

2018

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

JUNY 2018



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT	5
3. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	7
4. FASE DE COMPROMÍS.....	11
5. FASE DE DIAGNÒSTIC.....	14
5.1 COMPOSICIÓ I DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA.....	16
5.2 ACCÈS A L'OCUPACIÓ	23
5.3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ.....	25
5.4 CONDICIONS DE TREBALL.....	27
5.5 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ FRONT L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL.....	37
5.6 ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL.....	42
5.7 ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE, LA COMUNICACIÓ I LA PUBLICITAT....	43
6. FASE DE PLANIFICACIÓ	51
7. FASE D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	57

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat és un valor i un principi jurídic reconegut en l'àmbit internacional destacant el Tractat derivat de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació de les dones (CEDAW) de l'any 1979, així com les quatre conferències Mundials sobre la Dona en el marc de l'Organització de les Nacions Unides (Mèxic, 1975; Copenhaguen, 1980; Nairobi, 1985 i Pequín, 1995).

En l'àmbit europeu, el Tractat d'Amsterdam, al 1997, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, i la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea recull el principi d'igualtat davant la llei i la igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació, o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A nivell estatal, aquest principi es recull en els articles 1, 14 i 35 de la Constitució Espanyola, carta magna de l'ordenament jurídic espanyol.

Tot i això, més enllà de la igualtat formal, la persistència de la discriminació per raó de gènere ha evidenciat la necessitat d'adoptar mesures específiques per a la seva eradicació i, al seu torn, la necessitat de desenvolupar polítiques transversals de gènere que abastin tots els àmbits de la societat.

En aquest sentit, la promulgació de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, suposà un avanç significatiu en relació a la consecució de la igualtat real, ja que va **establir mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.**

Pel que fa a l'àmbit concret de la recerca, destaca la recentment aprovada Llei d'igualtat entre homes i dones de Catalunya que, en el seu preàmbul, reconeix que el dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista.

Aquesta Llei, en el seu article 28 sobre "Universitat i Recerca", insta a les universitats i centres de recerca a:

- Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles les seves aportacions en els àmbits científics i tècnics.
- Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.
- Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.
- Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal d'administració i serveis, i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots el nivells de presa de decisions.
- Aprovar un pla d'igualtat en l'accés, la promoció docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants, i també dissenyar i implementar una política de contractació de personal inclusiva que tingui en compte la formació específica de les persones que formen part dels comitès de selecció per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal.
- Donar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista. En els darrers anys la Comissió Europea ha anat desenvolupant eines específiques pel que refereix a l'activitat de la Recerca, tal com la Recerca i la Innovació Responsable (Responsible Research Innovation RRI en anglès) que inclou les qüestions d'igualtat de gènere com a una de les seves dimensions o el She Figures, la darrera versió correspon a l'exercici 2017 ¹.

¹ Responsible Research and Innovation Europe's ability to respond to societal challenges
https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_rri/KI0214595ENC.pdf

https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

2. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT: IPHES

L'Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social (IPHES) és un institut transdisciplinar de recerca avançada dedicat a la investigació i la formació en les ciències de la terra i de la vida, aplicades a l'estudi de l'evolució humana i la història social, amb l'objectiu de promoure un coneixement de prospectiva d'espècie.

L'IPHES va ser creat al desembre de 2004 com una fundació sense ànim de lucre i els seus patrons són la Generalitat de Catalunya, la Universitat Rovira i Virgili (URV) i l'Ajuntament de Tarragona.

L'Institut defensa l'enriquiment del pensament i acció de l'espècie a través de la creació de coneixement de base científica. Es tracta de convertir la informació en formació i el coneixement en pensament, posant èmfasi en la dimensió articuladora i transformadora de la recerca científica.

La Fundació es constitueix amb l'objectiu d'esdevenir un centre de referència internacional en el desenvolupament de la recerca, docència i transferència en les diferents branques de l'estudi de l'Evolució i del Comportament Humans.

Els seus objectius i fins genèrics són l'estudi del passat aplicat a l'anàlisi del present amb la perspectiva de treballar pel coneixement de la societat humana del futur i així facilitar la continuïtat i el suport econòmic i d'organització pels seus fins fundacionals en vessants com:

- La recerca, divulgació, defensa i millora del patrimoni històric, cultural i natural que conformen l'acerv de la evolució i el comportament humans, des d'una perspectiva evolucionista i materialista.
- El patrocini i la promoció d'excavacions vinculades als treballs arqueopaleontològics, així com la recerca científica de les troballes i descobertes que es realitzin, la seva divulgació en fòrums científics i al públic en general, i la realització de quants treballs, publicacions, congressos, estudis, iniciatives i activitats de qualsevol mena que, dins l'ordenament jurídic que sigui d'aplicació, s'hi puguin vincular.
- En col·laboració amb la Universitat Rovira i Virgili (URV), el personal investigador de l'IPHES imparteix docència en les titulacions de Grau d'Història (URV), Grau en Antropologia i Evolució Humana (URV/Universitat Oberta de Catalunya), Màster en

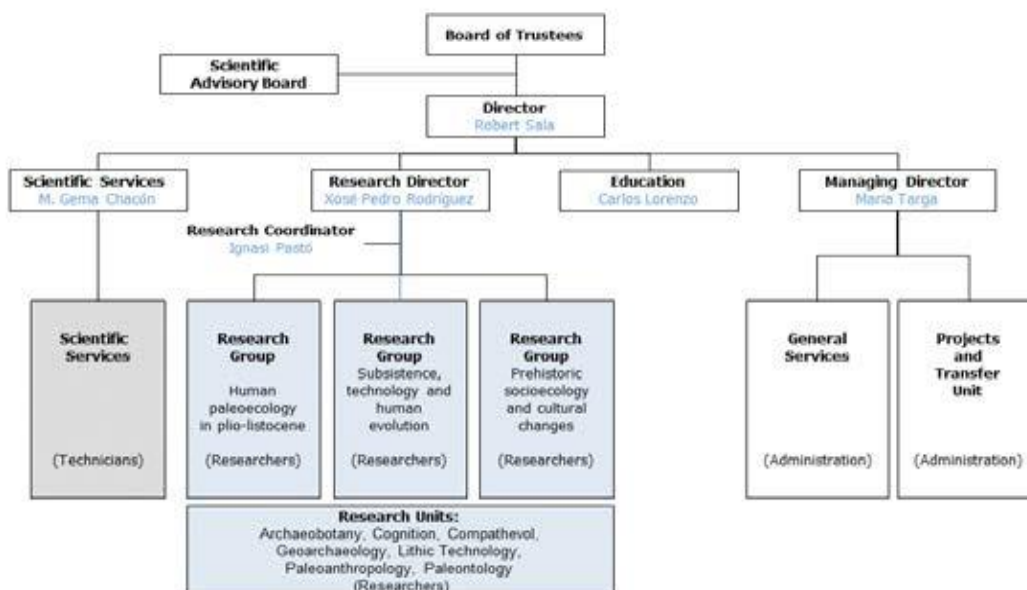
Arqueologia del Quaternari i Evolució Humana (*Erasmus Mundus*) i Programa de Doctorat en Quaternari i Prehistòria (*Erasmus Mundus*). L'IPHES, institut universitari de recerca adscrit a la URV, cedeix les seves instal·lacions per al desenvolupament d'aquesta tasca formativa.

Un dels objectius prioritaris de l'IPHES és difondre i fer partícip el públic en general dels resultats de la investigació que realitza en els camps de l'Evolució Humana i la Prehistòria. L'institut organitza i/o participa en una sèrie d'activitats de divulgació i comunicació científica (exposicions, tallers didàctics, xerrades...) dirigides a diferents públics, especialment a la comunitat educativa. Per exemple, el programa propi d'educació no formal "IPHES a les escoles" promou l'interès per la ciència i les vocacions científiques dels escolars mitjançant continguts específics sobre la recerca en Prehistòria. Aquest programa també s'adreça a comunitats educatives en risc d'exclusió social.

2.1 Organigrama

A continuació es mostra l'organigrama de l'IPHES. Com es pot observar la direcció està ocupada per un home i les 4 àrees principals estan ocupades per dos homes i dues dones (per tant seria una composició equilibrada). En els rangs inferiors no es pot realitzar cap interpretació ja que és un organigrama funcional i no nominal. La interpretació relativa a composició de la plantilla la veurem a l'eix corresponent del diagnòstic.

IPHES Organization Chart



3. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

L'article 46 de la Llei Orgànica del 22 de març, defineix els plans d'igualtat de les empreses com:

"Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats".

Per a l'acompliment dels objectius fixats, els plans d'igualtat tenen la necessitat d'incorporar informació, entre d'altres aspectes, en relació a:

- L'accés als llocs de treball
- Classificació professional
- Promoció i formació
- Retribució
- Ordenació del temps de treball, amb l'objectiu d'afavorir la conciliació laboral personal i familiar
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Recursos com els plans de igualtat, són necessaris per incorporar una perspectiva de gènere en la gestió dels departaments de recursos humans, ja que moltes de les dificultats laborals a les que s'enfronten les dones passen desapercibudes, per tant es un valor afegit per la institució posar en valor el treball que aquestes realitzen.

En definitiva, és un instrument que incorpora un seguit de mesures que tenen com a objectiu principal, eliminar les desigualtats de gènere diagnosticades en la fase d'anàlisi. D'aquesta manera es respon de manera efectiva a les necessitats d'igualtat del centre.

Tenir un pla d'igualtat dins de l'organització genera una sèrie de beneficis com:

- Aprofitar el capital humà; major eficàcia i eficiència del personal.
- Millorar l'ambient de treball, la motivació i la identificació per part de la plantilla amb els valors del centre.
- Millorar la salut laboral.
- Promoció de principis i valors relacionats amb el tracte just i igualitari; sent, per tant, una entitat promotora de valors ètics, responsable i socialment compromesa.
- Millorar la imatge i reputació de l'organització, augmentant la seva competitivitat i podent beneficiar-se de relacions altament positives amb altres centres.

L'article 45 del mateix text legal, regula l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat i estableix:

1. Obligatorietat de l'empresa a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i per aquest motiu s'han de dur a terme accions dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes, aquestes mesures s'hauran de negociar si es necessari, amb els/les representats legals de les persones treballadores segons el marc legal.
2. En el cas d'entitats amb més de dos-cents cinquanta persones treballadores , les mesures d'igualtat inclouran l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, el qual també és objecte de negociació.

Altres motius d'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, són:

- Que així s'estableixi en el conveni col·lectiu.
 - Que l'autoritat laboral per mitjà d'un procediment sancionador, també demani l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.
3. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres entitats, prèvia consulta a la representació legal de treballadors i treballadores.

El Pla d'Igualtat està dividit en **cinc fases**:

- **Compromís**, en aquesta fase s'adquireix el compromís per part de l'organització d'implementar una política d'igualtat d'oportunitats, fent un canvi de cultura organitzacional. Per fer-ho es materialitza la iniciativa en un document de "declaració de compromís" que es comunica a la plantilla i a la representació sindical És també en

aquesta fase quan es recomana la creació d'una comissió d'igualtat. Que serà l'equip responsable de liderar el projecte dins l'IPHES

És també durant aquesta fase quan *s'estableixen els objectius* a assolir amb l'elaboració i implementació del pla i la metodologia i cronologia de treball.

La **Comissió d'Igualtat**, ha d'estar formada de manera equitativa entre entitat i representació de les persones treballadores. És recomanable que per part de l'organització estigui integrada per persones que ocupen llocs de treball amb capacitat de decisió dins de la institució i, idòniament, de diferents departaments. La comissió tindrà com a objectius més destacats impulsar accions de:

- Informació i sensibilització de la plantilla.
 - Suport i / o realització del diagnòstic i Pla d'Igualtat.
 - Suport i / o realització del seu seguiment i avaluació.
- **Diagnòstic**, consisteix en una anàlisi exhaustiva de la situació de l'organització en matèria d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, que ens ha de donar informació d'aspectes a millorar per aconseguir una igualtat real. Aquesta fase consta de tres etapes:
- **Planificació:** es planifica el treball i s'estableix la metodologia de recollida d'informació així com les fonts documentals que s'utilitzaran
 - **Recollida d'informació:** es recopilen tant dades quantitatives com qualitatives, permetent així contextualitzar les dades quantitatives per a la seva interpretació.
 - **Anàlisi de la informació.**
- **Disseny**, en aquesta fase es defineixen les mesures/accions que es duran a terme per part de l'organització amb la finalitat de millorar les mancances o debilitats que s'han identificat durant la fase de diagnòstic.

Les mesures han de ser coherents amb els objectius establerts a la fase de compromís, a més, s'han de presentar vinculades a cada un dels eixos estratègics que s'analitzen, i amb un cronograma, en funció de les necessitats i prioritats empresarials.

És recomanable **comunicar a les persones treballadores** les mesures que es duran a terme, especificant les persones responsables de dur a terme la seva execució, el temps i els recursos dedicats així com els indicadors per a valorar si s'estan duent a terme correctament. També en aquesta fase s'especifica el tipus d'avaluació i seguiment a realitzar, i els canals de comunicació establerts per tenir informada a la plantilla dels resultats de la implantació del Pla.

- **Execució**, en aquesta fase és quan es posa en marxa la realització i l'execució de les accions previstes en el pla d'igualtat, també s'activen els mecanismes de seguiment per tal de detectar la seva viabilitat i acceptació; i amb aquesta finalitat es realitzen informes periòdics que permetin conèixer els resultats i identificar obstacles de seguiment.

En aquesta fase tindrà un **paper fonamental la comissió d'igualtat**, ja que entre les seves competències es troba fer el seguiment del pla.

Es important tenir en compte que la vigència d'aquest document és aproximadament de 3 anys, en aquest sentit haurem de planificar la implantació de les accions entre 3 mesos i 3 anys des de la fase Disseny.

Avaluació, aquesta es la última fase del Pla d'igualtat, i es on s'avalua el grau d'assoliment dels objectius establerts així com de les accions implantades. S'identifiquen necessitats i situacions que encara no han estat resoltes.

D'aquesta manera, la fase d'avaluació ens permet comprovar la viabilitat del Pla d'igualtat d'Oportunitats.

Una correcta avaluació del Pla d'igualtat ens permetrà establir noves línees de treball per al desenvolupament de futures accions relacionades amb la perspectiva de gènere.

A continuació veurem al detall en que consisteix cada una de les fases que hem mencionat.

4. FASE DE COMPROMÍS:

El compromís de la direcció és imprescindible per mantenir viva la política d'igualtat d'oportunitats i comptar amb els recursos humans i econòmics necessaris que requereix. Perquè aquest compromís sigui formal, les persones amb responsabilitat sobre la gestió de l'organització han de reconèixer la igualtat com un principi bàsic i transversal del IPHES, així com determinar els objectius que persegueixen en aquest àmbit.

4.1 Definició d'objectius

És per això que els objectius principals que es marca l'Institut Català de Paleoeccologia Humana i Evolució Social per al present Pla d'igualtat d'oportunitats son:

- Treballar per incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els àmbits organitzatius del IPHES
- Promoure una cultura d'equitat de gènere entre el personal que forma part del IPHES.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la formació i el desenvolupament de la carrera professional.
- Promoure una política retributiva neutre que eviti la bretxa salarial
- Treballar cap a una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral (com l'assetjament sexual, per raó de sexe i moral).
- Treballar per tenir una política de comunicació igualitària, inclusiva i no sexista.

4.2 Comissió d'Igualtat i Reglament de funcionament



REGLAMENT DEL FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'Igualtat de l'INSTITUT DE PALEOECOLOGIA HUMANA I EVOLUCIÓ SOCIAL.

OBJECTIU:

La Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'Igualtat d'Oportunitats i no-discriminació de dones i homes a l'INSTITUT DE PALEOECOLOGIA HUMANA I EVOLUCIÓ SOCIAL i especialment per a la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes.
2. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
3. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'Igualtat tindrà, a poder ser, representació paritària. Estarà formada per **4** representants de l'empresa.

Formen part de la Comissió d'Igualtat de l'INSTITUT DE PALEOECOLOGIA HUMANA I EVOLUCIÓ SOCIAL

Nom Persona: Òscar Moreno Moliner (Personal de gestió - TIC)

Nom Persona: Laura Pérez Llorc (Personal de gestió - RRHH)

Nom Persona: Gala Gómez Merino (Personal tècnic- Restauració)

Nom Persona: Xosé Pedro Rodríguez Álvarez (Personal Investigador – Responsable de Recerca)



FUNCIONAMENT:

- La Comissió d'Igualtat es reunirà cada **6 mesos** o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de **15 dies**.
- Les decisions de la Comissió d'Igualtat s'aprovaran per majoria.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió d'Igualtat.

Tarragona a 23 de maig de 2018

Òscar Moreno Moliner



Laura Pérez Llorit



Gala Gómez Merino



Xosé Pedro Rodríguez Álvarez



5 FASE DE DIAGNÒSTIC

En aquesta fase l'objectiu és conèixer la situació real, en el moment present, en matèria d'igualtat de gènere de l'IPHES. Es fa a través d'una anàlisi detallada de la situació i del grau d'incorporació del principi d'igualtat a la institució.

El diagnòstic proporciona tota aquesta informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla, i pretén:

- Identificar l'existència o inexistència de discriminacions per raó de sexe.
- Detectar punts forts i febles sobre els quals assentar l'anàlisi i les posteriors mesures que conformaran el Pla d'igualtat.

Les fonts documentals que utilitzarem per desenvolupar el diagnòstic consten d'una part qualitativa i una altra quantitativa.

Quantitatives

L'anàlisi gràfica es basa en un document de base de dades el qual inclou una relació del personal de la plantilla que ens aporta entre d'altres, sexe, edat, antiguitat, departament, retribució, formació, hores, etc.

Qualitatives

- Entrevistes a informants clau
- Organigrama
- Conveni col·lectiu
- Història de l'entitat, la seva missió i valors, així com el seu sector d'activitat
- Exemples d'ofertes de treball
- Publicacions internes i externes
- Protocols interns: prevenció, formació, PRL, RSC, conciliació, beneficis socials, qualitat, comunicació, prevenció contra l'assetjament, etc.

Per poder realitzar un diagnòstic concret de l'IPHES en perspectiva de gènere el present document treballarà els següents eixos estratègics:

1 - Composició i distribució de la plantilla: Qui conforma l'entitat, quines són les característiques i com es distribueixen homes i dones en els diferents departaments i categories de l'entitat.

2 - Accés a l'ocupació: igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins de l'organització.

3 - Promoció professional i formació: processos de promoció basats en criteris que no portin a situacions de discriminació en funció del sexe. Formació específica per a dones que els permeti ocupar llocs de major responsabilitat o accedir a llocs de treball en els quals estiguin subrepresentades. Accions de formació i sensibilització en igualtat d'oportunitats i no discriminació entre dones i homes al personal de l'entitat.

4 - Condicions de treball: classificació professional, igualtat en matèria retributiva, tipologia de contracte, prevenció de riscos laborals (baixes anuals per sexe).

5 - Prevenció i actuació front l'assetjament en l'àmbit laboral: Analitzar si l'entitat disposa d'un procediment per canalitzar les denúncies que es donin per situacions de conflicte i si hi ha persones de referència formades. També s'analitza el coneixement de la plantilla en relació a l'existència d'aquest procediment

6 - Ordenació del temps de treball: mesures d'adaptació de la jornada per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la coresponsabilitat.

7 - Ús no discriminatori del llenguatge, la comunicació i la publicitat. Impacte que té la invisibilització del paper de la dona en el camp de la recerca.

Passem, per tant, a valorar la informació relativa a cada eix estratègic.

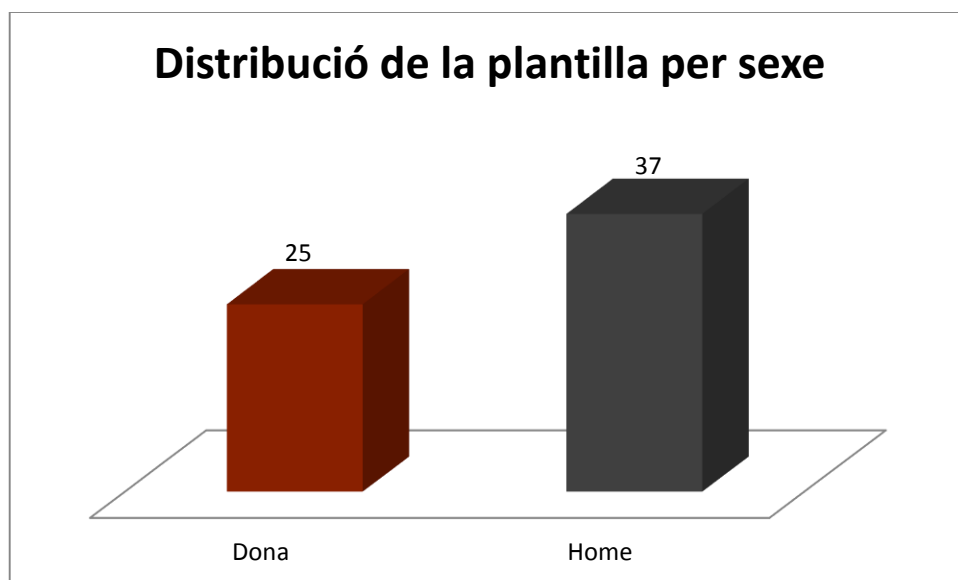
5.1. COMPOSICIÓ I DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA

En aquest eix es tracta d'analitzar les dades disponibles per veure si la plantilla² està masculinitzada o feminitzada, si es donen fenòmens com la segregació vertical (la diferent distribució jeràrquica d'homes i dones a l'organització) o horitzontal (distribució per àrees o tipus de treball per sexes); entre d'altres.

La composició de les entitats, pel que fa a les seves característiques i llocs, és un dels punts fonamentals a analitzar des d'una perspectiva de gènere.

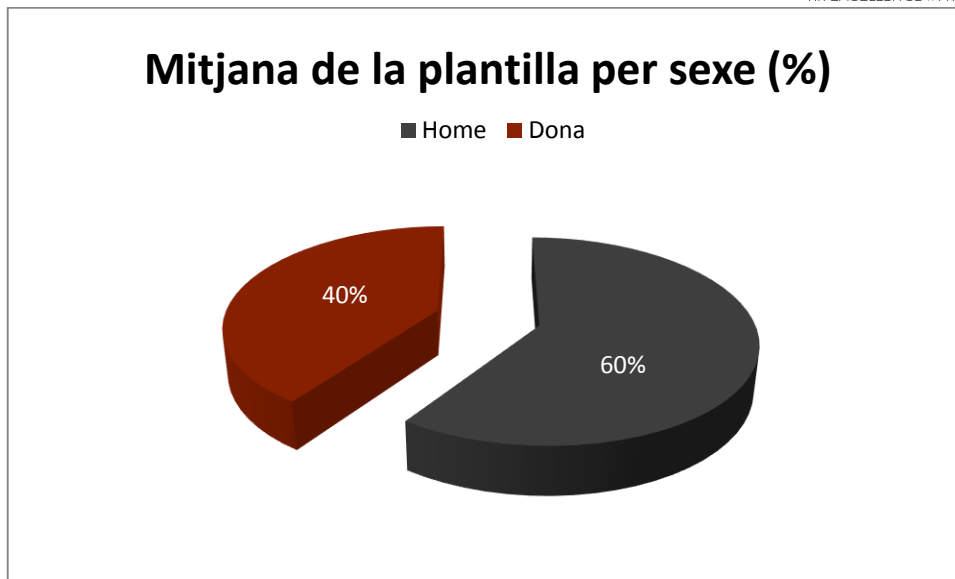
Les variables que requereixen especial atenció per analitzar aquest eix són les següents:

- Edat
- Sexe
- Antiguitat
- Categoria professional
- Representació Legal de les Persones treballadores o percepció de la plantilla.
- S'inclouen els organigrames per al seu contrast i valoració inicial a nivell d'estructura.
- Nivell d'estudis
- Pertinença a conveni



Gràfic 1: Distribució de la plantilla per sexe

² Inclou tot el personal: propi i adscrit (dades referents a 2017).

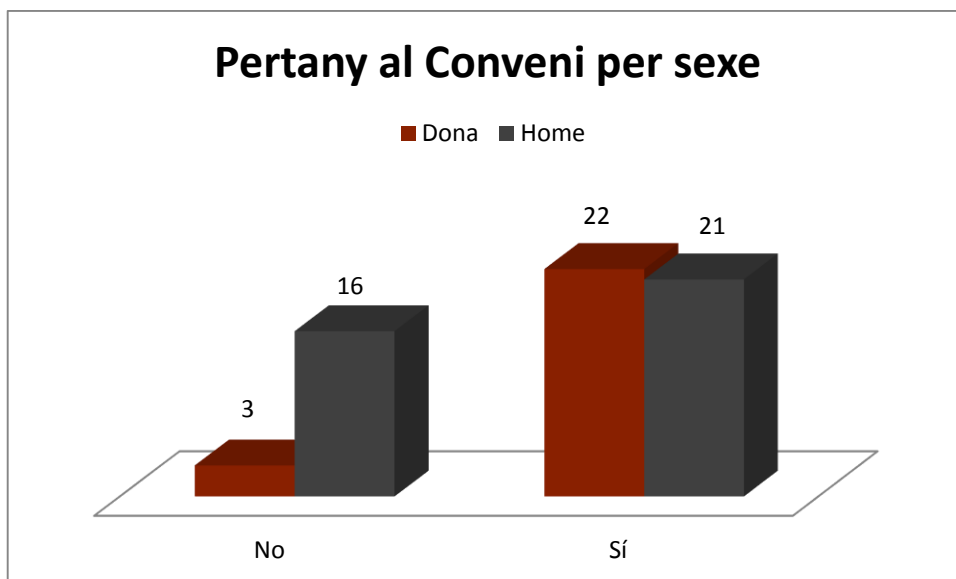


Gràfic 2: Distribució de la plantilla per sexe (%)

Tal com s'observa als gràfics precedents, la **composició** en quant a personal de l'IPHES és **equilibrada**. Essent les dones el 40% de la plantilla, enfront als homes, que representen el 60%. D'acord amb el que estableix la *Disposició addicional primera de la llei 3/2007*

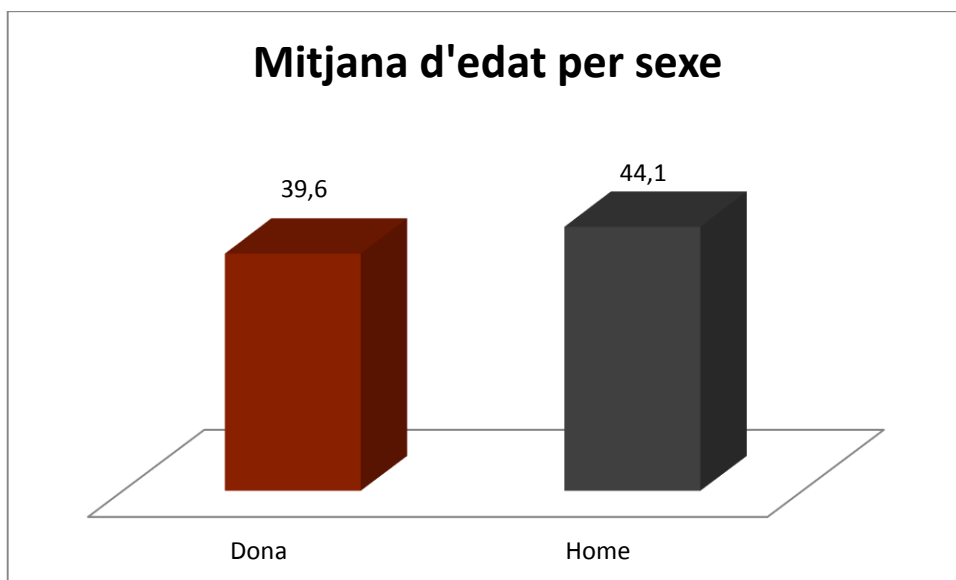
“se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”

Un aspecte que hem de tenir en compte en aquest projecte és que la plantilla està formada per personal propi (IPHES) i personal adscrit (ICREA, Fundación Atapuerca i URV) i no tota pertany al *Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos de Catalunya*. Aquest fet que tindrà una especial rellevància quan analitzem la part de política retributiva ja que la definició dels salaris aniran en base al conveni col·lectiu d'aplicació de cada persona.



Gràfic 3: Pertany al conveni per sexe

Es pot observar que 43 persones pertanyen al conveni al que està adherit l'IPHES (69,3%), front 19 (30,7%) que no els hi és d'aplicació. Per sexes el 88% de les dones estan dins conveni front el 56,7% dels homes.

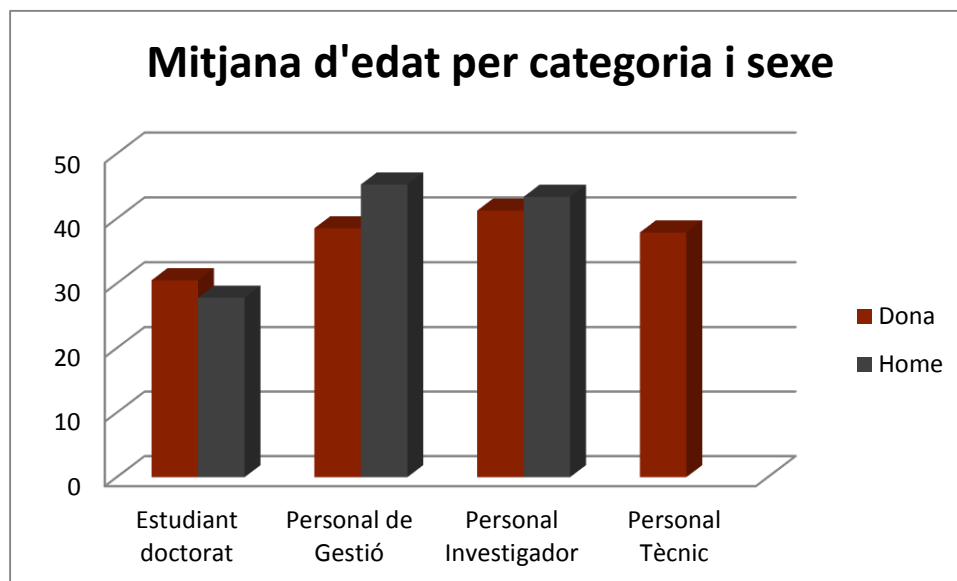


Gràfic 4: Mitjana d'edat per sexe

Pel que fa a l'edat, es tracta d'una **plantilla madura**, en què la mitjana d'edat és gairebé de 40 anys per les dones i de 44 per els homes. Tot i que les vicissituds de la carrera investigadora i de tot el personal de suport a la recerca, així com les exigències acadèmiques d'aquesta professió

podrien explicar la mitjana d'edat de la plantilla, **hem de posar en valor** el fet que la mitjana sigui certament elevada, ja que homes i dones al voltant dels 45 anys solen ser un col·lectiu amb índex d'empleabilitat més baixos.

Per altre banda no es pot perdre de vista el fet d'incorporar talent més jove que porti noves aptituds a la gestió de les feines que es desenvolupen, sobre tot en camps de recerca on molts/es joves realitzen el seu doctorat.



Gràfic 5: Mitjana d'edat per categoria sexe

Com veurem més endavant la distribució de la plantilla de l'IPHES es classifica **en 4 categories diferents**. En quant la mitjana d'edat per categories es pot observar que en aquelles on hi ha presència d'homes i dones la mitjana dels homes és més elevat que el de les dones. Això correspon amb el resultat de la mitjana global que hem vist anteriorment.

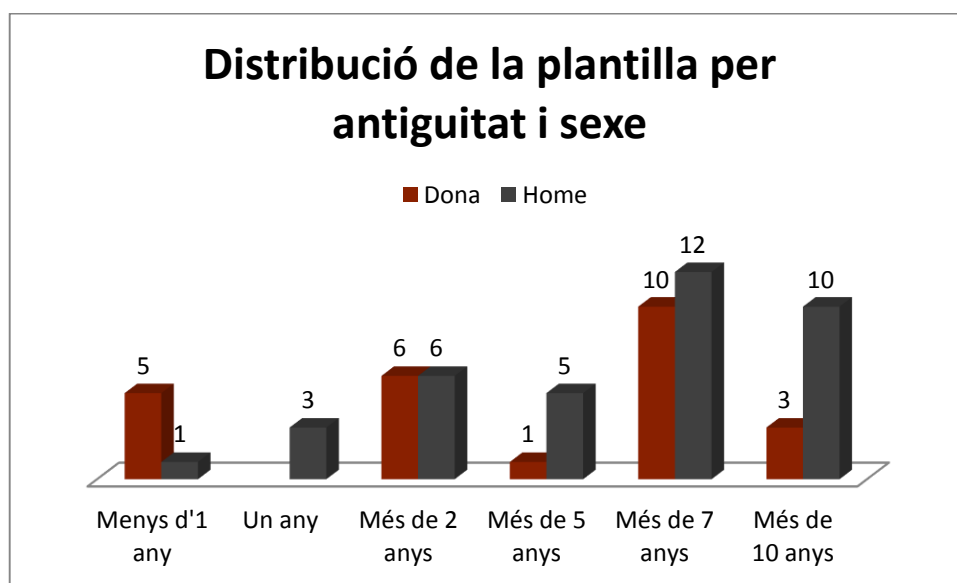
Per altre banda també podem observar que la mitjana d'edat més elevada en cas dels homes, la trobem a la categoria de "Personal de gestió" on la mitjana és de 47,96 anys.

En el cas de les dones la mitjana d'edat més elevada també el trobem a "Personal Investigador", on la mitjana és de 42,63 anys.

En canvi en la mitjana d'edat més jove, tant en els homes com les dones, el trobem a la categoria "d'estudiant doctorat" amb 29 anys per ells i 30 per elles.

Podem dir que en quant a edat no es donen diferències significatives per sexes.

A part de l'edat, en aquest eix, és important analitzar l'antiguitat de la plantilla, ja que ens pot donar informació relativa al benestar de l'equip o a la consolidació de plantilles estables.

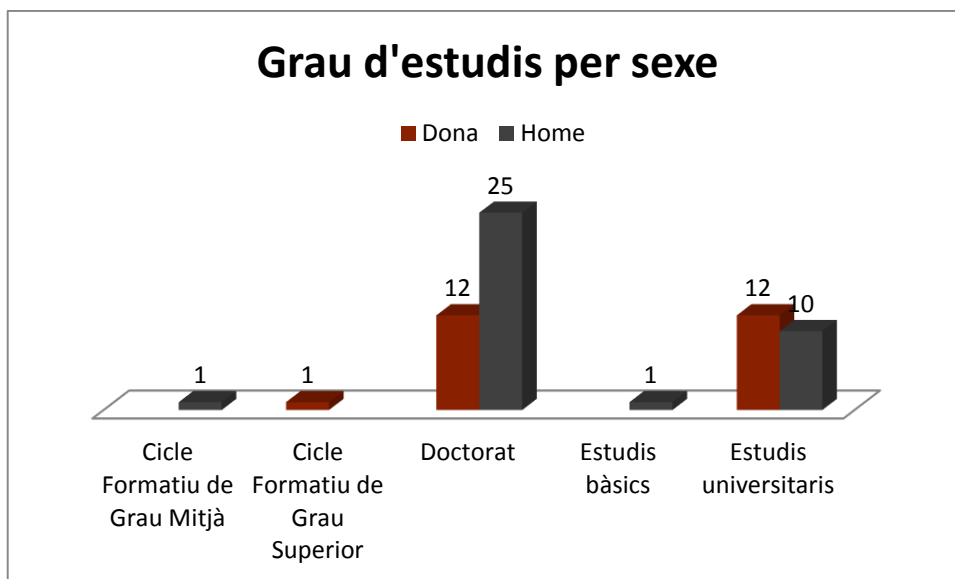


Gràfic 6: La mitjana d'edat per categoria sexe

En aquest cas veiem que les franges on més gent hi trobem són les de més de 7 i 10 anys. Això indica certa estabilitat de la plantilla ja que l'IPHES es va crear al desembre de 2004 i per tant gairebé el 56,4% de la plantilla està des dels inicis.

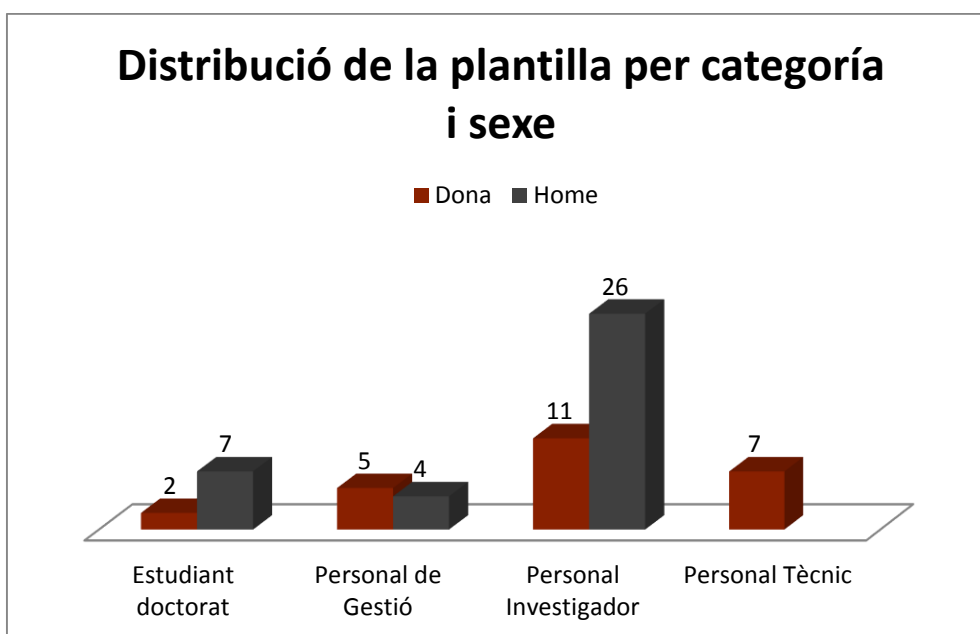
Un aspecte a tenir en consideració en l'últim any ha estat la incorporació de 5 dones a la plantilla, corregint d'aquesta manera la tendència de l'any anterior on no s'havia incorporat cap dona. El que es pot veure és que inicialment dins de la institució es van incorporar més homes que dones.

Un altre aspecte a tenir en consideració en aquest eix és el del *Grau d'estudis de la plantilla*. Aquest indicador ens pot servir per valorar la sobre o infra qualificació del personal per desenvolupar determinades tasques, així com servir-nos de possible factor a considerar en la retribució del personal.



Gràfic 7: Grau d'estudis per sexe

En aquest cas es pot observar que el 96,7% de la plantilla té, com a mínim, estudis universitaris (el 100% de les dones i el 94,60% dels homes). Hi ha dos homes amb nivell d'estudis bàsic i mitjà. Per tant es pot afirmar que el nivell d'estudis de la plantilla de l'IPHES és elevat i concorda amb les funcions que s'hi desenvolupen.



Gràfic 8: Distribució de la plantilla per Categoria i sexe

Com comentàvem anteriorment l'IPHES s'estructura en 4 categories, de les quals 3 estan composades de forma mixta (homes i dones). El gruix de la plantilla és "*personal investigador*" amb 37 persones en aquesta categoria (59,67% del total de la plantilla).

Per sexe veiem que el 44% de les dones ocupen categories de personal d'investigació, front el 70,27% dels homes. Per tant a nivell percentual per sexes, trobem una diferència significativa en aquesta categoria.

En la categoria de "*Personal tècnic*" només hi trobem dones i a la de "*personal de gestió*" trobem un número similar d'homes i dones a nivell general, però en termes relatius veiem que les 5 dones suposen un 20% de les dones de l'IPHES i els 4 homes un 10,81% del total d'homes.

En el cas de la categoria "*Estudiants de Doctorat*" cal remarcar que no és l'IPHES qui fa la selecció dels/les candidats/es que rebran la beca competitiva per realitzar la tesi doctoral, per tant, no pot incidir en la quantitat de homes/dones que es contracten. L'IPHES recolza institucionalment les candidatures tutoritzades pel personal investigador del centre i finalment és l'organisme finançador que convoca la beca competitiva qui decideix a qui l'atorga en funció del CV i les notes. Degut a la forta competència en aquest tipus de convocatòries, si les candidatures presentades no són excel·lents, és molt probable que els ajuts financers beques d'altres centres.

Malgrat aquest fet, la diferència d'homes i dones en aquesta categoria no és rellevant.

Si analitzem els comandaments de direcció o intermedis, s'observa que estan ocupats per homes, excepte la Gerència i la Cap de Serveis Científics i Tècnics. En aquest sentit, hauríem de veure com s'ocupen aquestes posicions per tal de garantir una presència equilibrada en els comandaments de responsabilitat o direcció de l'entitat. Això s'analitzarà a l'apartat d'accés i promoció.

- Cap de Serveis Científics i Tècnics: Dona
- Coordinador de Recerca: Home
- Cap de Docència: Home
- Cap de Recerca: Home
- Gerència: Dona
- Director: Home

SÍNTESI EIX COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA
Organització composta de forma equilibrada
Mitjana d'edat madur, coherent amb els perfils que han de desenvolupar tasques concretes de recerca
Es detecta certa segregació horitzontal i vertical
Mitjana d'antiguitat elevat que manifesta estabilitat de la plantilla
Alta qualificació acadèmica de la plantilla
Un 30% del personal no pertany al conveni d'aplicació.

5.2 ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Des del mateix accés a l'entitat poden començar a establir-se diferències de gènere. Per parlar de processos de selecció neutres, hem de parlar d'objectivitat; aquesta objectivitat assegura la no existència de discriminació i les mateixes oportunitats per a tots dos sexes d'incorporar-se a un lloc de treball. D'aquesta manera, la valoració de procediments que segueix l'entitat per a la selecció està encaminada a garantir que s'utilitzen canals de reclutament adequats per obtenir candidatures mixtes, establint per a això proves selectives i criteris que s'ajustin a competències requerides per al lloc, sense diferència per qüestió de gènere. És important també que la persona o persones encarregades de la selecció tinguin una perspectiva de gènere adquirida, o si escau els sigui ofert formació adreçada a obtenir-la.

A l'IPHES des de fa uns anys, i previ al desenvolupament del Pla d'igualtat ja s'estan duent a terme accions positives, fomentant la incorporació de dones en càrrecs de responsabilitat i als departaments on estiguin menys representades.

El procés de selecció de l'entitat dependrà dels perfils a incorporar. Per una banda per als perfils ADMINISTRATIUS/GESTIÓ totes les vacants es gestionen mitjançant Infojobs (empresa de gestió d'ofertes d'ocupació). RRHH fa la selecció dels perfils i finalment és Gerència conjuntament amb RRHH qui fa les entrevistes i selecciona a la persona que més encaixa.

Tenint en compte la situació i el context econòmic del centre, actualment a l'IPHES no hi ha possibilitats de seleccionar personal nou que no sigui finançat de manera competitiva. És per aquest motiu que en l'àrea de RECERCA el personal investigador competitiu és contractat mitjançant l'obtenció de projectes o beques lligats a diferents convocatòries públiques competitives a nivell nacional i internacional. Cal remarcar que, igual que en la selecció dels

Estudiants de Doctorat, no és l'IPHES qui fa la selecció dels/les candidats/es que rebran la beca competitiva o projecte per desenvolupar la seva línia de recerca. És l'organisme públic que realitza la convocatòria qui selecciona el personal investigador que obtindrà l'ajut competitiu.

La majoria de projectes de recerca permeten contractar personal investigador de suport. En el cas d'aquest personal Investigador finançat per projecte competitiu, per a la publicació de les ofertes de vacants s'utilitza una plataforma anomenada EURAXESS, que és un portal de feina on es fa difusió de les ofertes de treball en termes de recerca a nivell Europeu.

En aquest cas, el procés s'inicia penjant l'oferta de treball a EURAXESS. Passat un mes s'envien els cv de totes les candidatures a l'investigador/a principal que convoca un Comitè de Selecció format per 3 ó 4 investigadors/es que puntuen cada candidatura segons els diferents criteris definits prèviament. Un cop obtinguts els resultats de cada candidatura, i prèvia entrevista de treball amb cada candidat/a, es decideix la persona que finalment s'incorpora al centre (en les candidatures estrangeres es fan entrevistes per skype per garantir la transparència).

Per la contractació de PERFILS TÈCNICS DE SUPORT A LA RECERCA DE DURADA SUPERIOR A 6 MESOS, a causa de la dificultat que implica trobar tècnics especialitzats en les diferents disciplines en les quals treballa l'IPHES, es fa difusió interna entre el personal, la Universitat Rovira i Virgili (URV) i la comunitat científica IPHES. Un cop rebuts els cv és l'investigador/a principal qui decideix segons la formació, l'experiència, etc..la persona idònia per ocupar el lloc de treball.

Per aquells PERFILS TÈCNICS DE SUPORT A LA RECERCA DE DURADA INFERIOR A 6 MESOS, és el/la propi investigador/a principal qui fa la sol·licitud amb el nom de la persona que considera més apropiada segons les seves capacitats tècniques, l'experiència del candidat, la relació prèvia en les diferents intervencions arqueològiques, o perquè han estudiat el Màster o Grau en el qual participa el personal investigador IPHES . Acostumen a ser persones que es contracten per a realitzar tasques molt concretes de durada determinada i relaciones amb algun projecte de recerca.

En aquest apartat hem de dir que malgrat no es detecten discriminacions en el procés de selecció, seria convenient definir un procediment clar on en els casos de contractacions del personal tècnic de recerca, la seva decisió fos consensuada en un comitè de selecció que validés les capacitats i coneixement d'aquesta persona.

SÍNTESI EIX ACCÈS A L'OCUPACIÓ

Malgrat no existir un procediment protocol·litzat com a tal si que existeix una metodologia de selecció.

Des de fa uns anys s'estan activant mesures d'acció positiva davant la igualtat de candidatures es fomenta la contractació de dones.

En alguns processos no s'acaba de garantir l'eradicació de biaixos de gènere en la incorporació de personal (camp de la RECERCA)

5.3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

5.3.1 Promoció

Com s'ha comentat anteriorment, les possibilitat d'incorporar a nou personal són quasi inexistent per la falta de finançament, per això les possibilitats de promocionar només passen per l'obertura d'una nova vacant o perquè algú que hi ha a l'entitat marxi i un altre ocupi aquest lloc, ambdós fets són poc freqüents.

Com aspecte positiu podem dir que a IPHES es realitza un *seguiment anual d'autoavaluació* de tot el personal mitjançant una reunió. A la part de RECERCA el fa el cap de recerca juntament amb el coordinador de recerca. En el cas del personal de Gestió és la Gerent qui fa aquest seguiment i pel personal tècnic és la Cap de Serveis Científics i Tècnics. En aquesta reunió s'aprofita per marcar els objectius del proper any de cada persona i es valora la seva consecució dels definits l'any anterior (mancances detectades, objectius assolits, eines necessàries per assolir-los, necessitats de formació etc.) Aquestes reunions anuals de seguiment no suposen una promoció per si mateixes, però serveixen de mecanisme per valorar, en el moment que sigui necessari, quin perfil poden ocupar noves vacants.

5.3.2 Formació

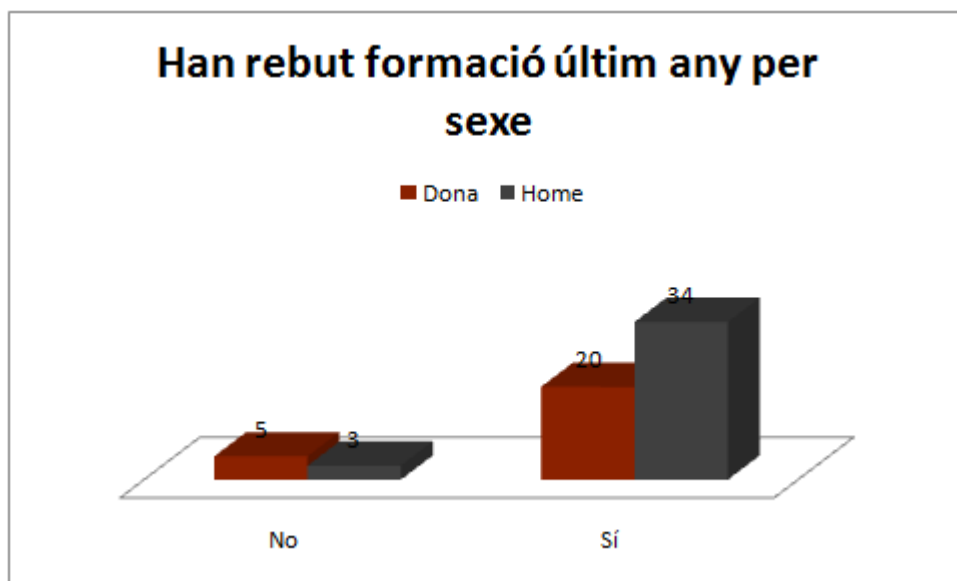
En relació amb la formació de la plantilla del IPHES, l'objectiu principal és que cada persona aconsegueixi el màxim potencial de si mateixa, d'aquesta manera augmentaran els seus coneixements i habilitats repercutint de forma positiva en el seu desenvolupament futur. Així doncs, s'estaria aprofitant el capital intern, contribuint a desenvolupar-lo i promovent el progrés de la pròpia entitat i de manera global, el del propi sector.

Actualment l'IPHES no té un Pla de Formació, compta principalment amb el crèdit de la Fundació Tripartita. Amb aquest crèdit es finança la formació d'anglès a les persones de la plantilla que ho vulguin, en sensibilització de gènere, en prevenció de riscos laborals etc.... Aquest cursos van dirigits a tota la plantilla IPHES (personal propi i adscrit). En el cas de sol·licituds de formació molt específica i de tipus individual, si el crèdit de la Fundació Tripartita ja està tot assignat, es prioritza el seu finançament via projecte competitiu.

A nivell ADMINISTRATIU I TÈCNIC, de la mateixa manera que en l'àrea de Recerca, en el *seguiment anual d'autoavaluació* en les entrevistes s'analitza quina formació necessita tot el per arribar a assolir els objectius que es defineixen.

A nivell RECERCA s'està treballant per definir el Pla de Carrera IPHES. Actualment es segueix com a model el Pla de Carrera Científica definida per la UE, on s'estableixen els diferents estadis (R1,R2,R3 i R4) que indiquen en quin moment de la carrera científica està posicionat el personal investigador, segons uns requisits definits per la UE i quines habilitats ha d'adquirir per passar al següent estadi.

Altres formes de **detectar les necessitats formatives** són a través de consultes a la plantilla, quan RRHH detecta que pot ser interessant una formació concreta vinculada amb el lloc de treball, sondeja quin és seu l'interès de la plantilla i si es considera prou interessant i hi ha crèdit s'imparteix la formació.



Gràfic 9: Formació rebuda per sexe

A partir de les dades que es mostren en el gràfic anterior se n'extreu que de les 25 dones que treballen al centre, 20 han rebut formació i 5 no. En relació als 37 homes que conformen la plantilla, 34 han rebut formació durant l'últim any i 3 no. Per tant, en valors relatius sobre el total de la plantilla un 32'3% de treballadores han rebut formació i un 54'8% de treballadors.

Per sexes, un 80% de les dones han rebut formació, davant 91'9% dels homes que han rebut formació.

Per tant, malgrat que proporcionalment els homes han rebut més formació que les dones: 91'9% i 80% respectivament, no es detecten discriminacions en l'accés a la formació per sexe. També cal ressaltar com aspecte positiu que el percentatge global de formació de la plantilla és elevat.

SÍNTESI EIX FORMACIÓ
No existeix un Pla de Formació definit
Hi ha un important interès en oferir formació a la plantilla, fet que pot revertir en una major competitivitat del centre sobre tot pel que fa a la formació en anglès, que podria incrementar l'obtenció de futurs projectes europeus.
La plantilla, per altra banda, té molt interès en assistir a la formació que ofereix el centre.
Es disposa de crèdit bonificable per fer la formació
Grau índex d'assistència d'homes i dones a les formacions que s'imparteixen
La formació s'imparteix en el lloc de treball i en horari laboral
La detecció de necessitats formatives es fa en les reunions de seguiment anual i mitjançant consulta a l'equip
S'ha realitzat formació en sensibilització de gènere

5.4 CONDICIONS DE TREBALL

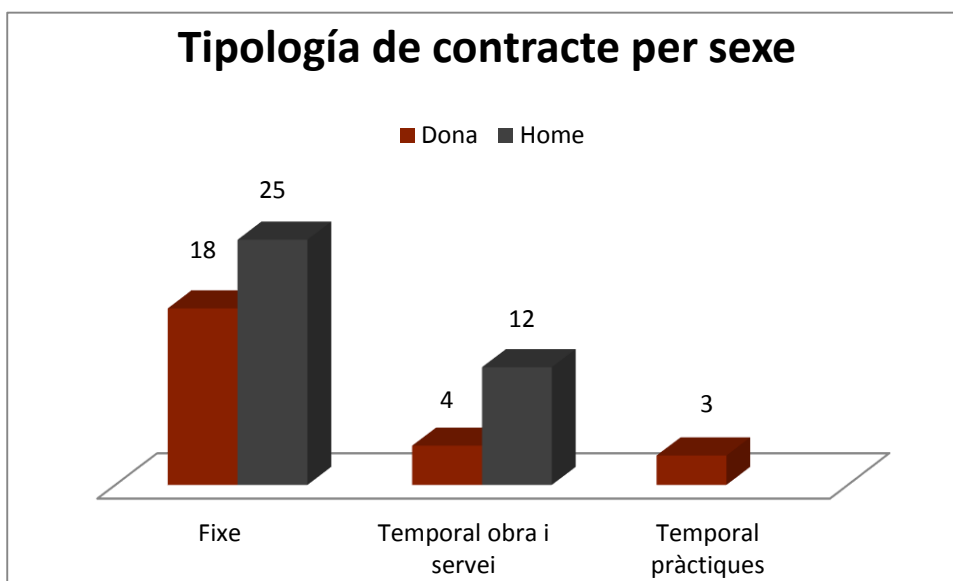
En aquest eix s'analitzen diversos aspectes que afecten directament a les condicions de treball i que, per tant, condicionen el benestar del personal de l'IPHES. Concretament, s'analitza si existeixen diferències per tipologia de contracte i de jornada, política retributiva, i nombre de baixes segons el sexe.

Les condicions de treball determinen la vida i la salut de les persones. Però aquestes condicions es distribueixen de manera molt desigual: la classe social, l'ocupació, el gènere i en menor mesura, l'edat i l'ètnia, determinen la relació del binomi condicions de treball i salut.

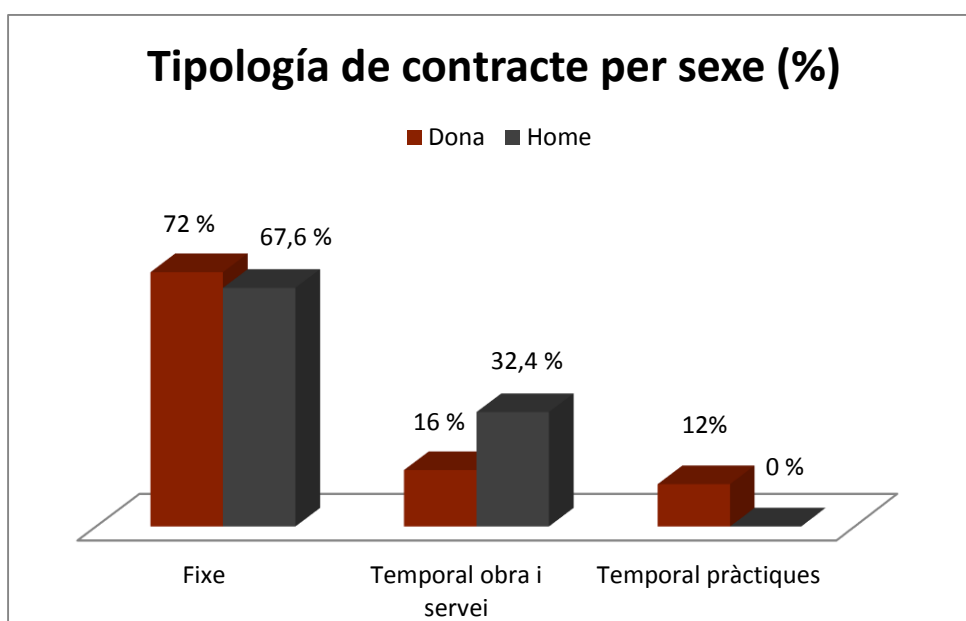
En relació a l'IPHES, s'han analitzat una sèrie de factors per determinar si les condicions de treball afavoreixen o dificulten el benestar de la plantilla:

- Tipologia de contractació, estabilitat laboral i jornada
- Política salarial
- Possibilitats de conciliació de la vida personal i laboral (aquest últim aspecte s'analitza en un eix apart).

5.4.1 Contractes i jornada laboral



Gràfic 10: Tipus de contracte per sexe



Gràfic 11: Tipus de contracte per sexe (%)

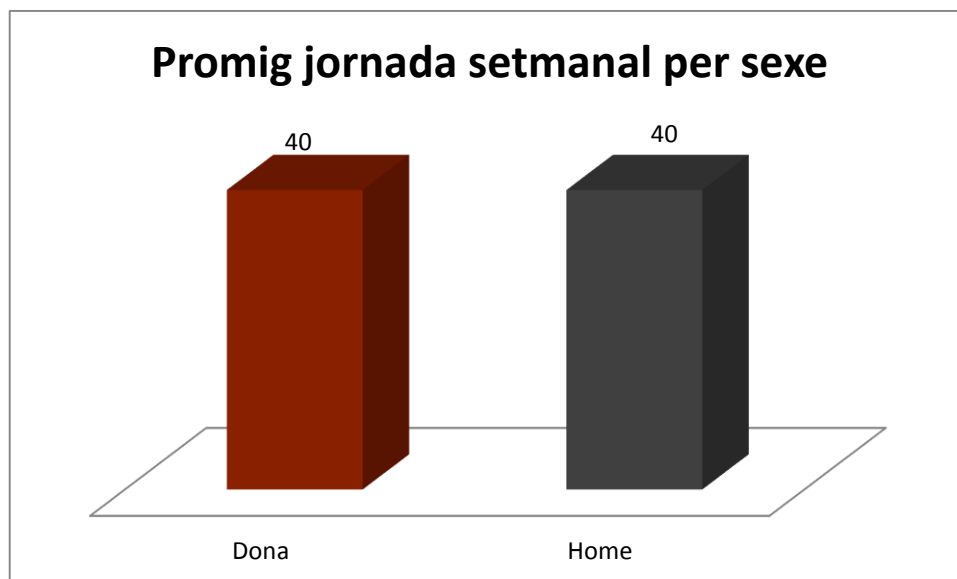
Tal com s'observa als gràfics precedents, la major part del personal de l'IPHES manté una **relació Fixa amb la institució**.

	Dona	Home	Total general
Fixe	18	25	43
Personal de Gestió	5	4	9
Personal Investigador	9	21	25
Personal Tècnic	4		4
Temporal obra i servei	4	12	16
Estudiant doctorat	2	7	9
Personal Investigador	2	5	7
Temporal pràctiques	3		3
Personal Tècnic	3		3
Total general	25	37	62

El **personal de gestió** està contractat en la seva totalitat en contracte fix. El 81,08% del personal investigador també té un contracte fix. Entre el **personal investigador** del total de dones que hi ha, un 81,81% tenen contracte fix front el 80,76% dels homes. Per tant podem destacar que malgrat en valors absoluts els homes tenen major presència en aquesta modalitat contractual, a nivell percentual, les dones de l'entitat tenen més contractes fixes.

Cal assenyalar que l'estabilitat laboral és un dels principals factors de benestar de les persones treballadores i que la manca d'aquesta és un factor de risc important, sobretot psico-social, però també d'altres tipus. És per aquest motiu que **s'insta a l'IPHES a** que malgrat les característiques especials de la carrera investigadora (major rotació al funcionar per projectes), es treballi, en la mesura del possible, per augmentar l'estabilitat de la plantilla.

Un altre aspecte important a tenir en compte en aquest apartat és de la jornada laboral que realitzen homes i dones.



Gràfic 12: Mitjana de la jornada laboral per sexe

Veiem que, **la mitjana d'hores setmanals treballades és igual entre homes i dones, 40 hores.** Malgrat això hem d'especificar alguns aspectes de l'horari del personal.

Per una banda, en el cas del personal ADMINISTRATIU I TÈCNIC el centre dona flexibilitat a l'hora de l'inici de la jornada de les 8:00h a les 9.30h i la jornada finalitza 8 hores després. L'horari d'aquest equip és de dilluns a divendres i **com a benefici social** a partir de 2017 l'IPHES millora les condicions del conveni col·lectiu i inclou la mitja hora del dinar dintre la jornada laboral de 8 hores.

Per altra banda, el personal de RECERCA té total flexibilitat d'entrada i sortida del centre, cadascú individualment les 40 hores setmanals segons el treball o les tasques diàries. Els seus objectius estan fixats en base al número de publicacions d'impacte publicades, a l'obtenció de projectes competitius.

Pel que fa a la sol·licitud de vacances, el centre no proposa cap període en concret. Es poden sol·licitar en qualsevol època de l'any sempre i quan no afecti a la planificació de feina de l'àrea en la que es treballi.

5.4.2 Política retributiva

A l'actualitat, veiem com socialment les desigualtats salarials perduren en el mercat de treball malgrat els esforços encaminats a la seva eradicació. Tot i que s'han anat reduint, de mitjana, les dones acostumen a tenir una remuneració inferior a la dels homes. La bretxa salarial europea actual se situa al voltant del 16% segons les últimes dades de l'any 2015 de l' Eurostat.³

Determinar els valors d'un treball, així com les competències i habilitats que se li exigeixen sobre una base de criteris comuns i objectius, contribueix a la creació de sistemes més transparents i eficients d'establiment de salaris en igualtat, així com a la millora de la gestió de RRHH.

Per posar en context l'anterior, referenciem les causes de la discriminació salarial, que ens ajuden a entendre millor les circumstàncies que envolten la desigualtat.

Les investigacions realitzades respecte a nivell social, han estudiat els motius subjacents a les diferències trobades i han permès distingir dues sèries de factors, sent el primer les característiques de les persones i de les empreses en què treballen; entre els més importants:

- El nivell d'escolaritat i àmbit d'estudi;
- L'experiència professional en el mercat de treball i l'antiguitat al centre o el lloc ocupat;
- El nombre d'hores de treball;
- La mida de l'empresa i la branca d'activitat.

Gran part de les diferències salarials es podrien mitigar mitjançant polítiques que incideixin de manera directa en aquests factors. No obstant això, un cop tinguts en compte apareixen diferències residuals inexplicables entre el salari mig de dones i homes; i per tant, la discriminació salarial a corregir no correspon a la totalitat de les diferències salarials observades.

Aquests factors responen a una segona sèrie directament relacionada amb la discriminació per motius de gènere:

- Estereotips i prejudicis relacionats amb el treball de les dones;

³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

- Mètodes tradicionals d'avaluació de llocs de treball pensats en funció de les exigències de les ocupacions masculines.
- El menor poder de negociació de les dones treballadores, que solen estar menys afiliades a sindicats i ocupar de manera desproporcionada ocupacions precàries.

L'avantatge principal d'aconseguir la igualtat salarial és el reconeixement del treball de les empleades, que veuen valorades les seves competències i funcions, no només de manera simbòlica sinó també de manera material amb la configuració de la seva remuneració.

Després de la introducció per tal de contextualitzar els diferents elements en relació a la igualtat salarial, analitzem com es configura la política retributiva de l'IPHES.

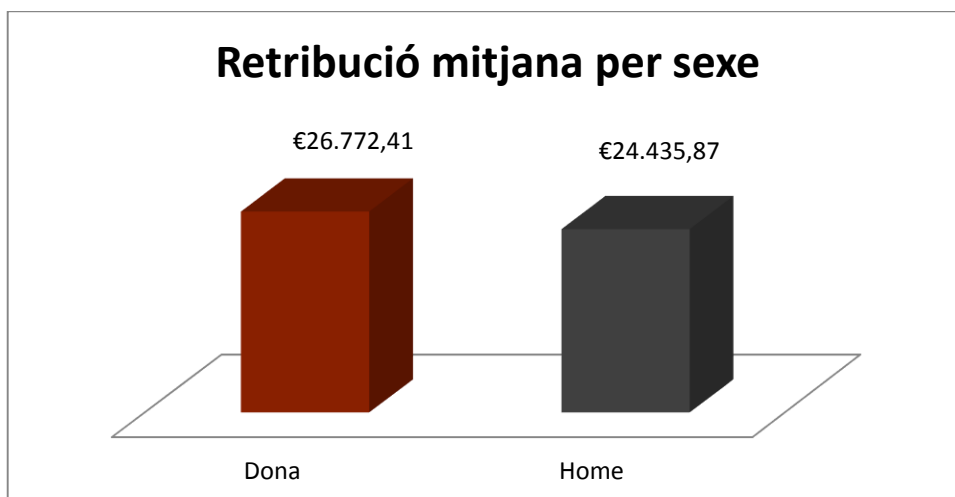
La política retributiva en el camp de la RECERCA és complexa en el sentit de que no ve definida per un únic conveni o unes taules salarials sinó que hi ha molts factors que poden incidir en la retribució final del personal investigador.

Segons l'organisme finançador (regional, nacional, internacional), el tipus de personal (propri o adscrit) i les categories professionals (Personal Investigador, Personal Administració, Personal Tècnic i Estudiants de Doctorat) els sous de la plantilla IPHES varien.

En general es té la percepció que econòmicament a altres països d'Europa es cobra millor però no consideren que sigui un tema de discriminació per sexes sinó de polítiques públiques i pressupostos.

En la part d'estructura (personal tècnic i d'administració) les retribucions són iguals segons la formació acadèmica i el lloc de treball, com que hi ha una definició de llocs establerta la retribució en aquest cas ja ve delimitada i no entren altres factors que poden generar biaixos.

Vist això anem a analitzar les retribucions del centre:

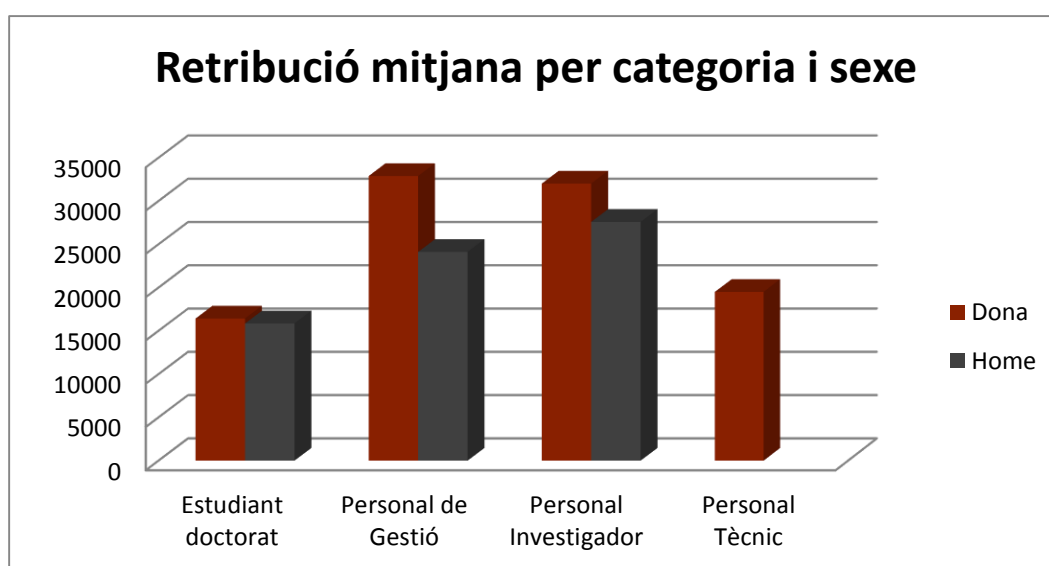


Gràfic 13: Retribució mitjana per sexe

En el gràfic anterior observem que les dones cobren 26.772,41€ i els homes 24.435,87€. Això significa, en dades agrupades, que les treballadores cobren 2.336,54€ més que els homes. Per tant a nivell global no es detecta bretxa salarial ja que la diferència és positiva per les dones de l'organització. Però la mitjana de la taula anterior pot ser que no es compleixi en cada categoria laboral, per això és necessari analitzar gràfiques més detallades i d'aquesta manera detectar possibles diferències importants.

El que queda clar és que la distribució de la jornada no afecta en la part de política retributiva ja que tot el personal de l'IPHES realitza una jornada de 40h.

Entrem a analitzar la mitjana de la retribució per cada categoria:



Gràfic 14: Retribució mitjana per categoria i sexe

Si es desagreguen les dades salarials per categoria i sexe, tal com reproduceix el gràfic número 14, podem observar les primeres diferències retributives. Per fer-ho ens centrem principalment en la comparativa de les categories on hi ha tant dones com homes. D'aquesta manera es poden observar les diferències que es donen en treballs similars o d'igual valor d'acord amb el principi d'igualtat salarial que determina una mateixa retribució per llocs de treball similars o iguals. Aquest anàlisi no es pot realitzar a les categories que no estan compostades de forma mixta.

Tanmateix, és important tornar a fer referència a la complexitat que esmentàvem del sector RECERCA ja que hi ha dades que no estan disponibles per realitzar el present anàlisi. Ens referim a les persones que no tenen contracte amb l'IPHES i de les quals, per tant, desconeixem els sous. La seva vinculació amb l'IPHES es dona a través d'un conveni d'adscripció de la recerca entre l'entitat per la qual estan contractades i l'IPHES.

Puntualitzats aquests aspectes i continuant amb l'anàlisi, observem 4 categories diferenciades al centre. D'aquestes només tres són mixtes, és a dir, amb dones i homes. Són els *Estudiants de Doctorat*, el *Personal de Gestió* i el *Personal d'Investigació*. En aquestes tres categories les dones reben una retribució mitjana més elevada que els homes; analitzem les possibles causes d'aquesta diferència retributiva.

A la categoria *Estudiants de Doctorat* hi ha 2 dels 7 que no els hi és d'aplicació el conveni de l'IPHES ja que són becats per la Fundació Atapuerca. Aquest factor provoca una mitjana esbiaixada. Si analitzem específicament les persones que estan contractades per l'IPHES, hi ha dades que s'allunyen de la mitjana per la categoria masculina. No obstant, és necessari mencionar que el número d'alumnes masculins és superior al d'alumnes femenines amb la qual cosa és més probable que aparegui la variabilitat comentada.

En relació al *Personal de Gestió*, ens tornem a trobar amb la problemàtica de trobar una dona amb una vinculació fora de conveni de l'IPHES, i per tant no podem fer la mitjana amb la seva retribució. No disposem de les tasques que es realitzen dins de la categoria laboral de gestió per tal de poder fer un anàlisi més acurat. Per tant centrant-nos exclusivament en la contractació duta a terme pel centre, es detecta una retribució similar per les dones, a excepció d'un sou comparativament elevat per una d'elles i és la que menys temps porta dins de l'organització.

El *Personal d'Investigació* és una altra categoria laboral on ens trobem amb personal que no els hi aplica el conveni. Amb l'anàlisi de dades relatives veiem que es tracta d'un 29,72% del total

de la plantilla d'homes i un 8% del total de la plantilla de dones. Amb aquests percentatges desglossats per sexes es pot veure molt més clar el greuge comparatiu entre homes i dones. Continuant amb l'anàlisi de les persones que conformen la categoria de personal investigador i que són retribuïdes per la pròpia entitat, observem que 4 homes estan percebent les retribucions més baixes d'aquesta categoria. En les retribucions més altes hi ha tan presència masculina com femenina. Tot i això, es rellevant comentar que aquests sous elevats dins de la categoria es donen a un 8,10% d'homes i un 12% de dones del total. Destaquem també que la gran majoria d'aquests contractes són temporals i els sous venen determinats per les bases publicades de les diferents convocatòries de beques competitives.

Volem posar atenció **sobre la segregació vertical**, ja que només un 4% de dones del total de la plantilla femenina enfront un 10,8% d'homes del total de la plantilla masculina ocupen càrrecs de responsabilitat. Important destacar que s'observa una desaparició progressiva de dones a mesura que s'ascendeix a l'escala jeràrquica, aspecte conegut com gràfica de tisora i que es dona freqüentment a l'àmbit de la recerca.

No tenim suficients dades per analitzar si existeix algun tipus de segregació o altres fenòmens destacats que expliquin la sola existència d'homes o dones en aquestes categories.

De la informació extreta de les entrevistes a informants claus se n'extreu que la plantilla no considera que es hi hagi discriminació per raó de sexe en quant a la política retributiva.

Finalment, la categoria de *Personal Tècnic* està formada exclusivament per dones. Incidim en la necessitat de conèixer els llocs de treball específics als que es refereix aquesta categoria ja que tot sembla indicar que estem davant d'una segregació horitzontal. A més s'observa que les retribucions no són elevades ja que només són superiors a les que perceben els estudiants.

Si es volgués aprofundir més en les diferències salarials, seria interessant fer la comparativa de salaris entre els llocs de treball específics i els seus respectius nivells i responsabilitats.

5.4.3 Beneficis socials:

Entenem per beneficis socials les prestacions no dineràries no substituïbles per diners, ni acumulables; la naturalesa jurídica del qual és no remuneradora, sinó de seguretat social, per la qual cosa sobre ella no es fan deduccions ni aportacions, ni tampoc es tenen en compte per a beneficis, com el sou anual complementari o l'antiguitat.

El seu objectiu és contribuir a millorar la qualitat de vida del treballador/a i la seva família.

En aquest cas, a l'IPHES com a benefici social s'ha incorporat la mitja hora de dinar dins del conveni i s'ha millorat el conveni col·lectiu pel que fa als dies d'assumptes propis, el conveni no estableix cap dia i l'IPHES dóna dret a 2 dies.

SÍNTESI CONDICIONS DE TREBALL

Es important destacar que no hi ha presència d'una bretxa salarial en la retribució mitjana per sexe.

3 de 4 categories estan composades de forma mixta.

La categoria personal tècnic esta composada exclusivament per dones.

Amb la informació que es disposa no es pot garantir que no hi hagi bretxa salarial, ja que es desconeixen les diferents retribucions que hi ha per categoria, segons el lloc concret de treball.

Hi ha major nombre d'homes amb contractes temporals d'obra i servei (més del doble que les dones) i un 12% de dones amb contractes temporals de pràctiques front un 0% d'homes

La majoria de la plantilla té una relació laboral fixa amb la institució

TOT el personal realitza una jornada de 40h/setmanals

5.5 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ FRONT L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

L'IPHES, va signar el 24 de Gener del 2017 el seu protocol "**Procediment d'actuació en matèria d'assetjament i violència al treball**". Aquest document preveu un marc legal amb:

La LLEI ORGÀNICA 3/2007, defineix en el seu article 7 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe alhora que titlla aquestes conductes com discriminatòries.

"Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. "

"Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.

El Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, estableix als articles 115, 116 i 117 els conceptes d'accident de treball, de malaltia professional i d'accident no laboral i malaltia comuna.

El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

La Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta normativa pretén ser el marc de referència per lluitar davant la discriminació de les dones en tots àmbits de la vida quotidiana i, segons es desprèn del text de la norma, parteix de la necessitat d'eradicar el sistema patriarcal i sexista.

En la seva majoria les persones que pateixen assetjament són dones, però l'assetjament sexual per raó de sexe també pot afectar a homes, i es pot donar fins i tot en persones del mateix sexe.

A Espanya, Inspecció de Treball ha realitzat un estudi que diu que de 2008 a 2015 un total de 2.484 dones es van veure afectades per infraccions d'assetjament laboral, el que suposa gairebé una per dia i han posat sancions per import total de 238.000 euros. La Quarta Enquesta Europea sobre Condicions de Treball (2007) assenyala que l'assetjament sexual afecta tres vegades més a les treballadores que als treballadors. Un estudi realitzat per l'Institut de la Dona (2007) mostra que el 14,9% de les dones treballadores a Espanya ha patit alguna situació d'assetjament sexual en l'últim any, sent les més afectades, les dones de menys de 34 anys, solteres, procedents de països extracomunitaris i qualificades.

L'assetjament sexual vulnera la dignitat i la intimitat de les persones i és una manifestació de violència de gènere que suposa un greu risc per a la salut i la seguretat de les persones afectades, a més d'incidir de manera negativa en l'ambient laboral, derivant a l'absentisme i la falta de rendiment en tots els membres de la plantilla.

Les dificultats que comporta la protecció enfront dels actes i conductes d'assetjament són tan greus, que tant els estudis com les legislacions coincideixen a assenyalar que **l'instrument més eficaç és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins del propi centre.**

Les recomanacions internacionals i europees coincideixen a afirmar, que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a **través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores, és un instrument clau per al abordatge i tractament del problema.**

El protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe és una eina que s'estableix per regular les formes d'intervenció davant d'una situació d'assetjament en l'àmbit laboral, a més el protocol defineix i delimita clarament les conductes susceptibles de ser tipificades com a assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i tots aquells comportaments que no seran admesos en cap cas.

L'objectiu general del protocol d'actuació vers l'assetjament sexual de l'IPHES és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'IPHES, si es donessin.

Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics que es marca el Procediment d'actuació de l'IPHES són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació amb altres organismes que treballen en la temàtica, per afavorir una actuació integral
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats del personal del centre.

El document confia i demana la responsabilitat de totes les persones treballadores, perquè tractin de forma justa i digna als companys i companyes tenint en compte els drets individuals.

Per donar solució a possibles casos d'assetjament sexual, s'estableixen dues vies d'actuació:

- **PREVENCIÓ**, es imprescindible que per evitar aquest tipus de situacions les entitats i organitzacions posin els recursos necessàries a l'abats de l'equip. Per això, una sensibilització de gènere o informar-los sobre l'existència d'aquest tipus d'eines (procediment) dins del centre pot ser el primer pas per evitar que es donin les situacions.

Un altre eina és la realització d'enquestes de riscos psicosocials o preveure perfils de mediació per abordar el problema un cop es detecta abans de que derivi en una situació d'assetjament.

- **INTERVENCIÓ**: Arribats a aquest punt vol dir que la fase de prevenció no ha funcionat i ha arribat una denúncia a la comissió d'investigació.

El circuit s'activa mitjançant escrit de formulari de denúncia de la persona afectada adreçat a RRHH. RRHH passarà informació a Direcció i a la Comissió d'investigació que activarà el protocol i conjuntament amb el servei de Prevenció realitzarà un informe amb les conclusions de la investigació.

Si es deriva del procés que hi ha hagut una situació d'assetjament amb danys a la salut aquesta serà informada a la mútua per tractar-se com un accident laboral.

5.5.1 Aspectes a tenir en compte del Procediment d'actuació en Matèria d'assetjament i violència al treball.

PUNTS FORTS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existència d'un procediment que reculli les situacions d'assetjament ➤ Definició clara del les diferents situacions (assetjament sexual, moral o per raó de sexe) ➤ Definició de l'àmbit d'aplicació ➤ Relació detallada de drets i deures de la direcció i de l'equip de treball. ➤ Annexes que clarifiquen el circuit d'actuació ➤ Existència de formulari de denúncia per facilitar l'escrit a la persona presumptament assetjada 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definició de la comissió d'investigació poc concreta (no queda clar de quina manera s'inhibeix una persona en cas d'estar implicada en un cas) ➤ S'aconsella la presència d'un home a la comissió d'investigació ➤ No queda definit si les persones que componen la comissió tenen formació en prevenció de l'assetjament i de com abordar situacions d'aquestes característiques. ➤ No s'especifiquen les mesures preventives un cop s'inicia el procés ➤ No s'especifica el termini màxim de resolució ➤ No s'especifica els tràmits que es duent a terme per a la resolució de la investigació.

En relació a les àrees de millora és important que en aquells casos que la persona denunciant i la denunciada comparteixin espais de treball o tinguin una relació jeràrquica de treball s'estableixin mesures cautelars per prevenir l'agreujament del problema.

Per altre banda s'estableix en el Procediment que:

Així mateix, i per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan del procés d'investigació se'n derivi que la denúncia no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, la direcció del centre podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

En aquest punt cal tenir molta cura, perquè la comissió d'investigació no pot garantir què, pel fet de no haver trobat proves d'assetjament, aquest no existeixi, o haurà de verificar de forma fefaent que les proves aportades són falses...Per això, haurà d'elevat informe dient que no s'han trobat proves/ indicis d'assetjament, però no que no n'existeixi...ja que l'única via que pot dirimir si hi ha assetjament dins de l'organització és la via penal. La via penal sempre estarà oberta amb independència dels processos que es facin internament.

SÍNTESI EIX PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

Bona base teòrica envers l'assetjament.

Definit un marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe o orientació sexual (Procediment de prevenció).

Hi ha constància d'un apartat sobre el comportament de treball on s'esmenta que tothom a d'estar lliure de qualsevol tipus d'assetjament o discriminació.

No es detecta formació concreta en prevenció de l'assetjament a les persones responsables de la investigació.

De les entrevistes realitzades a informants clau es detecta que a l'IPHES es garanteix un entorn lliure de situacions d'assetjament.

5.6 - ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

La incorporació de les dones al món laboral es va iniciar durant i després de la segona Guerra Mundial, abans d'aquest moment la dona no era considerada un element productiu i per tant la legalitat s'oposava a això. En aquest punt les dones quedaven relegades a l'àmbit privat i s'ocupava de tasques domèstiques, que principalment abordaven la cura de la família i la llar.

El canvi va venir quan, durant la II Guerra Mundial, els homes havien de lluitar en els fronts mentre les dones tenien un doble rol, d'una banda cura de la família i de l'altra eren l'element productiu amb treballs extradomèstiques, prohibit per a elles fins al moment.

En aquest punt, un cop finalitzada la guerra i després de demostrar la seva vàlua, les dones no van deixar de formar part del mercat laboral, tot i que les condicions per a elles eren diferents que les dels seus companys.

Això va ser un canvi revolucionari ja que les famílies van passar a tenir dos sous.

Des de llavors la incorporació de la dona al mercat laboral (retribuït) ha estat progressiva, però no així la incorporació de l'home en les tasques domèstiques.

Quan es parla de conciliació entre la vida professional i personal, s'està fent referència no només a un gènere en concret sinó a una política que emmarca a la institució.

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una estratègia que facilita la consecució d'igualtat de dones i homes. S'adreça a aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on dones i homes puguin fer compatibles les diferents tasques en les seves vides. Per tant, una societat basada en la qualitat de vida de les persones, ha de garantir les mateixes oportunitats per a les dones i els homes per tal de poder desenvolupar-se en tots els àmbits vitals, progressar professionalment, atendre responsabilitats familiars i poder gaudir del temps.

Es fa necessari, per tant, un canvi social que introdueixi nous models d'organització, fent-se imprescindible la participació de tots els agents socials des de la coresponsabilitat.

Això és necessari, ja que, encara avui fenòmens com la "doble jornada" recauen en la dona. Segons l'Organització Mundial de la Salut, la cura recau en un 80% sobre les dones.

Segons les dades d'Eurostat, les dones treballen a temps parcial en major mesura que els homes, el 2011 el 32% de les dones dels països de la Unió Europea tenien una jornada parcial en relació amb el 9% dels homes.

S'ha de destacar que la conciliació no limita la competitivitat empresarial, molt al contrari, els països amb major nombre de mesures de conciliació milloren la seva productivitat.

La conciliació dins de l'IPHES es fa segons les possibilitats de cada treballador i treballadora. Es pot dir que hi ha una gran flexibilitat, sobretot en el personal de RECERCA que pot adaptar la seva jornada diària en funció dels seus objectius setmanals.

Un altre **mesura de conciliació** que s'ha afegit són:

- Dos dies d'assumptes propis dins del conveni.
- En vigílies de festius i èpoques de vacances escolars (del 23/6 a 11/9 i a les èpoques de vacances escolars de Setmana Santa i Nadal) l'horari del personal de gestió i tècnic és

de 8:00h a 15:00h fent 35 hores setmanals en comptes de les 40h sense haver-les de recuperar.

SÍNTESI EIX ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Flexibilitat horària que permet conciliar a tot l'equip

Major flexibilitat per al personal de RECERCA a nivell general

El personal de gestió i tècnic fa 35h setmanals en comptes de les 40h en períodes de vacances escolars i vigílies de festius.

5.7 ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE, LA COMUNICACIÓ I LA PUBLICITAT

En aquest eix s'analitzarà, d'una banda, si la comunicació corporativa és inclusiva, no androcèntrica ni sexista, contribuint a la visibilització de les dones en el món laboral. D'altra banda, es valorarà si les eines comunicatives de l'organització faciliten un accés igualitari a la informació per part del conjunt de les persones treballadores, així com l'existència de canals de comunicació tant ascendents com descendents, que garanteixin la bidireccionalitat del flux informatiu.

Amb la intenció d'evitar discriminacions seria idoni que l'entitat tingués un Pla de Comunicació que servís de protocol per definir els canals de comunicació tant ascendents com descendents, i quina informació ha de ser emesa per cada departament.

Generalment aquest apartat genera molta resistència ja que la modificació del llenguatge és veu com quelcom *enrevessat*. A més, són poques les persones que troben una relació causal entre el llenguatge i la discriminació. La causa recau directament en la tradicionalitat d'usar durant llargs períodes de temps un llenguatge masculinitzat, a més en la nostra llengua, **s'ha assumit l'ús del genèric masculí com a equivalent al genèric neutre.**

5.7.1 Comunicació no sexista

Quan parlem de fer un ús no sexista del llenguatge en l'àmbit del treball ens referim a una utilització del llenguatge que no discrimina les dones. Quan es nomena als homes, les seves activitats, o la seva professió com si s'estigués representant al conjunt de la humanitat estem fent un ús androcèntric del llenguatge. Aquesta forma de comunicar-nos dóna per fet que l'home és referent de les activitats que també realitzen dones, i té com a conseqüència equiparar el masculí a l'universal.

Un **llenguatge inclusiu permet fer visible el paper de les dones** i la seva presència a la institució en els seus diferents rols.

Per analitzar aquest eix s'analitzen les plataformes comunicatives de IPHES.

5.7.2 Canals de comunicació

Comunicació interna

Es refereix a aquells canals de comunicació que la seva finalitat és informar a les persones que formen part de la institució, com ara un taulell d'anuncis, correus electrònics, etc.

Comunicació externa

Fa referència als canals de comunicació que la institució fa servir per fer-se visible en la societat, com ara les xarxes socials. La comunicació externa pròpia, engloba els recursos que l'entitat genera per ella mateixa, com podria ser un portal web o un blog. Els recursos externs aliens, són aquells que ja existeixen i dels quals el centre es nodreix per arribar a altres, com poden ser Facebook o linkedin.

Pàgina web IPHES

La plataforma de l'IPHES està estructurada en llengua anglesa i empra la segona i tercera persona del plural. Fet que per si mateix és una forma de llenguatge inclusiu.

Dins d'un altre apartat de la pàgina web podem veure el seu patronat, on només una dona en forma part. En aquest cas, és cada patró qui designa una dona o un home que representa a la seva Institució en el Patronat de l'IPHES, per tant, l'IPHES no pot incidir en aquest aspecte.

Patronat IPHES a 01/10/2017

Hble. Sr. Santiago Vila i Vicente

Consellera d'Empresa i Coneixement
Departament d'Empresa i Coneixement – Generalitat de Catalunya

Excm. i Magfc. Sr. Josep Anton Ferré Vidal

Rector de la Universitat Rovira i Virgili

Sr. Francesc Subirada i Curcó

Director General de Recerca
Departament d'Empresa i Coneixement – Generalitat de Catalunya

Il·lm. Sr. Josep Fèlix Ballesteros i Casanova

Alcalde de Tarragona

Sra. Begoña Floria Eseberri

Cinquena tinenta d'alcalde. Consellera de Festes, Cultura i Patrimoni Històric.
Ajuntament de Tarragona

Sr. Arcadi Navarro i Cuartiellas

Secretari d'Universitats i Recerca
Departament d'Empresa i Coneixement – Generalitat de Catalunya

Excm. Sr. Josep Manel Ricart Pla

Vicerector de Política Acadèmica i de la Recerca de la Universitat Rovira i Virgili

A part d'aquest patronat, l'IPHES compte amb un **Comitè Científic extern** que s'escull per tal de fer una avaluació externa de l'entitat. Aquest comitè està compost exclusivament per homes, i aquí si que es pot treballar per anar incorporant progressivament perfils de dones de l'àmbit de la recerca.

Les imatges de la pàgina web representen de forma equitativa tant a dones, com a homes sense estereotipar les seves funcions:





Xarxes Socials

➤ *Facebook*

El perfil de Facebook està compost majoritàriament per imatges, informació compartida de tercers, o publicació d'actes de l'IPHES. En quant a la representació per sexes, podem veure imatges on apareixen tant homes com dones de realitzant tasques d'igual valor.



També volem destacar la publicació d'una nova entrada **a un blog**.

En ell veiem que malgrat es fa referència a que la professional és **una tècnica** de restauració, en el títol de la xerrada que ella mateixa impartirà porta el nom de: "El papel **del restaurador** en una excavación arqueològica". Per tant, veiem que es torna a caure en el genèric masculí. Es recomana que s'utilitzin termes que visibilitzin el paper d'homes i dones com per exemple: "El paper del **personal de restauració** en una excavació arqueològica" o bé utilitzar la barra per desdoblar el gènere; "El paper **del restaurador/a** en una excavació arqueològica"

IPHES - Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social www.iphes.cat

Classic Flipcard Magazine Mosaic Sidebar Snapshot Timeslide

JAN
23

Xerrada sobre restauració i excavacions arqueològiques

A càrrec de **Lucia López-Polín**, tècnica de restauració i conservació a l'IPHES i membre de l'Equipo de Investigación de Atapuerca

Serà el dimarts 24 de gener a les 20.15 h al Museu de l'Evolució Humana, a Burgos

[español](#)

"El papel del restaurador en una excavación arqueològica" és el títol de la xerrada que impartirà **Lucia López-Polín**, tècnica de restauració i conservació a l'IPHES (Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social), membre de l'Equipo de Investigación de Atapuerca (EIA) i professora associada de la Universitat Rovira i Virgili (Tarragona), dimarts 24 de gener a les 20.15 h, al Museo de la Evolución Humana (MEH), a Burgos.



➤ **Twitter**

La representació de gèneres en aquesta xarxa, també és equilibrada.



5.7.3 Bones Pràctiques/ Recomanacions

Com ja hem dit podríem assenyalar el llenguatge inclusiu, com aquell que dóna visibilitat a dones i homes per igual. En moltes ocasions la utilització del masculí genèric té més a veure amb la tradició i la inèrcia que amb la voluntat d'ocultar i infravalorar a les dones. Per això, el canvi necessita de la decisió conscient de voler comunicar d'una altra manera i per això cal conèixer instruments i alternatives.

I d'aquesta manera es proposa el següent:

PROPOSTES
Evitar l'abús del masculí genèric.
Utilitzant desdoblaments. (per ex. Tots i Totes)
Barres (/).
Nomenar les titulacions i els càrrecs pel seu nom per no caure en discriminació inconscient. (Ex. Formació de Mediator → Formació en Mediació // Ex: El cap de recerca → Cap de recerca)
Emprar el gènere femení quan un càrrec, una professió o una activitat estiguin ocupats per una dona, sempre que sigui possible seguint els mecanismes morfològics per a la seva formació i ocupació. (Ex. La Enginyera)

Imatges

En l'àmbit laboral, la imatge corporativa té un paper fonamental. A través de les imatges, els colors, el disseny de la pàgina web o la presència a les xarxes socials una entitat està comunicant constantment i transmetent missatges i valors concrets. La combinació d'ambdós elements (comunicació escrita i suports d'imatges) ha de ser coherent amb l'objectiu final d'aportar missatges basats en la igualtat de dones i homes.

RECOMANACIONS
Evitar utilitzar la figura masculina com a model universal . Visibilitzar les dones, evitant l'ús exclusiu de la figura masculina així com l'ús d'icones, símbols o logotips, androcèntrics o sexistes.
Evitar perpetuar estereotips de gènere. important mostrar a les dones i homes realitzant activitats allunyades dels rols tradicionals
És important reflectir la diversitat. Convé incloure a nivell de representativitat a persones de totes les edats, ètnies, capacitats funcionals, etc.

Plataformes virtuals

L'avanç tecnològic i la globalització, fa que la presència de les entitats a Internet i les xarxes socials sigui una exigència i una forma de comunicació que no podria obtenir-se per mitjans tradicionals. Per tot això, el llenguatge, simbòlic i escrit, que s'utilitza és determinant per fixar la imatge d'entitat: el que es vol transmetre i el que efectivament es transmet.

RECOMANACIONS
Inclusió d'enllaços a continguts d'igualtat de manera visible perquè es manifesti l'interès de l'entitat per la promoció de la Igualtat d'Oportunitats.
Beneficiar-se de la usabilitat per arribar als continguts relacionats amb la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.

Com a conclusió després de tot el que s'ha analitzat podem dir que cal:

1. Evitar l'ús del masculí genèric.
2. Personalitzar el missatge quan se sap a qui va dirigit.
3. Nomenar el càrrec o professió en comptes de la persona.
4. Limitar l'ús de desdoblaments i barres (a / o).

5. Nomenar de forma alternativa a dones i homes i canviar l'ordre de precedència. (homes / dones i dones/homes)
6. Modificar la síntesi de l'oració quan el subjecte és un masculí genèric. (Ex. Tu, vostè ... en lloc de vosaltres)
7. Fer referència a "les dones" no a "la dona". Cal tenir en compte que no hi ha una sola dona, ni un sol model de dona.
8. Representar de forma equilibra a dones i homes en les imatges.
9. Incloure imatges que contribueixin a trencar els estereotips de gènere.
10. Ser conscient del valor i la capacitat transformadora del llenguatge.

SÍNTESI EIX ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE, LA COMUNICACIÓ I LA PUBLICITAT

Es detecta l'ús masculí genèric en tota mena de redactats i títols.

Les imatges visibilitzen per igual a dones i homes.

L'entitat promou el seu interès per la igualtat d'oportunitats mitjançant enllaços que promouen la igualtat de gènere.

S'ha rebut formació en sensibilització de gènere per part del personal que s'encarrega de la comunicació interna i externa i això ha d'ajudar a l'ús del llenguatge inclusiu.

6 FASE DE PLANIFICACIÓ

En aquesta fase es defineixen les mesures o accions necessàries per corregir aquells aspectes que en el diagnòstic s'han considerat deficitaris o que requereixen ser millorats o ampliat. També es defineixen accions que, si bé no van adreçades a corregir aspectes dèbils, volen reforçar punts forts de la igualtat d'oportunitats al IPHES.

Per això, per a cada objectiu plantejat a la fase de compromís (punt 4.1), es defineixen una sèrie d'accions, tot calendaritzant-les segons la seva urgència o viabilitat, assignant-los una persona o equip responsable, així com indicadors que permetin fer-ne el seguiment:

EIX: COMPOSICIÓ I DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA

ACCIÓ 1
Compartir experiències amb altres entitats sobre la política d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.
OBJECTIUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Treballar per incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els àmbits organitzatius del IPHES ▪ Promoure una cultura d'equitat de gènere entre el personal que forma part del IPHES.
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - Comprovar les accions de sensibilització previstes per aquestes organitzacions (objectius, dates, preus,...). - Realitzat un calendari amb les accions previstes. - Assistir a les jornades previstes - Incorporar a la Base de Dades les experiències amb d'altres entitats sobre la política d'Igualtat d'Oportunitats.
TEMPORALITZACIÓ
Durant el 2020
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
COMISSIÓ IGUALTAT

EIX: ACCÉS A L'OCUPACIÓ:

ACCIÓ 2
Implementació de quotes en el procés selectiu que afavoreixin al sexe infrarepresentat en cas de tenir els mateixos mèrits i competències
OBJECTIUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la formació i el desenvolupament de la carrera professional. ▪ Treballar per incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els àmbits organitzatius del IPHES
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - Donar preferència a dones i homes en càrrecs on tenen menys presència quan presenten la seva sol·licitud. - S'ha realitzat una sistematització de candidatures presentades, i sexe finalment incorporat? - Calcular el nombre de persones assistents, segregats per sexes
TEMPORALITZACIÓ
A partir de 2018 en totes les noves vacants
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
GERÈNCIA I RRHH

EIX: PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

ACCIÓ 3
Realitzar formació concreta en matèria d'igualtat d'oportunitats a tota la plantilla del centre
OBJECTIUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure una cultura d'equitat de gènere entre el personal que forma part del IPHES.
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - Quantes dones s'han inscrit al curs - Quin contingut té aquesta formació
TEMPORALITZACIÓ
Al llarg de l'any 2020
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
RRHH

ACCIÓ 4
Fomentar la presència i la intervenció femenina en els òrgans de debat del centre
OBJECTIUS
-Incrementar la presència i la participació femenina en els òrgans de debat del centre
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de dones que assisteixen a les reunions dels òrgans de debat del centre - Percentatge d'acords aprovats proposats per dones que constin en les actes de les reunions.
TEMPORALITZACIÓ
2019
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
SECRETARIA DE DIRECCIÓ / COMISSIÓ IGUALTAT

EIX: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ FRONT L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

ACCIÓ 5
Formar en matèria de prevenció de l'assetjament a les persones membres de la Comissió d'Investigació en matèria d'assetjament.
OBJECTIUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral (com l'assetjament sexual, per raó de sexe i moral).
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzar la formació a les persones que intervenen en el procés d'investigació? - Temari que s'ha impartit. - Quina valoració se n'ha tret
TEMPORALITZACIÓ
2019
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
RRHH

ACCIÓ 6
Difusió del protocol "Procediment d'actuació en matèria d'assetjament i violència al treball"
OBJECTIUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral (com l'assetjament sexual, per raó de sexe i moral).
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - Tota la plantilla sap de l'existència d'aquest protocol? - En cas de saber de la seva existència, saben on trobar-lo i dur-lo a terme en cas de violència o assetjament? - S'han pres mesures per la difusió del protocol - En cas d'haver-lo difós tothom te clar cadascun dels apartats (revisió dels coneixents amb un breu control)
TEMPORALITZACIÓ
Juny 2018
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
RRHH

EIX: ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE, LA COMUNICACIÓ I LA PUBLICITAT

ACCIÓ 7
Elaboració d'una guia de bones practiques del llenguatge inclusiu
OBJECTIUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Treballar per tenir una política de comunicació igualitària, inclusiva i no sexista.
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - S'ha elaborat una guia? - S'ha comunicat la seva existència a la plantilla? - Mitjançant quins canals de comunicació?
TEMPORALITZACIÓ
Segon semestre 2019
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
COMISSIÓ IGUALTAT

ACCIÓ 8
Inclusió d'un espai, dins la pàgina web, d'un apartat amb informació relativa a la igualtat.
OBJECTIUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Treballar per tenir una política de comunicació igualitària, inclusiva i no sexista.
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - S'ha establert que posar en aquest apartat (dades estadístiques, models de treball, opinions i entrevistes en relació als sistemes igualitaris de l'entitat)? - Ha millorat la imatge de l'entitat?
TEMPORALITZACIÓ
Segon semestre 2018
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
PERSONAL TÈCNIC D'INFORMÀTICA

ACCIÓ 9
Incentivar la presència i el rol de la dona científica en activitats de difusió del centre
OBJECTIUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incrementar la presència de la dona científica a l'IPHES
INDICADORS
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de visites i presentacions al centre - Nº dones que lideren les visites
TEMPORALITZACIÓ
2019
DEPARTAMENT O PERSONA RESPONSABLE
PERSONAL TÈCNIC DE SOCIALITZACIÓ

7 FASE D'AVUACIÓ I SEGUIMENT

La darrera fase del pla és la d'avaluació. Havent realitzat l'**avaluació inicial o diagnòstic** de situació respecte a la igualtat, cal realitzar una **avaluació de seguiment** a partir dels indicadors definits en cada acció, aquesta avaluació ens indicarà el grau d'aplicació del Pla.

Finalment, es realitzarà una **avaluació final** a partir de l'anàlisi del grau de consecució dels objectius plantejats. Aquesta avaluació serà la base per a un nou diagnòstic de situació, un cop vençut el període de vigència del present pla (3 anys).

És important recordar que l'avaluació **contínua és un requisit ineludible** atès que **el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat** i no un mer protocol de compliment legal. Així, **la Comissió d'igualtat haurà de reunir-se periòdicament** i realitzar informes de seguiment, que donarà a conèixer a la plantilla. En aquestes reunions es realitzarà una valoració de les mesures implantades segons el cronograma previst.