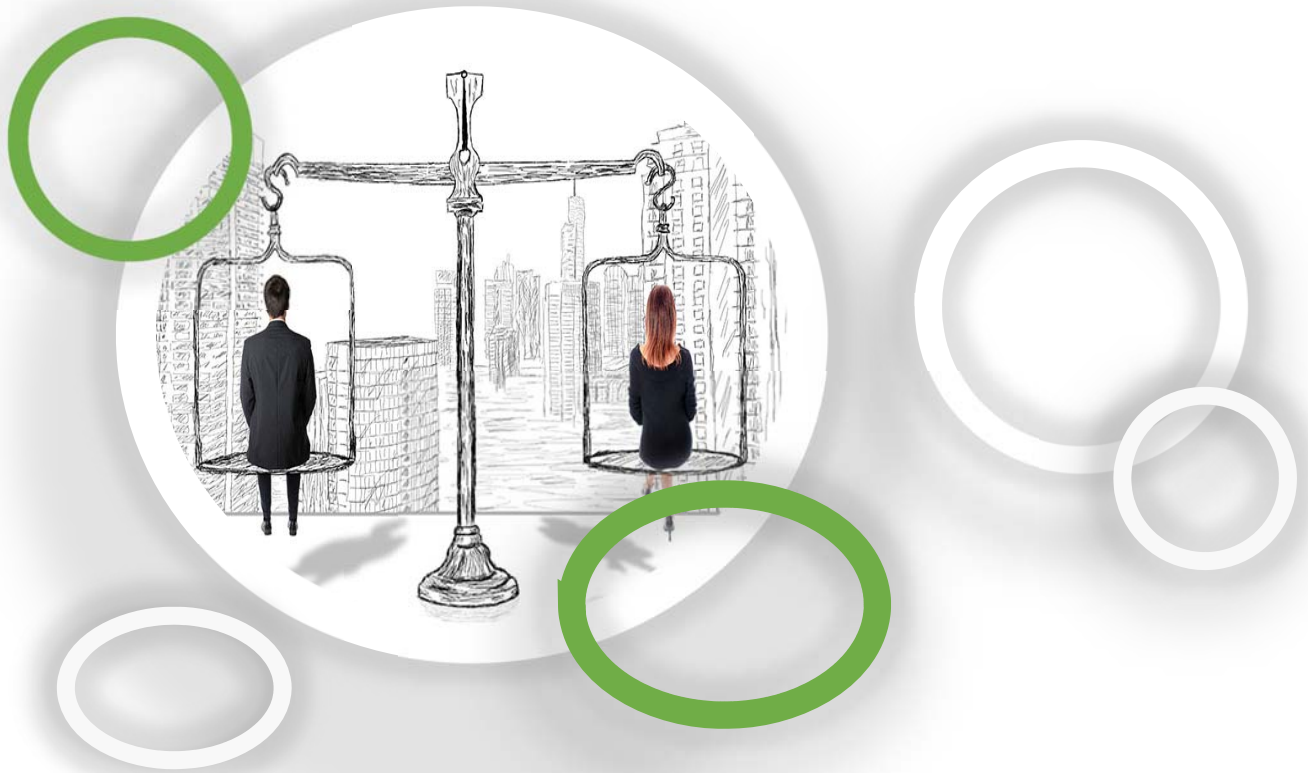


### III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES 2022-2025



## Índex

1.	Introducció i Presentació de l'organització .....	3
2.	Marc normatiu .....	6
3.	Pla d'Igualtat.....	7
3.1.	Àmbits d'actuació .....	8
3.2.	Fases del Pla .....	9
4.	Diagnòstic .....	13
4.1.	Àmbit 1: Política d'igualtat d'oportunitats .....	13
4.2.	Àmbit 2: Polítiques d'impacte en la societat i de RSC .....	20
4.3.	Àmbit 3: Comunicació, imatge i llenguatge .....	23
4.4.	Àmbit 4: Representativitat de les dones i distribució del personal.....	26
4.5.	Àmbit 5: Desenvolupament .....	40
4.6.	Àmbit 6: Retribució.....	52
4.6.1.	Auditoria i Valoració de Llocs de Treball.....	61
4.7.	Àmbit 7: Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació .....	76
4.8.	Àmbit 8: Condicions laborals .....	79
4.9.	Àmbit 9: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....	81
4.10.	Àmbit 10: Condicions físiques de l'entorn de treball .....	86
5.	Percepció de la plantilla .....	88
6.	Pla d'acció (objectius principals i específics) .....	93
6.1.	Accions en matèria d'igualtat .....	94
7.	Seguiment i avaluació .....	104
8.	Acord de solució extrajudicial de conflictes.....	112

## 1. INTRODUCCIÓ I PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

En el present document es troba, en primer lloc, una presentació de la Fundació Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques (IMIM) amb l'explicació del seu funcionament, la seva tasca i les dades més rellevants en matèria organitzativa.

A continuació, es fa un recull de totes les dades quantitatives i qualitatives per fer una anàlisi de quina és la situació de la Institució en clau de gènere. Es realitza un diagnòstic per conèixer els processos interns, la gestió de les persones, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, realitzant una anàlisi amb perspectiva de gènere.

En aquest pla es té en compte la percepció d'igualtat que hi ha entre el personal del centre i amb aquest objectiu, s'han introduït els resultats de l'enquesta d'opinió dirigida al personal per conèixer la seva percepció i opinió en referència a diferents temàtiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats de gènere. Ha contestat el 31% de la plantilla, és a dir, es disposa de l'opinió de cent persones que han contestat, de forma voluntària i anònima, l'enquesta proposada.

També es té en compte l'opinió i comentaris de la representació legal de la plantilla sobre diverses qüestions relatives a la igualtat de gènere a la Institució, recollits a través d'un qüestionari específic dirigit als membres del Comitè d'Empresa.

Les dades obtingudes i el resultat del diagnòstic permeten extreure unes conclusions que queden explicades en cada un dels deu àmbits analitzats. Al final de cada àmbit, en forma de resum, es troba un quadre de la valoració global amb els punts forts identificats així com els punts febles que es converteixen en propostes de millora.

Finalment, es presenta el Pla d'acció, com el conjunt d'accions a desenvolupar, així com el calendari d'actuacions. Per seguir avançant en la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'entorn de treball s'han dissenyat un total de 15 accions. El seguiment i avaluació d'aquestes accions és important per tal de seguir el desenvolupament i evolució del Pla.

Cal especificar que aquest Pla es prepara per estar present en els tres àmbits següents: personal, territorial i temporal.

- **Àmbit personal:** el Pla s'aplica a totes les persones que treballen a l'organització.
- **Àmbit territorial:** el Pla s'aplica en la comunitat autònoma de Catalunya.
- **Àmbit temporal:** la vigència del Pla es de 4 anys tal com estableix la normativa vigent RD 901/2020. Període: 2022-2025.

La institució ha de registrar en el REGCON (Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos) el Pla d'igualtat de dones i homes perquè sigui vàlidament aprovat. L'acord requerirà la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores constituïts com a Comissió Negociadora (CN) per a la negociació i aprovació d'aquest Pla.

En cas de desacord, la CN podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si s'acorda, amb la intervenció prèvia de la comissió paritària del conveni.

El resultat de les negociacions s'haurà de plasmar per escrit i signar-se per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent. Les decisions de la CN s'adoptaran pel criteri de majoria de tota la CN, no només dels assistents a la reunió. Quan la CN estigui composta per representacions estables, el vot s'ha de ponderar de manera proporcional segons majoria representada a la mesa de negociació i no al nombre de persones que componen cadascuna de les parts que integren la CN. (Annex: Document d'Acord).

<b>Denominació social</b>	<i>Fundació Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques. IMIM</i>
<b>Forma jurídica</b>	<i>Fundació privada dins del sector públic</i>
<b>Direcció</b>	<i>Doctor Aiguader, 88 Barcelona</i>
<b>Telèfon</b>	<i>93 316 06 08</i>
<b>E-mail</b>	<i>lrabal@imim.es</i>
<b>Pàgina Web</b>	<i>www.imim.es</i>
<b>Activitat principal</b>	<i>INVESTIGACIÓ</i>
<b>Nº de centres de treball</b>	<i>1</i>

L'IMIM fou creat per l'Ajuntament de Barcelona l'any 1947, en virtut d'un suggeriment realitzat pel Professor Nauck, cap del Tropeninstitut d'Hamburg, al Dr. Trias de Bes, director del llavors Hospital d'Infecciosos, avui Hospital del Mar. La seva creació va ser possible gràcies al suport del Dr. García Tornel, aleshores Tinent d'Alcalde de Sanitat de l'Ajuntament de Barcelona.

La consolidació de l'IMIM com a centre de recerca i de docència va ser la dècada dels 60-70, sota la direcció dels doctors Amadeo Foz i Jordi Gras, destacant el Dr. Foz l'any 1971 amb l'estudi del brot de còlera que hi va haver aquell any.

L'any 1984 es va constituir l'IMAS com a organisme autònom de l'assistència sanitària municipal, fet que va afavorir el desplegament d'una política de recerca en els hospitals municipals i l'establiment d'un pressupost específic.

L'any 1991 l'IMIM és acreditat pel Consejo de Universidades com a Institut Universitari i l'any 1992 el laboratori antidopatge de l'IMIM s'encarrega de la realització de les proves de dopatge pels Jocs Olímpics i Paralímpics celebrats a Barcelona. L'abril de l'any 2000 es signa un conveni de col·laboració conjunt entre l'Ajuntament de Barcelona, els Departaments d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació i de Sanitat i Seguretat Social de la Generalitat de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra i l'IMAS, per la creació i posta en marxa del Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona (PRBB); i al juliol d'aquell mateix any l'IMIM s'adscriu com a Institut Universitari a la Universitat Pompeu Fabra (UPF) per decret de la Generalitat de Catalunya.

Des del mes d'octubre de l'any 2006, l'IMIM es troba ubicat a les noves dependències del Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona (PRBB).

El 16 de desembre de 2013, el Comitè d'Accreditació del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) va aprovar l'acreditació de l'IMIM com a Institut d'Investigació Sanitària, la qual va ser ratificada per la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación per l'Ordre de 17 de febrer de 2014.

El personal investigador de l'IMIM es distribueix en seixanta dos grups de recerca, integrats en cinc programes de caràcter multidisciplinari que estructurin la recerca a la institució:

- Càncer, dirigit per Joan Albanell
- Epidemiologia i Salut Pública, dirigit per Montserrat Fitó (en funcions)
- Informàtica Biomèdica, dirigit per Mar Albà
- Neurociències, dirigit per Rafael de la Torre (en funcions)
- Recerca Clínica Translacional, dirigit per Xavier Nogués

Una part important del pressupost prové de fons de finançament externs competitius que es gestionen a través de la Fundació Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques (IMIM). La producció científica generada com a fruit d'aquesta recerca inclou prop de 1.151 publicacions anuals en revistes internacionals indexades al Science Citation Index (SCI). Així mateix, destaca que més del 60% de les publicacions de l'IMIM són a revistes del primer quartil de la seva categoria.

L'IMIM disposa d'un Comitè Científic Assessor Extern o Scientific Advisory Board (SAB) que està constituït per un grup de prestigiosos científics i científiques internacionals, amb expertesa en les diferents àrees corresponents als programes de recerca de l'IMIM.

### **Missió**

Dur a terme una recerca translacional d'excel·lència per a ser una referència internacional en recerca biomèdica.

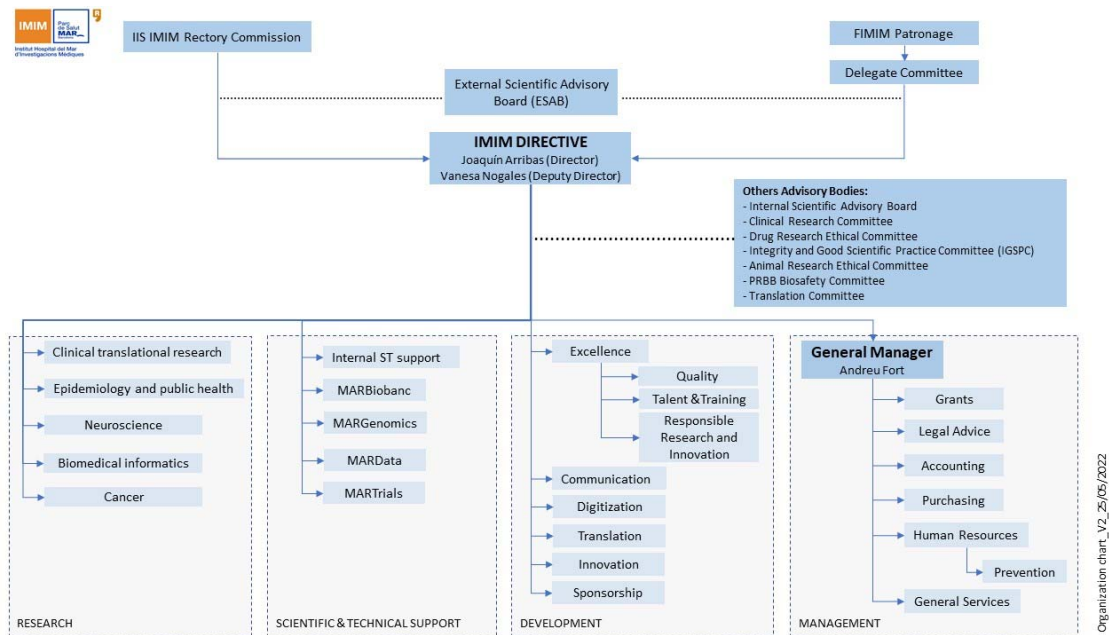
### **Valors Estratègics**

Els valors de la institució són els pilars més importants, amb ells en realitat es defineix a si mateixa, perquè els valors d'una institució són els valors de les persones que la fan possible i especialment els de les persones que la dirigeixen i a més són necessaris per produir canvis a favor de la transformació. Els valors són grans forces impulsores del com es realitza la feina i permeten posicionar la cultura organitzativa.

La Fundació IMIM vol ressaltar els següents valors que acompanyen a la institució en la seva estratègia organitzativa:

- ✓ Excel·lència científica
- ✓ Creixement eficient
- ✓ Contribució a la societat

## Organigrama



## 2. MARC NORMATIU

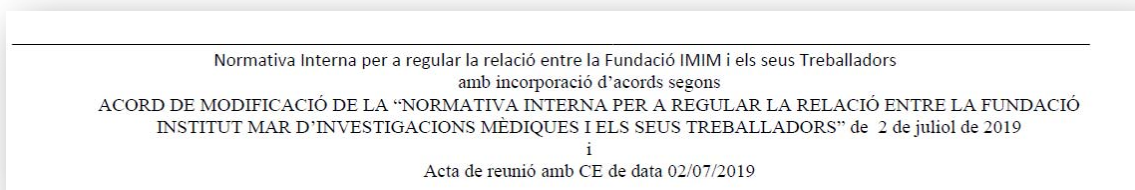
Encara que l'IMIM té la sensibilitat i la voluntat de desenvolupar el Pla d'Igualtat, una de les raons per a realitzar i implementar un Pla d'Igualtat és el compliment de la legislació vigent. El seu incompliment pot comportar importants conseqüències econòmiques i d'imatge per a una organització. També el compliment de la llei pot evitar un clima laboral tens i possibles dificultats en les relacions laborals.

L'IMIM té la voluntat de complir amb totes les lleis i normatives que enriqueixen l'activitat organitzacional. Les lleis a destacar que configuren i preserven la igualtat efectiva de dones i homes són:

- “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres”.

- 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.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Tratado de la Unión Europea (2012) convierte el principio de igualdad de Hombres y Mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros han de respetar y garantizar (art.3 fomentar la igualdad de Hombres y Mujeres).
- Directiva 2006/54, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Real Decreto 901/2020 de 14 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 14 de octubre de igualdad retributiva.

La institució no s'adscriu a cap conveni col·lectiu del sector o activitat, però sí que gaudeix d'una normativa interna per a regular la relació entre la Fundació IMIM i les persones treballadores.



### 3. EL PLA D' IGUALTAT

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

L'IMIM obté en el seu III 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. És també 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 diferents àmbits d'actuació. Es proposa avaluar l'organització des de 10 àmbits diferents i es recomana desenvolupar totes les actuacions tenint com a referència aquests 10 àmbits.

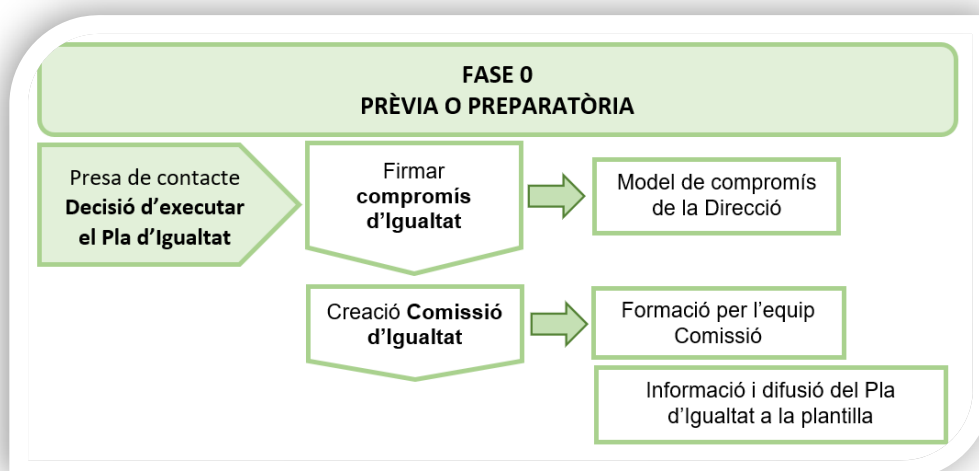
ÀMBIT	OBJECTIU
<b>1. Política d'igualtat d'oportunitats</b>	Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'organització, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats dutes a terme en l'organització.
<b>2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social</b>	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.
<b>3. Comunicació, imatge i llenguatge</b>	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 del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.
<b>4. Representativitat de les dones i distribució del personal</b>	Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
<b>5. Desenvolupament</b>	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.
<b>6. Retribució</b>	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.
<b>7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</b>	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.



<b>8. Condicions laborals</b>	Comprovar que no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que realitzen les persones.
<b>9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	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.
<b>10. Condicions físiques de l'entorn de treball</b>	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.

### 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.

L'IMIM té el compromís de la Direcció d'establir i desenvolupar polítiques que integrin 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 personal, 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 sexe, 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 a la Fundació IMIM hi ha un entorn laboral equitatiu.

En el següent gràfic es pot veure la seqüència metodològica desenvolupada en la Fase 0 del Pla, ressaltant que existia prèviament el compromís de la institució i la comissió d'igualtat.



### **Firma del compromís**

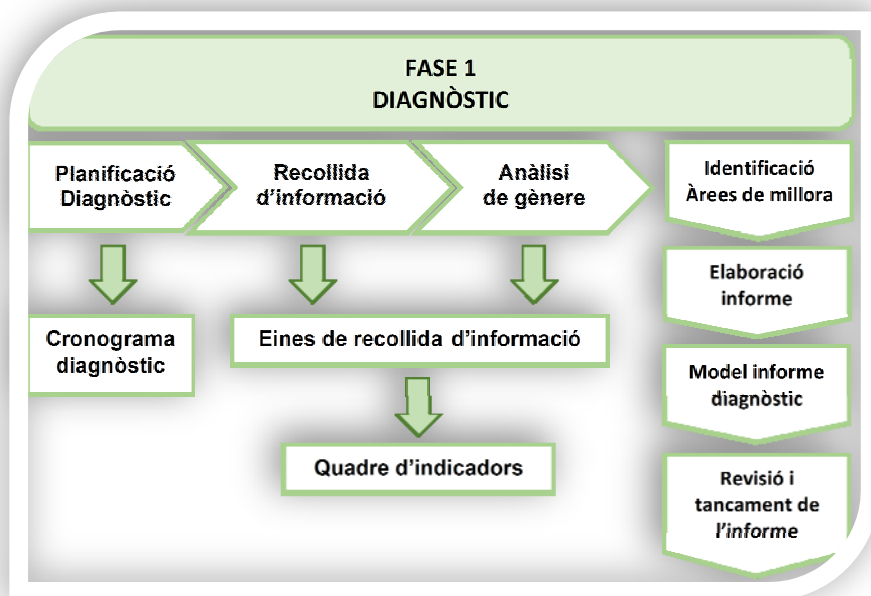
Per iniciar el procés d'integració de la Igualtat a l'organització, amb certes garanties d'èxit, és fonamental partir del compromís de la Direcció del centre, per dur-lo a terme, l'IMIM va signar el seu primer compromís amb la igualtat l'any 2014.

### **Creació de la Comissió d'Igualtat o Comissió Negociadora**

Un cop signat el compromís, s'estableix quina persona/es lideren el procés internament i es crea un grup de treball permanent d'Igualtat (Comissió d'Igualtat o Comissió Negociadora), que constituirà el grup de treball que impulsi 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, d'una representació de dones i homes i de la representació de l'empresa i la part social. Cal recordar que l'IMIM disposa de Representació Legal dels Treballadors/es. La composició de la Comissió d'Igualtat de l'IMIM la formen les següents persones:

- ✓ Montserrat Fitó Colomer
- ✓ Maria Merino Tapia
- ✓ Vanesa Nogales Trallero
- ✓ Alfons González Pauner
- ✓ Camille Lassale (causa baixa com a membre de la Comissió Negociadora amb motiu de la seva baixa voluntària de la institució, i la substitueix Marta Riera Oliva a partir de l'1 de setembre de 2022).
- ✓ Mireia Moreno Merino (causa baixa com a membre de la Comissió Negociadora amb motiu de la seva baixa voluntària de la institució, i la substitueix Immaculada Figuera Figuera a partir del 28 d'abril de 2022).
- ✓ Laia Rabal de Andrés (assessora i secretària tècnica de la Comissió Negociadora).

## 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.

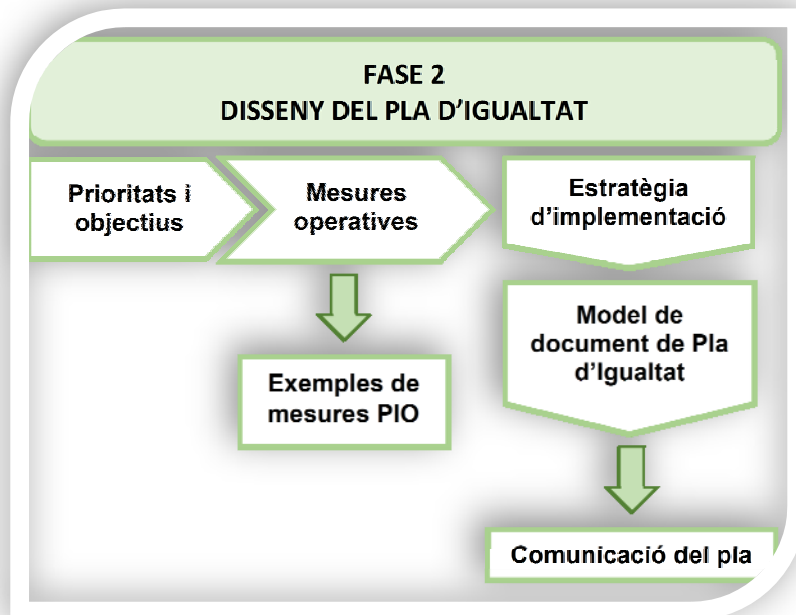
La diagnosi té en compte tots els processos interns, les polítiques de gestió de personal, la comunicació interna i externa, les condicions laborals i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat. S'obté informació 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 en 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 del 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 real de les dones i els homes que treballen a l'IMIM i contribuir amb els serveis que ofereix, amb les relacions amb les empreses proveïdores, col·laboradores i empreses externes, compartint el mateix objectiu d'igualtat de dones i homes. 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 s'assignen els recursos humans, materials i econòmics per a l'estratègia d'implantació i es comunica el pla d'acció a la totalitat de la plantilla. Es segueix 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 de l'IMIM, es comunicarà a la totalitat de la plantilla així com als agents amb els que es relaciona (empreses proveïdores, organitzacions col·laboradores). Dins el Pla d'Acció es tindrà en compte el registre del Pla d'Igualtat en el *Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON)*, la presentació dels resultats obtinguts al Comitè de Direcció, la comunicació dels resultats obtinguts i la formació en sensibilització a tota la plantilla.

### **Fase 3. Implementació i seguiment**

A la tercera fase implementem les actuacions planificades en el Pla 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 del desenvolupament del Pla d'igualtat per poder detectar possibles desajustos i reorientar les accions que calgui segons els 10 àmbits treballats en el procés d'implementació del Pla d'Igualtat. Cal destacar que el sistema de seguiment és una part essencial de la implantació del Pla d'Igualtat ja que permetrà internament obtenir informació del seu desenvolupament i externament donar compte de la seva implementació i els avenços realitzats.

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 de la Fundació IMIM 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 i 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.

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

L'àrea d'igualtat es desenvolupa des de la Unitat de Talent i Formació (Departament d'Excel·lència), que està en dependència directa de la Direcció adjunta. La Comissió Negociadora, a part d'estar formada per personal tècnic i investigador, compta també amb la participació de la Direcció adjunta i de la Direcció de RRHH fet que facilita la integració amb les polítiques institucionals.

Cal destacar que l'IMIM ja ha elaborat amb anterioritat dos Plans d'igualtat i, per tant, aquest document forma part del III Pla d'igualtat. També s'ha dut a terme formació específica per a la Comissió, s'ha incorporat informació sobre la matèria en la formació del personal de nova incorporació i la Direcció ha destinat una partida pressupostària específica per a comptar amb una consultoria externa per a treball el Pla d'igualtat i la seva adequació a la nova legislació vigent.

A la intranet de la institució existeix un espai destinat específicament a la igualtat on hi ha a disposició de tot el personal una bústia de suggeriments i consultes. Paral·lelament, qualsevol treballador/a també pot contactar via correu electrònic, presencial o per telèfon amb la Unitat de Talent i Formació des d'on es gestiona l'àrea d'igualtat, amb el Servei de RRHH, amb el Comitè d'Empresa, amb els membres de la Comissió d'igualtat, el Servei de Comunicació, etc. per a fer arribar qualsevol consulta, queixa o suggeriment en aquest àmbit.

### **Representació Legal de la Plantilla. RLP i Conveni Col·lectiu**

A la Fundació IMIM existeix representació legal dels treballadors/es. L'IMIM no té cap conveni col·lectiu específic pel centre i es regeix per l'Estatut dels Treballadors i per la Normativa interna per regular les relacions entre la Fundació i les persones treballadores.

### **Compromís de la Direcció**

La Direcció està compromesa amb la igualtat d'oportunitats de gènere i així ho va formalitzar en un document signat l'any 2014 amb el segon Pla d'igualtat 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 les seves polítiques 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 l'IMIM declara el seu compromís amb l'establiment de polítiques equitatives en matèria d'igualtat de gènere.

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos nacionals i internacionals sobre drets humans, però la realitat ens mostra que encara queden obstacles per assolir la plena igualtat d'oportunitats.

La igualtat d'oportunitats a les empreses és important per al conjunt de la societat, que espera que aquestes es comportin de forma ètica i responsable amb el desenvolupament i el benestar de la comunitat. En aquest context i per tal de superar les barreres encara existents en el món laboral, són imprescindibles polítiques globals que tinguin en compte la perspectiva de gènere, les bones pràctiques de les empreses i noves legislacions envers la igualtat.

En aquest sentit, la Llei d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes (*Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes*), ha fomentat l'elaboració de plans específics que esdevenen l'instrument més eficaç per aplicar la igualtat d'oportunitats en la gestió dels recursos humans de les empreses i per aconseguir que els avenços assolits fins l'actualitat en aquesta matèria, es facin visibles i contribueixin a sensibilitzar les persones en la importància de seguir treballant per arribar a la igualtat real.

L'equitat entre dones i homes constitueix també per a la Fundació IMIM un dels seus principals valors institucionals. En aquest sentit, i més enllà de les mesures i polítiques ja existents a la nostra entitat en matèria de condicions de treball, política salarial, participació o formació, entre d'altres, cal continuar treballant i impulsant accions a curt i llarg termini que ens permetin vetllar pel respecte d'aquest principi universal, en el si de la nostra institució.

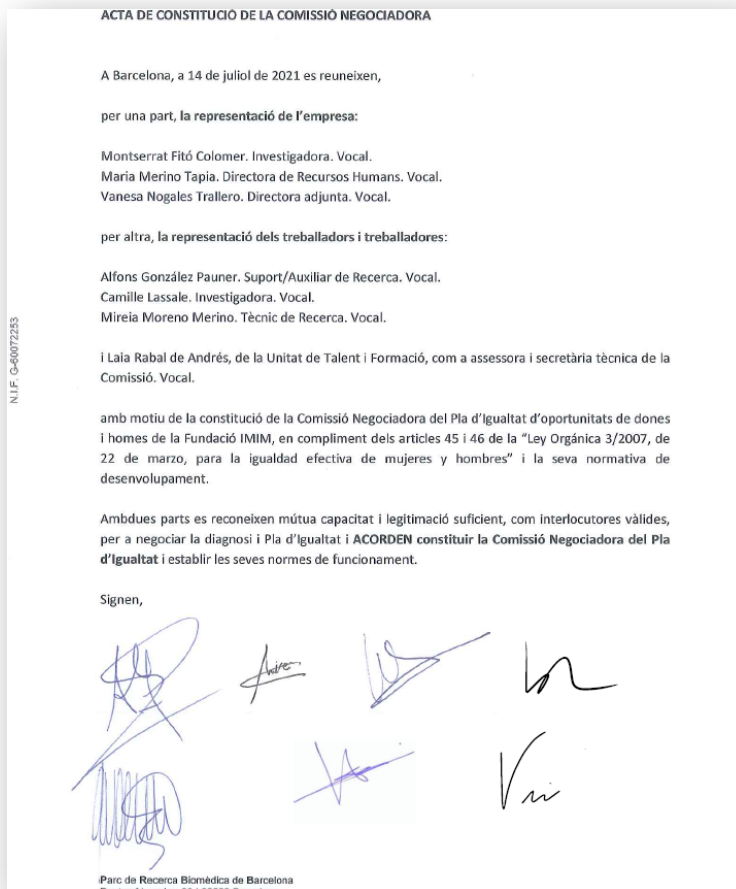
Amb aquest objectiu, des de la Direcció de la Fundació IMIM adquirim el compromís de desenvolupar i implementar el Pla d'Igualtat institucional que ens permeti seguir treballant per fomentar l'equitat entre els nostres professionals, tot comptant amb la seva participació i en el marc d'una institució socialment responsable.



Miguel López-Botet  
Director  
Barcelona, a 29 de setembre de 2014

## **Comissió d'Igualtat o Comissió Negociadora**

En data 14 de juliol del 2021 i de forma paral·lela a la realització del Pla d'Igualtat, s'ha constituït la Comissió d'Igualtat o Comissió Negociadora. Hi ha representació de les unitats organitzatives més representatives i de la Direcció.



Queda inicialment formada, prèvia acceptació del seu càrrec i responsabilitat per:

Noms i Cognoms	Càrrec	Representació
Montserrat Fitó Colomer	Investigadora	Part Empresa
Maria Merino Tapia	Directora RRHH	Part Empresa
Vanesa Nogales Trallero	Directora adjunta	Part Empresa
Alfons González Pauner	Suport/Auxiliar recerca	Part Social
Camille Lassale	Investigadora	Part Social
Mireia Moreno Merino	Tècnica de Recerca	Part Social

\*Laia Rabal de Andrés de la unitat de Talent i Formació, actua com a assessora i secretària tècnica de la Comissió Negociadora.

En data 28 d'abril de 2022 i prèvia acceptació de les dues parts, es produeix un canvi en la composició de la Comissió Negociadora a petició de la part de la representació legal dels



treballadors/es amb motiu de la baixa voluntària de la institució de Mireia Moreno Merino que és substituïda per Immaculada Figuera Figuera (Tècnic de Recerca).

En data 1 de setembre de 2022 i prèvia acceptació de les dues parts, es produeix un segon canvi en la composició de la Comissió Negociadora a petició de la part de la representació legal dels treballadors/es amb motiu de la baixa voluntària de la institució de Camille Lassale que és substituïda per Marta Riera Oliva.

En quan a la representació de la comissió d'igualtat, cal mencionar que hi ha 6 persones, 5 dones i 1 home, el que representa el 83,33% del gènere femení i el 16,66% del gènere masculí. Hi ha representació igualitària de la comissió d'igualtat, en referència a la representativitat de l'empresa i part social.

Cal destacar que s'ha dissenyat un reglament de funcionament de la CN amb l'objectiu de deixar clares les seves competències, forma de prendre les decisions i acords, així com el funcionament i directrius a seguir per desenvolupar el Pla d'igualtat.

La CN 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, entenent 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 CN també tindrà en compte l'eradicació 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. També l'eradicació, en l'àmbit laboral, de qualsevol ocasió en què puguin manifestar-se conductes de violència de gènere, així com l'eliminació dels estereotips sexistes.

Un altre dels objectius de la CN és l'establiment de mecanismes pràctics per a la participació de totes les persones treballadores en la detecció i eliminació de comportaments discriminatoris 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 igualtat i el Pla d'igualtat de dones i homes adreçada especialment a la comissió d'igualtat.

La institució disposa d'un pressupost específic destinat a les accions d'igualtat de gènere, destinat als serveis d'una consultoria externa experta en igualtat.

Cal destacar que l'IMIM, com a centre 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.

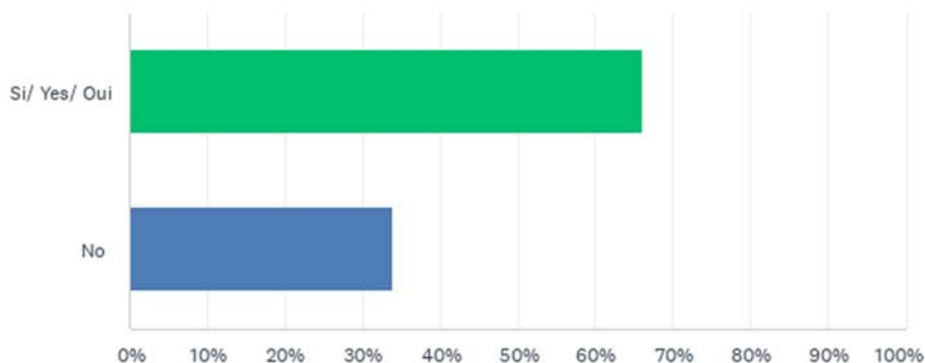
L'IMIM té el compromís d'establir i desenvolupar polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe o altres aspectes. L'IMIM vol establir la igualtat d'oportunitats com un principi estratègic de la seva política de gestió de persones.

L'IMIM també està adherit a la Carta de Compromís per a la Igualtat de gènere en els centres de recerca en salut de Catalunya (AQuAS-Generalitat de Catalunya).

Per tal de conèixer la percepció d'igualtat de gènere que existeix entre el personal, s'ha realitzat una enquesta voluntària a la plantilla, tal com s'ha comentat amb anterioritat. En l'apartat 5 d'aquest document es troben totes les preguntes i respostes obtingudes. Al final de cada àmbit analitzat es troben les preguntes que en fan referència.

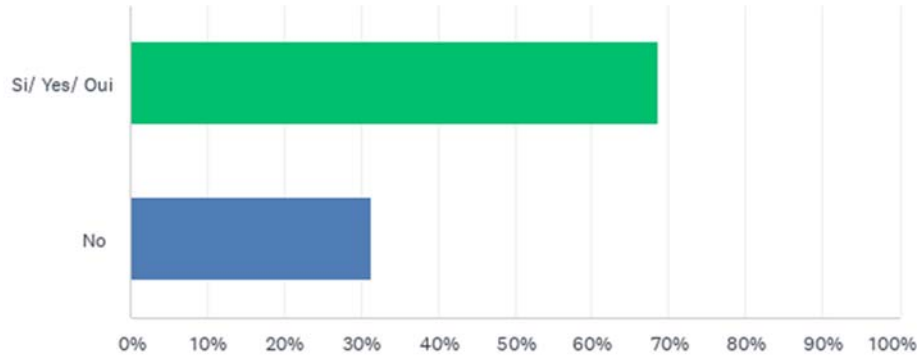
Quan es demana al personal si sap quines implicacions té implantar un Pla d'Igualtat a l'empresa, opinen que SI el 66% de les persones i opinen que NO el 35% de les persones que han contestat l'enquesta.

#### **P4: Sap quines implicacions té implantar un Pla d'Igualtat a l'empresa?**



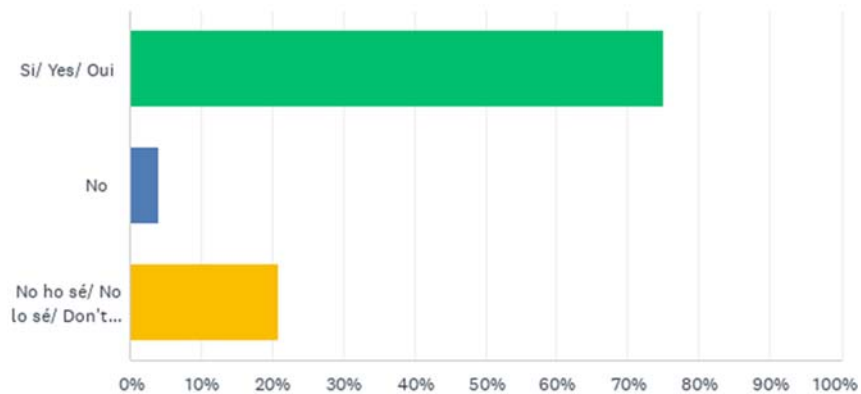
Quan es demana al personal si considera que existeix a l'organització igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones, opinen que SI un 68,69% de les persones i opinen que NO un 31,31%.

**P5: Considera que existeix a la seva empresa igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones?**



Quan es demana si considera necessari implementar un Pla d'igualtat d'oportunitats a l'organització, el personal opina que SI en un 75%, opina que NO en un 4% i NO HO SAP un 21%. Cal recordar que l'organització ja té plans d'igualtat previs a aquest document.

**P6: Considera necessari implementar un Pla d'igualtat d'oportunitats a la seva empresa?**



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

La valoració global dels àmbits d'actuació es concreta en una descripció de punts forts i punts febles que els anomenarem accions de millora, i aquestes accions de millora es prioritzaran en el 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"><li>1. Establiment d'un compromís de participació i implantació de la Igualtat d'oportunitats de gènere. Ja es disposa d'anteriors Plans d'igualtat.</li><li>2. Creació d'una Comissió Negociadora, que impulsi i coordini el procés i el seguiment de la implantació del Pla.</li><li>3. Elaboració del Reglament de la Comissió Negociadora o Comissió d'igualtat.</li><li>4. Formació de la Comissió Negociadora en temes de gènere.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fer previsió de recursos necessaris per a la implementació de Pla. Assignar pressupost a altres accions d'igualtat.</li><li>2. Fer difusió de les dades de la plantilla desglossades per sexe com a mesura de sensibilització a la igualtat de gènere.</li></ol>

## ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I 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.

L'IMIM 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 (RSC) estandarditzat, desenvolupa accions encaminades a cuidar l'entorn i les persones vinculades amb l'organització i en accions de millora en la seguretat i salut en el treball, tal com es detalla en el seu Pla estratègic 2021-2024.

L'IMIM manifesta el seu compromís de seguir els valors expressats a la "European Charter for Researchers" i el "Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" (Charter&Code) promoguts per la Comissió Europea i compta amb el segell d'excel·lència "HR Excellence in Research" vehiculat a través de la "Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)". Aquesta eina, posada en marxa per la Comissió Europea, té per objectiu recolzar les universitats, institucions de recerca i organitzacions finançadores en l'aplicació del Charter&Code, que té per objectiu contribuir al desenvolupament d'un mercat laboral europeu atractiu per als investigadors/es. Això implica, entre d'altres aspectes, promoure i oferir un entorn de treball just i inclusiu.

Aquest procediment implica una revisió contínua de l'organització, recolzada per una avaluació externa periòdica realitzada per la Comissió Europea. Un dels punts clau del procediment és l'èmfasi en la necessitat que les institucions progressin cap als principis del "Open, Transparent and Merit-based Recruitment" que propicia una carrera investigadora més atractiva, garanteix la igualtat d'oportunitats per a tots els candidats/es i facilita la seva mobilitat.

**HR Excellence in Research**

El juny de 2015, l'Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques (IMIM) ha obtingut el reconeixement de la Comissió Europea **HR Excellence in Research**. Aquest reconeixement evidencia que l'IMIM fa seus els principis generals de la **Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors** (Charter&Code), i dóna ple suport al seu compromís en la millora de les polítiques i procediments interns de recursos humans.

Aquest reconeixement d'excel·lència és una oportunitat per establir una estratègia de recursos humans global i coherent, que permeti aconseguir la visibilitat internacional que proporciona un entorn de treball estimulant i unes condicions de treball favorables per a la recerca.

**L'Estratègia de Recursos Humans per als investigadors (HRS4R)** és l'eina establerta per la Comissió Europea per a l'aplicació dels principis de la Carta i el Codi i consta de 5 passos als que s'ha de sotmetre la Institució:

1. Anàlisi interna sobre el compliment dels principis de l'Charter & Code (Gap Analysis).
2. En base als resultats, desenvolupament de la pròpia estratègia de recursos humans per als investigadors concretada en un Pla d'Acció que cal publicar al web institucional.

**CONTACTE**

**Directora adjunta:**  
Yvonne Koppale

**Secretària:**  
Pilar Sánchez Macías

**Tel:**  
933160780

Doctor Alguader, 88  
08003 Barcelona

Com ja s'ha mencionat, l'IMIM és un centre CERCA, institució patrocinada per la Generalitat de Catalunya. 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.

S'ha reforçat la vinculació de les línies de recerca amb els objectius assistencials, organitzatius i de sostenibilitat del Pla estratègic per al conjunt del PSMAR (Parc de Salut Mar), amb els quals s'alinea, com també aprofundir en la vocació d'una recerca d'aplicació translacional i una transferència del coneixement que puguin impactar positivament sobre la realitat de l'entorn social més immediat. Pel que fa als/les professionals, realitza un esforç manifest per retenir el talent i mostrar interès per tal de que investigadors/es d'arreu del món vulguin compartir el projecte en una ciutat que ha esdevingut un dels focus de recerca biomèdica més interessants d'Europa.

També l'IMIM té el compromís amb les persones i amb la recerca d'excel·lència mitjançant la creació de comitès Ètics, d'Integritat i Bones pràctiques científiques. En concret, l'IMIM disposa de diferents comitès ètics:

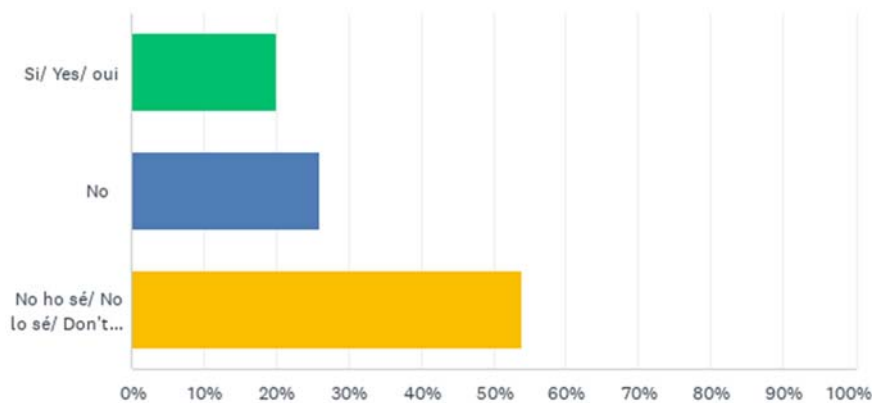
- Comitè d'ètica de la investigació amb medicaments.

- Comitè ètic d'experimentació animal.
- Comitè ètic per a la integritat de la recerca.

 <p><b>CEIm-PSMAR</b></p>	 <p><b>CIR-IMIM</b></p>	 <p><b>CEEA-PRBB</b></p>
<p>El Comitè d'Ètica de la Investigació amb Medicaments (CEIm) té com a finalitat vetllar per la correcció metodològica, ètica i legal de qualsevol projecte de recerca que comporti algun risc físic o psicològic per a un ésser humà. Està gestionat per l' [±]</p>	<p>El Comitè per a la Integritat de la Recerca i les Bones Pràctiques Científiques és un òrgan constituït amb l'objectiu de recolzar la qualitat de la recerca i contribuir a preservar la seva integritat. [±]</p>	<p>El Comitè Ètic d'Experimentació Animal avalua els procediments experimentals, valorant la necessitat del procediment en relació amb els propòsits de l'estudi. És un comitè gestionat directament des del PRBB. [±]</p>

En referència a l'opinió del personal a l'enquesta, quan es demana al personal si es treballa a la institució amb persones amb discapacitat o en situació d'exclusió social, opinen que SI el 20% de les persones, el 26% de les persones enquestades opinen que NO, però el més significatiu és les persones que opinen que NO HO SABEN que arriba el 54%.

**P8: Es treballa a la seva empresa amb persones amb discapacitat o en situació de risc d'exclusió?**



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. Es vol destacar de forma especial que totes les accions que es duen a terme des de l'IMIM enriqueixen els grups de treball i projectes així com a la institució.

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

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Segell d'excel·lència en la gestió dels recursos humans per a personal investigador (HR Excellence in Research).</li><li>2. Creació de comitès per preservar l'ètica de la recerca (CEIM PSMAR, CEEA-PRBB, CIR-IMIM).</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Participar en campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, organitzacions públiques).</li><li>2. Participar i fer difusió de l'existència del Pla a agents externs a l'organització (empreses proveïdores, col·laboradores, grups de recerca) per fomentar la igualtat d'oportunitats en el tracte amb agents externs.</li><li>3. Oferir metodologies, recursos, coneixements per la realització d'estudis de gènere (salut, educació, societat, entre altres).</li><li>4. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca biomèdica.</li><li>5. Millorar la percepció que té el personal sobre si l'organització és responsable amb la societat.</li></ol>

## ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ IMATGE I LLENGUATGE

Aquest àmbit es relaciona amb la comunicació tant interna com externa de l'organització i té 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. L'IMIM disposa d'una Guia per a un ús no sexista de la llengua per tal de disposar d'una eina per utilitzar en el dia a dia i poder emprar un llenguatge inclusiu lliure de qualsevol sexisme.

## Guia per a un ús no sexista de la llengua

Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2013-2016

### **Comunicació en la pàgina web**

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

El llenguatge escrit és correcte gairebé en la totalitat de la web, però en algunes seccions s'han trobat algunes incorreccions d'utilització de llenguatge sexista com son l'ús del masculí "investigador" com a forma genèrica, podent ser substituït per fórmules neutres com "investigadors/es o el personal investigador".

### **Imatge**

L'IMIM cuida la seva imatge i té en compte la visibilització de les dones en el seu equip de treball i en projectes i serveis que desenvolupa. A mode d'exemple en la pàgina web es troben imatges on es fa visible que els llocs de treball estan formats tant per dones com per homes.

### **Comunicació escrita**

S'han revisat i avaluat alguns documents interns i externs (cartes, comunicacions, documents, correu electrònic). L'organització, en general, utilitza un llenguatge inclusiu, lliure de connotacions sexistes tot i que es poden trobar algunes notícies en les que es podria millorar l'ús del llenguatge fent ús de formes neutres com per exemple "l'autoria de l'estudi" en lloc de "els autors de l'estudi" en cas que sigui un projecte compartit entre un home i una dona.

### **Comunicació interna i externa**

Comunicar l'existència d'un Pla d'Igualtat de 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 amb les que col·labora i es relaciona l'IMIM, i poder compartir i a la vegada convidar a que siguin organitzacions equitatives, donant exemple a la societat.

El correu electrònic, és un canal de comunicació utilitzat en l'organització, en l'àmbit intern i extern. També les reunions dels diferents departaments i grups de recerca serveixen com a via de comunicació.



Com a vies de participació i comunicació a la plantilla, l'IMIM utilitza: reunions, intranet, presentacions, butlletins, tauló d'anuncis, bústia de suggeriments.

A través del Comitè intercentres del PRBB d'Igualtat, Diversitat i Inclusió s'han fet diverses campanyes de sensibilització de les quals s'ha fet difusió a través de l'espai de notícies de la intranet, a través de les xarxes socials, etc. en dates especials com el Dia internacional de la Dona i la Nena en la Ciència, el Dia internacional de les Dones, Dia internacional contra la LGTBfòbia, etc.). També s'ha realitzat una campanya de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe i per donar a conèixer les polítiques en contra de l'assetjament que hi ha als centres.

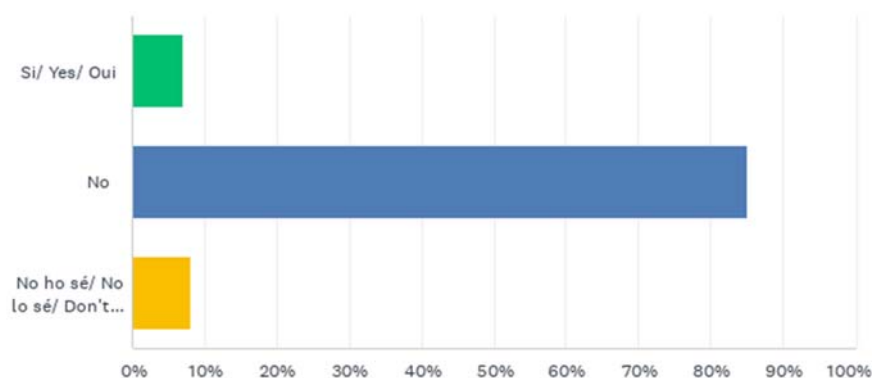
També l'IMIM ha desenvolupant un nou aplicatiu per a la publicació de convocatòries de personal i la presentació espontània de candidatures, en la que s incorpora una tercera opció en el desplegable relatiu al gènere: "no binari". La idea és anar incorporant aquesta opció en altres àmbits.

### L'ús del 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.

En referència a l'enquesta d'opinió del personal, quan es demana si considera que el llenguatge i les imatges que s'utilitzen a la institució en les seves comunicacions tant internes com externes són de caràcter discriminatori, només un 4% de les persones opina que SI, en canvi hi ha un 85% de persones que opina que NO, i un 8% NO HO SAP.

### P11: Considera que el llenguatge i les imatges que utilitza la seva empresa en les seves comunicacions internes i externes són de caràcter discriminatori respecte la dona?



L'ús no sexista del llenguatge és una 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 això s'han recollit diversos punts de millora que queden reflectits en l'avaluació de l'àmbit de la comunicació, imatge i llenguatge.

### AVALUACIÓ ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mostra en imatges a la pàgina web la presència de dones en els seus equips.</li><li>2. Utilització d'un llenguatge neutre en els documents, correus electrònics i altres comunicacions tant internes com externes.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Actualitzar la Guia de llenguatge no sexista.</li><li>2. Millorar el llenguatge fent ús d'un llenguatge neutre i inclús a la pàgina web i altres documents, formularis, convocatòries i publicacions.</li><li>3. Formar el personal en la utilització d'un llenguatge no sexista.</li><li>4. Pla de comunicació intern per informar de la implantació del III Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla.</li><li>5. Recollir notícies i 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.</li></ol>

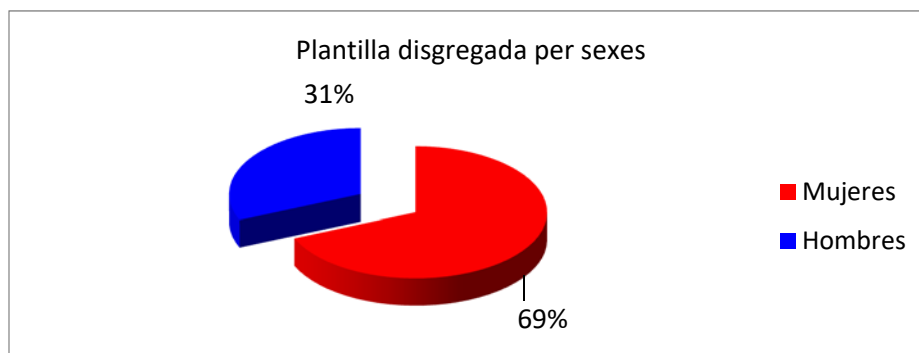
### ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT

Aquest àmbit analitza la posició que ocupen les dones a la institució 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, unitats i categories laborals. Es valora la proporció de dones que hi ha a cada nivell de l'organització, comitès, càrrecs directius i la representació legal dels treballadors/es.

#### Dades de la plantilla desglossades per sexe

Dones	%	Homes	%	Total
217	69,11%	97	30,89%	314

La plantilla de l'IMIM és majoritàriament femenina, amb una presència del col·lectiu femení del 69,11% (217 dones) i el 30,89% del col·lectiu masculí (97 homes). Ens trobem, per tant, davant una institució on les dones tenen major representativitat. Més endavant s'analitzarà si es segueix la mateixa tendència en totes les categories professionals.



#### Taula de distribució de la plantilla per edat

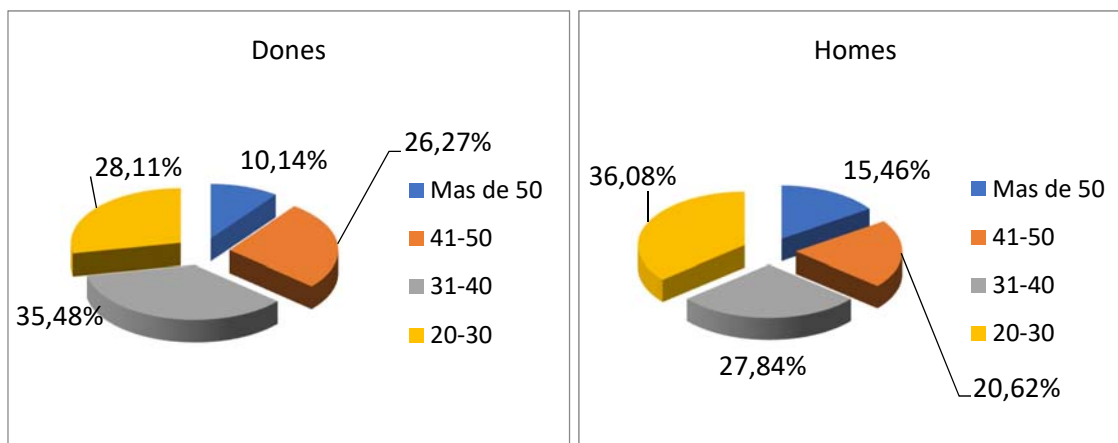
Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	22	59,46%	15	40,54%	37
41-50	57	74,03%	20	25,97%	77
31-40	77	74,04%	27	25,96%	104
20-30	61	63,54%	35	36,46%	96
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>69,11%</b>	<b>97</b>	<b>30,89%</b>	<b>314</b>

La plantilla de l'IMIM està representada per professionals que es concentren, majoritàriament, en els trams d'edat de 20-30 anys i de 31-40 anys. De les 104 persones que estan en el tram d'edat de 31-40 anys, els homes representen el 25,96% (27 homes) i les dones el 74,04% (77 dones). Tal com es pot observar, en el tram on el personal és més jove, el percentatge de dones és inferior a la representativitat que hi ha a l'organització, hi ha el 63,54% de dones i el 36,46% d'homes.

En el tram de 41 a 50 anys hi ha un 25,97% d'homes i un 74,03% de dones, és un dels trams amb el percentatge més alt de representació femenina, 57 dones i 20 homes.

En el tram de més edat, és a dir, de més de 50 anys, és on hi ha més homes en relació a la representació per sexes i edat, amb un 59,46% de dones i un 40,54% d'homes. D'un total de 37 persones, 22 són dones i 15 homes. Cal destacar que és l'únic tram on la representativitat masculina arriba al 40%.

En la major part dels trams d'edat hi ha més dones que homes, seguint la representativitat de persones que treballen a la institució. Quan s'observen les edats de les dones i homes en referència al número de dones i homes que hi ha a la institució, s'observen les següents dades:



Si analitzem amb més detall cada tram d'edat des de la perspectiva de gènere, s'observa que el major número de dones es troba en el tram d'edat de 31 a 40 anys (35,48% de dones del total de dones) i el major número d'homes es troba en el tram d'edat de 20-30 anys (36,08% d'homes del total d'homes), per tant existeixen diferències de gènere, cal recordar que el 69,11% de la plantilla està representada per dones.

On es troba menys diferència és en el tram d'edat de més de 50 anys (10,14% de dones del total de dones i el 15,46% d'homes del total d'homes). S'evidencien diferències en els trams de persones més grans on hi ha menys dones que homes i també menys persones integrants de la plantilla.

**En conclusió: plantilla feminitzada i jove, amb una representativitat del 69,11% de dones i el 30,89% d'homes i amb la generació més jove, amb un tram d'edat de 20 a 30 anys, també feminitzada (63,54% de dones i el 36,46% d'homes). Cal destacar que en el tram d'edat de més de 50 anys els percentatges són més igualitaris (40,54% d'homes i 59,46% de dones).**

#### Taula de distribució de la plantilla per tipus de contracte

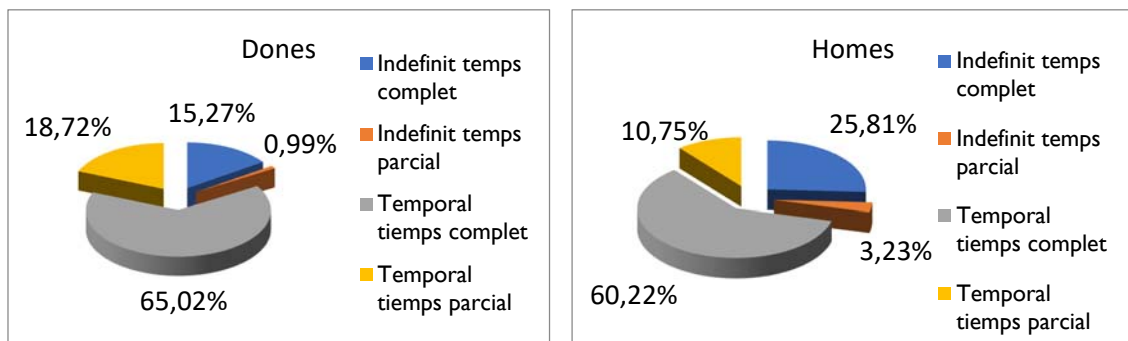
Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	32	78,05%	9	21,95%	41
Indefinit temps parcial	4	100,00%	0	0,00%	4
Temporal temps complet	131	66,16%	67	33,84%	198
Temporal temps parcial	50	70,42%	21	29,58%	71
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>69,11%</b>	<b>97</b>	<b>30,89%</b>	<b>314</b>

S'observa que la Fundació IMIM realitza una modalitat de contractació temporal a temps complet major en comparació a altres tipus de contractació. Si observem en detall la distribució per tipus de contracte, tenen un contracte indefinit a temps complet 32 dones (78,05%) i 9 homes (21,95%), és a dir 41 persones del total de la plantilla, el que representa un 13,05% 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.

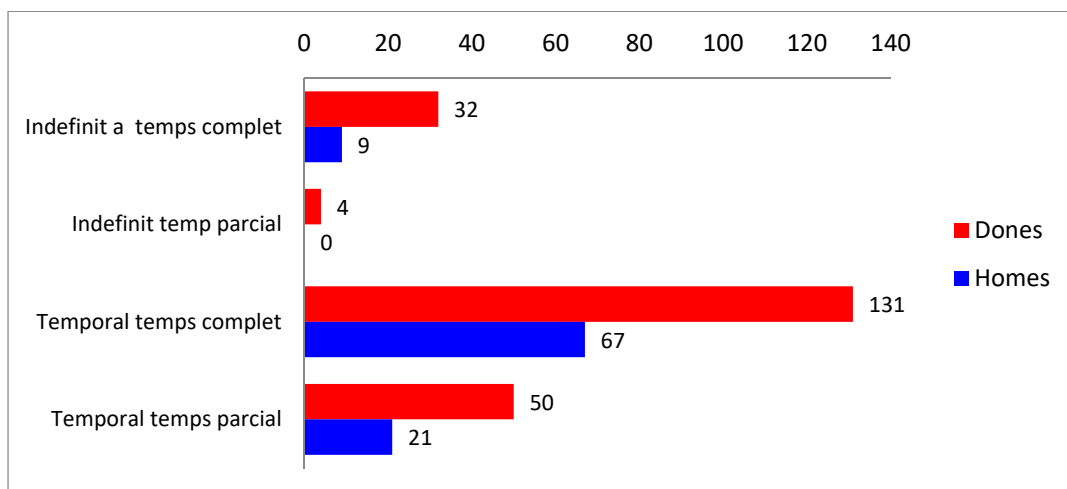
L'IMIM té unes característiques pròpies de l'activitat que desenvolupa, on la majoria de les persones treballen en projectes i col·laboracions amb duracions determinades. La contractació temporal i a temps complet està representada per 131 dones (66,16%) i 67 homes (33,84%).

Hi ha diferències en la contractació indefinida on hi ha una major representativitat femenina en comparació a la representativitat de l'organització: un 78,05% de dones amb contracte indefinit a temps complet i un 100% de dones amb contracte indefinit a temps parcial.

En referència a la contractació a temps parcial, hi ha un total de 75 persones que disposen d'un contracte a temps parcial, 4 d'elles tenen contracte indefinit i a temps parcial (4 dones) i 71 persones, de les quals 50 dones (70,42%) i 21 homes (29,58%) tenen un contracte temporal a temps parcial. Hi ha una major contractació a temps parcial amb representació femenina.



Quan realitzem l'anàlisi de gènere, podem afirmar que existeix un major percentatge de dones que tenen un contracte temporal. Concretament el 65,02% de dones del total de dones i el 60,22% d'homes del total d'homes tenen un contracte temporal a temps complet mentre que el 18,72% de dones del total de dones i el 10,75% d'homes del total d'homes tenen un contracte temporal a temps parcial. Cal destacar que els contractes indefinits recauen en major nombre en homes, sobretot els contractes indefinits a temps complet, amb un 15,27% de dones del total de dones contra el 25,81% d'homes del total d'homes.



En conclusió: s'aprecia que la institució realitza una major contractació temporal en comparació a la contractació indefinida però en aquest sentit cal destacar que la institució treballa per projectes de recerca competitiu i que la legislació del sector públic no permet fer contractes indefinits sense autorització prèvia. Tenint en compte la feminització de la plantilla de l'organització, cal destacar que la contractació temporal està representada tant pel sexe femení com masculí. Podem observar també que la contractació a temps parcial recau sobre el gènere femení, tant en el temporal com en l'indefinit.

#### Taula de distribució de la plantilla per antiguitat

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 30 Anys	0		0		0
21-30 Anys	0		0		0
11-20 Anys	24	80,00%	6	20,00%	30
0-10 Anys	193	67,96%	91	32,04%	284
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>69,11%</b>	<b>97</b>	<b>30,89%</b>	<b>314</b>

S'observa que la majoria de la plantilla, un percentatge elevat, té una antiguitat menor a 10 anys, el 90% de la plantilla (193 dones i 91 homes). Aquest factor es podria fonamentar en el ràpid creixement de l'organització i per tant, a la necessitat d'ampliar la plantilla durant aquest període en què ha anat incrementant els seus serveis i col·laboracions i perquè gran part del personal treballa per projectes. Es destaca que hi ha una major representació de dones que homes en el període d'11-20 anys, amb un 80% de representació femenina. Hi ha 30 persones que fa entre 11 i 20 anys que pertanyen a l'organització, 24 dones (80%) i 6 homes (20%).

La majoria de personal fa menys de 10 anys que forma part de l'organització. El 67,96% de dones i el 32,04% d'homes, seguint la tendència de representativitat de dones i homes a la institució.

En conclusió: s'observa un biaix de gènere favorable a la dona en lo relatiu a l'antiguitat i així mateix una tendència a disminuir a mesura que ens acostem a l'actualitat. Ens els últims 10 anys s'ha incrementat la plantilla donant pas a un equip feminitzat, on la representació de dones arriba al 69%.

#### Taula de distribució de la plantilla per categories professionals

Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
Tècnic II (A)	4	57,14%	3	42,86%	7
Diplomat	2	100,00%	0	0,00%	2
Doctor	2	66,67%	1	33,33%	3
Administratiu I	4	66,67%	2	33,33%	6
Investigador Associat II	1	100,00%	0	0,00%	1
Administratiu II	8	100,00%	0	0,00%	8
Tècnic II (C)	14	87,50%	2	12,50%	16
Auxiliar administratiu II	2	100,00%	0	0,00%	2
Tècnic superior analista B	0	0,00%	2	100,00%	2

Investigador	15	55,56%	12	44,44%	27
Investigador Post-Doctoral	2	100,00%	0	0,00%	2
Titulat Mitjà	2	100,00%	0	0,00%	2
Llicenciat	6	75,00%	2	25,00%	8
Tècnic I (B)	5	71,43%	2	28,57%	7
Tècnic Superior Sistemes	1	100,00%	2	0,00%	3
Titulat Superior	8	88,89%	1	11,11%	9
Postdoctoral Sènior A	1	100,00%	0	0,00%	1
Tècnic III (A)	12	100,00%	0	0,00%	12
Tècnic III (C)	3	60,00%	2	40,00%	5
Investigador Sènior III	2	50,00%	2	50,00%	4
Postdoctoral	3	75,00%	1	25,00%	4
Màster (300 crèdits)	1	100,00%	0	0,00%	1
Postdoctoral Junior B	2	100,00%	0	0,00%	2
Postdoctoral Junior C	2	66,67%	1	33,33%	3
Postdoctoral Junior A	1	100,00%	0	0,00%	1
Director/a adjunt/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Direcció de recursos humans	1	100,00%	0	0,00%	1
Investigador Sènior I	2	50,00%	2	50,00%	4
Gerent	0	0,00%	1	100,00%	1
Tècnic Mitjà A	0	0,00%	1	100,00%	1
Tècnic II (B)	8	66,67%	4	33,33%	12
Predocctoral FIMIM	5	62,50%	3	37,50%	8
T.S. Administració	2	100,00%	0	0,00%	2
Postdoctoral Sènior B	1	25,00%	3	75,00%	4
Postdoctoral Sènior C	1	50,00%	1	50,00%	2
Auxiliar administratiu I	3	100,00%	0	0,00%	3
Tècnic Administratiu	2	100,00%	0	0,00%	2
Tècnic I (D)	8	66,67%	4	33,33%	12
Cap de serveis generals	1	100,00%	0	0,00%	1
Formació Dual	0	0,00%	1	100,00%	1
Tècnic FP/CFGS	7	70,00%	3	30,00%	10
Tècnic I (C)	5	50,00%	5	50,00%	10
Grau (240 crèdits)	0	0,00%	3	100,00%	3
Tècnic III (D)	3	60,00%	2	40,00%	5
Tècnic I (A)	5	83,33%	1	16,60%	6
Investigador Júnior I	1	100,00%	0	0,00%	1
Predocctoral	17	68,00%	8	32,00%	25
Investigador Sènior II	2	50,00%	2	50,00%	4
Tècnic Informàtic Auxiliar A	1	100,00%	0	0,00%	1
Tècnic III (B)	7	77,78%	2	22,22%	9
T.S. Sistemes	0	0,00%	1	100,00%	1

Tècnic Informàtic Auxiliar B	0	0,00%	2	100,00%	2
Investigador associat I	2	40,00%	3	60,00%	5
Tècnic II (D)	29	74,36%	10	25,64%	39
<b>TOTAL</b>	217	69,11%	97	30,89%	314

En la distribució de la plantilla de la Fundació IMIM, s'observa que en les categories professionals hi ha dones i homes, però no segueix els percentatges de representativitat global de l'organització on la dona té un 69,11% de presència i l'home un 30,89%.

En la categoria professional on hi ha més persones és en "Tècnic II (D)" amb 39 persones, el 74,36% de representativitat femenina i el 25,64% de masculina (29 dones i 10 homes). En aquesta categoria professional hi ha un alt percentatge de dones per sobre la representativitat de dones que hi ha a l'organització.

En la categoria professional "Investigador" hi ha 27 persones el 55,56% de dones i el 44,44% d'homes, per tant, en aquesta categoria hi ha percentatges més igualitaris. En la categoria professional de "Predoctoral" hi ha el 68% de dones i el 32% d'homes amb un total de 25 persones, seguint el percentatge de representativitat de la plantilla.

En la categoria professional de "Tècnic II (C)" hi ha el 87,50% de dones d'un total de 16 persones, per tant una representació més alta de la representació de dones a la plantilla.

En algunes categories, hi ha paritat en la representació és a dir el 50% de dones i el 50% d'homes per exemple: "Investigador Sènior III", "Investigador Sènior I", "Postdoctoral Sènior C" i "Investigador Sènior II".

Tenint en compte que la plantilla de la institució és feminitzada, hi ha la categoria professional de "Postdoctoral Sènior C" i "Investigador associat" amb una representació masculina del 75% i 60% respectivament.

Hi ha categories professionals on no hi ha representació femenina, per exemple: "Tècnic superior analista B", "Tècnic Mitjà A", "Formació Dual", "Grau", "TS Sistemes" i "Tècnic informàtic Auxiliar B", encara que hi ha llocs de treball ocupats per una sola persona. També cal ressaltar que la gerència té representativitat masculina.

**En conclusió: s'observen diferències de gènere analitzant la variable categoria professional, sobretot en les categories professionals més altes i amb responsabilitat, on hi ha un nombre més baix de dones, tenint en compte que la representació femenina del total de la plantilla és del 69,11%. No hi ha dones en ocupacions relacionades amb la informàtica. La resta de categories professionals estan representades, majoritàriament, per més dones que homes. 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.**



**Taula de distribució de la plantilla per categoria professional i nivell d'estudis**

<b>Categoria professional</b>	<b>Nivell d'estudis</b>	<b>Dones</b>	<b>%</b>	<b>Homes</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Tècnic II (A)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	4	57,14%	3	42,86%	7
Diplomat	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	100,00%	0	0,00%	2
Doctor	Sense estudis	0				
	Primaris	0				
	Secundaris	0				
	Universitaris	2	66,67%	1	33,33%	3
Administratiu I	Sense estudis	0		0		
	Primaris	1	100,00%	0	0,00%	1
	Secundaris	2	66,67%	1	33,33%	3
	Universitaris	1	50,00%	1	50,00%	2
Investigador Associat II	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	100,00%	0	0,00%	1
Administratiu II	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	4	100,00%	0	0,00%	4
	Universitaris	4	100,00%	0	0,00%	4
Tècnic II (C)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	14	87,50%	2	12,50%	16
Auxiliar administratiu II	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	2	100,00%	0	0,00%	2
	Universitaris	0		0		
Tècnic superior analista B	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	0		2		
Investigador	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		

	Universitaris	15	55,56%	12	44,44%	27
Investigador Postdoctoral	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	100,00%	0	0,00%	2
Titulat Mitjà	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	100,00%	0	0,00%	2
Llicenciat	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	6	75,00%	2	25,00%	8
Tècnic I (B)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	5	71,43%	2	28,57%	7
Tècnic Superior Sistemes	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	33,33%	2	66,67%	3
Titulat Superior	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	8	88,89%	1	11,11%	9
Postdoctoral Sènior A	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	100,00%	0	0,00%	1
Tècnic III (A)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	12	100,00%	0	0,00%	12
	Universitaris	0		0		
Tècnic III (C)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	3	60,00%	2	40,00%	5
	Universitaris	0		0		
Investigador Sènior III	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	50,00%	2	50,00%	4
Postdoctoral	Sense estudis	0		0		

	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	3	75,00%	1	25,00%	4
Màster (300 crèdits)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	100,00%	0	0,00%	1
Postdoctoral Junior B	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	100,00%	0	0,00%	2
Postdoctoral Junior C	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	66,67%	1	33,33%	3
Postdoctoral Junior A	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	100,00%	0	0,00%	1
Director/a adjunt/a	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	100,00%	0	0,00%	1
Direcció RRHH	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	100,00%	0	0,00%	1
Investigador Sènior I	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	50,00%	2	50,00%	4
Gerent	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	0		1	100,00%	1
Tècnic Mitjà A	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	0	0,00%	1	100,00%	1
Tècnic II (B)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		

	Universitaris	8	66,67%	4	33,33%	12
Predoctoral FIMIM	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	5	62,50%	3	37,50%	8
T.S. Administració	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	100,00%	0	0,00%	2
Postdoctoral Sènior B	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	25,00%	3	75,00%	4
Postdoctoral Sènior C	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	50,00%	1	50,00%	2
Auxiliar administratiu I	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	3	100,00%	0	0,00%	3
	Universitaris	0		0		
Tècnic Administratiu	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	100,00%	0	0,00%	2
Tècnic I (D)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	8		4	33,33%	12
Cap serveis generals	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	1	100%	0		
	Universitaris	0		0		
Formació Dual	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		1		
	Universitaris	0		0		
Tècnic FP/CFGS	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	7	70,00%	3	30,00%	10
	Universitaris	0		0		
Tècnic I (C)	Sense estudis	0		0		

	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	5	50,00%	5	50,00%	10
Grau (240 crèdits)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	0	0,00%	3	100%	3
Tècnic III (D)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	1	33,33%	2	66,67%	3
	Universitaris	2	100,00%	0	0,00%	2
Tècnic I (A)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	5	83,33%	1	16,67%	6
Investigador Júnior I	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	1	100,00%	0	0,00%	1
Predoctoral	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	17	68,00%	8	32,00%	25
Investigador Sènior II	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	50,00%	2	50,00%	4
Tècnic Informàtic Auxiliar A	Sense estudis	0				
	Primaris	0		0		
	Secundaris	1	100,00%	0	0,00%	1
	Universitaris	0				
Tècnic III (B)	Sense estudis	0				
	Primaris	0				
	Secundaris	7	77,78%	2	22,22%	9
	Universitaris	0				
T.S. Sistemes	Sense estudis	0				
	Primaris	0				
	Secundaris	0				
	Universitaris	0	0,00%	1	100%	1
Tècnic Informàtic Auxiliar B	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		2		

	Universitaris	0		0		
Investigador associat I	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	0		0		
	Universitaris	2	40,00%	3	60,00%	5
Tècnic II (D)	Sense estudis	0		0		
	Primaris	0		0		
	Secundaris	1	100,00%	0	0,00%	1
	Universitaris	28	73,68%	10	26,32%	38
<b>TOTAL</b>		217	69,11%	97	30,89%	314

A la Fundació IMIM quasi tot el personal té estudis universitaris, el 81% de la plantilla. Realitzant l'anàlisi per gènere, el 67,05% de les dones i el 32,95% dels homes tenen estudis universitaris. Tenen estudis secundaris el 17,85% de la plantilla, en concret, el 80% de dones i el 20% d'homes.

S'observa que tenen estudis universitaris des d'una perspectiva de gènere, el 78,80% del sexe femení, és a dir, de les 217 dones que treballen a l'organització, 171 dones tenen estudis universitaris i el 86,59% d'homes, és a dir 84 homes del total dels 97 homes que treballen al centre.

En referència als estudis secundaris, el 17,51% de la plantilla tenen aquests estudis. De les 217 dones que hi ha a l'organització, 44 dones tenen estudis secundaris, el que representa un 20,27% de dones i dels 97 homes que hi ha a l'organització, 11 homes tenen estudis secundaris, el que representa un 11,34% del total d'homes. Cal esmentar que un gran número de dones treballen com a personal administratiu i de gestió, ocupacions on es demanen estudis secundaris, amb una representativitat més femenina que masculina.

Cal destacar la presència d'1 persona amb estudis primaris que pertany al sexe femení, la qual no arriba representar un 1% del total de la plantilla. El personal amb estudis primaris es troba a la categoria Administratiu I.

Quan analitzem el nivell d'estudis i les categories professionals, s'observa que en la majoria de categories professionals hi ha personal amb estudis universitaris. També ressaltar que no hi ha cap persona que treballi a la Fundació IMIM que no tingui estudis.

**En conclusió: a la Fundació IMIM la majoria dels treballadors/es tenen estudis universitaris, el 81% del personal, dels quals el 67% son dones (171) i el 33% son homes (84). Per tant, hi ha més dones que homes amb estudis universitaris. Una part menys majoritària de la plantilla te estudis secundaris, en concret el 17% del personal del qual el 80% de dones i el 20% d'homes. Hi ha una persona amb estudis primaris i és una dona de l'àrea d'administració.**

**Taula de distribució de la plantilla per hores setmanals de treball**

Número d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	15	55,56%	12	44,44%	27
De 20 a 35 hores	37	80,43%	9	19,57%	46
De 36 a 39 hores	3	75,00%	1	25,00%	4
40 hores	163	68,49%	75	31,51%	238
Més de 40 hores	0		0		
<b>TOTAL</b>	<b>218</b>	<b>69,21%</b>	<b>97</b>	<b>30,79%</b>	<b>315</b>

Segons les dades recopilades, hi ha una persona (una dona), que té dos contractes un de 15 hores i un altre de 25 hores, per tant es realitza l'anàlisi de 315 persones en total. La majoria de les persones realitzen una jornada de 40 hores setmanals, amb una representació del 68,49% de dones i el 31,51% d'homes. On existeixen diferències de gènere és en jornades inferiors a les 39 hores, on hi ha un major nombre de dones en comparació a la representativitat total de dones de la plantilla, també en el tram de 20 a 35 hores on les dones tenen una representativitat del 80,43%, mentre que en el tram de menys de 20 hores hi ha un 55,56% de representació femenina. No hi ha cap persona que realitzi una jornada superior a 40 hores setmanals de treball. Les característiques de l'activitat de la institució, és a dir el treball en funció de projectes i col·laboracions pot esdevenir amb jornades inferiors a les 39 hores. Una altra explicació pot ser també perquè hi ha persones que han demanat reducció de jornada, que més endavant es procedirà a analitzar.

**En conclusió: hi ha un percentatge major de dones que treballen una jornada de 20 a 35 hores en comparació amb els homes. Recordar que una jornada de treball inferior en hores, suposa una dedicació menor a la carrera professional i menor retribució entre altres implicacions. La jornada de menys de 20 hores té una representativitat més igualitària tenint en compte el nombre d'homes i dones que hi ha a l'organització, degut a les característiques de l'activitat i els projectes que desenvolupa la institució.**

### **Infrarepresentació femenina**

La Fundació IMIM es una institució feminitzada, amb un 69,11% de dones, però aquesta alta proporció no es manté en totes les posicions de coordinació de grups de recerca i direcció de programes. No hi ha paritat en molts òrgans de decisió i a nivell de Direcció no es segueix la mateixa representació de dones que hi ha en el total de la plantilla. En general a totes les comissions i comitès hi ha representació masculina i femenina i cada vegada tendeixen a ser més paritaris. Aquesta tendència iniciada amb els anteriors plans d'Igualtat ha de seguir sent el camí en el III Pla d'Igualtat. A nivell de Direcció de Programes passa el mateix i actualment hi ha 3 homes (un d'ells en funcions) i 2 dones, una d'elles recentment incorporada com a tal i la segona en funcions. L'àrea d'informàtica és generalment de representació 100% masculina. Per tant hi ha àrees també masculinitzades, on les dones no estan representades.

#### AVALUACIÓ ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"><li>1. La majoria de les persones tenen estudis universitari (81%). Les dones representen el 78,8% del total de dones de la plantilla.</li><li>2. Les persones amb més antiguitat són dones.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Millorar el tipus de contractació, de contractació temporal a temps indefinit, per a les dones a mesura que els pressuposts de l'Estat i la Generalitat, així com els projectes ho permetin.</li><li>2. Establir mesures d'acció positiva basades en contractar, en igualtat de condicions i mèrits, a dones en llocs, categories o departaments on la seva presència és minoritària o nul·la fins a equiparar ambdós sexes. En casos excepcionals, donar prioritat al sexe menys representat. Incrementar la representació femenina en els llocs de responsabilitat.</li><li>3 Millorar la jornada de treball a temps parcial de les dones sempre que sigui possible.</li><li>4. Establir una revisió periòdica de l'equilibri per sexes de la plantilla en general i de les categories i llocs de treball, amb el compromís d'adoptar mesures d'acció positiva per corregir la possible persistència de desigualtats.</li></ol>

#### ÀMBIT 5: DESENVOLUPAMENT

El cinquè àmbit, fa referència al desenvolupament de les persones a l'organització i inclou els processos de selecció, formació i anàlisi i valoració del rendiment. Valora com l'organització potencia i fomenta amb mesures concretes la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat i/o a categories professionals de nivell més alt.

##### Selecció de personal

La Fundació IMIM disposa d'una Política de Reclutament i Selecció on s'indica el procés a seguir des que s'identifica la necessitat de contractar personal per cobrir una plaça vacant, fins que es selecciona el candidat/a adequat. L'objectiu de la selecció és que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades al lloc de treball d'acord amb els principis



d'igualtat, mèrits i capacitats. També es realitzen auditories/avaluacions periòdiques per part d'organismes diversos (Comissió Europea, CERCA, ISCIII, etc.) que obliguen i permeten a la institució estar en un procés de millora contínua de les polítiques.



Com ja s'ha mencionat anteriorment, l'IMIM compta amb el segell europeu "HR Excellence in Research" vehiculat a través de l'eina "Human Research Strategy for Researcher (HRS4R)" que garanteix que s'aplica un procediment obert, públic, transparent i basat en els mèrits. Aquests documents son elements claus de la política de la Unió Europea per fer de la investigació una carrera atractiva i estimular el creixement econòmic i l'ocupació a Europa.

Els factors que determinen que s'iniciï el procés de selecció i contractació son, principalment, les necessitats derivades de nous projectes de recerca. També les derivades de gestió, en menor mesura (substitucions, nous projectes o necessitats). El personal amb funcions de direcció d'equips (coordinadors/es de grup, comandaments de gestió, direcció, etc.) detecta la necessitat, defineix el perfil i a través d'un procés intern (intranet) es realitza la corresponent sol·licitud. La sol·licitud de contracte és aprovada per la persona responsable del projecte i per la direcció de RRHH. Per tant, es tracta d'un procés de selecció estandaritzat que s'inicia amb la detecció de la necessitat de contractació i finalitza amb la resolució del procés de selecció.

L'existència d'un procés de selecció de personal, esdevé una eina de selecció equitativa i igualitària i és garantia de l'objectivitat i transparència dels diferents processos clau de la gestió de persones (selecció, promoció, formació i altres) assegurant en gran mesura la igualtat d'oportunitats i el principi de no discriminació en l'aplicació d'aquestes polítiques.

Per a l'avaluació de les persones candidates, en primera instància s'avaluen els mèrits i capacitats al·legades en el *currículum vitae* i la documentació acreditativa i, posteriorment, es duen a terme entrevistes de selecció i/o altres proves selectives. Els mèrits i capacitats es defineixen en funció de la plaça i queden detallats a l'oferta de treball o bases de les convocatòries.

El canal habitual per a la publicació i difusió de les places convocades és la web corporativa (www.imim.cat), sense perjudici de la utilització d'altres mitjans i fonts tant internes com externes, en funció del perfil demanat:

- Borses de treball d'Universitats i Col·legis professionals.
- Altres institucions de recerca.
- Portal d'EURAXESS.
- Portals especialitzats en reclutament de personal.
- Webs o revistes especialitzades (revistes científiques, etc.).
- Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).

Tota persona interessada en el lloc de treball, s'ha d'inscriure seguint les indicacions facilitades en cada moment a l'oferta de treball/bases de la convocatòria publicades a l'espai "Treballa amb nosaltres" de la web i adjuntar la documentació que es requereixi en cada cas i en la modalitat indicada. En tot el procés, s'intenta que els requeriments administratius siguin els mínims necessaris per al candidat/a.

Tot seguit s'analitzen els moviments de personal en els últims anys, és a dir, tant les noves incorporacions com les baixes, per detectar si en la gestió de persones existeix alguna pràctica discriminatòria o a millorar.

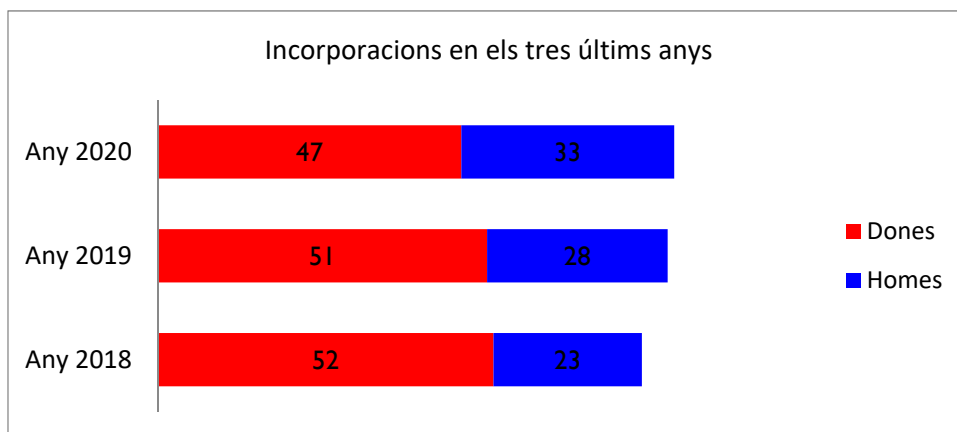
### Moviments de personal

#### Taula d'incorporacions de personal en els tres últims anys

Any	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2018	52	69,33%	23	30,67%	75
Any 2019	51	64,56%	28	35,44%	79
Any 2020	47	58,75%	33	41,25%	80
<b>TOTAL</b>	150	64,10%	84	35,90%	234

S'han incorporat un total de 234 persones en els últims tres anys, el 64,10% de les quals del gènere femení (150 dones) i el 35,90% del gènere masculí (84 homes). S'han incorporat més dones que homes.

Realitzant un anàlisi de gènere i per a cada un dels anys, s'observa que l'any 2018 hi ha un total de 75 incorporacions, el 69,33% són femenines (52 dones) i el 30,67% d'incorporacions són masculines (23 homes). Del període analitzat, l'any 2019 és l'any amb més incorporacions a l'organització amb un total de 79 persones, 51 dones (64,56%) i 28 homes (35,44%). La representació de l'any 2020 no guarda similitud amb la representació general de la plantilla, ja que de les 80 persones que s'han incorporat, el 58,75% són dones i el 41,25% són homes, és a dir 47 dones i 33 homes.

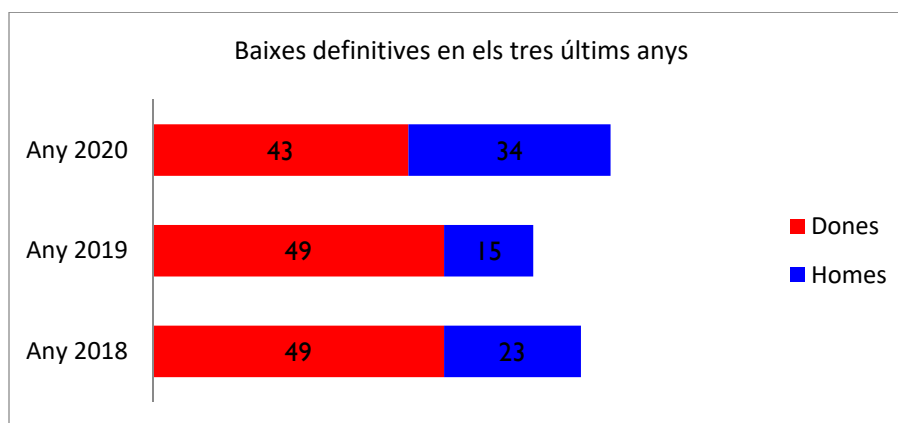


La incorporació de nou personal els tres últims anys, té una marcada tendència femenina seguint la representativitat general de l'organització. En els tres anys analitzats, creix la representativitat masculina en l'any 2020. Es pot considerar que en les noves incorporacions hi ha un petit canvi, encara que seguint amb una major representativitat femenina.

**Taula de baixes definitives en els tres últims anys**

Any	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2018	49	68,06%	23	31,94%	72
Any 2019	49	76,56%	15	23,44%	64
Any 2020	43	55,84%	34	44,16%	77
<b>TOTAL</b>	141	66,20%	72	33,80%	213

Les baixes definitives en els últims tres anys, tenen també una marcada representació femenina amb un 66,20% de dones enfront el 33,80% d'homes. L'any 2018 les baixes femenines segueixen la representativitat de la plantilla, amb un 31,94% de baixes masculines (23 homes) i un 68,06% de femenines (49 dones). L'any 2019, és l'any amb menys baixes definitives, amb un total de 64 baixes de les quals el 76,56% representa el sexe femení i el 23,44% el sexe masculí (49 dones enfront 15 homes). L'any 2020 hi ha 77 baixes definitives, 43 dones (55,84%) i 34 homes (44,16%), amb un representativitat més igualitària.



La diferència entre les incorporacions i les baixes tenen un marcat balanç positiu en ambdós gèneres. Les baixes definitives tenen una clara tendència femenina, seguint la representativitat femenina de la institució. Tot seguit, s'analitzen quines són les causes, és a dir, els motius pel qual aquestes persones han causat baixa definitiva a l'organització. S'analitzen les dades del 2020.

#### Causas de les baixes definitives de l'any 2020:

Tipus de baixa definitiva	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació	0		0		0
Acomiadament	0		0		0
Finalització de contracte	24	47,06%	27	52,94%	51
Baixa voluntària	17	70,83%	7	29,17%	24
Baixa voluntària per cura de persones a càrrec.					0
Altres (mortalitat, incapacitat...)	4	50,00%	4	50,00%	8
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>54,22%</b>	<b>38</b>	<b>45,78%</b>	<b>83</b>

Segons les dades recopilades, s'observa que les baixes definitives han estat, majoritàriament, per finalització de contracte, 51 persones de les quals 24 dones (47,06%) i 27 homes (52,94%) han acabat la seva relació laboral amb la institució per aquesta causa. La següent causa de baixa definitiva és la baixa voluntària, amb un total de 24 persones, amb percentatges del 70,83% de dones i el 29,17% d'homes (17 dones i 7 homes).

Cal remarcar que "Altres" inclou la suspensió de contracte, la no superació del període de prova i l'excedència voluntària. Hi ha 8 persones, 4 dones (50%) i 4 homes (50%) que han causat baixa per altres motius no determinats de forma explícita. No hi ha hagut baixes definitives per jubilació, acomiadament o baixes per cura de persones a càrrec.

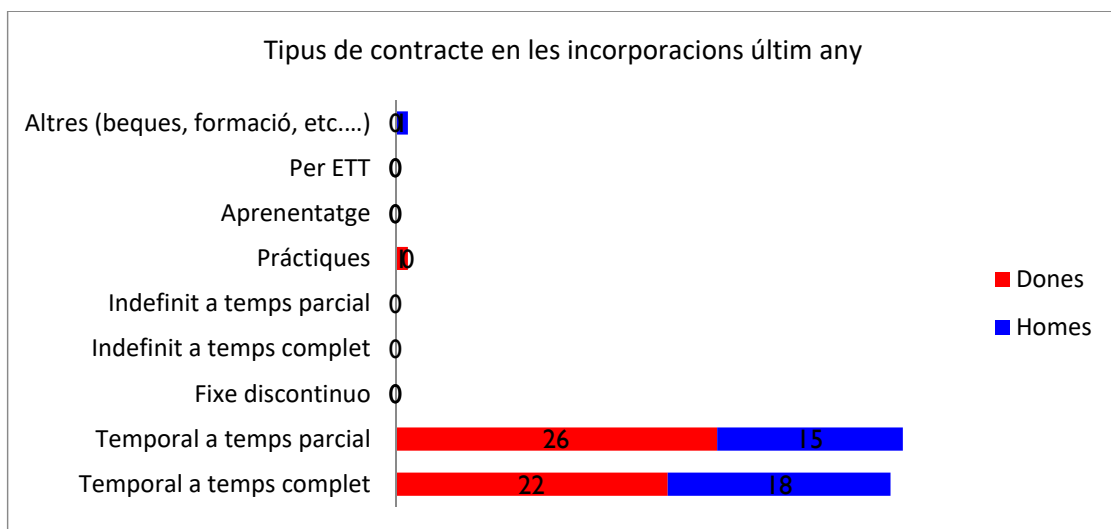
**En conclusió: hi ha una diferència de gènere a favor d'incorporar més dones que homes a la plantilla, seguint la representativitat general. El balanç entre altes i baixes és positiu amb petites diferències de gènere, on els homes tenen més baixes per finalització de contracte. Les causes més habituals per les que el personal ha causat baixa és per finalització del contracte i en segon lloc per baixa voluntària.**

#### Tipus de contracte en les incorporacions de l'any 2020

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	22	55,00%	18	45,00%	40
Temporal a temps parcial	26	63,41%	15	36,59%	41
Fixe discontinu	0		0		0
Indefinit a temps complet	0		0		0
Indefinit a temps parcial	0		0		0
Pràctiques	1		0		1

Aprenentatge	0		0		0
Per ETT	0		0		0
Altres (beca, formació, etc....)	0		1		1
<b>TOTAL</b>	49	59,04%	34	40,96%	83

Segons dades recopilades, en les incorporacions de personal realitzades durant l'any 2020, la major concentració es troba en els contractes temporals a temps complet i a temps parcial (inclou obres i servei + eventuais), amb un total de 40 i 41 persones respectivament, 55% de representació femenina i 45% de representació masculina (22 dones i 18 homes) a temps complet i 63,41% de representació femenina i 36,59% de representació masculina (26 dones i 15 homes) en el temps parcial. Hi ha una persona en pràctiques (una dona) i també una persona en altres modalitats de contractació (un home) en concret amb un contracte per interinitat a temps parcial.



La institució opta majoritàriament per la contractació temporal a temps complet així com per la contractació temporal a temps parcial. S'observa que hi ha un valor molt superior de la contractació a temps parcial femenina en comparació a la representativitat total.

S'analitzen les noves incorporacions de personal de l'any 2020 i les categories professionals amb les quals se'ls ha contractat.

#### Incorporacions de l'any 2020: Categories professionals

Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
Tècnic II (A)	0	0,00%	2	100,00%	2
Administratiu I	0	0,00%	1	100,00%	1
Tècnic II (C)	5	100,00%	0		5
Auxiliar administratiu II	2	100,00%	0	0,00%	2
Tècnic superior analista B	0	0,00%	1		1
Investigador	5	83,33%	1	16,67%	6

Tècnic IV (B)	0	0,00%	1	100,00%	1
Titulat Mitjà	2	100,00%	0	0,00%	2
Tècnic Superior Administratiu	1	100,00%	0	0,00%	1
Tècnic Superior Sistemes	1	50,00%	1	50,00%	2
Tècnic III (A)	2	100,00%	0	0,00%	2
Postdoctoral	1	50,00%	1	50,00%	2
Postdoctoral Junior C	0	0,00%	1	100,00%	1
Director/a adjunt/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Titulat Superior	3	75,00%	1	25,00%	4
Tècnic II (B)	1	33,33%	2	66,67%	3
Predoctoral FIMIM	1	33,33%	2	66,67%	3
Postdoctoral Sènior B	0	0,00%	1	100,00%	1
Tècnic I (D)	4	80,00%	1	20,00%	5
FORMACIÓ DUAL	0	0,00%	1	100,00%	1
FORMACIÓ DUAL	0	0,00%	1	100,00%	1
Tècnic I (C)	2	40,00%	3	60,00%	5
Grau (240 crèdits)	0	0,00%	4	100,00%	4
Tècnic III (D)	2	50,00%	2	50,00%	4
Tècnic I (A)	2	66,67%	1	33,33%	3
Predoctoral	1	33,33%	2	66,67%	3
Investigador associat I	0	0,00%	1	100,00%	1
Tècnic II (D)	12	75,00%	4	25,00%	16
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>57,83%</b>	<b>35</b>	<b>42,17%</b>	<b>83</b>

S'observa una major contractació de dones en comparació als homes (57,83% enfront 42,17%), seguint la representativitat general en l'organització i una contractació en totes les categories professionals.

La categoria amb més incorporacions és la categoria de Tècnic II (D), amb un total de 16 persones, el 75% de dones i el 25% d'homes. La categoria d'Investigador, amb un total de 6 incorporacions, el 85% de dones i el 15% d'homes, té un alt percentatge de representació femenina en comparació amb les altres categories.

Hi ha incorporacions masculines a les categories professionals d'Administratiu I, Tècnic superior analista B, Tècnic IV (B), Tècnic superior administratiu, Postdoctoral junior i Postdoctoral sènior.

També hi ha incorporacions només femenines en les categories professionals de Tècnic II C, Auxiliar administratiu II, Titulat Mitjà, Tècnic superior administratiu i Director/a adjunta.

Hi ha incorporacions totalment igualitàries 50% de dones i 50% d'homes en Tècnic superior III, Tècnic superior de sistemes i Postdoctoral.

En llocs de responsabilitat, hi ha incorporacions femenines, tal com s'ha vist en la categoria professional de Director/a adjunt.

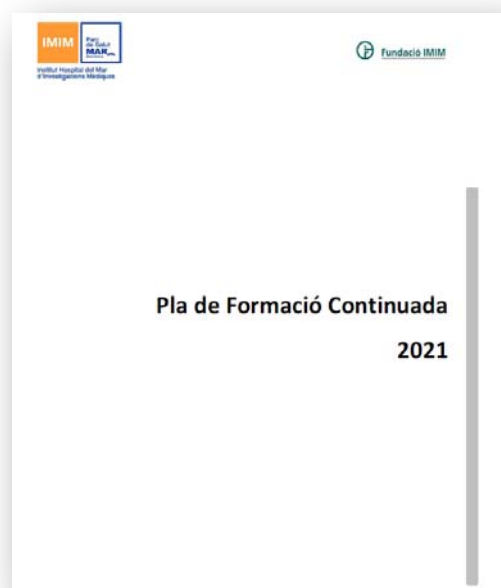
**En conclusió: les noves contractacions realitzades durant l'any 2020 suposen seguir amb la tendència a incorporar més dones que homes, encara que en menor percentatge en comparació amb les noves incorporacions de l'any 2018 i 2019. La contractació temporal segueix essent la pauta de les noves incorporacions. Destaca la incorporació d'un perfil femení en les categories professionals de llocs de responsabilitat com a Director/a adjunt/a.**

### **Formació del personal**

Per a l'IMIM, la clau de l'èxit institucional passa per l'actitud i el compromís de les persones que en formen part. 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 la seva activitat i els perfils professionals que hi treballen, requereixen d'aquesta formació continuada per al manteniment i actualització de les seves competències.

Les necessitats formatives es detecten a través de la unitat de Talent i Formació mitjançant una enquesta anual de detecció de necessitats dirigida a tot el personal i de forma alineada amb les necessitats estratègiques de la institució. Una vegada definit el Pla de Formació, és validat pel Comitè d'Empresa i aprovat per la Direcció. Una vegada aprovat el pla de formació, es publica a través de la intranet. També es publica una memòria anual del pla de formació (accions realitzades, cost, participació). Les sessions formatives es publiquen a través de:

- a. Via intranet a través de l'espai destinat a Formació.
- b. A través de l'espai de notícies a la intranet.
- c. Mailing
- d. Pòster en els taulells d'anuncis.



La formació es realitza pràcticament tota en horari laboral (generalment matins i més excepcionalment a primera hora de la tarda per poder donar cabuda al personal l'hospital que durant el matí no pot assistir-hi perquè realitza tasques assistencials).

En la publicació de cada curs, s'indica a quin col·lectiu va destinat el curs. Per tant el primer criteri de selecció/priorització de persones que sol·liciten plaça és aquest i, en segon lloc, per ordre d'inscripció. En funció del curs hi pot haver altres criteris com són les proves de nivell.

En general, el Pla ofereix formació en àrees tècniques com l'estadística, l'àrea de laboratori o la metodologia de la recerca així com temes més transversals de l'àrea de gestió o les tecnologies de la informació.

#### Taula de formació de l'any 2020

Tipus de formació	Dones	%	Homes	%	Total
Formació interna	108	67,50%	52	32,50%	160
Formació externa	9	100,00%	0	0,00%	9
Formació Programa Intervals PRBB	44	70,97%	18	29,03%	62
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>69,70%</b>	<b>70</b>	<b>30,30%</b>	<b>231</b>

A l'IMIM s'han portat a terme diverses accions formatives durant l'any 2020 en les que hi ha hagut participació tant femenina com masculina, essent el 69,7% de representació femenina i el 30,3% de representació masculina.

La formació més realitzada ha estat interna, és a dir, organitzada directament per la Unitat de Talent i Formació de l'IMIM amb un total de 160 persones, 67,5% de representació femenina i 32,50% de representació masculina. Seguidament, la formació amb més participació ha estat la que ofereix el Programa Intervals del PRBB, amb un total de 62 persones, 44 dones (71%) i 18 homes (29%).

Finalment, i en quan a l'assistència a formació externa, no organitzada directament per la institució, hi ha un total de 9 persones, totes dones (100%).

La formació s'imparteix pràcticament en la seva totalitat dins les pròpies instal·lacions i només de forma ocasional es realitza fora de les instal·lacions. En els darrers anys, s'ha incrementat la realització d'accions formatives en format presencial-online. També, destacar que la formació es realitza dins la jornada laboral i és de caràcter voluntari excepte si la Direcció ho considera necessari per alguna necessitat institucional

**En conclusió: existeix un Pla de formació que compta amb un pressupost propi i, sempre que és possible, les accions formatives son bonificades a través de la "Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)". Es detecta igualtat de gènere en l'accés a la formació.**



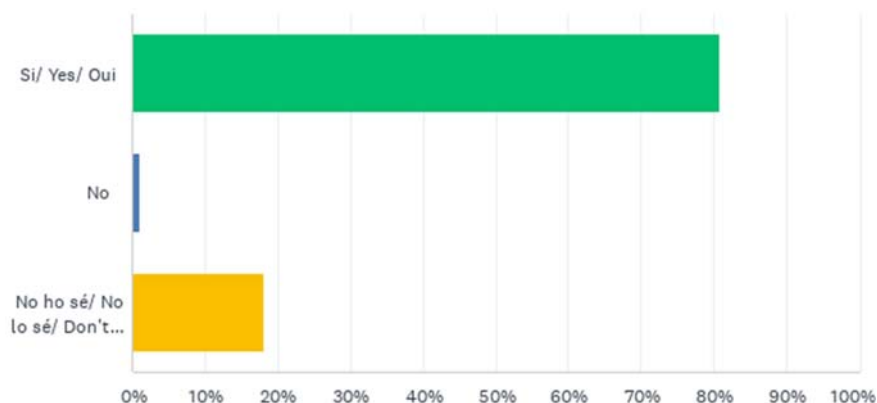
### Formació sobre Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

La institució ha realitzat formació dirigida a la sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Durant el 2021 s'ha realitzat una sessió formativa a la Comissió Negociadora enfocada al desenvolupament del Pla d'igualtat i amb l'objectiu de donar a conèixer el procés complet que segueix un pla d'igualtat.

Per tant es valora de forma molt positiva l'interès en la matèria, així com la implicació de la comissió d'igualtat.

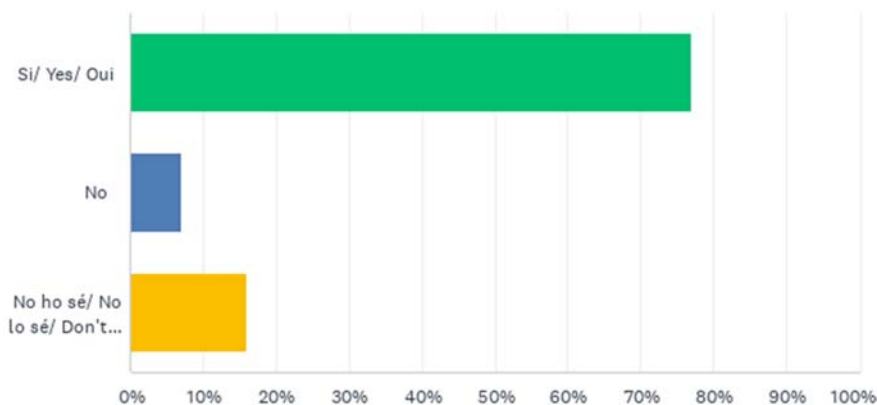
Quan es pregunta al personal si accedeixen per igual homes i dones en els cursos de formació, les respostes positives arriben al 80,8%, les respostes negatives son del 1,01% i les persones que han contestat que no ho saben arriben al 18,18%.

#### P15: Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació?



Quan es pregunta si es considera que la formació que es rep ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament tant si ets dona com home, les persones que han contestat que Si arriben al 77%, les que han contestat que NO al 7% i les que NO HO SABEN el 16%.

#### P16: Considera que la formació que rep li ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament a la seva empresa, tant si és dona como si és home?



## Promoció del personal

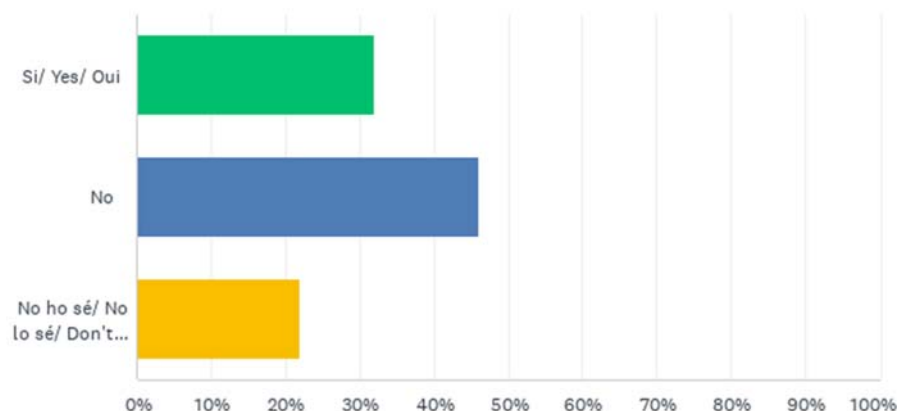
### Promocions durant l'any 2020

Durant l'any 2020, no hi ha cap promoció ni finalitzada ni en curs, ja que com a institució pública no es pot aplicar cap política de promoció essent el circuit adient la convocatòria pública en aplicació dels principis de publicitat, transparència, mèrit i capacitat.

**En conclusió: encara que no hi ha cap promoció analitzada, no s'observa cap tipus de discriminació directe en la promoció, ja que l'IMIM segueix l'acreditació HRS4R, on es garanteixen els principis bàsics. Es proposa potenciar la promoció interna a través de la capacitat dels treballadors/es perquè siguin més competitius.**

Quan es pregunta al personal si es promociona per igual a dones i homes a l'entitat, un 32% opina que SI, en canvi un 46% opina que NO i un 22% NO HO SAP.

#### P14: Creu que es promociona per igual a dones i homes?



Tot seguit es mostra el quadre resum d'aquest àmbit, amb els punts forts a destacar i els punts febles que es converteixen en accions de millora.

### AVALUACIÓ ÀMBIT 5: DESENVOLUPAMENT

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"><li>Selecció de personal neutra. Acreditació Human Research Excellence in Research.</li><li>Pla de formació on no hi ha diferències de gènere d'accés a la formació.</li><li>Formació en temes d'igualtat de gènere per la Comissió d'Igualtat.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Assegurar i fer seguiment del procediment de selecció basat en criteris OTM-R.</li><li>Redactar ofertes de feina amb llenguatge no sexista i amb perspectiva de gènere.</li><li>Fer un seguiment del nombre de sol·licituds rebudes i contractacions realitzades per sexe, analitzant la idoneïtat dels CV seleccionats i rebutjats.</li><li>Prioritzar la selecció de candidates femenines. Per incrementar la</li></ol>

	<p>representativitat femenina en llocs de decisió.</p> <p>5. Incorporar dones en les categories professionals on hi ha poca representació.</p> <p>6. Enquesta de sortida per detectar possibles discriminacions o biaixos.</p> <p><b>Sensibilització i formació en matèria d'igualtat</b></p> <p>7. Sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a tot el personal.</p> <p>8. Formar a l'equip directiu, al departament de gestió de persones i a les persones que duen a terme entrevistes de selecció en igualtat d'oportunitats de dones i homes i en perspectiva de gènere.</p> <p>9. Informar i anunciar públicament l'oferta formativa assegurant que les convocatòries siguin conegudes per tota la plantilla.</p> <p><b>Promocions</b></p> <p>10. Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts en els processos de promoció que constin amb el vist i plau de la comissió d'igualtat i la RLT.</p> <p>11. Definir un pla de carrera investigadora i un pla de carrera professional per a la resta del personal.</p>
--	---

## ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

Aquest àmbit pretén valorar la política retributiva que existeix a la institució i si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que 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. També té per objectiu comprovar la transparència en la política retributiva, si hi ha diferències retributives entre dones i homes i la proporció de dones i homes a cada nivell retributiu. També calcula les bretxes salarials del salari brut, salari base, complements salarials (obligatoris i voluntaris), així com els beneficis socials de l'organització.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

**Taula de distribució de la plantilla per trams salarials**

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200€	10	55,56%	8	44,44%	18
Entre 7.201 € i 14.000 €	14	73,68%	5	26,32%	19
Entre 14.001 € i 24.000 €	84	68,29%	39	31,71%	123
Entre 24.001 € i 30.000 €	56	80,00%	14	20,00%	70
Entre 30.001 € i 36.000 €	21	77,78%	6	22,22%	27
Més de 36.000 €	32	56,14%	25	43,86%	57
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>69,11%</b>	<b>97</b>	<b>30,89%</b>	<b>314</b>

Realitzant una anàlisi global de les retribucions de la plantilla des d'una perspectiva de gènere, i sense perjudici de posteriors estudis de les dades que correlacionen grup professional i salari, s'aprecia que, com a retribució mitjana, en el tram salarial de "Més de 36.000€", hi ha un 56,14% de dones i un 43,86% d'homes, es a dir 32 dones i 25 homes que representen el 18% de la plantilla.

En el següent tram salarial de "30.001€ a 36.000€", el percentatge de dones que perceben aquesta retribució és del 77,78% enfront de 22,22% dels homes. El que representa que el 8% de la plantilla cobra aquest tram de retribució, 21 dones i 6 homes, en total 27 persones.

En el tram salarial de "24.001€ a 30.000€", es troben el 20% dels homes i el 80% de les dones. El 22% de la plantilla cobra aquest tram salarial, 70 persones, 56 dones i 14 homes.

La major part de la plantilla es troba en el tram salarial de "14.001€ a 24.000€", amb un total de 123 persones, la qual cosa representa un 57,47% de la plantilla, el 68,29% de dones i el 31,71% d'homes (84 dones i 39 homes).

En el tram salarial de "7.000€ a 14.000€" s'observa una representativitat femenina del 73,68% i una representativitat masculina del 26,32%. Aquesta banda salarial representa un 6% de la plantilla, 19 persones, és a dir, 14 dones i 5 homes. En el tram salarial més baix de la institució, el de "Menys de 7.000€" hi ha 18 persones, 10 dones (55,5%) i 8 homes (44,55%).

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 per 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 i llocs de treball de l'àrea de gestió i administració.

En l'anàlisi dels trams salarials podem afirmar que la majoria del personal es troba en el tram de retribució "Entre 14.001€ a 24.000€". En tots els trams retributius hi ha més dones que homes,

no obstant, a mesura que les bandes salarials són inferiors, s'incrementa el percentatge de dones i disminueix el percentatge d'homes. Per contra, en el tram de més retribució el percentatge de dones es més baix que el percentatge de representació general.

Tot seguit s'analitzen la distribució de la plantilla per categories professionals, per tal de realitzar l'anàlisi de la retribució bruta anual.

#### Taula de distribució de la plantilla per retribució i categories professionals

Categories	Bandes salarials	Dona	%	Home	%	Total
Tècnic II (A)	Menys de 7.200€	0	0,00%	1	100,00 %	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00%	2	100,00 %	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	4	100,00	0	0,00%	4
	Més de 36.000 €	0				0
Diplomat	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	100,0%	0	0,00%	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Doctor	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Administratiu I	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	4	66,67%	2	33,33%	6
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Investigador Associat II	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Més de 36.000 €	0				0

Administratiu II	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	8	100,0%	0	0,00%	8
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic II (C)	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	3	100,0%	0	0,00%	3
	Entre 24.001 € i 30.000 €	11	84,62%	2	15,38%	13
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Auxiliar administratiu II	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Auxiliar administratiu I	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	100,0%	0	0,00%	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic superior analista B	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0	0,00%	2	100,00 %	2
Investigador	Menys de 7.200€	2	100,0%	0	0,00%	2
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	5	62,50%	3	37,50%	8
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Més de 36.000 €	5	45,45%	6	54,55%	11
Investigador Postdoctoral	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	2	100,0%	0	0,00%	2
Titulat Mitjà	Menys de 7.200€	0				0

	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	100,00%	0	0,00%	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Llicenciat	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	100,00%	0	0,00%	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	3	60,00%	2	40,00%	5
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	2	100,0%	0	0,00%	2
Tècnic I (B)	Menys de 7.200€	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00%	1	100,00%	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	3	75,00%	1	25,00%	4
Tècnic Superior Sistemes	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
Tècnic III (A)	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	11	100,0%	0	0,00%	11
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic III (C)	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	3	60,00%	2	40,00%	5
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Investigador Sènior III	Menys de 7.200€	0	0,00%	1	100,0%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
Postdoctoral Sènior A	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0

	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Més de 36.000 €	0				0
Màster (300 crèdits)	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Postdoctoral Junior B	Menys de 7.200€	1	100,00%	0	0,00%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Postdoctoral Junior C	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
T.S. Sistemes	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0	0,00%	1	100,0%	1
Director/a adjunt/a	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	1	100,00	0	0,00%	1
Postdoctoral	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00%	1	100,0%	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	100,0%	0	0,00%	2
	Més de 36.000 €	0				0
Direcció de recursos humans	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0



	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
Investigador Sènior I	Menys de 7.200€	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00%	2	100,0%	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Gerent	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0	0,00%	1	100,0%	1
Titulat Superior	Menys de 7.200€	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	4	80,00%	1	20,00%	5
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	100,0%	0	0,00%	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,0	0	0,00%	1
	Més de 36.000 €	0				0
T.S. Administració	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	2	100,0%	0	0,00%	2
Postdoctoral Junior A	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Predoctoral FIMIM	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	5	62,50%	3	37,50%	8
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Postdoctoral Sènior B	Menys de 7.200€	0	0,00%	1	100,0%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0

	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Més de 36.000 €	0	0,00%	1	100,0%	1
Postdoctoral Sènior C	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0	0,00%	1	100,0%	1
Tècnic Mitjà A	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00%	1	100,0%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic Administratiu	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	2	100,0%	0	0,00%	2
Tècnic I (D)	Menys de 7.200€	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	5	83,33%	1	16,67%	6
	Més de 36.000 €	0				0
Cap de serveis generals	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Formació Dual	Menys de 7.200€	0	0,00%	1	100,0%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic FP/CFGS	Menys de 7.200€	0	0,00%	1	100,0%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	6	75,00%	2	25,00%	8

	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic I (C)	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00%	1	100,0%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	3	60,00%	2	40,00%	5
Grau (240 crèdits)	Menys de 7.200€	0	0,00%	2	100,0%	2
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0	0,00%	1	100,0%	1
Tècnic III (D)	Menys de 7.200€	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic I (A)	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	3	100,0%	0	0,00%	3
Investigador Júnior I	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Més de 36.000 €	0				0
Predoctoral	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	16	66,67%	8	33,33%	24
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Investigador Sènior II	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0

	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	2	50,00%	2	50,00%	4
Tècnic Informàtic Auxiliar A	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic III (B)	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	7	77,78%	2	22,22%	9
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic II (B)	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,0%	0	0,00%	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	4	57,14%	3	42,86%	7
	Més de 36.000 €	0				0
Tècnic Informàtic Auxiliar B	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00%	2	100,0%	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	0				0
Investigador associat I	Menys de 7.200€	0				0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0				0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0				0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0				0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	2	40,00%	3	60,00%	5
Tècnic II (D)	Menys de 7.200€	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 7.201 € i 14.000 €	3	100,0%	0	0,00%	3
	Entre 14.001 € i 24.000 €	12	75,00%	4	25,00%	16
	Entre 24.001 € i 30.000 €	11	73,33%	4	26,67%	15
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0				0
	Més de 36.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
TOTAL		217	69,11%	97	30,89%	314

En la categoria professional on hi ha més personal, la de “Tècnic II (D)”, hi ha plena igualtat en el tram retributiu més alt, el de “Més de 36.000€”, encara que representat només amb una dona i un home. En el tram “Entre 24.000€ a i 30.000€” i “Entre 14.000€ i 24.000€” hi ha el 73% i el 75% respectivament de dones. En els trams retributius més baixos hi ha més dones que homes, en el tram “Entre 7.201€ y 14.000€” hi ha un 100% de dones i en el tram de “Menys de 7.000€” el 66,67% de representació femenina, que segueix la representativitat de personal femení a la institució.

Cal destacar que en les categories professionals d’“Administratiu II” on hi ha només dones, un total de 8, la retribució es troba en el tram d’“Entre 14.000€ i 24.000€”. En la categoria professional d’“Auxiliar administratiu II” hi ha 2 dones, una està en el tram d’“Entre 7.200€ i 14.000€” i l’altra “Entre 14.000€ i 24.000€”. En la categoria professional d’“Auxiliar Administratiu I” hi ha un total de 3 persones, tot dones i 2 tenen una retribució d’“Entre 14.000€ i 24.000” i l’altra d’“Entre 7.000€ i 14.000€”. Seguint amb l’àrea administrativa, en la categoria “Administratiu/va” hi ha 4 dones i 2 homes en el tram retributiu “Entre 24.001€ i 30.000€.

En la categoria professional de més responsabilitat, identificada com a “Gerència” hi ha un home amb un salari de “Més de 36.000€”.

La majoria del personal està en el tram retributiu d’“Entre 14.000€ a 24.000€” i seguint la representativitat hi ha més dones que homes. En el tram retributiu de “Més de 36.000€” hi ha més homes que dones en comparació a la seva representativitat a la institució.

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. Tal com dicta el RD 902/2020 d’igualtat retributiva, les organitzacions han de realitzar una valoració dels llocs de treball així com una auditoria salarial amb perspectiva de gènere per poder conèixer si hi ha diferències retributives i proposar accions de millora, si es el cas.

#### **4.6.1. AUDITORIA SALARIAL I VPT**

Les empreses i les institucions han de tenir en compte, en les polítiques retributives, entre d’altres consideracions, el principi d’igualtat retributiva entre dones i homes, i avançar per aconseguir més transparència salarial. Per aquesta raó, és recomanable que es realitzi l’anàlisi de les diferències salarials que es produeixen dins l’empresa, així com que s’implanti un pla d’acció contra la bretxa salarial i se’n faci el seguiment.

El fet que les dones cobrin salaris inferiors als homes per fer treballs d’igual valor s’anomena bretxa salarial de gènere.

El RD 6/2019 exposa que les empreses hauran de proporcionar informació de les bretxes salarials que hi ha a la seva empresa, amb l’obligació de mantenir «*un registre amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d’igual valor*».

El RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes especifica que *«l'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d'igualtat, cosa que implica fer el diagnòstic de la situació retributiva, el qual requereix la valoració dels llocs de treball»*.

Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb aquest exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

Les empreses han de mantenir un registre dels sous mitjans de la plantilla desagregats per sexe, grup, categoria professional o llocs de treball, per tal d'evitar la bretxa salarial.

Les causes de la bretxa salarial de gènere són diferents i poden estar interrelacionades, tot creant un conjunt d'influències, de vegades inconscients, que obstaculitzen les carreres professionals de les dones, tant pel que fa a l'accés a l'ocupació i la promoció, com a les remuneracions i compensacions, malgrat ocupar el mateix càrrec o desenvolupar una feina del mateix valor. Entre les moltes causes que poden interferir-hi, n'hi ha de diverses que destaquen.

La persistència dels tradicionals estereotips de gènere és potser l'aspecte més influent en la discriminació salarial. I és que, a causa dels rols i els estereotips de gènere tradicionals, l'entorn laboral s'ha vist segregat i els drets de les dones treballadores s'han limitat, incorrent en categoritzacions i desvaloracions directes i indirectes que n'afecten el desenvolupament professional.

Tot i que cada cop som més conscients d'aquests estereotips, molts encara conviuen en els entorns sociolaborals. Per això, a partir d'aquest factor principal, sustentat en l'educació arrelada i els valors socials tradicionals, neixen un conjunt de tòpics que explicarem tot seguit.

És important destacar dues maneres d'enfocar aquest factor, ja que, inicialment, la persistència dels tradicionals estereotips de gènere retroalimenta un conjunt de principis hegemònics que actuen tant conscientment com inconscientment en les nostres decisions i quotidianitat. Aquests principis fan, d'una banda, que consideracions concretes i habituals sobre el treball de les dones, la seva principal dedicació a la llar, o fins i tot les seves condicions físiques, en

determinin les dedicacions i possibilitats laborals, limitant-ne les oportunitats i, per descomptat, establint unes clares discriminacions de gènere en aquest àmbit.

D'altra banda, precisament per les dificultats nascudes d'aquests estereotips tradicionals, el camí de les dones en determinats sectors laborals s'ha vist fortament obstaculitzat, fet que ha provocat l'absència gairebé total de referents femenins i ha propiciat la invisibilització de les dones. Això fa que, moltes vegades, les noves generacions de dones no es plantegin iniciar o continuar certs itineraris i acaba influint-ne en les idealitzacions i expectatives presents i futures. La manca o l'escassetat de referents femenins en alguns àmbits propicia que es redueixin les possibilitats d'elecció de certs sectors. I un d'aquests sectors pot esdevenir el de la recerca i la tecnologia, així com el món de les ciències.

## **POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Pel que fa a la igualtat del nivell salarial i de les condicions de treball, l'IMIM retribueix els treballadors/res segons la categoria, les funcions i les responsabilitats que desenvolupen, sense que hi hagi diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit. Les taules salarials s'apliquen a tothom per igual, tot garantint que no es produeixi cap tipus de discriminació i són públiques per a tot el personal.

## **AUDITORIA SALARIAL. CÀLCULS DE LA BRETXA SALARIAL**

La desigualtat de la remuneració entre homes i dones és un problema persistent a la majoria de les empreses. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a la major part de les organitzacions. A la UE (Comissió Europea. Gender Equality), la diferència salarial mitjana de sexes és del 16%.

En la línia de garantir una transparència salarial mínima i detectar possibles situacions de bretxa salarial a 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 a la feina. S'imposa l'obligació a les empreses de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris.

També el RD 902/2020 d'igualtat retributiva dicta que les empreses han de tenir la valoració de llocs de treball (VLT) per garantir aquesta igualtat i que no hi hagi diferències de gènere.

Els valors a analitzar s'extrauran per mitjà de les bretxes salarials, que permeten conèixer les diferències retributives entre dones i homes.

Hi ha un indicador acceptat per tal d'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'empresa. Es tracta de calcular la bretxa salarial global i després interrelacionar diferents variables, com ara la categoria professional o els llocs de treball, a fi de detectar quina és la dimensió de la diferència salarial i quins són els elements que contribueixen a aquesta diferència.

La fórmula utilitzada per al càlcul de la bretxa salarial global permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i dels homes com a percentatge dels ingressos dels homes. A continuació, es presenta la fórmula de càlcul per conèixer la bretxa salarial global a les empreses, així com la seva interpretació, el resultat de la qual, en forma de percentatge, indica la diferència retributiva entre dones i homes dins una institució.

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{Retribució mitjana anual homes} - \text{Retribució mitjana anual dones}}{\text{Retribució mitjana anual homes}} \times 100$$

En aquesta anàlisi utilitzarem diferents indicadors per conèixer la bretxa salarial de la institució a partir de les dades recopilades. Per a l'anàlisi es fa servir la fórmula de càlcul de la bretxa salarial global amb les dades **del període 2020**. Els càlculs es basen en els sous anuals de tota la plantilla i se'n calculen les mitjanes aritmètiques.

També s'utilitza la mediana, disposició estadística que representa el valor de la variable de posició dins un conjunt de dades, en aquest cas les retribucions salarials percebudes pel personal.

Tal com hem especificat, l'auditoria salarial ha de tenir com a base d'anàlisi els llocs de treball com a classificació de les persones treballadores, segons indica el RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

#### Valoració de llocs de treball (VLT)

Amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminatori en matèria retributiva entre dones i homes, s'haurà d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva, amb una valoració correcta dels llocs de treball segons els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

La valoració de llocs de treball és un procés sistemàtic que serveix per determinar el valor relatiu de les diferents ocupacions i nivells professionals d'una empresa. L'objectiu d'aquest procés és comparar uns llocs amb els altres per tal de crear una estructura organitzativa i salarial que sigui justa, equitativa i coherent.

L'IMIM té implantada la valoració de llocs de treball (VLT) segons el RD 902/2020, i com a resultat d'aquest procés, ha identificat diferents llocs de treball i ha realitzat una classificació o agrupació de llocs de treball d'igual valor que s'utilitza per l'anàlisi d'aquesta auditoria.

Ha estat identificada una classificació dels llocs de treball del mateix valor, en funció de la puntuació obtinguda. I un cop revisada la coherència global de la valoració, els llocs quedarien emmarcats d'acord amb els rangs de punts. S'han identificat un total de 46 llocs de treball i 8 grups de llocs de treball d'igual valor que es presenten tot seguit.



## Estructura de punts per llocs de treball

Llocs de treball	Punts Valoració
Investigador/a Líder (R4)	861
Investigador/a Sènior (R3B)	843
Investigador/a Sènior (R3A)	818
Investigador/a Assistant	821
Tècnic/a Superior de Plataformes	801
Director/a adjunt	784
Gerent/a	768
Investigador/a Júnior (R2B)-Wet research	728
Cap del Servei de Recursos Informàtics	707
Tècnic/a Superior de Serveis Cientificotècnics	683
Tècnic/a de Recerca Superior de Laboratori	687
Investigador/a Júnior (R2B)-Dry research	664
Responsable de Serveis Generals	657
Director/a del Servei de Recursos Humans	654
Cap del Servei d'Ajuts i Contractes	638
Tècnic/a de Serveis Cientificotècnics	630
Cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals	616
Cap del Servei de Compres	614
Cap del Servei de Comptabilitat	614
Investigador/a Júnior (R2A)-Wet research	584
Investigador/a Júnior (R2A) -Dry research	556
Tècnic/a de Recerca Informàtic de Sistemes	551
Tècnic/a de Recerca Bioinformàtic/a	505
Tècnic/a de Recerca Sanitari/a Metge/essa	507
Investigador/a en Formació (R1)-Wet research	503
Tècnic/a de Qualitat	507
Tècnic/a d'Anàlisi de Dades	497
Tècnic/a de Transferència	496
Tècnic/a de Recerca Estadístic/a	481

Tècnic/a del Servei d'Ajuts i Contractes	477
Tècnic d'Assessoria Jurídica i Contractació	465
Investigador/a en Formació (R1)-Dry research	456
Tècnic/a de Recerca Data Manager	445
Tècnic/a de Recerca de Treball de Camp	400
Tècnic/a de Recerca Informàtic/a (software)	381
Tècnic/a de Recerca Sanitari/a Infermer/a, Nutricionista, Psicòleg/a, Fisioterapeuta	367
Tècnic/a de Laboratori	321
Administratiu/va del Servei d'Ajuts i Contractes	323
Administratiu/va dels Serveis Científicotècnics	273
Administratiu/va de Recursos Humans	269
Administratiu/va de Grup de Recerca	267
Administratiu/va del Servei de Compres	257
Administratiu/va de Comptabilitat	218
Telefonista-Recepcionista	149
Auxiliar Administratiu/va	86

#### Estructura de llocs de treball d' igual valor. Classificació grups

Llocs de Treball	Punts Valoració	Grups Llocs Igual Valor
Investigador/a Líder (R4)	861	1
Investigador/a Sènior (R3B)	843	
Investigador/a Assistent	821	
Investigador/a Sènior (R3A)	818	
Tècnic/a Superior de Plataformes	801	
Director/a adjunt	784	
Gerent/a	768	2
Investigador/a Júnior (R2B)-Wet research	728	
Cap del Servei de Recursos Informàtics	707	
Tècnic/a de Recerca Superior de Laboratori	687	
Tècnic/a Superior de Serveis Científicotècnics	683	

Investigador/a Júnior (R2B)-Dry research	664	
Responsable de Serveis Generals	657	
Director/a del Servei de Recursos Humans	654	
Cap del Servei d'Ajuts i Contractes	638	
Tècnic de Serveis Científicotècnics	630	
Cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals	616	
Cap del Servei de Compres	614	
Cap del Servei de Comptabilitat	614	
Investigador/a Júnior (R2A)-Wet research	584	
Investigador(a) Júnior (R2A) -Dry research	556	
Tècnic/a de Recerca Informàtic de Sistemes	551	
Tècnic/a de Recerca Sanitari/a Metge/essa	507	<b>4</b>
Tècnic/a de Qualitat	507	
Tècnic/a de Recerca Bioinformàtic/a	505	
Investigador/a en Formació (R1)-Wet research	503	
Tècnic/a d'Anàlisi de Dades	497	
Tècnic/a de Transferència	496	
Tècnic/a de Recerca Estadístic/a	481	
Tècnic/a del Servei d'Ajuts i Contractes	477	
Tècnic d'Assessoria Jurídica i Contractació	465	
Investigador/a en Formació (R1)-Dry research	456	
Tècnic/a de Recerca Data Manager	445	<b>5</b>
Tècnic/a de Recerca de Treball de Camp	400	
Tècnic/a de Recerca Informàtic/a (software)	381	
Tècnic/a de Recerca Sanitari/a Infermer/a, Nutricionista, Psicòleg/a, Fisioterapeuta	367	
Administratiu/va del Servei d'Ajuts i Contractes	323	<b>6</b>
Tècnic de Laboratori	321	
Administratiu/va dels Serveis Científicotècnics	273	<b>7</b>
Administratiu/va de Recursos Humans	269	
Administratiu/va de Grup de Recerca	267	
Administratiu/va del Servei de Compres	257	

Administratiu/va de Comptabilitat	218	8
Telefonista-Recepcionista	149	
Auxiliar Administratiu/va	86	

Segons els llocs de treball identificats, es calculen les bretxes salarials a través de diferents indicadors. Per a l'anàlisi, s'empra la fórmula de càlcul de la bretxa salarial global amb les dades salarials recopilades. Els càlculs sorgeixen a partir del salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, així com de les retribucions totals amb les mitjanes i medianes, tal com s'especifica al RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

#### Resum de les bretxes salarials

	MITJANA ARITMÈTICA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARI BASE	14.104,92 €	15.223,98 €	-7,93%
COMPLEMENTES SALARIALS	426,37 €	579,87 €	-36,00%
PERCEPCIONS EXTRASALARIALS	0,00 €	0,00 €	0,00%
<b>TOTAL RETIBUÏT</b>	<b>14.531,29 €</b>	<b>15.803,85 €</b>	<b>-8,76%</b>

	MEDIANA		
	HOME	DONA	BRECHA SALARIAL
SALARI BASE	12.746,61 €	14.289,42 €	-12,10%
COMPLEMENTES SALARIALS	0,00 €	0,00 €	0,00%
PERCEPCION EXTRASALARIALS	0,00 €	0,00 €	0,00%
<b>TOTAL RETIBUÏT</b>	<b>13.040,52 €</b>	<b>14.475,62 €</b>	<b>-11,00%</b>

Tal com s'aprecia, el salari base té una bretxa salarial negativa del -7,93% a la mitjana i de -12,10% a la mediana, que indica que les dones cobren més que els seus companys de treball. El RD 901/2020 d'igualtat retributiva indica que s'ha de justificar el diferencial salarial quan sigui superior al 25%, pel que no es detecta discriminació directa de gènere a la institució a l'estar per sota dels valors marcats. Els valors de bretxes negatives s'expliquen per la representativitat majoritàriament femenina a la institució, ja que arriba al 65'4% de la plantilla.

Els complements salarials tenen una bretxa salarial negativa del -36% a la mitjana i d'un 0% a la mediana. Pel que fa a les percepcions extrasalarials, a la institució no s'han retribuït percepcions extrasalarials en el període analitzat. Cal precisar que les percepcions extrasalarials (indemnitzacions, manutenció i desplaçaments) van associades a circumstàncies personals i conjunturals puntuals del període analitzat.

El diferencial salarial del total retribuït és del -8,76% a la mitjana i del -11% a la mediana. La bretxa salarial global és un indicador que apunta la diferència de salaris existents a la institució a nivell general, sense tenir en compte cap variable més. La UE situa la diferència en un 14,1%. Per tant, cal ressaltar que la bretxa salarial de la institució es troba per sota d'aquest valor, i en cap cas no arriba al 25% que el RD 902/2020 indica com a obligatori de justificar.

Es duu a terme l'anàlisi dels diferents indicadors per comprovar si hi ha discriminació a les retribucions del personal; i tal com indica el RD 902/2020 d'igualtat retributiva, caldrà justificar-ho quan les diferències salarials siguin superiors al 25%.

#### INDICADOR 1. Mitjanes i medianes de retribucions totals anuals. Càlcul de la bretxa salarial

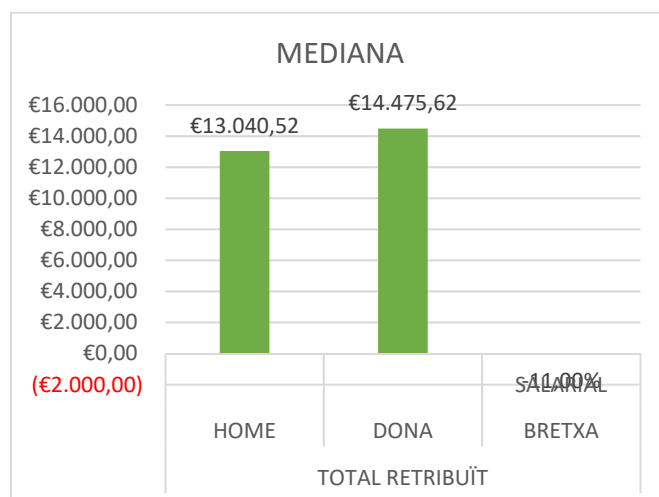
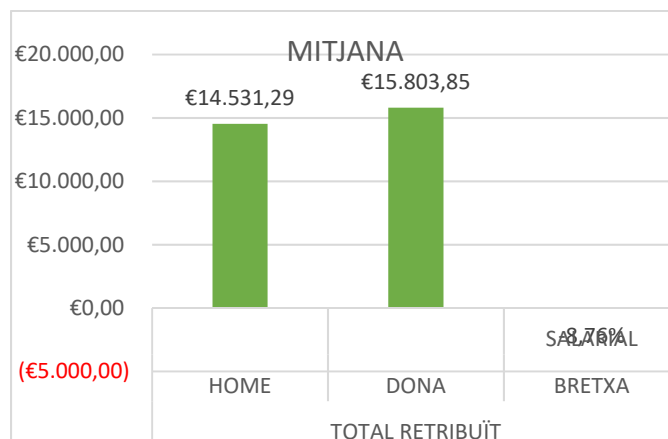
	TOTAL RETIBUÏT		
	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
MITJANA	14.531,29 €	15.803,85 €	-8,76%
MEDIANA	13.040,52 €	14.475,62 €	-11,00%

Com es fa palès a la taula, els homes cobren un salari mitjà de 14.531,29€ i les dones un salari mitjà de 15.803,85€, per tant, els homes cobren una quantitat menys elevada que les seves companyes de treball.

La bretxa salarial és d'un -8,76% a la mitjana i d'un -11% a la mediana, és a dir, que les dones cobren més que els homes. La bretxa salarial l'hem calculada amb la diferència de retribucions mitjanes (total percebut) que cobren els homes i les dones i l'hem comparada amb la retribució mitjana dels homes.

En el càlcul de les medianes, la bretxa salarial és negativa, del -11%, que indica que les dones cobren més que els seus companys de treball. Val a dir que la mediana és una mesura estadística que indica la posició dels valors dins un conjunt de dades: els homes cobren un salari mitjà de 13.040,52€ i les dones, un salari mitjà de 14.475,62€. Hi ha personal que no ha treballat tot l'any analitzat i tampoc tota la jornada laboral per requeriment dels projecte i tasques a desenvolupar.

La bretxa salarial global és un indicador que assenyala la diferència de salaris existents a l'empresa a nivell general, sense tenir en compte cap variable més. La UE situa la diferència salarial mitjana en un 14,1%. També altres estudis, com el de la Fundació BBVA, apunten que la bretxa salarial de gènere per llocs de treball és del 14,7%. Per tant, cal incidir en què la bretxa salarial de la institució es troba per sota d'aquests valors. Prèviament, s'ha observat que no hi ha cap discriminació directa en el salari base, els complements salarials o les percepcions extrasalarials.



Els homes cobren una mitjana de 1.272,56€ anuals menys que les dones en la retribució mitjana anual. Una primera anàlisi ens permet afirmar que la institució té un diferencial retributiu que queda explicat pel seu sector d'activitat: l'IMIM és una institució on hi ha llocs de treball representats per dones amb retribucions més altes i amb una clara feminització de la plantilla. 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 ni de manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

El diferencial general de la institució és del -8,76% a la mitjana i del -11% a la mediana, tal com es veu a la taula següent.

TOTAL RETRIBUIDO - VALORACIÓN DE PUESTOS							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO			
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	
	Total Retribuido	Total Retribuido	Brecha	Total Retribuido	Total Retribuido	Brecha	
1	24.087,00 €	19.619,49 €	18,55 %	17.657,16 €	17.559,07 €	0,56 %	
2	16.495,63 €	22.749,47 €	-37,91 %	13.242,99 €	23.515,56 €	-77,57 %	
3	19.880,60 €	17.388,55 €	12,54 %	19.891,92 €	18.457,77 €	7,21 %	
4	11.585,22 €	15.074,97 €	-30,12 %	9.428,23 €	13.975,63 €	-48,23 %	
5	10.914,38 €	10.164,54 €	6,87 %	5.472,32 €	7.755,48 €	-41,72 %	
6	10.518,63 €	13.190,26 €	-25,40 %	6.021,81 €	12.930,84 €	-114,73 %	
7	16.548,80 €	17.839,26 €	-7,80 %	16.548,80 €	18.949,92 €	-14,51 %	
8	681,43 €	8.011,66 €	-1075,72 %	672,30 €	7.485,19 €	-1013,37 %	
<b>Total general</b>	<b>14.531,29 €</b>	<b>15.803,85 €</b>	<b>-8,76 %</b>	<b>13.040,52 €</b>	<b>14.475,62 €</b>	<b>-11,00 %</b>	

Quan es fa una anàlisi dels diferents llocs de treball d'igual valor, no es troben diferencials superiors al 25%. Hi ha bretxes salarials negatives, que indiquen que les dones cobren més que els seus companys.

En general, la plantilla de l'IMIM percep el salari de forma mensual i inclou els períodes de descans computables com a treball, sense detectar-hi diferències de gènere.

La discriminació indirecta pot ser deguda a normes, decisions empresarials, pràctiques laborals, estructures i sistemes salarials que pretenen ser objectius i neutres. Poden generar un particular desavantatge, majoritàriament, a les dones treballadores. En aquest anàlisi no es detecta cap discriminació ni directa ni indirecta.

## INDICADOR 2. Mitjana i mediana de salari base per llocs de treball. Bretxa salarial

El salari base és una remuneració fixa que s'estableix en funció de les unitats de temps o d'obra, és a dir, la retribució per la dedicació en hores, dies o mesos, o per la feina feta.

La valoració de llocs és un procés sistemàtic que serveix per determinar el valor relatiu dels diferents llocs de treball i nivells professionals d'una empresa i l'objectiu final del qual rau a comparar uns llocs amb els altres per tal de crear una estructura organitzativa i salarial que sigui justa, equitativa i coherent. L'estructura de remuneració basada en els llocs de treball mostra la relació entre la remuneració i la complexitat de la tasca per a l'assignació del seu valor.

L'indicador 2 ens permet observar les mitjanes del salari base per llocs de treball d'igual valor, així com els càlculs de les bretxes salarials.

SALARIO BASE - VALORACIÓN DE PUESTOS								
MEDIA				MEDIANA				
PUNTOS VPT	SEXO	Hombre	Mujer	Brecha	SEXO	Hombre	Mujer	Brecha
		Salario Base	Salario Base			Salario Base	Salario Base	
1		23.241,13 €	18.989,09 €	18,30 %		17.657,16 €	17.559,07 €	0,56 %
2		15.619,59 €	21.504,50 €	-37,68 %		13.242,99 €	20.986,56 €	-58,47 %
3		19.812,05 €	16.728,76 €	15,56 %		19.891,92 €	18.457,77 €	7,21 %
4		11.193,92 €	14.507,23 €	-29,60 %		9.428,23 €	13.975,63 €	-48,23 %
5		10.914,38 €	10.030,20 €	8,10 %		5.472,32 €	7.755,48 €	-41,72 %
6		10.301,22 €	12.656,38 €	-22,86 %		6.021,81 €	12.930,84 €	-114,73 %
7		15.844,04 €	17.811,30 €	-12,42 %		15.844,04 €	18.949,92 €	-19,60 %
8		681,43 €	8.011,66 €	-1075,72 %		672,30 €	7.485,19 €	-1013,37 %
<b>Total general</b>		<b>14.104,92 €</b>	<b>15.223,98 €</b>	<b>-7,93 %</b>		<b>12.746,61 €</b>	<b>14.289,42 €</b>	<b>-12,10 %</b>

La bretxa salarial al salari base és del -7,93% a la mitjana i de -12,10% a la mediana. Quan es fa l'anàlisi per llocs d'igual valor, no hi ha bretxes salarials superiors al 25%. S'observa que hi ha bretxes salarials negatives, la qual cosa indica que les dones cobren de mitjana més que els seus companys de feina.

No es detecta discriminació directa en l'assignació de llocs de treball, ja que l'ocupació ve donada per característiques del sector i pels llocs de treball identificats. Cal esmentar que no s'ha normalitzat el salari base, per tal de comparar jornades completes i contractes anuals de tot el personal.

### INDICADOR 3. Mitjana i mediana dels complements salarials. Bretxa salarial

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
COMPLEMENTO 1	414,97 €	498,07 €	-20,02%	0,00 €	0,00 €	0,00%
COMPLEMENTO 2	11,40 €	81,81 €	-617,73%	0,00 €	0,00 €	0,00%
<b>TOTALES</b>	<b>426,37 €</b>	<b>579,87 €</b>	<b>-36,00%</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00%</b>

Aquest indicador analitza els complements salarials, que són el conjunt de conceptes retributius, plusos o complements de les persones treballadores relacionats amb les seves condicions personals, la feina feta o la situació i els resultats de la institució, i que no són ni el salari base ni les percepcions extrasalarials.

A la institució s'han identificat un total de 2 complements salarials:

- ✓ Complement 1: Complement personal
- ✓ Complement 2: Responsabilitat

S'observa que, de manera general, els complements salarials tenen una bretxa salarial a la mitjana d'un -36%, i d'un 0% a la mediana, per tant diferències salarials inferiors al 25%. En els dos complements salarials identificats, no n'hi ha amb bretxes salarials superiors al 25%.



Es mostren les bretxes salarials de cadascun dels complements salarials segons les agrupacions de llocs d'igual valor identificats; un total de dos complements salarials s'observen en aquesta anàlisi, alhora que s'examinen els complements amb bretxes salarials generals superiors al 25%.

#### Complement salarial 1. Complement personal

COMPLEMENTO SALARIAL 1						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 1	Complemento 1		Complemento 1	Complemento 1	
1	1.262,21 €	366,17 €	70,99 %	0,00 €	0,00 €	
2	876,04 €	1.190,70 €	-35,92 %	0,00 €	0,00 €	
3	68,56 €	659,79 €	-862,39 %	0,00 €	0,00 €	
4	293,47 €	378,24 €	-28,88 %	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	134,34 €		0,00 €	0,00 €	
6	217,42 €	510,36 €	-134,73 %	0,00 €	0,00 €	
7	704,76 €	27,96 €	96,03 %	704,76 €	0,00 €	100,00 %
8	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
<b>Total general</b>	<b>414,97 €</b>	<b>498,07 €</b>	<b>-20,02 %</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -20,02% a la mitjana i de 0% a la mediana. A l'anàlisi per l'agrupació de llocs de treball d'igual valor, hi ha bretxes salarials superiors al 25%. En l'agrupació 1 i 7 hi ha un diferencial del 70,99% i 96,03% respectivament, bretxes explicades per bretxes històriques amb major representació masculina en llocs de decisió i responsabilitat, així com major dedicació dels homes en comparació a les dones, ja que hi ha dones que no dediquen tota la jornada o no estan tot l'any treballant a la institució. Hi ha bretxes salarials negatives que indica que les dones cobren més que els seus companys de treball.

#### Complement salarial 2: Responsabilitat

COMPLEMENTO SALARIAL 2						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 2	Complemento 2		Complemento 2	Complemento 2	
1	91,18 €	945,28 €	-936,69 %	0,00 €	0,00 €	
2	0,00 €	76,90 €		0,00 €	0,00 €	
3	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
4	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
6	0,00 €	39,96 €		0,00 €	0,00 €	
7	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
8	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	
<b>Total general</b>	<b>11,40 €</b>	<b>81,81 €</b>	<b>-617,73 %</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	

La bretxa salarial general és de -617,73% a la mitjana i de 0% a la mediana, cosa que indica que les dones cobren més quantia per aquest complement salarial que els seus companys de treball. No es troben diferències salarials superiors al 25% en l'anàlisi de les diferents agrupacions de llocs d'igual valor.

### INDICADOR 3. Mitjanes i medianes de percepcions extrasalarials. Bretxa salarial

No hi ha percepcions extrasalarials a la institució en el període analitzat. Les percepcions extrasalarials, d'acord amb l'article 26.2 de l'ET, són les quantitats percebudes pel treballador/a en concepte d'indemnitzacions o suplerts per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

### CONCLUSIONS

L'auditoria salarial és un procés a través del qual s'obté la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució, definint-ne les necessitats per tal d'evitar, corregir i prevenir obstacles.

La bretxa salarial general de l'IMIM és del -8,76% a la mitjana i d'un -11% a la mediana, bretxes negatives, es a dir percentatges inferiors al 25% que la normativa assenyala que cal justificar (RD 902/2020 d'igualtat retributiva).

La institució ha fet la valoració de llocs de treball (VLT) tal com indica el RD 902/2020 d'igualtat retributiva. S'han identificat diferents llocs de treball i s'ha procedit a classificar els llocs de treball d'igual valor que queden englobat en un total de 8 agrupacions diferenciades.

Quan es fa l'anàlisi del salari base, la bretxa arriba fins al -7,93% a la mitjana i a zero a la mediana, diferencials negatius, explicats per la major representativitat femenina a la institució (65,4%).

S'evidencia que hi ha bretxes negatives que indiquen que, en alguns llocs de treball, les dones cobren més de mitjana anual que els seus companys de feina. No hi ha bretxes salarials superiors al 25% en l'anàlisi del salari base als diferents llocs de treball. Cal recordar que la institució és una organització on hi ha el 34,6% de personal masculí i el 65,4% de personal femení. Una plantilla feminitzada que pertany al sector públic, on es garanteix el principi d'igualtat retributiva.

Els complements salarials tenen una bretxa salarial general del -36% a la mitjana i del zero a la mediana. Els complements salarials analitzats que percep el personal de la institució són un total de dos: Complement personal i Responsabilitat. No hi ha bretxes generals dels diferents complements salarials superiors al 25%. Quan es duu a terme una anàlisi per cada agrupació de llocs de treball, s'observa que, a la majoria dels llocs, no hi ha diferencials retributius atès que estan ocupats amb un dels dos sexes, i en algun cas hi ha bretxes salarials negatives, per la qual cosa no es detecta cap diferència significativa. Es troben diferències destacables en el complement "Complement Personal", en les agrupacions de llocs de treball d'igual valor 1 i 7. Aquestes bretxes salarials s'expliquen per la bretxa històrica amb més ocupacions masculines que femenines en llocs de responsabilitat i decisió desenvolupats majoritàriament pel sexe masculí, també perquè hi ha més dones que no tenen una dedicació completa, així com les funcions que es duen a terme i les característiques pròpies dels llocs de treball.

No hi ha percepcions extrasalarials en el període analitzat. Per tant no hi ha bretxes salarials superiors al 25%, tot i que val a dir que les percepcions extrasalarials estan associades a les circumstàncies personals puntuals del període analitzat.

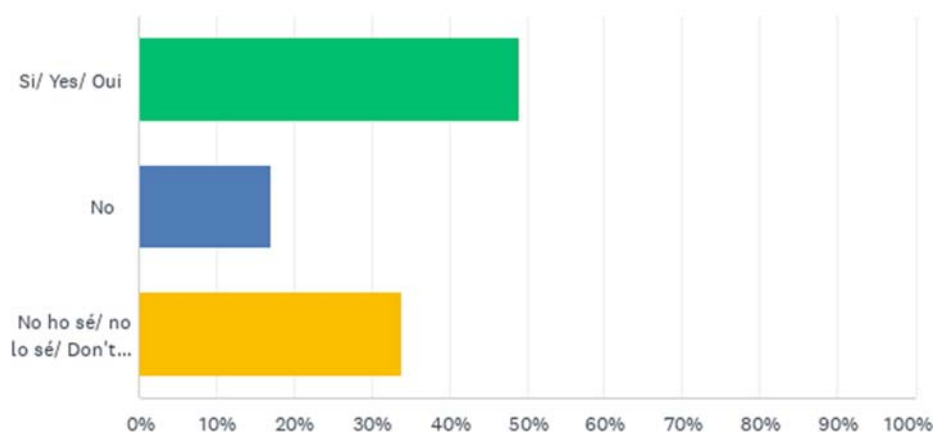
Els estudis de bretxa salarial entre homes i dones a les empreses, posen de manifest també altres desigualtats, especialment en la part de les responsabilitats familiars que recau sobre les dones, sovint desproporcionada, a més de les dificultats que això comporta a l'hora de conciliar la feina amb la vida privada.

Moltes dones treballen a temps parcial o amb contractes atípics. I si bé això els permet seguir integrades al mercat laboral mentre s'enfronten a les responsabilitats familiars, també pot tenir un impacte negatiu en el seu nivell salarial, l'evolució de la seva carrera, les seves perspectives d'ascens i les seves pensions.

Per tot això, no es detecta cap mena de discriminació salarial directa a l'IMIM. Es desenvolupa una política salarial igualitària, en què el sexe de la persona no és una variable a tenir en compte en les polítiques salarials. En la puntuació dels diferents llocs de treball i les bretxes salarials, tampoc no es detecten diferències de gènere.

Quan es demana al personal si creu que el salari és igualitari entre homes i dones en funció del llocs de treball i la categoria professional, les respostes afirmatives arriben al 49%, les negatives 17% i les persones que contesten NO HO SE son el 34%.

**P13: Creu que a la seva empresa el salari és igualitari entre homes i Dones en funció del lloc de treball i la categoria professional?**



L'avaluació que es fa d'aquesta auditoria salarial es resumeix al quadre següent, on es recullen els punts forts de la institució i es proposen accions de millora per tenir una organització més igualitària.

## AVALUACIÓ ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Facilitats per obtenir les dades salarials des del departament de gestió de persones.</li><li>2. Coneixements del nou Real Decret 902/2020 d'igualtat retributiva.</li><li>3. Valoració de llocs de treball segons la nova normativa del RD 902/2020.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Incrementar la representativitat de les dones en llocs de decisió o responsabilitat, per tal de disminuir la bretxa salarial.</li><li>2. Anàlisi temporal, per veure l'evolució i la millora de les bretxes salarials (complement personal).</li></ol>

## ÀMBIT 7: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

En aquest àmbit es té en compte la prevenció de les conductes d'assetjament psicològic i sexual a la feina, les 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. Es valora el grau de sensibilitat del personal responsable la igualtat de tracte.

L'IMIM disposa d'un protocol per prevenir i actuar davant l'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral. La institució adquireix el compromís de mantenir un entorn de treball lliure de tota discriminació i de qualsevol conducta que impliqui assetjament de qualsevol classe. Aquest protocol és vigent des del mes de maig de 2021.

## Protocol per a la prevenció i intervenció davant l'assetjament en l'àmbit laboral

Redactat	Revisat	Aprovat
<p>Sandra Vial (Servei de PRL)</p> <p>VIAL, SANDRA (PRIMA)</p> <p>Lara Rabal (Unitat de Talent i Formació)</p> <p>Data: 25/02/2021</p> <p>Versió: 3</p>	<p>Comissió de Seguretat i Salut</p> <p>Comissió d'Igualtat</p> <p>Alfons González</p> <p>Data: 07/05/2021</p>	<p>Vanesa Nogales (Direcció)</p> <p>NOGALES TRALLERO VANESA</p> <p>45746450W</p> <p>13363484020W</p> <p>Data: 19/05/2021</p>

Totes les persones que treballen a la institució han de rebre un tracte just i respectuós 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 el "Protocol per a la prevenció i intervenció davant l'assetjament en l'àmbit laboral", es distingeixen tres tipus d'assetjament i es fa constar per escrit la seva definició:

### Assetjament psicològic en el treball o mobbing:

#### 5.1 Assetjament psicològic en el treball o *mobbing*

Conducta o conjunt de conductes verbals o físiques agressives, amenaçadores, humiliants, intimidatòries i abusives dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

### Assetjament sexual:

### **5.2. Assetjament sexual**

Comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat per la persona receptora, que s'exerceix amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

S'entén per "no desitjat" quan la persona no demana o inicia aquesta acció i considera aquest fet indesitjable i/o ofensiu.

A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica.

### **Assetjament per raó de sexe:**

#### **5.3. Assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual**

Comportament reiterat realitzat per motiu del sexe, l'orientació sexual i/o la identitat de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser efectuades de manera contínua i sistemàtica.

A la Fundació IMIM, s'ha elaborat un protocol de prevenció i intervenció davant l'assetjament en l'àmbit laboral 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. Comentar que el Protocol va més enllà, ja que té en compte qualsevol tipus d'assetjament en l'àmbit laboral.

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'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit laboral.

La importància de disposar d'aquest protocol 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.

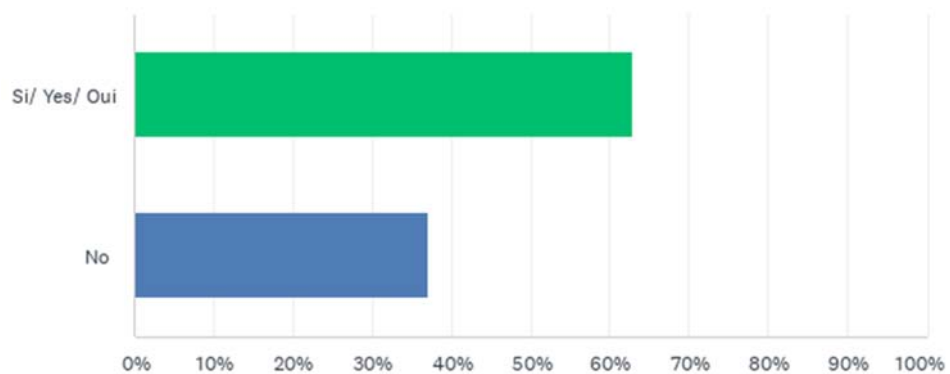
L'IMIM ha posat en coneixement de tot el personal l'existència del protocol i ha dut a terme accions de difusió, comunicació i formació, per donar-lo a conèixer a tot el personal i les persones que es relacionin amb l'organització. Cal garantir accions de formació i informació de forma periòdica per garantir que tot el personal és coneixedor del protocol.

La Fundació IMIM té una persona de referència a qui comunicar qualsevol dubte o tracte inadequat:

Tècnic/a especialista en Psicosociologia aplicada vinculat/da al Servei de Prevenció de Riscos Laborals (Sandra Vial ([svial@imim.es](mailto:svial@imim.es)), 676808391, ext.1609).

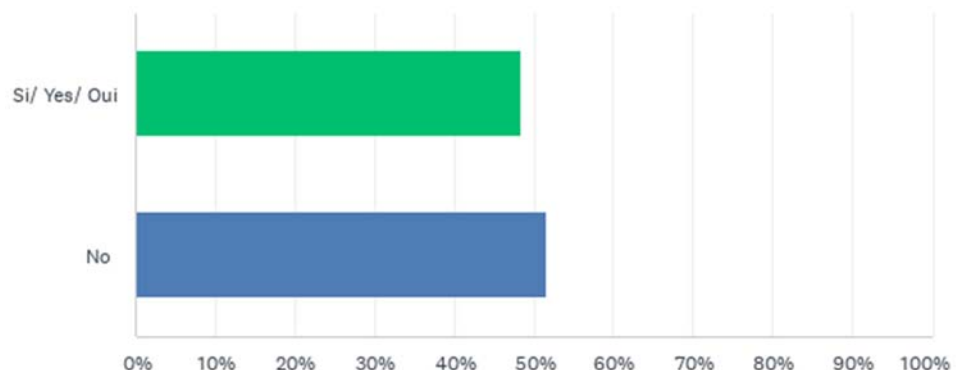
Quan es demana al personal si coneix l'existència del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, les persones que han contestat l'enquesta diuen que SI el 63% i diuen que NO el 37%.

#### Sap si a la seva empresa existeix un Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Quan es pregunta si sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball. Les persones que opinen que SI son el 48,8% i les que diuen que NO el 51,52%.

**P10: 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) (1) Assetjament sexual: Qualsevol, comportament verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant i/o ofensiu. Exemple: "xantatge sexual a canvi de favors en l'àmbit laboral". 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 i/o ofensiu. Exemple: "acudits i comportaments masculistes".**



**En conclusió: l'IMIM compta amb un protocol d'assetjament en l'àmbit laboral ja que té la motivació i sensibilitat cap a aquesta temàtica. Un protocol 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 DISCRIMINACIÓ

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
1. Disposar d'un protocol d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe vigent. 2. Predisposició i sensibilització davant de l'assetjament.	1. Recordar i comunicar l'existència del nou protocol d'assetjament en l'àmbit laboral a tots els agents amb els quals l'IMIM es relaciona. 2. Realitzar enquestes anònimes per conèixer la situació del personal en aquesta temàtica.

#### ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

En aquest àmbit es valora/s'avalua els tipus de contracte i jornada laboral del personal, l'assignació d'horaris i que els criteris utilitzats no exerceixen cap efecte negatiu sobre algun col·lectiu de l'organització. També pretén comprovar si existeix algun tipus de discriminació en les baixes i en els acomiadaments.

#### Distribució de la plantilla per formes de contractació

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	32	78,05%	9	21,95%	41
Indefinit temps parcial	4	100,00%	0	0,00%	4
Temporal temps complet	131	66,16%	67	33,84%	198
Temporal temps parcial	50	70,42%	21	29,58%	71
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>69,11%</b>	<b>97</b>	<b>30,89%</b>	<b>314</b>

La Fundació IMIM utilitza quatre tipologies de contracte:

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

L' IMIM realitza una modalitat de contractació temporal 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. L'IMIM, pel tipus d'activitat que duu a terme, disposa de projectes de recerca amb finançament extern que permeten un tipus de contractació per projectes i la seva condició d'empresa pública, fa que depengui de les convocatòries de llocs de treball que es puguin oferir.

La contractació a temps parcial és majoritàriament femenina. 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 suposar barreres i inconvenients en les condicions laborals. La contractació a temps parcial, 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.

### Hores de treball

Cal recordar que en l'anàlisi de les hores, s'ha trobat que hi ha 77 persones que realitzen una jornada laboral inferior a les 40 hores setmanals i que hi ha més dones que homes en aquesta situació. Caldria saber si és per la tipologia de contracte de treball o per haver demanat de forma voluntària una reducció d'hores, algunes per tenir cura de l'àmbit domèstic.

### Distribució del personal amb jornada parcial

Número d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	15	55,55%	12	44,45%	27
De 20 a 35 hores	37	80,43%	9	19,57%	46
De 36 a 39 hores	3	75,00%	1	25,00%	4

No hi ha torns de treball a l'IMIM.

**En conclusió: l'IMIM utilitza la contractació temporal de forma majoritària. Destacar que la contractació a temps parcial és més elevada en dones que homes. Es proposa 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. La disminució d'hores de treball setmanals té més representativitat femenina que masculina.**

### AVALUACIÓ ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
1. Contractació segons programes i projectes.	1. Acordar el foment de la contractació indefinida establint percentatges de conversió de temporals a fixes, millorant la contractació indefinida femenina fins a equiparar-la amb la masculina a mesura

	<p>que ho permetin els pressupostos de l'Estat i de la Generalitat. Estabilitat laboral per a les dones de nova incorporació a l'organització.</p> <p>2. Tenir dades comparatives, en diferents anys per millorar l'anàlisi.</p>
--	--

### 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.

A la societat, 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.

La Fundació IMIM, si bé fa anys que implanta mesures que ajuden al personal a la conciliació de la seva vida personal, familiar i laboral (flexibilitat d'horaris, evitar reunions fora horari laboral, entre altres), vol millorar en aquest aspecte incorporant altres iniciatives que afavoreixin una bona gestió del 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, permetrà millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball personal.

Algunes de les mesures ja implantades per la Fundació IMIM dirigides a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal, són:

- Reducció de 1/2h de l'hora de dinar per als col·lectius descrits a l'article 21.5 de la normativa i conseqüent flexibilització de l'hora d'entrada o sortida.

- Jornades coincidents amb horari escolar.
- Evitar reunions fora de l'horari de treball.
- Opció d'acordar l'horari amb el/la responsable "promovent una gestió racional del temps de treball i permetent una millor conciliació entre la vida personal i laboral de la persona treballadora" (art. 16 Normativa).
- Jornada intensiva del 24 de juny al 24 de setembre (art. 16 Normativa) o compensació de 4 dies.
- 4 dies festius per Setmana Santa i Nadal.
- Teletreball en procés de negociació.

En referència al teletreball, en l'actualitat s'està negociant amb el Comitè d'Empresa, ja que la pandèmia ha fet possible i necessari l'adaptació a aquesta modalitat de treball que sempre ha estat una mesura de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Cal destacar la voluntat i motivació de l'IMIM per plantejar a curt termini la implantació de noves mesures orientades a que el personal tingui més facilitats per conciliar la seva vida personal, familiar i laboral. En l'anàlisi qualitatiu s'ha pogut confirmar que existeix inquietud a la institució per millorar i regular aquestes condicions.

En referència a la reducció de jornada, excedències o permisos, no existeix una política de substitució de les dones que s'acullin 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.

Tot seguit s'analitza les persones que han estat mare i pare a la institució per tal de detectar si hi ha alguna dificultat o facilitat pel personal de l'entitat.

#### **Taula de treballadors/res que han estat pares/mares l'any 2020**

Mares	Pares	Total
5	6	11

S'observa que durant l'any analitzat, de 314 persones que treballen a l'IMIM, 11 han tingut descendència, 5 mares i 6 pares, això suposa el 3,5% de la plantilla. Aquestes dades s'han extret de les baixes de maternitat i paternitat que hi ha hagut a la institució durant el període analitzat. La necessitat de conciliació ve de la mà de la corresponsabilitat i per a això, és necessària l'actuació coordinada dels poders públics, educatius, agents socials i societat civil perquè la corresponsabilitat 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 professional.

Les empreses i organitzacions tenen un paper fonamental a l'hora d'idear accions de conciliació per a tots dos sexes, donant als homes un paper més protagonista que en el passat no han tingut.

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.

En referència a les diferents tipologies de permisos i baixes del personal, tot seguit es mostra una taula resum. Cal esmentar que els permisos ajuden a conciliar millor la vida personal i laboral.

S'analitzen les baixes temporals, les excedències i els permisos que s'han donat durant l'any 2020, per observar si hi ha diferències de gènere.

#### Taula de baixes temporals, excedències i permisos de l'any 2020

Tipus de baixes temporals	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	73	77,66%	21	22,34%	94
Accident de treball	3	100,00%	0	0,00%	3
Part	0		0		0
Maternitat	5	100,00%	0	0,00%	5
Cessió al pare del permís de maternitat	0		0		0
Paternitat	1	16,67%	5	83,33%	6
Adopció o acollida	0		0		0
Risc durant l'embaràs	0		0		0
Reducció de jornada per lactància	5	55,56%	4	44,44%	9
Reducció de jornada per cura de fill/a	4	100,00%	0	0,00%	4
Reducció de jornada per cura de familiars i altres persones a càrrec	1	100,00%	0	0,00%	1
Reducció de jornada per altres motius	35	68,63%	16	31,37%	51
Excedència per cura de fill/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Excedència per cura de familiars	0		0		0
Excedència fraccionada per cura de fill/a o familiar	0		0		0
Excedència voluntària	5	83,33%	1	16,67%	6

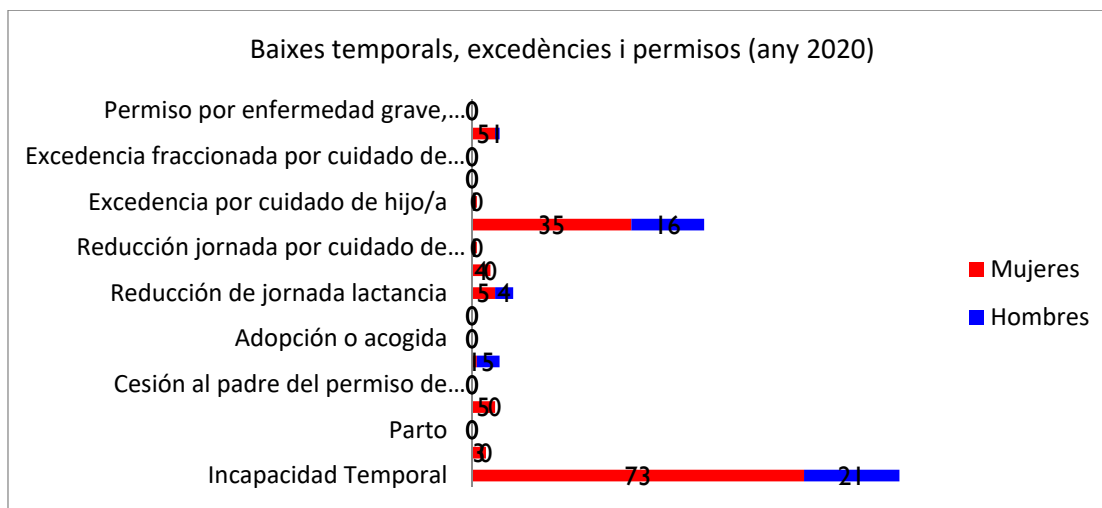
Permís per malaltia greu	0		0		0
<b>TOTAL</b>	133	73,89%	47	26,11%	180

Tal com es mostra a la taula, la majoria de baixes són per incapacitat temporal, amb un total de 94 persones, 77,66% de representativitat femenina i 22,34% de representativitat masculina (73 dones i 21 homes).

Hi ha 5 casos de baixa per maternitat i 6 casos de baixa per paternitat. També hi ha un total de 9 casos de reducció de jornada per lactància (4 homes i 5 dones). Hi ha 4 casos de reducció de jornada per cura de fill/a, tots de dones, i també 1 cas de reducció de jornada per cura de familiars o persones a càrrec. Hi ha 51 casos de reducció de jornada per altres motius on també hi ha més representació femenina que masculina, 35 dones i 16 homes. Hi ha una excedència per cura de fill/a sol·licitat per una dona.

En general, a moltes organitzacions, 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 compatibilitat de la carrera professional amb la cura de les persones, és més difícil per les dones que per els homes i la Fundació IMIM no és una excepció.

Les baixes per accidents laborals en el període analitzat han estat 3, totes per part de dones. D'altra banda, hi ha un total de 6 excedències voluntàries, 5 dones i 1 home.



Les polítiques de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral tenen 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 què ofereix cada organització i consideren que un dels seus principals actius és que comptin amb mesures que facilitin la conciliació.

**En conclusió: l'IMIM realitza accions de conciliació i actualment està desenvolupant noves mesures encaminades a millorar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral de la plantilla. Es proposa seguir amb aquesta política i anar incorporant noves mesures.**

Quan es pregunta a la plantilla si s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, tenint en compte el torn/horari de treball, les persones que han contestat l'enquesta opinen que SI en un 48%, opinen que NO en un 38% i NO HO SAP el 14%.

**P7: S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, tenint en compte el torn/horari de treball?**

#### **AVALUACIÓ ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ACCIONS DE MILLORA</b>
1. La institució compta amb accions de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: flexibilitat horària, evitar formació fora de l'horari de treball, entre altres.	1. Valorar i incorporar noves mesures de conciliació entre la vida personal i laboral. 2. Crear una bústia de suggeriments o Premi "Millorar la conciliació" per proposar les millors idees per conciliar la vida personal i la familiar.

#### **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 del lloc de treball, la distribució d'espais i il·luminació, entre d'altres. Comprova l'adequació dels llocs i espais a les necessitats i les característiques de les dones i també de les dones embarassades. Comprova si l'assignació de recursos i espais són equitatius, sense discriminació en el repartiment. Valora el disseny del lloc de treball i dels espais compartits o comuns per comprovar si tenen en compte les característiques de les dones i els homes (lavabos, dutxes, vestidors).

L'IMIM disposa d'una política de prevenció de riscos laborals amb l'objectiu d'assolir els nivells més alts de seguretat i salut per totes les persones que hi treballen. S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral.

La Fundació IMIM disposa de mesures específiques de salut laboral i prevenció per a tot el personal i realitza revisions mèdiques periòdiques sense fer cap distinció de gènere.

Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància, són tots aquells llocs on es treballa amb agents biològics o químics mutagènics, cancerígens, teratògens o radioactius. Per tant es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància, però també es contemplen mesures destinades a dones i homes en període de fertilitat, sempre i quan sigui comunicat al Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Les mesures implementades són de tipus preventiu, en concret, informar dels riscos en cas que una treballadora arribi a una situació de maternitat.

Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes, i també es garanteix que els homes en període de fertilitat siguin coneixedors dels riscos de la seva feina. Els canals a través dels quals es facilita aquesta informació/formació és a través de l'avaluació de riscos laborals, les fitxes informatives de riscos laborals de cada lloc de treball, els cursos de formació inicial i periòdics de prevenció de riscos laborals que rep el personal, i també a través d'informació publicada a la intranet o les campanyes informatives.

L'any 2017 es va fer una enquesta de clima laboral i es va concloure que la institució gaudeix d'una bona salut pel que fa als diferents factors de risc psicosocial. Cal destacar que es van valorar com a punts de millora: la càrrega de treball, demandes psicològiques, participació i/o supervisió, així com l'interès de la persona treballadora per la compensació. En petits percentatges, algunes persones varen respondre en sentit afirmatiu a les qüestions relacionades amb l'exposició a violència física, a assetjament sexual, a violència psicològica o actes discriminatoris.

En l'anàlisi de la vestimenta del lloc de treball per valorar si és adaptat a les dones, mencionar que a l'IMIM el vestuari de treball és unificat i és unisex. Es varen eliminar bates entallades i cinturó per no crear diferències de gènere i també es va augmentar el tallatje de la roba per poder adaptar-se a cada persona, sense existir cap tipus de discriminació de gènere. Els equips de protecció (EPIS) són generals per tot el personal, no hi ha versió per dones i homes.

Les mútues persegueixen l'eficàcia i l'eficiència de l'activitat preventiva i la reducció de la incidència dels accidents de treball i malalties professionals, parant una especial atenció a la millora de les condicions de treball sense que, en cap cas, la seva actuació suposi la substitució de les empreses en el compliment de les seves obligacions.

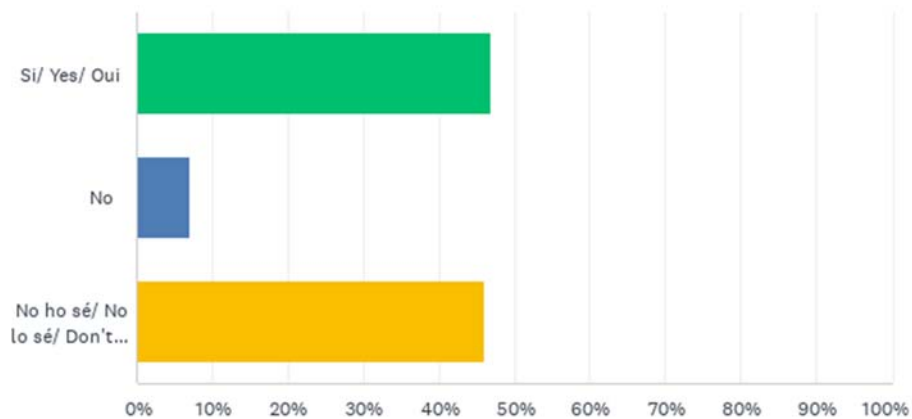
Ofereixen majoritàriament campanyes informatives i de suport, fent difusió de material de prevenció de riscos laborals, especialment integrant la perspectiva de gènere a totes les activitats preventives, millorant condicions laborals dels col·lectius més vulnerables.

En referència a la mobilitat, la institució està ubicada en un entorn amb facilitat d'accés mitjançant el transport públic (metro, autobús, tramvia...), disposa d'un pàrquing de bicicletes i també, el personal es beneficia de descomptes en el pàrquing ubicat a la planta baixa de l'edifici.

**En conclusió: l'organització disposa d'una política de prevenció de riscos laboral 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 adaptables al col·lectiu femení en cas de ser necessari.**

Quan es demana al personal si existeixen a l'organització mesures específiques per a la dona respecte a la salut en el lloc de treball en cas d'embaràs, les persones opinen que Si en un 47%, opinen que NO en un 7% i que NO HO SABEN en un 46%.

**P12: Existeixen a la seva empresa mesures específiques per a la dona respecte a la salut en el lloc de treball, en cas d'embaràs?**



L'avaluació que es fa d'aquesta àmbit es resumeix en el quadre següent, on es recullen els punts forts de la institució i es proposen accions de millora perquè la institució sigui més igualitària.

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



	<p>4. Incloure en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals una avaluació des d'una perspectiva de gènere posant èmfasi en la prevenció de riscos psicosocials i ergonòmics.</p> <p>5. Fer difusió de les mesures específiques de prevenció en cas d'embaràs i lactància i dels protocols a seguir.</p> <p>6. Integrar a la plantilla dones amb risc d'exclusió social (persones migrants, amb discapacitat, víctimes de violència de gènere monoparentals, malalties mentals, etc.).</p>
--	--

## 5. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA

La Fundació IMIM ha realitzat l'enquesta d'opinió dirigida al personal amb l'objectiu de conèixer la seva percepció i opinió en referència a diferents temàtiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats de gènere i la percepció de discriminació dins la institució. En aquest apartat s'integren les opinions reflectides en l'enquesta. Han contestat un total de 100 persones, 26 homes i 74 dones que representen un 26% de representació femenina i un 74% de representació masculina.

### P4: Sap quines implicacions té implantar un Pla d'Igualtat a l'empresa?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	66.00%	66
No	34.00%	34
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

### P5: Considera que existeix a la seva empresa igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	68.69%	68
No	31.31%	31
<b>TOTAL</b>		<b>99</b>

### P6: Considera necessari implementar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a la seva empresa?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	75.00%	75
No	4.00%	4
No ho sé/ No lo sé/ Don't Know/ Je ne sai pas	21.00%	21
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**P7: S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, tenint en compte el torn/horari de treball?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	48.00%	48
No	38.00%	38
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sai pas	14.00%	14
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**P8: Es treballa a la seva empresa amb persones amb discapacitat o en situació de risc d'exclusió?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ oui	20.00%	20
No	26.00%	26
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	54.00%	54
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**P9: Sap si a la seva empresa existeix un Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	48.48%	48
No	51.52%	51
<b>TOTAL</b>		<b>99</b>

**P11: Considera que el llenguatge i les imatges que utilitza la seva empresa en les seves comunicacions internes i externes són de caràcter discriminatori respecte la dona?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	7.00%	7
No	85.00%	85
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	8.00%	8
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**P12: Existeixen a la seva empresa mesures específiques per a la dona respecte a la salut en el lloc de treball, en cas d'embaràs?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	47.00%	47
No	7.00%	7
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	46.00%	46
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**P13: Creu que a la seva empresa el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i la categoria professional?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	49.00%	49
No	17.00%	17
No ho sé/ no lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	34.00%	34
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**P14: Creu que es promociona per igual a dones i homes?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	32.00%	32
No	46.00%	46
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	22.00%	22
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**P15: Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	80.81%	80
No	1.01%	1
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	18.18%	18
<b>TOTAL</b>		<b>99</b>

**P16: Considera que la formació que rep li ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament a la seva empresa, tant si és dona como si és home?**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	77.00%	77
No	7.00%	7
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	16.00%	16
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**P17: Quines propostes ens pot proporcionar per ajudar-nos a realitzar el Pla? (Marqui amb una X les 3 que li semblin més oportunes).**

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Formació en matèria d'igualtat/ Formación en materia de igualdad/ Equality training / Formation sur l'égalité	33.33%	32
Treballar més amb col·lectius desfavorits/ Trabajar con más colectivos desfavorecidos/ Working more with disadvantaged groups/ Travailler davantage avec des groupes défavorisés	21.88%	21
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat/ Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad/ Equality awareness campaigns for the workforce/ Campagnes de sensibilisation à l'égalité pour les salariés	27.08%	26
Una igualtat en la retribució econòmica/ Una igualdad en la retribución económica/ Pay parity/ Parité salariale	47.92%	46
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe/ Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo/ Absence of gender discrimination in hiring practices/ Pratiques d'embauche non discriminatoires	46.88%	45
Major representativitat de les dones en llocs de direcció/ Mayor representatividad de las mujeres en puestos de dirección/ More women in management positions/ Un plus grand nombre de femmes aux postes de haut niveau	64.58%	62
Majors possibilitats de promoció per a les dones/ Mayores posibilidades de promoción para las mujeres/ Better promotion opportunities for women/ Meilleures possibilités de promotion pour les femmes	39.58%	38
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista/ Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista/ More rigorous communication practices regarding non-sexist language/ Pratiques de communication non sexistes plus rigoureuses	18.75%	18
Informació clara en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe/ Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo/ Clear information regarding sexual harassment or sexism / Information claire sur l'harcèlement sexuel ou le sexisme	42.71%	41
Accions de prevenció de salut laboral en el lloc de treball/ Acciones de prevención de salud laboral en el puesto de trabajo/ Workplace health and safety practices/ Pratiques de sécurité et de santé au lieu de travail	25.00%	24
Processos de comunicació més fluïts/ Procesos de comunicación más fluidos/ More fluid communication practices/ Pratiques de communication plus fluides	32.29%	31
Altres/ Otros/ Others/ Autres:.....	2.08%	2
<b>Total de encuestados: 96</b>		

Les persones que han contestat l'enquesta han proposat com a mesures per gaudir d'una institució més equitativa i igualitaria: tenir una major representació de dones en llocs de direcció i responsabilitat, igualtat retributiva, programes de selecció de personal amb perspectiva de gènere i campanyes de concienciació i formació en temes d'igualtat de gènere.

## 6. PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció té com a objectiu dirigir a la institució cap a la igualtat d'oportunitats de les dones i homes que hi treballen i conviuen.

El Pla d'acció s'ha de considerar com una estratègia més de l'organització. La implicació sincera per part de la Direcció dona peu a un pla d'acció més sòlid i serveix d'element motivador per a tota l'organització.

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, IMIM pretén conèixer amb profunditat quina és la situació real interna en termes d'Igualtat d'Oportunitats de Gènere i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que IMIM espera aconseguir amb l'aplicació del Pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats de dones i homes eliminant qualsevol mena de discriminació, millorant el clima laboral i augmentant la motivació i el compromís de la plantilla. Per aconseguir-ho, es proposa dur a terme aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions apropiades perquè la igualtat sigui real i efectiva.

Els objectius específics de les accions són:

- Comptar amb un diagnòstic de l'àmbit del gènere que proporcioni informació sobre la situació objectiva de la companyia.
- Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació d'igualtat d'oportunitats en les àrees d'intervenció.
- Garantir un entorn lliure de sexisme i de tota mena de discriminació.
- Sensibilitzar les persones que formen part de la plantilla.
- Introduir el principi d'Igualtat d'Oportunitats com una màxima de qualitat en la gestió, dins de la responsabilitat social corporativa de l'empresa.
- Establir canals d'informació permanents sobre la integració de la igualtat d'oportunitats a l'organització.
- Garantir, per part de l'empresa que tant la comunicació interna com la comunicació corporativa i la publicitat utilitzen un llenguatge no discriminatori.

- Fomentar per part de l'empresa, la difusió i la participació i la implicació de la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats.

El pla d'acció que es presenta a continuació, s'ha definit a partir de l'anàlisi dels 10 àmbits exposats en aquest document i que configuren la diagnosi sobre l'estat de la institució en matèria d'igualtat. El pla d'acció de la Fundació IMIM per al període 2022-2025 està format per un total de 13 accions que es resumeixen en una taula.

Paral·lelament, s'ha elaborat una fitxa per descriure amb detall cada acció (calendari d'execució, justificació, objectius, recursos, etc.) de manera que totes les accions quedin classificades i estiguin definides en un format comú i homogeni.

L'objectiu últim i general del pla d'acció és aconseguir la igualtat real de dones i homes a la institució. És evident que no hi ha cap acció capaç d'aconseguir aquest objectiu per si sola i és per això que cal posar objectius específics que puguin ser assolits a mitjà i curt termini i que condueixin a l'organització als objectius generals. A més, aconseguir objectius específics i 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 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. És important prioritzar l'acció destinada a donar visibilitat i difusió al present Pla d'igualtat de gènere entre el personal i els agents que es relacionen amb l'organització, ja que s'espera que el pla ajudi a sensibilitzar al personal i a totes les empreses col·laboradores sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats.

A l'article 8 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, no només apareix el contingut mínim dels plans, sinó tota la informació que s'ha de recopilar sobre les accions de millora proposades:

- Descripció, termini d'execució i priorització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla d'igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

Es presenta a continuació un resum de les accions amb el calendari d'actuació. Tot seguit les fitxes amb les accions i tota la informació al respecte.

## 6.1 ACCIONS A DESENVOLUPAR EN IGUALTAT DE GÈNERE. PLA D'ACCIÓ 2022-2025

Nº Acció	Descripció de l'Acció	Data
1	Incorporar el valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure a la normativa interna, pla estratègic, programes, projectes, protocols, reglaments, manuals.	Gener 2023- Desembre 2025
2	Dur a terme accions de difusió del Pla d'Igualtat.	Gener 2023- Desembre 2025
3	Participar en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.	Gener 2023- Desembre 2025
4	Revisar i garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu en la web, intranet, documents, correu electrònic, convocatòries i altres vies de comunicació oficials internes i externes.	2023
5	Actualitzar la Guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió a tot el personal.	2023
6	Incrementar l'accés de joves investigadores a llocs de treball amb poder de decisió a través d'un programa de mentoria.	2024
7	Definir un pla de carrera investigadora i un pla de carrera professional per a la resta del personal	Gener 2023- Desembre 2025
8	Dur a terme una anàlisi de les candidatures presentades a les convocatòries competitives postdoctorals tipus Miguel Servet, Ramon i Cajal, etc. i fer-ne un seguiment.	Gener 2023- Desembre 2025
9	Realitzar un control/anàlisi de la bretxa salarial amb valors normalitzats a plantilla equivalent.	2023
10	Aplicar la política de transparència publicant les categories professionals amb la valoració dels llocs de treball i les taules salarials.	2023
11	Crear una convocatòria interna d'ajuts per a dones investigadores.	2024
12	Fer difusió del Protocol per a la prevenció i intervenció davant l'assetjament en l'àmbit laboral.	Gener 2023- Desembre 2025
13	Incorporar noves mesures que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	2023
14	Dur a terme una avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.	2025

<b>ACCIÓ 1</b>			
<b>Àmbit d'actuació: Cultura i gestió organitzativa</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>		<b>Finalització</b>
		<b>Gener 2023</b>	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
La incorporació del valor de la igualtat de gènere com a estratègia de l'empresa és imprescindible per poder assolir la igualtat real entre dones i homes a IMIM.			
<b>Objectius</b>			
Integrar la igualtat en la cultura organitzativa de l'empresa: incloure en els seus programes, projectes, etc. tenint-la en compte en totes les decisions que es prenguin.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Incorporar el valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure a la normativa interna, pla estratègic, programes, projectes, protocols, reglaments, manuals.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Tot el personal.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Qualitatius i Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Incorporació del compromís de la institució amb la igualtat en els diferents documents corporatius.</li> <li>○ Difusió al personal del compromís de la institució amb la igualtat.</li> <li>○ Difusió a les institucions col·laboradores externes del compromís de la institució amb la igualtat.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Departament de Comunicació i Comissió d'Igualtat.			

<b>ACCIÓ 2</b>			
<b>Àmbit d'actuació: Cultura i gestió organitzativa</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>		<b>Finalització</b>
		<b>Gener 2023</b>	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Donar a conèixer el Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral de la totalitat de la plantilla resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a la institució.			
<b>Objectius</b>			
Donar a conèixer el Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla per sensibilitzar-la i detectar possibles situacions de discriminació existents dins d'aquesta. Integrar de manera permanent la informació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral a tota la plantilla.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Dur a terme accions de difusió del Pla d'Igualtat.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Tot el personal.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.



<b>Mecanismes de difusió</b>	
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	
<b>Quantitatius</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número d'activitats de difusió realitzades.</li> </ul>	
<b>Qualitatius</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Descripció de les activitats realitzades.</li> <li>○ Canals de difusió utilitzats.</li> </ul>	
<b>Personal responsable</b>	
Departament d'Excel·lència, Direcció, Comissió d'Igualtat.	

<b>ACCIÓ 3</b>			
<b>Àmbit d'actuació: RSC i gestió organitzativa</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>		<b>Finalització</b>
	<b>Gener 2023</b>		<b>Desembre 2025</b>
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Implicar a la institució en campanyes, projectes, seminaris i jornades per tal d'ampliar coneixements i teixir xarxes en matèria d'igualtat de gènere. Informar de la feina permanent de la Comissió d'Igualtat i Seguiment en la identificació d'àrees de millora i aplicació de mesures correctores.			
<b>Objectius</b>			
Eliminar qualsevol comportament que pugui generar una discriminació dins de la institució i ampliar coneixements sobre la matèria així com intentar teixir xarxes per tal de compartir el valor de la igualtat de gènere.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Participar en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Tot el personal.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de projectes, campanyes i jornades en les que s'ha participat.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Descripció del projecte, campanya, jornada realitzada.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Departament de Comunicació, Comissió d'Igualtat.			

<b>ACCIÓ 4</b>			
<b>Àmbit d'actuació: Comunicació no sexista</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>		<b>Finalització</b>
	<b>Gener 2023</b>		<b>Desembre 2023</b>
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
La utilització del llenguatge inclusiu és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a l'IMIM.			
<b>Objectius</b>			

Fomentar el coneixement de l'ús del llenguatge no sexista i la seva aplicació en totes les comunicacions institucionals.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Revisar i garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu en la web, intranet, documents, correu electrònic, convocatòries i altres vies de comunicació oficials internes i externes.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Tot el personal.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de mitjans revisats.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Incorporació de la perspectiva de gènere en les comunicacions i s'ha utilitzat un llenguatge no sexista.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Departament de Comunicació, Comissió d'Igualtat.			

<b>ACCIÓ 5</b>			
<b>Àmbit d'actuació: Comunicació no sexista</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	<b>Gener 2023</b>	<b>Desembre 2023</b>	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
La utilització del llenguatge inclusiu és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a l'IMIM.			
<b>Objectius</b>			
Fomentar el coneixement de l'ús del llenguatge no sexista i la seva aplicació en totes les comunicacions institucionals.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Actualitzar la Guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió a tot el personal.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Tot el personal.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Guia de llenguatge no sexista actualitzada.</li> <li>○ Número d'accions de difusió de la Guia realitzades.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ S'ha fet difusió a tota la plantilla.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Departament de Comunicació, Comissió d'Igualtat.			

<b>ACCIÓ 6</b>			
<b>Àmbit d'actuació: Representativitat</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	<b>Gener 2024</b>	<b>Desembre 2024</b>	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Fomentar la incorporació de les dones en llocs de treball amb poder de decisió on estan infrarepresentades, ajudarà a aconseguir la igualtat real entre dones i homes a l'IMIM.			
<b>Objectius</b>			
Fomentar la incorporació del sexe menys representat en els llocs de treball amb poder de decisió per aconseguir una distribució paritària de dones i homes en aquestes posicions .			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Incrementar l'accés de joves investigadores a llocs de treball amb poder de decisió a través d'un programa de mentoria.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Dones joves investigadores.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de persones que es poden beneficiar del programa de mentoria, disgregades per sexe.</li> <li>○ Número de persones que es beneficien del programa de mentoria, disgregades per sexe.</li> <li>○ Número i perfil de persones que realitzen la mentoria.</li> <li>○ Número d'accions de difusió del programa de mentoria realitzades.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Directors/es de Programa, Comissió d'Igualtat.			

<b>ACCIÓ 7</b>			
<b>Àmbit d'actuació: Promoció i desenvolupament professional</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	<b>Gener 2023</b>	<b>Desembre 2025</b>	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Detectar situacions de discriminació en els processos d'accés a la carrera professional resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes tant en perfils investigadors com en la resta de personal.			
<b>Objectius</b>			
Fomentar l'accés a la carrera professional sense cap tipus de discriminació.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Definir un pla de carrera investigadora i un pla de carrera professional per a la resta de la plantilla.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Tot el personal.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			

Indicadors de seguiment i avaluació	
<b>Quantitatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de persones que es poden beneficiar de la carrera professional, disgregades per sexe.</li> <li>○ Número de persones que es beneficien de la carrera professional, disgregades per sexe.</li> <li>○ Nivell de carrera al qual han accedit els treballadors/es, disgregat per sexe.</li> </ul>
<b>Qualitatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estandardització dels processos de carrera professional.</li> <li>○ Aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de carrera professional.</li> </ul>
<b>Personal responsable</b>	
Departament d'Excel·lència, Direcció, Directors de Programa, Comissió d'Igualtat.	

ACCIÓ 8			
Àmbit d'actuació: Promoció i desenvolupament professional			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Gener 2023	Desembre 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Detectar situacions de discriminació en els processos de prioritització per a l'accés a ajuts de recerca competitiu resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes amb perfil investigador.			
Objectius			
Fomentar l'accés a ajuts de recerca competitiu externs sense cap tipus de discriminació.			
Descripció de la mesura			
Dur a terme una anàlisi de les candidatures presentades a les convocatòries competitives postdoctorals tipus Miguel Servet, Ramon i Cajal, etc.) i establir un mecanisme de traçabilitat de les dades recollides.			
Persones destinatàries			
Personal investigador.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
Mecanismes de difusió			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de candidatures, segregades per sexe, presentades a les convocatòries competitives Miguel Servet, Ramon y Cajal, etc.</li> <li>○ Nombre de candidatures finalistes presentades en cada convocatòria, segregades per sexe.</li> </ul>		
<b>Qualitatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estandardització dels criteris de selecció de les candidatures presentades.</li> <li>○ Aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.</li> </ul>		
<b>Personal responsable</b>			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Servei d'Ajuts Competitiu, Comissió d'Igualtat.			

ACCIÓ 9		
Àmbit d'actuació: Retribució i auditoria salarial		
Data d'implantació	Inici	Finalització
	Gener 2023	Desembre 2023
Justificació de la prioritització de la mesura		

Assegurar la no discriminació en les retribucions de dones i homes és imprescindible per aconseguir la igualtat real entre treballadors i treballadores. En cas de detectar-se una bretxa salarial en els termes i criteris del RD 6/2019 superior al 25%, la institució es compromet a activar mesures correctores.

**Objectius**  
 Detectar possibles bretxes salarials entre dones i homes en les diferents categories professionals i justificar aquelles que se situen per sobre del 25%.

**Descripció de la mesura**  
 Realitzar un control/anàlisi de la bretxa salarial amb valors normalitzats a plantilla equivalent.

**Persones destinatàries**  
 Tot el personal.

Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.

**Mecanismes de difusió**  
 Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.

**Indicadors de seguiment i avaluació**  
**Qualitatius**

- Informe de bretxes salarials detectades.
- Justificació de les bretxes superiors al 25%
- Enumeració de les diferents justificacions.

**Personal responsable**  
 Departament d'Excel·lència, Direcció, Servei de RRHH, Comissió d'Igualtat.

**ACCIÓ 10**

Àmbit d'actuació: Retribució i auditoria salarial		
Data d'implantació	Inici	Finalització
	Gener 2023	Desembre 2023

**Justificació de la prioritització de la mesura**  
 Assegurar la no discriminació en les retribucions de dones i homes és imprescindible per aconseguir la igualtat real entre treballadors i treballadores. Donar a conèixer la valoració de llocs de treball (VLT) segons el RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

**Objectius**  
 Aplicar el principi d'igualtat retributiva mitjançant la valoració de llocs de treball, tenint en compte que han de tenir igual valor i una retribució equitativa tal com dicta el RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

**Descripció de la mesura**  
 Aplicar la política de transparència publicant les categories professionals amb la valoració dels llocs de treball i les taules salarials.

**Persones destinatàries**  
 Tot el personal.

Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, internet, sales reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.

**Mecanismes de difusió**  
 Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.

**Indicadors de seguiment i avaluació**  
**Quantitatius**

- Número d'accions de difusió realitzades.

**Personal responsable**  
 Departament d'Excel·lència, Direcció, Servei de RRHH, Comissió d'Igualtat.

<b>ACCIÓ 11</b>			
<b>Àmbit d'actuació: Retribució i auditoria salarial</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	<b>Gener 2024</b>	<b>Desembre 2024</b>	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés de les dones en les posicions de lideratge i reduir la tisorà de gènere que es produeix en l'àmbit de la recerca.			
<b>Objectius</b>			
Incrementar l'accés a posicions de lideratge per part de dones investigadores.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Crear una convocatòria interna d'ajuts per a dones investigadores.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Dones investigadores.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de candidatures presentades.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Convocatòria d'ajuts definida.</li> <li>○ Accions de difusió de la convocatòria.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Servei de RRHH, Comissió d'Igualtat.			

<b>ACCIÓ 12</b>			
<b>Àmbit d'actuació: Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe</b>			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	<b>Gener 2023</b>	<b>Desembre 2025</b>	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i intervenció davant l'assetjament en l'àmbit laboral, resulta imprescindible per aconseguir la igualtat real entre dones i homes.			
<b>Objectius</b>			
Donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i intervenció davant l'assetjament en l'àmbit laboral.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Fer difusió del Protocol per a la prevenció i intervenció davant l'assetjament en l'àmbit laboral.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Tot el personal.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			

Indicadors de seguiment i avaluació	
<b>Quantitatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de persones de nova incorporació, disgregades per sexe, a qui s'ha informat sobre el Protocol.</li> <li>○ Número d'accions de difusió del Protocol a tot el personal.</li> <li>○ Número de consultes rebudes respecte al Protocol.</li> </ul>
<b>Qualitatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mesures de difusió del Protocol realitzades.</li> <li>○ Accés lliure per part dels treballadors i treballadores al Protocol.</li> </ul>
<b>Personal responsable</b>	
Departament d'Excel·lència, Direcció, Servei de Prevenció de Riscos Laborals, Comissió d'Igualtat.	

ACCIÓ 13			
Àmbit d'actuació: Conciliació, temps de treball i corresponsabilitat.			
Data d'implantació	Inici		Finalització
		Gener 2023	
Justificació de la prioritització de la mesura			
L'adequació de les mesures de conciliació a les necessitats de la plantilla resulta imprescindible per arribar a la igualtat real entre dones i homes a l'IMIM.			
Objectius			
Establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de tot el personal.			
Descripció de la mesura			
Incorporar noves mesures que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.			
Persones destinatàries			
Tot el personal.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
Mecanismes de difusió			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nombre de mesures de conciliació implementades.</li> </ul>		
<b>Qualitatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comunicació a la plantilla les mesures implementades.</li> </ul>		
Personal responsable			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Servei de Recursos Humans, Comissió d'Igualtat.			

ACCIÓ 14			
Àmbit d'actuació: Condicions físiques del lloc de treball.			
Data d'implantació	Inici		Finalització
		Gener 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació dels llocs de treball és imprescindible tal com estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026 on s'ha incorporat la perspectiva de gènere com un valor essencial de les polítiques de seguretat i salut en el treball.			
Objectius			

Integrar i tenir en compte la perspectiva de gènere en les actuacions que es duiguin a terme a nivell de condicions físiques dels llocs de treball.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Dur a terme una avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Tot el personal.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, internet, sales de reunions, projectors, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Cost de material d'oficina, despeses d'impressió de material i despeses de personal implicat en l'acció.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, intranet, pàgina web, correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Avaluació de riscos psicosocials realitzada.</li> <li>○ Pla d'acció definit.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament d'Excel·lència, Direcció, Servei de Prevenció de Riscos Laborals, Comissió d'Igualtat.			

## 7. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA

Seguint amb el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, a l'article 9 s'assenyala la importància del seguiment, l'avaluació i la revisió del pla. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin contemplar de manera específica, el Pla d'Igualtat ha de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan sigui palesa la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Quan calgui, per circumstàncies degudament motivades, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau que sigui necessari. A més, les mesures del pla es podran revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar, o fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius.



L'avaluació, per tant, respon a tres qüestions bàsiques:



Així, per a les accions de seguiment, avaluació i revisió s'haurà de constituir una Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla que podrà ser la mateixa Comissió Negociadora, amb una composició equilibrada entre la part de la representació legal dels treballadors/es i la part de l'empresa, i preferiblement també equilibrada en gènere. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat cal fer-lo de forma periòdica, de conformitat amb allò que s'estipuli al calendari d'actuacions. Tanmateix, es realitzarà si més no una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la Comissió de Vigilància i Seguiment. Composició:

Comissió de Vigilància i Seguiment		
REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS/ES		
Nom i cognoms	DNI	Càrrec
Alfons González Pauner	38096047C	Suport/Auxiliar de Recerca
Marta Riera Oliva	33942680Q	Investigadora
Immaculada Figuera Figuera	43718223F	Tècnic de Recerca
REPRESENTACIÓ DE L'EMPRESA		
Nom i cognoms	DNI	Càrrec
Vanesa Nogales Trallero	45746450W	Directora adjunta
Maria Merino Tapia	46940199M	Directora de RRHH
Montserrat Fitó Colomer	39180926N	Investigadora

I Laia Rabal de Andrés de la unitat de Talent i Formació que actua com a assessora i secretària tècnica de la Comissió.

## Persones i òrgans que intervenen

Les persones o òrgans que intervenen en l'avaluació són els/les següents:



- La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'empresa i d'assignar-hi els recursos necessaris.
- La Comissió de Vigilància i Seguiment. Aquesta comissió rebrà i analitzarà la informació relativa a la implementació d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relacionada amb l'execució del pla al llarg de tota la seva vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de formar part de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, rebrà informació sobre el contingut d'aquest pla i sobre la consecució dels seus objectius.
- La plantilla, que pot participar en l'emplenament dels qüestionaris que donaran suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

## Objectius del seguiment i fitxa d'avaluació

El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari sinó que forma part del disseny inicial i cal fer-lo en paral·lel a l'execució. Serveix per controlar i verificar que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla, i alhora, permet detectar desajustos i poder prendre mesures correctores, així com establir:

- El disseny d'un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla, a més dels seus objectius i indicadors.
- La designació específica de les persones responsables de la implantació i el seguiment del pla.
- La descripció de les atribucions de la Comissió de Vigilància i Seguiment.
- La previsió dels sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures previstes al pla.

Per a l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, inclosa tot seguit, que facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa respecte a l'execució de cadascuna de les mesures.



Aquesta fitxa serà emplenada per la persona o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada, posteriorment, a la Comissió de Vigilància i Seguiment. El document, finalment, diferenciarà quatre indicadors clau:

### Seguiment de les accions de millora

Fitxa de seguiment de les accions de millora		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
<b>Indicadors de seguiment</b>		
Indicadors qualitatius	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors quantitius		
<b>Indicadors de resultat</b>		
Grau d'execució	Pendent o En execució ( )	Finalitzada ( )
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment.	Manca de recursos humans ( ) Manca de recursos materials ( ) Manca de temps ( ) Manca de participació ( ) Descoordinació amb altres departaments ( ) Desconeixement del desenvolupament ( ) Altres motius (especificar):	
<b>Indicadors de procés</b>		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
<b>Indicadors d'impacte</b>		
Reducció de desigualtats		
Millores produïdes		
Propostes de futur		
Número de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte del Pla d'Igualtat mitjançant diferents eines, com ara:

- Reunions amb totes les persones que han participat al pla.
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius esmentats.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat a una reunió de la Comissió de Vigilància i Seguiment.

## Model de qüestionari de seguiment:

### Model de qüestionari per al seguiment

- Les dades recollides són clares? Són coherents o es contradiuen? En quin sentit? Falten dades?
- Les mesures i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?
- S'han assolit els objectius perseguits per a cadascuna de les accions? Hi ha endarreriments importants? Valoreu els desajustos en general.
- Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?
- S'han generat necessitats noves durant la implementació? S'hi pot donar resposta? S'han pres mesures correctores o s'han incorporat noves mesures per donar-hi resposta?
- S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?
- Els recursos han estat suficients? El pressupost ha proporcionat la cobertura esperada? L'heu modificat?
- El calendari s'ha complert?
- S'han introduït canvis o ajustaments en el desenvolupament del pla? Quins?
- En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'empresa? A quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?
- En la dimensió externa: S'han produït canvis en la imatge de l'empresa? En la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?

Finalment, les conclusions seran elevades a un informe de seguiment i la Comissió de Vigilància i Seguiment en serà la responsable de la realització i custòdia. En cas de ser l'avaluació final del Pla d'Igualtat, el document serà més extens, i contindrà les conclusions derivades del pla finalitzat.

## Informe de seguiment

Informe de seguiment del Pla d'Igualtat		
<b>Dades generals:</b> Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
<b>Data d'implantació del Pla d'Igualtat</b>	Inici	Finalització
Resum de dades relatives al grau d'execució, compliment de la planificació, consecució d'objectius (adjuntar fitxes de seguiment).		
<b>Informació sobre el procés d'implantació: Adequació de recursos, barreres i solucions preses</b>		
<b>Informació sobre impacte: Objectius assolits, canvis en la gestió i correcció de desigualtats</b>		
<b>Conclusió i propostes</b>		

### Informe per l'avaluació final

Informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat		
<b>Dades generals:</b> Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
<b>Data d'implantació del Plad'Igualtat</b>	Inici	Finalització
<b>Informació de resultats per cadascuna de les àrees d'actuació</b>		

<p>Àrea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>
<p>Àrea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>
<p>Àrea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>
<p>Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.</p>
<p>Resum de dades relatives al grau d'execució, el compliment de planificació, la consecució d'objectius.</p>
<p>Conclusions obtingudes de l'explotació de dades i informació dels qüestionaris emplenats per la comissió de seguiment, la direcció i la plantilla.</p>
<p>Valoració general del període de referència [esmentant els resultats més destacats de l'execució del pla fins al moment i explicant els motius pels quals no s'han realitzat, si escau, les mesures previstes].</p>
<p><b>Informació sobre el procés d'implantació</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nivell de desenvolupament de les accions.</li> <li>● Grau d'implicació de la plantilla al procés.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● El pressupost previst ha estat _____</li> <li>● El compliment del calendari previst ha estat _____</li> </ul>
<p>Adequació dels recursos assignats.</p>
<p>Dificultats, obstacles o resistències trobades a l'execució.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Solucions preses</b></p>
<p><b>Informació sobre l'impacte</b></p>

- S'han produït canvis a la cultura de l'empresa?
- S'han reduït els desequilibris de la presència de les dones?
- S'han reduït els desequilibris de la presència dels homes?
- Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de l'equip directiu?
- Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla?
- S'han detectat canvis amb relació a la imatge externa de l'empresa?

#### Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades, tant d'aplicació immediata com de futur, quan es produeixi l'actualització del Pla d'Igualtat.

## 8. ACORD DE SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

Aquest acord s'adopta als efectes de trobar una manera extrajudicial i/o amistosa de solució de conflictes.

### 1. Objecte

1. Aquest Acord té per objecte el manteniment i el desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, la interpretació i l'aplicació del Pla d'Igualtat.
2. S'exclouen del present Acord totes les matèries que no siguin pròpies del Pla d'Igualtat.
3. Les parts signants estimen que la mediació i l'arbitratge, en el seu cas, que preveu aquest Acord són suficients per considerar complert el deure d'establir procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació, la interpretació i l'aplicació del Pla d'Igualtat.

Especialment declaren que el procediment d'arbitratge requerirà la submissió voluntària de cada part, llevat del que especifica aquest acord.

### 2. Àmbit de l'Acord

1. Aquest Acord és aplicable durant la vigència del Pla d'Igualtat.
2. Aquest Acord tindrà vigència des de la data de la signatura, així com durant tota la seva vigència.
3. Són susceptibles de sotmetre's als procediments previstos en aquest Acord qualsevol conflicte que sorgeixi al si de la negociació del Pla d'Igualtat, així com durant el seguiment i la vigència d'aquest.
4. Aquest Acord no inclou la solució de conflictes en àmbits diferents dels que recull el Pla d'Igualtat, que es poden sotmetre als procediments previstos per altres acords subscrits, o que es puguin subscriure.



### **3. Procediments**

1. Els procediments que estableix aquest Acord són:

a) La mediació, que és obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen i sempre que la demani una de les parts del conflicte o actuació, llevat dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

b) L'arbitratge, que només serà possible quan les dues parts, de mutu acord, ho sol·licitin per escrit.

2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es podrà instar l'àrbitre a desenvolupar en la seva actuació funcions de mediació.

### **4. Principis rectors dels procediments**

Els procediments que preveu aquest Acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i s'ha de respectar, en tot cas, el codi ètic de la Institució, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'han d'ajustar a les formalitats i els terminis que preveu aquest Acord i les disposicions generals d'interpretació que adopti la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sempre procurant la màxima efectivitat i agilitat en el seu desenvolupament.

### **5. Intervenció prèvia de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**

1. En els conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla d'Igualtat, és preceptiva la intervenció prèvia de la comissió negociadora d'aquest, sense la qual no es pot donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la comissió negociadora, a què fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

### **6. Procediment de mediació**

1. La mediació té per objecte resoldre les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho elegeix expressament les parts, per un òrgan col·legiat ad hoc de dues persones que podrà elevar-se a tres per acord entre les parts.

3. Les parts del procediment de mediació han de fer constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i han d'assenyalar la qüestió o qüestions sobre les quals ha de versar el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablerta, llevat de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si escau, s'assoleixi.

5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliat o reduïts per mutu acord de les parts.

6. Dins l'àmbit del present Acord el procediment de mediació és obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.

7. El procediment de mediació desenvolupat d'acord amb aquest Acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes a què fa referència.

8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat d'acudir al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

#### **7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació.**

1. Per a les mediacions que preveu aquest acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

2. Estan legitimats per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions –banc social i banc institucional – que formin part o hagin format part de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

#### **8. Sol·licitud de la mediació**

1. La promoció de la mediació s'inicia amb la presentació d'un escrit adreçat als Serveis Legals de l'IMIM.

2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:

a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:

- La part sol·licitant i, si escau, de qui exerceixi la seva representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.
- Els subjectes davant dels quals s'adreça la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.
- Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què resulti procedent, caldrà incloure també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

- b) L'objecte de la sol·licitud amb especificació dels fets i raons que fonamenten la pretensió.
- c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial de la mateixa.
- d) L'acreditació de la intervenció de forma paritària en la mesura que sigui possible o d'haver-s'hi adreçat sense efecte, i el dictamen emès si escau.

### **9. Procediment d'arbitratge**

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar una tercera persona i acceptar per endavant la solució que aquest dicti sobre el conflicte o la qüestió suscitada.

Requerirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral que tindrà caràcter de compliment obligat.

2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament o durant el transcurs. Això no obstant, això, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, prèviament a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.

3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o tancament patronal.

### **10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge**

Estan legitimats per instar el procediment arbitral, de mutu acord, d'acord amb el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

### **11. Sol·licitud de l'arbitratge**

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant el Tribunal Arbitral de Barcelona (TAB) i omplir el formulari corresponent subscrit pels subjectes legitimats que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

a) La identificació de la Institució i dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, la data i la signatura.

En els supòsits en què resulti procedent, haurà d'incorporar també la identificació de les restants organitzacions representatives en aquest àmbit, inclosa l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.

b) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si aquest és en dret o en equitat, la seva gènesi, desenvolupament i pretensió, les raons que la fonamentin. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude en base a la posició final que puguin presentar-les en una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.




d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

A 14 de novembre de 2022


Signants:



PER LA PART SOCIAL

Firma

Immaculada Figuera Figuera	
Alfons González Pauner	
Marta Riera Oliva	

PER L'EMPRESA

Montserrat Fitó Colomer	
-------------------------	--

Maria Merino Tapia	
Vanesa Nogales Trallero	

Laia Rabal de Andrés

