

PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'ICIQ

2019-2023



INDEX

1.- PRESENTACIÓ DEL SEGON PLA D'IGUALTAT I JUSTIFICACIÓ	2
2.- MARC LEGAL EN MATERIA D'IGUALTAT	2
3.- METODOLOGIA.....	6
4.- FASES.....	6
5.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	7
6.- OBJECTIUS DEL PLA.....	22
7.- ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT	25
8.- SISTEMA D'AVAUACIÓ	43
9.- RECURSOS	44

PLA D'IGUALTAT

1.- PRESENTACIÓ DEL SEGON PLA D'IGUALTAT I JUSTIFICACIÓ

Presentem el segon Pla d'Igualtat de l'Institut Català d'Investigació Química, per als anys 2019-2023 amb l'objectiu de, per una banda, seguir detectant i suprimint qualsevol possible desigualtat entre homes i dones en el context laboral i en l'àmbit de les relacions laborals (RRL) com marca la nostra identitat corporativa i, per l'altra banda, donar compliment a la legislació vigent en matèria d'igualtat.

Des de la Comissió d'Igualtat i amb el suport de la Direcció de l'ICIQ, volem donar a conèixer el treball que realitzem per a aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones i contribuir, mitjançant el nostre compromís, a avançar cap a la igualtat d'oportunitats.

La implementació de polítiques d'igualtat d'oportunitats en la nostra estructura organitzativa és un procés continu que ha de contribuir a pal·liar les possibles situacions de discriminació directes o indirectes que s'estiguin produint en l'entorn laboral. La mencionada implementació no requereix de grans recursos, però sí d'un ferm i sincer compromís, així com d'un seguiment proper per part de les persones responsables.

Per a tot això, partim d'un diagnòstic que ens ha de permetre conèixer la situació en la que ens trobem al juny de 2019 en relació a la igualtat d'oportunitats, per a poder elaborar un pla de treball adequat i adaptat a les nostres necessitats concretes actuals.

La finalitat última d'aquest segon Pla és la de recollir les accions ja iniciades d'una forma no organitzada en el passat, i oferir mesures de progrés en les àrees de millora, dotant així de coherència a tot el procés de construcció d'una Fundació sensibilitzada amb la igualtat des de tots els punts de vista possible.

2.- MARC LEGAL EN MATERIA D'IGUALTAT

Normativa Internacional

L'any 1948, amb la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides, s'estableix per primer cop en la història la igualtat entre sexes com un dret fonamental, en el seu article primer "Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets".

Ja al 1919 l'OIT (Organització Internacional del Treball) proclamava "Tots els éssers humans amb independència de la seva raça, creença o sexe tenen dret a gaudir del seu progrés material i el seu desenvolupament espiritual dins de la llibertat i la dignitat ...".

En el Conveni núm. 100 OIT de 1951 es recull la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la femenina per a un treball de el mateix valor.

També en el Conveni núm. 111 OIT de 1958 es fa referència a la discriminació en matèria de treball i ocupació.

El 19 de setembre de 1966 es va aprovar el Pacte internacional de drets civils i polítics.

L'ONU, l'any 1979, va realitzar una Convenció per a l'eliminació de tota forma de discriminació, definint l'expressió "discriminació contra la dona" com "tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscar o anul·lar el reconeixement o exercici per a la dona ...".

Dins de la Unió Europea, el Tractat d'Amsterdam ratificat per la Llei Orgànica 9/98 de 16 de desembre, estableix que la Unió Europea tindrà com a missió "promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, introduint aquest principi en totes les polítiques i tots els programes".

Legislació espanyola

A Espanya, des de l'any 1978 amb la instauració de la democràcia i l'aprovació de la Constitució s'intenta adaptar l'ordenament jurídic a la no discriminació per raó de sexe. Així, aquest principi queda recollit en diferents articles de la Constitució de la següent manera:

Art. 1.1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

Art. 9.2. Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Art. 14. Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'Estatut dels treballadors també ho fa constar en els següents articles:

Art. 4.2.c. "... els treballadors tenen dret a no ser discriminats per al treball, o un cop treballant, per raons de sexe, estat civil ...".

Art. 16.2. "... les agències de col·locació hauran de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a la feina, i no poden establir cap discriminació basada en motius de raça, sexe, estat civil ...".

Art. 17.1. Principi de no discriminació en les relacions laborals.

Art. 24.2. Igualtat de tracte en els criteris d'ascens.

Art. 28. Igualtat de remuneració per raó de sexe.

També el Codi penal en el seu articulat fa referència a la discriminació (articles 22.4, 314, 510, 511 i 512), establint penes i multes.

Legislació catalana

A l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 1979 ja es reconeixia la igualtat entre homes i dones com un dret fonamental i s'atorgava a el govern de la Generalitat de Catalunya les competències exclusives en matèria de promoció de la dona.

El 18 de juny de 1986, el Parlament de Catalunya, va aprovar la Resolució 81/II sobre la promoció de la dona i, pel Decret 25/1987, de 29 de gener, es va crear la Comissió interdepartamental amb l'objectiu de promoure la igualtat de drets i la no discriminació entre homes i dones, així com promoure equitativament la participació de les dones en la vida social, cultural, econòmica i política.

L'any 1989, per la Llei 11/1989, de 10 de juliol, es va crear un organisme executiu: l'Institut Català de la Dona, té com a objectius fomentar, en col·laboració amb els altres departaments, la prestació de serveis específics a favor de les dones, fomentar i coordinar la prestació dels mateixos, etc.

L'any 2015, la Generalitat aprova la Llei 17/2015, de l'21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, publicada al DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Legislació pròpia en matèria d'igualtat

L'any 1983 es va crear, mitjançant la Llei 16/1983, de 24 d'octubre, l'Institut de la Dona per promoure actuacions per afavorir la igualtat d'oportunitats per a la dona.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, l'objecte queda definit en el seu article primer.

1. "Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per, en el desenvolupament dels articles 9.2. i 14 de la Constitució, arribin a una societat més democràtica, més justa i més solidària".

2. "A aquests efectes, la llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar o corregir en els sectors públic i privat tota forma de discriminació per raó de sexe".

Finalment, aquest 2019 ha entrat en vigor el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació. Aquesta normativa realitza modificacions tant en la Llei d'Igualtat com en l'estatut dels treballadors.

- En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a les que es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
- Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà al menys les següents matèries:
 - o Procés de selecció i contractació.
 - o Classificació professional.
 - o Formació.
 - o Promoció professional.
 - o Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
 - o Exercici co-responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 - o infrarepresentació femenina.
 - o Retribucions.
 - o Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora de el Pla d'Igualtat, per la qual cosa, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix
- Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció general de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes .
- Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en l'esmentat registre.
- Per reglament es desenvoluparà el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

3.- METODOLOGIA

En la metodologia utilitzada per a l'elaboració del Segon Pla d'Igualtat de l'ICIQ, s'ha constituït una comissió d'igualtat, que serà responsable d'aquest pla en totes les seves etapes. La comissió d'igualtat està coordinada per l'agent d'igualtat d'ICIQ, que és la responsable de la unitat de RRHH.

La comissió d'igualtat està composta per 10 membres de ICIQ, i 5 d'ells són representants dels treballadors. Aquesta comissió representa les diferents àrees i llocs de treball de ICIQ (Responsables de grup d'investigació, investigadors i investigadores postdoctorals, estudiants de doctorat i personal tècnic de l'àrea de gestió i de suport a la investigació).

El diagnòstic ha tingut diferents parts. D'una banda, s'ha realitzat una enquesta a el personal, que ens ha facilitat dades qualitatives molt rellevants. D'altra banda, l'anàlisi desagregada per sexe de l'estructura de la plantilla, ens ha ajudat a tenir una imatge clara de la situació de l'ICIQ i a obtenir dades quantitatives exhaustives. Finalment, hem realitzat una anàlisi qualitativa de tota la informació, partint sempre de l'avaluació del primer pla d'igualtat, que va finalitzar en 2018.

Les dades qualitatives corresponen a l'extracció d'informació de el departament de RRHH i Prevenció, com ara l'edat, gènere, retribucions, categories, nacionalitat de la plantilla, i de processos com la selecció, la formació, l'absentisme o la formació, entre d'altres.

L'anàlisi de tota aquesta informació ens ha proporcionat un exhaustiu coneixement de la situació de l'ICIQ respecte a l'equitat de gènere.

4.- FASES

1. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ	Decisió de realitzar el segon pla Definició de l'equip de treball
2.COMISSIÓ D'IGUALTAT	Creació de l'equip de treball
3. DIAGNÒSTIC	Planificació Recollida d'informació Anàlisi i presentació de propostes
4. PROGRAMACIÓ	Elaboració del Pla d'Igualtat Planificació del Pla (Objectius, accions, persones destinatàries, calendari, recursos necessaris, indicadors i tècniques d'avaluació, seguiment...)

5. IMPLANTACIÓ		Execució de les accions previstes Comunicació Seguiment i control
6. AVALUACIÓ		Anàlisi dels resultats obtinguts Recomanacions de millora
MESURES TRANSVER SALS	7. COMUNICACIÓ	Comunicación, informació i sensibilització a totes les persones de l'empresa sobre el compromís de l'organització amb la igualtat i les accions projectades i realitzades Comunicación, informació i imatge externa, projectant el compromís adquirit amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
	8. FORMACIÓ	Garantir una formació específica sobre igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere
	9. SEGUIMENT	Seguiment de les accions durant tot el desenvolupament del Pla

5.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

Resum dels resultats del diagnòstic de situació:

5.1. - CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

1 Quins són els objectius empresarials?
L'ICIQ va definir un pla estratègic per al 2017-2021, per tant, actualment te definits els objectius a nivell estratègic-corporatiu.
2 Quina és la filosofia d'empresa? (Valors i creences)
L'ICIQ va definir en el seu pla estratègic els valors a nivell corporatiu que són l'excel·lència, el compromís, la integritat ètica i l'obertura al canvi. Els compromisos de ICIQ són: Augmentar l'excel·lència científica; Transformar a ICIQ en una plataforma de talent i Completar i consolidar un model d'innovació i transferència de tecnologia.

Aquests compromisos es compliran sempre respectant els principis de la innovació i recerca responsable.
3 Quins processos de qualitat es desenvolupen?
No se segueix cap procés de qualitat a nivell de centre ICIQ. La Unitat Crysforma segueix la ISO 9001: 2015. Totes les unitats de l'Àrea de Suport a la Recerca i Àrea de Gestió que interactuen amb Crysforma han elaborat procediments d'acord amb la normativa ISO 9001: 2015. L'ICIQ va aconseguir el 2017 el HR Excellence Logo i se segueixen els principis marcats per la Unió Europea en aquest àmbit (HRS4R).
4 Treball previ de l'ICIQ en la igualtat de gènere
CIQ va crear el seu primer pla d'igualtat en 2015. Al setembre de 2015 es va signar un compromís de la direcció en matèria d'igualtat, ratificat pel Social Involvement Committee (SIC). De les 17 accions d'aquest primer pla d'igualtat, 7 es van completar de forma satisfactòria, 5 no es van realitzar i 5 es van realitzar parcialment. Els èxits destacables d'aquest primer pla han estat: <ul style="list-style-type: none"> - Calendari laboral més flexible - Aprovació d'un pla formatiu i la seva difusió - Creació d'un procediment objectiu intern de selecció - Creació d'un protocol contra l'assetjament sexual i sexista, que posteriorment es va ampliar a assetjament psicològic i discriminatori - Creació d'una bústia de queixes i suggeriments Aquest primer pla d'igualtat no es va difondre correctament. L'ICIQ no ha rebut cap certificació o premi relacionat amb les polítiques d'igualtat, tot i que s'ha obtingut el reconeixement de l'HR logotip de la Unió Europea, per l'aplicació de polítiques de RRHH amb el personal investigador, entre les qual s'inclou la igualtat de gènere. L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, tot i que pel tipus d'activitat que desenvolupa l'institut, no és un perfil de personal amb el qual es treballi habitualment.
5 Dades desagregades por sexe
El principi d'igualtat i de no discriminació regeix les polítiques de desenvolupament de personal de l'organització. Les dades dels processos de RRHH estan desagregades por sexe.
6 Estructura per a treballar la igualtat d'oportunitats
L'ICIQ compta amb la comissió d'igualtat de gènere, formada per 10 persones de l'organització (5 d'elles són representants dels treballadors i treballadores). La comissió va rebre una formació inicial en sensibilització en igualtat de gènere. La comissió està coordinada per l'agent d'igualtat (la cap de RRHH) que disposa de formació específica en l'àmbit de la igualtat (postgrau en auditories de plans d'igualtat, màster oficial en polítiques d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit públic i privat, entre d'altres) i més de 14 anys d'experiència implementant plans d'igualtat. La comissió d'igualtat és paritària (60% dones i 40% homes)
7 Percepció, creences i mentalitat de les persones treballadores
L'enquesta realitzada al personal tenia com a objectiu captar les percepcions, creences i mentalitat del personal en relació a la igualtat de gènere. Va respondre

l'enquesta un 51.30% de la plantilla. En global van respondre més dones (62.40%) que homes (36.57%). L'àrea d'investigació va participar en un 63.29%; l'àrea de gestió en un 25.32% i l'àrea de suport a la investigació en un 11,39%. El 55,70% del personal de ICIQ pensa que l'organització té en compte la igualtat d'oportunitats, enfront del 20,89% que pensa que no es té en compte la igualtat, sense dubte aquest és un aspecte a millorar. Les dones tenen una percepció més positiva que els homes, especialment les de l'àrea d'investigació. El 67,08% de personal no coneix l'existència d'un protocol d'assetjament, d'aquí que s'hagin planificat accions per rectificar-ho. El 82,27% de personal no s'ha sentit discriminat per raó de gènere, però preocupa el 12,66% que, si s'ha sentit així, que majoritàriament són dones. El 62% de personal si veu necessari un segon pla d'igualtat, si bé la majoria no coneixia l'existència del primer pla.

5.2. - SELECCIÓ

1 Quins factors determinen que l'empresa iniciï un procés de selecció i contractació?
La principal necessitat de personal de ICIQ és la de personal per executar nous projectes de recerca. Addicionalment es poden cobrir llocs que queden vacants en unitats de la institució i/o contractar personal per assistir a unitats per la càrrega de treball, creació i ampliació de noves unitats, etc.
2 Quins sistemes de reclutament de candidatures utilitza l'empresa?
El sistema de reclutament de ICIQ és principalment la seva plana web, que en el seu apartat Jobs & Grants permet que les persones interessades apliquin a las vacants disponibles.
3 Qui i com se sol·licita la incorporació de nou personal o la creació d'una nova posició?
Per a les posicions de l'àrea de suport a la investigació i de l'àrea de gestió, la persona responsable de cada unitat sol·licita la nova incorporació a director administratiu, que avalua la necessitat d'aquesta incorporació. Per a les posicions de l'àrea d'investigació, és l'investigador o investigadora principal qui proposa la incorporació de nou personal d'acord a l'execució dels projectes competitiu i de la disponibilitat pressupostària. El director administratiu és qui finalment s'aprova la publicació de les ofertes. Hi ha un procediment objectiu de selecció de personal que defineix les etapes i metodologia de les diferents fases del procés de selecció.
4 Qui i com es defineixen els perfils requerits per a cada posició?
Per a les posicions de l'àrea de suport a la investigació i de l'àrea de gestió, la persona responsable directa de la nova incorporació, d'acord amb el director administratiu i amb el suport de la unitat de RRHH, defineix el perfil requerit. Per a les posicions de l'àrea d'investigació és l'investigador o investigadora principal qui defineix el perfil requerit. Hi ha un procediment de selecció i documents normalitzats per a la sol·licitud de personal (Personal Requisition form), l'oferta de treball i la carta d'oferta de la posició a la persona seleccionada. En tot cas, les ofertes es descriuen amb un llenguatge inclusiu.

5 Es realitzen publicacions internes de las vacants disponibles a l'empresa?					
Les ofertes de feina es publiquen a la plana web de ICIQ i estan disponibles tant per al personal intern como per a persones externes a l'organització.					
6 Quins mètodes s'utilitzen per a seleccionar al personal?					
<p>Depenent de la posició a seleccionar les proves poden ser diferents. A l'àrea científica se sol demanar una presentació científica. També es poden passar test d'estil relacional o dinàmiques grupals.</p> <p>L'entrevista és una de les tècniques més comunes, a la fase final del procés.</p>					
7 Quines persones intervenen en cada fase del procés?					
<p>Per a posicions de l'àrea d'investigació, intervé el responsable del grup de recerca i la unitat de RRHH està disponible per a col·laborar quan se la requereixi.</p> <p>Per posicions de l'àrea de gestió i de l'àrea de suport a la investigació, intervenen el responsable de la unitat on s'incorporarà la persona candidata i, en una segona fase, el director administratiu. RRHH sol estar donant suport tot el procés.</p>					
8 Qui te la última decisió sobre la incorporació?					
<p>Per a l'àrea d'investigació, el responsable del grup de recerca amb l'acord a nivell econòmic de el director administratiu.</p> <p>Per a l'àrea de gestió, la persona responsable de la unitat d'acord amb el director administratiu.</p> <p>Per a l'àrea de suport a la investigació la responsable de l'Àrea amb l'acord a nivell econòmic de el director administratiu.</p>					
9 ¿Observa barreres internes, externes o sectorials per a la incorporació de dones a la companyia?					
<p>En ICIQ no s'observen barreres internes per a la incorporació de dones. De fet, es fan esforços per incorporar a dones en posicions en les que estan infrarepresentades, com en el cas d'investigadors principals.</p> <p>A nivell extern, s'observa que en els primers estadis de la carrera investigadora (investigadors/es predoctorals) existeix paritat a nivell sectorial. No obstant això, a mesura que s'avança en el desenvolupament de la carrera investigadora, en les categories d'investigador post-doctoral i, sobretot, investigadors principals, es fa més complicat trobar candidates que cobreixin aquestes vacants. Aquest és un problema que es dona en la ciència a nivell mundial, independentment de la disciplina i de país en què ens trobem.</p> <p>En tot cas, la intenció és contractar el sexe menys representat en la categoria, encara que depenent del perfil i del moment, no és sempre possible.</p>					
10 S'observa que existeixin posicions o departaments en la companyia que estiguin especialment polaritzats en gènere (majoria d'homes o dones)?					
<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>POSICIÓ</th> <th>RAONS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Group Leaders</td> <td>Des de l'any 2013, quan es va incorporar el balanç de gènere en el procés de selecció, s'ha augmentat el número de dones en aquesta posició, tot i que continua essent baix.</td> </tr> </tbody> </table>		POSICIÓ	RAONS	Group Leaders	Des de l'any 2013, quan es va incorporar el balanç de gènere en el procés de selecció, s'ha augmentat el número de dones en aquesta posició, tot i que continua essent baix.
POSICIÓ	RAONS				
Group Leaders	Des de l'any 2013, quan es va incorporar el balanç de gènere en el procés de selecció, s'ha augmentat el número de dones en aquesta posició, tot i que continua essent baix.				

Investigadors i investigadores postdoctorals	No hi ha una estratègia definida, però observem com el 36% són dones, front el 64% d'homes. Aquesta xifra és molt variable degut a la gran rotació de personal en aquesta categoria, però existeix dificultat per a trobar tantes candidatures femenines como masculines.
Dept. Financer	No hi ha una estratègia definida; 91% homes
Unitat IT	No hi ha una estratègia definida; 100% homes
Unitat Manteniment	No hi ha una estratègia definida; 100% homes. Posicions culturalment masculinitzades.
Unitat RRHH	No hi ha una estratègia definida; 100% dones. Culturalment feminitzat
Suport administratiu grups d'investigació	No hi ha una estratègia definida; 100% dones. Culturalment feminitzat
Unitat X Ray	No hi ha una estratègia definida; 66,67% homes
Unitat d'espectrometria de masses	No hi ha una estratègia definida; 100% dones.
Unitat de Cromatografia	No hi ha una estratègia definida; 100% dones.
Comunicació i Imatge	No hi ha una estratègia definida; 100% dones, tot i que en anys anteriors hi havia hagut homes
Projectes Internacionals	No hi ha una estratègia definida; 100% dones
Unitat Ressonància Magnètica Nuclear	No hi ha una estratègia definida; 100% homes.

5.3. - FORMACIÓ

1 Existeix en la empresa un Pla de formació? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
El primer pla de formació es va crear el 2018 i des de llavors es desenvolupa anualment des de la unitat de RRHH, que compta amb personal qualificat. També hi ha una política de formació.
2 Com es detecten les necessitats de formació de la plantilla?
Existeix un document comú que es va passar als responsables d'unitat i àrea de l'àrea de gestió i de suport d'investigació. En l'àrea d'investigació la detecció de necessitats de realitza mitjançant la comissió acadèmica.
3 Quin tipus de cursos s'acostumen a impartir?
- Especialització tècnica; molts per personal investigador respecte a tècniques instrumentals i analítiques amb una programació concreta. Assistència a un nombre elevat de simposis i conferències per part dels investigadors. - Desenvolupament de carrera; el 2017 es van començar a realitzar accions formatives i tutories individuals. - Formació genèrica Idiomes; si Informàtica; si (Excel)

<p>- Competències Transversal (habilitats interpersonals, gestió de el temps, gestió de l'estrès, lideratge, comunicació, etc.). Per al personal investigador s'ha establert un itinerari formatiu per a investigadors predoctorals i per a investigadors postdoctorals. Se solen realitzar cursos comuns en el marc de l'BIST (Barcelona Institute of Science and Technology), de el qual l'ICIQ forma part. Per a la resta de personal s'han començat a organitzar cursos de soft skills.</p> <p>- Prevenció de riscos laborals; si.</p> <p>- Propietat industrial / empenedoria</p> <p>- Projectes de recerca / projectes de beques</p>
<p>4 Quantes dones i quants homes assisteixen a la formació?</p>
<p>Hi ha paritat tant en el nombre de participants, com en el nombre d'hores de formació realitzades per dones i homes.</p> <p>Concretament, el 2018, van participar 631 persones, de les quals 324 eren dones (51,3%) i 307 homes (48,7%).</p> <p>No tenim un sistema informàtic que permeti el control d'assistència, ni el registre de la formació individualitzada per persona treballador. Les fonts d'informació estan descentralitzades i són poc pràctiques i útils per poder tenir dades fiables. S'ha començat a treballar amb la unitat de comunicació per crear un sistema d'inscripció i control de el desenvolupament de el pla de formació des de la intranet.</p>
<p>5 Observa una menor assistència de las dones als cursos de formació respecte als homes?</p>
<p><input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO</p> <p>Existeix igualtat de participants homes i dones en els darrers anys.</p>
<p>6 Com es difonen les ofertes de formació?</p>
<p>A través del correu electrònic, de la intranet i del butlletí d'activitats setmanal ("plan your week"). També es publiciten en la gran pantalla ubicada en la recepció de ICIQ.</p>
<p>7 Quins criteris de selecció s'utilitzen per a decidir quines persones participaran als cursos de formació?</p>
<p>Les formacions es dirigeixen als col·lectius que, des de la unitat o àrea que organitza la formació, es consideren adequats. Poden incloure una determinada categoria laboral (Group Leaders, investigadors, personal de gestió, etc.) o a tot el personal. No se segueix un procediment objectiu estandarditzat.</p>
<p>8 La formació és de caràcter voluntari o obligatori?</p>
<p>En la majoria dels casos és voluntari. En alguns casos (como en la prevenció de riscos laborals) és obligatori.</p>
<p>9 Els cursos es realitzen:</p>
<p>En el lloc de feina: Casi sempre Fora del lloc de feina: Ocasionalment On-line: Ocasionalment En jornada laboral: Casi sempre Fora de la jornada laboral: Mai</p>

10 Formacion en igualtat:
No ha existit com a objectiu estratègic la formació en igualtat d'oportunitats, però en futurs plans de formació si s'inclouran accions de sensibilització i cursos específics. Si que tenim en compte la perspectiva de gènere en l'adjudicació de places en els cursos que es realitzen, per garantir que tant dones com homes tindran accés a la formació en condicions d'igualtat.

11 Objectius del pla de formació
Al 2018, els objectius del pla de formació eren:

- Desenvolupar soft skills del personal investigador com la comunicació efectiva, la resolució de conflictes, el treball en equip, la creativitat i innovació, la capacitat d'organització i planificació, etc.
- Empoderar als group leaders perquè puguin afrontar el seu treball de direcció d'un grup de recerca amb èxit, dotant-los d'eines útils per gestionar i liderar el seu equip.
- Acompanyar els investigadors en el procés d'identificació de perfil professional i de transició entre la vida acadèmica i la indústria.
- El desenvolupament de competències lingüístiques de tot el personal de ICIQ.
- El desenvolupament de competències tècniques i científiques de tot el personal de ICIQ.
- El manteniment de les accions formatives de prevenció de riscos laborals.

5.4. - PROMOCIÓ

1 En línies generals, quina metodologia i criteris s'utilitzen per a la promoció?

No existeix un procediment estandaritzat i el fet de ser una fundació de el sector públic, ens impedeix fer promocions internes.

Totes les posicions es publiquen a la nostra pàgina web i són públiques. Si una persona que ja treballa a l'organització, vol accedir a una posició que s'ofereixi d'una categoria superior, ha de seguir el procediment de selecció de personal. D'aquesta manera, no es realitzen promocions directes, sinó que se segueix un sistema de concurrència pública.

2 Indiqui, por ordre d'importància, els requisits que es tenen en compte a l'hora de promocionar al personal

En el passat es va realitzar alguna promoció i en aquest cas els criteris eren: capaciació tècnica; rendiment en l'acompliment de el lloc actual; iniciativa; alineament amb els valors de l'institut. No existia un procediment estandaritzat.

3 Existeix a l'empresa alguna metodologia estàndard d'avaluació del personal?

SI NO

No s'ha definit un procediment estandaritzat. Està previst realitzar-ho en un futur proper.

Si s'ha definit un modelo de definició de lloc de treball, que permetrà realitzar avaluacions del rendiment en un futur.

4 ¿Existeixen plans de carrera en la teva organització?

SI NO

<p>En caso afirmatiu, indiqui en què consisteixen i a quin tipus de posicions es dirigeixen</p> <p>Només dirigits a determinades categories d'investigadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Group Leaders: Avaluació quinquennal per part de l'Scientific Advisory Board - Investigadors pre-doctorals: Avaluació científica anual, pel director o directora de tesi, i en presentar el projecte de tesi, avaluació per part d'un tribunal científic. Els permet obtenir el grau de doctorat en química. <p>No s'ha definit un procediment estandarditzat, per a la resta de personal de l'Institut.</p>
<p>5 Observa dificultats per a la promoció de las dones a l'empresa?</p> <p><input type="checkbox"/>SI <input checked="" type="checkbox"/>NO</p>
<p>La darrera promoció es va realitzar al 2017 va ser a una dona. La normativa no ens permet realitzar promocions.</p>
<p>6 S'ha posat en marxa alguna acció para incentivar la promoció de las dones a la empresa?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>SI <input type="checkbox"/>NO</p>
<p>En la selecció de les últimes tres posicions de l'Starting Career Program (programa de group leaders juniors) si va incloure específicament en l'oferta l'interès per atraure candidates dones. Es va fer difusió específica per atraure candidates de el sexe femení.</p>

5.5. - POLITICA SALARIAL

<p>1 Quins criteris s'utilitzen per a decidir els augments salarials?</p> <p>Per al personal d'estructura, fins a 2011 hi va haver increments salarials lligats a IPC. Entre 2012 i 2015, hi va haver congelació salarial a causa de la situació econòmica de l'ICIQ i del sector públic. Al 2016 es va realitzar un augment marcat per l'administració. Al 2017 el salari no va augmentar a causa de la situació econòmica i al 2018 es va realitzar una pujada marcada per l'administració. Per al personal d'estructura no es realitzen augments salarials per sobre dels que marca l'administració llevat d'excepcions i sempre amb causa tècnica que ho justifiqui. En l'àrea d'investigació, els Group Leaders poden proposar augments salarials, dins d'uns marges per categoria laboral, a el personal temporal. En tot cas, els augments són aprovats pel director administratiu i el procés queda documentat. ICIQ no té conveni col·lectiu que marqui taules salarials.</p>
<p>2 Assenyali breument els tipus existents d'incentius i beneficis</p> <p>Incentius limitats a Group Leaders en funció de l'obtenció de tipus de projectes d'investigació que es consideren estratègics per l'ICIQ.</p> <p>En general no hi ha altres incentius.</p> <p>No existeixen beneficis socials, ja que la normativa ens prohibeix el pagament. El que si es fa és arribar a acords beneficiosos amb diferents institucions (banca, empreses asseguradores, guarderies, hotels, gimnasos, etc.) perquè el personal pugui utilitzar els seus serveis a preus competitius.</p>
<p>3 Quins criteris s'utilitzen per a determinar la distribució d'incentius i beneficis socials?</p>

Group Leaders: en funció de l'obtenció de projectes d'investigació que es consideren estratègics
4 Estudio de las retribuciones
S'ha realitzat l'anàlisi de salaris mitjans de l'any 2018. ICIQ realitzarà aquest estudi de retribucions anualment i monitoritzarà la situació.

5.6. - ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

<p>1 Indiqueu si l'empresa disposa d'alguns dels següents mecanismes per contribuir a l'ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:</p> <p>Es disposen de les mesures conciliadores regulades per llei, com les reduccions de jornada per cura de menors, les excedències i els permisos retribuïts. A més, ICIQ reduirà en 2016 la jornada laboral a 1630 hores anuals i es disposa de flexibilitat d'horaris. Consisteix en flexibilitat d'entrada de 8:00 a 9:30h i de sortida de 17:00 a 18:00, amb entre 45 i 90 minuts per menjar. Es pacten horaris de forma individualitzada per facilitar la conciliació familiar amb la laboral. S'atorguen de forma puntual permisos de teletreball, per exemple, per escriure la tesi des de casa durant un temps limitat.</p>
<p>2 Qui utilitza més aquestes mesures? Dones <input checked="" type="checkbox"/> Homes <input type="checkbox"/></p> <p>El sistema de control d'accésos actual no permet analitzar qui fa més ús de la flexibilitat horària.</p> <p>Pel que fa a les mesures de reducció de jornada per cura de menor, l'excedència per cura de menor i els permisos per acompanyar al metge a un familiar de fins a segon grau, veiem que són mesures utilitzades majoritàriament per dones, segurament per un tema cultural, de rol de gènere, pel que les tasques de cura es consideren pròpies de dones. També pot ser perquè ICIQ és una institució en la qual no es posa cap problema a ningú per gaudir d'aquestes mesures i potser en altres organitzacions sigui més complicat.</p>
<p>3 Tenint en compte la realitat empresarial, sol·licitar una reducció de jornada laboral podria afectar d'alguna manera a la situació professional dins de l'organització?</p> <p><input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO</p>

5.7. - COMUNICACIÓN

1 Indiqui quins són els canals de comunicació interna que s'utilitzen habitualment a l'empresa	
Reunions	Sí
Presentacions a la plantilla	No
Correu electrònic	Sí
Panell electrònic a recepció	Si
Taulell d'anuncis	Sí
Missatges en nòmina mensual	No
Qüestionaris d'obtenció d'informació	Sí

Manuais	No
Diari o revista interna	Sí
Bústia de suggeriments	Si
Intranet	Sí
Altres.	No
2 S'ha realitzat amb anterioritat a l'empresa alguna campanya de comunicació o sensibilització d'algun tema específic? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
Es realitzen campanyes de sensibilització des de la unitat de SHEQ: <ul style="list-style-type: none"> - Conscienciació dels riscos de treballar en un laboratori química - Conscienciació del cost mediambiental de mals hàbits como utilitzar gots de plàstic, imprimir documents en excés, etc. 	
3 Considera que la imatge, tant externa com interna de l'empresa, transmet els valors d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	
La imatge externa, web, si transmet una imatge d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Es disposa d'un compromís de la direcció respecte a la igualtat d'oportunitats i es disposa d'un primer pla d'igualtat, però no s'ha sabut fer arribar aquesta informació a el personal.	
4 Existeix algun canal de comunicació de la plantilla amb l'empresa? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
L'empresa té un comitè d'empresa, amb 13 representants, que envia e-mails regularment i que realitza assemblees per tot el personal. El comitè i la direcció de l'empresa mantenen 4 reunions anuals. També hi ha una bústia de suggeriments, disponible per a tot el personal a la intranet de l'empresa	
5 igualtat en activitats organitzades per l'institut	
L'ICIQ fomenta la participació igualitària en els programes de seminaris, jornades i altres esdeveniments que s'organitzin, però hem de seguir millorant. Anualment l' ICIQ s'organitza un programa de seminaris científics. Els seminaris són conduïts per personalitats altament reconegudes de el món de la química. Dels 44 seminaris realitzats en 2018, un total de 36 van tenir ponents masculins, fet que suposa un 81,82%. En canvi, només va tenir un total de 6 dones ponents, que representen un 18,18%. El PhD day és un esdeveniment organitzat per i per a estudiants de doctorat. A la segona convocatòria celebrada el 2018, del total de 6 ponències, 2 van ser a càrrec de dones i 4 a càrrec d'homes. Al 2019 les dades milloren, i és una línia en la qual hem de treballar en els propers anys.	

5.8. - AJUDES, BONIFICACIONS I POLÍTICA SOCIAL

1 Es coneixen a l'empresa els incentius, ajudes i/o bonificacions que actualment existeixen per a la contractació de dones?

<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
S'han beneficiat algun cop d'elles?	
<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
2 Te l'empresa algun programa d'inserció, permanència i/o promoció de col·lectius especials tals como:	
Persones amb discapacitat.	No
Persones immigrants	No
Joves	Si
Dones víctimes de violència de gènere	No
Altres	No
L'empresa acostuma a sol·licitar projectes de foment de l'ocupació jove que tenen resultats molt positius, ja que es finança la contractació de persones aturades menors de 30 anys, inscrites en el sistema de garantia juvenil. A més, l'ICIQ col·labora amb centres especials de treball. Mitjançant licitació de serveis, es manté actualment un contracte amb un centre especial de treball que presta el servei de neteja i jardineria. Quan tenim vacants, es contacta amb la Fundació Adecco, que treballa per al foment de la contractació de persones amb discapacitat, per captar persones candidates.	
3 S'ha realitzat algun tipus d'acció concreta per a fomentar la igualtat d'oportunitats de col·lectius amb dificultats?	
<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	

5.9. - CONDICIONS LABORALS I REPRESENTATIVITAT

1 Tenint en compte la part quantitativa d'aquest estudio, en quines àrees tenen las dones major presencia?
Unitat de Comunicació i Imatge. Unitat de Projectes Internacionales. Unitat de Cromatografia, anàlisis tèrmic i electroquímica. Unitat de Tecnologies de la reacció química. Unitat d'Espectrometria de masses. Unitat de RRHH Suport Administratu grups d'investigació.
I menys?
Unitat de Compres Unitat d'Informàtica i telecomunicacions Unitat de Manteniment Unitat de Difracció de raig X Alguns Grups d'Investigació en moments puntuals, sobre tot en el cas dels investigadors i investigadores postdoctorals
A que es deu?
Algunes unitats porten molt temps amb aquesta estructura i no hi ha rotació com per modificar la infrarepresentació d'algun dels dos sexes.

En altres casos, hi ha poques candidates femenines, per exemple en les unitats d'IT, logística i manteniment, o pocs candidats masculins, com en la unitat de RRHH o al suport administratiu en general.

2 Presència de dones i homes en l'organització

La plantilla de ICIQ, composta per 308 persones, té 133 dones (43.18%) i 175 homes (56.82%). Tot i que a nivell global hi ha una paritat de sexes en el còmput global de la plantilla, si analitzem la informació per àrees, veiem que hi ha diferències en algunes. Per exemple, en direcció tenim només presència masculina i en l'àrea de recerca tenim més presència d'homes que de dones. A les àrees de gestió i suport a la recerca veiem més paritat entre dones i homes. Per tant, tenim segregació vertical.

Però si analitzem la composició de les diferents unitats, veiem que en alguns casos tenim també segregació horitzontal.

Pel que fa a la representativitat, veiem paritat en la comissió d'igualtat, l'equip directiu i el patronat. Però no la tenim en la comissió acadèmica, en el comitè d'empresa o al Scientific Advisory Board. Cal destacar que tot i que el comitè d'empresa no sigui paritari, està molt a prop de ser-ho (38.46% són dones) els càrrecs de presidència i secretaria els ostenten dones.

3 Característiques de la plantilla

El personal de ICIQ és jove, el 34.56% està entre els 20 a 29 anys i 58% està entre els 30 i 45 anys. En ambdues franges, les dones suposen un 42% aproximadament de el personal, sense diferències significatives entre franges d'edat. El personal més jove se situa en l'àrea d'investigació.

Pel que fa a l'antiguitat de el personal, en ICIQ tenim dos col·lectius diferenciats. El personal d'estructura (personal de gestió, de suport a la investigació i llocs estables en alguns grups de recerca) és més antic, en canvi el personal de l'àrea d'investigació, a causa de les característiques de sistema, sol tenir una antiguitat relativament curta. El 65% de la plantilla té una antiguitat inferior als 3 anys. Només el 5% porta a ICIQ de 3 a 5 anys i menys d'un 30% de el personal porta a l'organització 6 o més anys. Hi ha equilibri entre homes i dones pel que fa a l'antiguitat, a excepció de la franja de 3 a 5 anys, en la qual hi ha un 69% d'homes i un 31% de dones, però aquesta dada es torna a igualar en antiguitats de més de 5 anys.

El personal de ICIQ té un altíssim nivell formatiu. Veiem que el 42% de el personal té el doctorat i el 40% un nivell de màster i postgrau. Si analitzem les dades de les dones, veiem que el 38% té el doctorat i el 39% un màster, mentre que el 46% dels homes té el doctorat i el 41% un màster. Si analitzem els nivells formatius per àrees veiem que el major nombre de persones amb doctorat el tenim en l'àrea d'investigació, ja que per a alguns llocs de treball aquesta titulació és un requisit.

ICIQ, per la seva activitat de recerca, té un percentatge molt elevat de la plantilla internacional. El 63% de la plantilla és de nacionalitat espanyola i el 37% és internacional, sent el 22% persones provinents de països de la Unió Europea. El 13% de personal prové de tercers països i en un percentatge molt menor tenim a persones de països de llatino-amèrica. Les dones de ICIQ són majoritàriament (66,92%) espanyoles i el 19% de la UE. El percentatge d'homes espanyols és

d'un 60%, sent el percentatge d'homes internacionals lleugerament superior a el de les dones. En l'àrea d'investigació és on hi ha més proporció de personal internacional.

En ICIQ hi ha al voltant d'un 74% de personal que no té fills o filles, dels quals el 41,48% són dones. Hi gairebé un 12% de personal amb un fill o filla, sent majoria les dones (66.67%). El 13% de la plantilla té dos fills o filles i sent superior el nombre d'homes amb dos fills que de dones. Finalment, menys de l'1% de el personal té 3 fills. En aquest cas, el 66.67% són dones, enfront de l'33.33% dels homes.

4 Distribució de homes i dones

Pel que fa a categories professionals, en ICIQ tenim 7 nivells jeràrquics que van des del nivell 1 (personal auxiliar i estudiants de doctorat) al nivell 7 que és el de direcció general.

El 40% de el personal està en el nivell 1 i això és degut al gran nombre d'investigadors i investigadores predoctorals que tenim. Hi paritat entre dones i homes en aquesta categoria, tot i que el percentatge de dones predoctorals és ser més gran que el dels homes.

En el nivell 2 s'inclou a el personal tècnic de les 3 àrees de l'ICIQ (investigació, gestió i suport a la recerca). Hi ha un nombre similar de dones i homes si ho analitzem globalment, amb un equilibri gairebé perfecte, però si anem a l'àrea d'investigació veiem que tenim 24 dones (36,36%) i 43 homes (63.64%), aspecte clarament millorable. En el nivell 3 veiem una paritat perfecta entre les dones i homes que exerceixen llocs de responsables d'unitat o coordinació científica. A nivell global hi ha equilibri, encara que a l'analitzar els valors per àrees veiem desequilibris (en investigació tenim a una majoria de dones, en l'àrea de gestió i suport a la recerca tenim menys dones). En el nivell 4 és on hi ha un major desequilibri ja que comptem a 5 dones enfront de 17 homes. Això s'explica perquè la majoria de Group leaders són homes, 16, i només tenim a 3 dones. Aquest és un problema endèmic de el món científic i és difícil de solucionar, però ICIQ ja ha pres mesures i està intentant revertir la situació, de fet, de les 3 últimes vacants de l'Starting Career Programme, dos han estat dones. Al nivell 5 tenim a una única dona, i en els nivells 6 i 7, que corresponen a la direcció de l'ICIQ, tenim a dos homes.

5 Condicions contractuals

Pel que fa al gènere i a el tipus de contracte trobem un gran equilibri entre dones i homes que tenen contractes indefinits. En canvi, tenim un percentatge una mica més gran d'homes amb contracte temporal (prop del 58%) enfront d'un gairebé 42% de dones. Això es deu al fet que tenim més homes que dones en l'àrea de recerca, especialment en l'etapa postdoctoral, en la que hi ha més contractes temporals, a causa de les especificitats de la Llei de la Ciència. En l'àrea d'investigació, en la qual es concentra el 72% de personal de ICIQ, ens trobem que el 91% dels contractes són temporals, a causa de l'aplicació de Llei de la Ciència, i només hi ha un 9% de contractes indefinits. Hi ha menys dones amb aquest tipus de contractes perquè la majoria dels Group Leaders, són homes. Existeix molt més equilibri entre homes i dones pel que fa als contractes temporals.

En l'àrea de gestió ens trobem amb una gran majoria de contractes indefinits (un 87%) contra un gairebé 13% de contractes temporals. En tots dos casos hi ha equilibri entre dones i homes.

A l'àrea de suport a la investigació trobem dades paritaris de contractació indefinida de personal, i tan sols un contracte temporal d'una dona. Si a més d'analitzar els contractes per la seva durada, analitzem si són a temps complet o parcial veiem que el 87% dels contractes temporals són a temps complet (amb paritat entre dones i homes). Només hi ha dos contractes temporals a temps parcial, homes en tots dos casos. En el cas de contractes indefinits a temps complet hi ha paritat absoluta, ja que la meitat són de dones i la meitat d'homes. Contractes fixos a temps parcial tenim només 14 (que és un 4.55% del total de contractació) i la majoria corresponen a homes.

6 Baixes de personal

Al 2018 es van produir 98 baixes de personal. De les quals 56 van ser d'homes (57,14%) i 42 de dones (42,86%).

Gairebé el 47% de les baixes van ser per finalització de contracte, existint un percentatge semblant en el cas de dones (45%) que d'homes (48%). Les baixes per baixa voluntària van ser el 46% del total, la meitat dels homes va ser baixa per aquest motiu davant el 40% de les dones. El tercer motiu de baixa, amb un percentatge molt menor, va ser l'excedència, només hi va haver 3 casos dels quals 2 eren dones i 1 home. Al 2018 també hi va haver dos cessaments de contractes durant el període de prova, els dos casos de dones, un a instància de la treballadora i l'altre a instància de l'empresa. Finalment, el 2018 hi va haver un acomiadament per causes objectives, a causa de el tancament d'una unitat mixta, i un acomiadament per altres causes d'una treballadora. 87 de les 98 baixes, és a dir, el 88,76%, pertanyen a personal de l'àrea d'investigació, que té molta rotació ja que vénen a l'institut a completar una etapa de la seva carrera científica i després continuen en altres centres o universitats. De les restants 11 persones, la majoria va deixar l'empresa per una oportunitat millor, i també hi va haver finalitzacions de contracte. És a dir, a l'ICIQ, la plantilla de l'àrea de gestió i de l'àrea de suport a la recerca és estable, ja que es tracta de personal d'estructura perquè funcioni l'organització. En l'àrea d'investigació, hi ha més rotació a causa de les característiques de la feina (forma part d'una etapa formativa) i de les característiques contractuals de la llei de la ciència, que dificulten establir llocs de treball en aquesta àrea.

5.10. - PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

1 S'ha realitzat algun tipus d'estudi per a detectar possibles actuacions d'assetjament, tant psicològic com sexual?

SI NO

10.2 S'ha posat en marxa alguna mesura concreta contra l'assetjament sexual i por raó de sexe? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Es va crear el 2015 un protocol d'assetjament sexual i sexista. L'any 2017 aquest protocol es va ampliar als casos d'assetjament moral i discriminatori.

5.11. - RISCOS LABORALS I SALUT LABORAL

1 S'ha realitzat algun tipus d'estudi per a detectar necessitats relatives a riscos laborals i salut laboral? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
Es desprenen de l'estudio diferents necessitats entre dones i homes? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
2 Estan implantades mesures de salut laboral o prevenció de riscos laborals dirigides específicament a dones? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Protecció a la maternitat.
3 Existeixen mesures relatives a aquesta matèria que suposin una millora al que estableix la llei o el conveni col·lectiu? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO

5.12. - CONVENI COL·LECTIU

1 Existeix alguna mesura específica a l'empresa <u>establerta per conveni</u> referent a l'àrea d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Està en procés de negociació amb la representació legal de la plantilla

CONCLUSIONS:

L'ICIQ té, a nivell global, un balanç de gènere adequat. Entre 2015 i 2018 s'ha desenvolupat un primer pla d'igualtat, però es necessita seguir desenvolupant una política activa per tenir en compte els aspectes de gènere en els processos de selecció de personal.

D'altra banda, tot i que l'ICIQ gaudeix d'un bon ambient de treball, amb baixa conflictivitat laboral, fins a la data no s'ha realitzat un estudi de riscos psicosocials, que ajudi a donar continuïtat d'aquesta atmosfera òptima de treball i a prevenir l'aparició de potencials conflictes futurs.

A més, cal millorar els canals de comunicació i la transparència entre la direcció de l'ICIQ i la plantilla, de manera que es coneguin les iniciatives que en matèria d'igualtat es puguin implementar.

Cal treballar activament en aquests aspectes. En aquest sentit, l'ICIQ està dotant el seu departament de recursos humans amb els mitjans humans i materials necessaris per fer front a aquests reptes i que permetin mantenir el nivell d'excel·lència científica aconseguit fins a la data i assolir l'excel·lència en clima laboral.

A més, el fet de constituir per primera vegada una comissió d'igualtat amb representants de totes les àrees de l'empresa, creiem que serà una garantia perquè el segon pla d'igualtat de gènere d'ICIQ sigui un èxit.

6.- OBJETIUS DEL PLA

Objectiu a llarg termini; és el foment d'un entorn laboral i científic en què imperi la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, rebutjant tot tipus de discriminació directa o indirecta per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Objetius a curt termini, àrees d'actuació i calendari:

EIX	Núm.	ACCCIÓ	2019	2020		2021		2022		2023	
			2n Sem	1r Sem	2n Sem	1r Sem	2n Sem	1r Sem	2n Sem	1r Sem	2n Sem
CULTURA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	1	Campanya de difusió del segon pla d'igualtat									
	2	GRC Power Hour									
	12	Seminari de Gender Equality per a tot el personal									
	13	Crear i incorporar un workshop de Gender Equality en la formació dels nous PhD, aplicable a la resta de personal ICIQ									
	14	Campanya de pòsters del projecte LIBRA									
IGUALTAT EN LA SELECCIÓ DE PERSONAL I CONTRACTACIÓ	3	Revisar el procediment de selecció de personal segons els principis OTMR i les guidelines del projecte LIBRA									
	15	Formació sobre "Unconscious biases" a selecció de personal, per a Group Leaders i responsables d'unitat									
IGUALTAT EN LA FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	4	Assegurar una participació igualitària a les accions formatives ICIQ									
	16	Dissenyar un workshop de career development específic per a dones									
IGUALTAT RETRIBUTIVA	5	Monitoritzar anualment les retribucions de tot el personal									
REPRESENTATIVITAT	6	Monitoritzar la composició de las comissions d'ICIQ i corregir desviacions									
	7	Monitoritzar els i les ponents participants en el Seminar Programme, PhD Day i altres activitats organitzades a l'ICIQ									
GÈNERE I CIÈNCIA	8	Foment de carreres científiques: Activitats d'outreach en centres educatius									
	19	Campanya del dia de la dona científica									

	20	Campanya de visibilització de dones científiques									
	21	Participació en el programa bianual de beques Women in Science del BIST									
	22	Participació en programa bianual de seminaris BIST de gender equality									
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DISCRIMINATORI	9	Revisió del protocol d'assetjament per a incloure com a pas previ un procediment de resolució de conflictes									
	10	Creació d'un díptic resum del protocol d'assetjament i difusió del mateix									
	11	Estudi de riscos psicosocials									
IGUALTAT EN L'ACCES A LA CONCILIACIÓ PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	17	Creació d'un document que reculli les mesures de conciliació de l'ICIQ i difusió del mateix									
COMUNICACIÓ NO SEXISTA	18	Creació d'un manual de comunicació inclusiva									

7.- ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

És important assenyalar que les accions a implementar pretenen la incorporació de la perspectiva de gènere a totes les àrees de l'ICIQ.

A continuació, es detallen les 22 accions del pla:

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Setembre - Octubre 2019	
DATA DE LA REVISIÓ: Desembre 2023	
EIX: Cultura d'igualtat d'oportunitats	
NUM. ACCIÓ: 1	
ACCIÓ: Campanya de difusió del segon pla d'igualtat	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH y comunicació	
Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és donar a conèixer el segon pla d'igualtat, ja que s'ha detectat que el primer pla no es va donar a conèixer adequadament. Al welcome plan, que s'implementarà a la tardor 2019 ja es donarà a conèixer a totes les noves incorporacions, el pla d'acció del segon pla d'igualtat de gènere. A més, es crearà un espai a la intranet per col·locar el primer pla d'igualtat i el segon, incloent els diagnòstics, plans d'acció, avaluacions i altres documents relacionats. També s'enviarà un correu electrònic al setembre/octubre 2019, quan el pla estigui aprovat, per donar a conèixer el diagnòstic de partida, el pla d'acció, l'avaluació del primer pla, l'espai a la intranet i el pla d'acció. En xarxes socials (Instagram, twitter, Facebook) es farà difusió de les accions de el pla que es vagin realitzant	
Indicadors: <ul style="list-style-type: none">- Número de persones que completin el welcome plan (checklist de coneixement del pla d'igualtat marcat).- Espai a la intranet creat i actualitzat.- Nombre de mails enviats amb mailchip i anàlisi informació (quanta gent el llegeix, quanta gent va al contingut de la intranet ...)- Número de posts en xarxes socials i interaccions de cada un.	
Accions a realitzar: <ul style="list-style-type: none">- Informacion del pla d'igualtat dins del welcome plan- Espai de la intranet sobre el pla d'igualtat ICIQ- Campanya de mail amb mailchip- Post en xarxes socials informant sobre les accions realitzades	

Persones responsables de realitzar l'acció:

Comissió d'igualtat. RRHH i Comunicació

ORGANIZACIÓ: ICIQ

RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT

DATA D'INICI I DE FI: 16 de Julio de 2019

DATA DE LA REVISIÓ:

EIX: Cultura d'igualtat d'oportunitats

NUM. ACCIÓ: 2

ACCIÓ: GRC Power Hour

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: Comissió d'igualtat. Col·laboren RRHH i comunicació

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és organitzar aquesta activitat grupal de debat sobre temes d'igualtat de gènere i inclusió en el món de la ciència. La idea és que la Dra. Nancy Grey, CEO faci una petita introducció seguida d'una discussió en petits grups.

Indicadors:

- Realització de l'activitat
- Número de persones assistents
- Avaluació de l'activitat
- Número d'accions de difusió

Accions a realitzar:

Després de contactar amb la ponent i fixar una data, es llençarà la convocatòria a personal ICIQ, doncs és una acció oberta a tot el personal de la institució.

Un cop realitzada l'activitat es farà un resum dels temes tractats i es publicarà en el butlletí de l'ICIQ de juliol. També es farà difusió a twitter.

Persones responsables de realitzar l'acció:

Comissió d'igualtat, en especial Catherine Holden, que és la persona que tenia el contacte de la ponent, Nancy Grey

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Setembre 2019 a Desembre 2020	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: igualtat en la selecció de personal i contractació	
NUM. ACCIÓ: 3	
ACCIÓ: Revisar el procediment de selecció de personal segons els principis OTMR i les guidelines del projecte LIBRA	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH	
Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és adaptar el procediment de selecció que ICIQ té des 2017 als principis de OTMR (Open, Transparent and Merit based Recruitment). A més, se seguiran les línies que marca la guia de selecció igualitària de el projecte Libra. La informació d'aquest projecte està disponible al següent link: https://www.eu-libra.eu/	
Indicadors:	
<ul style="list-style-type: none"> - Política de Selecció - OTMR Checklist - Nou procediment de selecció 	
Accions a realitzar:	
<p>Encara que l'acció va ser liderada per la unitat de RRHH, es crearà un grup de treball amb diferents perfils (investigadors pre i postdoctorals, Group Leader, personal de gestió i de l'apartat d'assistència). La idea és fer el OTMR checklist conjuntament i després debatre-ho en Focus Group, amb participació de més personal ICIQ.</p> <p>Finalment, caldrà acordar, una política de selecció i un nou procediment basat en els principis OTMR i la guia de selecció de Libra.</p>	
Persones responsables de realitzar l'acció: Unitat de RRHH amb el suport de la comissió d'igualtat i la participació de personal ICIQ en grup de treball i focus Group.	

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Setembre 2019 a Desembre 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EIX: igualtat en la formació i desenvolupament professional	
NUM. ACCIÓ: 4	
ACCIÓ: Assegurar una participació igualitària a les accions formatives ICIQ	

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH
<p>Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és assegurar un accés i participació igualitària de dones i homes, en el pla de formació de ICIQ.</p> <p>Per a això, anualment s'analitzarà la participació de dones i homes en els cursos realitzats, tant en número d'hores realitzades com en número d'accions realitzades, i es prendran mesures correctores si cal.</p>
<p>Indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos realitzats per dones i homes anualment - Número d'hores de formació realitzades per dones i homes anualment
<p>Accions a realitzar:</p> <p>Encara que l'acció va ser liderada per la unitat de RRHH, s'informarà a la comissió de formació del comitè d'empresa, en la qual hi ha representació de diferents perfils professionals. Anualment es realitza un pla de formació, del qual es fa un balanç. En aquest balanç s'analitza, entre altres dades, el número de cursos realitzats per dones i homes i el número d'hores de formació realitzades per dones i homes. En cas de detectar desigualtats, es proposaran mesures correctores.</p>
<p>Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH amb la participació de les persones del comitè d'empresa de la comissió de formació.</p>

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Setembre 2019 a Desembre 2023	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: igualtat retributiva	
NUM. ACCIÓ: 5	
ACCIÓ: Monitoritzar anualment les retribucions de tot el personal	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH	
<p>Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és realitzar un estudi anual de les retribucions de personal ICIQ amb l'objectiu d'evitar diferències entre homes i dones. Al març de cada any farem un estudi de les retribucions per categories i àrees.</p>	
<p>Indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudi anual de retribucions 	
Accions a realitzar:	

L'acció la realitzarà la unitat de RRHH. Es agafarà la informació de el personal al foto fixa el 31/12 de cada any. L'informe es compartirà amb la comissió d'igualtat i amb el comitè d'empresa. També es publicarà a la intranet de ICIQ.

Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH

ORGANIZACIÓ: ICIQ

RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT

DATA D'INICI I DE FI: Setembre 2019 a Desembre 2023

DATA DE LA REVISIÓ:

EIX: Representativitat

NUM. ACCIÓ: 6

ACCIÓ: Monitoritzar la composició de las comissions d'ICIQ i corregir desviacions

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és realitzar un estudi anual de la composició de les comissions de ICIQ i proposar mesures correctores en aquells casos que sigui possible i que hi hagi una clara desviació per raó de sexe.

Les comissions a analitzar són: Comitè de direcció, Comitè d'empresa, Comissió d'igualtat, Comissió acadèmica i el Comitè de seguretat i salut.

Indicadors:

- Estudi anual de la composició de las comisiones o comitès de l'ICIQ
- Mesures correctores, si fossin necessàries.

Accions a realitzar:

L'acció la realitzarà la unitat de RRHH. Es recollirà la composició de les diferents comissions i comitès a foto fixa de l'31/12 de cada any. L'informe es compartirà amb la comissió d'igualtat. Si hi ha desigualtats, la comissió presentarà una proposta a direcció per aconseguir la paritat en les nostres comissions o comitès. L'informe també es publicarà a la intranet de ICIQ.

Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Setembre 2019 a Desembre 2023	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Representativitat	
NUM. ACCIÓ: 7	
ACCIÓ: Monitoritzar els i les ponents participants en el Seminar Programme, PhD Day i altres activitats organitzades a l'ICIQ	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH	
Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és realitzar un estudi anual del gènere de les persones que hagin actuat com a ponents en diversos programes de seminaris organitzats per l'ICIQ, com el Seminar programme o el PhD Day. S'establiran mesures correctores en aquells casos que sigui necessari.	
Indicadors:	
<ul style="list-style-type: none"> - Estudi anual de ponents en el Seminar Programme. - Estudi anual de ponents en el PhD Day. - Estudi anual de ponents en altres activitats organitzades per l'ICIQ, si es dona el cas. - Mesures correctores, si fossin necessàries. 	
Accions a realitzar:	
L'acció la realitzarà la unitat de RRHH, amb l'ajuda de la unitat de Comunicació. Es recollirà la composició de gènere dels ponents en els diferents programes de seminaris de l'ICIQ, de gener a desembre de cada any. L'informe es compartirà amb la comissió d'igualtat. Si hi ha desigualtats, la comissió presentarà una proposta a direcció per aconseguir millorar la igualtat de gènere en els nostres programes de seminaris. L'informe també es publicarà a la intranet de ICIQ.	
Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH y suport de la unitat de comunicació.	

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓ DE IGUALDAD
DATA D'INICI I DE FI: Setembre 2019 a Desembre 2023	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Gènere i Ciència	
NUM. ACCIÓ: 8	
ACCIÓ: Foment de carreres científiques: Activitats d'outreach en centres educatius	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH	

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és realitzar una anàlisi de les accions de divulgació científica que s'hagin realitzat anualment. Es podran establir propostes de millora quan sigui necessari.

Indicadors:

- Número d'investigadores i investigadors ICIQ que participen en accions d'outreach en escoles.
- Número d'investigadores i investigadors ICIQ que participen en altres accions d'outreach como casal d'estiu, bojos per la química, química en família, nit de la ciència, etc.
- Número de participants en las accions d'outreach (% dones i homes).
- Propostes de millora, si fossin necessàries.

Accions a realitzar:

L'acció la realitzarà la unitat de RRHH, amb l'ajuda de la responsable de divulgació científica. Es recollirà la informació de les diferents activitats de outreach de l'ICIQ, de gener a desembre de cada any. L'informe es compartirà amb la comissió d'igualtat. Si hi ha desigualtats de gènere, la comissió presentarà una proposta a direcció per aconseguir la paritat en les nostres activitats de outreach. L'informe també es publicarà a la intranet de ICIQ.

Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH i Unitat de comunicació - Outreach

ORGANIZACIÓ: ICIQ

RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT

DATA D'INICI I DE FI: Setembre 2019 a Desembre 2020

DATA DE LA REVISIÓ:

EIX: Prevenció de l'assetjament sexual i discriminatori

NUM. ACCIÓ: 9

ACCIÓ: Revisió del protocol d'assetjament per a incloure com a pas previ un procediment de resolució de conflictes

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és revisar l'actual protocol de prevenció i acció contra l'assetjament en el treball de l'ICIQ, a més de crear un procediment de resolució de conflictes. D'aquesta manera, es podrà analitzar cada cas i activar el protocol d'assetjament només quan sigui necessari. El protocol revisat i el nou procediment es pujaran a la intranet i s'enviarà un correu electrònic a el personal informant d'aquest tema. Es farà difusió en xarxes socials (Instagram, twitter, Facebook).

Indicadors:

- Creació i difusió del nou procediment de resolució conflictes i publicació a la intranet
- Revisió i difusió del protocol s'assetjament

<ul style="list-style-type: none"> - Número de mails enviats amb mailchimp i anàlisi informació (quanta gent ho llegeix, quanta gent va al contingut de la intranet...) - Número de posts en xarxes socials i interaccions de cada un.
<p>Accions a realitzar:</p> <p>L'acció la realitzarà la unitat de RRHH al costat de el grup de treball paritari de la comissió d'igualtat, i amb l'ajuda de la unitat de comunicació per a la difusió. Per a la modificació de l'protocol d'assetjament es comptarà amb el comitè de seguretat i salut.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creació del protocol de resolució de conflictes - Revisió del protocol d'assetjament - Difusió: pujar el documento a la intranet; campanya de mails amb mailchimp i Post en xarxes socials informant sobre les accions realitzades.
<p>Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH, Comitè de seguretat i salut; i Unitat de comunicació.</p>

<p>ORGANIZACIÓ: ICIQ</p> <p>RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT</p> <p>DATA D'INICI I DE FI: Gener 2020 a Desembre 2023</p> <p>DATA DE LA REVISIÓ:</p> <p>EIX: Prevenció de l'assetjament sexual i discriminatori</p> <p>NUM. ACCIÓ: 10</p> <p>ACCIÓ: Creació d'un díptic resum del protocol d'assetjament i difusió del mateix</p>
<p>Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH</p>
<p>Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és crear un document en forma de díptic que expliqui què és i que no és assetjament, com ho podem prevenir i com es pot actuar en el marc de l'ICIQ. El document, un cop creat, es pujarà a la intranet i s'enviarà un correu electrònic informatiu a el personal. Es farà difusió en xarxes socials (Instagram, twitter, Facebook). A més, es lliurarà el document en el moment de l'acollida de el nou personal.</p>
<p>Indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Díptic sobre assetjament - Publicació en la intranet del díptic - Número de mails enviats amb mailchip i anàlisi informació (quanta gent ho llegeix, quanta gent va al contingut de la intranet...) - Número de posts en xarxes socials i interaccions de cada un - Número de persones noes a ICIQ que han rebut el díptic
<p>Accions a realitzar:</p>

L'acció la realitzarà la unitat de RRHH, amb l'ajuda de la comissió d'igualtat, la comissió de seguretat i salut i el suport de la unitat de comunicació per a la difusió.

- Creació del díptic
- Difusió: pujar el document a la intranet; campanya de mails amb mailchip i Post en xarxes socials informant sobre les accions realitzades
- Actualització de la guia del welcome plan per introduir aquest díptic.

Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH, Comissió de seguretat i salut; i Unitat de comunicació

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Gener 2020 a Junio 2021	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Prevenció de l'assetjament sexual i discriminatori	
NUM. ACCIÓ: 11	
ACCIÓ: Estudi de riscos psicosocials	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: SHEQ i RRHH	
Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és realitzar un estudi de riscos psicosocials, amb l'objectiu d'establir mesures correctores als riscos detectats i millorar la salut de la nostra organització. L'estudi es farà a tota la plantilla de ICIQ. S'informarà a la comissió de seguretat i salut i a la comissió d'igualtat de les conclusions de l'estudi i de les mesures correctores a aplicar.	
Indicadors: <ul style="list-style-type: none">- Realització de l'estudi de riscos psicosocials- Mesures correctores	
Accions a realitzar: <p>L'acció la realitzarà la unitat de SHEQ (Safety, Health, Environment and Quality), amb el suport de la unitat de RRHH i de la comissió d'igualtat. La comissió de seguretat i salut també donarà suport a el procés si cal.</p> <ul style="list-style-type: none">- Selecció del mètode a aplicar per realitzar l'estudi- Realització de l'estudi de riscos psicosocials- Mesures correctores a aplicar i seguiment del seu impacte	
Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de SHEQ i Unitat de RRHH . Comissió de seguretat i salut	

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Gener a desembre 2020	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Cultura d'igualtat d'oportunitats	
NUM. ACCIÓ: 12	
ACCIÓ: Seminari de Gender Equality per a tot el personal	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH	
<p>Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és organitzar, dins de l'ICIQ Seminar Programme, un seminari, obert a tot el personal ICIQ, sobre la igualtat de gènere, i sobretot, sobre la seva aplicació en l'àmbit de la investigació.</p> <p>La idea és que la imparteixin des del Projecte LIBRA, coordinat des del CRG. El testimoni d'un altre centre de recerca pot fer veure a el personal ICIQ, la importància de l'aplicació de polítiques d'igualtat de gènere en ciència i els avantatges de fer-ho.</p>	
<p>Indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realització de l'activitat - Número de persones assistents - Avaluació de l'activitat - Número d'accions de difusió 	
<p>Accions a realitzar:</p> <p>Després de contactar amb les persones responsables de el projecte LIBRA i que se'ns assigni ponent, es fixarà la data, i es llançarà la convocatòria a personal ICIQ, ja que és una acció oberta a tot el personal de la institució.</p> <p>Un cop realitzada l'activitat es farà un resum dels temes tractats i es publicarà en el butlletí de ICIQ. També es farà difusió en xarxes socials.</p>	
Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH i Unitat comunicació (difusió)	

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Julio 2020 a Junio 2021	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Cultura d'igualtat d'oportunitats	
NUM. ACCIÓ: 13	

ACCIÓN: Crear i incorporar un workshop de Gender Equality en la formació dels nous PhD, aplicable a la resta de personal ICIQ

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és crear un breu workshop sobre gender equality en la formació per a nous PhD de l'BIST, curs en el que l'ICIQ participa activament. Posteriorment es podria realitzar aquest workshop amb la resta de personal de l'institut. La idea és dissenyar un taller, d'una o dues hores de durada, i incorporar-ho en la formació de nous PhD BIST que es fa en els mesos de gener i febrer cada any. Es farà una prova pilot el primer any i si cal es faran ajustos en el temari, metodologia o els materials.

Indicadors:

- Diseny del workshop (objectius, continguts, metodologia, activitats, etc.)
- Número de persones assistents anualment
- Avaluació de l'activitat
- Número d'accions de difusió dels workshops realitzats

Accions a realitzar:

Es dissenyarà el workshop (objectius, continguts, metodologia, activitats, etc.) i es farà una prova pilot en els cursos per a nous estudiants de doctorat que es realitzen a nivell de BIST al gener i febrer de 2021. Es realitzarà una anàlisi del qüestionari d'avaluació del workshop i es faran els ajustos necessaris. Posteriorment, s'analitzarà quantes persones han realitzat el taller i els resultats de les enquestes d'avaluació.

Persones responsables de realitzar l'acció: Unitat de RRHH i Unitat comunicació (difusió)

ORGANIZACIÓ: ICIQ

RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT

DATA D'INICI I DE FI: Segundo semestre de 2020, 2021, 2022 y 2023

DATA DE LA REVISIÓ:

EIX: Cultura d'igualtat d'oportunitats

NUM. ACCIÓ: 14

ACCIÓN: Campaña de pòsters del projecte LIBRA

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és sensibilitzar el personal de l'ICIQ sobre la importància de la igualtat de gènere i les conseqüències que pot tenir no aplicar-la de forma adequada. Es tracta de penjar durant un mes a l'any (durant el segon semestre) els 5 pòsters dissenyats pel projecte LIBRA en diferents espais de l'ICIQ. Aquests pòsters fan referència als estereotips de gènere, la desigualtat salarial, i les barreres en el desenvolupament de la carrera professional de les dones.

S'informarà al personal de la campanya, es pujaran a la intranet i es farà difusió en xarxes socials. Un cop retirats els pòsters es passarà una enquesta a el personal per comprovar l'impacte de la mesura.

Indicadors:

- Temps que ha estat la campanya de pòsters visible
- Número de persones que contesten el qüestionari de valoració
- Resultats del qüestionari de valoració
- Número d'accions de difusió de la campanya de pòsters i el seu impacte

Accions a realitzar:

Es penjaran els 5 pòsters en diferents zones de l'ICIQ (cuines, lavabos, cantina, taulers d'anuncis, etc.) durant un mes a l'any, en el segon semestre. Es farà difusió interna i externa de la campanya. Posteriorment, es passarà un qüestionari d'avaluació i s'analitzaran els resultats.

Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH i Unitat comunicació (difusió)

ORGANIZACIÓ: ICIQ

RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT

DATA D'INICI I DE FI: Gener a Desembre 2021

DATA DE LA REVISIÓ:

EIX: igualtat en la selecció de personal i contractació

NUM. ACCIÓ: 15

ACCIÓ: Formació sobre "Unconscious biases" a selecció de personal, per a Group Leaders i responsables d'unitat

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és fer conscients els biaixos inconscients de gènere que tenen conseqüències negatives en els processos de selecció. Això s'aconseguirà organitzant una formació pràctica dirigida a les persones que habitualment realitzen processos de selecció en ICIQ (Group Leaders i responsables unitat).

Indicadors:

- Participants en l'acció formativa
- Resultats del qüestionari d'avaluació del taller
- Comparativa de dones seleccionades anualment en les diferents categories, abans i després de realitzar el curs

Accions a realitzar::

Durant l'any 2020 buscarem la millor entitat per a realitzar aquesta formació específica i planificarem el workshop per 2021. En funció del número de persones interessades és possible que es realitzin 2 edicions.

Posteriorment, s'analitzarà quantes persones han realitzat el workshop i els resultats de les enquestes d'avaluació.

Persones responsables de realitzar l'acció: Unitat de RRHH

ORGANIZACIÓ: ICIQ

RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT

DATA D'INICI I DE FI: Julio 2020 a Junio 2021

DATA DE LA REVISIÓ:

EIX: igualtat en la formació i desenvolupament professional

NUM. ACCIÓ:16

ACCIÓ: Dissenyar un workshop de career development específic per a dones

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és crear un workshop d'career development específic per a dones. El workshop estarà centrat en superar les barreres per a la promoció i desenvolupament professional de les dones en la investigació. La idea és dissenyar un workshop, d'unes 2 hores de durada, i incorporar-ho en l'ICIQ career service. Es farà una prova pilot i si cal es faran ajustos en el temari, metodologia o els materials.

Indicadors:

- Diseny del workshop (objectius, continguts, metodologia, activitats, etc.)
- Número de persones assistents a la prova pilot
- Avaluació de l'activitat
- Número d'accions de difusió dels workshops realitzats

Accions a realitzar:

Es dissenyarà el workshop (objectius, continguts, metodologia, activitats, etc.) i es farà una prova pilot en el segon semestre de 2020, dins dels workshops oferts per l'ICIQ career service. Es realitzarà una anàlisi del qüestionari d'avaluació del taller pilot i es faran els ajustos necessaris. Posteriorment, s'analitzarà quantes persones han realitzat el workshop i els resultats de les enquestes d'avaluació.

Persones responsables de realitzar l'acció: Unitat de RRHH + Unitat comunicació (difusió)

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Gener 2020 a Desembre 2023	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Igualtat en l'accés a la conciliació personal, familiar i laboral	
NUM. ACCIÓ: 17	
ACCIÓ: Creació d'un document que reculli les mesures de conciliació de l'ICIQ i difusió del mateix	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH	
Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és crear un document que reculli de manera clara i senzilla les mesures de conciliació disponibles a l'ICIQ i el procediment de sol·licitud. Posteriorment es farà difusió de el document (enviament de correu electrònic; difusió en xarxes socials i inclusió en l'acollida de el nou personal).	
Indicadors:	
<ul style="list-style-type: none"> - Disseny del document - Número de mails enviats amb mailchip i anàlisi de la informació (quanta gent ho llegeix, quanta gent va al contingut de la intranet...) - Número de posts en xarxes socials i interaccions de cada un - Comparativa entre les mesures de conciliació sol·licitades anualment, abans i després de difondre el documento. 	
Accions a realitzar:	
Es crearà el document que reculli les mesures de conciliació disponibles, qui pot sol·licitar-les i com fer-ho. El document serà breu i clar.	
Es comunicarà el personal l'existència del document, s'inclourà en la intranet i es farà difusió per xarxes socials. S'ha d'enviar a tot el personal de nova incorporació.	
Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH + Unitat comunicació (disseny del documento + difusió)	

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Gener 2021 a Desembre 2023	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Comunicació no sexista	
NUM. ACCIÓ: 18	
ACCIÓ: Creació d'un manual de comunicació inclusiva	

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH
<p>Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és crear un manual de comunicació inclusiva que ajudi a el personal ICIQ a comunicar-se de manera no discriminatòria. El manual serà breu, clar i amb exemples pràctics, per facilitar l'aprenentatge.</p> <p>Posteriorment es farà difusió de el document (enviament de correu electrònic; difusió en xarxes socials i inclusió en l'acollida de el nou personal).</p>
<p>Indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disseny del manual - Número de mails enviats amb mailchip i anàlisi informació (quanta gent ho llegeix, quanta gent va al contingut de la intranet...) - Número de posts en xarxes socials i interaccions de cada un
<p>Accions a realitzar:</p> <p>Es crearà una guia per a comunicar-se de forma neutra, inclusiva, i no discriminatòria. El document serà breu i amb exemples pràctics.</p> <p>Es comunicarà el personal l'existència del document, s'inclourà en la intranet i es farà difusió per xarxes socials. S'ha d'enviar a tot el personal de nova incorporació.</p>
<p>Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat de RRHH + Unitat comunicació (disseny del documento + difusió)</p>

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Segon semestre de 2020, 2021, 2022 y 2023	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Gènere i ciència	
NUM. ACCIÓ: 19	
ACCIÓ: Campanya del dia de la dona científica	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: Comunicació	
<p>Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és trencar amb els estereotips de gènere relacionats amb la investigació i visibilitzar, mitjançant diferents accions, a les dones científiques.</p> <p>Aquesta acció, que ja s'ha dut a terme en anys anteriors, se sol iniciar al voltant del dia 11 de febrer, dia de la dona científica i de forma coordinada amb l'acció número 20. Hi ha diferents accions coordinades, com, per exemple, la assistència a centres educatius per a explicar en què consisteix el treball d'una dona científica, amb l'objectiu de fomentar carreres científiques (especialment en les nenes). A més, se solen realitzar actes institucionals. Es realitza difusió en xarxes socials de les diferents accions realitzades. El resum de las accions realitzades en aquesta campanya, s'inclouen en el butlletí mensual de l'ICIQ.</p>	

<p>Indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disseny de la campanya - Número i tipo de accions realitzades - Número de posts en xarxes socials i interaccions de cada un
<p>Accions a realitzar:</p> <p>Es realitzaran diferents accions, per exemple, l'assistència de dones científiques de l'ICIQ a diferents centres educatius, actes institucionals, etc. Es farà difusió de les accions mitjançant diferents xarxes socials (Twitter, Facebook i Instagram). S'analitzarà l'impacte dels posts. Es comunicarà el personal l'existència de la campanya, i el balanç s'inclourà en el butlletí.</p>
<p>Persones responsables de realitzar l'acció: Unitat comunicació (disseny de la campanya + difusió). La comissió d'igualtat i la unitat de RRHH donaran suport i analitzaran les dades d'impacte.</p>

<p>ORGANIZACIÓ: ICIQ</p> <p>RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT</p> <p>DATA D'INICI I DE FI: Segon semestre de 2020, 2021, 2022 y 2023</p> <p>DATA DE LA REVISIÓ:</p> <p>EIX: Gènere i ciència</p> <p>NUM. ACCIÓ: 20</p> <p>ACCIÓ: Campanya de visibilització de dones científiques</p>
<p>Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: Comunicació</p>
<p>Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció, que ja s'ha dut a terme en anys anteriors, és visibilitzar a dones científiques amb treballs rellevants en l'acadèmia i en la indústria. Aquesta acció se sol iniciar en coordinació amb l'acció 19, campanya de el dia de la dona científica (11 de febrer). Bàsicament es tracta de llançar posts en diferents xarxes socials (Twitter, Facebook i Instagram) amb la foto i un resum de la carrera professional de dones científiques.</p> <p>El material de la campanya, un cop finalitzada, es penjarà a la intranet. S'informarà al personal de la seva publicació mitjançant un e-mail.</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disseny de la campanya - Número de posts en xarxes socials i interaccions de cada un - Número de mails enviats amb mailchip i anàlisis informació (quanta gent ho llegeix, quanta gent va al contingut de la intranet...)
<p>Accions a realitzar:</p>

Es crearà una campanya de visibilització de dones científiques i es farà difusió mitjançant diferents xarxes socials (Twitter, Facebook i Instagram). S'analitzarà l'impacte dels posts. Es comunicarà el personal l'existència de la campanya, s'inclourà a la intranet i s'analitzarà quanta gent consulta el material a partir de la recepció del correu electrònic.

Persones responsables de realitzar l'acció: Unitat comunicació (disseny de la campanya + difusió). La comissió d'igualtat i la unitat de RRHH donaran suport i analitzaran les dades d'impacte.

ORGANIZACIÓ: ICIQ

RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT

DATA D'INICI I DE FI: Any 2020 y 2022

DATA DE LA REVISIÓ:

EIX: Gènere i ciència

NUM. ACCIÓ: 21

ACCIÓ: Participació en el programa bianual de beques Women in Science del BIST

Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH

Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és ajudar a dones científiques mares que tenen potencial per ser Group Leaders mitjançant un programa d'ajuts econòmics i coaching. Aquesta acció la coordina i impulsa el BIST amb la col·laboració dels seus 7 centres membres. Es llança una convocatòria d'ajudes cada dos anys, per ajudar a dones científiques, amb potencial per ser investigadores independents, a aconseguir fer un salt professional. Per això se'ls ofereix un ajut econòmic durant 12 mesos i més se'ls ofereix participar en un procés de coaching. ICIQ assumirà el cost de l'ajuda econòmica que correspongui. Una vegada que es llanci la convocatòria, s'informarà el personal de la seva publicació mitjançant un mail, a més de donar-li difusió a el programa per xarxes socials. El BIST, mitjançant un comitè de selecció extern i independent, realitzarà la selecció de les dones participants. Un cop seleccionada la dona participant, es farà difusió interna i externa. Es repetirà el procés en el moment en què el programa finalitzi.

Indicadors:

- Convocatòria de beques Women in Science (BIST)
- Número de dones que es presenten i que són seleccionades en les diferents fases del procés de selecció
- Resultats dels qüestionaris de satisfacció de las dones participants del programa
- Número de posts en xarxes socials i interaccions de cada un

Accions a realitzar:

El BIST publicarà un programa d'ajudes per a dones, amb l'objectiu d'impulsar la seva carrera científica. ICIQ donarà suport a l'BIST quan es requereixi i realitzarà la difusió interna entre les dones de ICIQ que compleixin els requisits de el programa. Un cop s'hagi seleccionat a la persona o persones participants, ICIQ pagarà l'ajuda que es determini durant 12 mesos i col·laborarà en les accions que siguin necessàries. Es realitzarà difusió interna i externa, mitjançant diferents xarxes socials (Twitter, Facebook i Instagram)

de el programa. S'analitzarà l'impacte dels posts.
Un cop finalitzat el programa, s'analitzaran els resultats de les enquestes de satisfacció realitzades per les participants. El BIST realitzarà un informe de resultats de el programa que es tindrà en compte per a properes convocatòries.

Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat RRHH. La unitat de comunicació donarà suport en la difusió del programa.

ORGANIZACIÓ: ICIQ	RESPONSABLE: COMISSIÓ D'IGUALTAT
DATA D'INICI I DE FI: Any 2021 y 2023	
DATA DE LA REVISIÓ:	
EIX: Gènere i ciència	
NUM. ACCIÓ: 22	
ACCIÓ: Participació en programa bianual de seminaris BIST de gender equality	
Àrea, Departament, Unitat o procediment afectats: RRHH	
Objectiu de l'acció: L'objectiu de l'acció és sensibilitzar a la comunitat científica de la situació de les dones en ciència, i conscienciar de la importància d'incorporar la perspectiva de gènere per aconseguir un sistema més igualitari i inclusiu. Aquesta acció la coordina i impulsa el BIST amb la col·laboració dels seus 7 centres membres. Cada dos anys s'organitza una jornada o seminari centrat en temes de ciència i gènere. El programa i contingut de la jornada es defineix en el si de el Grup de Treball de People del BIST, format per personal dels 7 centres membres i de el propi BIST. Un cop definida la data i contingut de la jornada, es fa difusió interna i externa, ja que s'obre a personal de qualsevol centre CERCA o universitat.	
Indicadors: <ul style="list-style-type: none">- Programa de la jornada (BIST)- Número d'assistents i % homes i dones- Resultats dels qüestionaris de satisfacció de las persones participants en la jornada- Número de posts en xarxes socials e interacciones de cada un	
Accions a realitzar: El BIST, mitjançant el seu Grup de Treball de People, definirà una data i contingut de el programa. Posteriorment, el BIST i cada centre de forma individual, realitzarà la difusió interna i externa de l'esdeveniment. S'analitzarà l'impacte dels posts realitzats en xarxes socials. Un cop realitzada la jornada, s'analitzaran els resultats de les enquestes de satisfacció de les persones participants i també el nombre i perfil d'assistents. Aquesta anàlisi es tindrà en compte per a l'organització de properes convocatòries.	
Persones responsables de realitzar l'acció: Comissió d'igualtat. Unitat RRHH. La unitat de comunicació donarà suport en la difusió del programa.	

8.- SISTEMA D'AVUACIÓ

L'agent d'igualtat, realitzarà un seguiment continu de el desenvolupament de el pla d'igualtat. Per a això, hi ha fitxes de seguiment de les accions de el pla i un document resum amb l'estat de les accions (realitzada, en curs, pendent).

Semestralment, l'agent d'igualtat, informarà a la comissió de la situació de el pla d'acció i es prendran mesures de reajustament quan es cregui necessari.

Es crearan grups de treball dins de la comissió d'igualtat per treballar temes en què es necessiti col·laboració de diferents membres, per al correcte desenvolupament de les accions.

La comissió d'igualtat es reunirà dues vegades a l'any, per fer balanç de les accions realitzades i assegurar el correcte compliment de el pla d'igualtat.

A la intranet, s'anirà penjant la informació de seguiment de el pla, perquè el personal sigui coneixedor de el desenvolupament de el pla d'igualtat.

9.- RECURSOS

Tot pla d'acció necessita recursos per a poder implementar-se.

- Recursos humans: La comissió d'igualtat, composta per deu persones, serà la responsable de coordinar la implementació de el pla d'acció, comptant amb la col·laboració de persones externes a aquesta comissió, però que són clau per a la implementació de el pla, com la direcció, la unitat de comunicació, personal de la unitat de RRHH o de Seguretat i prevenció, i el personal de l'BIST responsables de posar en marxa programes com From the Mothers of the Science. El pla serà liderat i coordinat per l'agent d'igualtat, que està formada en igualtat de gènere i té una llarga experiència en aquest àmbit. A cada fitxa de el pla d'acció s'especifiquen les persones responsables de realitzar l'acció.
- Recursos econòmics i materials: Existeixen determinades accions que necessiten recursos econòmics i materials per a ser portades a terme. La direcció es compromet a aportar els recursos necessaris per implementar el pla d'acció amb èxit. Les partides econòmiques necessàries seran incloses en el pressupost anual de la unitat de RRHH.