

PLAN DE IGUALDAD CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN AGRIGENÓMICA (Crag) 2021-2024

Versión resumida



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CENTRO..... | 2 |
| 2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 4 |
| 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL..... | 5 |
| 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 5 |
| 5. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS..... | 7 |
| 6. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES..... | 21 |
| ANEXO: Composición de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad. | |

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CENTRO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad del Centro de Investigación en Agrigenómica (en adelante, CRAG)**.

El CRAG es una organización independiente constituida como un Consorcio de cuatro Instituciones de investigación:

- El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)
- El Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA)
- La Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
- La Universitat de Barcelona (UB)

El CRAG hace investigación de vanguardia de las bases moleculares de los caracteres genéticos de interés en plantas y animales de granja, y desarrolla técnicas moleculares destinadas a la mejora de especies importantes para la agricultura y la producción de alimentos. La investigación del CRAG abarca desde la ciencia fundamental hasta los estudios aplicados, en estrecha colaboración con la industria.

El Centro está organizado en cuatro programas científicos diferentes:

- Desarrollo de plantas y transducción de señales

- Respuestas de las plantas al estrés
- Metabolismo vegetal e ingeniería metabólica
- Genómica animal y vegetal.

Estos programas están apoyados por varias plataformas tecnológicas de última generación, que también están abiertas a la comunidad científica en general.

DÓNDE ESTÁ

El Centro de Investigación en Agrigenómica (Crag) se localiza en el Edificio Crag del Campus de la Universitat Autònoma de Barcelona, en Cerdanyola del Vallès, municipio de la provincia de Barcelona.

MISIÓN

El Centro aspira a trasladar los resultados de su investigación en beneficios para la sociedad. También tiene como objetivo formar la próxima generación de científicos y científicas en agrigenómica, quienes jugarán un papel vital para afrontar los retos sociales y globales de este siglo.

EL EQUIPO

El Crag forma parte del sistema de centros de investigación CERCA de la Generalitat de Catalunya. Específicamente, el Centro se rige por un Consejo de Dirección, en el cual están representadas las instituciones del Consorcio.

También tiene un Consejo Asesor Científico, que está formado por investigadores/as líderes y reconocidos/as internacionalmente en las áreas de investigación en las que trabaja el Crag. Este es responsable de la evaluación periódica de los grupos y programas de investigación y proporciona orientación en la identificación de investigaciones y actividades de interés relacionadas con las temáticas del Centro.

Por otra parte, el personal de investigación está formado por investigadoras e investigadores senior, personal postdoctoral, estudiantes de doctorado y estudiantes de máster y grado superior.

2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, el **CRAG** conformó el 1 de diciembre de 2020 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 6 personas: 3 en representación de la plantilla y 3 en representación del Centro.

La Comisión tiene como **funciones** principales:

1. Informar al personal de la institución sobre el compromiso adoptado por el CRAG para integrar de forma efectiva el respeto por el principio de igualdad en su gestión organizativa.
2. Colaborar en la promoción de un modelo organizativo que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Establecer un calendario o plan de negociación.
4. Elaborar el diagnóstico acerca de la situación de la institución en materia de igualdad a partir de los datos aportados por la institución en relación con las materias señaladas en el artículo 46 de la Ley de igualdad y del Registro salarial.
5. Negociar el Plan de Igualdad de la institución, en el que se fijarán los objetivos a alcanzar y las acciones a desarrollar para lograr la consecución de la igualdad efectiva en todos los ámbitos organizativos de la institución.
6. Negociar las medidas a poner en marcha para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
7. Participar en las acciones formativas en materia de igualdad y fomentar la sensibilización en cuestiones de género entre el personal.
8. Determinar el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
9. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro de la institución y promover su implantación.
10. Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en la institución.
11. Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades que se determinen.
12. Evaluar el Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la **totalidad del centro y de la plantilla del CRAG**, incluida su Dirección. Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2021-2024)**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad. En el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en el CRAG el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en el Centro la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la movilidad interna y selección, con objeto de alcanzar en el centro una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso al Centro, promoviendo el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.
3. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.
4. Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la formación.

5. Mejorar el Plan de formación anual adaptado a las necesidades reales de la plantilla, promoviendo formaciones en igualdad.
6. Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.
7. Favorecer unas condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla.
8. Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo.
9. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
10. Difundir un uso del lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

5. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

| TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS | | |
|--|--|---|
| EJES | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional. | Realización de una valoración de puestos de trabajo que incorpore la perspectiva de género. |
| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso al Centro, promoviendo el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles. | Elaboración de un manual formativo en materia de igualdad dirigido a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso. |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA | Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional. | Seguimiento, desagregado por sexo e indicando grupo profesional, puesto de trabajo, tipo de jornada y tipo de contrato de las personas que acceden a concursos para cubrir nuevas vacantes o promocionar de forma horizontal. |
| FORMACIÓN | Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la formación. | Creación de un sistema de recogida de datos, desagregado por sexo, con relación a la implantación, acceso y tipo de formación que realiza la plantilla. |

| | | |
|---|--|--|
| | Mejorar el Plan de formación anual adaptado a las necesidades reales de la plantilla, promoviendo formaciones en igualdad. | Elaboración de un plan bienal de formación basado en una detección formalizada y periódica de necesidades de la plantilla. Abarcar a todos los colectivos, categorías y departamentos, condicionado a disponibilidades presupuestarias. (recogiendo formaciones relacionadas con la igualdad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, liderazgo, habilidades sociales, etc) |
| CONDICIONES DE TRABAJO | Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género. | Recogida, de manera desagregada por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla. Procedimentar a través de la base de datos de la gestoría. |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | Favorecer unas condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla. | Poner en marcha encuestas de satisfacción y clima laboral, a partir de la encuesta de riesgos psicosociales ya programada por el CRAG, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en el Centro. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos. |
| | | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, grupo, puesto de trabajo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato o excedencias relacionadas con la conciliación, y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento. Pedir informe a la gestoría cada 6 meses. |
| RETRIBUCIONES | Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo. | Elaboración de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos conforme a puestos de igual valor. |

| | | |
|--|---|---|
| <p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</p> | <p>Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p> | <p>Formalizar y divulgar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo separado del de acoso moral, que utilice un lenguaje neutro.</p> |
| <p>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</p> | <p>Difundir un uso del lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.</p> | <p>Formación en la adquisición de lenguaje inclusivo y detección de lenguaje sexista para las personas encargadas de la comunicación en el centro y Redes Sociales.</p> |

FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| | | | |
|--|---|------------|-------------------|
| MEDIDA 1 | Realización de una valoración de puestos de trabajo que incorpore la perspectiva de género. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>La ley obliga a que hombres y mujeres reciban igual tratamiento en los términos y condiciones de su contrato de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por hacer el mismo trabajo o un trabajo similar. • Por hacer un trabajo que, aunque sea completamente diferente, tiene el mismo valor según criterios objetivos. <p>El CRAG implantará un método de valoración que evalúe la importancia relativa de las ocupaciones de un modo sistemático en el Centro.</p> <p>Para evitar sesgos de género, las escalas de medida del sistema de valoración de puestos serán objetivas, estarán bien definidas y explicadas y estarán perfectamente argumentadas. Asimismo, se garantizará que son de aplicación para la totalidad de los puestos de trabajo y que tienen en cuenta los elementos característicos de los puestos de trabajo con mayor presencia femenina y masculina.</p> <p>En la evaluación de los puestos de trabajo se incluirán factores como complementos salariales y condiciones laborales asociadas al puesto (posibilidades de promoción o requisitos para percibir retribuciones variables, si las hubiera).</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla. | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Gerencia con el soporte de RRHH y externalizando a la consultora de RRHH habitual si es necesario. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Gerencia | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Puntual | Calendario | 1º y 2º sem. 2022 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Valoración de puestos de trabajo realizada. • Cambios y recomendaciones extraídas del estudio aplicados. | | |

EJE 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| | | | |
|--|---|------------|--------------|
| MEDIDA 2 | Elaboración de un manual formativo en materia de igualdad dirigido a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso al Centro, promoviendo el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Formar en igualdad al personal que participa en el reclutamiento y contratación del Centro es fundamental para el logro de procesos de selección neutros. De este modo, los/as profesionales sabrán evitar que sus propios estereotipos de género influyan en los procesos de selección.</p> <p>La formación consistirá en un manual que incluirá contenidos tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición neutra del puesto de trabajo y/o el perfil profesional. • Ofertas de empleo y documentación en lenguaje inclusivo. • Descripción de los requisitos del puesto de trabajo ajustados a las necesidades reales. • Pruebas de selección imparciales. • Entrevistas personales objetivas. | | |
| GRUPO DESTINATARIO | <p>Directamente: personas que participan en los procesos de selección del Centro.</p> <p>Indirectamente: futuras/os candidatos/as.</p> | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | RRHH y externalizado en lo necesario. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Recursos Humanos | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Puntual | Calendario | 2º sem. 2022 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Manual elaborado. • Listado de personas que han recibido el manual formativo, por sexo. • Impacto de la formación sobre el número de mujeres y hombres contratados/as en el Centro. | | |

EJE 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA

| | | | |
|--|--|------------------------|----------------------------|
| MEDIDA 3 | Seguimiento, desagregado por sexo e indicando grupo profesional, puesto de trabajo, tipo de jornada y tipo de contrato de las personas que acceden a concursos para cubrir nuevas vacantes o promocionar de forma horizontal. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>El seguimiento de la evolución de las promociones y concursos de la plantilla permite comprobar si se está alcanzando el objetivo de equilibrar los puestos y niveles entre hombres y mujeres. El seguimiento se reflejará en un informe que detalle, por sexos, las personas promocionadas, a qué puestos han promocionado y a qué pruebas de selección se han sometido.</p> <p>Una vez elaborado el informe y presentado a la Comisión, se irá actualizando conforme vayan promocionando nuevas personas de la plantilla.</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Gestoría laboral para los datos. Sistema de registro para ello, IT. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Recursos Humanos | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Anual | CALENDARIZACIÓN | Toda la vigencia del Plan. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento realizado. • Informe de seguimiento presentado a Comisión de Igualdad. • Impacto de la medida en el equilibrio entre hombres y mujeres por departamentos. | | |

EJE 4: FORMACIÓN

| | | | |
|--|---|------------------------|--------------|
| MEDIDA 4 | Creación de un sistema de recogida de datos, desagregado por sexo, con relación a la implantación, acceso y tipo de formación que realiza la plantilla. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la formación. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Con la finalidad de conocer el tipo de formación que realiza la plantilla, su duración, la modalidad y si ésta responde a las necesidades del puesto, se elaborará una base de datos, desagregada por sexo.</p> <p>Una vez al año, se realizará un informe con los resultados extraídos de la recogida de información, en el que se refleje el impacto de género de la formación recibida por la plantilla en el último año, y si esta contribuye al desarrollo profesional de los y las trabajadoras.</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | RRHH, soporte administrativo. Registro adecuado para ello. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Recursos Humanos. | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Puntual | CALENDARIZACIÓN | 1º sem. 2022 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de recogida de datos de las formaciones creado. • Nº de personas formadas, por sexo, tipo de formación, duración y modalidad formativa. • Informe anual de resultados realizado. | | |

| | | | |
|--|--|------------------------|------|
| MEDIDA 5 | Elaborar un plan bienal de formación basado en una detección formalizada y periódica de necesidades de la plantilla. Abarcar a todos los colectivos, categorías y departamentos, condicionado a disponibilidades presupuestarias. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Mejorar el Plan de formación anual adaptado a las necesidades reales de la plantilla, promoviendo formaciones en igualdad. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>El Plan de formación recogerá las necesidades de la plantilla recogidas de manera formal en una encuesta bianual. Se incluirán, además, las necesidades detectadas por la persona responsable de cada departamento o equipo.</p> <p>En el plan de formación se incluirán formaciones relacionadas con la igualdad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, liderazgo, habilidades sociales, etc. La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y sensibilizar a la plantilla para detectar posibles discriminaciones por razón de género.</p> <p>Se incluirá un módulo específico de sensibilización en igualdad que se ofertará a toda la plantilla. Este módulo se replicará en convocatoria anual para que pueda llegar al mayor número posible de trabajadores/as.</p> <p>De forma bianual se realizarán encuestas de satisfacción sobre la utilidad de la formación. Se realizará también un informe de resultados, que se adjuntará a la base de datos de recogida de información (medida 4).</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | RRHH con soporte administrativo. Presupuesto para cumplir con ello. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Recursos Humanos | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Puntual | CALENDARIZACIÓN | 2024 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de recogida de necesidades formativas diseñada. • Nº de mujeres y hombres que han respondido a la encuesta. • Plan de formación bienal diseñado. • Módulo de sensibilización en igualdad incluido en el Plan de formación. • Nº de mujeres y hombres que han cursado el curso de igualdad. • Encuestas de satisfacción lanzadas. • Informe anónimo de satisfacción y utilidad de la formación. | | |

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO

| | | | |
|--|---|------------------------|--------------|
| MEDIDA 6 | Recogida, de manera desagregada por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla. Procedimentar a través de la base de datos de la gestoría. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Conocer la salud de las personas trabajadoras del CRAG permite adaptar las condiciones de cada puesto a cada persona, atender sus necesidades y mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres. Un entorno seguro y un buen ambiente de trabajo contribuye a mejorar la calidad y la eficiencia de la plantilla.</p> <p>A través de la base de datos de la gestoría, se recogerán cada 6 meses/1 año el número de bajas, desagregadas por sexo y motivo (si se conoce), así como puesto que ocupa la persona.</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Gestoría laboral, RRHH. Registro adecuado para ello. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Recursos Humanos | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Puntual | CALENDARIZACIÓN | 2º sem. 2021 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> Recogida del número de bajas realizada. | | |

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

| | | | |
|--|---|------------------------|--------------|
| MEDIDA 7 | Poner en marcha encuestas de satisfacción y clima laboral, a partir de la encuesta de riesgos psicosociales ya programada por el CRAG, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en el Centro. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Favorecer unas condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Las encuestas de clima laboral permiten conocer el grado de satisfacción de la plantilla con sus condiciones de trabajo, y así poder tomar medidas en caso de que fuera necesario mejorarlas (para reducir bajas y absentismos, garantizar la productividad y estabilidad en el Centro).</p> <p>Las encuestas de satisfacción y clima se realizarán puntualmente al inicio de la vigencia del plan de igualdad. De acuerdo con los resultados, se podrán programar nuevas encuestas cada dos o tres años. Se llevarán a cabo acciones de acuerdo a los resultados obtenidos.</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Gerencia y RRHH. Externalización necesaria. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Incluido en HRS4R | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Puntual | CALENDARIZACIÓN | 1º sem. 2021 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Ítems a analizar sobre salud psicosocial incluidos en la encuesta de clima laboral diseñada y puesta en marcha de manera anual. • Nº y % de hombres y mujeres que han contestado a la encuesta. • Resultados de la encuesta (en materia de salud psicosocial y satisfacción con el puesto/Centro). • Nº y tipo de mejoras llevadas a cabo a raíz de los resultados de la encuesta. | | |

| | | | |
|--|--|------------------------|---------------------|
| MEDIDA 8 | <p>Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, grupo, puesto de trabajo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento. Pedir informe a la gestoría cada 6 meses</p> | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | <p>Favorecer unas condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla.</p> | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Cada 6 meses se pedirá un informe a la gestoría que recoja, de manera desagregada por sexo, grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato los permisos, suspensiones de contrato o excedencias cogidas por la plantilla relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Según los resultados del informe se valorará introducir modificaciones en las medidas y permisos disponibles para hacer de ellas un uso igualitario por sexo.</p> <p>El informe anual y las posibles modificaciones será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | <p>Toda la plantilla</p> | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | <p>Gestoría laboral, RRHH. Sistema de registro adecuado.</p> | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | <p>Recursos Humanos</p> | | |
| TEMPORALIZACIÓN | <p>Puntual</p> | CALENDARIZACIÓN | <p>2º sem. 2021</p> |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Información de uso de medidas y permisos sistematizado. • Informe anual elaborado. • Resultados de informe analizados. • Actuaciones realizadas de acuerdo a los resultados del informe. • Informe anual reportado a Comisión de Igualdad. | | |

EJE 7: RETRIBUCIONES

| | | | |
|--|---|------------------------|---------------------------|
| MEDIDA 9 | Elaboración de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos conforme a puestos de igual valor. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se realizará un registro con los valores medios de los salarios, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en el Centro, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.</p> <p>A su vez, esta información se desglosará de acuerdo a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, complementos y percepciones extrasalariales.</p> <p>En el caso de detectarse una brecha salarial superior al 25% en alguna de las percepciones satisfechas, se deberá acompañar un informe que justifique que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Gerencia, RRHH. Externalización necesaria. Sistema de registro adecuado. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Gerencia y RRHH | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Anual | CALENDARIZACIÓN | A partir del 2º sem. 2021 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Registro elaborado. • En caso de brechas salariales detectadas, informe justificativo elaborado. • Registro e informe presentado a RLT y Comisión de Igualdad | | |

EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

| | | | |
|--|--|------------------------|--------------|
| MEDIDA 10 | Formalizar y divulgar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo separado del de acoso moral, que utilice un lenguaje neutro. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>De acuerdo con el artículo 48 de la LO 3/2007, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse.</p> <p>Por ello, se diseñará un Protocolo que aborde todas las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como los mecanismos de denuncia e investigación. Se conformará una Comisión de Investigación que conozca e investigue los casos existentes.</p> <p>Una vez aprobado, se realizará una campaña de difusión a través de los medios internos de los que dispone el Centro (por medio de carteles, trípticos y mailings).</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla. | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | RRHH, soporte administrativo. Servicio externo de PRL. Presupuesto necesario. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Gerencia | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Puntual | CALENDARIZACIÓN | 1º sem. 2022 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado. • Creación de la comisión de investigación. • Difusión realizada y tipo de medios utilizados. • Nº de denuncias recibidas a través de los canales establecidos en el protocolo. • Nº de casos resueltos por la comisión de investigación. | | |

EJE 10: COMUNICACIÓN

| | | | |
|--|--|------------------------|--------------|
| MEDIDA 11 | Formación en la adquisición de lenguaje inclusivo y detección de lenguaje sexista para las personas encargadas de la comunicación y de las redes sociales. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Difundir un uso del lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | <p>Se realizarán píldoras formativas, dirigidas a las personas encargadas de la comunicación y las redes sociales, sobre un uso inclusivo de las imágenes y lenguaje utilizado en la comunicación interna y externa del Centro. La modalidad podrá ser online.</p> <p>Finalizada la formación, se evaluará el nivel de satisfacción y utilidad por parte de las personas participantes mediante el uso de un cuestionario anónimo.</p> | | |
| GRUPO DESTINATARIO | Toda la plantilla | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Formación externa. Presupuesto necesario. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Área de comunicación Recursos Humanos Dirección | | |
| TEMPORALIZACIÓN | Puntual | CALENDARIZACIÓN | 2º sem. 2024 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Nº tipo y duración de la formación impartida. • Nº y % de hombres y mujeres que han asistido a la formación. • Informe de opinión y utilidad de la formación. | | |

6. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

| Nº | MEDIDA | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|----|---|------|----|------|----|------|----|------|----|
| | | 1S | 2S | 1S | 2S | 1S | 2S | 1S | 2S |
| 1 | Realización de una valoración de puestos de trabajo que incorpore la perspectiva de género. | | | | | | | | |
| 2 | Elaboración de un manual formativo en materia de igualdad dirigido a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso. | | | | | | | | |
| 3 | Seguimiento, desagregado por sexo e indicando grupo profesional, puesto de trabajo, tipo de jornada y tipo de contrato de las personas que acceden a concursos para cubrir nuevas vacantes o promocionar de forma horizontal. | | | | | | | | |
| 4 | Creación de un sistema de recogida de datos, desagregado por sexo, con relación a la implantación, acceso y tipo de formación que realiza la plantilla. | | | | | | | | |
| 5 | Elaboración de un plan bienal de formación basado en una detección formalizada y periódica de necesidades de la plantilla. Abarcar a todos los colectivos, categorías y departamentos, condicionado a disponibilidades presupuestarias. | | | | | | | | |
| 6 | Recogida, de manera desagregada por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla. Procedimentar a través de la base de datos de la gestoría. | | | | | | | | |

| Nº | MEDIDA | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|----|---|------|----|------|----|------|----|------|----|
| | | 1S | 2S | 1S | 2S | 1S | 2S | 1S | 2S |
| 7 | Poner en marcha encuestas de satisfacción y clima laboral, a partir de la encuesta de riesgos psicosociales ya programada por el CRAG, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en el Centro. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos. | | | | | | | | |
| 8 | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, grupo, puesto de trabajo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato o excedencias relacionadas con la conciliación, y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento. Pedir informe a la gestoría cada 6 meses. | | | | | | | | |
| 9 | Elaboración de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos conforme a puestos de igual valor. | | | | | | | | |
| 10 | Formalizar y divulgar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo separado del de acoso moral, que utilice un lenguaje neutro. | | | | | | | | |
| 11 | Formación en la adquisición de lenguaje inclusivo y detección de lenguaje sexista para las personas encargadas de la comunicación en el centro y Redes Sociales. | | | | | | | | |

ANEXO: Composición de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Representación trabajadores:

- Mario Moreno
- Mayte Galiñanez
- Jordi Pérez
- Sebastià Ramos (Suplente)

Representación Centro:

- Laura Molinero
- Pedro Palomar
- Lara Cejudo
- Montse Amenós (Suplente)