, la recerca i el desenvolupament a través de cooperacions i col·laboracions.
- ✓ Identifica problemes d'investigació i oportunitats en la seva àrea d'experiència ✓ Identifica metodologies i aproximacions adequades per a la recerca.
- ✓ Desenvolupa investigació amb cert grau d'independència i és investigador principal de projectes competitius.
- ✓ Pot prendre el lideratge en l'execució de projectes col·laboratius.
- ✓ Publica treballs originals com a primer i, sobretot, com a autor/a per a la correspondència, i organitza sessions de treball i conferències
- ✓ Aconsegueix les competències de l'investigador/a post-doctoral.

Competències desitjables:

- ✓ Estableix relacions col·laboratives amb grups rellevants de l'entorn biomèdic, hospitalari, la indústria o la innovació i el desenvolupament.
- ✓ Comunica eficaçment la seva investigació en la comunitat científica i la societat en general.
- ✓ És innovador/a en les seves aproximacions a la investigació.
- ✓ Pot formar consorcis i assegurar els recursos a partir dels consells de recerca o la indústria.
- ✓ Està compromès amb el desenvolupament professional de la seva pròpia carrera científica i actua com a mentor per altres, dirigint tesis doctorals.

c. Investigador/a post-doctoral (o R2-Recognised Researcher). Investigadors/es postdoctorals es poden agrupar en dues subcategories en funció de l' grau d'independència en la recerca arribat:

- Investigador post-doctoral sènior (R2A): És el/la investigador/a amb títol de doctor que realitza tasques de recerca dins d'un grup de recerca, sota les ordres de l'investigador líder i / o investigador/a consolidat/da, i comença actuar com a investigador/a o co-investigador/a principal en projectes d'investigació.
- Investigador/a post-doctoral júnior (R2B): És el/la investigador/a amb títol de doctorat que realitza tasques de recerca en la fase inicial de la seva carrera dins d'un grup de recerca, sota les ordres de l'investigador/a líder, consolidat o post-doctoral sènior.

Competències necessàries:

- ✓ Demuestra una comprensió sistemàtica de l'àrea d'estudi i el domini de les habilitats i mètodes d'investigació relacionades amb aquesta àrea.
- ✓ Té capacitat per concebre, dissenyar o crear, posar en pràctica i adoptar un procés substancial de recerca o creació.
- ✓ Contribueix, a través d'una investigació original, a la creació de coneixement desenvolupant un treball, innovació o aplicació que pot ser publicada o patentada.

- ✓ Té capacitat per a realitzar anàlisis crítiques, avaluacions i síntesi d'idees noves i complexes
- ✓ És capaç de comunicar a la comunitat acadèmica i científica els resultats i l'impacte de la seva recerca.
- ✓ És coautor/a de publicacions, sessions de treball i conferències.
- ✓ Aconsegueix les competències de l'investigador/a pre-doctoral.

Competències desitjables:

- ✓ Comprèn la investigació biomèdica en patologies humanes, l'agenda de la indústria i altres sectors de l'àmbit sanitari.
- ✓ Entén el valor de la seva recerca en el context de l'hospital, en productes i serveis sanitaris i altres sectors relacionats.
- ✓ És capaç de comunicar temes de la seva àrea de coneixement a una comunitat més àmplia i en la societat en general.
- ✓ És capaç de fomentar en el context professional, els avenços de la tecnologia, socials o culturals en una societat basada en el coneixement.
- ✓ És mentor/a d'investigadors/es en formació i col·labora a fer més efectiva i reeixida la seva trajectòria en R + D.

És el personal que dona suport al desenvolupament de projectes d'investigació des del punt de vista administratiu i / o de gestió. El personal de suport d'administració i gestió s'estructura en diferents grups:

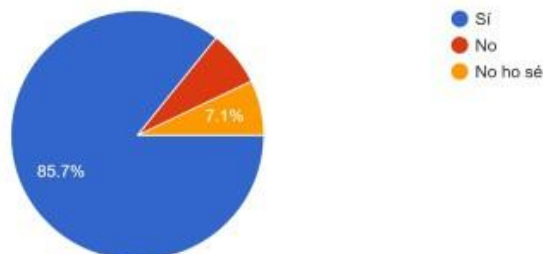
- Cap d'àrea (Llicenciatura / Grau)
- Gestor/a de projectes (Llicenciatura / Grau)
- Tècnic/a gestió administrativa (Llicenciatura / Diplomatura / Grau)
- Administratiu/va (CFGS / FP2)
- Auxiliar administratiu/va (CFGM / FP1)

En l'anàlisi qualitatiu quan s'analiza si existeixen dificultats per promocionar a les dones s'observa que no existeix cap tipus de discriminació directa. La major dificultat ve donada per la poca participació de les dones en l'àmbit de les ciències i en especial de les matemàtiques.

Quan es demana si tothom, sigui dona o home, en referència a la formació, té les mateixes oportunitats de desenvolupament a l'organització, una gran majoria contesta que SI, en un 85,7%, un 7,1% contesta NO HO SAP i un 7,2% contesta que NO.

12. Considera que la formació que rep li ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament a la vostra empresa, tant si és dona com si és home?

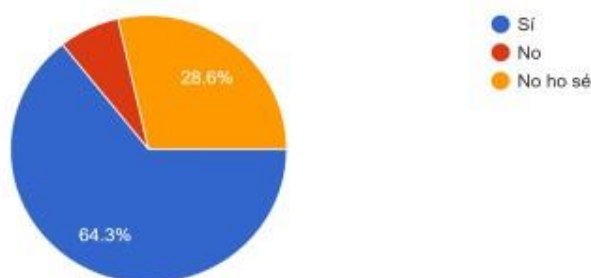
28 responses



Quan es demana si tothom pot accedir a la formació per analitzar la percepció de igualtat en l'accés a la formació de la plantilla, contesten que SI un 64,3%, un 28,6% consta NO HO SAP i un 7,2% contesta NO

11. Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació?

28 responses



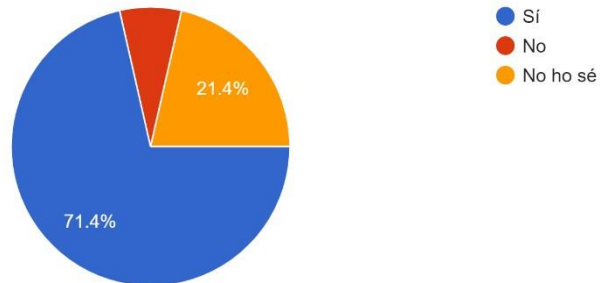
PROMOCIONS ULTIM ANY

Durant l'any analitzat, no hi ha cap promoció ni finalitzada ni en curs. Per tant no es pot avaluar aquest punt. Cal recordar que el CRM segueix l'acreditació HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Cal esmentar que s'hauria de tenir en compte en tot el procés de selecció i promoció de personal d'incrementar el número de dones en l'organització per augmentar la representativitat en totes les categories professionals, en especial a l'àrea d'investigació i recerca i en llocs de responsabilitat.

Quan es pregunta al personal si creu que es promociona d'igual forma a les dones que els homes en l'organització. El 71,4% opina que SI davant el 7,2% que opina que NO i el 21,4% que opina que NO HO SAP. Per tant existeix una alta percepció d'igualtat en les promocions laborals dins l'organització.

9. Creu que es dóna la mateixa oportunitat de promocionar (ascendir) a les dones i als homes?

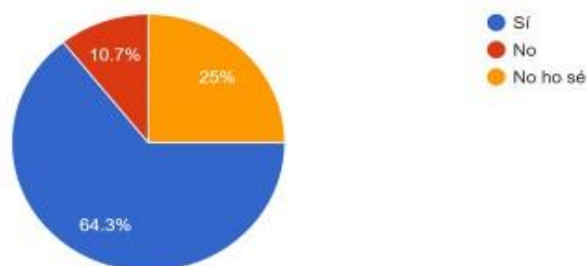
28 responses



Quan es pregunta si es promociona igual al homes i les dones a l'organització, el 61,3% contesta que SI, el 25% NO HO SAP i el 10,7% contesta que NO.

10. Creu que es promociona per igual a dones i homes?

28 responses



En conclusió: Encara que no hi ha cap promoció analitzada, no s'observa cap tipus de discriminació directe en la promoció, cal estar alerta, de realitzar promocions en la categoria professional més alta de l'organització, per canviar la tendència i posar dones en la categoria professional de més responsabilitat, així com dones en les altres categories professionals per incrementar el número de dones a l'organització. Cal ressaltar que el personal té la mateixa percepció, de que en CRM no existeix cap tipus de discriminació en les promocions laborals.

AVALUACIÓ ÀMBIT 5: DESENVOLUPAMENT	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Selecció de personal neutra. Acreditació HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). 2. Pla de formació on no hi ha diferències de gènere d'accés a la formació. 3. Pla de formació en l'àmbit tècnic dirigits a tots dos sexes. 4. Formació en temes d'igualtat de gènere per la Comissió d'Igualtat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prioritzar la selecció de candidates femenines. Per incrementar la representativitat femenina en l'organització.. 2. Incorporar dones en les categories professionals on hi ha poca representació. 3. Sensibilització i formació en temes d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la totalitat de la plantilla 4. Promocions internes per incrementar el nombre de dones en les diferents categories professionals tècniques, en especial a la categoria professional més alta de l'organització.

ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

Aquest àmbit pretén valorar la política retributiva que existeix en l'organització i si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix què en els llocs de treball iguals o d'igual valor li correspon igual retribució. Tracta de comprovar la neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball, l'assignació dels llocs i categories professionals a nivells retributius. Comprovar la transparència en la política retributiva. Comprovar si hi ha diferències retributives entre dones i homes i la proporció de dones i homes a cada nivell retributiu. Calcular les bretxes salarials del salari brut, salari base, complements salarials: obligatoris i voluntaris, així com els beneficis socials de l'organització.

RECOLLIDA DE DOCUMENTACIÓ RELATIVA A LA RETRIBUCIÓ DISGREGADA PER SEXES

Les empreses i organitzacions han de tenir en compte en les polítiques d'igualtat, entre d'altres, el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes, i avançar per aconseguir més transparència salarial. Per això es recomana que es realitzi l'anàlisi de les diferències salarials que es produeixen en l'organització, així com que s'implanti un pla d'acció contra la bretxa salarial i es realitzi el seu seguiment.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Taula de distribució de la plantilla per trams salarials

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200€					
Entre 7.201 € y 14.000 €	2	50,00%	2	50,00%	4
Entre 14.001 € y 24.000 €	4	17,39%	19	82,61%	23
Entre 24.001 € y 30.000 €	2	18,18%	9	81,82%	11
Entre 30.001 € y 36.000 €	2	40,00%	3	60,00%	5
Més de 36.000 €	1	12,50%	7	87,50%	8
TOTAL	11	21,57%	40	78,43%	51

Realitzant una anàlisi global de les retribucions de la plantilla des d'una perspectiva de gènere, i sense perjudici del posterior estudi de les dades que correlacionen grup professional i salari, s'aprecia que, com a retribució mitjana, hi ha a menys dones que homes situats a la banda salarial superior "Més de 36.000€", això és, un 12,50% de dones enfront d'un 87,50% d'homes, si es compara amb la representativitat de dones i homes que hi ha a l'organització, varia el percentatge, cal recordar que hi ha el 21,57% de dones a l'organització. Les persones que perceben aquesta retribució representen el 15,68% de la plantilla (8 persones)

A la banda salarial següent "30.001€ a 36.000€", el percentatge de dones que percep aquesta retribució és del 40% enfront de 60% dels homes. El que representa que el 9,81% de la plantilla cobra aquest tram de retribució (5 persones).

En les bandes salarials "24.001€ a 30.000€", es troben el 81,82% dels homes i el 18,18% de les dones. El 22% de la plantilla cobra aquest tram salarial (11 persones).

En les bandes salarials "14.001€ a 24.000€", es troben el 82,61% dels homes i el 17,39% de les dones. En aquest tram és on es situa la majoria de la plantilla. Per tant 23 persones, és a dir el 45,09% de la plantilla obté aquesta retribució salarial.

En les bandes salarials de "7.201€ a 14.000€" hi ha el 50% de dones i homes. De 4 persones, és a dir el 7,8% de la plantilla tenen una retribució establerta en aquest tram. I en la banda salarial de " Menys de 7.200€" no trobem cap persona que cobri aquesta retribució.

La política que aplica l'organització per a l'assignació salarial, es basa en els següents criteris:

- GRUP PROFESSIONAL SEGONS CONVENI. El Conveni Col·lectiu a què s'acull l'organització, estableix diferents nivells salarials segons el grup professional a la qual s'adscriu la persona treballadora.
- ANTIGUITAT DEL PERSONAL. El personal amb més antiguitat obté un major salari, en general, a causa dels successius augments produïts durant el temps de la seva vinculació laboral.
- IMPACTE DE LA FUNCIÓ A DESENVOLUPAR, depenen del Programa i grup d'investigació. Depèn del projecte desenvolupat.
- NEGOCIACIÓ EN LA FASE DE CONTRACTACIÓ O CRITERIS DE LA PLAÇA O VACANT OFERTADA. Atenent a el grau de necessitat de el lloc a cobrir i l'oferta de mercat laboral existent per al perfil professional demandat.



La igualtat de remuneració per un treball d'igual valor cobreix no només casos en què dones i homes desenvolupen un treball igual, sinó també la situació més habitual en la qual s'exerceixen treballs diferents. Quan homes i dones realitzen un treball de contingut diferent, però que és d'igual valor, haurien de rebre una remuneració igual. Aquest concepte esdevé fonamental perquè no hi hagi discriminació i promoure la igualtat, ja que homes i dones exerceixen treballs diferents i en condicions diferents. Les dones es segueixen concentrant en un nombre limitat de

llocs de treball i els treballs realitzats per dones tendeixen a estar menys valorats. En especial llocs de responsabilitat.

En l'anàlisi de les bandes salarials podem afirmar que la majoria del personal es troba en el tram de retribució "Entre 14.001€ a 24.000€", 23 persones, 4 dones (17,39%) i 19 homes (82,61%). En tots els trams retributius hi ha més homes que dones, menys en el tram de "7.201€ a 14.000€" que hi ha 2 dones (50%) i 2 homes (50%). Cal ressaltar que en el tram més baix de retribució "Menys de 7.200€" no hi ha representació.

Tot seguit s'analitzen la distribució de la plantilla per categories professionals i alguns llocs de treball per tal de fer l'anàlisi de la retribució bruta anual. S'ha realitzat l'anàlisi segons dades facilitades per l'organització.

Distribució de la plantilla per categories professional i salari brut anual

Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Investigador Principal	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%	1	100,00%	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%	3	100,00%	3
	Más de 36.000 €		0,00%	4	100,00%	4
Post- Doc	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%	6	100,00%	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00%		0,00%	1
	Más de 36.000 €		0,00%	2	100,00%	2
Pre- Doctoral	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	4	22,22%	14	77,78%	18
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €				0	
Mandos	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €		0,00%	1	100,00%	1
Personal técnico	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	1	33,33%	2	66,66%	3
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%	2	100,00%	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €			1		1
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €	1			1	
Personal administr	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	33,33%	2	66,66%	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	100,00%	0	0,00%	2
	Más de 36.000 €				0	
Categoría 8	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €				0	
Categoría 9	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €				0	
Categoría 10	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €				0	
TOTAL		11	21,57%	40	78,43%	51

En la categoria professional de *Personal Administratiu* ens trobem que la majoria de dones estan en el tram de “Entre 30.000€ a 36.000€”, 2 dones (100%) i cap home. En el tram retributiu de “Entre 14.001€ a 24.000€”, ens trobem 2 homes (66,6%) i 1 dona (33,33%). Cal especificar que el categoria professional de Personal administratiu hi ha més dones que homes.

En la categoria professional de *Personal Tècnic*, ens trobem que hi ha 1 dona (33,33%) que cobra “Entre 7.201€ i 14.000€” i 2 homes (66,66%) que estan en aquest tram retributiu. En el tram de “Entre 14.001€ a 24.000€” hi ha 2 homes (100%) i cap dona. I en el tram retributiu de “Entre 24.000€ a 30.000€” hi ha 1 home (100%). Hi ha 1 persona en el tram més baix de retribució, “Menys de 7.200€” i és 1 home (100%). En el tram retributiu més alt “Més de 36.000€” hi ha 1 dona (100%).

En la categoria professional de *Mandos*, segon informació proporcionada hi ha 1 persona, és un home i cobra el tram retributiu més elevat “Més de 36.000€”.

El *Personal Investigador* queda analitzat, segons dades facilitades, en tres llocs de treball diferenciats. On trobem la majoria de la plantilla és en la categoria professional de Pre-Doctoral on es troben 18 persones en el tram retributiu de “Entre 14.000€ a 24.000€”, és a dir 4 dones (22,22%) i 14 homes (77,78%). En el tram retributiu de “Entre 24.000€ a 30.000€” hi ha 1 dona (33,33%) i 2 homes (66,67%). En la categoria professional de Post-Doctoral hi ha 6 persones en el tram retributiu de “Entre 24.000€ a 30.000€”, tot són homes (100%). En el tram retributiu de “Entre 30.000€ a 36.000€” hi ha una dona (100%). I en el tram de “Més de 36.000€” hi trobem 2 homes (100%) i cap dona. Com a investigadors principals només hi ha homes. En el tram retributiu de “Entre 30.000€ a 36.000€” trobem 3 homes, en el tram de “Entre 24.000€ a 30.000€” trobem 1 home i en el tram de “Més de 36.000€” trobem 4 homes. Per tant no hi ha dones com a investigadores principals.

Per fer una anàlisi més exhaustiva de l'àmbit de retribució, es desenvolupa una anàlisi d'Auditoria Salarial de gènere per comprovar la igualtat retributiva entre dones i homes en l'organització a través de el càlcul de les bretxes salarials.

4.6.1 AUDITORIA SALARIAL. CÀLCULS BRETXA SALARIAL

La desigualtat de remuneració entre homes i dones és un problema persistent en la majoria d'empreses. El salari mitjà de les dones és inferior a el dels homes en la majoria d'organitzacions, a la UE (Comissió Europea. Gender equality) la diferència salarial mitjana de sexes trobada és del 16%.

En la línia de garantir una transparència salarial mínima i detectar possibles situacions de bretxa salarial en les empreses, se situen les noves previsions incorporades a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors pel Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació. S'imposa l'obligació a les empreses de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris.

Els valors a analitzar es realitzaran a través de les bretxes salarials que permeten conèixer les diferències retributives entre dones i homes.

Hi ha un indicador acceptat per analitzar la política retributiva amb perspectiva de gènere, és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.

Com es calcula la bretxa salarial

La identificació de la bretxa salarial passa necessàriament per fer els càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que es puguin veure fàcilment les desigualtats salarials a l'organització. Es tracta de calcular la bretxa salarial global i després interrelacionar diferents variables com la categoria professional, per detectar quina és la dimensió de la diferència salarial i quins són els elements que contribueixen a aquesta diferència.

La fórmula utilitzada per el càlcul de la bretxa salarial global permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. A continuació es presenta la fórmula de càlcul per conèixer la bretxa salarial global en l'organització.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media anual hombres} - \text{Retribución media anual mujeres}}{\text{Retribución media anual hombres}} \times 100$$

En aquest anàlisi utilitzarem sis indicadors diferents per conèixer la bretxa salarial de ICF. A partir de la fórmula de càlcul de la bretxa salarial global

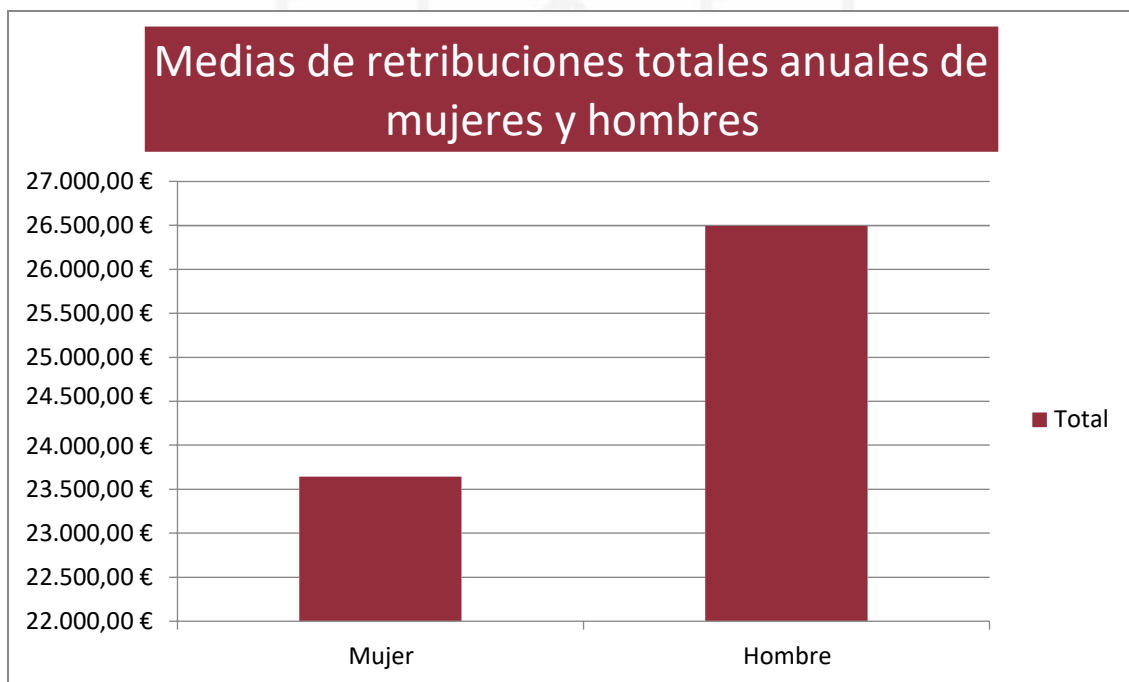
INDICADOR 1. Mitjanes de retribució total anual. Càlcul bretxa salarial

Mitjana Retribucions totals		Bretxa Salarial.
Per sexe		Mitjanes de retribucions totals anuals
Dona	23.644,13 €	
Home	26.494,25 €	10,76%
Total general	25.879,51 €	

Tal com s'aprecia en la gràfica els homes cobren un salari mitjà de 26.494,25 euros y les dones un salari mitjà de 23.644,13 euros, s'observa que els homes cobren una quantitat més alta que les seves companyes de treball.

La bretxa salarial general és d'un 10,76%, és a dir que les dones cobren un 11% menys que els homes. La bretxa salarial s'ha calculat amb la diferència de retribucions mitjanes (salari brut) que cobren els homes i les dones i l'hem comparada amb la retribució mitjana dels homes.

La bretxa salarial global es un indicador que apunta a la diferència de salaris que existeixen en l'organització a nivell general, sense tenir en compte cap més variable. Cal tenir en compte que el CRM forma part d'un sector d'activitat masculinitzat. La UE situa la diferència salarial mitjana en un 16%, també altres estudis com el de la Fundació BBVA, apunten que la bretxa salarial de gènere per ocupacions masculinitzades és del 14,7%. El CRM es troba per sota aquests percentatges.



Els homes cobren una mitjana de 2.850'12 euros més que les dones en la retribució anual. Queda clar que en totes les organitzacions, i el CRM no és una excepció, els homes cobren més que les dones. Un primer anàlisi ens permet afirmar que l'organització té un diferencial retributiu que queda explicat pel sector d'activitat masculinitzat, on treballen un menor nombre de dones que d'homes.

No es detecta cap discriminació directa, ja que el sexe no és un criteri per establir el salari, és a dir, dones i homes no reben la mateixa retribució per la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

De forma general el personal de l'organització percep el salari de forma mensual i conté els períodes de descans computables com a treball, sense detectar-se diferències de gènere.

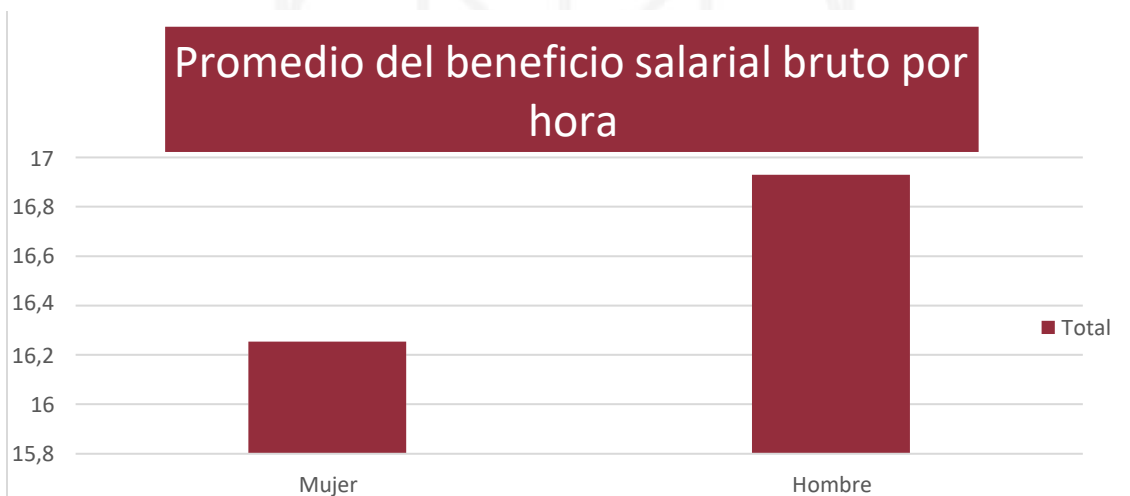
La discriminació indirecta pot venir donada per normes, decisions organitzacionals i organitzatives, pràctiques laborals, estructures i sistemes salarials que pretenen ser objectives i neutres. Poden generar una desavantatge particular, majoritàriament, a les dones treballadores. Un determinant de la discriminació indirecta i al mateix temps de bretxa salarial en una organització, pot ser la pertinença a un sector d'activitat determinat, o la major presència d'homes en llocs de responsabilitat i amb salaris més alts.

INDICADOR 2. Mitjana de la retribució bruta per hora

Por sexo	Mitjana de SOU TOTAL PER HORA	Bretxa salarial Mitjana del benefici salarial brut per hora
Dona	16,25499227	3,98%
Home	16,92953638	
Total general	16,78404648	

Un segon indicador ens permet mostrar la comparació de la retribució per hora (Salari brut/hores anuals). La bretxa salarial és del 3,98%, és a dir que els homes cobren un 4% més que les dones en el preu hora cobrada. Es té en compte que hi ha persones que no realitzen la totalitat de les hores, encara que en l'organització són poques.

En l'anàlisi dels tipus de contracte realitzats per CRM es verifica que no hi ha diferències, ja que la majoria son a temps complet. Per tant no hi ha diferències retributives en la tipologia de contractació i la retribució. Però tal com s'ha observat, amb anterioritat, les hores setmanals de treball realitzades per la plantilla, les dones realitzen jornades inferiors en hores setmanals en major proporció que els homes. Cal ressaltar que la bretxa salarial per hora de treball és més baixa que la general.



La diferència salarial que cobra un treballador i una treballadora és de 0,6746 euros per hora. El nombre d'hores venen marcades pel Conveni Col·lectiu al que s'acull l'organització. El salari brut és la quantitat que juntament amb el salari base conformen el total de l'estructura salarial. Els complements salarials són les quantitats que juntament amb el salari base conformen la totalitat de l'estructura salarial. La fixació dels mateixos i la quantia es determinen per negociació col·lectiva i/o contracte individual segons projecte, afegint la seva quantia a el salari base.

INDICADOR 3. Mitjanes de retribucions totals per categories professionals.

Mitjana de SOU BRUT	Sexe			Brecha salarial. Promedios retribucio- nes totales anuales por puesto de trabajo	
	Lloc de treball	Dona	Home		Total gral.
Mandos			64999,9	64999,92	
Altres		9788,76		9788,76	
Personal Administratiu		27467,01	22641,7	25536,89	-21,31%
Personal Investigació		22260,72	26800,7	26187,17	17%
Personal Tècnic		28296	18373,0	21208,14	-54%
Total general		23644,1	26494,2	25879,5	11%

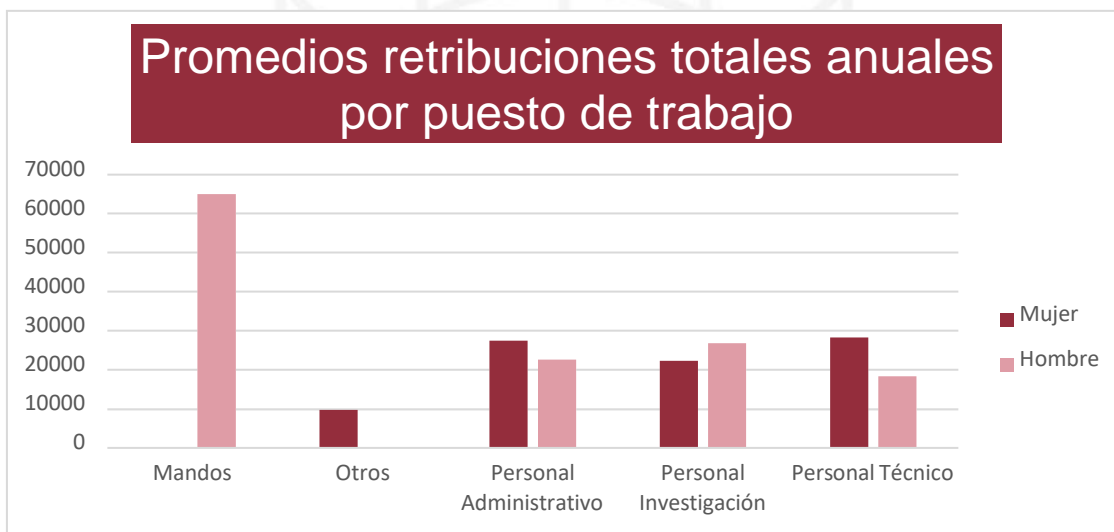
Hi ha diferències en la retribució mitjana per categoria professional i lloc de treball. Analitzem les diferències retributives d'homes i dones que ocupen una mateix grup professional per obtenir la bretxa salarial de cada lloc de treball. Hi ha una categories professionals representades per un únic gènere, per tant no existeix bretxa salarial.

La primera bretxa salarial la trobem en la categoria professional de Personal Administratiu, on trobem una bretxa salarial de -21,31%, això significa que les dones cobren un 21% més que els homes en la mateixa categoria professional. Aquesta diferència a favor del gènere femení queda explicada pel nombre d'homes i dones en aquesta categoria, ja que en aquesta categoria professional hi ha més dones que homes (60% de dones i el 40% d'homes). Cal ressaltar que en aquest categoria professional hi ha diferents llocs de treballs, i aquests estan ocupats per un dels dos sexes, pel que no es pot fer la comparativa de gènere.

En el Personal d'Investigació, trobem una bretxa salarial negativa del 17%, que indica que les dones cobren un 17% menys que els seus companys de treball. Cal recordar que dins aquesta categoria professional es on es troba la majoria de persones de la plantilla.

El Personal Tècnic té una bretxa salarial del -54%, és a dir que els homes cobren un 54% menys que les seves companyes de treball. En el pròxim indicador, de categories professionals i llocs de treball, s'analitzarà en més detall.

Hi ha una classificació anomenada "Altres" que té un perfil administratiu, amb el lloc de treball d' *auxiliar administratiu*, que no presenta bretxa salarial ja que només hi ha dones, segons dades facilitades.



Hi ha diferències salarials per categories professionals. En moltes categories professionals i llocs de treball es veu clarament que si no hi ha bretxa salarial és per la representativitat, ja que segon dades facilitades, hi ha molts llocs de treball on només hi ha persones d'un sol gènere i no es pot fer la comparativa i càlcul de la bretxa salarial. En els pròxims indicadors s'espera poder fer un anàlisi més acurat.

INDICADOR 4. Bretxa salarial del salari brut, categoria professional i lloc de treball

Mitjana de SOU BRUT	Sexo			Bretxa salarial. Mitges de retribucions totals anuals per grup professional
	Dona	Home	Total gral.	
Grup professional				
Personal Administratiu	27467,01	22641,72	25536,89	-21,31%
Administració	27467,01	22641,72	25536,89	-21,31%
Mandos		64999,92	64999,92	
Gerent		64999,92	64999,92	
Personal Tècnic	28296,00	18372,992	21208,14	-54,01%
Administració	45000,00	23886,48	30924,32	-88,39%
Tècnic		16250	16250,00	
Becari/a en pràctiques	11592,00	11592	11592,00	0,00%
Altres	9788,76		9788,76	
Administració	9788,76		9788,76	
Personal Investigació	22260,72	26800,673	26187,17	16,94%
Investigador principal		42130,26	42130,26	
Investigador predoctoral	20325,90	19646,907	19770,36	-3,46%
Investigador postdoctoral	30000,00	31399,455	31243,96	4,46%
Total general	23644,13	26494,246	25879,51	10,76%

Segons les dades facilitades, per analitzar el lloc de treball i la retribució, trobem en la categoria professional del Personal Tècnic la bretxa salarial més alta, del -54,01%, que indica que les dones

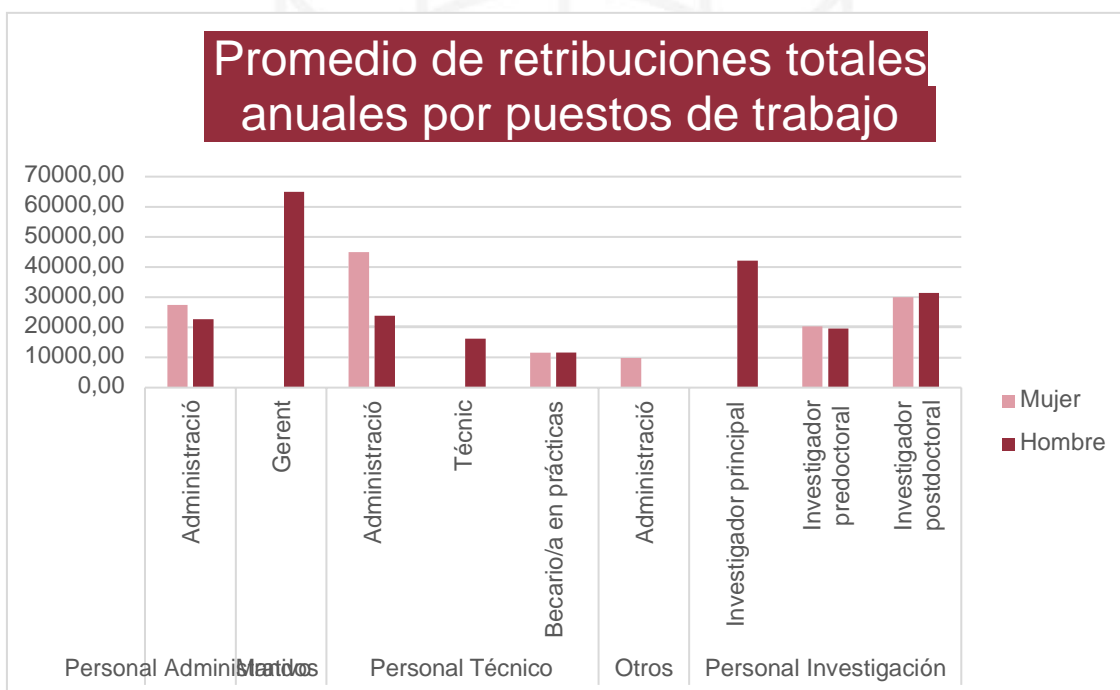
cobren un 54% més que els homes. Si analitzem els llocs de treball, s'observa que on hi ha una gran bretxa és en el lloc de treball de "Administració" on la bretxa puja fins al -88,39%, cal esmentar que les tasques d'administració i llocs de treball administratius, tradicionalment es troben ocupats pel gènere femení. En el lloc de treball de "Tècnic" hi ha només el gènere masculí representat, per tant no existeix bretxa salarial. En el lloc de treball de "Becari/a" hi ha una bretxa salarial de 0%, ja que les persones que es troben en aquest lloc de treball (1 home i 1 dona) cobren exactament el mateix, per tant podem dir que tenen una retribució equitativa.

En els llocs de treball de l'àrea Administrativa, es a dir en la categoria professional de Personal d'administració trobem una bretxa salarial de -21'31% on totes les persones tenen un lloc de treball administratiu. Cal esmentar que la bretxa salarial negativa, indica que les dones cobren més que els homes en aquest lloc de treball.

Hi ha el lloc de treball de "Gerent" que no té bretxa salarial, ja que hi ha un únic gènere representat, en aquest cas el masculí. El mateix, s'observa en la categoria professional denominada "Oros" amb un lloc de treball d'administració on no existeix bretxa ja que hi ha un únic gènere representat en aquest cas el gènere femení.

Cal ressaltar que l'organització té unes característiques que fan que sigui necessari diferenciar el personal d'administració i tècnic amb el personal d'investigació, ja que hi ha condicions laborals diferenciades que no decideix la pròpia organització sinó que venen marcades per els organismes col·laboradors, en particular el personal d'investigació.

En la categoria professional de Personal Investigador és on s'hi troba la majoria de la plantilla de l'organització. Si fem l'anàlisi per llocs de treball, s'observa que com a "Investigador principal" no trobem bretxa salarial, ja que només hi ha homes en aquest lloc de treball. En el lloc de treball de "Investigador predoctoral" tenim una bretxa salarial del -3,46%, que indica que les dones cobren un 3,46% més que els seus companys en el mateix lloc de treball. En el lloc de treball de "Investigador postdoctoral" hi ha una bretxa salarial del 4,46%, es a dir que els homes cobren un 4,46% més que les companyes en aquest lloc de treball. Cal recordar que la bretxa salarial global del personal investigador es del 16,94% i esmentar que el personal investigador té una retribució subjecte a programes i projectes finançats on les característiques de la contractació i per tant la retribució bé donada per l'organisme i el CRM no té marge per prendre decisions de política retributiva.



En el gràfic s'observa que hi ha llocs de treball on només hi ha un gènere representat: gerent, tècnic, investigador principal (homes) i administració (dones). En els llocs de treball d'administració els dones cobren més que els homes i en els llocs de treball d'investigació cobren més els homes. Cal ressaltar que hi ha un lloc de treball paritari, igualitari i per tant equitatiu, és el que ocupen els becaris/es.

INDICADOR 5. Bretxa salarial del salari base i Categoria professional

Media de Salari Base	Sexo		Bretxa salarial. Salari base mitjà per grup professional
	Dona	Home	
Personal Administratiu	1.477,14	1.914,29	22,84%
Mandos		2.857,14	
Personal Tècnic	844,03	1.428,53	40,92%
Altres		2.257,14	
Personal Investigació	1.901,27	1.814,71	-4,77%
Total general	1.631,93	1.811,02	9,89%

Quan analitzem el salari base que marca el conveni col·lectiu, veiem que la bretxa salarial és similar a quan analitzem el salari brut. Tenim una bretxa salarial del 9,89% que indica que els homes cobren un 10% més que les dones en l'organització en el sou base mitjà.

Quan analitzem les diferències en les categories professionals s'observa que on hi ha una diferència més gran és en la categoria professional de *Personal Tècnic*, on trobem una bretxa salarial del 41%, que indica que les dones cobren un 41% menys que els homes, aquesta bretxa salarial queda explicada per la representativitat ja que hi ha més homes que dones en aquest grup professional

Les diferències entre les bretxes salarials obtingudes analitzant el salari base i el salari brut solen venir explicades pels complements salarials, que s'analitzen més endavant.

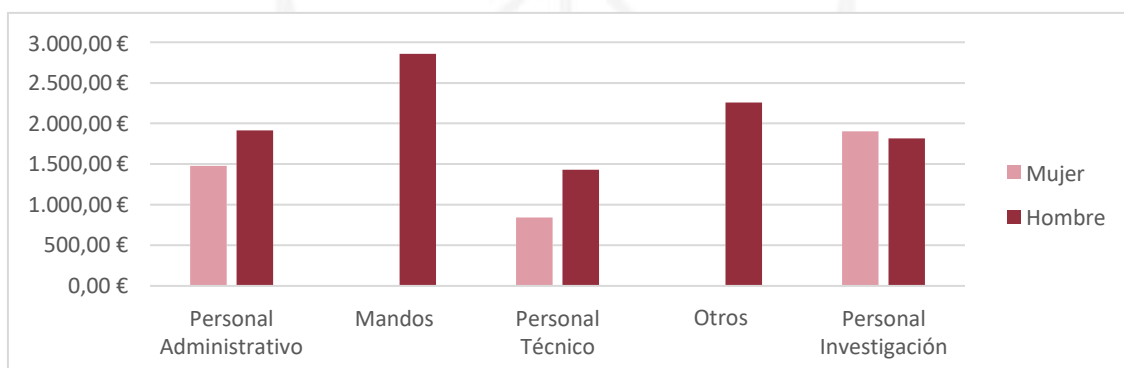
En la categoria professional de Personal Administratiu hi ha una bretxa salarial del 22,84%, que indica que els homes cobren un 23% més que les dones en aquest perfil professional.

En la categoria professional que és troba poca diferència en el salari base és en el Personal d'Investigació on és troba una bretxa salarial del -4,77%. Cal ressaltar que la bretxa negativa indica que les dones cobren un 4,77% més que els seus companys de treball.

Tal com es pot apreciar en aquest anàlisi, l'estructura salarial pot donar lloc a condicions de remuneració diferents per als treballadors i treballadores. Aquesta diferència o discriminació es pot explicar per diferents factors culturals i històrics que influeixen en la manera en què es fixen els salaris.

L'estructura salarial, que ve fixada per conveni col·lectiu o per característiques del contracte individual de treball, es compon de salari base i dels complements salarials, definits com les retribucions que acompanyen el salari base. Poden ser de diversos tipus i no solen tenir una terminologia uniforme.

Els complements salarials es fixen tenint com a referència les característiques més presents en els llocs de treball ocupats majoritàriament per homes, cosa que té un impacte negatiu en termes de gènere. A més, en molts convenis col·lectius, els complements salarials es fixen atenent a la disponibilitat més elevada de temps de treball, la qual cosa afecta negativament la situació retributiva de les dones treballadores. El CRM fixa algun tipus de complement que més endavant s'analitza.



Quan s'analitza el salari base en comparació amb la retribució total, hi ha diferències de gènere. La bretxa salarial total general quan analitzem el salari base que cobren homes i dones és del 9,89%, una bretxa salarial molt semblant a la bretxa salarial en el salari brut que és del 10,76%, és a dir que les dones cobren un 11% menys de retribució que els homes que componen l'organització.

INDICADOR 6. Bretxa salarial i complements obligatoris

Mitjanes de complements obligatoris	Sexe		Bretxa salarial
	Dona	Home	
Personal Administratiu	165,69	586,68	71,76%
Mandos		776,02	
Personal Tècnic	194,29	237,78	18,29%
Altres		376,19	
Personal Investigació	314,53	376,27	16,41%
Total general	265,61	384,73	30,96%

Els complements obligatoris son aquells complements salarials que consten en el conveni col·lectiu per cada lloc de treball o categoria professional. Poden existir llocs de treball que no estan retribuïts amb complements obligatoris. En el CRM en totes les categories professionals hi ha complements obligatoris, ja sigui per especificacions del projecte, programa d'investigació o marcat pel conveni col·lectiu al que s'adscriu.

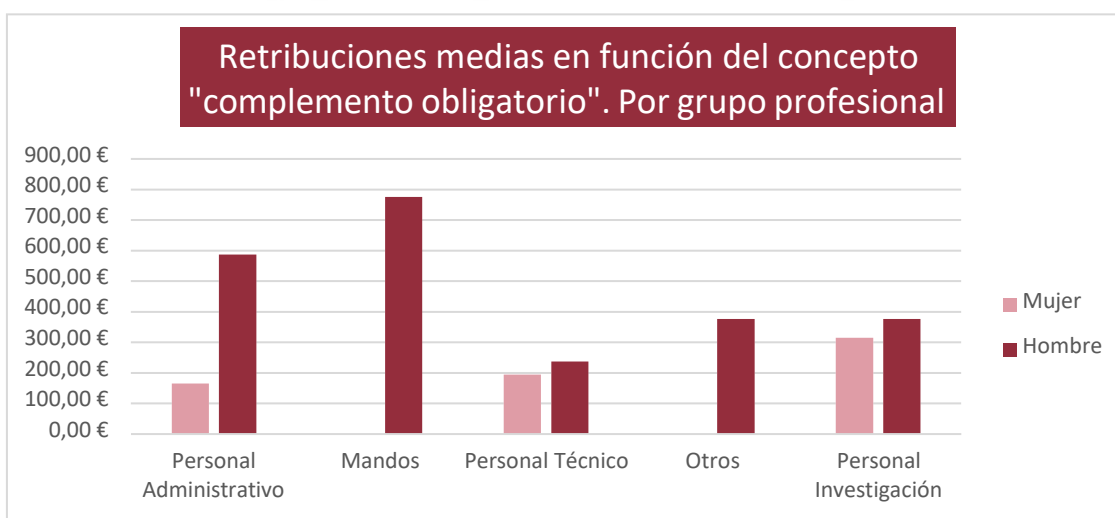
Tal com es mostra en el quadre, la bretxa salarial que existeix al CRM en referència als complements obligatoris és del 30,96%, que indica que les dones cobren un 31% menys de complements obligatoris que els homes de l'organització.

Cal destacar que la bretxa salarial més alta es troba en la categoria de Personal Administratiu i direcció general, amb un 71,76% de bretxa salarial, que indica que els homes cobren un 71,76% més de complements obligatoris, que les dones, quan es troben en aquest perfil professional.

En la categoria professional de Personal Tècnic trobem una bretxa salarial del 18,29%, que indica que els homes cobren un 18% més de retribució que les seves companyes de treball.

En la categoria professional de Personal d'Investigació trobem una bretxa salarial del 16,41%, que indica que els homes cobren un 16% més de retribució que les seves companyes de treball.

En la categoria professional de "Mandos" no hi ha bretxa salarial, ja que només cobren aquest complement obligatori els homes. També a la classificació "Altres", ja que només hi ha persones d'un sol gènere.



La bretxa salarial de complements obligatoris, es del 30,96%, es a dir que els homes cobren un total de 384,73€ i les dones 265,61€ en global. En global els homes cobren més que les dones en aquest concepte encara que s'han trobat diferències en els llocs de treball. La diferència en unitats monetàries és de 119,12€ a favor del gènere masculí.

INDICADOR 7. Bretxa salarial i Complementos voluntaris

Medias de c. voluntarios Grupo profesional	Sexo		Total general	Brecha salarial.
	Mujer	Hombre		
Personal Administrativo	165,69 €	586,68 €	418,29 €	71,76%
Mandos	0,00 €	776,02 €	776,02 €	100,00%
Personal Técnico	194,29 €	243,66 €	227,20 €	20,26%
Otros	0,00 €	376,19 €	376,19 €	100,00%
Personal Investigación	314,53 €	376,27 €	364,59 €	16,41%
Total general	265,61 €	389,10 €	361,93 €	31,74%

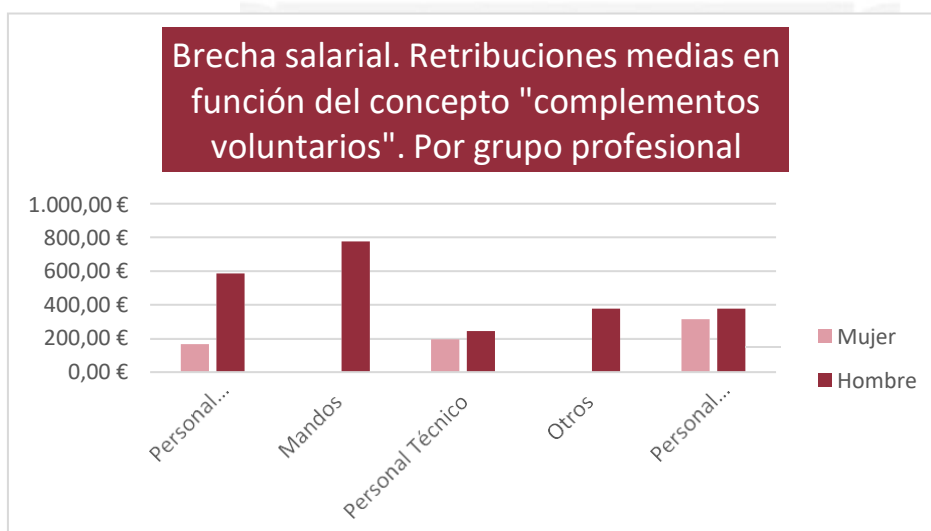
Totes les categories professional cobren complements voluntaris. Els complements voluntaris son aquells que fixa l'organització, però no existeix una normativa o conveni col·lectiu que ho dicti, per les característiques de l'organització podrien anar associats als projectes d'investigació i desenvolupament i responsabilitats de llocs de treball.

Hi ha una bretxa salarial per complements voluntaris del 31,74%, que indica que els homes cobren un 32% més de complements voluntaris que les seves companyes dins l'organització.

Si fem un anàlisi per cada categoria professional, s'observa que la bretxa salarial més alta està en la categoria professional de *Personal Administratiu*, amb un 71,76%, que indica que els homes cobren més que les dones en concepte de complements voluntaris.

En el Personal Tècnic i el *Personal d'investigació*, trobem bretxes salarials del 20,26% i el 16,41% respectivament, indicant que els homes cobren més que les dones en complements voluntaris.

En la categoria professional de *Mandos* i l'anomenada "Altres" no hi ha bretxa salarial ja que només hi ha representativitat d'un sol gènere, en aquest cas homes.



Els complements voluntaris igual que els complements obligatòries tenen una marcada diferència retributiva a favor del gènere masculí, ressaltant que totes les categories professionals cobren aquests complements.

Cal remarcar que l'organització no ofereix a la plantilla beneficis socials, ja que han estat eliminats tots els incentius i beneficis socials per part de la Generalitat de Catalunya en un acord de govern, per tant el CRM no pot retribuir al personal en aquest concepte.

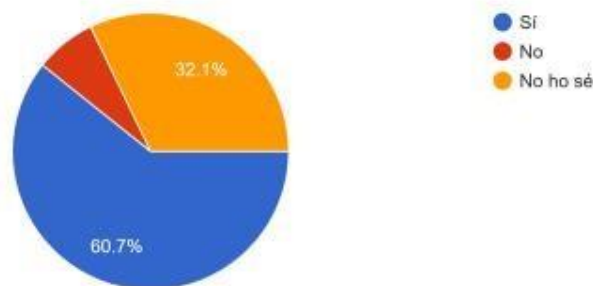
Cal ressaltar que en el conveni col·lectiu que el CRM està adscrit, en l'article 52 en referència al Plus de transport, indica que es pot cobrar per aquest concepte una quantitat, quan sigui degudament demostrat que la persona necessita utilitzar el transport privat amb una consegüent cost de transport.

En referència a la Mobilitat geogràfica, per tal d'analitzar si pot esdevenir una barrera en cas de que existeixi promocions de dones i la mobilitat geogràfica pugui se un impediment. Esmentar que el CRM només disposa d'un sol centre de treball, per tant l'organització no té mobilitat geogràfica.

Quan es pregunta si es creu que el CRM el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i categoria professional, contesten que Si un 60,7%, enfront del que contesten que NO HO SE un 32,1%, així com contesten NO un 7,2%.

8. Creu que a la vostra empresa el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i la categoria professional?

28 responses



La tendència a simplificar estructures salarials unificant diversitat de complements salarials no s'observa a l'organització. La unificació de salaris i complements salarials per categories professionals, pot tenir un efecte positiu sobre les diferències retributives perquè garanteix un salari únic per al Grup Professional. No obstant això, poden seguir existint conceptes salarials extra conveni, de manera que les empreses haurien de fer una valoració de Lloc de Treball (VPT) específica a fi d'incorporar en la comparació de llocs d'igual valor tots els conceptes retributius.

AVALUACIÓ ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Transparència a l'obtenció de dades retributius. 2. Facilitats per obtenir les dades salarials des del departament de RRHH. 3. Coneixements de el nou RD 6/2019 de Mesures urgents (auditoria salarial). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar criteris salarials aplicats a les diferents categories professionals. Valoració dels Llocs de Treball en perspectiva de gènere. 2. Millorar anàlisi retributiu en un futur. Dades actualitzades 3. Intentar millorar els bretxes salarials amb diferències significatives entre dones i homes. 4. Anàlisi de l'estructura salarial en les diferents categories professionals

ÀMBIT 7: ASSATJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE

En aquest àmbit es té en compte la prevenció de les conductes d'assetjament a la feina, psicològic, sexual i actituds sexistes i el tracte discriminatori o percepció de discriminació. Es comprova la no existència d'actituds sexistes. Es comprova que tota la plantilla té la percepció de ser tractada justament, amb dignitat i respecte. Valora el grau de sensibilitat del personal responsable cap a la igualtat de tracte.

Encara que el CRM no té cap Protocol per prevenir i actuar en l'assetjament sexual o per raó de gènere, cal especifica que les universitats i centre de recerca assumeixen la responsabilitat de mantenir un entorn de treball lliure de tota discriminació i de qualsevol conducta que impliqui assetjament de qualsevol classe.

Totes les persones que treballen a l'organització han de rebre un tracte just i amb respecte per part de les persones que tenen responsabilitats amb càrrecs organitzatius, de manera que qualsevol conducta abusiva, hostil o ofensiva sigui verbal o física, no sigui tolerada.

En l'article 50 del "Convenio Colectivo Estatal para los centros de educación iniversitaria en educación" s'especifica la declaració sobre el assetjament moral en el treball. Es considera una falta molt greu la realització d'actes i el manteniment de comportaments freqüents que de forma reiterada i sistemàtica busquen sufocar la dignitat de la persona i perjudicar-la moralment, sotmetent-la a un entorn de treball discriminatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En el mateix article també s'especifica que s'hauran de portar a terme mesures destinades a la prevenció de l'assetjament moral, això com el desenvolupament de protocols d'actuació que contemplin el procediment de denúncies i resolució d'aquests conflicte, preservant els drets dels implicats/des.

En l'article 58 de sancions, s'especifica que les faltes molt greus són susceptibles de prevenció d'acomiadament. Suspensió de treball i sou de 16 a 30 dies, també acomiadament i que es constatarà en el expedient de la persona la infracció i la sanció.

La primera acció que es proposa per desenvolupar el Pla d'igualtat és el disseny i desenvolupament del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, com a mesura fonamental de la Implantació del Pla d'igualtat entre dones i homes. S'haurà de dissenyar un Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere ajustat al que estableix l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El Protocol d'assetjament pretén establir les principals directrius i actuacions necessàries dins de qualsevol organització per prevenir i actuar davant les queixes en matèria d'assetjament moral (laboral) o sexual, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit laboral. És d'aplicació a qualsevol persona treballadora vinculat professionalment al CRM amb independència de la seva funció, nivell jeràrquic o tipus de contracte.

L'organització no ha realitzat, fins el moment, cap estudi específic per detectar possibles situacions d'assetjament psicològic o sexual. Cal ressaltar que el CRM té programat el primer anàlisi de riscos psicosocials a l'organització. Encara que no hi ha cap pregunta específica sobre igualtat

de gènere, s'espera que pugui ser una eina que ajudi a conèixer millor les necessitats del personal i que es tingui en compte el principi d'igualtat i equitat de gènere.

Pel que fa a l'assetjament sexual i per raó de sexe, sense perjudici del que estableix el Codi penal, segons la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes ja esmentada, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que atengui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu; i constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

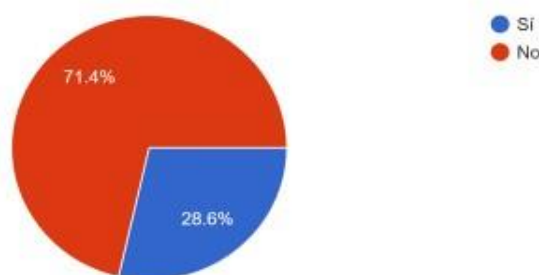
La importància de disposar d'un Protocol de Prevenció d'Assetjament sexual, per raó de gènere queda evidenciat, tenint en compte que la simple disposició i difusió del Protocol pot suposar un element motivador per canviar actituds no correctes dins de l'organització. Cal ressaltar que el Protocol d'Assetjament, també és una eina de prevencions cap a possibles casos d'assetjament del CRM.

El futur Protocol té l'objectiu principal d'establir les principals directrius i actuacions necessàries del CRM per prevenir i actuar davant les queixes en matèria d'assetjament moral o sexual, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit laboral.

El CRM haurà de posar en coneixement a tot el personal l'existència del Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere, per tant hi haurà unes accions associades a la difusió i comunicació de la seva existència a la plantilla i les persones que es relacionin amb l'organització.

Quan es demana al personal si sabria què fer en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el seu lloc de treball, el 71,4% diu que NO enfront el 28,6% que diu que SÍ.

5. Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el seu lloc de treball? (1)
28 responses



Conclusió: EL CRM haurà de disposar d'un Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i laboral, ja que esdevé una eina de protecció i dissuasió de comportaments no acceptables per una organització lliure de desigualtats. Comunicar la seva existència de forma més generalitzada i formar al personal en aquesta matèria es fan evidents.

AVALUACIÓ ÀMBIT 7: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DESCRIMINACIÓ

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposició i sensibilització davant de l'assetjament sexual. 2. Programació de anàlisi de riscos psicossocials. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disseny i implementació d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral 2. Difusió del Protocol. Comunicar l'existència del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral a tots els agents que el CRM es relacioni. 3. Formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere.

ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

Comprova els tipus de contracte i jornada laboral, també l'assignació d'horaris i que els criteris utilitzats no exerceixen cap efecte negatiu sobre algun col·lectiu de l'organització. Comprova la discriminació en les baixes i en els acomiadaments.

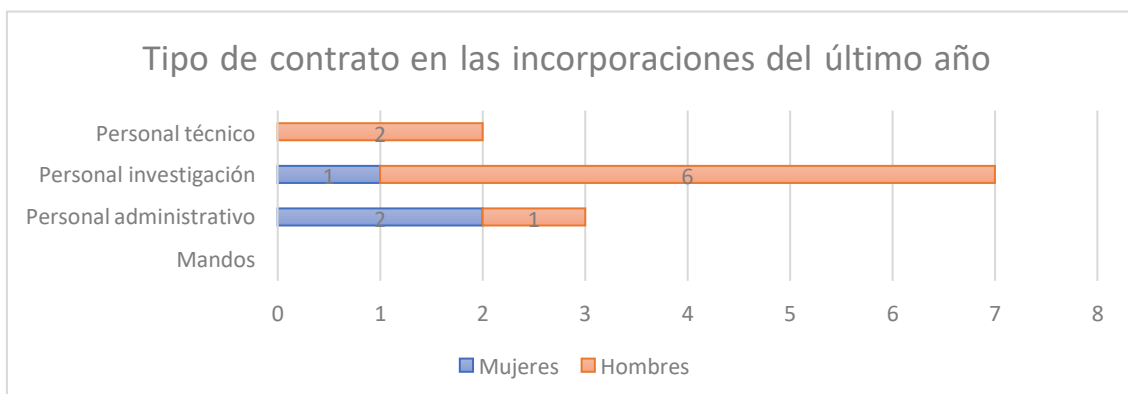
Formes de contractació

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps completo	2	20,00%	8	80,00%	10
Temporal a temps parcial	1	50,00%	1	50,00%	2
Fixe discontinuo					0
Indefinit a temps completo					0
Indefinit a temps parcial					0
Pràctiques					0
Aprenentatge					0
Por ETT					0
Altres (beques, formació, etc....)					0
TOTAL	3	25,00%	9	75,00%	12

El CRM utilitza dos tipologies de contractació per incorporar personal en l'organització:

- Contracte Temporal a temps complet
- Contracte Temporal a temps parcial

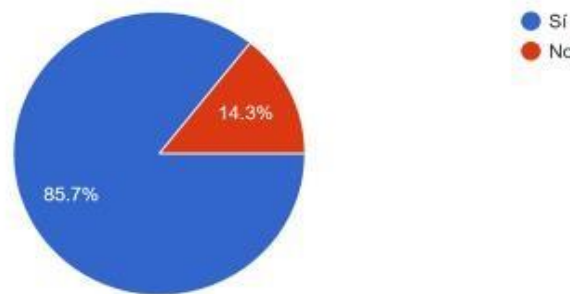
El CRM realitza una modalitat de contractació Temporal i a temps complet major en comparació a altres tipus de contractació. Cal recordar que la política de contractació indefinida té un elevat component de compromís i de sentit de pertinença a una organització per part del personal. També dona seguretat a la plantilla i un nivell de protecció de les condicions laborals més elevat que altres tipus de contractació. EL CRM disposa de projectes i programes d'investigació amb finançament extern que permeten un tipus de contractació. En especial amb el perfil professional de personal investigador.



La contractació a temps parcial es femenina i masculina. Ja que el 50% dels contractes analitzats són per dones i homes. Tal com s'ha comentat a curt termini pot ser un avantatge i acció personal de conciliació, però a mig i a llarg termini pot esdevenir barreres i inconvenients en les condicions laborals. La contractació a temps parcial, s'ha de tenir en compte que pot comportar diferències de gènere a mig i a llarg termini, ja sigui pensant en possibles promocions internes o a més llarg termini tenint en compte que la jubilació pot ser de poca quantia tenint en compte l'ocupació a temps parcial.

Quan es demana al personal si considera que en l'organització existeix igualtat d'oportunitats, les respostes afirmatives són un 85,7% enfront un 14,3% que opina que NO. Per tant és considera que la percepció de les condicions laborals que té el personal es bona i que no existeix un grau de discriminació considerable.

2. Considera vostè que hi ha al CRM igualtat d'oportunitats i tracte per a Homes i Dones?
28 responses



Conclusions: L'organització utilitza la contractació Temporal de forma majoritària. També ressaltar que la contractació a temps parcial es més elevada en dones que homes. Proposant fer una valoració i un seguiment de la contractació a temps parcial, per tal de que no esdevingui una barrera i una discriminació de gènere.

AVALUACIÓ ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
1. Contractació segons Programes i projectes.	1. Contractació indefinida femenina. Estabilitat laboral per a les dones de nova incorporació a l'organització. 2. Tenir dades comparatives, en diferents anys per millorar l'anàlisi. 2. Tenir en compte a les dones en les noves incorporacions. Per millorar percentatges de representativitat.

ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

L'àmbit novè valora les mesures que realitza l'organització per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla. Pretén comprovar si les persones en tots els àmbits, categories i en tots els nivells de l'organització tenen la possibilitat de conciliar la seva feina amb la vida personal i familiar.

Una de les causes que expliquen la menor participació laboral de les dones respecte a la dels homes està associada a una major dificultat per aconseguir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, donat que sobre elles segueixen recaient la major part de les responsabilitats domèstiques i de cura. Aquests fets es poden veure accentuats per dificultats per accedir a vegades, a serveis d'atenció a menors i altres persones dependents, el que influeix en la decisió sobre l'elecció de la trajectòria professional, en un major ús dels contractes a temps parcial i en interrupcions més freqüents de la carrera professional (Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats).

Les qüestions relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són un dels aspectes més rellevants, en la implantació de polítiques igualitàries.

El CRM, si bé fa anys que implanten mesures que ajuden a el personal a la conciliació de la seva vida personal, familiar i laboral (flexibilitat d'horaris, teletreball, entre altres), vol millorar en aquest aspecte incorporant altres iniciatives que afavoreixin la conciliació de les persones que hi treballen. Propiciar una bona gestió de el temps dedicat a la vida personal, familiar i laboral, buscant un equilibri saludable per a tot el personal. Conciliar l'equilibri en les diferents dimensions de la vida per tal de millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball personal.

Les mesures ja implantades per CRM dirigides a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal, són:

- ❖ Flexibilitat horària (flexibilitat d'entrada i sortida)
- ❖ Jornades coincidents amb horari escolar
- ❖ Teletreball (disposa de tecnologia per teletreballar des de qualsevol punt).
- ❖ Evitar reunions fora de l'horari de treball.

En referència a la reducció de jornada, excedències o permisos, no existeix una política de substitució de les dones que s'acollin a alguna d'aquestes accions de conciliació. Tampoc ofereix programes d'assistència a les dones que tenen problemes que poden afectar a la seva vida professional i personal.

Cal ressaltar la voluntat i motivació del CRM per plantejar a curt termini la implantació de noves mesures en el sentit de que el personal tingui facilitats per conciliar la seva vida personal, familiar i laboral. En l'anàlisi qualitatiu s'ha pogut confirmar que existeix inquietud en l'organització per millorar i regular temes de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

Taula de distribució del personal per hores setmanals de treball

Número hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	1		1		2
De 20 a 35 hores	2	100,00%	0	0,00%	2
De 36 a 39 hores	8	17,02%	39	82,98%	47
40 hores					
Més de 40 hores					
TOTAL	11	21,57%	40	78,43%	51

Tal com s'aprecia en la taula la majoria del personal realitza de 36 a 39 hores que son les hores especificades en el conveni col·lectiu. Cal destacar que hi ha més dones que homes que realitzen una jornada inferior a les 36 hores, és a dir el 100% de les persones que treballa aquest número d'hores són dones.

Per poder afirmar que aquesta diferència de gènere s'atribueix a la necessitat de conciliar la vida personal i laboral es procedeix a analitzar les cargues familiars que poden tenir els treballadors i treballadores de l'organització.

Taula de treballadors/res que siguin pares/mares l'últim any

Mares	Pares	Total
1		1

S'observa que ha tingut descendència 1 persona durant l'últim any analitzat, 1 persona i és 1 dona (100%). Tal com mostra la taula poques persones han tingut descendència i es passa a analitzar les responsabilitats familiars, es a dir el nombre de fills i filles que té el personal de l'organització.

Taula de responsabilitats familiars: número de fills/es de la plantilla durant últim any

Número de fills/es	Dones	%	Homes	%	Total
Cap fill/a	5	14,28%	30	85,71%	35
1	3	50,00%	3	50,00%	6
2	3	37,5%	5	62,5%	8
3 o més	0	0%	2	100%	2
TOTAL	11	21,56%	40	78,43%	51

Del total de la plantilla, existeix un 68,62% persones que no tenen descendència . Tal com es pot observar en la taula, de 35 persones, 5 dones (14,28%) i 30 homes (85,71%) no tenen fills/es. Es a dir, que un 31,37% de la plantilla si que té descendència i per tant responsabilitats familiars. Analitzant la dada desagregada per sexe, s'observa que el número de mares representa un

11,76% de la plantilla i el número de pares representa un 19,61%. La majoria de persones que tenen fills/es a l'organització tenen 2 fills/es, un 37,5% de dones i un 62,5% d'homes. Aquestes dades són significatives i mostren la importància de desenvolupar mesures de conciliació i pensar en noves accions que ajudin a conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Cal ressaltar que hi ha un número important de persones que no tenen cap fill/a, per el que les accions de conciliació entre l'àmbit personal i laboral s'han de cuidar i fomentar per tal que la vida laboral no sigui una barrera a la hora de decidir tenir descendència.

La necessitat de la conciliació, ve de la mà de la coresponsabilitat, i per a això, és necessària l'actuació coordinada dels poders públics, educatius, agents socials i societat civil perquè la coresponsabilitat en les unitats familiars sigui una realitat en el futur, que permeti a dones i homes un millor repartiment de tasques i major satisfacció en l'àmbit personal, familiar i en el professional.

Les empreses, en general, tenen un paper fonamental a l'hora d'idear accions de conciliació entre la vida personal i familiar per a tots dos sexes, donant un paper més protagonista als homes que en el passat no han tingut, promovent accions de conciliació que incloguin als homes.

Totes les mesures de conciliació han de millorar la qualitat de vida de les persones que conformen l'organització i també han de contribuir a tenir una societat on plantejar-se tenir descendència no sigui una decisió final, segons el tipus de treball o organització on es treballa.

Cal destacar que no només hi ha la necessitat de conciliar per atendre els fills o les filles, sinó que cada vegada més s'ha de pensar en les persones grans que necessiten cures i que a causa de l'envelliment de la població, poden resultar desateses per la dificultat de conciliar la vida personal i la laboral.

Taula de Baixes temporals, excedències i permisos d'aquest any

Tipo de Baixes Temporals	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat Temporal	3	75,00%	1	25,00%	4
Accident de treball					0
Part					0
Maternitat	1	100,00%		0,00%	1
Cessió al pare del permis de maternitat					0
Paternitat					0
Adopció o acollida					0
Risc durant l'embaràs					0
Reducció de jornada lactància					0
Reducció de jornada per cuidat de fill/a					0

Tipo de Baixes Temporals	Dones	%	Homes	%	Total
Reducció jornada per cuidat de familiars y d'altres persones al seu càrrec					0
Reducció jornada per altres motius					0
Excedència per cuidat de fill/a					0
Excedència per cuidat de familiars					0
Excedència fraccionada per cuidat de fill/a o familiar.					0
Excedència voluntària					0
Permís per malaltia greu, defunció...					0
TOTAL	4	80,00%	1	20,00%	5

La majoria de baixes son per Incapacitat temporal, hi ha 4 persones, 3 dones (75%) i 1 home (25%). Hi ha una baixa per maternitat.

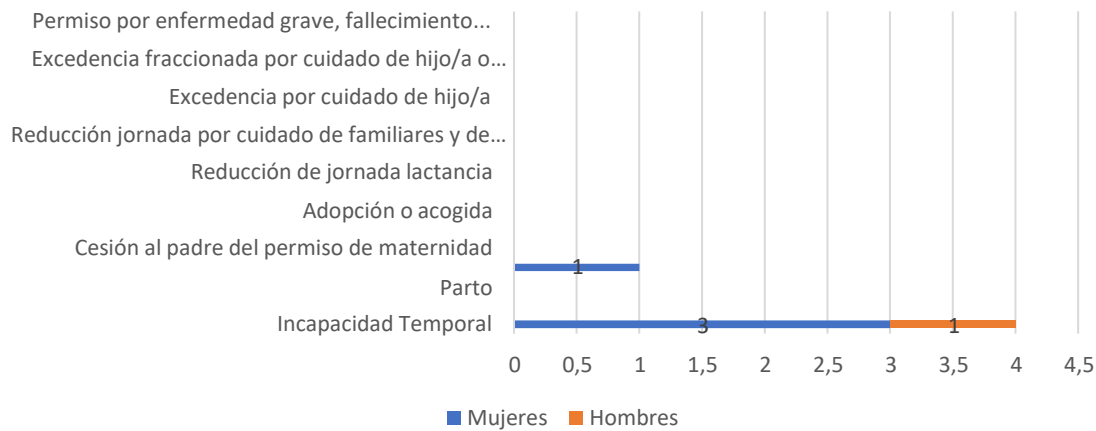
No s'ha demanat reducció de jornada per cuidar fills/es ni per altres motius. En general, a moltes empreses, aquestes dades revelen la tendència estadística a que aquest tipus de reduccions de jornada, relacionats amb la cura de fills/es o familiars siguin més sol·licitats per dones que per homes, per tant, la comptabilització de la carrera professional amb el tenir cura de les persones, és més difícil per les dones que per els homes.

Les altres tipologies de baixa, son per risc en l'embaràs, part i maternitat, encara que hi ha 1 persona en cada cas, totes són dones (100%).

Des del departament de RRHH es té en compte la importància de la conciliació entre la vida personal i laboral i es percep que hi ha motivació entre el personal per gaudir de més accions de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

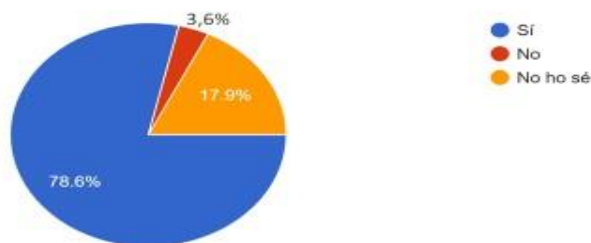
En els drets i deures de les persones treballadores amb responsabilitats familiars, s'especifica que les parts respectives de la relació laboral haurien de tenir en compte les normes que al respecte estableixi la Llei de conciliació de la Vida Familiar i Laboral vigent en cada moment.

Bajas temporales, excedencias y permisos de este año



Quan es pregunta a el personal si s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de treball, responen SI en un 78,6%, NO en un 3,6%, NO HO SAP un 17,9%. Per tant existeix percepció de que es fan accions per afavorir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

4. S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de treball?
28 responses



La conciliació entre la vida personal, familiar i laboral té moltes connotacions positives. Aconseguir atreure més talent, pot ser una d'elles, ja que, segons diversos estudis, les empreses amb més polítiques de conciliació resulten més atractives i desitjables per als i les professionals. Les persones candidates a un lloc de treball, valoren que ofereix cada organització, consideren que un dels seus "principals actius", és que comptin amb mesures que facilitin la conciliació. L'atracció de talent femení en l'organització és un factor determinant per mantenir una plantilla amb una representació més igualitària i la conciliació entre la vida personal i la familiar és important.

En conclusió: L'organització realitza accions de conciliació, tot i que es recomana la incorporació de noves mesures encaminades a millorar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

AVALUACIÓ ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<p>1. Accions de Conciliació entre la vida personal, familiar i laboral: flexibilitat horària, tele treball, evitar reunions fora de l'horari de treball.</p> <p>2. Valoració positiva del personal en referència a la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.</p>	<p>1. Valoració i incorporació de noves mesures de conciliació entre la vida personal i laboral.</p> <p>2. Incorporar cada 5 anys una nova mesura que faciliti la conciliació.</p> <p>3. Crear una bústia de suggeriments o Premi "Millorar la conciliació" per proposar les millors idees per conciliar la vida personal i la familiar.</p>

ÀMBIT 10: CONDICIONS FÍSQUES DEL LLOC DE TREBALL

Per acabar l'anàlisi i el diagnòstic, l'àmbit 10 comprova els mecanismes de prevenció de riscos laborals, l'ergonomia de el lloc de treball, la distribució d'espais, il·luminació, entre d'altres. L'adequació dels llocs i espais a les necessitats i les característiques de les dones, també de les dones embarassades. Comprovar si l'assignació de recursos i espais són equitatius, sense discriminació en el repartiment. Valora el disseny de el lloc de treball i dels espais compartits o comuns té en compte les característiques de les dones i els homes (lavabos, dutxes, vestidors).

En el conveni col·lectiu estatal. "Convenio colectivo de ámbito Estatal para los centros de educación universitaria en educación" en el artículo 49 "Prevención de riesgos laborales" s' explica que s'ha de complir les disposicions sobre seguretat i higiene en el treball, que estan recollides en "l'Estatut dels treballadors" i en la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Es ressalta en matèria de seguretat i salut el dret a la protecció dels treballadors/es, així com observar i posar en pràctica mesures de prevenció de riscos laborals.

En l'article 49 s'especifica que la universitat està obligada a promoure, formular i posar en aplicació una adequada política de salut laboral en els centres de treball, això com informar dels riscos en el lloc de treball. Facilitar la participació de les persones treballadores a garantir una formació pràctica i adequada en aquestes matèries. També, que les autoritats universitàries es comprometen a complir amb les disposicions vigents en la matèria, de conformitat amb lo previst en la legislació sobre Seguretat i Salut laboral, en els articles 19 i 64 de "l'Estatut del treballadors" i demás legislació vigent.

El CRM no disposa de mesures específiques de salut laboral i prevenció per les dones, ja que quan es va consultar a l'agent de prevenció de riscos laborals (servei extern), al ser un treball purament de lloc de treball administratiu, no és necessari aplicar mesures específiques per raó de gènere.

El CRM adapta el lloc de treball a dones embarassades, en especial realitzant teletreball en cas d'impossibilitat de desplaçament.

Cal ressaltar que el CRM no té llocs de treball amb un alt risc. Encara que compleixen la llei de prevenció de riscos laborals i tenen un servei externalitzat que s'ocupa i es responsabilitza d'aquesta matèria. La Mútua gestora que s'ocupa de donar servei és la Mutua Universal. En relació amb els riscos laborals i salut laboral, el CRM té actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals complint amb la legislació vigent. Per tal de prevenir els riscos en el treball i promoure la salut i la seguretat de tot el seu personal.

El CRM es planteja integrar a la plantilla dones amb risc d'exclusió social (immigrants, amb discapacitat, víctimes de violència de gènere monoparentals, malalties mentals, etc). El CRM té la sensibilitat i la motivació per tenir en la seva plantilla persones que poden tenir un perfil personal diferenciat. L'acció al respecte és en relació a persones amb discapacitat. Per la resta dels llocs de treball, sobre tot el l' àrea científica es necessita una formació d'alt nivell i és difícil

en aquest sector incloure clàusules per persones en risc d'exclusió social, segons la direcció del centre.

Cal esmentar que no hi ha cap protocol d'ajuda en cas de que es detecti alguna dona que es pot trobar en situació de risc d'exclusió, tampoc existeix, ni està previst la detecció de dones en aquesta situació.

El CRM té en compte temes de mobilitat. En l'article 52 del "Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitarios en educación" s'especifica que les persones que es vegin obligats a utilitzar el transport privat per existir deficiències objectives en el transport públic es podran establir compensacions econòmiques, per tant el CRM té en compte les dificultats de mobilitat pel personal. No s'ha pogut avaluar si existeixen diferències de gènere en la mobilitat de dones i homes.

EL CRM facilita el transport en aquells itineraris no coberts per els mitjans de transport públic. També adequa els horaris d'entrada i sortida a els horaris del transport públic existent.

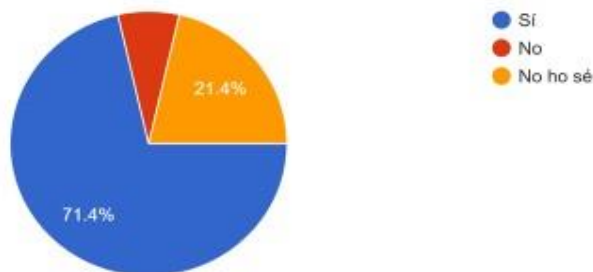
El CRM té programat realitzar enquestes psicosocials, per identificar i mesurar factors de risc per a la salut de naturalesa psicosocial en el treball. Tot i que no hi ha preguntes específiques de gènere, l'organització té la motivació i sensibilitat per identificar factors de risc per a la salut i poder posar en marxa les mesures preventives oportunes.

En referència als espais de les instal·lacions que està ubicat el CRM. Comentar que en les enquestes al personal, s'ha demanat serveis separats. Cal ressaltar que el CRM té dos lavabos al centre i els dos espais són mixtes, un està ubicat a la primera planta i l'altra a la tercera, per comoditat del personal, però ambdós gèneres poden utilitzar els dos espais. Una mesura en principi igualitària pot ser incòmode per persones que formen part de la plantilla. Es convida a l'organització a pensar i reflexionar sobre la idoneïtat d'aquest espai.

En referència als espais del despatxos, cal especificar que les persones que tenen la categoria professional d'investigador/a principal, gerència i direcció són despatxos individuals. La resta del personal comparteix espais, existint espais que ocupen dos persones i altres de més grans que ocupen fins a 7 o 8 persones alhora.

Quan es pregunta a el personal de l'organització si hi ha mesures específiques per a les dones, respecte a la salut en el lloc de treball, especialment en cas d'embaràs, les respostes són SI 10,7%, NO en un 17,9% i un NO HO SE en un 71,4%, el destacable és la resposta de NO HO SE en un percentatge tan elevat, la qual cosa reflecteix que no es té informació sobre les diferents certificacions o Pla de prevenció per la salut i el que implica per a les treballadores i treballadors.

9. Creu que es dona la mateixa oportunitat de promocionar (ascendir) a les dones i als homes?
28 respostes



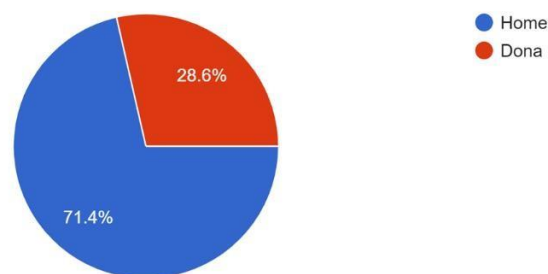
En conclusió: L'organització disposa d'un pla de Seguretat i Salut, així com mesures específiques de prevenció en cas d'embaràs i lactància per a llocs sensibles. Per tant es realitzen mesures de prevenció de riscos laborals adaptable a el col·lectiu femení en cas de ser necessari. Si bé hi ha un desconeixement per part dels treballadors i treballadores, sobre l'existència d'aquestes mesures.

AVALUACIÓ ÀMBIT 10: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Disposar d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Servei extern 2. Disposar de mesures específiques de prevenció en cas d'embaràs i lactància 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicar els factors de risc i les mesures correctores que l'organització utilitza perquè la plantilla tingui un millor coneixement. 2. Tenir en compte en l'organització i gestió de personal, les condicions físiques de l'entorn de treball. Incorporant en totes les decisions de la perspectiva de gènere 3. Estudiar dades de mobilitat per identificar diferències de gènere.

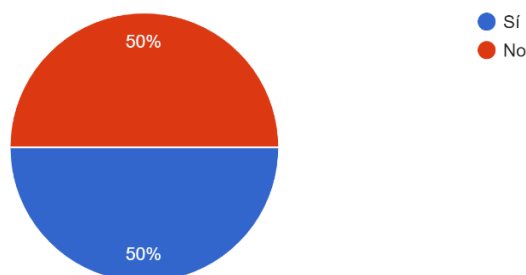
5. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA

S'ha realitzat una enquesta a la plantilla, per conèixer la percepció que existeix al CRM en referència a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A continuació s'exposen els resultats recollits d'un total de catorze preguntes realitzades online. Han contestat un total de 28 persones, 8 dones i 20 homes. El que representa el 54,9% de la plantilla, el 28,6% de dones i el 71,4% d'homes, seguint la representativitat que té la plantilla del CRM. Val la pena remarcar que, aquesta enquesta, molt probablement, l'hagi contestat el personal "present" al CRM. Si fem un anàlisi de gènere s'observa que de les 11 dones que hi ha a la plantilla 8 han contestat l'enquesta (72,72%) i 20 homes dels 40 que hi ha a la plantilla (50%). Cal destacar que en l'anàlisi de la diagnosi s'ha tingut en compte tota la informació i s'ha analitzat en cada àmbit.

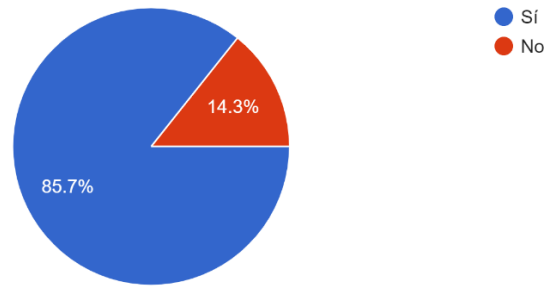
1. Gènere



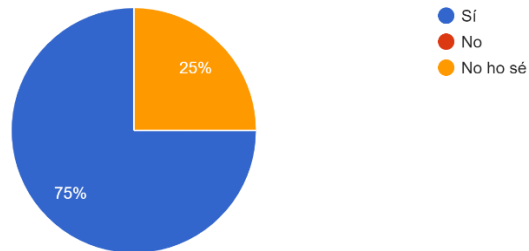
2. Sap quines implicacions té implantar un Pla d'Igualtat a l'organització?



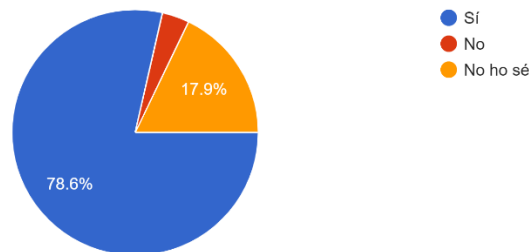
3. Considera que hi ha al CRM igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones?



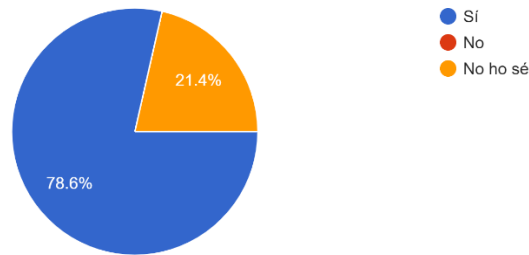
4. Considera necessari implementar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a la seva organització?



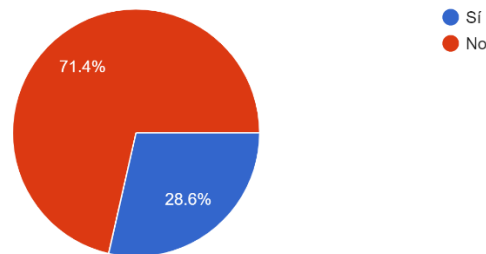
5. S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, tenint en compte el torn/horari de treball?



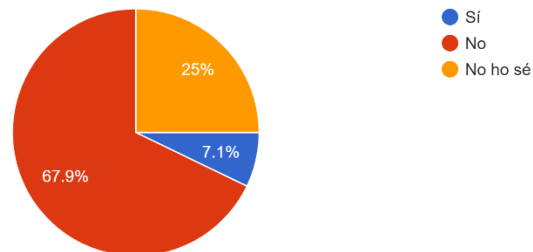
6. Es treballa a la seva organització amb persones amb discapacitat o en situació de risc d'exclusió?



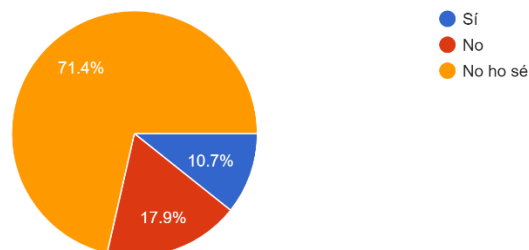
7. Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el seu lloc de treball?



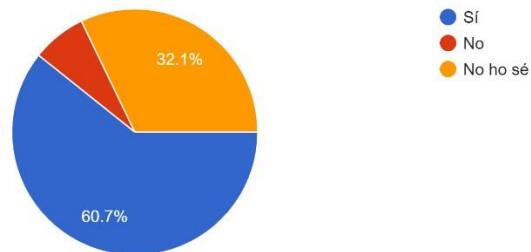
8. Considera que el llenguatge i les imatges que utilitza la seva organització en les seves comunicacions internes i externes són de caràcter discriminatori respecte la dona?



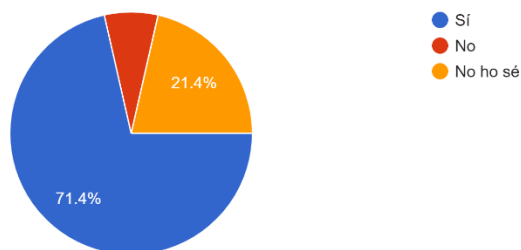
9. Existeixen a la seva organització mesures específiques per a la dona respecte a la salut en el lloc de treball, en cas d'embaràs?



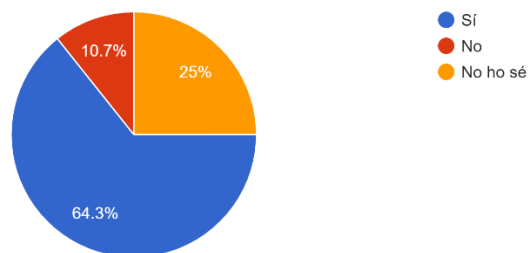
10. Creu que a la seva organització el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i la categoria professional?



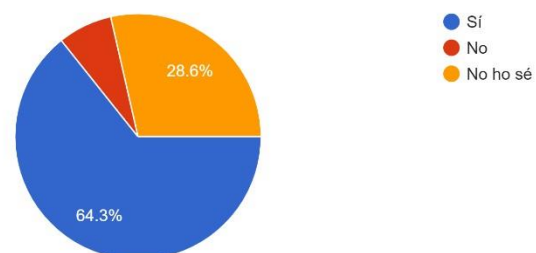
11. Creu que es dona la mateixa oportunitat de promocionar a les dones i als homes?



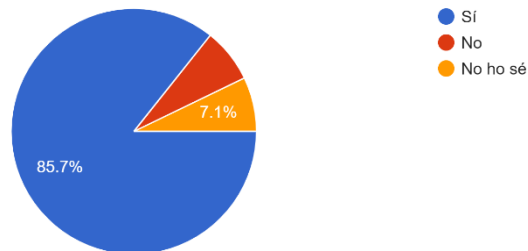
12. Creu que es promociona per igual a dones i homes?



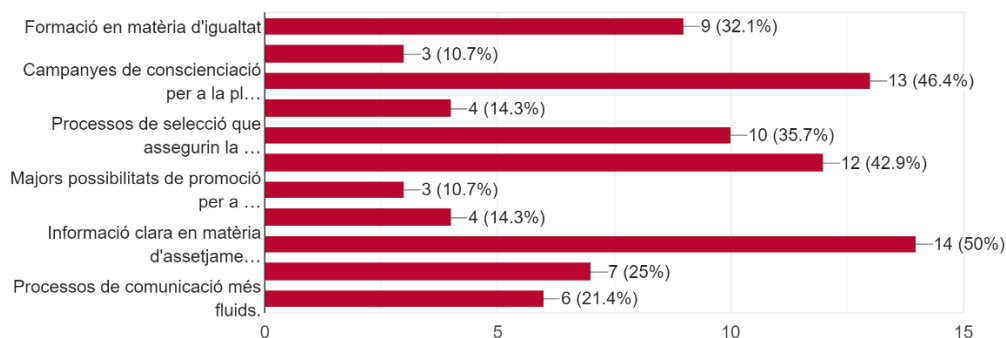
13. Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació?



14. Considera que la formació que rep li ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament a la seva organització, tant si és dona com si és home?



15. Quines propostes ens pot proporcionar per ajudar-nos a realitzar el Pla?



16. En el seu lloc de treball en concret; què proposaria per millorar la igualtat entre homes i dones?

Literalment s'han rebut les següents respostes:

- Més formació en lideratge.
- Millorar la conciliació entre la vida familiar i laboral, i garantir la no-interferència laboral en la planificació i vida familiars. També, contractar un servei jurídic i psicològic especialitzat en discriminació laboral en tots els aspectes explícitament obert i a l'abast directe de qualsevol treballador/a.
- *Separated washing rooms. It is not that much about equality but I feel uncomfortable using shared bathrooms and have to go outside of CRM (to a female one) every time I need one. It is time-consuming, inefficient and embarrassing for explaining.*

Cal ressaltar que en l'última pregunta, les respostes han anat encaminades a proposar propostes per millorar el pla d'igualtat. Els treballadors i treballadores proposen millores en la promoció de personal així com processos de selecció de personal més igualitaris.

Es destaca la proposta d'informació sobre temes d'assetjament sexual, accions de prevenció en els llocs de treball i campanyes de conscienciació i sensibilització sobre la igualtat de gènere.

També es fa menció a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, fent èmfasi en demanar la millora de la conciliació entre la vida familiar i laboral, i garantir la no-interferència laboral en la planificació i vida familiars. També contractar un servei jurídic i psicològic especialitzat en discriminació laboral en tots els aspectes explícitament obert i a l'abast directe de qualsevol treballador/a. També es demana que es faci formació en temes de lideratge, encara que no s'especifica que sigui de lideratge femení.

Hi ha una menció especial en les instal·lacions, en referència a lavabos, demanant que encara que creu en la igualtat, es sent més còmode tenint un lavabo d'homes i dones diferenciat. En aquest punt cal destacar que la utilització d'aquest espai és diferent en quan a temps i usos.

6. EL PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció té com a objectiu dirigir a l'organització cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que treballen i conviuen. També contribuir amb els serveis que ofereix a la societat i amb les entitats que es relaciona: ja siguin universitats, centres de recerca, empreses proveïdores amb qui hi ha col·labora i amb els seus usuaris, compartint el mateix objectiu d'igualtat de gènere.

El Pla d'acció s'ha de considerar com una estratègia més del centre. La implicació sincera per part de la direcció i el departament de RRHH dona peu a un Pla d'acció més sòlid i serveix d'element motivador per a tota l'estructura del Centre de Recerca Matemàtica.

El Pla d'acció configura un conjunt d'accions a desenvolupar. Les accions dissenyades per el CRM es resumeixen en la següent taula. Cal ressaltar que s'han dissenyat 24 accions a desenvolupar amb una proposta d'agenda. A causa de la gran quantitat d'informació que s'ha d'especificar per a les accions, s'ha resumit en fitxes que venen classificades pels 10 àmbits estudiats. Les fitxes garanteixen que no falten dades i que totes les accions queden descrites en un format comú i homogeni.

L'objectiu últim i general de el Pla d'acció és aconseguir la igualtat real entre dones i homes. Cal ressaltar que és evident que no hi ha cap acció capaç d'aconseguir aquest objectiu per si sola. És per això que cal posar objectius específics que puguin ser assolits a mitjà i curt termini i que conduïxin a l'organització als objectius generals. A més aconseguir objectius específics, mesurables, ajuden a l'organització a mantenir i augmentar la motivació i l'interès de les persones pel Pla d'acció i en general per la política d'igualtat d'oportunitats.

El Pla d'acció que es proposa té l'origen en l'elaboració prèvia de la diagnosi, seguint els 10 àmbits d'actuació com a fil conductor entre la diagnosi i el pla d'acció.

El conjunt d'accions que componen el Pla d'acció s'han de prioritzar segons la importància i els resultats esperats a curt o mitjà termini. Es proposa començar amb el disseny d'un Protocol d'assetjament, així com el pla de comunicació del Protocol d'Assetjament sexual, per raó de gènere i laboral, així com la seva difusió. També cal ressaltar la importància de donar visibilitat i difusió a el Pla d'igualtat de gènere entre el personal i els agents que es relacionen amb el centre, ja que s'espera que el pla ajudi a sensibilitzar el personal i a totes les entitats col·laboradores, sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats, i per tant, són en si mateixes accions positives. El Pla d'acció està compost per 24 accions que es resumeixen en la següent taula, juntament amb una proposta de calendari d'implementació de les accions.

Serà el propi comitè d'igualtat del CRM l'encarregat de revisar les accions proposades en aquest pla d'igualtat i analitzar el seguiment de la seva implementació.

6.1 ACCIONS A DESENVOLUPAR EN IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ

Nº. Acció	Descripció de l'Acció	Data
1	Incorporació del valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure en el nou conveni col·lectiu, programes, projectes, lideratge, entre altres. Incorporant en totes les decisions la perspectiva de gènere.	2on quadrimestre 2022
2	Propostes de formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen al Centre de Recerca Matemàtica.	4rt quadrimestre 2021
3	Previsió de recursos necessaris per a la implementació de Pla. Assignar pressupost a la Igualtat.	2on quadrimestre 2021
4	Incorporar al Manual de benvinguda/acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat.	1er quadrimestre 2022
5	Participar en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, Organitzacions públiques).	Acció continuada
6	Fer difusió de les dades de la plantilla desglossats per sexe (Intranet, web, esdeveniments) com a mesura de sensibilització a la igualtat de gènere. Diferenciar personal investigador-Administració.	4rt quadrimestre 2021
7	Emfatitzar el paper de la dona en l'àmbit científic, a les activitats de difusió que es duguin a terme (presentacions, participació en congressos, esdeveniments, formació). Accions conjuntes amb organitzacions de l'àmbit CTEM. Teixir xarxes de col·laboració o incloure's en xarxes existents amb altres centres/institucions.	Acció continuada
8	Visitar Instituts-Escoles per parlar de les Matemàtiques. Organitzar concursos, premis en referència a la matemàtica en femení. Oferir metodologies, recursos, coneixements matemàtics per fer estudis del gènere (salut, educació, socials, entre altres). Intentar la col·laboració d'altres institucions.	Acció continuada
9	Fomentar la igualtat d'oportunitats en el tracte amb centres i organitzacions col·laboradores (comunicació mail, Twitter).	1er quadrimestre 2022

10	Revisar i millorar el llenguatge i utilitzar un llenguatge neutre i lliure de sexismes a la pàgina web.	3er quadrimestre 2021
11	Formació per a tota la plantilla en la utilització d'un llenguatge no sexista.	4rt quadrimestre 2021
12	Pla de Comunicació intern per informar de la implantació de el Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla. Difusió de el Pla.	1er quadrimestre 2021
13	Recollida de notícies, premsa, articles d'interès, referent a temes d'igualtat. Compartir aquest material amb tot el personal, especialment aquell referit a la situació de la dona en el sector.	Acció continuada
14	Incrementar la representació femenina. Incorporar mesures positives per incrementar el número de dones a l'organització. (Mentoring, carreres professionals femenines, etc.)	Acció continuada
15	Incrementar la promoció i l'accés a dones i també a llocs de responsabilitat.	3er quadrimestre 2021
16	Millorar anàlisi retributiu. Intentar millorar les bretxes salarials amb diferències significatives entre les retribucions que reben les dones i homes de l'organització.	1er quadrimestre 2022
17	Dissenyar Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere.	1er quadrimestre 2022
18	Formació en matèria d'Assetjament sexual i per raó de gènere.	2on quadrimestre 2022
19	Difusió del Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a la plantilla (correu electrònic, intranet, reunions de treball).	1er quadrimestre 2022
20	Tenir totes les dades de les condicions de treball i representativitat desagregades per sexe. Per obtenir un millor anàlisi de la situació com per exemple dades de mobilitat.	3er quadrimestre 2022
21	Incorporar cada 5 anys una nova mesura que faciliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Incidint especialment en aquelles categories professionals que no es beneficien fàcilment de mesures aplicades per l'organització.	3er quadrimestre 2021
22	Crear els canals de comunicació i estratègies necessaris per rebre suggeriments per conciliar la vida personal i laboral.	2on quadrimestre 2021

23	Comunicar els factors de risc i les mesures correctores que l'organització utilitza perquè la plantilla tingui un millor coneixement, especialment els llocs de treball representats per dones.	2on quadrimestre 2021
24	Tenir en compte en l'organització i gestió de personal, les condicions físiques de l'entorn de treball, com ara lavabos, recursos o vestuaris entre d'altres.	3er quadrimestre 2021

Pla d'Acció 1: Polítiques d'igualtat	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	<p>Acció 1: Incorporació del valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure en el nou conveni col·lectiu, programes, projectes, lideratge, entre altres. Incorporant en totes les decisions la perspectiva de gènere.</p> <p>Acció 2: Propostes de formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen al Centre de Recerca Matemàtica.</p> <p>Acció 3: Previsió de recursos necessaris per a la implementació de Pla. Assignar pressupost a la Igualtat.</p> <p>Acció 4: Incorporar a el Manual de benvinguda/acollida la informació de l'existència de el Pla d'Igualtat.</p>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<p>Acció 1: Incrementar la sensibilització i presa de decisions en perspectiva de gènere.</p> <p>Acció 2: Informar, formar i sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>Acció 3: Assignar recursos i reconeixement a les Polítiques d'igualtat dins del centre.</p> <p>Acció 4: Sensibilitzar i informar, a les noves incorporacions, en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>
OBJECTIUS	<p>Acció 1: Ampliar l'estratègia organitzativa cap a una cultura organitzativa que incorpori el valor de la igualtat de gènere en totes les actuacions i presa de decisions. Aplicar eficaçment accions de millora.</p> <p>Acció 2: Aconseguir que tota la plantilla interioritzi el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>Acció 3: Identificar el Pla d'Igualtat com una acció d'estratègia organitzativa assignant recursos econòmics.</p> <p>Acció 4: Donar a conèixer el Pla d'igualtat i les polítiques d'igualtat de gènere que desenvolupa l'organització.</p>
PERSONES DESTINATÀRIES	<p>Acció 1: Persones que formen la direcció general i altres direccions.</p> <p>Acció 2: La plantilla.</p> <p>Acció 3: Departament financer, RRHH i Direcció.</p> <p>Acció 4: Departament de RRHH i Direcció.</p>
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 1: 2on quadrimestre 2021</p> <p>Acció 2: 1er quadrimestre 2021</p> <p>Acció 3: 1er quadrimestre 2021</p>

	Acció 4: 2on quadrimestre 2021
TASQUES A REALITZAR	<p>Acció 1 i 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pressupost per a dur a terme acció formativa. • Selecció de continguts. • Sala de formació. • Equipament informàtic i audiovisual. • Dossier i material de formació. <p>Acció 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificació d'accions. • Identificació de la partida econòmica. <p>Acció 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Designació de la persona per al re-disseny o actualització del Manual de benvinguda/d'acollida. • Revisió i actualització del Manual de benvinguda/acollida.
INDICADORS	<p>Acció 1 i 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de punts referents a la igualtat, en convenis, projectes, etc. • Assistència i participació a la formació per part de la direcció i la plantilla. • Nivell de satisfacció de la sessió (avaluació). • Documentació lliurada. • Nombre d'hores de formació rebuda. • Aplicació de la perspectiva de gènere en totes les fases de el pla formatiu (planificació, execució i avaluació). <p>Acció 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nova base de dades o base de dades redissenyada que permeti desagregar les dades per sexe, i aplicació de la perspectiva de gènere en el treball estadístic en totes les fases de la formació. <p>Acció 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisió i actualització del Manual d'Acollida. <p>Revisió i aprovació per part de la direcció i/o departament responsable.</p>

Pla d'Acció 2: Responsabilitat Social Corporativa

<p>ACCIONS A DESENVOLUPAR</p>	<p>Acció 5: Participar en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, organitzacions públiques).</p> <p>Acció 6: Fer difusió de les dades de la plantilla desglossats per sexe (Intranet, web, esdeveniments) com a mesura de sensibilització a la igualtat de gènere. Ressaltar diferència personal investigador i administració.</p> <p>Acció 7: Emfatitzar el paper de la dona en l'àmbit científic a les activitats de difusió que es duguin a terme (presentacions, participació en Congressos, a esdeveniments, formació). Accions conjuntes amb organitzacions de l'àmbit CTEM. Buscar referents.</p> <p>Acció 8: Visitar Instituts-Escoles per parlar de les Matemàtiques. Organitzar concursos, premis en referència a la matemàtica en femení. Oferir metodologies, recursos, coneixements matemàtics per fer estudis del gènere (salut, educació, socials, entre altres). Intentar la col·laboració d'altres institucions.</p>
<p>ÀREA DE MILLORA DETECTADA</p>	<p>Acció 5: Ampliar coneixements sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Idear noves accions per compartir i millorar el valor de la igualtat dins i fora del centre.</p> <p>Acció 6: Informar de la situació de l'organització per realitzar un canvi cultural en igualtat de gènere.</p> <p>Acció 7: Compartir i difondre el paper i treball de les dones en el sector públic i les ciències.</p> <p>Acció 8: Aportar coneixements i models de referència en l'àmbit de les ciències.</p>
<p>OBJECTIUS</p>	<p>Acció 5: Fer explícit el compromís amb la igualtat.</p> <p>Acció 6: Aconseguir interioritzar el valor de la igualtat. Ser conscient dels estereotips i accions discriminatòries per poder evitar-les i corregir-les.</p> <p>Acció 7: Visualització de el paper de la dona en les organitzacions científiques.</p> <p>Acció 8: Considerar el paper de la dona en l'àmbit científic. Aprofitar la transmissió de coneixements i metodologies en els estudis per conèixer la realitat en perspectiva de gènere.</p>
<p>PERSONES DESTINATÀRIES</p>	<p>Acció 5, 6 i 7: Tota plantilla. En especial la direcció de l'organització i Departament de RRHH</p>

<p>TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ</p>	<p>Acció 5: Acció continuada 2021</p> <p>Acció 6: 2on quadrimestre 2021</p> <p>Acció 7: Acció continuada 2021</p> <p>Acció 8: Acció continuada 2021</p>
<p>TASQUES A REALITZAR</p>	<p>Acció 5 i 7: Cercar esdeveniments, congressos, seminaris, tallers i activitats que transmeten coneixements sobre la igualtat d'oportunitats de gènere.</p> <p>Designar les persones que han d'assistir per assimilar els coneixements i experiència i traslladar-la a l'organització.</p> <p>Acció 6: Obtenir dades i en les reunions, comitès i altres punts de trobada fer difusió de les dades de la plantilla desglossats per sexe, desenvolupant un canvi cultural amb perspectiva de gènere.</p> <p>Acció 7: En presentacions, esdeveniments o formació emfatitzar i ressaltar el paper de la dona en l'organització.</p> <p>Acció 8: Contactar amb Escoles i Instituts, explicar projecte de col·laboració. Contactar organitzacions per oferir serveis de col·laboració.</p>
<p>INDICADORS</p>	<p>Acció 5, 6 i 7:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'esdeveniments trobats i assistits. • Nombre d'hores realitzades. • Nombre de persones assistents. • Nombre de presentacions. • Nombre d'esdeveniments. • Nombre de formacions. <p>Acció 8:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombres d'Escoles i Instituts. • Nombre de Col·laboracions. • Nombre de metodologies i coneixements compartits. • Nombres d'estudis de gènere realitzats.

Pla d'Acció 3: Comunicació, Imatge i Llenguatge	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	<p>Acció 9: Fomentar la igualtat d'oportunitats en el tracte amb empreses proveïdores i col·laboradores. (comunicació mail, twitter).</p> <p>Acció 10: Revisar i millorar el llenguatge i utilitzar un llenguatge neutre i lliure de sexismes a la pàgina web.</p> <p>Acció 11: Formació per a tota la plantilla en la utilització d'un llenguatge no sexista.</p> <p>Acció 12: Pla de Comunicació intern per informar de la implantació de el Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla. Difusió de el Pla.</p> <p>Acció 13: Recollida de notícies, premsa, articles d'interès, referent a temes d'igualtat, especialment aquelles referides a la situació de la dona en el sector.</p>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<p>Acció 9: Impulsar actuacions de motivació als agents que es relaciona l'organització.</p> <p>Acció 10: Desenvolupar mecanismes que detectin i corregeixin el llenguatge sexista.</p> <p>Accions 11 i 12: Formar, informar i sensibilitzar a la plantilla.</p> <p>Acció 13: Identificar webs i plataformes per trobar notícies i articles.</p>
OBJECTIUS	<p>Acció 9: Compartir el compromís d'igualtat i convidar a altres empreses a fer accions d'igualtat de gènere.</p> <p>Acció 10: Implantar un mecanisme que permeti detectar i revisar el llenguatge inclusiu.</p> <p>Accions 11 i 12: Formar i comunicar amb responsabilitat en el llenguatge neutre.</p> <p>Acció 13: Incorporar i actualitzar de forma permanent els recursos per obtenir notícies i informació d'igualtat.</p>
PERSONES DESTINATÀRIES	<p>Accions 9-13: Tota la plantilla de l'organització. En especial el departament o comitè de comunicació i formació.</p>
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 9: 1er quadrimestre 2022</p> <p>Acció 10: 3er quadrimestre 2021</p> <p>Acció 11: 1er quadrimestre 2021</p> <p>Acció 12: 1er quadrimestre 2021</p>

	Acció 13: Acció continuada 2021
TASQUES A REALITZAR	<ul style="list-style-type: none"> • Redacció de la carta de comunicació del Pla IO. • Difusió de la guia de llenguatge neutre. • Formació sobre la utilització d'un llenguatge inclusiu • Comunicació a la plantilla de la guia. • Buscar i revisar les notícies i articles d'interès en matèria d'igualtat.
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entitats a les que se'ls hi ha comunicat l'existència de el Pla d'igualtat. • Nombre de canals interns d'accés a la guia. • Nombre de documents interns i externs revisats. • Nombre de persones que assisteixen a la formació • Satisfacció de la formació. • Recollir l'impacte en un termini de 6 mesos (millora en les comunicacions). • Nombre de notícies i articles de la matèria.

Pla d' Acció 4: Representativitat	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	Acció 14: Incrementar la representació femenina. Incorporar mesures positives per incrementar el nombre de dones al centre (Mentoring, carreres professionals, etc).
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Acció 14 <ul style="list-style-type: none"> • Remoure els estereotips de gènere presents en el sector i que poden afectar els processos de selecció i per tant de representació en segons quins llocs de treball. • Observar el canvi de tendència de representació femenina a l'organització.
OBJECTIUS	Acció 14 <ul style="list-style-type: none"> • Atraure dones a professions masculinitzades. • Canviar estereotips i cultura organitzativa.
PERSONES DESTINATÀRIES	Acció 14 <ul style="list-style-type: none"> • Departament de Recursos Humans. • Personal amb responsabilitat en procés selecció.
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 14: Acció continuada 2021
TASQUES A REALITZAR	Acció 14: Establir sinèrgies amb altres organitzacions per atraure dones en el sector de les ciències.
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de becaris/es. • Nombre de dones que s'han incorporat. • Nombre de dones i llocs de treball. • Nombre de dones i perfil professional i personal. • Nombre de sinèrgies amb altres entitats per promoure la introducció de les dones en el sector. • Més dades desglossades per gènere. • Nombre de dones en llocs de responsabilitat.

Pla d'Acció 5: Desenvolupament	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	Acció 15: Incrementar la promoció i l'accés a dones i també a llocs de responsabilitat.
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Acció 15: Qüestionar els estereotips de gènere en el sector i que poden afectar els processos de selecció de personal, i per tant de representació en segons quins llocs de treball, en especial a llocs de responsabilitat.
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació de dones i homes en les diferents categories professionals que suposin llocs de decisió i responsabilitat. • Integar en la selecció de personal el valor de la igualtat de gènere per a incorporació de mesures positives per a llocs de responsabilitat. • Incrementar la representativitat de dones en els llocs de responsabilitat.
PERSONES DESTINATÀRIES	<ul style="list-style-type: none"> • Departament de Recursos Humans i Direcció. • Personal amb responsabilitat en el procés de selecció.
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 15: 3er quadrimestre 2021
TASQUES A REALITZAR	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccions de personal, amb accions positives per incrementar la presència de dones, en llocs de responsabilitat. • Revisar llocs de treball relacionats amb poca representativitat femenina. • Seguiment dels processos que es realitzin a partir de la seva aplicació, auditant els resultats.
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de seleccions de personal. • Nombre de dones presentades. • Nombre de dones seleccionades. • Nombre de dones incorporades i departaments • Dades disgregats per sexe de tot el procés de selecció. • Nombre d'accions noves de selecció.

Pla d' acció 6: Retribució	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	Acció 16: Millorar l'anàlisi retributiu. Intentar millorar les bretxes salarials amb diferències significatives entre les retribucions que reben les dones i homes de l'organització.
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<ul style="list-style-type: none"> Realitzar una revisió dels llocs de treball i la retribució Obtenir informació desagregada per sexes sobre la retribució salarial que poden ajudar a millorar l'anàlisi retributiu i les bretxes salarials.
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Millorar (baixar) les bretxes salarials. Millorar la percepció de la plantilla sobre igualtat retributiva.
PERSONES DESTINATÀRIES	<ul style="list-style-type: none"> El departament de RRHH, financer i Direcció. Tota la plantilla.
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 16: 1er quadrimestre 2022
TASQUES A REALITZAR	<ul style="list-style-type: none"> Revisió de criteris salarials per llocs de treball. Calcular les bretxes salarial i analitzar-ne la seva evolució.
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> Número de revisions, ajustaments retributius i número de persones beneficiades. Bretxes salarials. Anàlisi temporal.

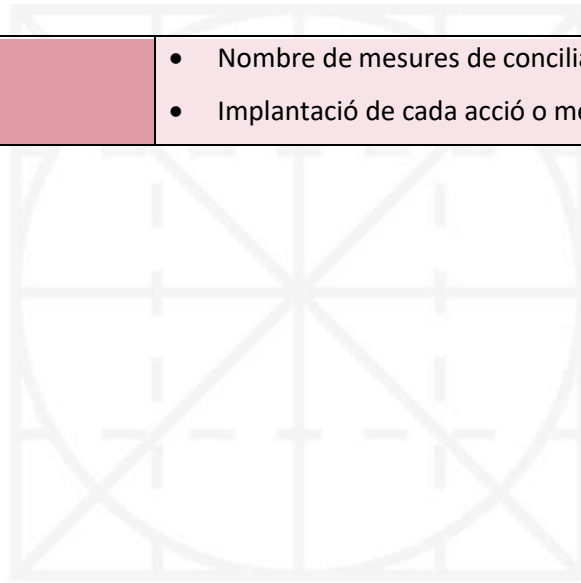
Pla d' Acció 7: Assetjament sexual

ACCIONS A DESENVOLUPAR	<p>Acció 17: Dissenyar Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>Acció 18: Formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere.</p> <p>Acció 19: Difusió de el Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a la plantilla (correu electrònic, intranet, reunions de treball).</p>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<p>Acció 17: Necessitat d'elaborar un protocol d'assetjament.</p> <p>Acció 18: Formar i sensibilitzar el personal de l'organització en matèria d'Assetjament.</p> <p>Acció 19: Donar coneixement de l'existència del Protocol com a mesura de prevenció i actuació.</p>
OBJECTIUS	<p>Acció 17: Elaborar el Protocol d'assetjament.</p> <p>Acció 18: Ampliar coneixements sobre Assetjament.</p> <p>Acció 19: Difusió del Protocol.</p>
PERSONES DESTINATÀRIES	La Plantilla, entitats col·laboradores i agents que es relacionen amb l'organització.
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 17: 1er quadrimestre 2021</p> <p>Acció 18: 3er quadrimestre 2021</p> <p>Acció 19: 1er quadrimestre 2021</p>
TASQUES A REALITZAR	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració del Protocol. • Comunicació a la plantilla del Protocol d'Assetjament. • Formació a la plantilla en matèria d'Assetjament.
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol. • Número de persones que han rebut formació. • Número de persones que han rebut informació (difusió).

Pla d' Acció 8: Condicions Laborals	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	Acció 20: Tenir totes les dades de les condicions de treball i representativitat desagregades per sexe. Per obtenir un millor anàlisi de la situació com per exemple dades de mobilitat.
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<ul style="list-style-type: none"> • Identificació de la informació que no es té desagregada per gènere. • Obtenció de dades i informació desglossada per gènere per conèixer les condicions laborals dels treballadors i treballadores.
OBJECTIUS	Obtenir totes les dades de condicions de treball desglossats per sexe, per millorar l'anàlisi de gènere per prendre decisions correctores i de millora en la igualtat de gènere.
PERSONES DESTINATÀRIES	<ul style="list-style-type: none"> • El departament de RRHH. • Tota la plantilla.
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 20: 3er quadrimestre 2021
TASQUES A REALITZAR	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar les dades que no es tenen desagregades per sexe. • Obtener dades desagregades per sexe. • Anàlisi de les dades desagregades per sexe.
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dades noves desagregades per sexe. • Nombre de baixes i motiu. • Nombre de persones que han demanat permisos. • Nombre de permisos concedits. • Nombre de persones que han estat mares i pares.

Pla d' Acció 9: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	<p>Acció 21: Incorporar cada 5 anys una nova mesura que faciliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Incidint especialment en aquelles categories professionals que no es beneficien fàcilment de mesures aplicades per l'organització.</p> <p>Acció 22: Crear els canals de comunicació i estratègies necessaris per rebre suggeriments per conciliar la vida personal i laboral.</p>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Millorar les polítiques de conciliació de l'organització que incrementi els nivells de satisfacció laboral dels seus treballadors i treballadores.
OBJECTIUS	<p>Acció 21: Incorporar noves mesures de conciliació i millorar la satisfacció i benestar de la plantilla.</p> <p>Acció 22: Recollir les propostes de la plantilla en matèria de conciliació, a l'objecte de dissenyar mesures que estiguin alineades amb les seves veritables necessitats i les de l'organització.</p>
PERSONES DESTINATÀRIES	Accions 21 i 22: Tota la plantilla.
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 21: 3er quadrimestre 2021</p> <p>Acció 22: 1er quadrimestre 2021</p>
TASQUES A REALITZAR	<p>Acció 21:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunió de treball. • Informar la plantilla de la seva existència per fer propostes. <p>Acció 22:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar els canals de comunicació com un sistema de bústia virtual. • Designar responsable per a la recepció i tractament d'idees i suggeriments aportats. • Elaborar informe anual sobre propostes. • Valoració de les idees. • Elecció de mesures a implementar.
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de propostes i idees rebudes. • Relació de propostes i idees. • Establiment de l'elecció de mesures.

- Nombre de mesures de conciliació noves.
- Implantació de cada acció o mesura.



Pla d'Acció 10 : Condicions físiques de l'entorn de treball	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	<p>Acció 23: Comunicar els factors de risc i les mesures correctores que l'organització utilitza perquè la plantilla tingui un millor coneixement, especialment els llocs de treball representats per dones.</p> <p>Acció 24: Tenir en compte en l'organització i gestió de personal, les condicions físiques de l'entorn de treball, com ara lavabos, recursos o vestuaris entre d'altres.</p>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<p>Acció 23: Comunicar al personal l'existència de mesures correctores de seguretat al treball.</p> <p>Acció 24: Obtenir informació de les condicions físiques de l'entorn de treball tenint en compte el gènere. (Espais, recursos).</p>
OBJECTIUS	<p>Acció 23: Explicar i fer més explícites les mesures de seguretat existents.</p> <p>Acció 24: Incorporar l'anàlisi de forma sistemàtica dels recursos, espais i condicions de l'entorn en perspectiva de gènere.</p>
PERSONES DESTINATÀRIES	Acció 23 i 24: Tota la plantilla.
TEMPORITZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 23: 2on quadrimestre 2021</p> <p>Acció 24: 3er quadrimestre 2021</p>
TASQUES A REALIZAR	<p>Acció 23: Comunicar les mesures de seguretat a l'organització.</p> <p>Acció 24: Obtenir informació d'indicadors de les condicions físiques de l'entorn de treball en perspectiva de gènere.</p>
INDICADORS	<p>Acció 23:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de comunicacions. <p>Acció 24:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar indicadors per obtenir la informació de (vestuari, espais, recursos, entre d'altres).

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ

Per tal de realitzar el seguiment i avaluació del Pla es proposa considerar i especificar que la comissió d'igualtat ha de tenir un paper destacat en el seguiment i avaluació del Pla.

També és important ressaltar que en l'avaluació és important recollir les opinions de personal, identificar i remarcar possibles problemes que puguin aparèixer durant el desenvolupament del pla per tal de buscar les solucions. També és important recollir la informació sobre les accions ja executades per tal de conèixer els efectes que la seva implementació està tenint a l'organització i també, informar periòdicament a les persones responsables del Pla, és a dir la direcció, sobre el seu desenvolupament i evolució.

Es proposa fer 2 reunions amb una persona experta en plans d'igualtat juntament amb la comissió. Aquestes reunions semestrals han de permetre fer un seguiment de el Pla d'acció i recollir totes les incidències per corregir les que no facin avançar el desenvolupament del pla i ressaltar les que milloren la situació.

Per realitzar el seguiment i avaluació de les accions implementades mitjançant el Pla d'Igualtat s'utilitzarà la Fitxa de Seguiment que s'inclou més avall.

La Fitxa de Seguiment consta de diferents parts, una primera part que recull les dades bàsiques, el número i nom de l'acció, la temporització prevista en el Pla d'acció i les dates d'implementació, així com també la persona responsable. Una altra part de la fitxa recull, de cada acció, el seu grau d'implantació, és a dir, el moment en que es troba en el període de seguiment seleccionat, les persones que han participat, i les actuacions realitzades. Aquesta part proporciona informació sobre el procés, el grau de participació i/o implicació de la plantilla o persones concretes segons cada acció.

Hi ha una part que mesura els resultats immediats a través dels indicadors associats a cada una de les accions, indicant si s'ha produït avançament, si obtenim el mateix valor, o si per el contrari s'ha detectat un retard en el mateix.

Aquesta fitxa permet recollir informació i avaluar la informació tant dels indicadors qualitius com els quantitius.

FITXA DE SEGUIMENT	
ÀMBIT: (1-10)	
Acció núm:	Nom de l'acció:
Temporització: (veure fitxa pla d'acció)	
Data inici:	Data prevista finalització:
Persones destinatàries:	

Responsable de la implantació:
Resultats provisionals
Indicador 1: (veure fitxa Pla d'acció)
Indicador 2:
Indicador 3:
Recursos/Pressupost:
Objectius aconseguits:
Observació: (obstacles, propostes de correcció o ajustament)
Necessitats generades/derivades

Una vegada avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte que ha tingut el Pla d'Igualtat, realitzant, si cal:

- Reunions amb diversos interlocutors/es (responsables, personal de diferents departaments o àrees de serveis, RLP quan sigui possible).
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius que calgui.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat.
- Indicadors de les accions definides. Identificació de nous indicadors

Després de realitzar l'avaluació del Pla d'Igualtat implementat, es poden incorporar altres accions per corregir i millorar els resultats obtinguts mitjançant la realització d'un PLA D'IGUALTAT MILLORAT, que podria estructurar-se en els següents elements:

1. Identificació de problemes

Enumerar els problemes detectats durant la implantació del Pla d'Igualtat, així com altres necessitats relacionades amb la igualtat d'oportunitats que han aparegut com a resultat dels diferents canvis en l'organització.

2. Definició d'objectius

Definir els objectius (a nivell operatiu) que ens plantegem per corregir els problemes sorgits o les noves necessitats sorgides.

3. Definició d'accions de millora

Definir accions de millora per donar compliment als objectius, especificant:

- Descripció
- Recursos humans necessaris
- Recursos materials
- Termini d'execució
- Temporització

Els conjunts d'accions es poden dissenyar i desenvolupar seguint l'estructura del Pla d'igualtat que identifica 10 àmbits d'actuació.

4. Implantació de les accions de millora

Realitzar la implementació de les accions de millora definides.

5. Realització del seguiment i avaluació de les accions

Realitzar el seguiment de les accions i avaluar el grau de consecució dels nous objectius.

Cal esmentar que aquest Pla d'igualtat ha d'estar aprovat per la comissió d'igualtat per tal de poder procedir al seu registre en el Departament de Treball de la Generalitat.

APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DEL CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA

A Bellaterra, a 8 de febrer de 2021.

REUNITS

D'una part, Lluís Alsedà i Soler, amb núm. DNI 39307868V, Director del Consorci del Centre de Recerca Matemàtica, i José Antonio Fuentes Pérez, amb núm. DNI 45461475C, Gerent del Consorci del Centre de Recerca Matemàtica.

I, de l'altra, Gemma Martínez Barrera, amb núm. DNI 36522336S, presidenta del Comitè d'Empresa, i Josep Sardanyés Cayuela, amb núm. DNI 52160785M, com a secretari del Comitè d'Empresa, en representació dels treballadors i treballadores del Consorci del Centre de Recerca Matemàtica

ACORDEN

ÚNIC. – Firma del Pla d'Igualtat del CRM

Totes les parts han analitzat i revisat el document final del Pla d'Igualtat del CRM. La representació dels treballadors i la representació del centre manifesten que estan d'acord en signar el Pla d'Igualtat del CRM per la seva aprovació.

I, perquè així consti, signen ambdues parts aquest document.

39307868V
LLUIS ALSEDA
(R: V63009138)

Firmado digitalmente
por 39307868V LLUIS
ALSEDA (R: V63009138)
Fecha: 2021.02.09
15:56:59 +01'00'

José Antonio
Fuentes Pérez -
DNI 45461475C
(AUT)

Firmado digitalmente por José Antonio
Fuentes Pérez - DNI 45461475C (AUT)
Nombre de reconocimiento (DN):
cn=José Antonio Fuentes Pérez - DNI
45461475C (AUT), sn=Fuentes Pérez -
DNI 45461475C, givenName=José
Antonio, c=ES, o=Consorci Centre de
Recerca Matemàtica, ou=Treballador
públic de nivell alt d'autenticació,
serialNumber=IDCES-45461475C
Fecha: 2021.02.10 10:58:26 +01'00'

Lluís Alsedà i Soler

José Antonio Fuentes Pérez

Josep Sardanyés Cayuela

Gemma Martínez Barrera