



III Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2022-2026

Del Centre de Ciència i Tecnologia
Forestal de Catalunya

CTFC 

Solsona, maig 2022

1. ÍNDEX

1.	ÍNDEX	2
2.	MARC NORMATIU.....	4
3.	MARC CONCEPTUAL	5
4.	MODEL ORGANITZATIU	9
5.	METODOLOGIA	9
6.	PLA D'IGUALTAT	10
6.1.	Determinació de les parts que concerten aquest III Pla d'igualtat.....	10
6.2.	Àmbit temporal	10
6.3.	Àmbit d'aplicació	10
6.4.	Recursos per a l'aplicació del PIO.....	10
6.5.	Seguiment i avaluació de l'aplicació del PIO.....	11
6.6.	Objectius del PIO	11
7.	PLA D'ACCIÓ.....	11
	OBJECTIU 1: Actualitzar protocols interns en matèria de gènere i donar-los a conèixer a la institució.	11
	Acció 1: Divulgar el llançament del tercer Pla d'igualtat d'Oportunitats. Fer difusió de les millores que aporta el nou conveni en matèria d'igualtat. Formació al personal en matèria d'igualtat.	11
	Acció 2: Revisió del Protocol d'Assetjament Sexual vigent i, un cop aprovat, fer-ne difusió.	12
	Acció 3: Revisió del Protocol de Comunicació No Sexista vigent i, un cop aprovat, fer-ne difusió i garantir la seva implementació.	12
	OBJECTIU 2: Impulsar la responsabilitat social en la igualtat de gènere al CTFC i el seu impacte en la societat. 13	
	Acció 4: Afavorir de manera proactiva un horari de reunions i actes compatible amb la conciliació personal i familiar.....	13
	Acció 5: Difondre la participació de les dones en l'activitat professional del centre i promoure la seva aparició als mitjans de comunicació.	14
	Acció 6: Fer ús de la contractació pública com a instrument per fomentar la igualtat, amb la incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de la contractació pública.....	15
	Acció 7: Revisar la documentació de comunicació corporativa per tal d'incorporar-ne informació relativa a la igualtat de gènere a la institució, com per exemple, dades relatives a la plantilla desagregades per gènere o accions dirigides a la seva promoció.	15
	OBJECTIU 3: Vetllar perquè els protocols de selecció, contractació i promoció interna de recursos humans, considerin adequadament la perspectiva de gènere.	15
	Acció 8: Formar el personal de RRHH, caps de programa i caps de grup, en selecció, tipus de contractació i promoció interna, incorporant la perspectiva de gènere.	15
	Acció 9: Desenvolupar i implantar mesures de discriminació positiva en matèria de gènere al protocol vigent de selecció i contractació de personal. Fer-ne difusió a la plantilla de la institució.	16
	Acció 10: Desenvolupar i implantar mesures de discriminació positiva en matèria de gènere al sistema vigent de promoció interna del personal (sistema de carreres professionals). Fer-ne difusió a la plantilla de la institució.	16
	Acció 11: Dissenyar i implantar l'avaluació anual d'indicadors d'impacte de les accions 8, 9 i 10 del PIO i, en cas necessari, activar la revisió de les accions en qüestió, per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat. Fer-ne difusió a la plantilla del centre anualment.	17
	OBJECTIU 4: Millorar les condicions laborals en matèria de permís de naixement (i adopció, acolliment, etc.) i en el període d'embaràs.....	18
	Acció 12: Disposar d'una guia que reculli informació dels tràmits que envolten el permís de naixement (tràmits administratius, legislació i ajudes), així com dels drets específics inclosos al conveni i altres accions dirigides a les persones treballadores afectades.	18

Acció 13: Considerar l'aplicació del règim especial de prestació de serveis en la modalitat de teletreball amb caràcter excepcional durant el període comprès entre l'inici del 8è mes de gestació i el primer any del nou-nat i un període comprès durant el primer any en el cas d'acollida o adopció, sempre i quan es compleixin els requisits establerts al conveni col·lectiu del personal laboral del CTFC. 18

Distribució en el calendari de les accions del PIO..... 20

ANNEX 1. DIAGNOSI 21

1.	Cultura i gestió organitzativa	21
2.	Condicions laborals.....	26
3.	Accés a l'organització	43
4.	Formació interna i/o contínua	45
5.	Promoció i/o desenvolupament professional.....	46
6.	Retribució.....	49
7.	Temps de treball i corresponsabilitat.....	53
8.	Comunicació no sexista	55
9.	Salut laboral	57
10.	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	59

2. MARC NORMATIU

En aquest apartat es fa una relació de la normativa principal sobre plans d'igualtat que afecta les administracions públiques i, en concret, al CTFC.

- L'article 41 de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya** estableix que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o de maternitat.
- D'altra banda, l'article 51 de la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**, precepte de caràcter bàsic, relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb els quals les administracions públiques estan obligades a remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense minva de la promoció professional; fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional; promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració; establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe; i avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.
- La disposició addicional setena del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'**Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP)**, després d'obligar les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat ordenar l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, disposa que, sens perjudici de l'anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.
- La Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, que a la disposició addicional tretzena incorpora la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la investigació i la tecnologia, així com, entre altres, la presència equilibrada en la composició dels diferents òrgans.
- Pel que fa a l'àmbit europeu, la promoció de la igualtat de gènere constitueix un dels sis pilars del **European Research Council (ERC)** i un principi fonamental de la **European Research Area (ERA)**. Tots els programes europeus de suport a la recerca que s'han dut a terme des de finals de la dècada de 1990, i de manera especial l'Horitzó 2020, incideixen en la necessitat de canviar la cultura organitzativa dels centres de recerca per assolir una participació efectiva de les dones en la producció del coneixement i per corregir la visió androcèntrica de la producció científica, la innovació i la transferència, tot promovent que la recerca tingui en compte les realitats i necessitats tant dels homes com de les dones i que s'abordi el dèficit de coneixement sobre les dones i sobre les relacions de gènere.
- Com a normativa pròpia, el CTFC incorpora la perspectiva de gènere al Conveni col·lectiu del personal laboral del CTFC 2022-2026.
- El CTFC compta amb el reconeixement Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) que també inclou la promoció d'igualtat d'oportunitats.

3. MARC CONCEPTUAL

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. Així:

- **Androcentrisme:** Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, de manera que obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència.

- **Apoderament de les dones:** L'apoderament de les dones i les nenes es refereix a l'obtenció de poder i control sobre les seves pròpies vides. Es tracta de sensibilitzar, construir confiança en si mateixes, ampliar les opcions, augmentar l'accés i el control sobre els recursos i les accions per transformar les estructures i institucions que reforcen i perpetuen la discriminació i la desigualtat de gènere. Això implica que per poder-se apoderar no només han de tenir igualtat de capacitats (com l'educació i la salut) i l'accés igualitari als recursos i oportunitats (com la terra i l'ocupació), sinó que també han de tenir l'agència per utilitzar aquests drets, capacitats i recursos, i oportunitats de prendre eleccions i decisions estratègiques (tal com s'assoleix mitjançant oportunitats de lideratge i participació en institucions polítiques) (European Institute for Gender Equality). Conceptes associats a la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral.

- **Assetjament per raó de sexe:** L'article 7 numeral 2 el defineix com "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".

- **Assetjament sexual:** A l'efecte d'aquesta Llei, l'article 7 numeral 1 defineix com 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".

- **Bretxa salarial de gènere:** Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment.

- **Comissió Tècnica d'Igualtat:** Òrgan que es crea per al disseny, l'impuls i el seguiment/avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats (articulades en un Pla d'igualtat) d'una empresa.

- **Conciliació de la vida personal, familiar i professional:** Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots.

- **Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries:** L'article 10 determina que "els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries".

- **Corresponsabilitat:** Assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, drets, deures i oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.

- **Dades desagregades per sexe:** Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de gènere.

- **Discriminació:** És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etcètera), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

- **Discriminació per raó de sexe:** Es produeix quan una persona és tractada de manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció de l'ONU de 18 de desembre de 1979).
- **Discriminació directe per raó de sexe:** L'article 6.1 la defineix com "la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable".
- **Discriminació indirecte per raó de sexe:** L'article 6 numeral 2 la defineix com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats".
- **Discriminació per embaràs o maternitat:** De conformitat amb l'article 8, "constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat".
- **Discriminació salarial:** Situació en què persones que fan treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.
- **Enfocament de gènere interseccional:** Mètode d'investigació social en què s'analitzen simultàniament gènere, ètnia, classe, sexualitat i altres diferències socials. La desigualtat entre dones i homes interactua amb altres formes de desigualtat, com la classe social, l'ètnia, l'orientació sexual, la diversitat funcional o l'edat. La relació entre les diferents formes de desigualtat no és d'addició sinó d'articulació —intersecció— i dona lloc a identitats i formes d'opressió específiques.
- **Equitat de gènere:** Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.
- **Estereotips de gènere:** Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.
- **Gènere:** Es defineix com a concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. El gènere determina el que és esperat, permès i valorat en una dona o en un home en un context determinat.
- **Igualtat formal:** Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Aquest principi implica que la llei és una norma de caràcter general i que s'aplica igualment a tothom. La «igualtat formal» es correspondria amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de 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.»
- **Igualtat de gènere:** Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.

- **Igualtat real:** Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.
- **Igualtat de tracte:** La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.
- **Indemnitat:** davant represàlies L'article 9 afegeix que "també es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes".
- **Indicadors i Indicadors de gènere:** Un indicador és la representació d'un fenomen que mostra la realitat i ens proporciona informació concreta; pot ser un valor (absolut, relatiu o percentatge), una percepció, un fet o una mesura; i ens permet analitzar una situació al llarg del temps, detectar-hi canvis o millores. Els indicadors de gènere tenen la funció fonamental de caracteritzar i/o quantificar les desigualtats i diferències existents entre homes i dones en relació amb les seves percepcions, actituds, accés i control sobre els recursos, i sobre la seva influència en els àmbits de poder i decisió. No es limiten a la desagregació de les dades per sexe, encara que és una de les condicions necessàries per a l'anàlisi de gènere.
- **Llenguatge inclusiu i no sexista:** És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta a tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar a cap dels dos.
- **Mainstreaming o transversalitat de gènere:** Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.
- **Mesures d'acció positiva:** L'article 11 estableix que "amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas".
- **Pla d'igualtat:** L'article 46.16, el defineix com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Un Pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, per tal d'obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.
- **Polítiques d'igualtat:** Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política
- **Polítiques específiques:** Mesures elaborades amb l'objectiu de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Tenen caràcter temporal i s'executen mentre perdura el problema o la situació de desigualtat a combatre. També es coneixen com accions positives.
- **Principi d'igualtat de tracte:** L'article 3 disposa que: "El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil". El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball, queda definit a l'article 5, en els termes següents: "El principi d'igualtat de tracte i

d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes". S'estableix igualment que "no constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat".

Altres conceptes clau en relació amb la igualtat entre dones i homes i gènere, i de l'àmbit laboral amb perspectiva de gènere:

- **Quota:** Reserva de llocs per a un col·lectiu específic a causa de la seva infrarepresentació en la presa de decisions, en les oportunitats de formació i en l'accés a llocs de treball.
- **Representació paritària de gènere:** Suposa una representació equilibrada entre dones i homes, de manera que cap dels dos sexes no tingui una presència ni superior al 60% ni inferior al 40%.
- **Rols de gènere:** Fan referència a normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors rellevants localment, com ara les condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (European Institute for Gender Equality).
- **Segregació horitzontal:** Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.
- **Segregació vertical:** Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.
- **Segregació ocupacional:** Té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.
- **Sexe:** Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.
- **Sexisme:** Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.
- **Sexisme en el llenguatge:** Utilització del masculí com a genèric, parlant en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'androcentrisme en el llenguatge es manifesta fonamentalment en el pla lèxic (a través de l'ús del masculí com a genèric) i en el pla sintàctic (quan, per exemple, l'ordre de la frase es construeix prenent com a subjecte principal l'home o el masculí). El sexisme en el llenguatge es posa de manifest quan en el discurs, el text o el missatge s'utilitzen estructures o paraules que tendeixen a excloure o a invisibilitzar les dones en la llengua.
- **Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

· **Terra enganxós:** Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impeding la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

· **Treball d'igual valor:** Es considera treball d'igual valor aquell que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i s'exerceix en condicions diferents, però que és d'igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT).

4. MODEL ORGANITZATIU

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del CTFC, d'ara endavant PIO, s'articula a partir de la **Comissió Tècnica d'Igualtat**.

Per tal d'elaborar el PIO del CTFC, des de la direcció del centre i el comitè d'empresa, es crea una Comissió Tècnica d'Igualtat que s'encarrega de realitzar la diagnosi prèvia que inclou l'auditoria retributiva i el registre retributiu i proposar les accions de millora que configuraran el PIO. Així mateix, la Comissió Tècnica d'Igualtat actuarà com un instrument de diàleg, comunicació i activació de la posada en marxa del PIO, proposant noves accions i millores, i participant activament en totes i cadascuna de les fases del projecte.

En aquesta mateixa línia, la Comissió Tècnica d'Igualtat, és la responsable de l'aplicació de la política d'igualtat d'oportunitats dins de l'àmbit de l'organització.

- **Objectiu:**

Té com a objectiu principal garantir la gestió organitzativa igualitària i la incorporació de la igualtat d'oportunitats com un valor corporatiu.

- **Funcions principals:**

- Comunicació, informació i sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat.
- Actuar en qualitat d'"AGENT D'IGUALTAT", és a dir, com a òrgan de referència en tot allò relacionat amb la igualtat d'oportunitats al centre.
- Suport en la realització de la diagnosi i en l'elaboració i implementació del PIO.
- Suport en el seguiment, avaluació i proposta d'accions de millora del PIO.
- Gestionar els dubtes i qüestions d'interès de les persones treballadores.

- **Composició:**

La composició d'aquesta Comissió seguirà criteris de paritat, representativitat i transversalitat, amb l'objectiu de recollir totes les perspectives possibles i facilitar la màxima difusió del procés i dels resultats. Actualment està formada pels següents òrgans: gerència, recursos humans i comissió d'igualtat del comitè d'empresa, sent necessari que el nombre de membres del comitè d'empresa sigui el 50% del total.

Els membres de la Comissió Tècnica d'Igualtat poden anar variant en funció de les persones que participen als òrgans que en formen part. La seva composició actualitzada s'informarà a l'espai web dedicat al Pla d'Igualtat.

5. METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat es crea (fases 1, 2 i 3) i s'implementa (fases 4 i 5) seguint les següents etapes:

FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4	FASE 5
Inici projecte compromís	Recollida d'informació i diagnosi	Disseny i elaboració del Pla d'Acció	Implementació del Pla d'Acció	Avaluació i seguiment
Compromís de la direcció de l'organització, per tal de poder desenvolupar el Pla d'Igualtat.	<p>Consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació actual de la institució en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.</p> <ul style="list-style-type: none"> Recollida d'informació: <ul style="list-style-type: none"> Enquesta a les persones treballadores. Informació qualitativa: Conveni Col·lectiu del Centre i d'altres. Informació quantitativa: dades numèriques per temàtiques, auditoria retributiva i registre retributiu. Anàlisi de la informació. Diagnosi de la situació actual. 	<ul style="list-style-type: none"> Definició d'objectius a aconseguir. Disseny d'accions per assolir els objectius. Determinació del calendari d'aplicació de les accions. 	<p>Aquesta fase es produeix un cop aprovat el present Pla d'Igualtat, i es concreta en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Difusió dels objectius i les accions. Execució de les accions que contempla el Pla durant la seva vigència. 	<p>Durant la vigència del present pla d'igualtat cal avaluar l'eficàcia de les accions i els resultats assolits amb cadascuna d'elles, per tal d'instaurar la millora continua.</p> <p>En aquest sentit, les propostes de millora de totes les accions que contempla aquest pla, es parlaran i consensuaran en la Comissió Tècnica d'Igualtat.</p>

6. PLA D'IGUALTAT

6.1. Determinació de les parts que concerten aquest III Pla d'igualtat

Aquest III pla d'igualtat ha estat negociat per la representació de la Direcció del Centre de Ciència i Tecnologia Forestal de Catalunya i la representació legal del personal del Centre de Ciència i Tecnologia Forestal de Catalunya.

6.2. Àmbit temporal

Aquest Pla d'igualtat té una vigència de 4 anys des del 23 de maig del 2022 fins el 22 de maig del 2026. Les accions previstes es distribuïran durant el llarg d'aquest període en funció del seu impacte i durada, per obtenir el màxim ressò en l'organització.

6.3. Àmbit d'aplicació

L'àmbit funcional és l'entitat jurídica Consorci Centre de Ciència i Tecnologia Forestal de Catalunya. L'àmbit personal és el personal laboral del CTFC.

6.4. Recursos per a l'aplicació del PIO

Els recursos econòmics i personals que requereixi l'execució de les accions establertes al PIO seran finançats pel CTFC. Les persones del departament de recursos humans, juntament amb altres perfils tècnics de l'entitat, han estat formades en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats, i continuaran fent-ho periòdicament segons estableixen algunes accions del present document, que requereixen més especialització en determinats àmbits.

6.5. Seguiment i avaluació de l'aplicació del PIO

La implementació de les accions anirà a càrrec de les persones responsables designades en cada cas i es realitzarà segons el calendari establert per a cada acció.

La Comissió Tècnica d'Igualtat es reunirà, ordinàriament, cada any, i extraordinàriament, quan sigui requerida la seva intervenció urgent a petició d'una de les parts.

La Comissió Tècnica d'Igualtat avaluarà l'estat de cadascuna de les accions i podrà decidir, en tot moment, la necessitat d'alterar-ne l'ordre, esmenar, repetir o eliminar qualsevol de les accions, en resposta a les necessitats detectades o a l'impacte real de les accions en l'organització.

Finalment, en la darrera d'aquestes reunions de seguiment, la mateixa Comissió Tècnica d'Igualtat avaluarà els resultats globals de l'aplicació del PIO a mode de diagnòstic. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i accions pel següent PIO.

Resolució de discrepàncies

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present pla, la Comissió Tècnica d'Igualtat es reunirà per tal de negociar i solucionar la discrepància fins a arribar a un acord.

6.6. Objectius del PIO

El PIO té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones del CTFC i de totes les entitats que en depenen.

Per a concretar aquest objectiu general s'ha aplicat la metodologia descrita al punt 4. Així, i com a resultat del procediment de Diagnòstic (Annex 1), s'ha obtingut informació sobre els punts forts/febles de la institució, que la Comissió Tècnica d'Igualtat ha interpretat i prioritzat en un conjunt d'accions que constitueixen el Pla d'Acció del PIO, ordenades segons donin resposta a quatre grans objectius específics:

OBJECTIUS ESPECÍFIC DEL PLA IGUALTAT OPORTUNITATS

OBJECTIU 1: Actualitzar protocols interns en matèria de gènere i donar-los a conèixer a la institució.

OBJECTIU 2: Impulsar la responsabilitat social en la igualtat de gènere al CTFC i el seu impacte en la societat.

OBJECTIU 3: Vetllar perquè els protocols de selecció, contractació i promoció interna de recursos humans, considerin adequadament la perspectiva de gènere.

OBJECTIU 4 : Millorar les condicions laborals en matèria de permís per naixement (i adopció, aolliment, etc.) i en el període d'embaràs.

7. PLA D'ACCIÓ

Per a garantir l'assoliment dels quatre objectius específics del PIO, es dissenyen unes accions lligades a cada un d'aquests que han de permetre materialitzar els objectius, establir-ne un calendari, així com uns indicadors d'avaluació del grau d'assoliment.

OBJECTIU 1: Actualitzar protocols interns en matèria de gènere i donar-los a conèixer a la institució.

Acció 1: Divulgar el llançament del tercer Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Fer difusió de les millores que aporta el nou conveni en matèria d'igualtat. Formació al personal en matèria d'igualtat.

Finalitat:	<ul style="list-style-type: none"> - Fer palès el compromís de la Direcció amb la Igualtat d'Oportunitats. - Sensibilitzar a tota la plantilla en la igualtat d'oportunitat entre homes i dones. - Informar dels recursos en matèria d'igualtat d'oportunitats disponibles al CTFC (PIO, Comissió Tècnica d'Igualtat, mesures específiques del conveni, etc.).
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicar a tota la plantilla l'aprovació del Tercer Pla d'Igualtat d'Oportunitats i el compromís de la Direcció amb la igualtat d'oportunitats a la institució. Elaborar un petit resum dels punts que tracta el nou PIO que acompanyi la comunicació (objectius i accions). Facilitar l'accés al document aprovat. Donar a conèixer la Comissió Tècnica d'Igualtat del CTFC i els seus integrants, com a persones de contacte. 2. Comunicar i explicar a tota la plantilla les mesures concretes en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones que hi ha previstes al conveni vigent. 3. Oferir formacions en matèria d'igualtat.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i detall dels canals de comunicació (correu, plafons informatius, butlletí CTFC, xarxes socials).
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Direcció general (o en el seu defecte RRHH). - Unitat de comunicació.
Persones destinatàries:	<ul style="list-style-type: none"> - Tota la plantilla.
Calendari/termini:	<ul style="list-style-type: none"> - Primer semestre 2022.

Acció 2: Revisió del Protocol d'Assetjament Sexual vigent i, un cop aprovat, fer-ne difusió.

Finalitat:	<ul style="list-style-type: none"> - Que la totalitat de la plantilla conegui el procediment a seguir en cas que alguna persona requereixi notificar una situació d'assetjament.
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realitzar una revisió del protocol vigent en base a la normativa aplicable. 2. Gestionar-ne la tramitació per ser aprovat i registrat. 3. Informar a tota la plantilla de l'existència del protocol i de la seva localització.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i detall dels canals de comunicació (correu, plafons informatius, butlletí CTFC, xarxes socials).
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Direcció general (o en el seu defecte RRHH) - Unitat de comunicació - Comissió Tècnica d'Igualtat.
Persones destinatàries:	<ul style="list-style-type: none"> - Tota la plantilla.
Calendari/termini:	<ul style="list-style-type: none"> - Segon semestre 2022.

Acció 3: Revisió del Protocol de Comunicació No Sexista vigent i, un cop aprovat, fer-ne difusió i garantir la seva implementació.

Finalitat:	- Assegurar la comunicació no sexista del CTFC, posant èmfasi en la seva aplicabilitat i eficàcia alhora de garantir comunicacions oficials internes i externes del CTFC no discriminatòries en matèria de gènere.
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si es considera necessari, formar a les persones responsables de dur a terme la revisió objecte d'aquesta acció. 2. Revisar el protocol vigent de comunicació no sexista per tal que sigui directament aplicable, útil i pràctic en la seva lectura i que estigui actualitzat en relació a la pràctica recent. 3. Posar a disposició de tota la plantilla d'un breu resum informatiu del contingut i les actualitzacions del nou protocol i enviar-lo via correu electrònic al conjunt de la plantilla del CTFC, informant de la seva localització.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Nova versió disponible en el termini previst. - Nombre i detall dels canals de comunicació (correu, plafons informatius, butlletí CTFC, xarxes socials). - Nombre de formacions.
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Direcció general (o en el seu defecte RRHH). - Unitat de comunicació. - Comissió Tècnica d'Igualtat.
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla i, en especial, persones de la unitat de comunicació.
Calendari/termini:	- Primer semestre 2024 (formació), segon semestre 2024.

OBJECTIU 2: Impulsar la responsabilitat social en la igualtat de gènere al CTFC i el seu impacte en la societat.

Acció 4: Afavorir de manera proactiva un horari de reunions i actes compatible amb la conciliació personal i familiar.

Finalitat:	<ul style="list-style-type: none"> - Conscienciar a la plantilla del CTFC, i especialment a les persones o grups que convoquen reunions, que és necessari respectar uns horaris que permetin la conciliació personal i familiar (compatibles amb horaris de llar d'infants, col·legis, residències de dia per gent gran i equivalents), així com continuar les reunions en una altra ocasió si es sobrepassen els horaris inicialment previstos. - Conscienciar a la plantilla del CTFC, de la importància de no prendre decisions importants en reunions quan part de les persones participants hagin de deixar la reunió per motius de conciliació personal i familiar. - Promoure reunions àgils i eficients, amb ordre del dia i horari d'inici i acabament prefixat. - Facilitar informació de la reunió o l'acte a totes les persones que per motius de conciliació no han pogut atendre totalment o parcialment una reunió sobre la informació tractada i les decisions preses.
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar un document amb pautes senzilles a seguir en reunions internes del CTFC per tal d'afavorir la conciliació personal i familiar. Aquestes pautes poden incloure qüestions de planificació (ordre del dia, horaris d'inici i final), rang horari en el que es recomana fer reunions, criteris per establir els moments en els que es poden prendre decisions i altres qüestions que es creguin necessàries. 2. Fer difusió del document generat a tota la plantilla.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Recordar, anualment durant els dos primers anys d'aplicació del PIO, la necessitat d'establir els horaris de reunions (internes i externes) i actes en general, de manera que s'afavoreixi la conciliació personal i familiar. 4. Realitzar enquestes a tota la plantilla regularment amb informació qualitativa sobre les reunions i la conciliació personal i familiar. 5. Fer difusió dels resultats de l'enquesta i dissenyar les accions necessàries en funció dels resultats.
Indicadors d'avaluació:	- Resultat de les enquestes que es faci a tota la plantilla regularment amb informació qualitativa sobre les reunions i la conciliació personal i familiar.
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Direcció general (o en el seu defecte RRHH). - Unitat de Comunicació.
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla i, en especial, les persones que organitzen reunions.
Calendari/termini:	- Segon semestre 2023, segon semestre 2024, segon semestre 2025.

Acció 5: Difondre la participació de les dones en l'activitat professional del centre i promoure la seva aparició als mitjans de comunicació.

Finalitat:	- Incrementar la visibilitat de les dones al món científic, particularment al sector forestal, per generar un impacte en la societat i en la imatge del centre.
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tenir en compte i valoritzar la contribució de les dones en la recerca del centre i particularment en el món forestal, i fer-ne difusió a través de les publicacions del centre, per incidir en la seva imatge pública i en el seu reclutament (bon lloc per treballar de les recercadores). 2. Promoure la participació de les dones del centre en associacions de recerca - especialment forestals -, o associacions de dones emprenedores en recerca o startups (a nivell europeu o internacional), així com la realització de xerrades en escoles o als darrers cursos batxillerat o darrers cursos universitaris per orientar l'ocupabilitat de la dona en l'àmbit forestal. 3. Prioritzar, sempre que es pugui, la participació a radio, televisió, mitjans escrits, notes de premsa que siguin liderades per dones científiques o tècniques del centre, així com les aparicions de recercadores joves (inici carrera investigadora), per tal de crear referents en tots els estadis. 4. Preparació i realització d'actes els dies 11 de febrer – Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència - i 8 març - Dia Internacional de les Dones - Fer-ne difusió pels mitjans habituals de comunicació externa del CTFC.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'aparicions trimestrals als mitjans (radio, tele, xarxes...) liderades per dones. - Nombre de col·laboracions femenines en la línia editorial del CTFC efectivament publicades.
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Direcció General. - Unitat de comunicació.
Persones destinatàries:	- Societat en general.
Calendari/termini:	- Segon semestre 2022 i aplicació continuada.

Acció 6: Fer ús de la contractació pública com a instrument per fomentar la igualtat, amb la incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de la contractació pública.

Finalitat:	- Incorporar la perspectiva de gènere en els expedients de contractació pública.
Tasques a realitzar:	1. En funció de la naturalesa i característiques del contracte, incloure clàusules de perspectiva de gènere en les diferents fases del procediment de contractació: objecte del contracte, selecció, criteris d'adjudicació, criteris de desempat, fase d'execució (condicions especials d'execució) i subcontractació.
Indicadors d'avaluació:	- Percentatge de licitacions en les que s'inclou la perspectiva de gènere.
Responsables de l'execució:	- Responsables de contractació i responsables de contracte.
Persones destinatàries:	- Persones i entitats licitadores i/o candidates.
Calendari/termini:	- Aplicació continuada des de l'aprovació del PIO.

Acció 7: Revisar la documentació de comunicació corporativa per tal d'incorporar-ne informació relativa a la igualtat de gènere a la institució, com per exemple, dades relatives a la plantilla desagregades per gènere o accions dirigides a la seva promoció.

Finalitat:	- Mostrar la igualtat de gènere com un element de la proposta del CTFC a la societat i visualitzar, de forma permanent, la perspectiva de gènere en les relacions i presentacions institucionals, inclosa la memòria anual, la web, la intranet i les presentacions documentals, ...
Tasques a realitzar:	1. Incorporar a la documentació institucional, la responsabilitat social en la igualtat de gènere com a element característic i distintiu i un valor del CTFC. Fer-ho incorporant dades relatives a la plantilla desagregades per gènere i per categoria professional o informació sobre accions realitzades dirigides a la seva promoció.
Indicadors d'avaluació:	- Nombre de documents i presentacions que modifiquen el seu contingut introduint la responsabilitat social de gènere.
Responsables de l'execució:	- Unitat de Comunicació.
Persones destinatàries:	- Societat en general.
Calendari/termini:	- Primer semestre 2023, primer semestre 2023, primer trimestre 2024.

OBJECTIU 3: Vetllar perquè els protocols de selecció, contractació i promoció interna de recursos humans, considerin adequadament la perspectiva de gènere.

Acció 8: Formar el personal de RRHH, caps de programa i caps de grup, en selecció, tipus de contractació i promoció interna, incorporant la perspectiva de gènere.

Finalitat:	- Dotar del coneixement necessari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a totes les persones que intervenen en la selecció, contractació i promoció interna del personal a la institució, així com en mecanismes de
-------------------	--

	discriminació positiva, amb l'objectiu d'integrar la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'organització.
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Localitzar formacions adients per incorporar coneixement a l'organització en contractació inclusiva, perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i equilibri de gènere en la presa de decisions. 2. Organitzar la realització de les formacions escollides per part del personal objecte d'aquesta acció. 3. Realitzar enquestes de satisfacció de les formacions realitzades.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge d'assistència als cursos proposats. - Resultat d'una breu enquesta als assistents als curs.
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Direcció General (o en els seu defecte RRHH). - Les persones designades per l'organització per fer aquest rol.
Persones destinatàries:	<ul style="list-style-type: none"> - Persones designades per l'organització que intervenen en la selecció de personal (Caps de programa o d'equip de l'àmbit de Recerca i Transferència, IP...).
Calendari/termini:	<ul style="list-style-type: none"> - Segon semestre 2022, primer semestre 2023.

Acció 9: Desenvolupar i implantar mesures de discriminació positiva en matèria de gènere al protocol vigent de selecció i contractació de personal. Fer-ne difusió a la plantilla de la institució.

Finalitat:	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar protocol de selecció i contractació de personal que sigui cada vegada més just en matèria de gènere. Incloure, específicament, criteris de compensació per situacions d'interrupció o disminució de l'activitat professional per naixement, lactància, guarda legal, cures a persones dependents,...
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar el protocol vigent de selecció i contractació de personal i identificar-ne els punts dèbils en matèria d'igualtat. 2. Dissenyar accions de millora per aquests aspectes, i redactar-ne la seva implantació al protocol. 3. Donar a conèixer a tota la plantilla les millores realitzades. Aquesta acció s'ha de beneficiar de la formació rebuda per l'execució de l'Acció 8.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Protocol revisat i aprovat. - Nombre i detall dels canals de comunicació (correu, plafons informatius, butlletí CTFC, xarxes socials)
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humans. - Direcció General.
Persones destinatàries:	<ul style="list-style-type: none"> - Persones candidates a ser contractades.
Calendari/termini:	<ul style="list-style-type: none"> - Segon semestre 2023.

Acció 10: Desenvolupar i implantar mesures de discriminació positiva en matèria de gènere al sistema vigent de promoció interna del personal (sistema de carreres professionals). Fer-ne difusió a la plantilla de la institució.

Finalitat:	- Revisar el sistema de promoció interna del personal (sistema de carreres professionals) que sigui cada vegada més just en matèria de gènere. Incloure, específicament, criteris de compensació per situacions d'interrupció o disminució de l'activitat professional per naixement, lactància, guarda legal, cures a persones dependents, ...
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar el sistema de promoció interna del personal (sistema de carreres professionals) i identificar-ne els punts dèbils en matèria d'igualtat. 2. Dissenyar accions de millora per aquests aspectes, i redactar-ne la seva implantació al document. 3. Donar a conèixer a tota la plantilla les millores realitzades. Aquesta acció s'ha de beneficiar de la formació rebuda per l'execució de l'Acció 8.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Document revisat del sistema vigent de promoció interna del personal (sistema de carreres professionals) en clau de gènere. - Nombre i detall dels canals de comunicació (correu, plafons informatius, butlletí CTFC, xarxes socials).
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Direcció General. - Recursos Humans. - Caps de Programa i Caps de Grup.
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla.
Calendari/termini	- Primer semestre 2024.

Acció 11: Dissenyar i implantar l'avaluació anual d'indicadors d'impacte de les accions 8, 9 i 10 del PIO i, en cas necessari, activar la revisió de les accions en qüestió, per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat. Fer-ne difusió a la plantilla del centre anualment.

Finalitat:	- Disposar d'informació sobre l'impacte de l'aplicació de les accions 8, 9 i 10 del PIO en l'equilibri de gènere a tots els programes i àrees, nivells i llocs de treball de l'organització, amb l'objectiu de reaccionar activament amb les eines del PIO (polítiques de selecció, contractació i promoció interna).
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dissenyar els indicadors adients per fer la diagnosi de l'impacte de l'aplicació de les accions 8, 9 i 10 del PIO en l'estructura de l'empresa pel que fa a la igualtat de gènere. 2. Fer l'estudi per avaluar cadascun dels indicadors establerts. 3. Difondre anualment el resultat de l'avaluació d'aquests indicadors a tota la plantilla del CTFC. 4. Activar la revisió de les accions 8, 9 i 10 del PIO en funció dels resultats obtinguts.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i detall dels canals de comunicació (correu, plafons informatius, butlletí CTFC, xarxes socials). - Nombre d'accions modificades com a resultat de l'avaluació dels indicadors.
Responsables de l'execució:	- Comissió Tècnica d'Igualtat.
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla.
Calendari/termini	- Primer semestre 2022, primer semestre 2023, primer semestre 2024.

OBJECTIU 4: Millorar les condicions laborals en matèria de permís de naixement (i adopció, acolliment, etc.) i en el període d'embaràs.

Acció 12: Disposar d'una guia que reculli informació dels tràmits que envolten el permís de naixement (tràmits administratius, legislació i ajudes), així com dels drets específics inclosos al conveni i altres accions dirigides a les persones treballadores afectades.

Finalitat:	- Facilitar informació útil en relació al permís de naixement a les persones que en gaudeixen.
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudiar els procediments interns a seguir en cada etapa relacionada amb el permís de naixement, així com els consells, recomanacions per tal d'oferir una major seguretat i confort en aquesta etapa (riscos laborals). 2. Estudiar les accions que contempla el conveni i la pràctica habitual del Consorci en situació de permís de naixement. 3. Analitzar i millorar els procediments del CTFC per tal que siguin fàcils de seguir i estiguin adaptats a les necessitats de les persones que estan en aquesta situació. 4. Incloure en la guia: <ul style="list-style-type: none"> o Un llistat dels tràmits administratius que han de realitzar les persones abans d'acollir-se a un permís de naixement i per reincorporar-se al lloc de treball. o Els tràmits administratius que s'han de realitzar en cas de necessitar una suspensió del contracte prèvia al naixement per risc durant l'embaràs. o Les ajudes disponibles des de l'administració relacionades amb el permís de naixement, les condicions per rebre-les i els tràmits a dur a terme per tal de demanar-les. o Els drets contemplats al conveni de les persones treballadores del CTFC/PIO/PRL en relació a l'embaràs i permís de naixement. o Realització d'una breu enquesta sobre la utilitat i adequació de la informació facilitada al document.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de vegades en les que el manual s'utilitza. - Resultat d'enquesta de satisfacció realitzada a les persones afectades.
Responsables de l'execució:	- Recursos Humans.
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla.
Calendari/termini:	- Segon semestre 2024.

Acció 13: Considerar l'aplicació del règim especial de prestació de serveis en la modalitat de teletreball amb caràcter excepcional durant el període comprès entre l'inici del 8è mes de gestació i el primer any del nounat i un període comprès durant el primer any en el cas d'acollida o adopció, sempre i quan es compleixin els requisits establerts al conveni col·lectiu del personal laboral del CTFC.

Finalitat:	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar una alternativa a aquelles dones que, trobant-se en els darrers dos mesos de gestació, tinguin dificultats pròpies del seu estat gestacional per desplaçar-se al lloc de treball, de manera que els sigui possible continuar exercint la seva activitat professional amb la màxima normalitat possible. - Proporcionar més flexibilitat en la reincorporació a l'activitat professional posterior a la maternitat per adaptar-se progressivament a la nova situació. - Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tant abans com després de la maternitat, sempre que s'ocupi un lloc de treball susceptible de
-------------------	---

	<p>ser exercit en la modalitat teletreball, i valorant el canvi de lloc de treball temporal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenir en compte les necessitats en els processos d'adopció i/o acolliment.
Tasques a realitzar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusió de la mesura a les polítiques de RRHH del CTFC. 2. Difusió de la mesura a tot el personal del CTFC.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicació al personal d'aquesta mesura. - Nombre de persones que fan ús d'aquestes mesures.
Responsables de l'execució:	<ul style="list-style-type: none"> - Direcció general. - Recursos Humans.
Persones destinatàries:	<ul style="list-style-type: none"> - Embarassades del CTFC que es trobin en els darrers dos mesos de gestació. - Dones del CTFC que hagin estat mares recentment. - Persones que s'acullin a altres tipus de maternitat (acollida, adopció)
Calendari/termini:	<ul style="list-style-type: none"> - Segon semestre 2022.

Distribució en el calendari de les accions del PIO

Accions (*)	1/22	2/22	1/23	2/23	1/24	2/24	1/25	2/25
Acció 1: Divulgar el llançament del tercer Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Fer difusió de les millores que aporta el nou conveni en matèria d'igualtat. Formació al personal en matèria d'igualtat.								
Acció 2: Revisió del Protocol d'Assetjament Sexual vigent i, un cop aprovat, fer-ne difusió.								
Acció 3: Revisió del Protocol de Comunicació No Sexista vigent i, un cop aprovat, fer-ne difusió i garantir la seva implementació.					F			
Acció 4: Afavorir de manera proactiva un horari de reunions i actes compatible amb la conciliació personal i familiar.								
Acció 5: Difondre la participació de les dones en l'activitat professional del centre i promoure la seva aparició als mitjans de comunicació.								
Acció 6: Fer ús de la contractació pública com a instrument per fomentar la igualtat, amb la incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de la contractació pública.								
Acció 7: Revisar la documentació de comunicació corporativa per tal d'incorporar-ne informació relativa a la igualtat de gènere a la institució, com per exemple, dades relatives a la plantilla desagregades per gènere o accions dirigides a la seva promoció.								
Acció 8: Formar el personal de RRHH, caps de programa i caps de grup, en selecció, tipus de contractació i promoció interna, incorporant la perspectiva de gènere.		F	F					
Acció 9: Desenvolupar i implantar mesures de discriminació positiva en matèria de gènere al protocol vigent de selecció i contractació de personal. Fer-ne difusió a la plantilla de la institució.								
Acció 10: Desenvolupar i implantar mesures de discriminació positiva en matèria de gènere al sistema vigent de promoció interna del personal. Fer-ne difusió.								
Acció 11: Dissenyar i implantar l'avaluació anual d'indicadors d'impacte de les accions 8, 9 i 10 del PIO i, en cas necessari, activar la revisió de les accions en qüestió, per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat. Fer-ne difusió a la plantilla del centre anualment.								
Acció 12: Disposar d'una guia que reculli informació dels tràmits que envolten el permís de naixement (tràmits administratius, legislació i ajudes), així com dels drets específics inclosos al conveni i altres accions dirigides a les persones treballadores afectades.								
Acció 13: Considerar l'aplicació del règim especial de prestació de serveis en la modalitat de teletreball amb caràcter excepcional durant el període comprès entre l'inici del 8è mes de gestació i el primer any del nouat i un període comprès durant el primer any en el cas d'acollida o adopció, sempre i quan es compleixin els requisits establerts al conveni col·lectiu del personal laboral del CTFC.								

F: Son accions que requereixen FORMACIÓ.

(*) El calendari d'aplicació pràctica de les accions és indicatiu i pot variar al llarg del temps en funció de les necessitats de l'organització i les prioritats en cada moment. La comissió Tècnica d'Igualtat decidirà en tot moment realització de les accions que es considerin més adequades.

ANNEX 1. DIAGNOSI

La diagnosi consisteix en una anàlisi detallada de la situació en què es troba la igualtat d'oportunitats al CTFC. La diagnosi està basada en la informació extreta de:

- Enquesta anònima voluntària oberta a tots els treballadors del CTFC el desembre de 2019. Hi van participar 36 treballadors/es d'un total de 97 (66% dones; 33% homes).
- Documentació del centre: normatives internes, protocols, etc.
- Estadístiques de la plantilla a finals de 2021.

Aquesta diagnosi té un caràcter:

- **Instrumental:** no és un fi en si mateix, sinó un mitjà a partir del qual treballar nous punts d'actuació a la institució.
- **Flexible:** el contingut, l'extensió i la forma s'ajusten a les necessitats concretes del CTFC.
- **Dinàmica:** s'haurà d'actualitzar de forma periòdica amb la identificació de noves necessitats a l'organització o la redacció d'un nou PIO.

En cadascun dels diferents àmbits de treball s'aprofundeix en les conclusions de la diagnosi del CTFC en matèria d'igualtat, i dins de cada àmbit s'assenyalen els punts forts i les àrees de millora. Aquests elements són el punt de partida per construir els objectius i les accions del Pla d'Igualtat.

1. Cultura i gestió organitzativa

1.1. Treball previ en igualtat.

El CTFC disposa de dos Plans d'Igualtat d'Oportunitats previs redactats al 2009 i 2016.

També és important destacar que la institució ha rebut els següents reconeixements per les seves polítiques d'igualtats:

- Associació d'Empresàries Directives i Professionals de Lleida. Premi Funde 2010 a l'excel·lència en la política de conciliació de la vida laboral i familiar: Polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar del CTFC.
- “Fundación para la Diversidad”, Iniciativa Charter de la Diversitat en pro a promoure la inclusió de la diversitat i la no discriminació laboral: Polítiques d'igualtat i d'inclusió de la diversitat del CTFC.
- Segell 2015 HRS4R. L'Estratègia de Recursos Humans per als Investigadors és un mecanisme europeu per donar suport a les institucions de recerca en la implementació dels principis i pràctiques inclosos en la Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la contractació d'investigadors. Tenir el segell vol dir que et compromets a millorar en relació a molts temes de recursos humans en sentit ampli.

1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals.

Pel que fa les relacions laborals, s'identifica com a accions de millora que la documentació corporativa inclogui:

- La igualtat entre homes i dones de manera explícita.
- Dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable “gènere”.
- La igualtat de dones i homes als processos de selecció, contractació, promoció, etc.
- Indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes als sistemes de gestió de la qualitat.

1.3. Estructures i participació.

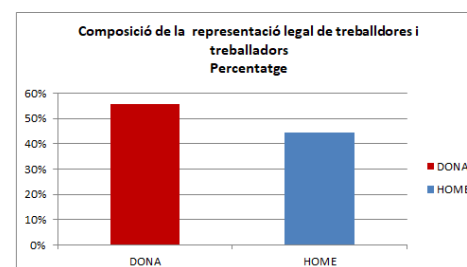
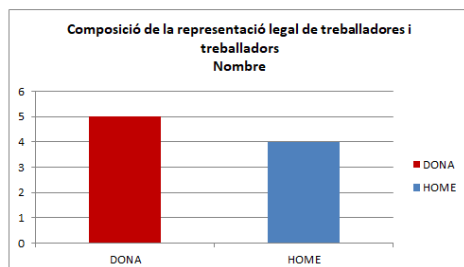
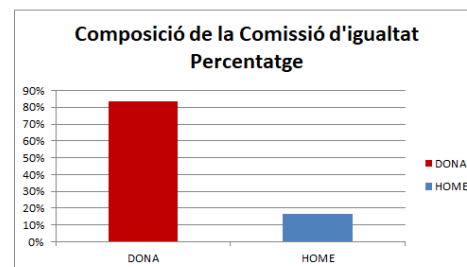
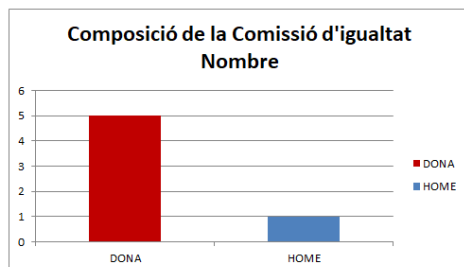
Pel que fa les estructures i participació a la institució, es valora positivament:

- L'existència de la Comissió Tècnica d'Igualtat amb tres membres del comitè d'empresa i tres membres de l'empresa.

- S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de les persones treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.
- El departament de RRHH esta realitzant continuades formacions en igualtat de gènere:
 - Formació "De las microagresiones al acoso. Las mujeres en la investigación científica". Febrer 2021.
 - Curs "Identificar i actual davant les discriminacions de gèneres i les violències de gènere en els centres de recerca. Març 2021
 - Microcurs: 'Desmuntem mites: claus per a la detecció de les violències masclistes". Juny 2021.
 - Acció formativa de Violència en el treball. Agost 2021.
 - Adaptació dels plans de gènere dels centres CERCA a RD 901 i 902/2020. Octubre – Novembre 2021.

Com a accions de millora es contempla:

- Falta crear la figura de l'agent d'igualtat, fomentar la participació i jornades en l'àmbit de la igualtat consensuades amb els representants dels treballadors.
- No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió Tècnica d'igualtat. Tot i que la composició de la Representació legal de les persones treballadores està més equilibrada.



1.4. Comunicació i imatge corporativa.

Es valora positivament:

- Es dona visibilitat de la presència de la dona al CTFC en dates assenyalades (11-F, 8-M) a través de les xarxes (twitter, facebook i bloc). Alhora, no es fa difusió de continguts contra la violència masclista, ni sobre altres mesures d'igualtat.

Com a mesures de millora es contempla:

- L'organització no fomenta de manera explícita activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics,...).
- L'organització no informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuaris...).
- No hi ha un requeriment del compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors,...).

1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat.

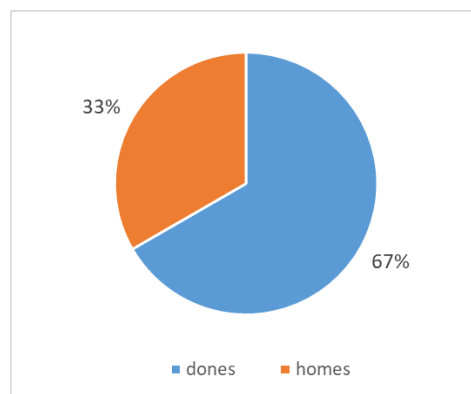
Fins a la data no s'ha produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.

1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones.

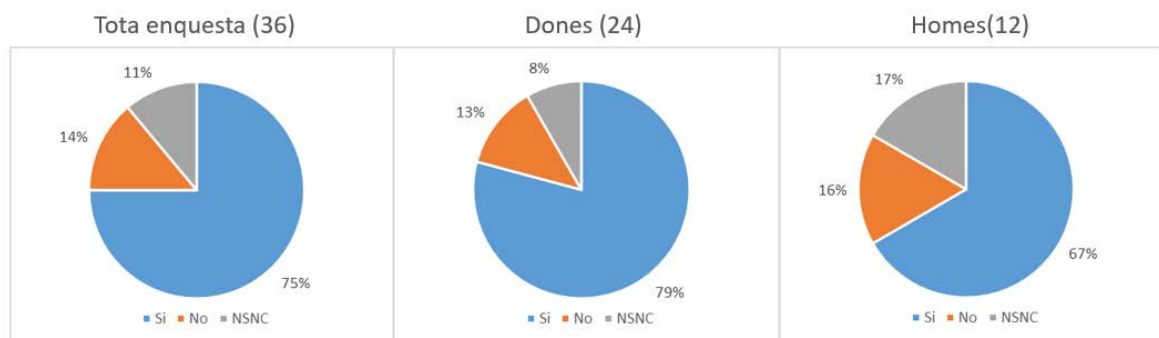
De les 94 persones contractades a principis de desembre 2019, 36 ha respost a l'enquesta. De les 50 dones, van contestar un 48% i dels 44 homes ho van fer un 27%.



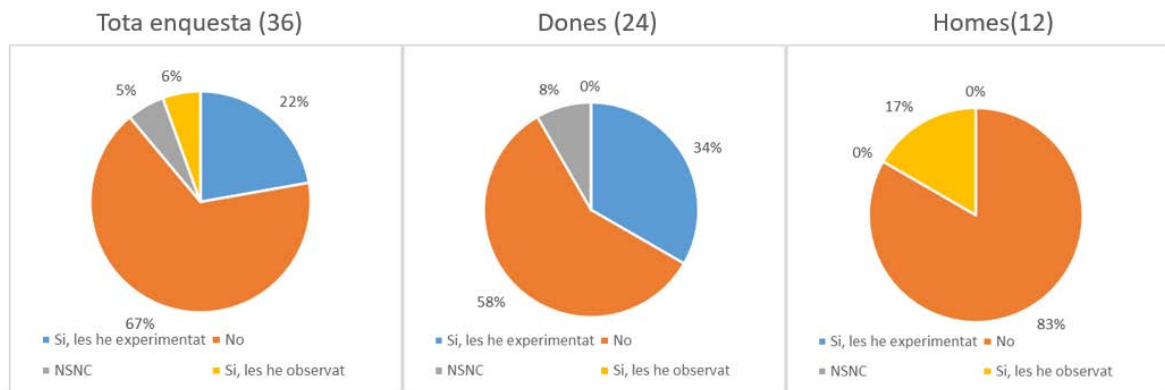
Per tant, el percentatge de participació per gènere a l'enquesta ha estat d'un 67% de dones:



- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

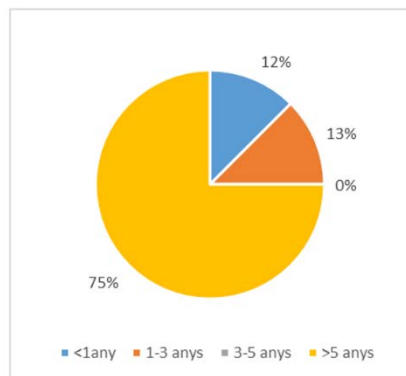


- En alguna ocasió han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?



Un 34% de les dones enquestades manifesten haver viscut un conflicte amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes, i d'aquestes un 75 té una antiguitat de un a tres anys en l'organització. Un 17% dels homes han observat la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes però cap home ha experimentat cap vulneració.

Antiguitat persones que han respost: 'Sí, les he experimentat'



A continuació transcrivim tots els comentaris dins de l'enquesta en referència a la igualtat d'oportunitats, agrupat segons tipologia de comentari:

No es percep problema de gènere com un problema estructural del CTFC

- No m'hi han posat mai cap diferència.
- Ho desconec, però no m'agradaria treballar en un lloc on no es tracti per igual a la persona independentment del gènere.
- Sempre es poden trobar excepcions, segurament alguna discriminació indirecta s'ha donat però ni molt menys és la norma.
- No he vist que no i dedueixo que sí. Almenys això és el que passa al meu grup de treball
- No tinc la sensació de discriminació.
- Mai m'he sentit discriminada en aquest sentit. Potser petites coses, però van passar fa molts anys, i crec que tot ha anat millorant. Cada cop hi ha més consciència. Crec que al CTFC les persones es valoren per la seva vàlua, al marge del sexe.
- No he vist perjudicada la meua promoció per ser dona.
- Hi ha càrrecs a tots els nivells i tothom treballa igual, no hi ha avantatges. No conec les dades, però al CTFC diria que els percentatges de contractació per gènere són molt similars.
- Hi ha companyes i companys ocupant tota mena de rols en l'estructura professional de l'entitat.
- Dins el meu grup hi ha plena igualtat, però desconec la situació en altres grups de treball dins l'entitat.
- Històricament crec que hi ha hagut majoria femenina i distribució de càrrecs indistintament entre homes i dones.
- Tots tenim el mateix conveni i mateixa taula de retribucions.

Existència de sostre de vidre (limitació de dones d'accedir a càrrecs de responsabilitat)

- Poques dones en els llocs de més responsabilitat.
- Crec que a la base hi ha les mateixes oportunitats sense que importi el gènere, no així en els càrrecs més alts, com els caps de grup.
- No s'estableixen mecanismes per evitar el sostre de vidre en llocs de responsabilitat.

Falta de transparència en les retribucions

- No se que guanya la gent ni quines responsabilitats o atribucions tenen cada un dels treballadors exactament. Em falta informació.

Conflictes amb la maternitat o conciliació

- Des del punt que algunes baixes de maternitat desapareixen i has d'acollir-te a l'atur, això ja és una discriminació cap a la dona.

Biaixos culturals

- És probable que hi hagi biaixos inconscients deguts a un masclisme cultural.

1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa.

En aquest apartat es valora la cultura i la gestió organitzativa promoguda per la direcció del Consorci per tal de fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i implicar a tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació.

Al CTFC hi ha hagut des de fa anys una voluntat històrica per vetllar per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Així ho demostra el fet de tenir un PIO vigent des del 2006, el fet d'haver guanyat premis per l'aplicació de polítiques d'igualtat, i per tenir una plantilla amb un gran percentatge de dones (fet que a altres centres de recerca i institucions similars no passa).

No obstant, queda camí per millorar per aconseguir la igualtat efectiva. Tal com demostra l'enquesta, un 28% dels enquestats ha patit o vist discriminacions a la feina per motiu de gènere. A més, bona part de les respostes lliures de l'enquesta mostren una preocupació per l'aplicació de mesures que permetin arribar a una igualtat real, com el sostre de vidre, les promocions, la maternitat,... A més, es posa en relleu la manca d'informació o transparència per a saber si la igualtat hi és o no.

D'altra banda, falta millorar en el foment de la igualtat en molts àmbits de l'organització: mostrar-ho explícitament en el conveni col·lectiu, en les contractacions externes, en els índexs de qualitat,... Falta crear la figura de l'agent d'igualtat, fomentar la participació i jornades en l'àmbit de la igualtat consensuades amb els representants dels treballadors, i formar a part de la plantilla (com recursos humans) en igualtat d'oportunitats.

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ■ La igualtat d'oportunitats forma part dels valors del CTFC, ja que es disposa de dos Plans d'Igualtat d'Oportunitats previs redactats al 2006 i 2016, i la institució ha rebut notoris reconeixements per les seves polítiques d'igualtat. ■ A nivell de Direcció General i de caps d'àrea i de programa, existeix un compromís alt amb la igualtat d'oportunitats. ■ L'existència de la Comissió Tècnica d'Igualtat amb tres membres del comitè d'empresa i 3 membres de la institució aporten visió transversal i efectiva. ■ El conveni contempla mesures generoses en matèria d'igualtat d'oportunitats i conciliació que fa molts anys l'han situat com a entitat capdavantera en aquest camp. A més s'està negociant un nou conveni que amplia aquestes mesures.
--------------------	---

PUNTS DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es creu necessari ampliar el compromís de totes les persones que ocupen llocs de responsabilitat respecte a la igualtat, potenciar el seu coneixement en aquesta matèria e incloure'ls en la realització d'accions orientades a sensibilitzar els seus equips. ■ Els empleats desconeixen les millores que contempla el Conveni en matèria de permisos, mesures de conciliació,... ■ La documentació corporativa podria incloure mesures d'igualtat entre homes i dones de manera més explícita, per exemple en els protocols dels processos de selecció, processos de contractació, protocols de promoció,...
-------------------------	--

- Cal establir indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes als sistemes de gestió i de qualitat, per tenir informació més fresca en temps real.
- El departament de RH no compta amb personal format en igualtat de gènere.
- Es pot considerar la creació de la figura de l'agent d'igualtat, per tal de fomentar la participació i promoure actes i jornades en l'àmbit de la igualtat consensuades amb els representants de les persones treballadores.

Accions que se'n desprenen:

- Formar i conscienciar comandaments i la plantilla en general en matèria d'igualtat per tal d'integrar la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la gestió.
- Millorar en el foment de la igualtat en molts àmbits de l'organització: mostrar-ho explícitament en el conveni col·lectiu, en les contractacions de personal, en les contractacions externes, en els índexs de qualitat,...
- Divulgar/donar a conèixer el contingut del Conveni en matèria d'igualtat.

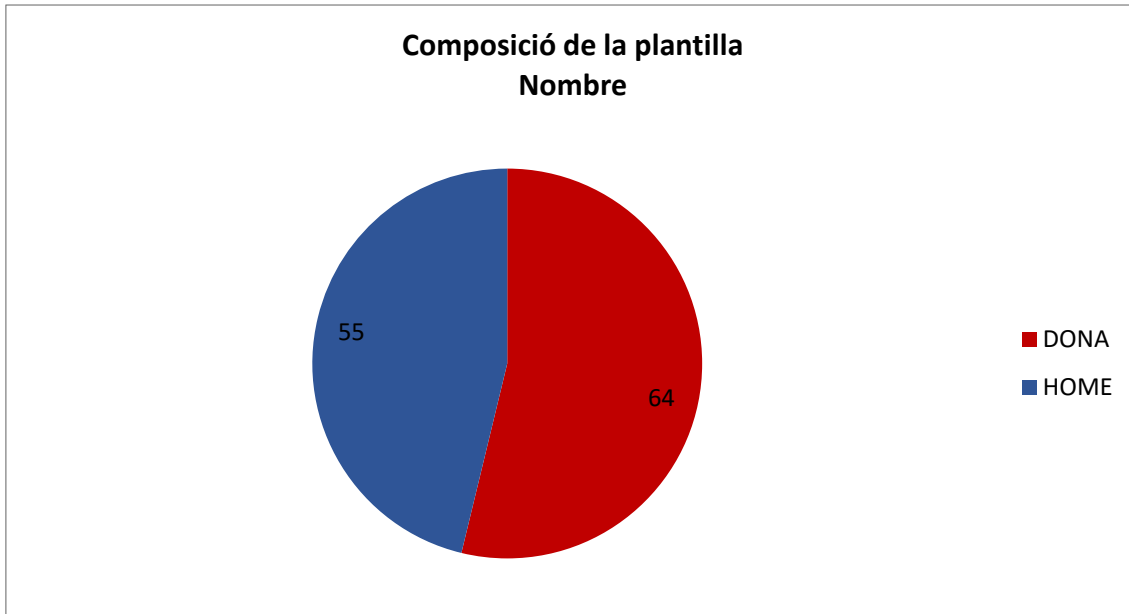
2. Condicions laborals

2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització.

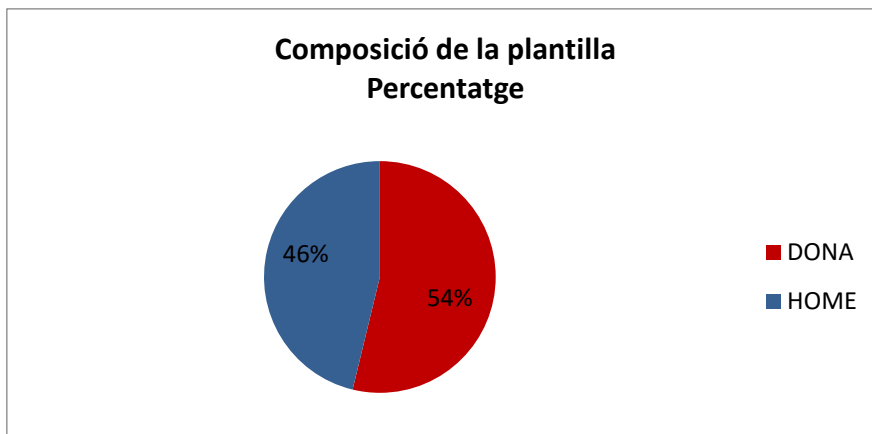
En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals de les persones que treballen al CTFC i, en particular s'estudien i valoren les diferències de dones i homes pel que fa al tipus de contracte, edat, la jornada laboral i el nivell salarial.

Indicador	Dones i homes en la plantilla del CTFC.
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	S'observa paritat en la plantilla del CTFC entre en el nombre total de dones i d'homes; un 53,8% són dones i un 46,20% són homes. Per realitzar l'anàlisi dels indicadors en aquest àmbit, s'ha tingut en compte el personal contractat per FBS però no s'ha inclòs els becaris. Aquest equilibri no és norma general en el sector, on hi ha un percentatge molt més alt d'homes que de dones.

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	64
HOME	55
Total general	119



<u>% dones i homes</u>	<u>% per Sexe</u>
DONA	53,8%
HOME	46,2%
Total general	100%



2.2. Característiques generals de la plantilla.

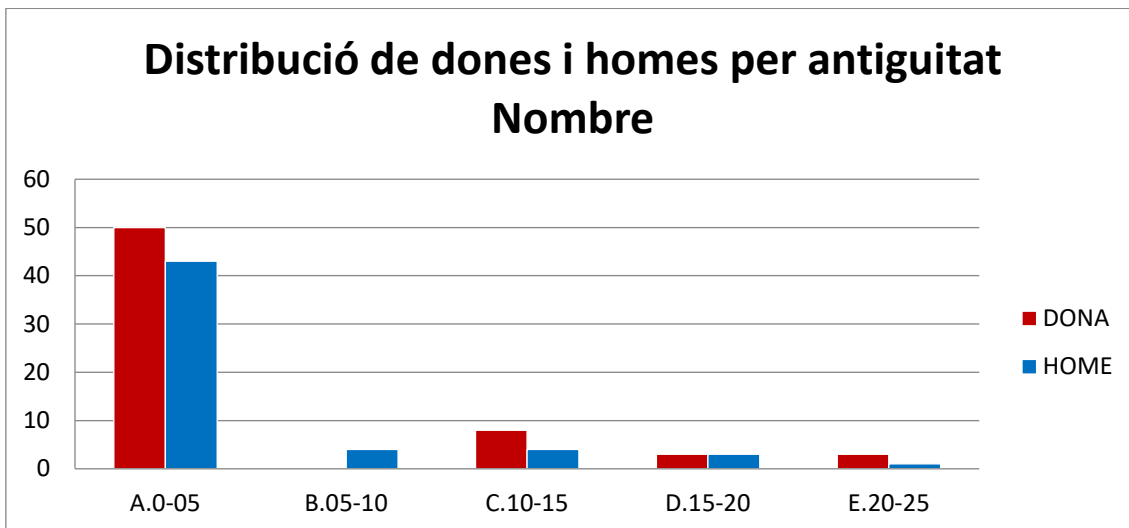
Indicador	Distribució de la plantilla per antiguitat
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques
Resultats	En la distribució de la plantilla per antiguitat s'observa que la majoria de contractes tenen una antiguitat inferior als 5 anys, però no s'aprecia diferències destacables per raó de sexe

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. Franges antiguitat

	<u>DONA</u>	<u>HOME</u>	<u>Total general</u>
A.0-05	50	43	93
B.05-10		4	4

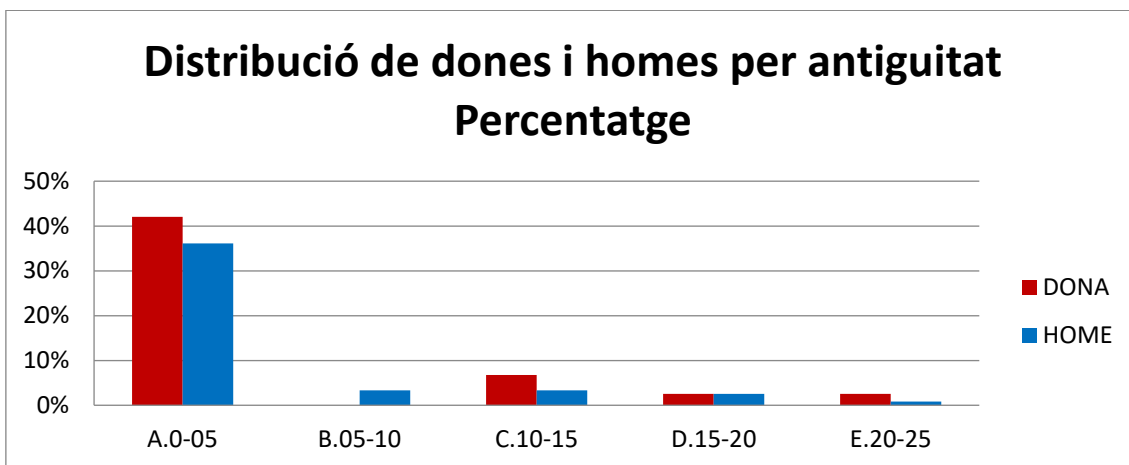
C.10-15	8	4	12
D.15-20	3	3	6
E.20-25	3	1	4
Total general	64	55	119



B. Dades per percentatge de persones totals

% Franges antiguitat

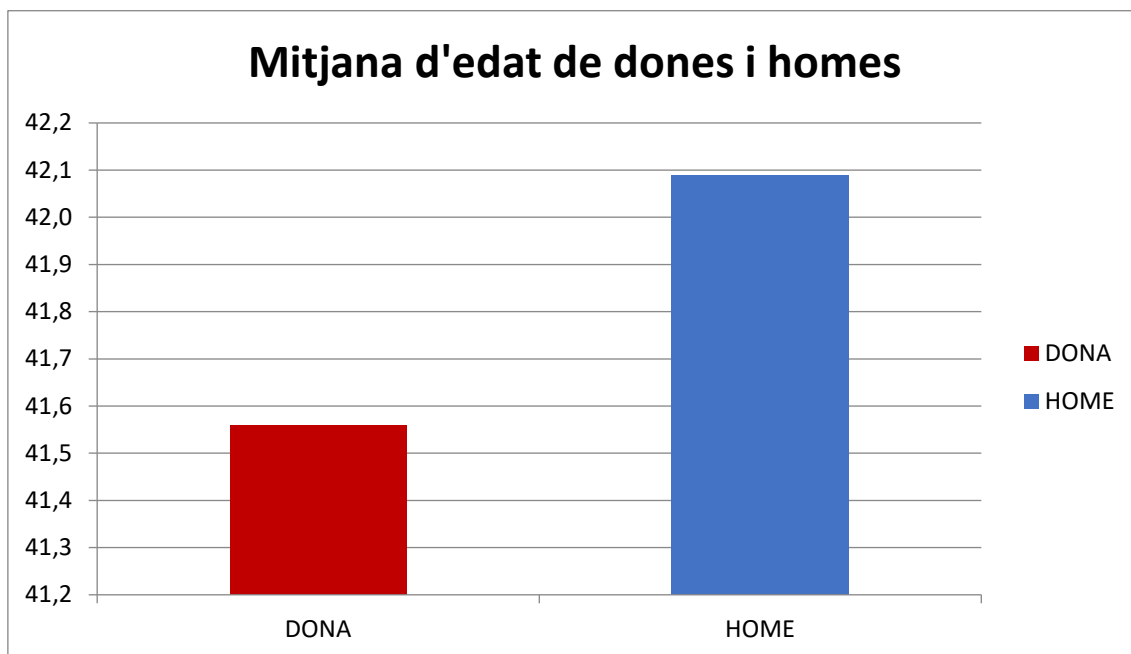
Títols de Filera	DONA	HOME	Total general
A.0-05	42%	36%	78%
B.05-10	0%	3%	3%
C.10-15	7%	3%	10%
D.15-20	3%	3%	5%
E.20-25	3%	1%	3%
Total general	54%	46%	100%



Indicador	Distribució de la plantilla per edat
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques
Resultats	En la distribució per sexes dels diferents rangs d'edat, s'observa que la mitjana d'edat és molt similar, igual que passa quan analitzem la distribució de dones i homes per franges d'edat.

A. Mitjana edat de dones i homes

Sexe	Mitjana Edat
DONA	41,6
HOME	42,1
Total general	41,8

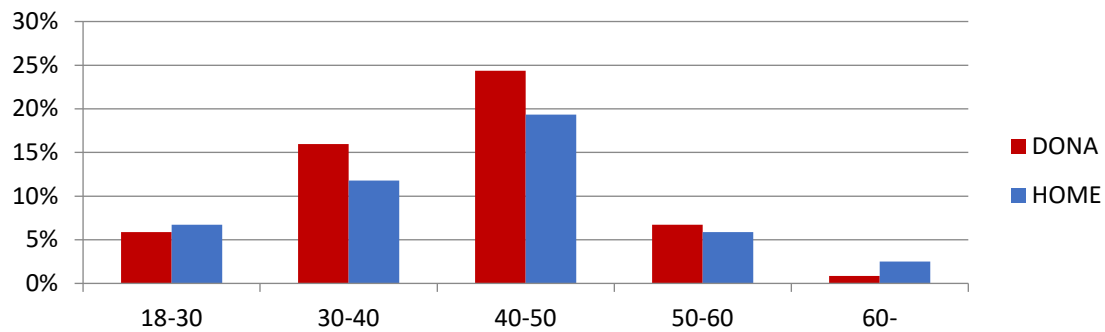


B. Dades per percentatge de persones totals

% persones	Sexe	
	DONA	HOME
Franges edat		
18-30	6%	7%
30-40	16%	12%
40-50	24%	19%
50-60	7%	6%
60-	1%	3%
Total general	54%	46%

Distribució de dones i homes per franges d'edat

Percentatge

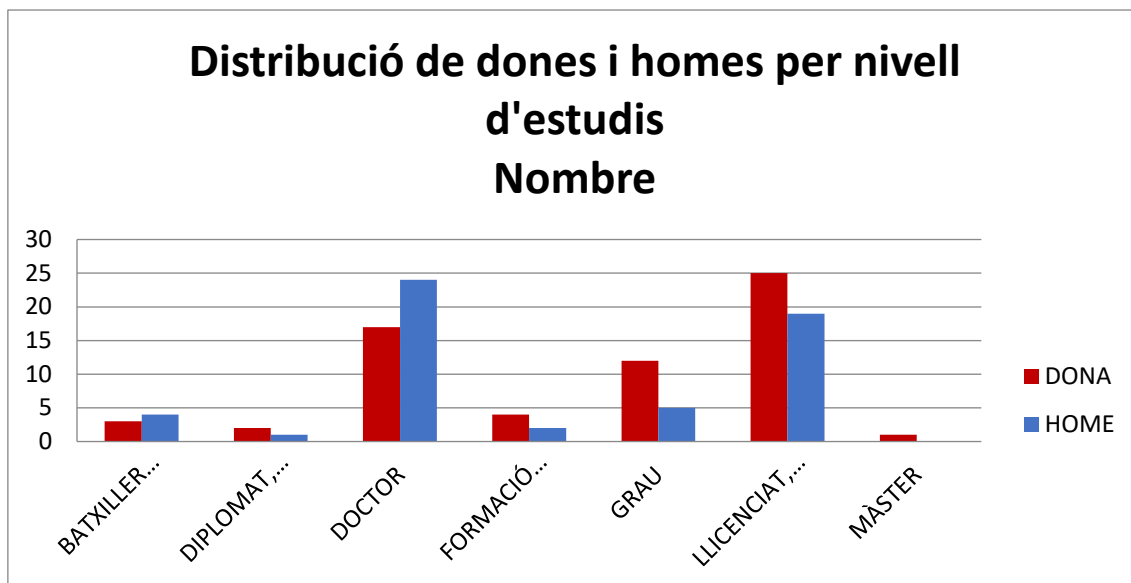


Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats	
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques
Resultats	En general hi ha bastant equilibri pel que fa al nivell d'estudis, havent-hi la principal diferència en els doctors, ja que el nombre de homes doctors es superior al nombre de dones.

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

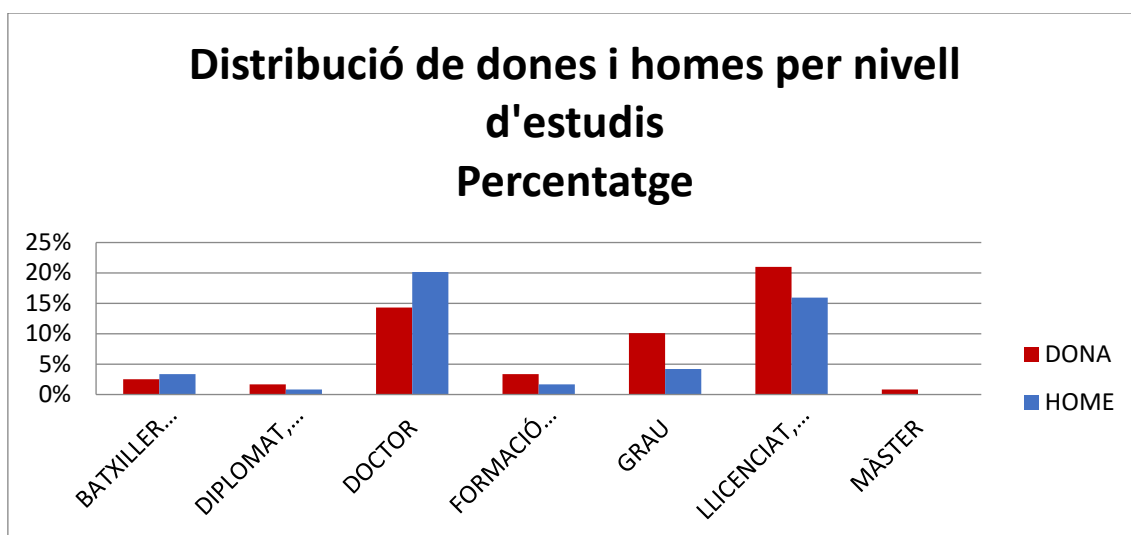
Nivell d'estudis	DONA	HOME
BATXILLER SUPERIOR, BUP, COU, FPI O SIMILARS	3	4
DIPLOMAT, MESTRE, ENGINYER TÈCNIC O ARQUITECTE TÈCNIC	2	1
DOCTOR	17	24
FORMACIÓ GRAU SUPERIOR, FPII O SIMILARS	4	2
GRAU	12	5
LLICENCIAT, ENGINYER O ARQUITECTE	25	19
MÀSTER	1	
Total general	64	55



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Nivell d'estudis	DONA	HOME
BATXILLER SUPERIOR, BUP, COU, FPI O SIMILARS	3%	3%
DIPLOMAT, MESTRE, ENGINYER TÈCNIC O ARQUITECTE TÈCNIC	2%	1%
DOCTOR	14%	20%
FORMACIÓ GRAU SUPERIOR, FPII O SIMILARS	3%	2%
GRAU	10%	4%
LLICENCIAT, ENGINYER O ARQUITECTE	21%	16%
MÀSTER	1%	0%
Total general	54%	46%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Nivells Estudis	DONA	
	Dones	% del total
BATXILLER SUPERIOR, BUP, COU, FPI O SIMILARS	3	4,69%
DIPLOMAT, MESTRE, ENGINYER TÈCNIC O ARQUITECTE TÈCNIC	2	3,13%

DOCTOR	17	26,56%
FORMACIÓ GRAU SUPERIOR, FPII O SIMILARS	4	6,25%
GRAU	12	18,75%
LLICENCIAT, ENGINYER O ARQUITECTE	25	39,06%
MÀSTER	1	1,56%
Total general	64	100,00%

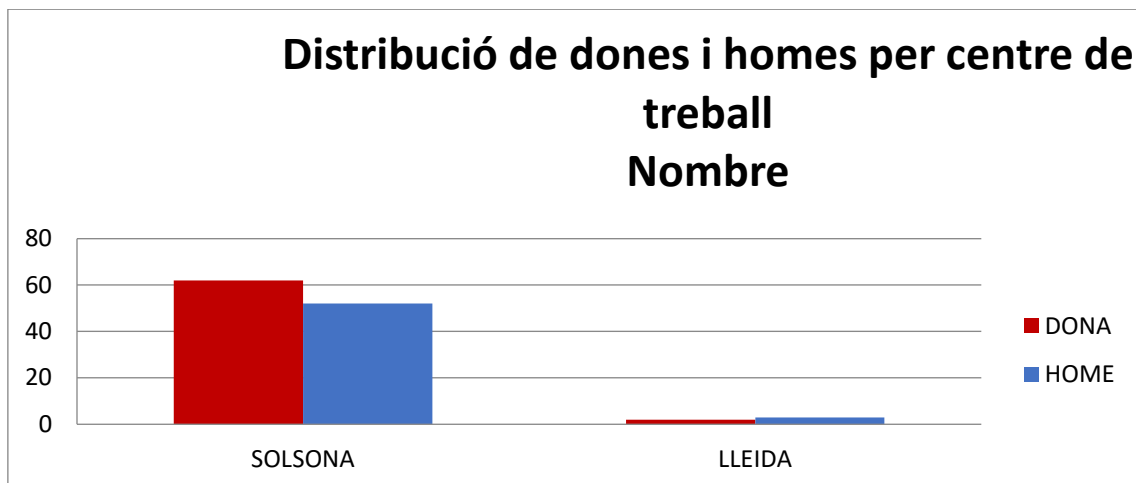
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització.

Distribució de la plantilla per centre de treball	
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques
Resultats	El CTFC disposa de dos centres de treball i no s'observa diferències significatives.

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Centre

Centre Treball	DONA	HOME
SOLSONA	62	52
LLEIDA	2	3
Total general	64	55



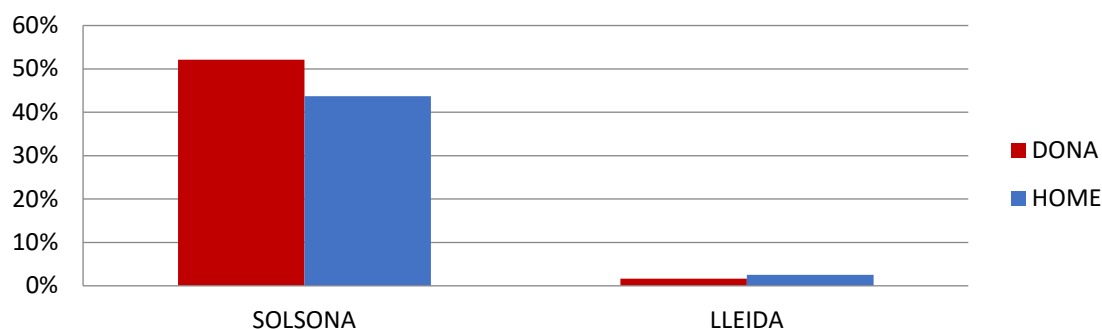
B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Centre

Centre Treball	DONA	HOME
SOLSONA	52%	44%
LLEIDA	2%	3%
Total general	54%	46%

Distribució de dones i homes per centre de treball

Percentatge



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

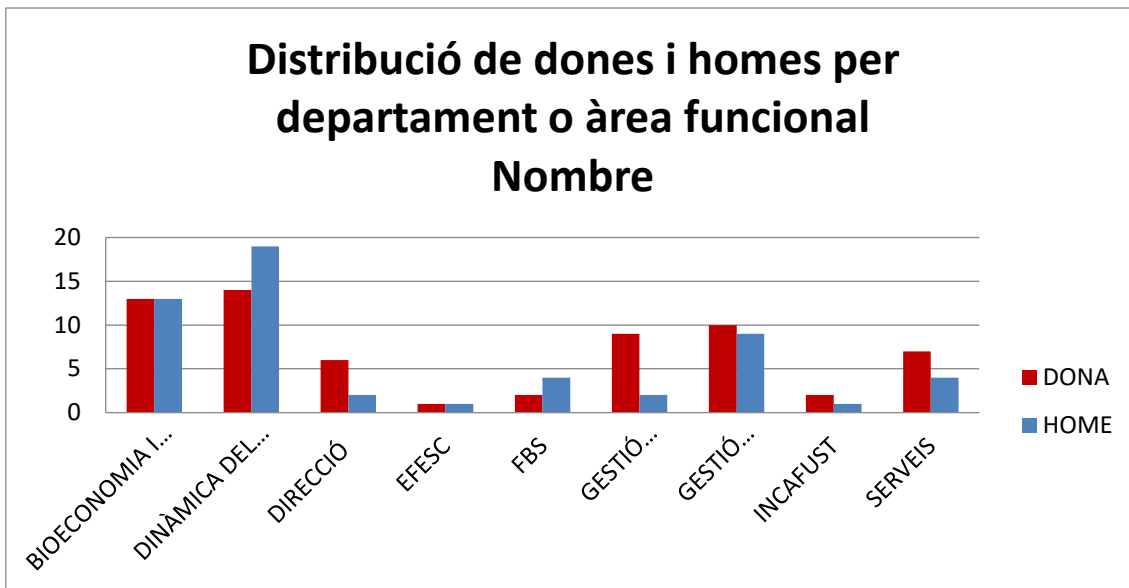
Centre Treball	DONA		Centre Treball	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
SOLSONA	62	97%	SOLSONA	52	95%
LLEIDA	2	3%	LLEIDA	3	5%
Total general	64	100%	Total general	55	100%

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals	
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques
Resultats	En general hi ha bastant equilibri entre departaments, havent-hi les diferències més marcades en les àrees més petites (i la proporció relativa és molt baixa). Sí que hi ha més dones a les àrees de suport (Gestió econòmica i projectes, serveis i direcció.). En canvi, en àrees més tècniques i de recerca, hi ha més homes que dones (dinàmica del paisatge i FBS).

A. Dades per nombre de persones totals

Núm dones i homes per

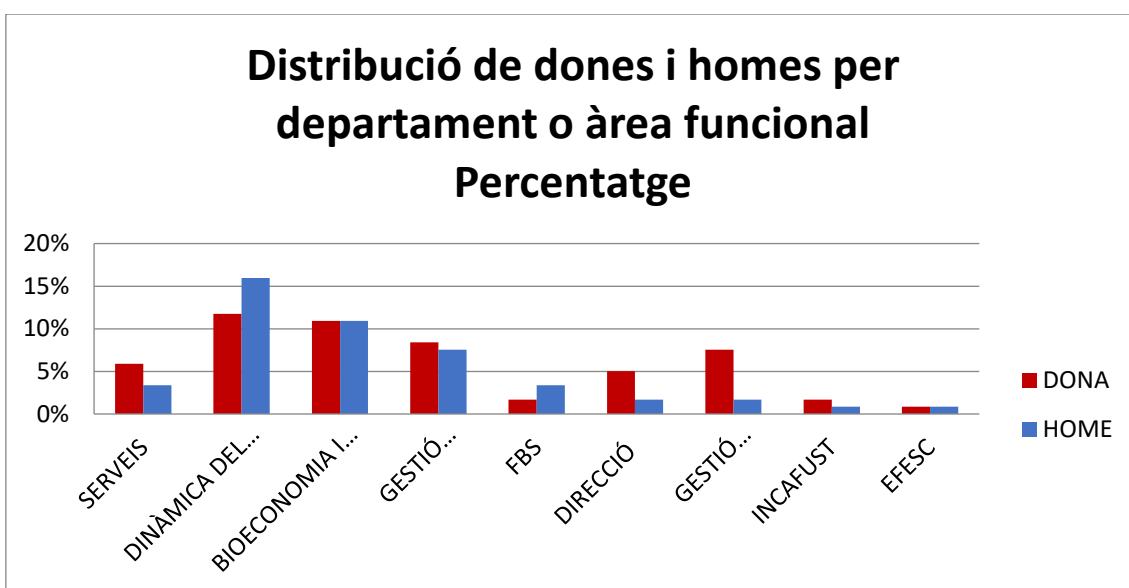
Departaments	DONA	HOME
BIOECONOMIA I GOVERNANÇA	13	13
DINÀMICA DEL PAISATGE I BIODIVERSITAT	14	19
DIRECCIÓ	6	2
EFESC	1	1
FBS	2	4
GESTIÓ ECONÒMICA I PROJECTES	9	2
GESTIÓ FORESTAL MULTIFUNCIONAL	10	9
INCAFUST	2	1
SERVEIS	7	4
Total general	64	55



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Departaments	DONA	HOME
SERVEIS	6%	3%
DINÀMICA DEL PAISATGE I BIODIVERSITAT	12%	16%
BIOECONOMIA I GOVERNANÇA	11%	11%
GESTIÓ FORESTAL MULTIFUNCIONAL	8%	8%
FBS	2%	3%
DIRECCIÓ	5%	2%
GESTIÓ ECONÒMICA I PROJECTES	8%	2%
INCAFUST	2%	1%
EFESC	1%	1%
Total general	54%	46%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

DONA

HOME

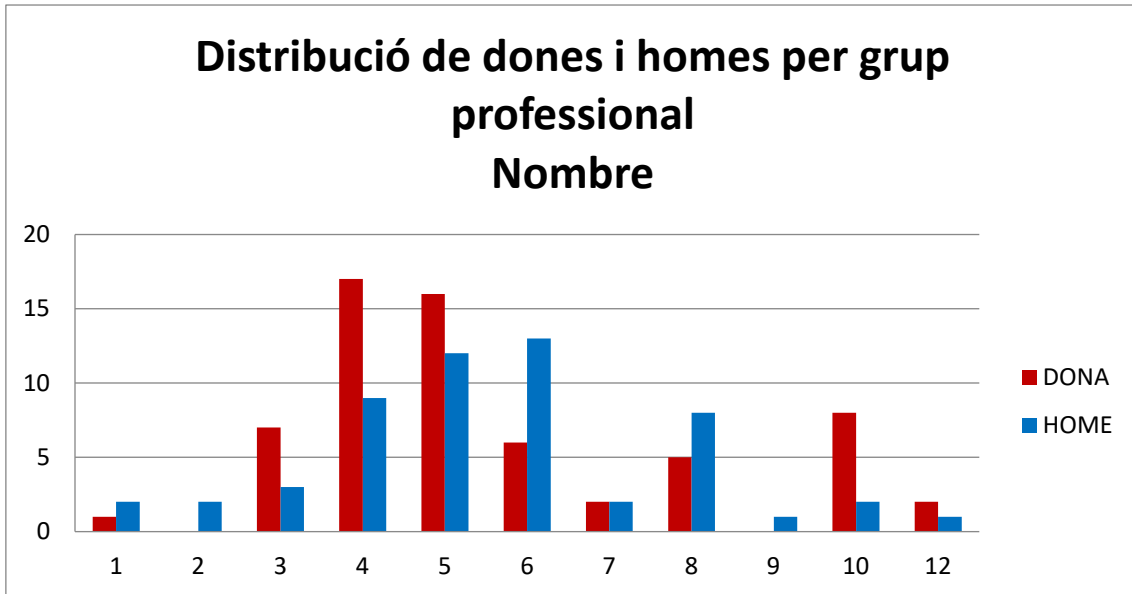
Departaments	Dones	% del total	Departaments	Homes	% del total
SERVEIS	7	11%	SERVEIS	4	7%
DINÀMICA DEL PAISATGE I BIODIVERSITAT	14	22%	DINÀMICA DEL PAISATGE I BIODIVERSITAT	19	35%
BIOECONOMIA I GOVERNANÇA	13	20%	BIOECONOMIA I GOVERNANÇA	13	24%
GESTIÓ FORESTAL			GESTIÓ FORESTAL		
MULTIFUNCIONAL	10	16%	MULTIFUNCIONAL	9	16%
FBS	2	3%	FBS	4	7%
DIRECCIÓ	6	9%	DIRECCIÓ	2	4%
GESTIÓ ECONÒMICA I PROJECTES	9	14%	GESTIÓ ECONÒMICA I PROJECTES	2	4%
INCAFUST	2	3%	INCAFUST	1	2%
EFESC	1	2%	EFESC	1	2%
Total general	64	100%	Total general	55	100%

Indicador	Distribució de la plantilla per nivell professional.
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques
Resultats	No hem detectat cap diferència rellevant pel què fa la distribució de gèneres al nivell professional. Tot i això, el percentatge de dones és més elevat en directius, la categoria més alta (10), i puja el percentatge d'homes en els posicions intermèdies. A les categories 4 i 5 hi ha més dones, mentre que a categories inferiors està igualat. També cal remarcar que de caps de grup son majoritàriament homes (8 en front de 5).

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes

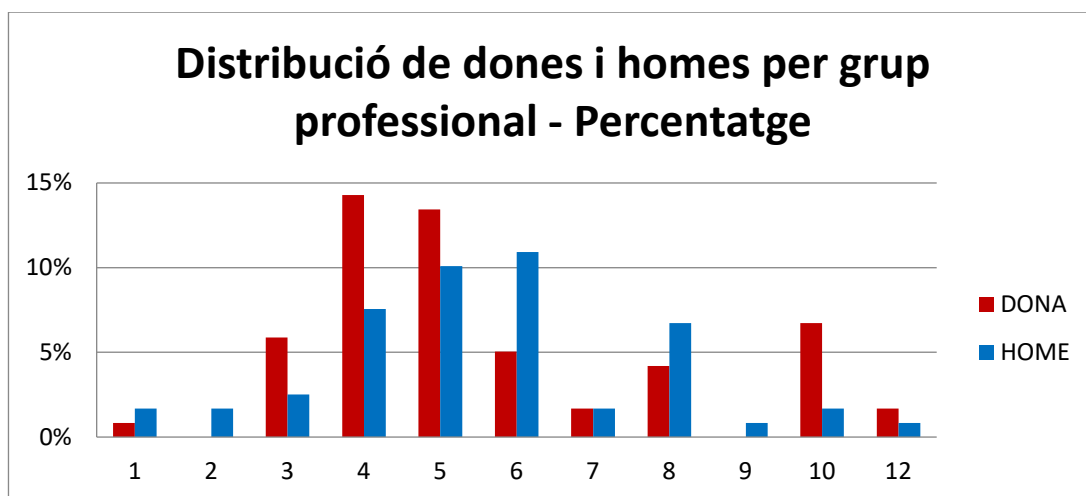
Grup Professional	DONA	HOME
1	1	2
2		2
3	7	3
4	17	9
5	16	12
6	6	13
7	2	2
8	5	8
9		1
10	8	2
12	2	1
Total general	64	55



B. Dades per percentatge de persones totals

% de dones i homes

Grup Professional	DONA	HOME
1	0,8%	1,7%
2	0,0%	1,7%
3	5,9%	2,5%
4	14,3%	7,6%
5	13,4%	10,1%
6	5,0%	10,9%
7	1,7%	1,7%
8	4,2%	6,7%
9	0,0%	0,8%
10	6,7%	1,7%
12	1,7%	0,8%
Total general	53,8%	46,2%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

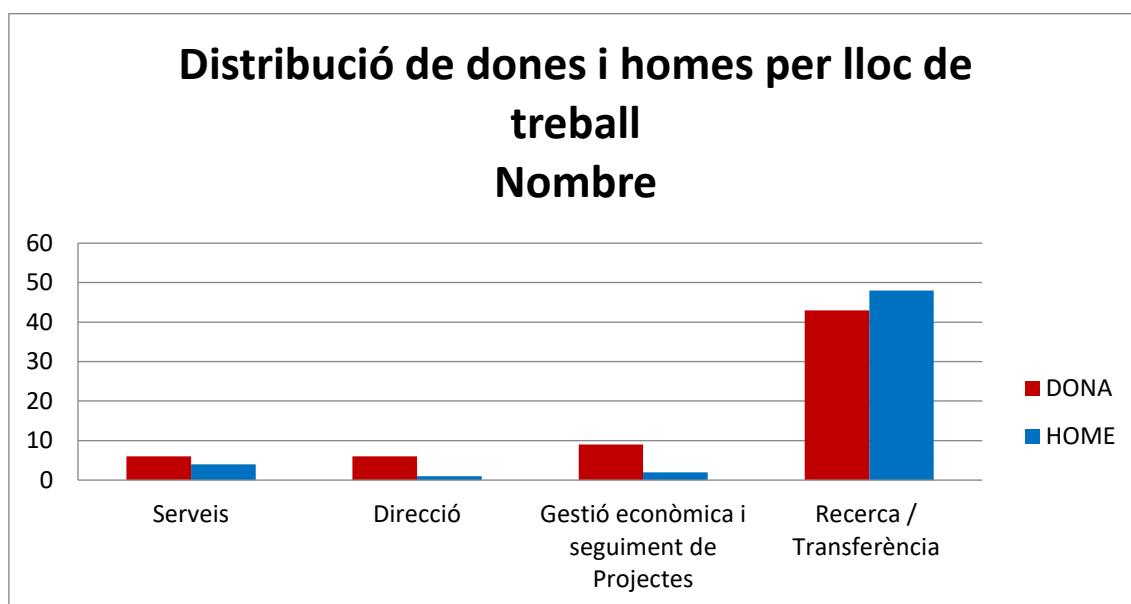
Grup Professional	DONA		Grup Professional	HOME	
	Dones	% de total		Homes	% del total
1	1	1,6%	1	2	3,6%
			2	2	3,6%
3	7	10,9%	3	3	5,5%
4	17	26,6%	4	9	16,4%
5	16	25,0%	5	12	21,8%
6	6	9,4%	6	13	23,6%
7	2	3,1%	7	2	3,6%
8	5	7,8%	8	8	14,5%
			9	1	1,8%
10	8	12,5%	10	2	3,6%
12	2	3,1%	12	1	1,8%
Total general	64	100,0%	Total general	55	100,0%

Indicador	Distribució de la plantilla per lloc de treball
Fonts	Recursos Humans
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	S'observa una clara tendència de presència de dones a les àrees de suport enfront als llocs de Recerca i Transferència que tenen més presència d'homes.

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

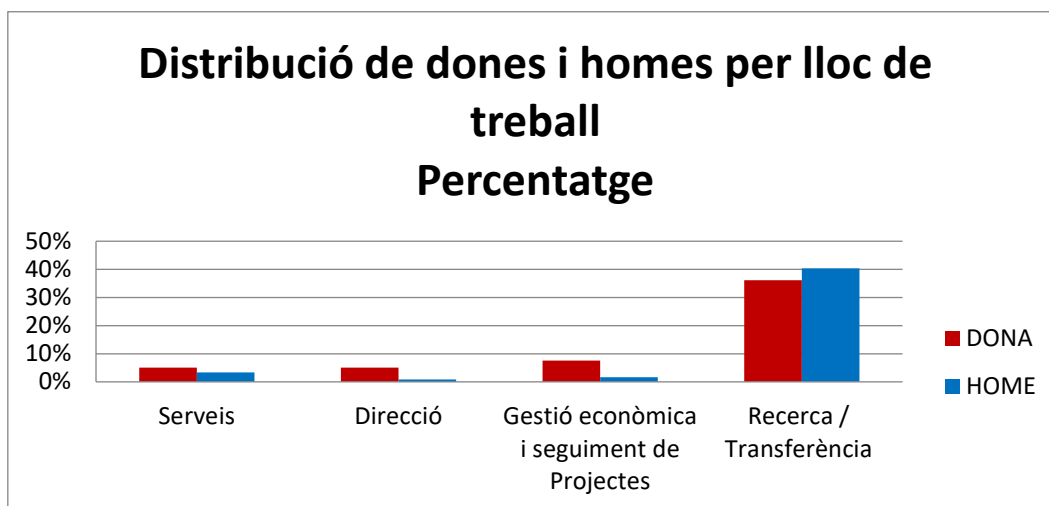
LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
Serveis	6	4
Direcció	6	1
Gestió econòmica i seguiment de Projectes	9	2
Recerca / Transferència	43	48
Total general	64	55



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
Serveis	5%	3%
Direcció	5%	1%
Gestió econòmica i seguiment de Projectes	8%	2%
Recerca / Transferència	36%	40%
Total general	54%	46%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

LLOC DE TREBALL	DONA		LLOC DE TREBALL	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
Serveis	6	9%	Serveis	4	7%
Direcció	6	9%	Direcció	1	2%
Gestió econòmica i seguiment de Projectes	9	14%	Gestió econòmica i seguiment de Projectes	2	4%
Recerca / Transferència	43	67%	Recerca / Transferència	48	87%
Total general	64	100%	Total general	55	100%

2.4. Condicions contractuals de dones i homes.

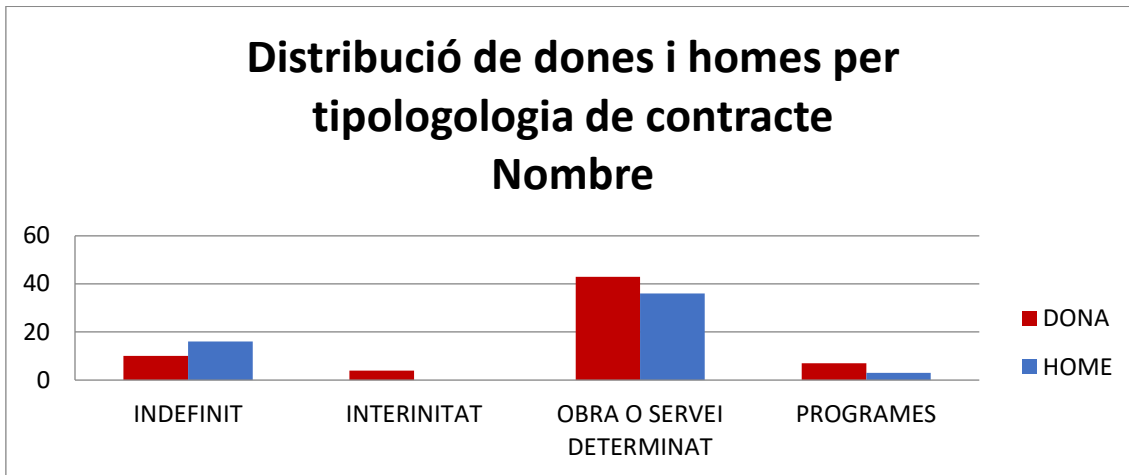
Indicador	Distribució de la plantilla per tipologia de contracte
Fonts	Recursos Humans
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	El nombre de dones i homes en els diferents tipus de relació contractual és equilibrada, tot i que hi ha un nombre més elevat de indefinits pel que fa als homes. Però per contra tota la plantilla interina esta formada per dones. La majoria de contractes són contractes d'obra o servei determinat i s'observa equilibri entre homes i dones. Els contractes de programes estan lligats a un PTA (Personal Técnico de Apoyo), Ramon y Cajal, Juan de la Cierva, FI (AGAUR), MINECO, ... també mostren cert equilibri, si bé, els de rang més alt en la carrera de recerca, sí que presenten un biaix clar (tots els candidats RyC són homes).

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	10	16

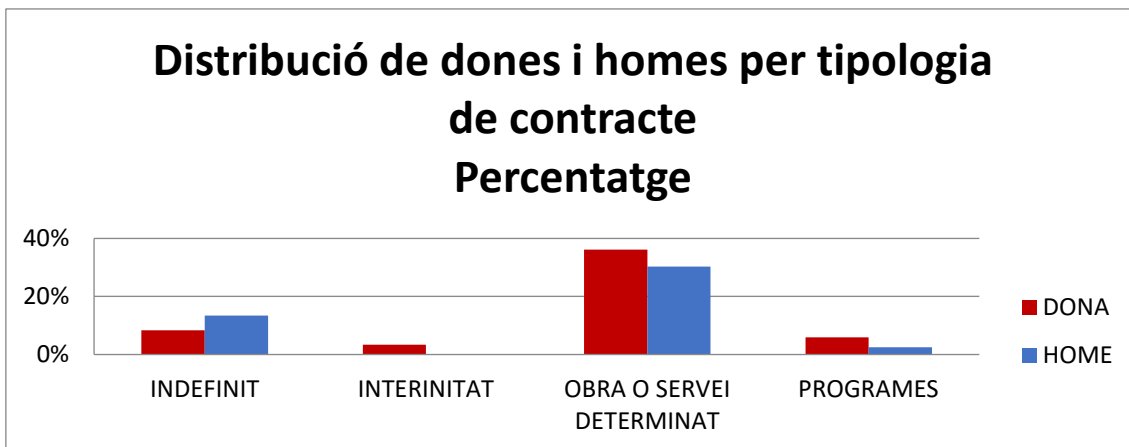
INTERINITAT	4	
OBRA O SERVEI DETERMINAT	43	36
PROGRAMES	7	3
Total general	64	55



B. Dades per percentatge de persones totals

% d dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	8%	13%
INTERINITAT	3%	0%
OBRA O SERVEI DETERMINAT	36%	30%
PROGRAMES	6%	3%
Total general	54%	46%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Contracte	DONA		Tipus Contracte	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
INDEFINIT	10	16%	INDEFINIT	16	29%
INTERINITAT	4	6%			
OBRA O SERVEI DETERMINAT	43	67%	OBRA O SERVEI DETERMINAT	36	65%
PROGRAMES	7	11%	PROGRAMES	3	5%

Total general 64 100%

Total general 55 100%

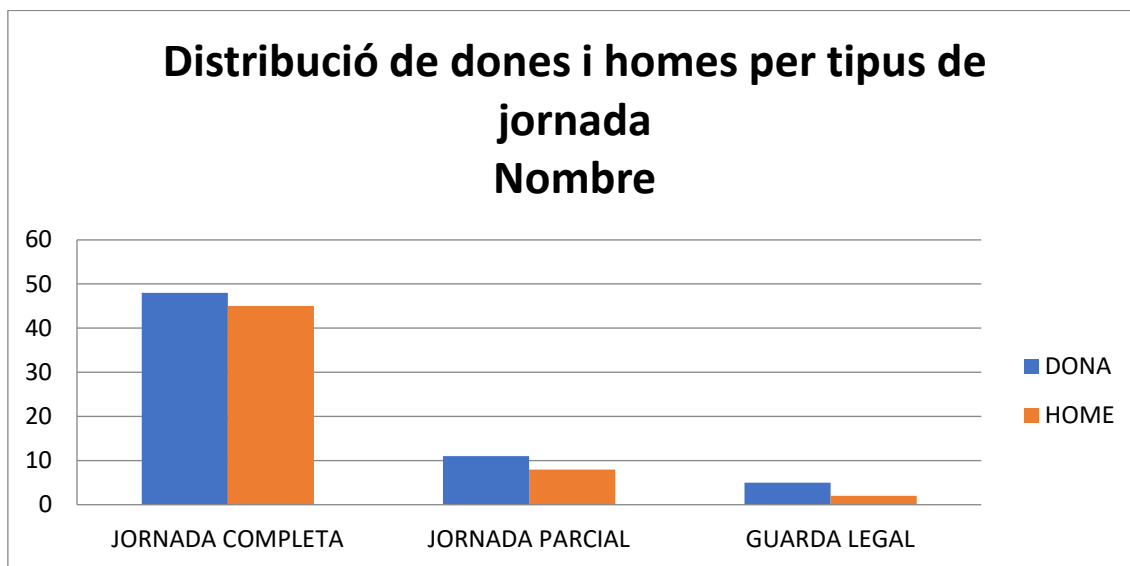
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Indicador	Distribució de la plantilla per tipus de jornada
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	Del total del personal del CTFC a dedicació complerta que representa el 78%, un 40% són dones de les quals la major representació d'aquest percentatge es troba en les franges d'edat de 40 a 50 anys. Un 9% de dones esta en jornada reduïda enfront del 7% del homes. La concentració major esta en la franja dels 40 a 50 anys. La jornada per "Guarda legal" la gaudeixen més les dones.

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

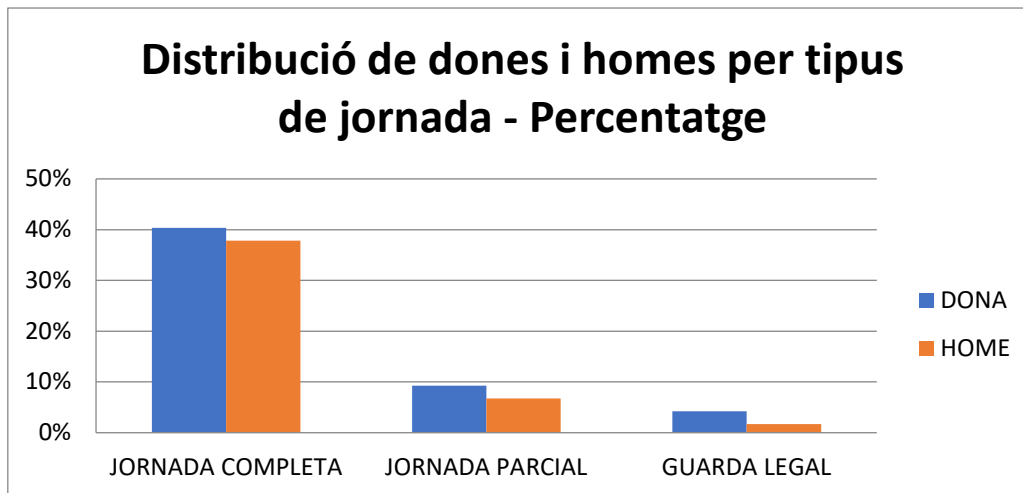
Tipus Jornada	DONA	HOME
JORNADA COMPLETA	48	45
JORNADA PARCIAL	11	8
GUARDA LEGAL	5	2
Total general	64	55



B. Dades per percentatge de persones totals

%dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
JORNADA COMPLETA	40%	38%
JORNADA PARCIAL	9%	7%
GUARDA LEGAL	4%	2%
Total general	54%	46%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

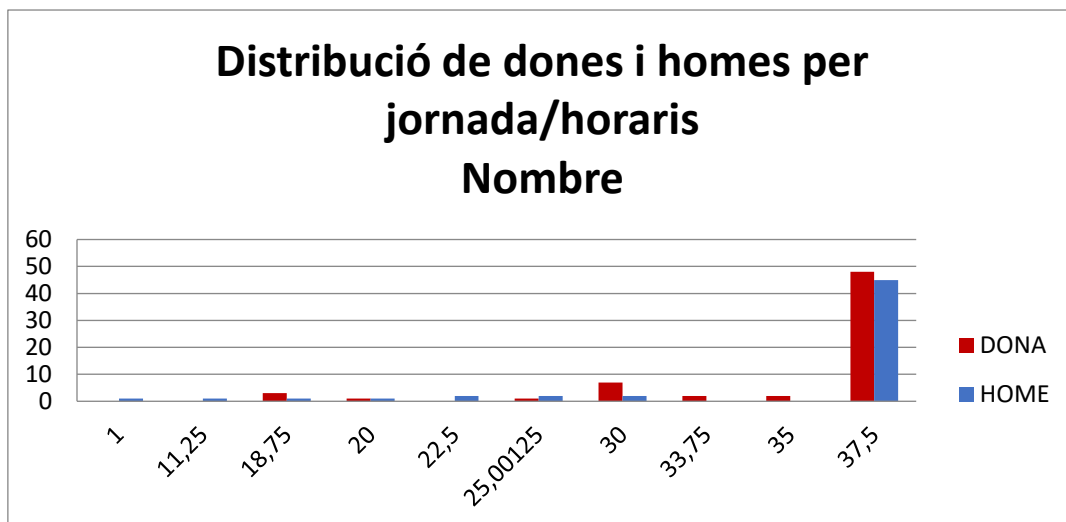
Tipus Jornada	DONA		Tipus Jornada	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
JORNADA COMPLETA	48	75%	JORNADA COMPLETA	45	82%
JORNADA PARCIAL	11	17%	JORNADA PARCIAL	8	15%
GUARDA LEGAL	5	8%	GUARDA LEGAL	2	4%
Total general	64	100%	Total general	55	100%

Indicador	Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris
Fonts	Recursos Humans.
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	S'observa que pel tipus de jornada els homes fan reduccions d'horaris majors als de les dones. La majoria d'homes sol·liciten reducció de jornada per conciliar-lo amb una segona feina enfront de les dones que ho sol·liciten per poder conciliar la vida familiar amb la laboral.

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

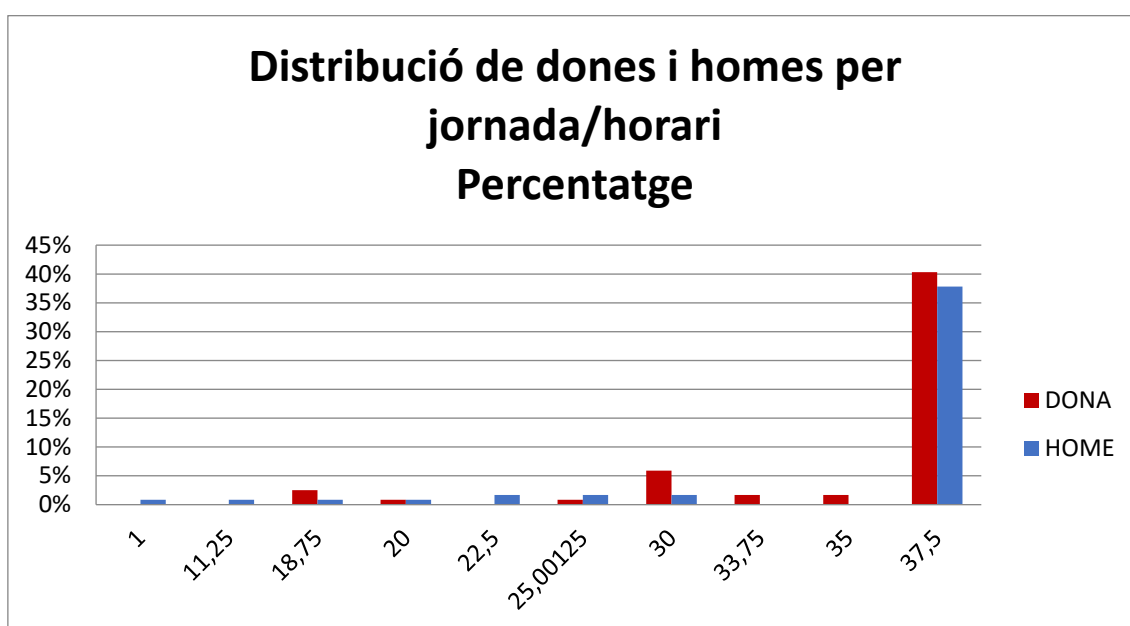
Jornada/Horaris	DONA	HOME
1		1
11,25		1
18,75	3	1
20	1	1
22,5		2
25,00125	1	2
30	7	2
33,75	2	
35	2	
37,5	48	45
Total general	64	55



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Jornada/Horaris	DONA	HOME
1	0%	1%
11,25	0%	1%
18,75	3%	1%
20	1%	1%
22,5	0%	2%
25,00125	1%	2%
30	6%	2%
33,75	2%	0%
35	2%	0%
37,5	40%	38%
Total general	54%	46%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Jornada/Horaris	DONA		Jornada/Horaris	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
18,75	3	5%	1	1	2%
20	1	2%	11,25	1	2%
25,00125	1	2%	18,75	1	2%
30	7	11%	20	1	2%
33,75	2	3%	22,5	2	4%
35	2	3%	25,00125	2	4%
37,5	48	75%	30	2	4%
Total general	64	100%	37,5	45	82%
			Total general	55	100%

2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral.

Les extincions laborals produïdes durant el 2021 han estat per baixes voluntàries i finalitzacions de contracte laboral. En les baixes voluntàries sempre s'ha fet una entrevista de sortida. En els darrers quatre anys no s'ha donat que el motiu de la baixa fos per motius de gènere, ordenació del temps de treball ni tampoc per problemes de conciliació.

2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals.

En aquest apartat s'analitza en quina mesura el Consorci garanteix que les persones treballadores reben un tracte totalment igualitari en relació amb les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació,...).

PUNTS FORTS

- Tot i que la majoria de contractes del CTFC son per obra i servei, la seva distribució entre dones i homes és bastant igualitària.
- La majoria del contractes del CTFC, son a jornada completa.
- La flexibilitat d'horaris s'estableix en conveni col·lectiu, al igual que els permisos, les excedències, la mobilitat geogràfica.

PUNTS DE MILLORA

- Del total de contractes indefinits (26 contractes de 119), el major percentatge radica en els homes. Per la tipologia de Centre Cerca que és el Consorci incideix en el predomini de contractes per obra i servei i interinitat (93 contractes de 119) en el Consorci.
- Tots els contractes d'interinitat (3% de la contractació) corresponen a dones.
- La majoria de contractes per guarda legal corresponen a dones.
- Els contractes a temps parcial corresponen també a dones.
- Aprofundir en qui fa us de millores que contempla el conveni (excedències, tipus de contracte, permisos, en els darrers 3 anys,...)

Accions que se'n desprenen:

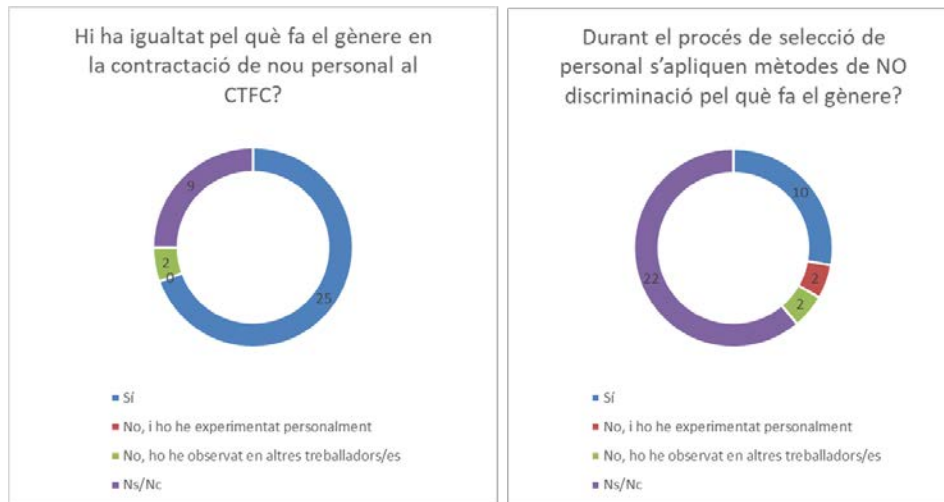
- Donar formació en normativa de contractació a les persones involucrades.
- Revisió (en la mesura del possible) de les modalitats de contractació per adaptar-la a les necessitats de les persones, i de l'organització, independentment del sexe.
- Difusió de les avantatges que dona el conveni, tant per dones com als homes.

3. Accés a l'organització

3.1. Percepció de les persones.

Pel que fa la igualtat en la contractació de nou personal i la pràctica activa de mètodes de no discriminació, torna a haver-hi una majoria que considera que hi ha paritat, però també un gran nombre de gent que desconeix el funcionament en aquests casos. Així doncs, encara que es pugui fer una primera lectura positiva del resultat, és remarcable la necessitat de generar alguns protocols o formacions per no caure en conductes tendencioses en la selecció de personal, encara que sigui de manera involuntària. A més, la realització d'aquests protocols i/o formacions ajudarien a la plantilla a tenir una opinió més formada al respecte.

No gens menys, s'ha de destacar que fins a 4 enquestats/des han contestat de manera negativa aquestes preguntes, ja sigui perquè ho han experimentat directament o perquè ho han vist en altres treballadors/es.



3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.

Aquí analitzem i valorem el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes), tenint en compte el disseny i la implementació, en l'accés a la formació de tot el seu personal i en com el CTFC contribueix al desenvolupament professional.

La selecció del personal s'ha de fer d'acord amb la publicació de l'oferta i mitjançant el sistema d'entrevista personal i valoració de mèrits. Però es vol garantir en tot moment els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.

Fonts	Recursos Humans.
Documents associats	Documents d'ofertes i resolucions.
Tècnica	Revisió documental.
Resultats	A partir dels indicadors és nota una tendència positiva en la incorporació de dones en les categories superiors. En les ofertes de treball es fan explícits els requisits per a les persones aspirants. Els processos de selecció contempen la publicació d'una oferta, i les avaluacions de tots el presentats a la convocatòria. Concloent, en les ofertes no s'especifica que la contractació es destinada a un gènere en concret per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en el Centre.

3.3. Anàlisi i conclusions de l'àmbit accés a l'organització.

En aquest apartat s'analitza si existeix una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba sub-representat.

Es valora positivament que al CTFC no hi ha discriminació de gènere en la selecció del personal sent les capacitats laborals/formació els elements de selecció i en cap cas el gènere o la situació personal del candidat. Alhora, es remarca la inclusió de llenguatge inclusiu en les ofertes de feina.

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es pot afirmar que la participació és igualitària en la institució en general i en la quasi totalitat de llocs de treball. ■ La decisió final sobre la persona a incorporar es basa en la formació (anàlisi curricular), les entrevistes realitzades per recursos humans i el cap a qui reportarà, i l'assignació pressupostària que es disposa. ■ La participació igualitària s'acompleix perfectament en els grups professionals del Consorci. Només reflexionar sobre el major nombre de dones en nivells als del grup A1 i la majoria d'homes en els nivells alts del grup A2/B1. No s'ha detectat un motiu explícit d'aquesta circumstància.
--------------------	---

PUNTS DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cal comunicar a la plantilla l'existència de les vacants per cobrir-les internament, en la mesura del possible. ■ Cal millorar la comunicació pel que fa a la informació dels càrrecs de responsabilitat en clau de gènere. ■ Cal avaluar si és adient i si és possible prendre mesures de discriminació positiva per incrementar el nombre de dones coordinadores en general o més específicament en el programa de dinàmica del paisatge i biodiversitat que sembla una mica més esbiaixat.
-------------------------	---

Accions que se'n desprenen:

- Millorar la informació i el coneixement que la plantilla té del sistema de noves incorporacions.
- Formar les posicions que realitzen selecció de personal en els protocols a aplicar i en la responsabilitat en clau de gènere.
- Facilitar més informació a la plantilla sobre temes de igualtat d'oportunitats en la contractació.

4. Formació interna i/o contínua

Al CTFC no hi ha un pla de formació propi, tot i que el CTFC es beneficia del pla de formació del DACC i de les formacions que ofereix l'Escola d'Administració Pública. A la vegada durant el 2021 apart de les formacions ja indicades s'han ofert formacions específiques per millorar les qualitats del personal.

4.1. Participació de dones i homes en les formacions.

Indicador	Participació global a les formacions
Fonts	Recursos Humans
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	Les dades són relatives a les formacions realitzades durant el 2021. S'observa una clara tendència de participació de la dona vers l'home. Analitzant les dades per àrea o programa la tendència es decanta cap a les àrees de suport, tot i que s'experimenta una major participació dels programes de recerca i transferència de cara a final d'any.

Participació de dones i homes en la formació:

	PERSONES	%
DONA	101,00	73,72%
HOME	36,00	26,28%
Total general	137	100%

Nombre hores participació de dones i homes en la formació:

	HORES	%
DONA	951,50	70,21%
HOME	403,80	29,79%

Total general	1.355,30	100%
---------------	----------	------

Participació de dones i homes en la formació per àrea o programa:

Programa /Àrea	DONA	HOME	Total general	%
BIOECONOMIA I GOVERNANÇA	16	3	19,00	13,87%
DINÀMICA DEL PAISATGE I BIODIVERSITAT	10	14	24,00	17,52%
DIRECCIÓ	21		21,00	15,33%
EFESC	4		4,00	2,92%
FBS	5	1	6,00	4,38%
GESTIÓ ECONÒMICA I PROJECTES	18	6	24,00	17,52%
GESTIÓ FORESTAL MULTIFUNCIONAL	12	6	18,00	13,14%
INCAFUST		4	4,00	2,92%
SERVEIS	15	2	17,00	12,41%
Total general	101	36	137	100%

Nombre hores participació de dones i homes en la formació per àrea o programa:

Programa /Àrea	DONA	HOME	Total general	%
BIOECONOMIA I GOVERNANÇA	89,5	64	153,50	11,33%
DINÀMICA DEL PAISATGE I BIODIVERSITAT	77	89,8	166,80	12,31%
DIRECCIÓ	175,5		175,50	12,95%
EFESC	37,5		37,50	2,77%
FBS	69	4	73,00	5,39%
GESTIÓ ECONÒMICA I PROJECTES	251	99	350,00	25,82%
GESTIÓ FORESTAL MULTIFUNCIONAL	141,5	69	210,50	15,53%
INCAFUST		66	66,00	4,87%
SERVEIS	110,5	12	122,50	9,04%
Total general	951,50	403,80	1.355,30	100%

4.2. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua.

No hi ha un pla de formació específic del CTFC, tot i que les formacions que s'ofereixen son complertes i engloben també la formació en igualtat de gènere que en l'any 2021 només ha tingut participació del personal de recursos humans.

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durant el 2021 s'ha millorat l'oferta formativa del CTFC. ■ El conveni col·lectiu permet 75 hores de formació en horari laboral. ■ La formació és bàsicament online.
--------------------	--

PUNTS DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Millorar l'oferta formativa específica per cada lloc de treball. ■ S'ha ofert formació específica en igualtat de dones i homes tot i que la participació ha estat molt baixa.
-------------------------	--

Accions que se'n desprenen:

- Millorar l'oferta formativa.

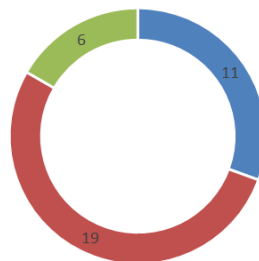
5. Promoció i/o desenvolupament professional

5.1. Percepció de les persones.

L'opinió general és que sí que hi ha Igualtat d'Oportunitats al CTFC i la majoria d'opinions recollides constaten que personalment no es perceben diferències entre els gèneres. Tot i això, hi ha qui apunta a sostres de vidre (diferències en càrrecs i gènere) i les dificultats associades a les baixes per maternitat.

En contrast, la percepció sobre la representació per gèneres en càrrecs de responsabilitat i la seva influència en prendre decisions és que no hi ha equitat. En un moment concret en que el CTFC està fent un esforç per renovar les categories professionals, categoritzar millor cadascú segons les seves responsabilitats i augmentar la transparència d'aquesta categorització, se'ns brinda una oportunitat perfecte no només per tractar la igualtat de representació segons gèneres sinó per millorar-ne la percepció dels seus treballadors.

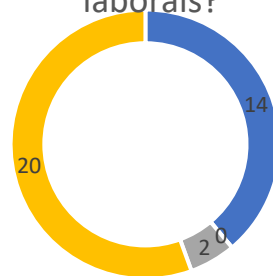
Creus que hi ha una representació equitativa de gèneres pel que fa els càrrecs i la seva influència en prendre decisions al CTFC?



■ Sí ■ No ■ Ns/Nc

Pel que fa la política de promoció del CTFC, en general hi ha molt desconeixement. Les opinions recollides reflecteixen l'experiència personal de cadascú, però a l'hora de fer valoracions globals de la política del centre es destaca o el desconeixement o es constata que directament no hi ha política de promoció laboral (independentment de la qüestió de gènere).

Creus que hi ha igualtat pel què fa el gènere en les promocions de llocs laborals?



■ Sí
 ■ No, i ho he experimentat personalment
 ■ No, ho he observat en altres treballadors/es
 ■ Ns/Nc

A continuació transcrivim tots els comentaris dins de l'enquesta en referència a la igualtat d'oportunitats, agrupat segons tipologia de comentari:

Relació promoció/economia

- No sé el que cobra cadascú
- No se que guanya la gent ni quines responsabilitats o atribucions tenen cada un dels treballadors exactament. Em falta informació.
- El problema per les promocions és econòmic

Segons cada àrea:

- Ho desconec, sobretot si penso en persones que no encaixin en el binomi home/dona. En la meua àrea crec que hi ha igualtat, però no conec com funcionen altres grups o àrees
- Tot depèn del cap d'àrea
- Dins el meu grup hi ha plena igualtat, però desconec la situació en altres grups de treball dins l'entitat

Manca de promoció en general

- Hi ha igualtat perquè no hi ha promoció de llocs laborals. Però potser en algun moment del passat, quan el CTFC creixia en àrees, es va promocionar algú com a cap de grup i es va discriminar indirectament a dones mares, pel fet de valorar la intensitat de la feina, les hores,...
- La política de promoció laboral no és clara, esperem que amb les carreres professionals ho sigui més

Altres:

- soc dona, i en la mesura del possible he pogut créixer professionalment
- Per contractar algú es valoren altres aspecte que no si és home o dona. És més, i no es valora la predisposició de tenir fills/es ja que moltes noies actualment es troben en aquesta etapa.
- Crec que les oportunitats hi són però altres factors fan que la balança es decanti.

5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional.

El CTFC ha dissenyat un pla de carreres professional incloses al conveni de l'empresa on s'hi detallen els procediments de les promocions. Aquestes consideren una sèrie d'indicadors objectius per valorar la possible promoció de cada treballador. Tot i això, no s'inclou de manera específica la igualtat (o discriminació positiva) de gènere.

5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.

El potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors s'identifica a partir de l'avaluació de l'acompliment; l'opinió del/de la superior immediat/a; funcionament dels equips de treball.

Aquests consideren una sèrie d'indicadors objectius per valorar la possible promoció de cada treballador. Per tant, les possibles promocions són independents de les responsabilitats personals/familiars de cada treballador.

Tot i això, el superior immediat no ha rebut una formació específica en formació d'igualtat.

5.4. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Es valora molt positivament la redacció d'unes carreres professionals que unifiquen criteris per avaluar les promocions. També que hi ha voluntats (particulars) en promocionar els gèneres menys representats. Tot i això, hi ha poca formació i especificitat en igualtat de gènere pel què fa les promocions. També observem que cal **millorar comunicació pel que fa la informació dels càrrecs de responsabilitat en clau de gènere.**

En aquest apartat s'analitza si CTFC actua per promoure i consolidar a les dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i personal directiu, a fi d'aconseguir i/o mantenir l'equilibri entre dones i homes (entre 40%-60% de cada sexe, tenint en compte les diferents competències professionals).

PUNTS FORTS

- Redacció del pla de carreres professionals.
- En general existeix un major nombre de dones en llocs de direcció (Direcció de programes i de àrees de suport), essent els llocs ocupats per homes majoritàriament els segons nivells dins d'algunes de les àrees.
- La promoció va lligada al pla de carreres professionals aprovada l'any 2019 que determina els criteris per la carrera horitzontal y vertical.

PUNTS DE MILLORA

- Les persones que han contestat l'enquesta d'igualtat assenyalen en la seva majoria (53%) que no hi ha una representació equitativa dels càrrecs pel que fa als gèneres, ni per la seva influència dins del CTFC. Cal donar informació i/o formació per transmetre les dades reals per superar aquesta creença.
- No hi ha formació en igualtat de gènere pel que fa a les promocions.
- Millorar la informació i la formació del pla de carreres professionals aprovat el 2019 a totes les persones treballadores.
- Cal que els indicadors de promoció laboral incloguin els períodes de baixa per maternitat (o guarda legal) i ponderin pels mateixos períodes.
- Cal millorar la comunicació de les promocions a les persones treballadores.

Accions que se'n desprenen:

- Millorar la informació i el coneixement que la plantilla té de la distribució dels càrrecs i la possibilitat de fer carrera horitzontal i vertical d'acord amb el sistema de carreres professionals: Eliminar dubtes.
- Garantir que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícita o implícitament, l'accés de dones i homes a llocs de responsabilitat.

6. Retribució

6.1. Percepció de les persones.

La percepció de tenir una política salarial equitativa al CTFC no és molt clara, amb un 50% de respostes Ns/Nc.



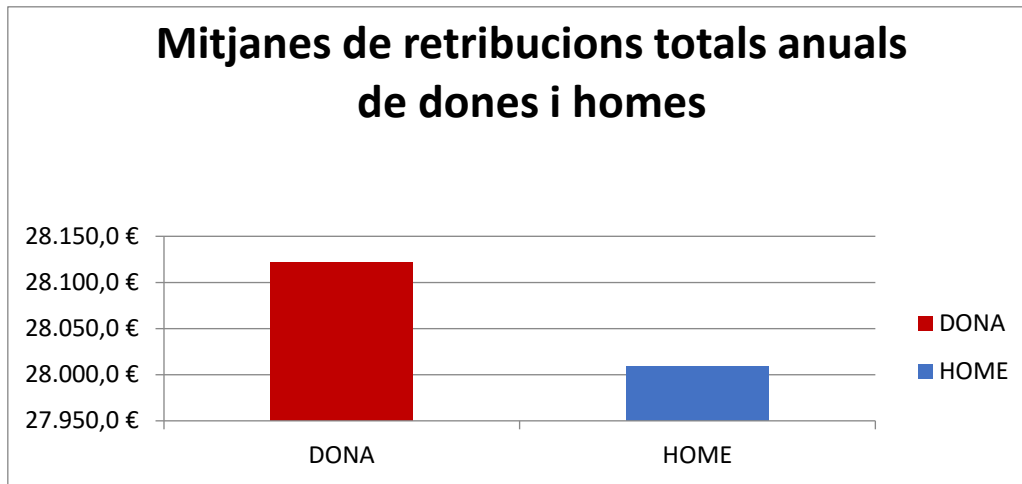
6.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Indicador	Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
Fonts	Recursos Humans
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	El CTFC va aprovar un nou reglament de carreres professionals, per tal d'aconseguir millorar les retribucions salarials. En aquest sentit, i tenint en compte els resultats, es pot concloure que el CTFC no fa una discriminació directa condicionant de forma explícita el sexe de la persona que ha d'ocupar cadascun dels llocs de feina de la seva organització.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
----------	-----------------------------	--

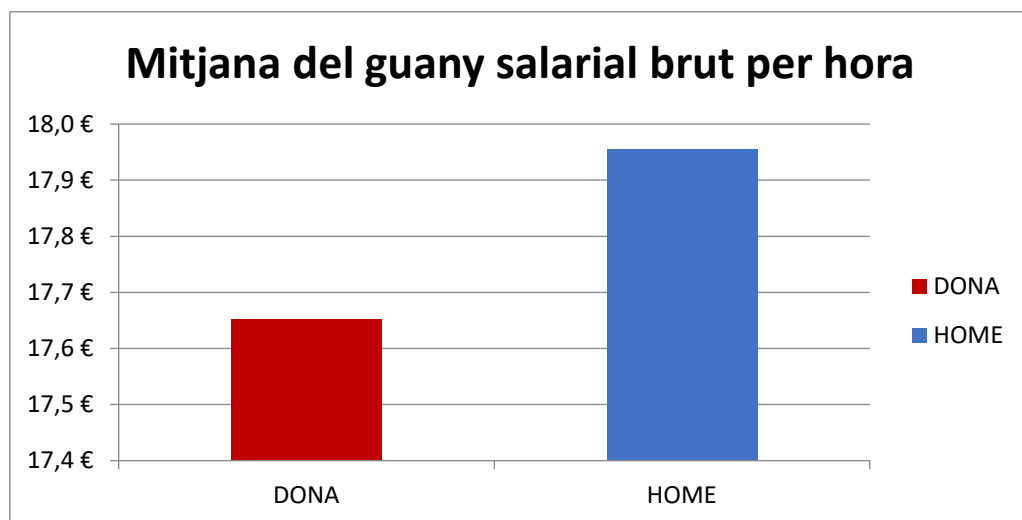
DONA	28.121,7 €	-0,4%
HOME	28.008,7 €	
Total general	28.069,5 €	



No s'observen diferències apreciables entre dones i homes pel que fa a la mitjana de les retribucions totals. La bretxa salarial és del -0,4%.

Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

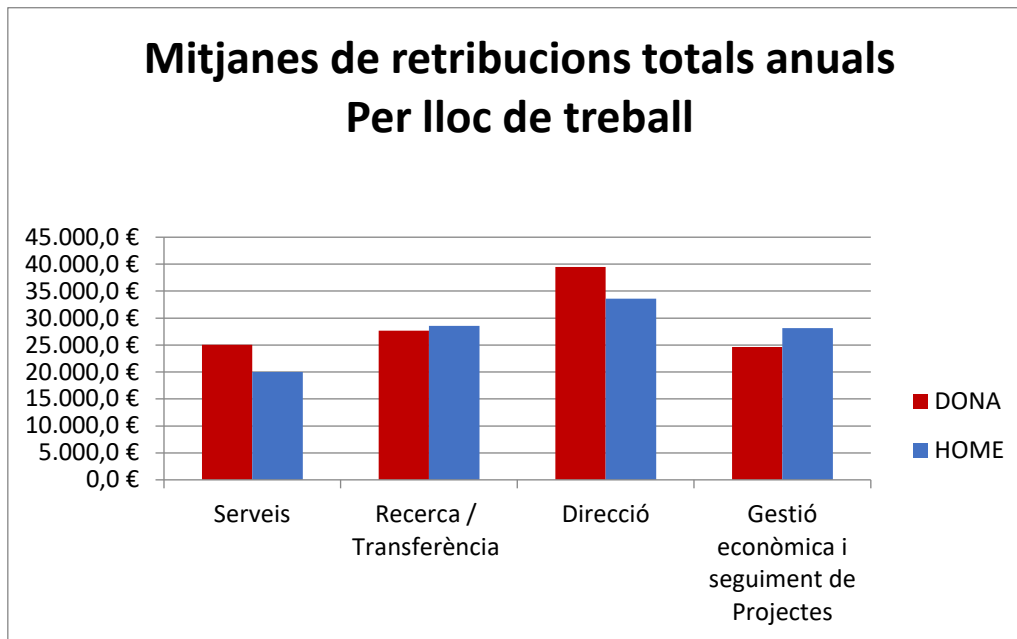
Per sexe	Mitjana Per Hora	Bretxa Salarial. del guany salarial brut per hora	Mitjanes
DONA	17,7 €	1,7%	
HOME	18,0 €		
Total general	17,8 €		



No s'observen diferències apreciables entre dones i homes pel que fa a la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones. La bretxa salarial és del 1,7%.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.

Lloc de treball	DONA	HOME	Bretxa salarial. Mitjanes retribucions totals anuals per lloc de treball
Serveis	25.023,5 €	19.989,0 €	-25,2%
Recerca / Transferència	27.693,3 €	28.555,1 €	3,0%
Direcció	39.489,7 €	33.597,3 €	-17,5%
Gestió econòmica i seguiment de Projectes	24.655,3 €	28.138,9 €	12,4%
Total general	28.121,7 €	28.008,7 €	-0,4%

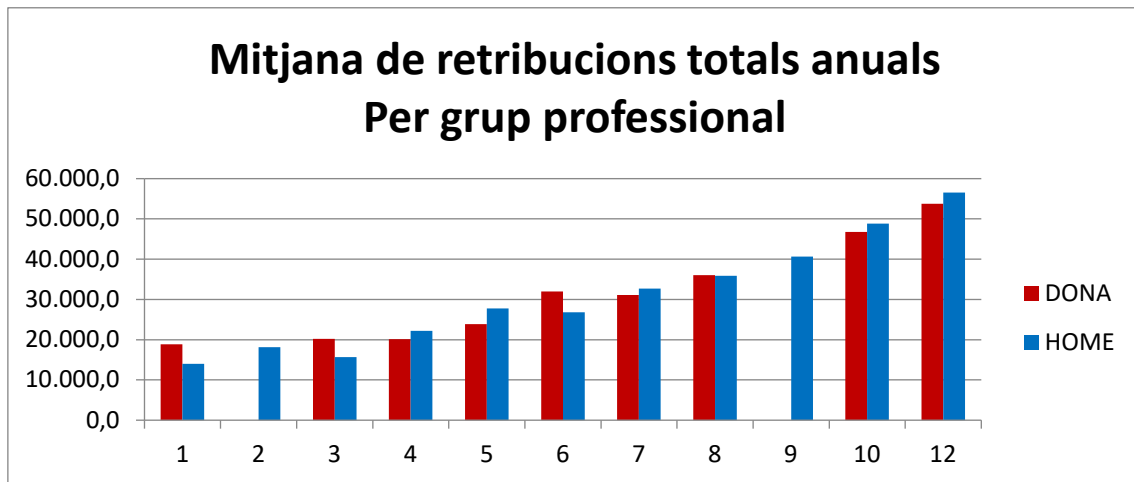


En aquest cas si que s'observen diferències apreciables entre dones i homes pel que fa a la mitjana de les retribucions totals anuals de dones i homes en alguns llocs de treball, especialment en Direcció, també a l'àrea de serveis hi ha una diferència molt important ja que els homes pertanyen a categories inferiors i tenen reduccions de jornada.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial.

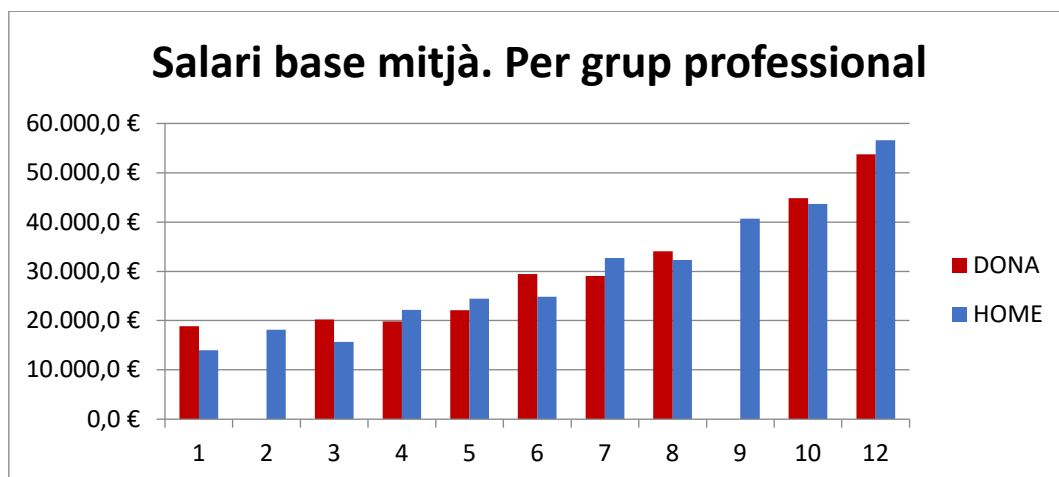
Grup Professional	DONA	HOME	Bretxa salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional
1	18.838,5	14.022,5	-34,3%
2		18.158,2	
3	20.205,1	15.678,4	-28,9%
4	20.113,5	22.202,3	9,4%
5	23.852,2	27.771,7	14,1%
6	31.984,4	26.816,1	-19,3%
7	31.107,4	32.667,7	4,8%
8	36.026,6	35.904,7	-0,3%
9		40.652,8	
10	46.777,1	48.797,8	4,1%
12	53.739,9	56.568,4	5,0%

Total general 28.121,7 28.008,7 -0,4%



Salari base mitjà de dones i homes per nivell professional i càlcul de la possible bretxa salarial

Grup Professional	DONA	HOME	Bretxa salarial. Salari base mitjà per grup professional
1	18.838,5 €	14.022,5 €	-34,3%
2	18.158,2 €	18.158,2 €	
3	20.205,1 €	15.678,4 €	-28,9%
4	19.813,8 €	22.202,3 €	10,8%
5	22.100,4 €	24.459,3 €	9,6%
6	29.436,4 €	24.816,9 €	-18,6%
7	29.069,0 €	32.667,7 €	11,0%
8	34.090,1 €	32.337,4 €	-5,4%
9	40.652,8 €	40.652,8 €	
10	44.866,1 €	43.701,7 €	-2,7%
12	53.739,9 €	56.568,4 €	5,0%
Total general	26.911,4 €	26.109,2 €	-3,1%



Dels gràfics anteriors s'observa que hi ha diferències en algunes categories la majoria venen donades per jornades reduïdes.

6.3. Conclusions de l'àmbit retribució.

En aquest apartat s'analitza en quina mesura el Consorci garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari, en matèria retributiva, entre dones i homes i no existeix discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Es valora positivament que els sous al CTFC no mostren diferències pel què fa gènere. Tots els sous estan especificats i aprovats al conveni laboral. Existeixen retribucions variables que inclouen tots els tipus de jornada (reduïda també) que són valorades periòdicament.

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ■ El salari anual fix de les persones treballadores del CTFC estan basades en una taula salarial inclosa en el conveni col·lectiu. El salari depèn de l'enquadrament i del nivell del lloc de treball. Son taules públiques, aprovades per la direcció i el comitè. ■ Molts dels salaris dels recercadors venen condicionats per l'obtenció de beques o finançament extern pel que fa a projectes I+D+I. Es creu que aquesta circumstància no crea situacions d'iniquitat. ■ El únics beneficis socials que hi ha al Consorci son els que estableix el Conveni, que son bàsicament, la revisió mèdica bianual i l'assegurança d'accidents per mort e Incapacitat amb capital igual per tothom.
--------------------	--

PUNTS DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none"> ■ La percepció dels participants en l'enquesta de igualtat posa de relleu que la majoria és favorable a l'existència d'equitat de gènere en la política salarial, amb 36 respostes positives front a una única negativa. L'aspecte preocupant és que 17 de les respostes son NS/NC, la qual cosa posa de relleu un cert desconeixement o manca de informació. Pot haver-hi altres motius encara no detectats.
-------------------------	---

Accions que se'n desprenen:

- Realitzar accions de comunicació i transparència del model salarial, beneficis socials existents (revisions mèdiques i assegurança accidents i malalties professionals) i de carreres salarials i de les possibilitats que ofereix, per acompanyar el creixement professional de les persones. Donar dades objectives de la seva aplicació real quan es tingui experiència de la seva aplicació.
- Transparència en els salaris mitjos de nivell de Grup professional i de nivell.

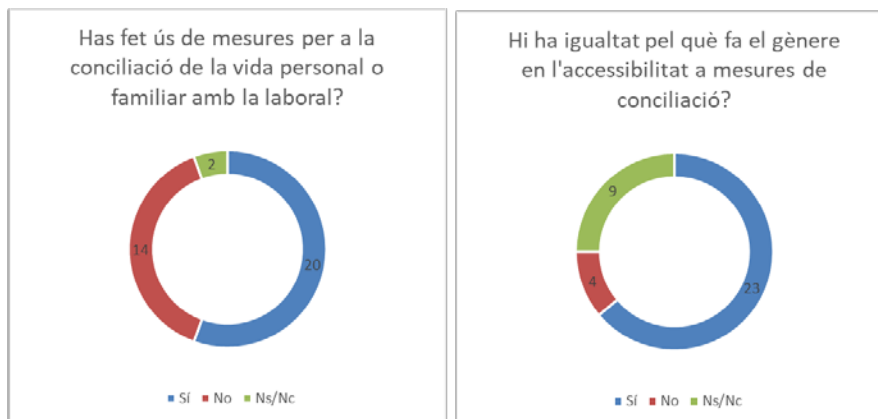
7. Temps de treball i corresponsabilitat

7.1. Percepció de les persones.

Hi ha una opinió general que hi ha equitat de gènere pel que fa l'accés a la conciliació laboral-personal i aquesta percepció és comuna tant per enquestats masculins com femenins. Tot i això hi ha un 22% de gent que desconeix quins drets laborals té respecte aquest tema i la majoria en són homes. Això condueix a pensar que encara que la percepció sigui igualitària, l'ús o la preocupació real no ho és, ja que qui ha necessitat fer ús d'aquests drets els ha consultat i n'és coneixedor.

Homes i dones tenen una percepció similar dels drets oferts pel CTFC, encara que qui n'ha fet més ús són les dones (el doble que els homes enquestats)

Pel què fa l'ús de les mesures, un 55% dels enquestats/des afirma haver-ne fet ús: el 66% de les dones ho han utilitzat mentre només el 30% dels homes. És a dir, encara que la percepció és que hi ha igualtat d'oportunitats, les dones utilitzen més aquests drets. Això respon a una situació que va més enllà del CTFC i segurament està més lligat a una tendència cultural generalitzada. Per aprofundir en aquest aspecte es podria comprovar el nombre de sol·licituds de baixa per maternitat o per cures



7.2. Ús de les diferents mesures.

Indicador	Utilització de les mesures segons tipus
Fonts	Recursos Humans
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	Les dades mostren com les reduccions de jornada per cura menors són utilitzades per un 38% de dones, mentre que les jornades parcials sense el paraigües de guarda legal, són utilitzades majoritàriament per homes.

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat 1

Mesures	Per sexe	
	DONA	HOME
RED.JOR ESTUDIS O INTERES	23%	38%
RED.JOR.CURA MENORS	38%	0%
Total general	62%	38%

7.3. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat.

En aquest apartat s'analitza si el Consorci posa en marxa accions per avançar cap a una nova organització del temps de treball, que permeti la conciliació de la vida personal i laboral.

Valorem positivament que el conveni recull un seguit de mesures de conciliació personal i laboral, incloent la possibilitat d'acollir-se a guarda legal i la possibilitat de treballar en jornada parcial. Així que aquestes mesures no fan cap diferenciació pel què fa al gènere.

De tota manera, aquestes mesures no són conegudes per la majoria de treballadors del CTFC (encara que estan publicades al conveni). Les mesures de conciliació no són fàcilment realitzables, ja que molts grups tenen personal reduït i no disposen de suficiència econòmica per contractar algú com a substitut de la baixa. Així doncs, la feina queda acumulada per la resta de grup o per la persona que ha demanat la baixa quan torni a estar disponible. Finalment, no hi ha cap afavoriment específic per la igualtat (o discriminació positiva) en l'àmbit de la conciliació laboral i familiar.

PUNTS FORTS	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Respecte a la distribució del temps de treball: la majoria de la plantilla 78% realitza jornada a temps complet. ■ Existeix flexibilitat horària d'entrada i sortida dins d'uns marges preestablerts en el conveni col·lectiu per a tot el personal. ■ El Conveni col·lectiu contempla temes de conciliació, sobretot pel que fa a permisos i excedències. ■ El consorci permet adequar l'horari de les persones davant imprevistos greus familiars. ■ No existeixen barreres per a sol·licitar permisos, excedències,...

- Les posicions dins dels programes, les persones responsables i les persones tècniques han d'adequar la seva agenda i horari a les necessitats del projectes, per la qual cosa necessiten flexibilitat.

PUNTS DE MILLORA

- Cal assegurar que un descens de la jornada laboral estigui correlacionada amb un descens de la carrega de treball, ja que moltes vegades no passa.
- Les mesures de conciliació no són fàcilment realitzables, ja que molts grups tenen personal reduït i no es una pràctica habitual contractar algú com a substitut de la baixa. Així doncs, la feina queda acumulada per la resta de grup o per la persona que ha demanat la baixa quan torni a estar disponible.
- La majoria de les guardes legals son dones. Sembla que les activitats de cura familiar o dependència recauen en el gènere femení.
- Cal visibilitat l'ús de mesures de conciliació per part de l'equip directiu.
- Cal potenciar les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí.
- Els canvis tecnològics i socials son cada vegada més freqüents, la qual cosa fa que les necessitats de corresponsabilitat i de conciliació siguin canviants en el temps i cal ajustar permanentment els sistemes (conveni, permisos,...) a les necessitats reals de les persones. Per exemple, a partir de quina hora un treballador pot desconnectar el mòbil o en quines circumstàncies pot treballar a distancia (la nova llei del teletreball no ho aclareix tot).
- L'enquesta no dona percepcions massa positives de les persones participants. Les mesures de conciliació funcionen però no entusiasmen, tot i la generositat del conveni.
- Apostar per ampliar el teletreball en aquelles persones amb càrrega de cures.
- Es pot valorar ajudar a les persones contractades amb ajuts externs (PTA) que no puguin accés de certs drets (com la lactància en el cas de la Juan de la Cierva) a ampliar el període de contractació amb el que equivaldria el període de lactància.
- Es pot prioritzar agendar les reunions al matí i no allargar la jornada més enllà d'una hora prudent a la tarda, per afavorir la conciliació.

Accions que se'n desprenen:

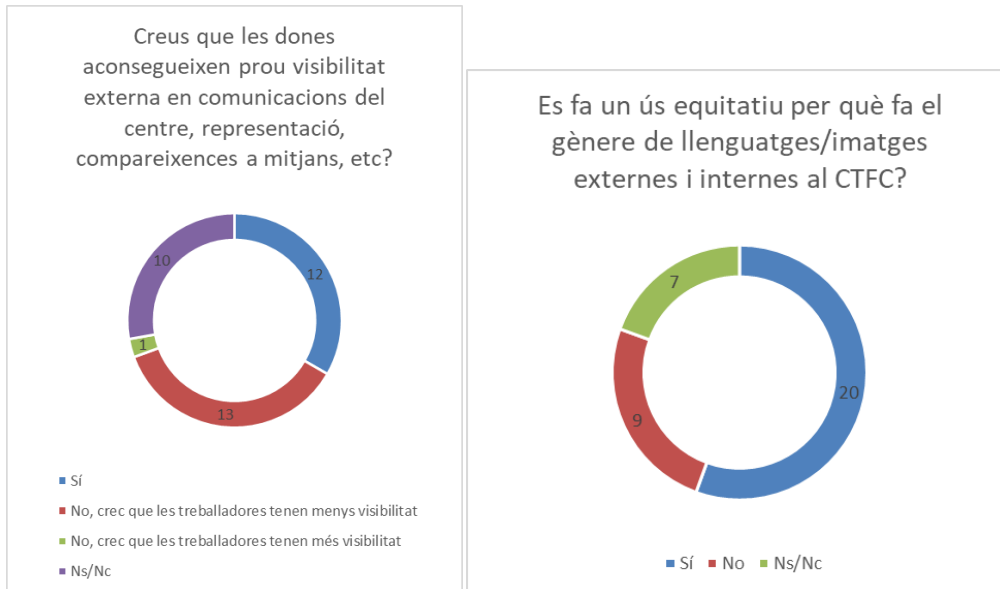
- Analitzar els contractes interininitat per veure l'adequació o no a les necessitats del consorci i de les persones.
- Analitzar per tal de millorar les mesures de conciliació existents per adaptar-les a les necessitats reals de les persones treballadores.
- Veure quines mesures fan falta i quines ningú utilitza. Modernitzar el parc de mesures per adaptar-les a les necessitats actual de la plantilla. Estudiar el teletreball, tiquet transport, formació per al lloc habitual a través del consorci (no per la persona).

8. Comunicació no sexista

8.1. Percepció de les persones.

La visibilitat i la comunicació igualitària al CTFC són percebudes de manera polaritzada al CTFC. Pel que fa l'ús del llenguatge, la majoria d'enquestats/des consideren un ús igualitari, però un considerable 25% creu que no és així. Es va redactar un protocol per fer un ús correcte i equitatiu del llenguatge tan en comunicacions internes com externes. Es recomana revisar i refrescar aquest protocol, tant per actualitzar-lo com per fer-lo arribar a tothom qui encara no el conegui.

Pel que fa la visibilitat externa en comunicacions i compareixences l'opinió està molt repartida entre gent que considera que hi ha equitat com gent que considera que no n'hi ha en detriment de la representativitat femenina. Fins i tot hi ha un cas que considera que la desigualtat està en favor del gènere femení. En aquest cas dues iniciatives poden ser dutes a terme: per un costat fer una valoració real de la comunicacions del CTFC i veure com de justificades són aquestes percepcions recollides a l'enquesta; per altra banda es pot complementar el protocol esmentat anteriorment amb una part més encarada a la visibilització (i no només al llenguatge) fent una discriminació positiva a favor del gènere femení.



8.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista.

En aquest apartat s'analitza com el Consorci ha de vetllar per assegurar que tant la seva comunicació interna (oral i escrita), com la seva comunicació externa (imatge corporativa i publicitat) no contenen llenguatge sexista ni discriminatori.

Existeix una voluntat de procurar per la comunicació no sexista (hi ha un protocol disponible per a tot el personal a la intranet, però que hauria de ser actualitzat). L'any 2019 es va fer un anàlisi de la comunicació externa. Tot i això, no es veuen actes explícits que fomentin aquesta comunicació, ni de manera interna ni externa. No es tenen mesures ni indicadors específics sobre l'ús de la comunicació no sexista. Tampoc hi ha formació específica en comunicació no sexista oferta al personal que apareix en mitjans de comunicació i altres.

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ■ En general es pot afirmar que la comunicació interna oral i escrita a CTFC no és ni sexista ni discriminatòria. ■ En relació a la Imatge Corporativa, pagina web, i comunicacions externes (entemem que no es fa publicitat en sentit estricte), es cuida perquè compleixi els criteris de comunicació no sexista ni discriminatòria. ■ Assenyalar que en els processos per incorporar noves persones, des de la redacció de les ofertes, passant per les respostes que reben les candidatures, s'utilitzen paraules o estructures per a no discriminar a dones o homes. ■ Hi ha un Protocol de Llenguatge i Comunicació no sexista publicat a la intranet per a us col·lectiu.
--------------------	--

PUNTS DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actualment no hi ha una persona de referència que revisi les comunicacions de l'empresa amb perspectiva de gènere, encara que si les revisem podem afirmar que no es troben evidències de llenguatge sexista. ■ Hi ha formació específica en comunicació no sexista oferta al personal que apareix en mitjans de comunicació i altres, ni al responsable de comunicació. ■ Revisar la documentació corporativa existent per a detectar i corregir els genèrics masculins que poguessin existir: per a assegurar que es presenti tota la documentació interna de l'empresa sense discriminació de gènere i utilitzant expressions neutres i les formes masculines i femenines. ■ Son recomanables mesures explícites que fomentin la presència de la dona en la comunicació interna i externa del CTFC. ■ No es tenen mesures ni indicadors específics sobre l'ús de la comunicació no sexista ■ Revisar el protocol de comunicació no sexista ni discriminatòria, ja que té molts anys i pot necessitar una actualització.
-------------------------	---

- Comunicar a la plantilla aquest protocol de comunicació no sexista per generalitzar i potenciar el seu us.
- S'ha de sol·licitar a les empreses proveïdores de serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

Accions que se'n desprenen:

- Revisar el protocol de comunicació no sexista ni discriminatòria i comunicar-lo i posar-lo a disposició de totes les persones treballadores
- Nomenar i formar una persona interna per revisar el llenguatge sexista en comunicacions oficials internes i externes.
- Fomentar presència de la dona en la comunicació interna i externa del CTFC.
- Sol·licitar a les empreses proveïdores de serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

9. Salut laboral

9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

El CTFC disposa d'una avaluació de riscos laborals. El personal responsable de la salut laboral té formació específica en matèria d'igualtat de dones i homes.

Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut

Sexe	Membres
DONA	4
HOME	2
Total general	6

Tot i que no hi ha un total equilibri entre la presència de dones i homes al comitè de seguretat i salut la dada concorda bastant amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla.

9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància.

Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Bàsicament en les tasques d'ús de productes químics.

Com a acció preventiva es contempla "Les treballadores embarassades hauran de comunicar el seu estat al més aviat possible per tal que és pugui valorar el seu cas i prendre les mesures oportunes".

9.3. Accidents de treball.

Indicador	Accidents de treball
Fonts	Recursos Humans
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	No s'observen diferències de gènere quant a accidentalitat ni la tipologia d'accidents.

Any 2019: 2 homes i 1 dona.

Accidents lleus per torçades al peu fent treball de camp uns, i un altre fent tasques de manteniment. 2 accidents van ser amb baixa i 1 sense.

2020: Cap

2021: 1 persona que no ha pogut fer les tasques encomanades. Home que ha estat 15 dies de baixa.

9.4. Malaltia professional.

Indicador	Malaltia professional
-----------	-----------------------

Fonts	Recursos Humans
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	No s'han donat en els darrers tres anys baixes mèdiques per malalties professionals.

2019: cap
2020: cap
2021: cap

9.5. Contingència comuna.

Baixes per contingència comuna durant el 2021.

Indicador	Contingència Comuna
Fonts	Recursos Humans
Tècnica	Revisió documental i extracció d'estadístiques.
Resultats	Del 01/11/2021 al 09/10/2021 s'han donat 14 baixes.

Sexe Mesures	Núm de baixes		Total dies de baixa
	DONA	HOME	
DONA	11		359
HOME		3	47
Total general	14		406
	3%		97%

Pel que fa a les baixes per contingència comuna, aquestes es donen en un percentatge molt més elevat en les dones, tant en numero de baixes com en dies total de baixa.

9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral.

En aquest apartat s'analitza si el Consorci utilitza la informació relativa a la prevenció de riscos laborals, en relació als riscos que es poden donar entre treballadores i treballadors, i actua en conseqüència, formant, informant i millorant les condicions de treball.

En general al CTFC hi ha molt poca accidentalitat. Així doncs és difícil fer una lectura en clau de gènere. Tot i això, falta l'aplicació PRL per gènere, riscos psicosocials. Falta informació i mesures per desenvolupar la feina durant l'embaràs.

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ■ El CTFC té contractada una mutualitat de prevenció de riscos laborals que elabora un pla d'acció preventiva en 4 àrees com son: Seguretat i Higiene, Ergonomia, pla emergències i salut dels treballadors. Aquests plans solen preveure fer formació a la plantilla per afavorir la difusió de les mesures que es proposen. ■ En tractar-se d'una organització ubicada en el mon rural i vinculada a la natura i a la recerca (amb personal altament format) el nombre d'accidents i malalties laborals és molt baix i de rellevància molt lleu. ■ No s'ha detectat cap problema de riscos laborals en les revisions fetes fins la data. Els llocs amb riscos i per aquells apartats que ho requereixen tenen una atenció especial del Consorci. ■ En general no es produeixen situacions d'estrès o angoixa en el centre. Potser en moments molt puntuals de l'any, depenent de cada lloc de treball, pot haver-hi uns dies amb més activitat, que es solen compensar amb menor activitat després. ■ S'estan fent revisions mèdiques periòdiques a tota la plantilla a càrrec del consorci.
--------------------	--

PUNTS DE MILLORA

- No s'han fet sessions de formació ni sensibilització de Seguretat i higiene, ergonomia, pla d'emergències i salut dels treballadors en els darrers exercicis. Caldria tornar a plantejar sessions amb la mútua d'accidents de treball per a la sensibilització de la plantilla.
- Els treballador/es del CTFC fan molts viatges a països on la consciència sobre el gènere no està tan desenvolupat, i on les dones poden tenir més risc de patir abusos i/o accidents. Cal incloure a la prevenció de riscos laborals els riscos que es poden patir en viatges a l'estranger sobretot en l'assetjament (i possible accident) femení.
- Es pot estudiar mesures senzilles i pràctiques per vincular a la plantilla a tenir millor cura de la seva salut: Compartir fruita del temps un cop a la setmana (que arribi a tothom), condicions avantatjoses gimnàs o classes o app's que valguin la pena, a condicionament sala-menjador a les necessitats que es detectin,...
- Divulgar en la comunicació interna l'àmbit relatiu a salut i benestar, entorn, natura,...
- Falta informació i mesures per desenvolupar la feina durant l'embaràs.

Accions que se'n desprenen:

- Elaborar un protocol amb els riscos i les cures per les persones embarassades, tenint en compte els drets laborals, les aportacions (acompanyament) de la mútua d'accidents en tot el procés.
- Realitzar formacions del pla d'emergències, salut, ergonomia, dins d'una planificació estructurada i pactada, tenint en compte les persones embarassades.
- Estudiar mesures per afavorir la salut de les persones treballadores: menjar fruita,... per tal d'incorporar-ho dins els hàbits dins del centre.

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Pel que fa les situacions de discriminació per motius sexuals, encara que una majoria no n'hagi experimentat, és rellevant que fins 8 persones enquestades (22%) s'hagin trobat en situacions com aquesta i 2 persones més n'hagin observat, encara que no personalment. Tot i que les situacions de quotidianes de discriminació poden ser molt diverses, poden respondre a actituds particulars i puntuals (no estructurals del CTFC), aquest és un percentatge molt alt a tenir en compte. També és rellevant que les 8 persones que manifesten haver-se trobat en aquestes situacions són dones, mentre les 2 que ho han observat són homes.

També hi ha alguns casos de discriminació per altres motius com l'origen, religió, edat o discapacitat que, encara que pocs (1 cas personal 2 observats en altres persones) no són menyspreables.

No s'esmenta cap cas d'assetjament sexual. Tot i això, és rellevant que un 50% dels enquestats no saben que fer en casos d'assetjament, ni a qui comunicar-ho o denunciar-ho. És doncs necessari fer un protocol compartit a tots els treballadors/es del CTFC per anticipar i treballar aquestes situacions.



10.2. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Al CTFC no hi ha casos reportats d'assetjament per raons de sexe. Hi ha un protocol d'actuació en cas d'assetjament, encara que hauria de ser actualitzat i més publicat a la resta de la plantilla.

Tot i això es pot millorar amb la creació d'un equip de referència adequadament format per actuar en casos d'assetjament.

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ■ En els darrers anys no hi han hagut casos declarats o "explícits" d'assetjament sexual. ■ Existeix un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe acordat amb la representació de les persones treballadores i publicat a la intranet del consorci que està a l'abast de totes les persones treballadores. ■ El protocol no s'ha utilitzat (aplicat) en els darrers anys.
--------------------	---

PUNTS DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none"> ■ La meitat de les persones participants en l'enquesta no saben que fer en casos d'assetjament, ni a qui comunicar-ho o denunciar-ho. ■ Hi ha persones que s'han trobat directa o indirectament en situacions de discriminació per raó de sexe, essent la majoria d'elles dones. ■ Els treballador/es del CTFC fan molts viatges a països on la consciència sobre el gènere no està tan desenvolupada, i on les dones poden tenir més risc de patir abusos. Es pot contemplar aquesta circumstància en els protocols d'assetjament i cura.
-------------------------	--

- Cal revisar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe per assegurar la seva total vigència i efectiva operativa que permeti donar una resposta ràpida i efectiva si mai es produeix un cas.

Accions que se'n desprenen:

- Formar un equip de referència dins el CTFC per disposar del personal necessari per revisar i actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i garantir la seva plena vigència i operativitat.
- Fer difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe perquè les persones sàpiguen en tot moment i en qualsevol circumstància "el que han de fer".