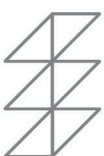


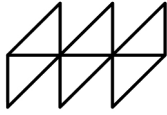
II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS

Bellaterra, 15 de novembre de 2021



HR EXCELLENCE IN RESEARCH





El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS (CED), a través dels seus òrgans de gestió, vol garantir la igualtat de la diversitat de persones que l'integren, tant pel què fa al seu sexe, la seva edat, la seva llengua, la seva procedència, la seva orientació sexual i les seves capacitats. En aquest sentit, el present Pla vol ser un instrument més per assegurar els canals i mecanismes necessaris per al desenvolupament de les carreres professionals de tota la seva gent i en particular -en aquest cas- de les dones, lliures de discriminació, d'intimidació i d'assetjament. Amb aquesta finalitat, s'impulsaran mesures de tipus individual i organitzatiu. Tant unes com les altres s'inclouran en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) en aquesta segona edició.

El PIO té com a objectiu plantejar a l'organització uns objectius específics i mesurables que contribueixin a assegurar la igualtat d'oportunitats entre totes les persones que hi conviuen. El Pla d'acció que es proposa té l'origen en l'elaboració d'un diagnòstic previ i segueix els diferents àmbits d'actuació d'aquesta anàlisi, com a fil conductor dels seus objectius i mesures. El conjunt d'accions que componen el Pla d'acció es prioritzaran segons la importància i els resultats esperats a curt o mitjà termini.

Atès que en el marc del I Pla d'Igualtat del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS ja es va portar a terme la redacció dels principals documents que han d'acompanyar un PIO, tals com el Protocol de prevenció d'assetjament sexual o el Manual per l'ús no sexista del llenguatge; en aquest II Pla es vol aprofundir en algunes de les accions proposades aleshores. Aquestes ja van donar fruits, en especial en el sentit d'explicitar la voluntat de no discriminació, com és el cas, de la redacció del protocol OTM-R (Open, Transparent and Merit – Recruitment) amb diverses referències al respecte en el procés de contractació; o amb alguns resultats, tal com els d'una composició equilibrada del Consell Científic Assessor o una major presència d'investigadores (entre les altes de 2020 i les de 2021 hi ha 16 dones i 6 homes, mentre que entre les baixes hi trobem 3 dones i 6 homes).

Malhauradament, l'anàlisi dels resultats del qüestionari tramès a tot el personal per realitzar la diagnosi prèvia a aquest II Pla, ha fet palès que aquestes accions no sempre han tingut una bona difusió. És per aquest motiu que aquest II Pla d'Igualtat es proposa ressaltar la importància de la comunicació per tal de donar visibilitat al PIO entre el personal i tots els agents que es relacionen amb el CED. S'espera que aquest II Pla ajudi a sensibilitzar les persones que integren el Centre i totes les entitats col·laboradores, sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats, a banda d'implementar noves accions per avançar cap a la no discriminació. Serà la Comissió d'Igualtat* del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS l'encarregada de revisar les accions proposades en aquest PIO i fer el seguiment de la seva implementació.

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió d'Igualtat s'aplicaran a la totalitat del personal. S'estableix un termini de quatre anys des de la data de signatura a aquest efecte i que es preveu per al període 2021/22-2024/25. Després del final de vigència de

* El 3 de març de 2021 es constituí una nova Comissió d'Igualtat del Centre d'Estudis Demogràfics (CED), integrada per antics i nous membres, amb la voluntat de redactar i aprovar tant la diagnosi de la situació de la igualtat a l'Entitat com un II Pla d'acció que revisi, amplii i millori el Pla vigent (2017/18-2020/21). Atès que a 31 de desembre de 2020 el CED tenia una plantilla inferior a les 50 persones contractades, no ha estat necessari convidar a representants dels sindicats de l'àmbit de la recerca a participar en el procés de redacció i negociació del Pla, tal com estableix la nova normativa en aquesta temàtica (RD 901/2020, de 13 d'octubre).

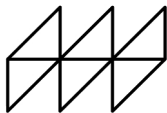
quatre anys, s'iniciaran les negociacions i redacció d'un nou PIO. El Pla establert en aquest document continuarà vigent durant el temps establert per a l'aplicació del nou PIO.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (LOIE).
- RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Text refós de la Llei de l'Estatut de treballadors, aprovat pel Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (ET).
- RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

ÀMBITS D'ACTUACIÓ	OBJECTIUS
1.POLÍTIQUES D'IGUALTAT	<p>Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura del Centre.</p> <p>Ampliar l'estratègia organitzativa cap a una cultura que incorpori el valor de la igualtat de gènere en totes les actuacions i presa de decisions. Aplicar eficaçment accions de millora.</p>
2.CATEGORIES DE TREBALL	<p>Incloure la perspectiva de gènere en tots els processos de classificació laboral.</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>
3.CONDICIONS DE TREBALL	<p>Ser conscients de les condicions laborals de cada lloc de treball des d'una perspectiva de gènere.</p> <p>Comprovar la neutralitat en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball a les característiques i necessitats de dones i homes.</p> <p>Contemplar els factors de riscos laborals.</p>
4.PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	<p>Vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats en la selecció i contractació del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, procurant garantir l'equilibri entre dones i homes en tots els nivells de l'estructura laboral.</p>
5.FORMACIÓ	<p>Garantir l'accés igualitari a la formació entre homes i dones.</p> <p>Revisar el Pla anual de formació adaptant-lo a les necessitats reals del personal, promovent la formació en igualtat de condicions.</p>



6.REMUNERACIÓ	Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que en llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució. Promoure la informació i la transparència en el sistema retributiu.
7.DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	Promoure i garantir la igualtat d'oportunitats directa i indirecta entre homes i dones en el procés de promoció (interna i externa), en l'avaluació del rendiment i en el desenvolupament professional.
8.RESPONSABILITAT COMPARTIDA EN L'EXERCICI DEL DRET A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL	Fomentar les condicions de treball que permetin a tots els empleats aconseguir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
9.PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	Garantir un entorn de treball segur i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. 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 aquests comportaments.
10.COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU	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. Difondre un ús del llenguatge inclusiu i una imatge d'homes i dones que no reforci els estereotips de gènere. Promoure la visibilitat de les dones i de la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu. Valorar la neutralitat de la imatge que es projecta tant en l'àmbit intern com extern, difonent un ús del llenguatge inclusiu i una imatge que no reforci els estereotips de gènere.

1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura del Centre. Ampliar l'estratègia organitzativa cap a una cultura que incorpori el valor de la igualtat de gènere en totes les actuacions i presa de decisions. Aplicar eficaçment accions de millora.

MESURES

Incrementar la sensibilització i presa de decisions en perspectiva de gènere. Informar, formar i sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Identificar el Pla d'Igualtat com una acció d'estratègia organitzativa assignant-hi recursos econòmics.

DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

Propostes de formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen al CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS.

Assignar recursos i reconeixement a les Polítiques d'igualtat dins del Centre.

Incorporar al Manual de benvinguda/acollida la informació de l'existència del Pla d'igualtat.

Sensibilitzar i informar a les noves incorporacions de les mesures i accions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aconseguir que tota la plantilla interioritzi el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Donar a conèixer el Pla d'igualtat i les polítiques d'igualtat de gènere que desenvolupa l'organització.

GRUP DESTINATARI

Tot el personal

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

Gerència, recursos humans, suport administratiu.

Formació externa.

Pressupost necessari.

PERSONES RESPONSABLES

Direcció, gerència i Comissió d'igualtat

CALENDARI

Durant tot el període de vigència del Pla.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha revisat i actualitzat el manual de benvinguda/acollida (si/no)

S'ha format al personal en temes d'igualtat (mínim el 40% de la Comissió d'igualtat i un 20% de la resta del personal).

S'ha realitzat un recordatori semestral dels objectius i mesures del PIO (si/no).

S'ha assignat una partida pressupostària per formació (si/no).

2. CATEGORIES DE TREBALL

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Incloure la perspectiva de gènere en tots els processos de classificació laboral. Comprovar que no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que realitzen les persones.

MESURES

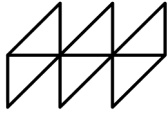
Realització d'una valoració laboral que tingui en compte la perspectiva de gènere.

DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

La llei exigeix que homes i dones rebin un tracte igualitari en els termes i les condicions dels seus contractes de treball:

- Per treballs iguals o similars.
- Per a treballs que, fins i tot en el cas de ser completament diferents, siguin del mateix valor segons criteris objectius.

El CED posarà en marxa un mètode d'avaluació que mesuri la importància relativa de cada posició de forma sistemàtica en el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS. Per tal d'evitar el biaix de gènere, les escales de mesura utilitzades en el sistema d'avaluació de posicions seran objectives, ben definides i raonades. A més, també s'assegurarà que s'apliquin a totes les posicions i es tinguin en compte les característiques pròpies dels llocs de treball que tenen una major representació masculina o femenina.



La valoració dels llocs de treball inclourà factors com els complements salarials i les condicions de treball associades a cada lloc de treball (oportunitats de promoció o requisits per al pagament de la retribució variable, si n'hi hagués)*.

GRUP DESTINATARI

Tot el personal

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

Gerència i Recursos Humans més la subcontractació d'una consultoria en Recursos Humans.

PERSONES RESPONSABLES

Gerència

CALENDARI

Aquesta acció que només és obligatòria a partir de 50 persones contractades, s'iniciarà durant aquest IIPIO a partir del semestre 7.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha realitzat la valoració de posicions (si/no).

S'ha iniciat l'aplicació dels canvis i recomanacions sorgides de l'estudi.

3. CONDICIONS DE TREBALL

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Ser conscients de les condicions de treball de cada lloc de treball des d'una perspectiva de gènere. Comprovar la neutralitat en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball a les característiques i necessitats de dones i homes. Vetllar per una perspectiva de gènere en el protocol de riscos laborals.

MESURES

Mantenir un registre, desglossat per sexe, del nombre d'empleats que abandonen la institució i la raó per la qual ho han fet. Això es durà a terme a través de la base de dades externa de serveis de la gestoria laboral de l'empresa.

DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

Conèixer les condicions bàsiques de salut de les persones que treballen al CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS permet adaptar les condicions de cada lloc de treball a cada persona, atenent les seves necessitats i millorant la qualitat de vida tant dels homes com de les dones. Un entorn segur i un bon ambient de treball ajuda a millorar la qualitat i l'eficiència i l'eficàcia de la feina. Les dades sobre el nombre de persones que surtin de la institució, desglossades per sexe i raó (si es coneix), així com el càrrec que ostenta cada persona, es recolliran cada sis mesos/un any utilitzant la base de dades externa de l'empresa de serveis de RRHH.

GRUP DESTINATARI

Tot el personal.

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

L'empresa externa de serveis de salut i riscos laborals.

Sistema de registre per aquesta finalitat.

PERSONES RESPONSABLES

Recursos Humans/Responsable del Sistema de riscos laborals.

CALENDARI

Durant tot el període de vigència del Pla. Inici el semestre 2.

*Aquesta mesura és d'obligatori compliment per a les organitzacions de més de 50 contractes laborals. Encara que el CED no ha assolit aquesta massa crítica, es vol implementar durant el II PIO atès el previsible increment del nombre de personal al final de la seva vigència.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha registrat el 100% de les persones que surten de la institució.

Una empresa externa supervisa el protocol de riscos laborals, seguretat i higiene en el treball (si/no).

4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats en la selecció i contractació del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, procurant garantir l'equilibri entre dones i homes en tots els nivells de l'estructura laboral.

MESURES

Formació en igualtat i gestió de la diversitat per a les persones involucrades en els processos de selecció de reclutament i promoció per tal d'assegurar un procés objectiu.

DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

La provisió de formació en igualtat al personal implicat en la contractació és essencial per a la consecució de processos de selecció neutrals, que no es vegin afectats pels seus propis estereotips de gènere.

La formació constarà de documentació amb continguts com:

- Una definició neutral del perfil laboral i/o professional.
- Ofertes de feina i documents redactats en llenguatge inclusiu.
- Entrevistes personals objectives.
- El material audiovisual elaborat per CERCA.

GRUP DESTINATARI

Directament: les persones que participen en els processos de selecció.

Indirectament: futurs i futures candidates.

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

Gerència i RRHH més la subcontractació que sigui necessària.

PERSONES RESPONSABLES

Recursos Humans.

CALENDARI

Durant tot el període de vigència del Pla. Revisió el semestre 3.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha elaborat (com a màxim en el semestre 3) tota la documentació relativa a la neutralitat en l'avaluació i la selecció (si/no).

S'ha distribuït la documentació a tots els membres de les comissions avaluadores en el termini establert per cada convocatòria (si/no).

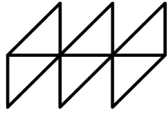
5. FORMACIÓ

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1) Garantir l'accés igualitari a la formació d'homes i dones.
- 2) Revisar el Pla anual de formació adaptant-lo a les necessitats reals del personal, promovent la formació en igualtat de condicions.

MESURES

- 1) Creació d'un sistema de recollida de dades, desglossat per sexes, sobre la implantació, l'accés i el tipus de formació que s'imparteix al personal del Centre.
- 2) Elaboració d'un Pla de Formació biennal basat en la identificació formal i periòdica de les necessitats manifestades pel personal. Abast de tots els grups de recerca, categories i serveis, subjecte a disponibilitat pressupostària (inclou sessions formatives sobre igualtat, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, lideratge, habilitats socials).



DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

1) Es crearà una base de dades, desglossada per sexe, per tal de conèixer el tipus de formació que realitzen els empleats, el seu tipus i durada i si satisfà les necessitats del lloc de treball. Anualment s'elaborarà un informe que utilitzi els resultats de l'exercici de recollida de dades per mostrar l'impacte de gènere de la formació rebuda pels empleats en l'últim any i si la formació ha contribuït al seu desenvolupament professional.

2) El Pla de Formació recollirà les necessitats del personal que se sol·licitarà en una enquesta anual. També s'inclouran les necessitats identificades pel o per la responsable de cada equip o servei.

El Pla de Formació inclourà, entre altres qüestions, la formació en igualtat, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, lideratge i habilitats socials. La provisió de formació en temes d'igualtat ajuda a trencar estereotips i a conscienciar les persones per identificar els possibles casos de discriminació per raó de gènere.

S'inclourà un mòdul específic de sensibilització per la igualtat i es posarà a disposició del personal. Aquest mòdul es replicarà anualment per tal d'arribar al major nombre possible de persones. Les enquestes de satisfacció sobre la utilitat de la formació impartida es realitzaran anualment i després de cada acció formativa. A més, s'elaborarà i adjuntarà un informe de resultats a la base de dades de recollida de dades.

GRUP DESTINATARI

Tot el personal

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

Recursos Humans, suport administratiu.

PERSONES RESPONSABLES

Recursos Humans

CALENDARI

Durant tot el període de vigència del Pla. Revisió el semestre 4.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha creat un sistema de recollida de dades per a la formació impartida.

Actualització semestral de la base de dades que inclogui el nombre de persones formades, per sexe, tipus de formació i durada. S'ha elaborat un informe anual de resultats. (si/no)

S'ha dissenyat una enquesta sobre necessitats formatives (si/no). Nombre de dones i d'homes que han respost a l'enquesta.

S'ha inclòs un mòdul de sensibilització en igualtat en el Pla de Formació (compartit amb l'objectiu 1). Nombre d'homes i dones que han cursat el curs d'igualtat (s'han format un 40% del personal al final del Pla).

6. REMUNERACIÓ

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que en llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució. Promoure la informació i la transparència en el sistema retributiu.

MESURES

Mantenir un registre de salaris que estableixi salaris mitjans, complements salarials i retribucions no salarials abonades al personal, desglossades per sexes i distribuïdes en funció de posicions d'igual valor.

DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

D'acord amb el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, es mantindrà un registre de salaris mitjans, desglossats per gènere i la mitjana aritmètica i mitjana dels grups de llocs de treball d'igual valor al CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, a partir dels resultats de la valoració de llocs de treball a la Institució.

Al seu torn, aquesta informació es desglossarà en funció de la naturalesa de la retribució, incloent-hi els salaris bàsics, els complements i les retribucions no salarials.

Si s'identifica una bretxa salarial de més del 25% en alguna de les retribucions satisfetes, s'adjuntarà un informe que acrediti que aquesta diferència no té relació amb el sexe de les persones contractades.

GRUP DESTINATARI

Tot el personal

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

Un sistema d'enregistrament adequat.

PERSONES RESPONSABLES

Recursos Humans

CALENDARI

Durant tot el període de vigència del Pla. Inici el semestre 2.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha elaborat un registre salarial (si/no).

Si s'han identificat bretxes salarials, s'ha elaborat un informe de suport (si/no).

L'acta i l'informe s'han presentat a la Comissió d'Igualtat (si/no).

7. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Promoure i garantir la igualtat d'oportunitats directa i indirecta entre homes i dones en el procés de promoció (interna i externa), en l'avaluació del rendiment i en el desenvolupament professional.

MESURES

Seguiment, desglossat per gènere i indicant el col·lectiu professional, el lloc de treball, l'horari de treball i el tipus de contracte, de les persones que participen en processos competitiu per cobrir noves vacants o moure's horitzontalment dins de la institució.

DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

Mitjançant el seguiment de l'evolució de les promocions i avaluacions entre el personal del Centre es pot comprovar si s'està aconseguint l'objectiu d'equilibrar llocs de treball i nivells entre homes i dones.

En els resultats d'aquest treball de seguiment es detallaran, per sexes, les persones que han estat promogudes, els llocs als quals s'han promogut i les proves de selecció que han realitzat per ocupar vacants.

Una vegada elaborat i presentat l'informe a la Comissió, s'anirà actualitzant progressivament a mesura que es realitzin promocions.

GRUP DESTINATARI

Tot el personal.

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

L'empresa externa de serveis de Recursos Humans.

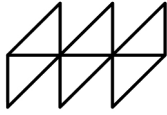
Sistema de registre per aquesta finalitat.

PERSONES RESPONSABLES

Recursos Humans.

CALENDARI

Durant tot el període de validesa del Pla. Revisió Semestre 6.



INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha elaborat un registre de seguiment (si/no).

S'ha realitzat l'informe de seguiment s'ha presentat a la Comissió d'Igualtat (si/no).

S'ha difós l'impacte de la mesura en l'equilibri entre homes i dones, pels diferents àmbits de treball: grups de recerca i serveis (si/no).

8. RESPONSABILITAT COMPARTIDA EN L'EXERCICI DEL DRET A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Fomentar les condicions de treball que permetin aconseguir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

MESURES

Identificar les necessitats dels empleats pel que fa a la gestió del temps de treball i la flexibilitat del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS. Actuar d'acord amb els resultats obtinguts.

Recollida de dades estadístiques, desglossades per sexe, grup, lloc de treball, categoria i tipus de contracte, sobre empleats que es troben de baixa, en règim de suspensió de contracte o en excedència de llarga durada a efectes de conciliació laboral, personal i familiar, i facilitant aquesta informació a la Comissió d'Igualtat. Sol·licitud d'informe semestral a l'empresa externa de serveis de Recursos Humans.

DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

Anualment es recolliran els suggeriments i 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.

Cada sis mesos es demanarà a l'empresa externa de serveis de RRHH que elabori un informe que estableixi, desglossat per sexe, grup professional, tipus de treball i contracte, informació sobre empleats que estiguin de baixa, en règim de suspensió de contracte o en excedència de llarga durada per conciliació de la vida laboral i familiar i per motius personals i familiars. A continuació, els resultats de l'informe s'utilitzaran per considerar fer canvis en les mesures i tipus de permisos disponibles per assegurar-se que són utilitzats per igual per ambdós sexes. L'informe anual i els canvis que se'n produeixin es presentaran a la Comissió d'Igualtat.

GRUP DESTINATARI

Tot el personal

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

L'empresa externa de serveis de Recursos Humans.

Sistema de registres a aquest efecte

PERSONES RESPONSABLES

Recursos Humans

CALENDARI

Durant tot el període de vigència del Pla. Revisió el semestre 8.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha difós la informació sobre l'ús de mesures i permisos (si/no)

S'ha establert un canal de comunicació i designat una persona responsable de la recepció, tractament d'idees i suggeriments de millora aportats (si/no).

S'han revisat les aportacions del personal per poder integrar les que siguin consensuades per la Comissió d'Igualtat i de possible implementació legal o pressupostària (si/no).

9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Garantir un entorn de treball segur i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. 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 aquests comportaments.

MESURES

Difusió del protocol existent per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a tema separat de l'assetjament laboral.

DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

D'acord amb l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, les empreses han de fomentar condicions de treball que impedeixin l'assetjament per causa de gènere o sexe, així com posar en marxa procediments específics per prevenir aquestes situacions i atendre denúncies que es puguin formular. El CED va aprovar aquest Protocol en el marc del I Pla d'Igualtat, però no disposa de personal format específicament, pel que es promourà la formació en aquest àmbit. Durant el II Pla, es durà a terme una campanya de comunicació a través dels mitjans interns del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS (cartells, tríptics i correus electrònics).

GRUP DESTINATARI

Tot el personal

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

RRHH, suport administratiu.

Servei extern de prevenció de riscos laborals.

PERSONES RESPONSABLES

Gerència/Comissió d'Igualtat

CALENDARI

Durant tot el període de vigència del Pla. Revisió el semestre 7.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'ha enviat semestralment un correu amb la informació bàsica i les persones de contacte. (si/no)

Nombre, tipus i durada de les sessions de formació proporcionades a la Comissió d'Igualtat en referència a l'atenció de les denúncies i a la seva resolució.

Nombre d'homes i dones que participen a la sessió/ns de formació.

Nombre de queixes i/o denúncies rebudes a través dels canals establerts en el protocol.

Nombre de casos resolts.

10. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

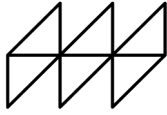
OBJECTIUS ESPECÍFICS

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. Difondre un ús del llenguatge inclusiu i una imatge d'homes i dones que no reforci els estereotips de gènere. Promoure la visibilitat a les dones i de la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu. Valorar la neutralitat de la imatge que es projecta tant en l'àmbit intern com extern, difonent un ús del llenguatge inclusiu i una imatge que no reforci els estereotips de gènere.

MESURES

Visibilització de les polítiques i accions d'igualtat.

Prestació de formació en l'adquisició del llenguatge inclusiu i la identificació del llenguatge sexista per als responsables de comunicació del Centre i de les xarxes socials.



DESCRIPCIÓ DE LES MESURES

Es realitzaran sessions curtes de formació per als responsables de comunicació i xarxes socials sobre l'ús inclusiu de les imatges i llenguatge utilitzat en les comunicacions internes i externes del Centre. Aquestes es poden fer en línia.

GRUP DESTINATARI

Tot el personal

En especial el que és responsable de la comunicació.

RECURSOS HUMANS I MATERIALS

Formació externa.

PERSONES RESPONSABLES

Gerència/Comissió d'Igualtat

CALENDARI

Recollida de dades durant tota la vigència del PIO. Revisió el semestre 8.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Nombre d'accions de comunicació realitzades.

Nombre de canals d'accés al PIO i a la guia de llenguatge inclusiu.

Nombre, tipus i durada de les sessions de formació proporcionades.

Nombre i percentatge d'homes i dones que participen a la sessió/ns de formació.

QUADRE DE SEGUIMENT

Accions	Calendari	Indicadors	#
1. POLÍTiques D'IGUALTAT	S1	S'ha revisat i actualitzat el manual de benvinguda/acollida (Si/no)	
		S'ha format al personal en temes d'igualtat (mínim el 40% de la Comissió d'igualtat i un 20% de la resta del personal).	
		S'ha realitzat un recordatori semestral dels objectius i mesures del PIO (Si/no).	
		S'ha assignat una partida pressupostària per formació (si/no).	
2. CATEGORIES DE TREBALL	S7	S'ha realitzat la valoració de posicions (si/no).	
		S'ha iniciat l'aplicació dels canvis i recomanacions sorgides de l'estudi.	
3. CONDICIONS DE TREBALL	Tot el període. Revisió S2	S'ha registrat el 100% de les persones que surten de la institució.	
		Una empresa externa supervisa el protocol de riscos laborals, seguretat i higiene en el treball (si/no).	
4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	Tot el període. Revisió S3	S'ha elaborat (com a màxim en el semestre 3) tota la documentació relativa a la neutralitat en l'avaluació i la selecció (si/no).	
		S'ha distribuït la documentació a tots els membres de les comissions avaluadores en el termini establert per cada convocatòria (si/no).	
5. FORMACIÓ	Tot el període. Revisió S4	S'ha creat un sistema de recollida de dades per a la formació impartida.	
		Actualització semestral de la base de dades que inclou el nombre de persones formades, per sexe, tipus de formació i durada. S'ha elaborat un informe anual de resultats. (si/no)	
		S'ha dissenyat una enquesta sobre necessitats formatives (si/no). Nombre de dones i d'homes que han respost a l'enquesta.	
		S'ha inclòs un mòdul de sensibilització en igualtat en el Pla de formació (compartit amb l'objectiu 1). Nombre d'homes i dones que han cursat el curs d'igualtat (s'han format un 40% del personal al final del Pla).	
6. REMUNERACIÓ	S2	S'ha elaborat un registre salarial (si/no).	
		Si s'han identificat llacunes salarials, s'ha elaborat un informe de suport (si/no).	
		L'acta i l'informe s'han presentat a la Comissió d'igualtat (si/no).	
7. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	Tot el període. Revisió S6	S'ha elaborat un registre de seguiment (si/no).	
		S'ha realitzat l'informe de seguiment s'ha presentat a la Comissió d'igualtat (si/no).	
		S'ha difós l'impacte de la mesura en l'equilibri entre homes i dones, pels diferents àmbits de treball: grups de recerca i serveis (si/no).	
8. RESPONSABILITAT COMPARTIDA EN L'EXERCICI DEL DRET A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL	Tot el període. Revisió S8	S'ha difós la informació sobre l'ús de mesures i permisos (si/no)	
		S'ha establert un canal de comunicació i designat una persona responsable de la recepció, tractament d'idees i suggeriments de millora aportats (si/no).	
		S'han revisat les aportacions del personal per poder integrar les que siguin consensuades per la Comissió d'igualtat i de possible implementació legal o pressupostària (si/no).	
9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	Tot el període. Revisió S5	S'ha enviat semestralment un correu amb la informació bàsica i les persones de contacte. (si/no)	
		Nombre, tipus i durada de les sessions de formació proporcionades a la Comissió d'igualtat en referència a l'atenció de les denúncies i a la seva resolució.	
		Nombre d'homes i dones que participen a la sessió/ns de formació.	
		Nombre de queixes i/o denúncies rebudes a través dels canals establerts en el protocol.	
10. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU	Tot el període. Revisió S8	Nombre de casos resolts.	
		Nombre d'accions de comunicació realitzades.	
		Nombre de canals d'accés al PIO i a la guia de llenguatge inclusiu.	
		Nombre, tipus i durada de les sessions de formació proporcionades.	
		Nombre i percentatge d'homes i dones que participen a la sessió/ns de formació.	

DATA D'APROVACIÓ

Pla presentat a la direcció del CED el 15 de novembre de 2021. És aprovat per la direcció del CED i pel grup de treball HR, prèvia revisió per part de la Comissió d'igualtat del CED.

Albert Esteve Palós
Director