

# Pla d'igualtat CVC 2021-2025



## Contingut

1. Dades de l'empresa .....	3
2. Introducció .....	3
3. Marc Legal .....	4
4. Principis Bàsics del Pla d'Igualtat .....	7
5. Compromís de la Direcció .....	9
6. La Comissió negociadora i la Comissió d'Igualtat.....	10
7. Àmbit personal i territorial.....	13
8. Àmbit Temporal. Entrada en vigor i període de vigència.....	13
9. Comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica .....	13
10. Mitjans i recursos per a la seva posada en marxa .....	14
11. Objectius Generals del Pla d'Igualtat .....	14
12. Diagnosi de Gènere .....	15
13. Estratègies d'actuació: Mesures Positives .....	30
14. Avaluació i seguiment .....	52
15. Procediment de resolució de discrepàncies.....	54

## 1. Dades de l'empresa

El consorci CENTRE DE VISIÓ PER COMPUTADOR (CVC) amb CIF Q-5856375-J situat a l'edifici O del Campus de la Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, Cerdanyola del Vallès (08193) s'encarrega de la recerca, desenvolupament i foment de la visió per computador.

El CVC es descriu entre altres afirmacions amb les següents:

El CVC és un centre de recerca sense finalitats de lucre i estatus legal propi. Es va fundar en 1995 per la Generalitat de Catalunya i la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). El CVC és, a més, un centre CERCA.

La nostra missió és dur a terme recerca capdavantera en el camp de la visió per computador que tingui el més alt impacte internacional. També promovem la transferència de coneixement a la indústria i a la societat. Finalment, ens esforcem per preparar i formar investigadors al més alt nivell europeu.

Gràcies a les nostres bones pràctiques, el CVC s'ha posicionat com a expert en el camp de visió per computador i és considerat com un referent en la creació de coneixement per a la societat.

## 2. Introducció

Per al CVC, la igualtat de gènere forma part dels nostres valors i cultura corporativa. La nostra visió és que en el CVC totes les persones han de ser tractades amb igualtat, dignitat i respecte i el nostre objectiu és promoure-ho, entendre-ho i posar-ho en pràctica en tot el que fem.

El CVC, com a estratègia de grup, impulsa dur a terme polítiques de no tolerància de situacions de discriminació en els processos de reclutament, en les promocions, o en les formacions i no rebutjar a les persones per raons de gènere, ètnia, religió, edat, orientació sexual, estat civil o nacionalitat. Encara que la igualtat ja forma part de la nostra cultura corporativa, sabem que mantenir la igualtat és una activitat contínua i sempre és possible millorar en algun aspecte.

**L'objectiu fonamental d'aquest Pla d'Igualtat es centra a garantir la plena igualtat d'oportunitats i de gènere dins del CVC. S'impulsa el fet que aquest objectiu s'ampliï a la no discriminació per raó de sexe, edat, ètnia, o condició social. A més, el pla persegueix la consecució d'un entorn de treball productiu, i motivador, per la qual cosa la conciliació de la vida professional, personal i familiar de les persones que treballen al CVC seguirà sent un element de pes, introduint any rere any mesures adaptades a les necessitats de la majoria.**

En aquest Pla d'Igualtat es tenen en compte i s'adapten les recomanacions i pautes que la comissió europea marca a la seva guia "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans", dels quals es fa esmena en el punt 5 d'aquest document.

### **3. Marc Legal**

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, en aquest marc s'ha definit l'objectiu general, els objectius específics i les actuacions previstes en el Pla d'Igualtat.

#### **A nivell internacional:**

- Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945).
- Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
- Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT): sobre la Discriminació (ocupació) de 1958; Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars de 1981; Conveni sobre la protecció de la maternitat de l'any 2000.
- La Convenció de les Nacions Unides, per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.
- Resolució de la Comissió dels Drets Humans de 1997, de les Nacions Unides.

#### **A nivell europeu:**

- Tractat de Roma (1957.03.25) pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. Art. 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. Art. 114 (antic 119) recull el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor. Amb empara en l'antic article 111, s'ha desenvolupat el patrimoni comunitari sobre la igualtat de sexes de gran amplitud i importància, a l'adequada transposició es dirigeix, en bona mesura, la Llei espanyola Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- Tractat de la Unió Europea (Maastricht, 09/02/192), article 6 preveu que el principi d'igualtat no evitarà que els Estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i dels països membres.
- En particular, la Llei Orgànica 3/2007, incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207 / CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions de treball; i a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i subministraments.
- Recomanació de la Comissió, 27-XI-91 relativa a la protecció de la dignitat de les dones i homes en el lloc de treball. Codi de Conducta per combatre l'assetjament sexual.
- Recomanació del Comitè de Ministres del Consell d'Europa en matèria d'utilització no sexista del llenguatge, en virtut de l'article 15. b de l'estatut de el Consell d'Europa, aprovat a 21 de febrer de 1990.
- Programes d'acció comunitaris per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, de 22 de febrer de 2006, sobre la igualtat entre dones i homes.
- Recomanacions del Consell d'Europa de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.
- Recomanació del Comitè de Ministres sobre la protecció de les dones contra la violència.
- Estratègies marc comunitàries sobre la igualtat entre dones i homes.
- Pla de Treball per a la igualtat entre les dones i homes (2014-2017).
- Resolució del Parlament Europeu, de 17 de juny de 2010, sobre la dimensió de gènere de la recessió econòmica i la crisi financera.
- Resolució del Parlament Europeu, de 7 de setembre de 2010, sobre el paper de la dona en una societat que envelleix.
- Consell d'Europa 2014, Conveni d'Istanbul. Tractat internacional per fer front a la violència contra les dones.
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (European Comission)

## A nivell nacional

- Constitució Espanyola, l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors. Article 17.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial Decret 1251/2001, pel qual es desenvolupa part de la llei de conciliació de la vida familiar i laboral.
- Llei Orgànica 1/2004, 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència.
- Plans estatals per a la Igualtat d'oportunitats en procés d'elaboració del Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2018-2021, que s'està negociant la inclusió de mesures contra la bretxa salarial, obligatorietat de registre de plans d'igualtat, entre d'altres.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes de Sector Públic, per la qual es transposa a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i de Consell 2014/23/UE i 2014/24/O, de 26 de febrer de 2014. Entrada en vigor 2018.03.09.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la llei de societats de capital aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'auditoria de comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.
- Reial Decret Llei de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació .

## A nivell autonòmic

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

## 4. Principis Bàsics del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat del CVC es regirà pels següents principis rectors que determinaran la forma d'actuar de l'empresa i de tota la seva plantilla en l'activitat empresarial, convertint en pròpies les definicions clau de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva entre dones i homes:

- **Principi d'Igualtat**

Tots les treballadores i treballadors del CVC són iguals, sense que pugui existir discriminació directa o indirecta per raó de naixement, raça, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- **Principi d'Igualtat de tracte entre homes i dones (Art. 3):**

La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- **Igualtat de tracte i oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals i en les condicions de treball (art. 5):**

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 al treballador per compte propi, a la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els integrants exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per les mateixes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, incloent-hi la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

- **Principi de no discriminació directa per raó de sexe (Art. 6):**

La discriminació directa per raó de sexe es defineix com la situació en què es troba una persona que sigui o hagi estat tractada o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

- **Principi de no discriminació indirecta per raó de sexe (Art. 6):**

La discriminació indirecta per raó de sexe es defineix com la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

- **Prevenició i actuació en casos d'assetjament sexual (Art. 7):**

Es considera 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 intimidador, degradant o ofensiu.

- **Prevenició i actuació en assetjament per raó de sexe (Art. 7):**

Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Es consideraran en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

- **Principi de no discriminació per embaràs o maternitat (Art. 8):**

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

- **Principi d'indemnitat davant de represàlies (Art. 9):**

Suposa la prohibició (al considerar-se discriminació per raó de sexe) de qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi per a una persona com a conseqüència de la presentació per part seva 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.

- **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (Art. 44):**

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.



## 5. Compromís de la Direcció

El compromís de la Direcció amb aquest objectiu i la implicació de la plantilla en aquesta tasca és una obligació si es vol aconseguir que aquest Pla d'Igualtat sigui un instrument efectiu de millora del clima laboral, de l'optimització de les capacitats i potencialitats de tota la plantilla i, amb això, de la millora de la qualitat de vida i l'augment de la productivitat, i no un mer document realitzat per imposició legal.

Per a l'elaboració d'aquest Pla s'ha realitzat un exhaustiu diagnosi de la situació i posició de les dones i homes dins de l'empresa, per detectar la presència de discriminacions i desigualtats que requereixin adoptar una sèrie de mesures per a la seva eliminació i correcció.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de sexe (igualtat de tracte), sinó també aconseguir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'empresa, la contractació i les condicions de treball, la promoció, la formació, la retribució, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la salut laboral, etc.

Dins de les polítiques del departament de Recursos Humans estan:

- ✓ Impulsar el desenvolupament de lideratge femení.
- ✓ Implantar mesures de conciliació per tot el centre.
- ✓ Fomentar la Igualtat d'oportunitats dins el centre.
- ✓ Millorar la comunicació dins del centre.

La igualtat i diversitat és una part essencial de la cultura de la nostra companyia. Les persones que treballen en la nostra organització seran sempre tractades amb equitat, dignitat, i respecte. Tots formem un equip on les fortaleces dels uns i els altres potencien i milloren la productivitat del grup.

El següent Pla d'Igualtat vetlla pel compliment legal a nivell europeu. Un GEP (Gender Equality Plan) Horizon Europe ha de complir amb quatre requisits obligatoris relacionats amb el procés que la Direcció empara:

1. Ser un document públic: La Direcció del CVC es compromet a publicar-lo a la seva pàgina web mostrant els objectius i les mesures derivades.
2. Recursos dedicats: La Direcció proporcionarà els recursos tant materials com humans necessaris per a poder implantar les mesures positives.
3. Tractament de dades: Les dades es tractaran de manera confidencial i desglossades per sexe/gènere sobre el personal. La informació serà periòdicament actualitzada.

4. Capacitació: El GEP ha d'incloure mesures positives relacionades amb la sensibilització i formació en matèria d'igualtat.

A més d'aquests quatre requisits legals, existeixen cinc àrees recomanades relacionades amb el contingut que també queden especificades a les mesures positives del Pla d'igualtat i de les quals les comissions vetllaran per al seu compliment:

1. Conciliació de la vida laboral i personal i cultura organitzativa.
2. Equilibri de gènere en el lideratge i la presa de decisions.
3. Igualtat de gènere en la contractació y la promoció professional.
4. Integració de la dimensió de gènere als continguts de recerca i docència.
5. Mesures contra la violència de gènere i l'assetjament sexual.

## **6. La Comissió negociadora i la Comissió d'igualtat**

El Pla d'igualtat està subscrit tant per l'empresa com pels representants legals de les treballadores i els treballadors a través de la Comissió Negociadora de l'empresa.

Aquesta Comissió ha conegut i analitzat, de forma conjunta, la diagnosi de gènere realitzada i ha aprovat mitjançant negociació el present pla.

Qualsevol modificació legal o convencional que millori alguna de les mesures previstes en el present Pla quedarà incorporada automàticament, sense necessitat de pacte exprés entre les parts, substituint a el contingut aquí previst. Tot això sense perjudici que, a petició d'una de les parts i una vegada consensuat entre ambdues, es puguin redactar els acords necessaris per a la possible substitució d'una de les mesures originals d'aquest Pla d'igualtat per una altra futura incorporada per necessitats derivades de la legislació, com a resultat de la negociació col·lectiva o per situacions extraordinàries que poguessin sorgir una vegada aprovat el present Pla d'igualtat.

Tots els documents generats per la Comissió Negociadora quedaran annexats al present Pla d'igualtat.

La Comissió Negociadora ha estat constituïda en data 8 de novembre de 2021.

La Comissió Negociadora és un òrgan paritari, està compost per representants dels treballadors/es i representants de l'empresa, i són les següents persones:

<b>Persones</b>	<b>Àrea/Nivell</b>
Marta Vallejo Tey	Gerent
Pedro Luis Gaona Lucas	Cap de l'àrea d'Administració i Finances
Eva Caballero Caballero	Responsable de la Unitat de Gestió de Persones
Claire Pérez-Mangado Lambión	Gestora de l'Oficina de Projectes (RLT)
Ana María García Castillo	Responsable de la Unitat de Comptabilitat (RLT)
Jacobus (Coen) Antens	Cap de la Unitat d'Innovació Tecnològica (RLT)

La Comissió d'Igualtat, formada per part empresa i part social s'encarregarà de vetllar per a la correcta implantació de les mesures positives reflectides en el Pla d'Igualtat. Aquí s'observen les persones integrants de la Comissió d'Igualtat.

<b>Persones</b>	<b>Àrea/Nivell</b>
Marta Vallejo Tey	Gerent
Eva Caballero Caballero	Responsable de la Unitat de Gestió de Persones
Aura Hernández Sabaté	Investigadora PhD. i cap de projectes
Claire Pérez-Mangado Lambión	Gestora de l'Oficina de Projectes (RLT)
Fátima Itzel López Fernández	Cap de l'Oficina de Transferència Tecnològica (KTT)
Oriol Ramos Terrades	Investigador PhD. i cap de projectes
Sara Lumbreras Navarro	Investigadora de recerca
Jacobus (Coen) Antens	Cap de la Unitat d'Innovació Tecnològica (RLT)

Per al CVC és important continuar sent un referent i ens agrada que la societat es beneficiï del que hem i seguim aprenent en aquest àmbit i per això compartim bones pràctiques amb tots els grups d'interès; clients, proveïdors, emprats/as i la societat en general.

Mostra del nostre interès continu és millorar la nostra organització perquè segueixi sent un referent, per la qual cosa s'ha format una Comissió d'Igualtat permanent que dinamitza i proposa millores contínues en aquestes àrees. La Comissió d'Igualtat està constituïda per vetllar

pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes en el CVC i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'Oportunitats de dones i homes.

La comissió d'igualtat es va constituir en data 12 de novembre de 2021. I les funcions per a desenvolupar són:

- ✓ El seguiment de les accions a dur a terme i descrites en aquest Pla d'igualtat.
- ✓ Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
- ✓ Proposar la modificació del Pla, si escau, per adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
- ✓ Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

Ambdues comissions s'asseguraran de que el pla compti amb els cinc grans blocs que es necessiten per a desenvolupar un GEP, descrits a continuació:

1. Fase d'auditoria (Audit phase): s'han de treballar les dades desglossades per sexe i identificant les possibles bretxes sota el prisma legal actual.
2. Fase de planificació (Planning phase): A la planificació és important que es puguin assignar els recursos i les persones que portaran a terme el procés, garantint el compliment de les mesures.
3. Fase d'implementació (Implementation phase): Creació específica d'un grup de treball capacitat per a recolzar el GEP en tot el seu procés.
4. Fase de seguiment (Monitoring phase): Avaluació periòdica dels avenços del pla.
5. Fase d'avaluació (Evaluation phase): Avaluar l'eficàcia de les mesures implantades.

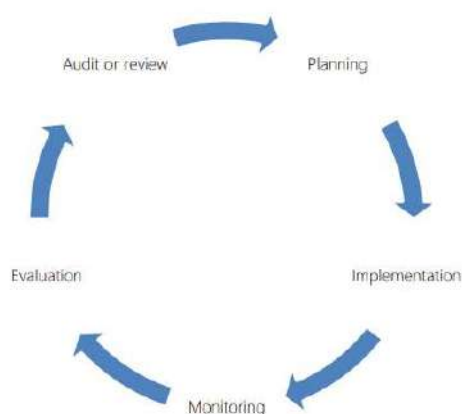


Figure 1: A typical GEP cycle

## **7. Àmbit personal i territorial**

El GEP es refereix a les organitzacions individuals que sol·liciten la seva participació en qualsevol part d'Horitzó Europa si pertanyen a les següents categories d'entitats legals establert en Estats membres de la UE o països associats:

- Organismes públics, com a organismes de finançament de la recerca, ministeris nacionals o altres autoritats públiques, incloses les organitzacions públiques amb ànim de lucre.
- Establiments d'educació superior, públics i privats.
- Organismes de recerca, públics i privats.

El present Pla s'aplicarà a tots els treballadors i treballadores de CVC, amb independència del seu nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte i serà aplicable igualment en tots els centres de treball ( presents o futurs) de l'empresa, actualment té la seva seu principal a Cerdanyola del Vallès, Barcelona.

## **8. Àmbit Temporal. Entrada en vigor i període de vigència**

El present Pla d'Igualtat del CVC entrarà en vigor el 23 de desembre de 2021 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 22 de desembre de 2025.

Transcorregut el període de vigència, les Comissions procediran a realitzar un nou diagnosi de la situació existent en matèria d'igualtat entre dones i homes i una nova negociació, mantenint-se vigent l'anterior Pla d'Igualtat fins que no sigui aprovat el següent i es procedirà a la seva inscripció al Regcon.

El present Pla entrarà en vigor a partir del dia de la seva signatura, finalitzant la seva vigència el 22 de desembre de 2025. La Comissió d'Igualtat realitzarà reunions de desenvolupament del pla i seguiment d'aquest, que podrà actualitzar-se a la vista dels desenvolupaments legislatius en la matèria.

## **9. Comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica**

Ha quedat constituïda la Comissió d'Igualtat de caràcter permanent el 12 de novembre de 2021.

Aquest equip de persones divers quant a gènere, tipus de treball, adreça i ocupació, garantirà l'èxit d'aquelles mesures que decideixin engegar.

La comissió d'igualtat es reunirà semestralment per al desenvolupament de les accions i anualment realitzarà un seguiment de l'evolució anual de les accions.

## 10. Mitjans i recursos per a la seva posada en marxa

El desenvolupament del Pla d'Igualtat comptarà amb les instal·lacions, equips, mitjans i Recursos Humans i econòmics suficients per complir amb els objectius proposats en el present Pla d'Igualtat. Així mateix, es dotarà a les persones membres de la Comissió d'Igualtat dels recursos necessaris per desenvolupar la seva funció en el marc del present pla.

## 11. Objectius Generals del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives, que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes a l'empresa.

Les característiques que regeixen el Pla d'Igualtat són:

- Està dissenyat per al conjunt de la plantilla, no exclusivament per a les dones.
- Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa en totes les seves polítiques i a tots els nivells.
- Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts (direcció de l'empresa, part social i conjunt de la plantilla).
- És preventiu, eliminant qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.
- Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis, en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.
- Sorgeix d'un compromís de l'empresa, que garanteix els Recursos Humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

L'objectiu d'aquest pla és establir els sistemes, polítiques i normes de l'organització perquè aquests permetin mantenir la igualtat d'oportunitats i la conciliació com a principi transversal del CVC, en tots els nivells de l'organització i en totes les polítiques de l'empresa.

En concret:

- Afavorir una cultura d'empresa que permeti assentar el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en tota l'empresa
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'accés a:
  - ✓ selecció
  - ✓ contractació

- ✓ promoció
  - ✓ formació
  - ✓ conciliació
  - ✓ salut laboral
- Mesures preventives contra l'assetjament sexual i / o per raó de sexe i la violència de gènere en el centre de treball.
  - Comunicació, sensibilització i cultura d'empresa.
  - Aplicar la perspectiva de gènere a totes les àrees, polítiques i decisions de l'empresa (transversalitat de gènere).
  - Assegurar l'accés a l'ocupació en igualtat de condicions entre dones i homes.
  - Facilitar l'accés de dones i homes a totes les categories i departaments de l'empresa
  - Garantir la no discriminació salarial per raó de sexe i el principi d'igualtat retributiva.
  - Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i la coresponsabilitat en la plantilla.
  - Assegurar la utilització del llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes de l'empresa.
  - Assegurar condicions laborals específiques per a les dones víctimes de violència de gènere.
  - Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació i prevenció de riscos laborals.

## 12. Diagnosi de Gènere

La diagnosi de gènere s'ha dut a terme de maig a novembre de 2021 i recollit en el document "Informe Diagnòstic". Els resultats obtinguts són els següents:

S'elabora una diagnosi de la situació de la plantilla referent als últims 12 mesos com a instrument bàsic a l'hora de treballar el Pla.

Dades generals de plantilla	Cultura de l'empresa / RSC
Antiguitat	Contractació
Nivells Jeràrquics	Formació
Contracte i jornada	Promoció
Enquesta d'empleats	Conciliació
Política Retributiva	Comunicació
Prevenció de l'assetjament sexual	Protocol d'assetjament

En aquesta ocasió, part de la diagnosi s'ha inclòs en el propi pla i no es presenta com a document separat.

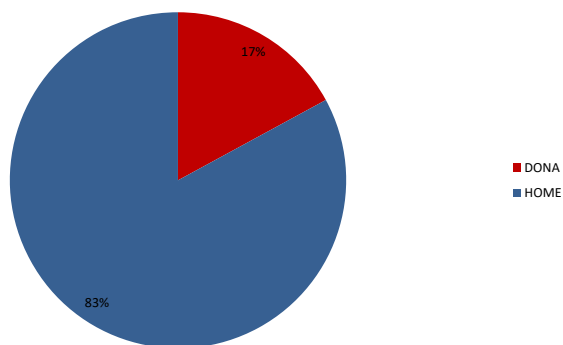
## ANÀLISI QUANTITATIVA:

### i. Característiques de la plantilla:

El Centre de Visió per Computador es troba situat a l'edifici O del campus de la Universitat Autònoma de Barcelona, a Bellaterra, Cerdanyola del Vallès (08193).

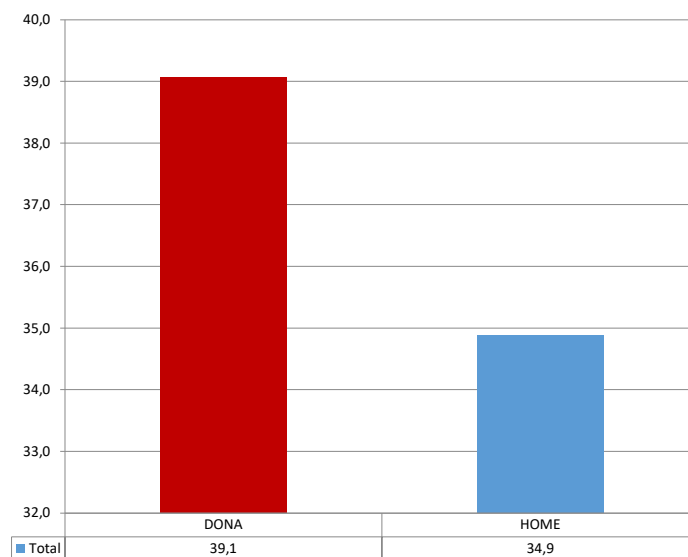
El CVC és un centre de recerca sense finalitat de lucre i estatus legal propi. Es va fundar en 1995 per la Generalitat de Catalunya i la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

La composició de la plantilla percentualment és la següent:



El 17% són dones (14) front del 83% (68) que són homes. És a dir, que el centre està masculinitzat en quantitat d'homes respecte dones.

Com a dada important en CVC assenyalem la mitja d'edat d'homes i dones:





Observem que el CVC és una entitat jove, amb experiència sòlida en el sector i amb una estratègia d'impulsar el talent del seu personal sobre la base del benestar corporatiu i la igualtat de gènere i d'oportunitats.

En una primera anàlisi es van a identificar tres índexs interessants, l'**índex de distribució** que és el % d'un sexe en relació amb l'altre (intergènere), aportant informació Intersexe, és a dir veure les diferències entre els sexes en una categoria (relacions de gènere) a través dels departaments de l'empresa.

Seguidament l'**índex de concentració** que és el % en relació amb el seu grup sexual, o % intrasexe (prenent com a referència cadascun dels sexes per separat), aportant informació intrasexe, és a dir que es podrà observar la distribució de cada sexe entre les categories d'una variable.

Finalment, l'**índex de feminització** que és la representació de les dones en relació amb els homes en la categoria d'una variable.

Aquests índexs els analitzem sobre la base de les àrees comparables del centre que són: Administració (gestió), UST (Unitat d'Innovació Tecnològica), SI (Serveis Informàtics), Recerca/projectes. És a dir, que es mostren aquells departaments amb representació tant masculina com femenina.

L'**índex de distribució** de la plantilla que s'ha identificat per les diferents àrees és el següent:

	PER DEPARTAMENT			INDEX DE DISTRIBUCIÓ		
	DONA	HOME	TOTAL	% DONA	% HOME	% TOTAL
<b>ADMINISTRACIÓ</b>	8	4	12	67%	33%	100%
<b>UST</b>	1	5	6	17%	83%	100%
<b>SI</b>	1	2	3	33%	67%	100%
<b>RECERCA/PROJECTES</b>	2	26	28	7%	93%	100%
<b>TOTAL</b>	12	37	49	24%	76%	100%

La taula ens mostra, la distribució per sexe de la població de l'empresa per departaments.

S'observa que les dones es troben majoritàriament a l'àrea d'administració/gestió en relació als homes. Les àrees restants estan masculinitzades; hi ha més representació masculina que femenina.

Referent a l'**índex de concentració** de la plantilla que s'ha identificat el % en relació amb el seu grup sexual sobre la base de les diferents àrees de la plantilla, amb l'objectiu d'observar la distribució de cada sexe entre les mateixes.

	PER DEPARTAMENT			INDEX DE CONCENTRACIÓ		
	DONA	HOME	TOTAL	% DONA	% HOME	% TOTAL
<b>ADMINISTRACIÓ</b>	8	4	12	67%	11%	100%
<b>UST</b>	1	5	6	8%	14%	100%
<b>SI</b>	1	2	3	8%	5%	100%
<b>RECERCA/PROJECTES</b>	2	26	28	17%	70%	100%
<b>TOTAL</b>	12	37	49	100%	100%	100%

La major part de dones es troben concentrades dins l'àrea d'administració/gestió seguidament de l'àrea de recerca/projectes.

En canvi, els homes, es troben concentrats principalment a l'àrea de recerca/projectes seguidament de la Unitat d'Innovació Tecnològica (UST).

Referent a l'índex de feminització (que és la representació de les dones en relació amb els homes en la categoria d'una variable), i en aquest cas, el CVC, té les següents dades:

	PER DEPARTAMENT		INDEX DE FEMINITZACIÓ
	DONA	HOME	
<b>ADMINISTRACIÓ</b>	8	4	2
<b>UST</b>	1	5	0,2
<b>SI</b>	1	2	0,5
<b>RECERCA/PROJECTES</b>	2	26	0,07
<b>TOTAL</b>	12	37	0,32

\*(Per cada home hi ha X dones. El valor d'1 indicaria equitat. Els valors per sota d'1: infrarrepresentació de les dones; i els valors per sobre d'1: feminització)

S'observa un índex de 0,32 (12 dones dividit entre 37 homes), és deu a que existeix una situació d'infrarrepresentació femenina. Trobem una àrea d'administració/gestió feminitzada mentre que la resta està masculinitzada.

Per tant, les àrees només d'homes o de dones es deuen potenciar i impulsar cap a l'equitat i cap a la representació de la dona en els departaments en els quals només hi ha homes.

## **ii. Igualtat de gènere dins el centre**

En la diagnosi de situació realitzada de maig a novembre de 2021, s'ha observat que s'ha iniciat la formació i informació a tota la plantilla sobre el Pla d'Igualtat i la sensibilització i conscienciació en Igualtat i Assetjament Sexual, per raó de gènere i psicològic.

També ha d'incorporar-se la perspectiva de gènere en les accions quotidianes de l'empresa com en els procediments de treball i en la seguretat i salut de l'empresa. Encara que actualment no es disposa d'una guia com a tal de llenguatge inclusiu, queda implícit en el caràcter de CVC que en tot redactat s'inclogui a tot el personal afectat.

L'empresa valorarà la conveniència d'assignar a una persona o a la comissió de les competències per supervisar l'aplicació de la perspectiva de gènere en les comunicacions a clients i/o plantilla o la creació d'un òrgan específic (observatori de gènere, per exemple) que vetlli pel compliment d'una comunicació inclusiva.

## **iii. Accés a l'ocupació**

Els processos de contractació al CVC es fan seguint les bases OTM-R (Open Transparent and Merit-based Recruitment). A la seva pàgina web es disposa de la següent informació sobre contractacions tenint en compte la perspectiva de gènere:

### Procés de Contractació OTM-R

La contractació del personal laboral del CVC, com a entitat sotmesa al Dret Públic, s'ha de vehicular necessàriament a través de procediments de convocatòria pública i d'acord amb els següents principis:

1. Igualtat, mèrit i capacitat: es garanteix que tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb aquests principis constitucionals.
2. Publicitat de les convocatòries i les seves bases.
3. Transparència
4. Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
5. Independència i discreció tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
6. Adequació entre el contingut dels processos selecció i les funcions o tasques a desenvolupar.
7. Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Es podrà exigir el compliment d'altres requisits específics, que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a exercir.

### Procés de contractació

El CVC està compromès amb el reclutament obert, transparent i basat en el mèrit (OTM-R) per a qualsevol candidat o candidata potencial, en tots els nostres processos. L'any 2015 rebem el segell «Human Resources Strategy for Researchers» (HRS4R). Mitjançant un procés extens i continuat, millorem les condicions i oportunitats en el CVC. Amb aquestes accions, el CVC es compromet amb els principis establerts en la Carta Europea d'Investigadors, així com el Codi de Conducta per a la contractació d'Investigadors.

Els processos de selecció es canalitzen a través del Departament de Gestió de Persones (DGP) que pot externalitzar el procés.

#### Fases:

##### 1. Anunci del lloc

Tots els nous llocs han d'anunciar-se a la nostra pàgina web, també al portal Euraxess i altres portals de difusió. En general, les ofertes d'ocupació es publiquen durant un període mínim de quinze dies, tret que el responsable del procés de contractació tingui altres requisits.

Totes les sol·licituds han de fer-se a través del lloc web del CVC. Una vegada que s'hagi presentat la sol·licitud, el/la sol·licitant rebrà un correu electrònic que indica un nombre de referència i un missatge que diu que es posaran en contacte amb ell/ella si el seu perfil s'ajusta al lloc.

##### 2. Fase de selecció

La persona responsable de la contractació i el DGP analitzen els perfils dels candidats i candidates en relació amb els requisits establerts en la descripció del lloc i creen una llista de classificació.

Es contactarà als candidats i les candidates que hagin estat seleccionats per concertar una entrevista.

##### 3. Fase d'entrevistes

En general, el procés consisteix en dues entrevistes. Una la duu a terme el departament en el qual tindrà la seva base el lloc, i l'altra el DGP i/o gerència, excepte en el cas de vacants de beques de doctorat, que segueixen un procés diferent.

Entrevista del grup de recerca: entrevista tècnica i prova tècnica (si és necessari)

Entrevista del DGP: entrevista basada en l'actitud i les competències.

Les entrevistes seran desenvolupades en persona o per mitjans online.

Per a llocs estratègics o beques de doctorat, les entrevistes s'organitzaran per grups de contractació. La composició d'aquests grups dependrà de la vacant.

Quan sigui possible, en els grups de contractació hi haurà dones. Com a mínim el 20-25% dels membres del grup de selecció han de ser dones.

#### 4. Proposta de contracte

Una vegada que tenim al candidat o candidata final per al lloc, el DGP i/o gerència comunica al candidat o candidata per informar-li de les condicions del lloc.

Una vegada que el DGP i/o Gerència ha fet totes les comprovacions necessàries, se li envia una proposta de contracte al candidat o candidata.

Aquesta proposta inclou:

- Informació sobre el lloc ofert
- Condicions (salari brut anual, jornada laboral, modalitat i durada del contracte, vacances)
- Beneficis
- Data d'inici

Una vegada que tenim el document signat, DGP sol·licita els documents necessaris per a la preparació d'un contracte.

Es poden programar trucades addicionals entre DGP i el candidat o candidata per explicar i donar suport en relació amb qüestions fiscals.

Reubicació: Per a qualsevol candidat/a que vingui a viure a Catalunya, gestionem el procés per obtenir el permís de treball per a ell/ella i la seva família directa (cònjuge i fills) i donem suport a les tasques administratives per establir-se a Barcelona (procés de NIE, agències d'habitatge, llista de col·legis, etc.).

#### 5. Sol·licituds no acceptades

Es contactarà per telèfon o per correu electrònic a tots els candidats o candidates que van participar en la fase d'entrevistes per confirmar el resultat del procés de selecció.

Els candidats poden posar-se en contacte amb DGP (rrhh@cvc.uab.cat) si durant el procés de selecció volen preguntar sobre l'estat del mateix.

#### Diversitat i igualtat d'oportunitats laborals

El CVC practica una política d'igualtat d'oportunitats i està compromès amb la diversitat i la inclusió. Ens complau considerar a tots els candidats i candidates qualificats/as per al lloc sense tenir en compte la seva raça, color, religió, sexe, orientació sexual, identitat de gènere, origen nacional, edat, discapacitat o sobre qualsevol altra base protegida per la llei estatal o local aplicable.

#### Grups de selecció

En el CVC les dones estaran representades en els grups de selecció; la proporció mínima és del 20-25% dels membres de cada grup de selecció. L'objectiu és promoure el paper de les dones en la recerca.

#### Interrupcions en la carrera

En les taules de selecció i contractació, els permisos de maternitat tindran una puntuació addicional amb la finalitat d'igualar les interrupcions en les carreres de les dones.

#### Protecció de dades

L'equip del DGP té la base de dades de sol·licitants, així com totes les sol·licituds rebudes a través de la pàgina web del CVC. Tota la informació es tracta amb la deguda confidencialitat i únicament per a la fi esmentada, i es posarà a la disposició dels membres del comitè de contractació en la mesura en què sigui necessària per a la gestió del procés.

### **Formació i Promoció**

#### Formació

El CVC es remet a l'article 15 del seu conveni col·lectiu. Les sol·licituds per realitzar formacions es tracten individualment amb el comitè de direcció. Qualsevol persona pot accedir a les formacions sense discriminació de cap tipus.

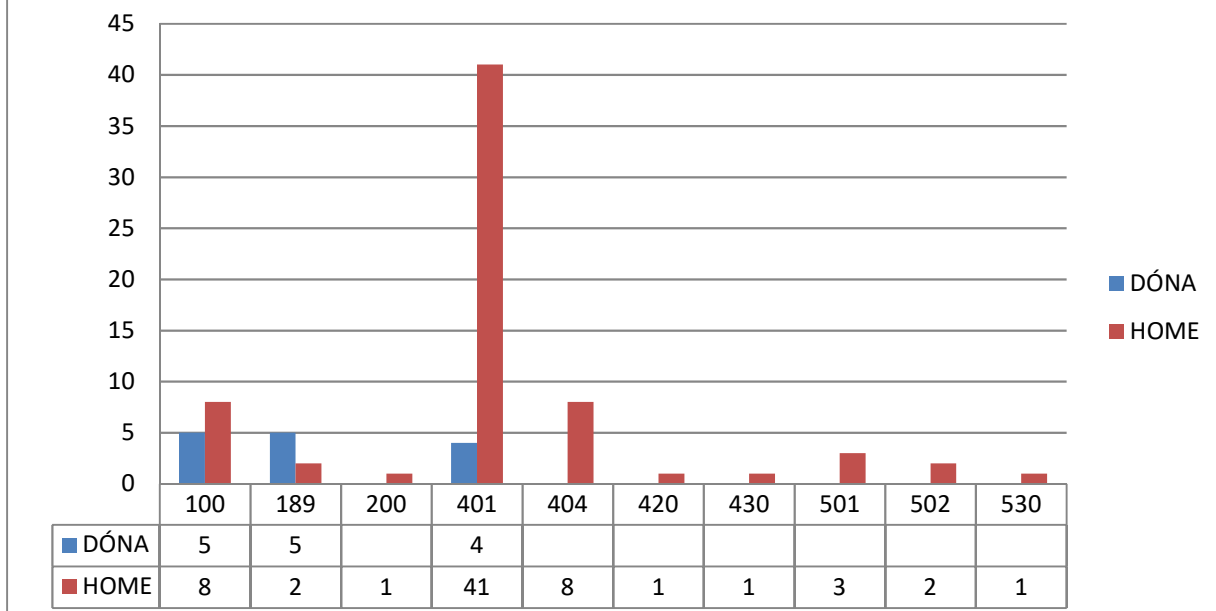
#### Promoció

Sempre que sigui possible, es prioritza la promoció interna. En l'últim semestre de 2021 s'han cobert dues posicions del departament de comunicació per aquesta via. Les dues convocatòries s'han enviat sense discriminació pel canal intern de comunicació via Teams i per correu electrònic.

#### **iv. Condicions d'Ocupació**

La major part de les dones es troben amb un tipus de contracte 100 i 189, és a dir, amb contractes indefinits. En el moment de la redacció d'aquest pla, tant sols quatre treballadores se situen en un contracte 401 de durada determinada. Els homes, fins a 41 d'ells tenen un contracte 401 de durada determinada. Els altres es troben repartits en durada determinada a temps parcial i contractes temporals. 10 homes se situen amb contractes indefinits.

## Distribució de dones i homes per tipus de contracte



### v. Conciliació de la vida personal i familiar

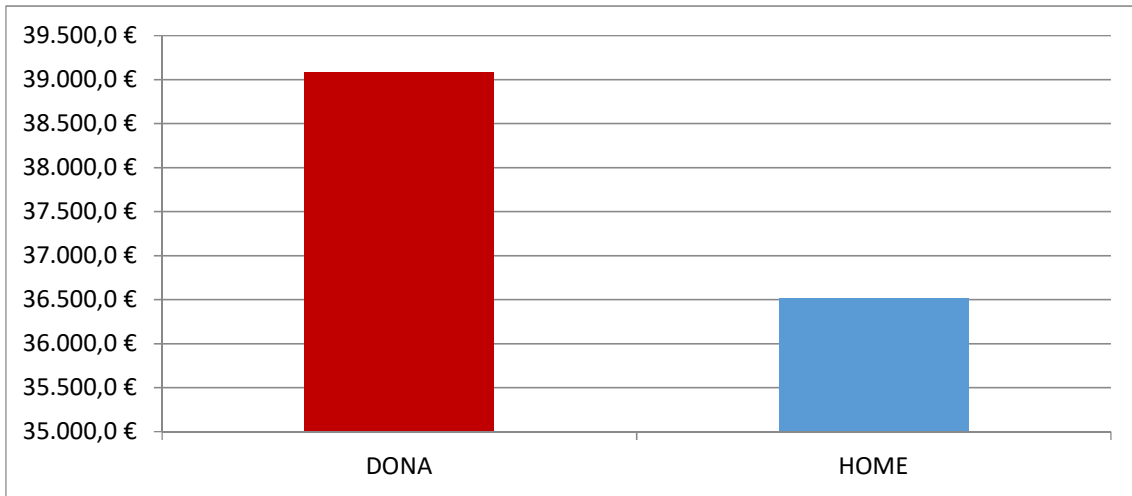
El CVC es vincula a l'article 25 del seu conveni. Es potencia la individualitat de cada cas, qualsevol persona sense cap tipus de discriminació pot realitzar una petició en matèria de conciliació que el comitè de direcció analitza.

### vi. Política i estructura retributiva

La diagnosi realitzada en matèria salarial, segons la informació facilitada per l'empresa, ha estat amb les dades desagregades per sexe, relatives tant al salari base, com a complements, així com a tots i cadascun dels restants conceptes salarials i extrasalarials, diferenciant les percepcions salarials de les extrasalarials, així com la seva naturalesa i origen, creuats al seu torn per grups professionals, lloc, tipus de jornada, tipus de contracte i durada, així com qualsevol altre indicador que es consideri oportú per a l'anàlisi retributiva com, per exemple, el departament.

S'observen les següents conclusions a valorar en les mesures a millorar en el punt de les estratègies a dur a terme:

- El percentatge total entre homes i dones sobre la base de les mitjanes de retribucions totals anuals és de -7% que correspon a una discriminació positiva.



- Mitjana de retribucions totals anuals per departament

UST	-2,9%
SI	-69,3%
RECERCA	
ADMINISTRACIÓ	17,0%
RECERCA/PROJECTES	3,7%
GERÈNCIA	
COMUNICACIÓ	
TRANSFERÈNCIA TECNOLÒGICA	

Aquestes dades mostren que hi ha 4 departaments comparables però únicament dos d'ells sent aquests "administració", "recerca/projectes" tenen una bretxa del 17% i 3,7% respectivament. Els dos restants "UST", "SI" tenen una discriminació positiva.

A continuació es desglossen les dades obviant els salaris posat que es tracten de dades sensibles.

DEPARTAMENTS/ÀREES AMB DISCRIMINACIÓ POSITIVA:

Al filtrar per lloc de treball i tipus de contracte observem que les àrees UST i SI no són comparables.

UST	Dona	Home	-2,9%
<b>TÈCNIC UST</b>		*€	
100		*€	
200		*€	
<b>TÈCNICA UST</b>	*€		
189	*€		
<b>SI</b>	*€	*€	-69,3%
<b>TÈCNIC SI</b>		*€	
189		*€	



502		*€	
<b>TÈCNICA SI</b>	<b>*€</b>		
100	*€		

DEPARTAMENTS/ÀREES AMB BRETXA SALARIAL:

ADMINISTRACIÓ:

En aquesta àrea s'observa únicament un lloc de treball comparable amb una bretxa del 18,3% que desapareix en filtrar per contractes i grups professionals on no trobem iguals condicions entre tots dos sexes.

ADMINISTRACIÓ	Dona	Home	17,0%
<b>ADMINISTR</b>	<b>*€</b>	<b>*€</b>	<b>18,3%</b>
100	*€		
1	*€		
5	*€		
189	*€	*€	37,41%
1		*€	
5	*€		
401	*€	*€	10,47%
1		*€	
5	*€		
<b>AUX ADMINISTR</b>		<b>*€</b>	
<b>CAP DEPART</b>		<b>*€</b>	
<b>TÈCNIC/A SUPORT</b>	<b>*€</b>		

RECERCA/PROJECTES

En aquesta àrea es troba una bretxa del 3,7%. En filtrar per llocs de treball s'observa un únic lloc de treball, el de "tècnic projecte" amb una bretxa mínima (1,7%). Per a les persones treballadores en aquest lloc de treball amb contracte 401 i en el grup professional 1, la bretxa descendeix fins al 0,76% arribant a ser pràcticament inexistent. En canvi, per al grup professional 5 la bretxa és del 4,64%. En tots dos casos, el salari base és el mateix, però s'expliquen les diferències a causa dels complements per antiguitat i voluntaris.

<b>RECERCA/PROJECTES</b>	<b>DONA</b>	<b>HOME</b>	<b>3,7%</b>
--------------------------	-------------	-------------	-------------

CAP PROJECTE		*€	
TÈCNIC/A PROJECTE	*€	*€	1,7%
401	*€	*€	5,7%
1	*€	*€	0,76%
2		*€	
3		*€	
5	*€	*€	4,64%
10		*€	
501		*€	

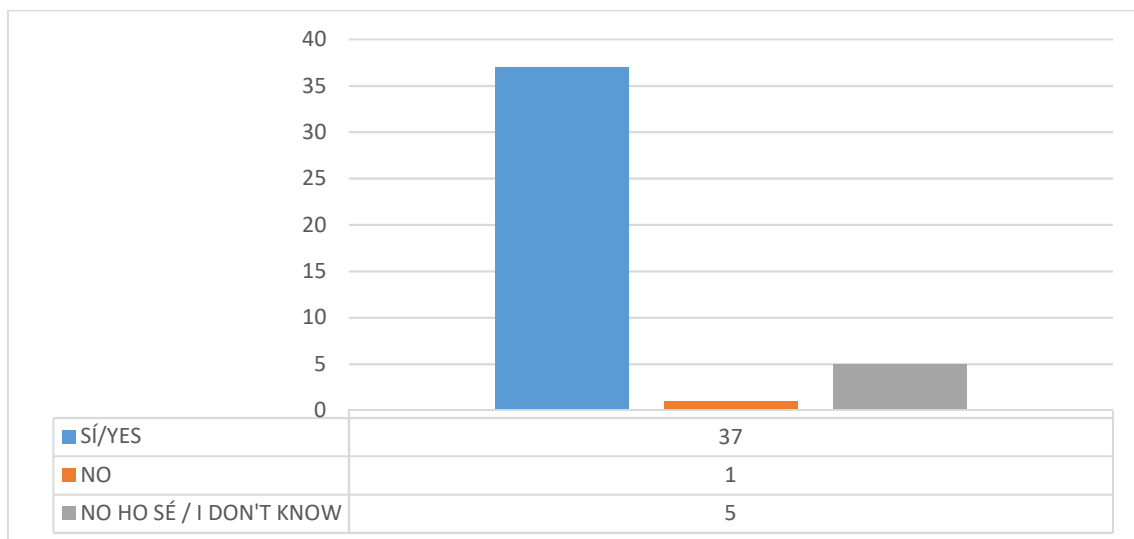
### vii. Assetjament Sexual i Assetjament per raó de sexe

L'empresa compta amb un Protocol Específic per a casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

#### **ANÀLISI QUALITATIU:**

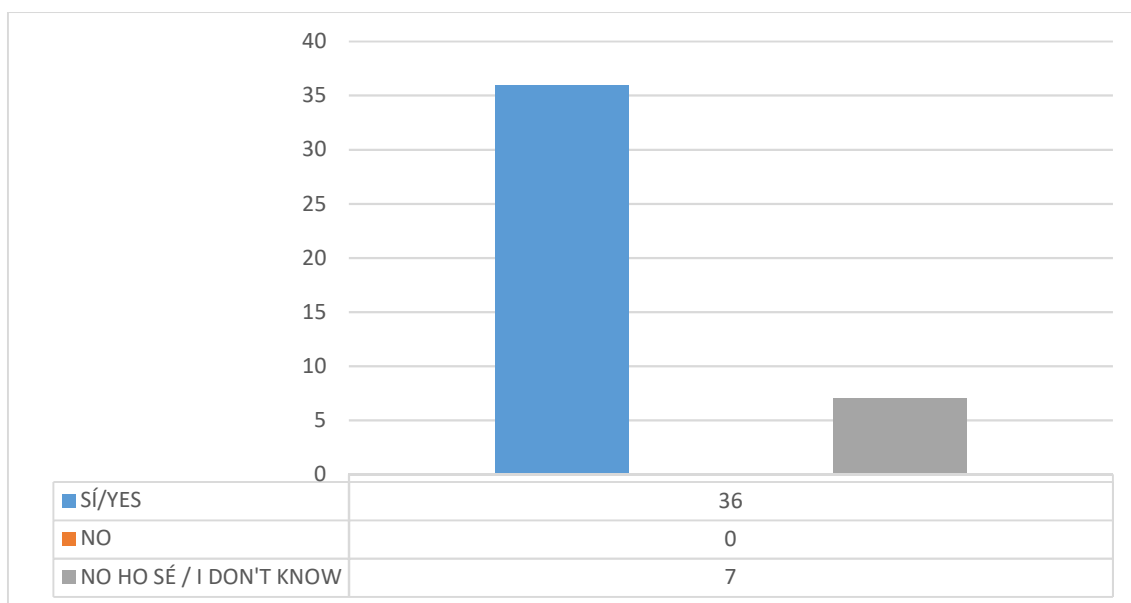
Durant el mes de novembre de 2021 s'ha realitzat a tota la plantilla del CVC una enquesta en matèria d'igualtat. Aquesta enquesta és totalment confidencial i anònima i consta de 7 preguntes amb un temps de resposta inferior a 5 minuts.

#### **1. Consideres que al CVC és te en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?**



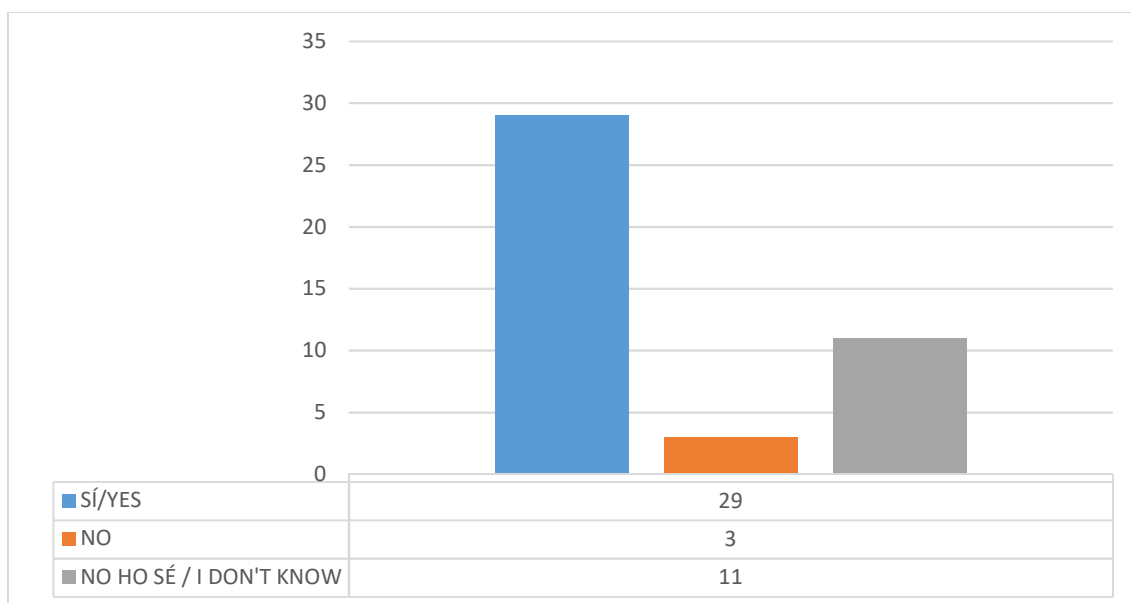
Un total de 37 persones creuen que es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al CVC, 1 pensa que no i 5 no ho saben.

## 2. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal al CVC?



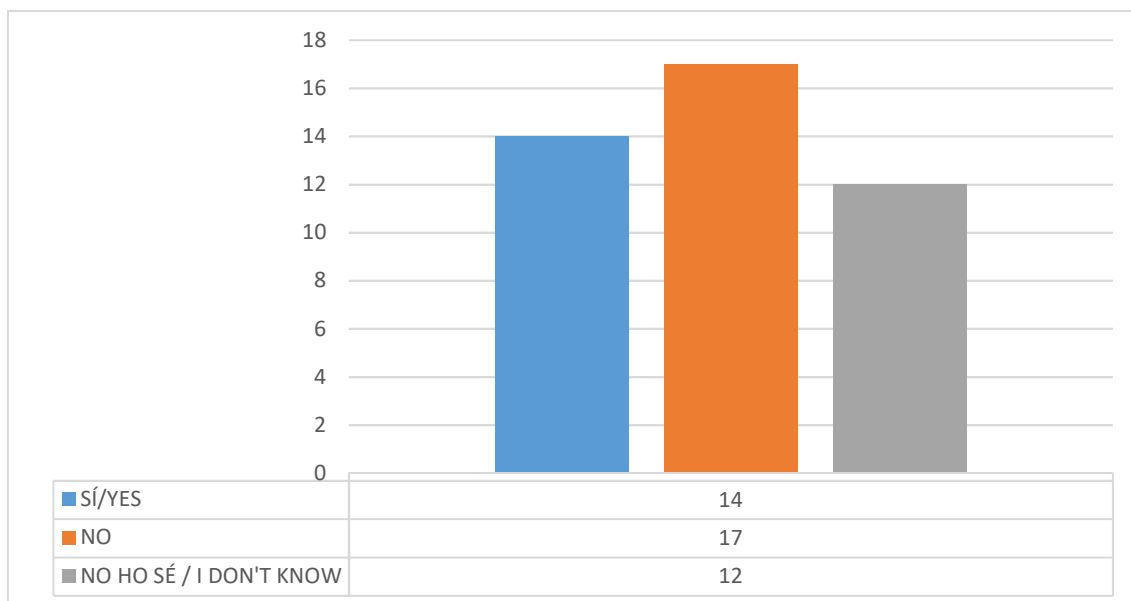
Un total de 36 persones creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció al CVC, i 7 no ho saben.

## 3. Promocionen treballadores i treballadors per igual al CVC?



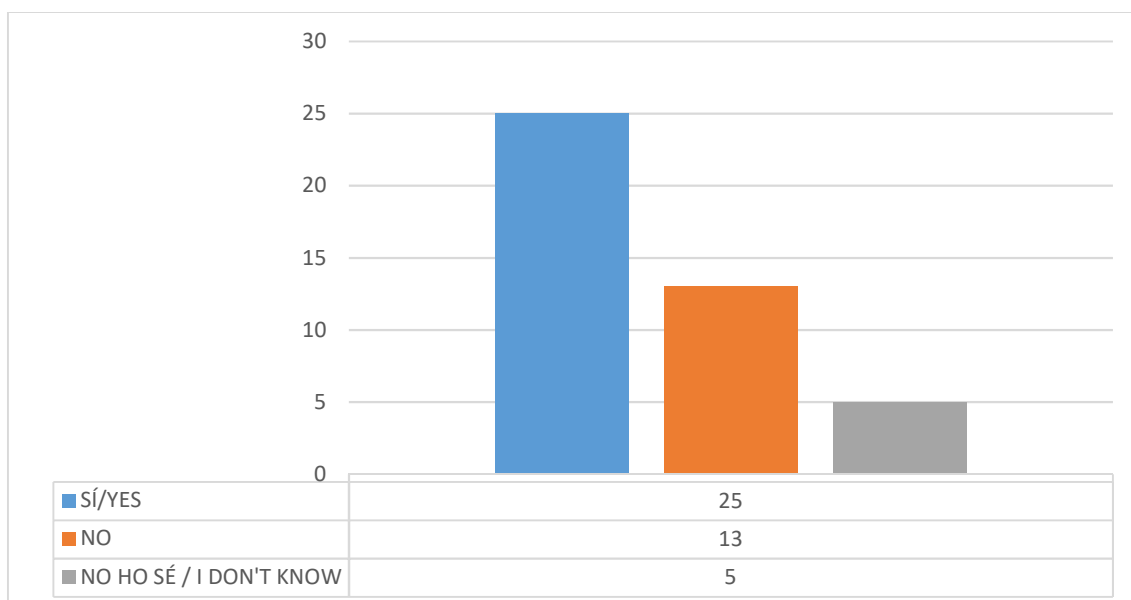
Un total de 36 persones creuen que dones i homes promocionen per igual, 3 persones pensen que no i 11 no ho saben.

#### 4. És coneixen les mesures de conciliació disponibles al CVC?



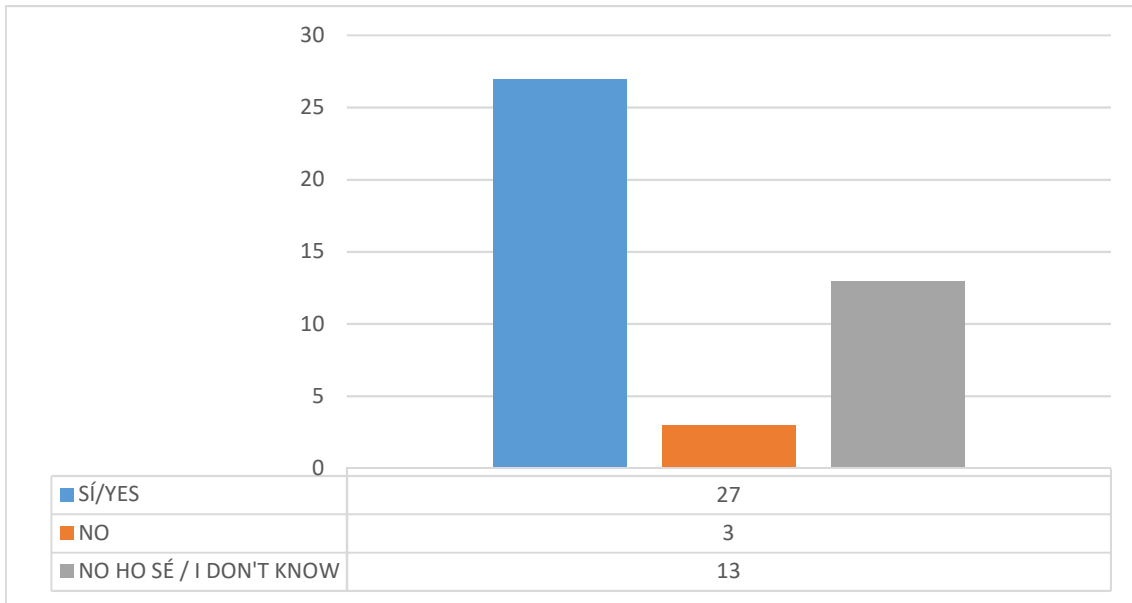
Un total de 14 persones coneixen les mesures de conciliació del CVC, 17 persones pensen que no i 12 no ho saben.

#### 5. Sabria què fer o a qui dirigir-se'n cas de patir assetjament sexual, laboral o qualsevol altre tipus de discriminació en el lloc de treball?



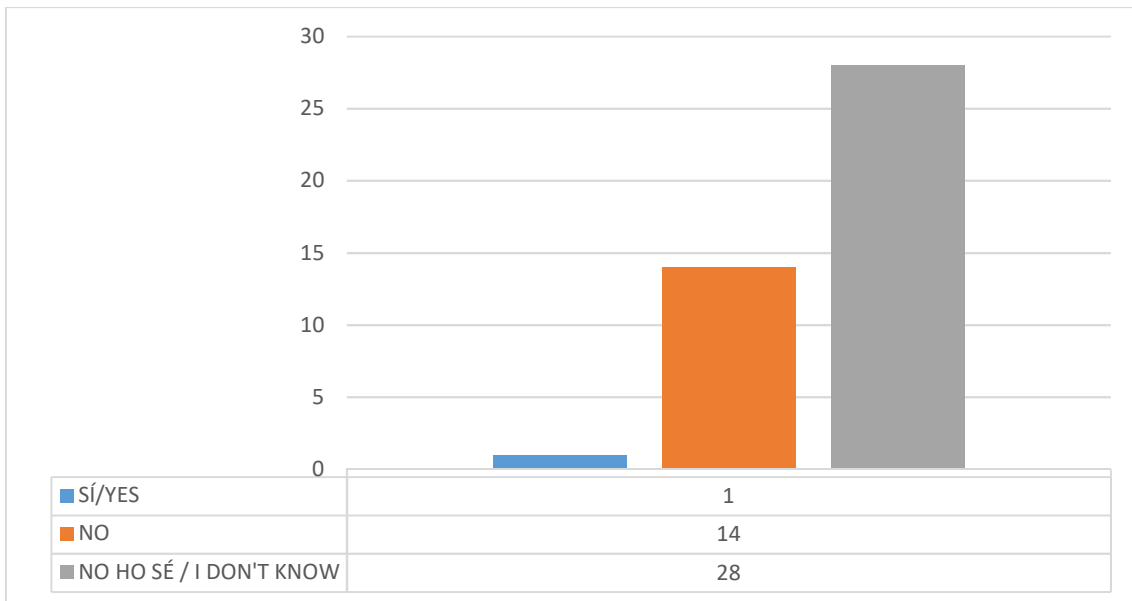
Un total de 25 persones sabrien què fer en cas de sofrir assetjament sexual, 13 persones pensen que no i 5 no ho saben.

#### 6. Consideres que és necessari un Pla d'Igualtat al CVC?



Un total de 27 persones creuen és necessari un Pla d'Igualtat al CVC, 3 persones pensen que no i 13 no ho saben.

**7. Cobra menys que el seu company/a de la mateixa categoria, tot i realitzant els mateixes funcions?**



Només 1 persona creu que cobra menys que el seu company/a en la mateixa posició realitzant les mateixes funcions, 14 persones pensen que no i 28 no ho saben.

### 13. Estratègies d'actuació: Mesures Positives

S'enumeren els eixos de les estratègies d'accions en el Pla d'Igualtat de CVC

1. Comunicació, imatge i llenguatge. Cultura i Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats
2. Selecció i Contractació
3. Impacte en la Societat i RSC
4. Representativitat de gènere
5. Processos de Gestió de Recursos Humans: Formació
6. Processos de Gestió de Recursos Humans: Promoció i desenvolupament professional
7. Política retributiva
8. Conciliació de la vida laboral i familiar:
9. Prevenció de l'assetjament i la discriminació
10. Salut Laboral amb Perspectiva de gènere:

A continuació, es descriuen les accions incloses en el Pla d'Igualtat:

Acció 0	Qüestionari Qualitatiu a tota la plantilla de l'empresa
<p><b>Descripció</b></p>	<p>A fi d'optimitzar la gestió dels Recursos Humans a través de la integració i promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>Qüestionari qualitatiu a tota la plantilla de l'empresa on les opinions són de molta importància i facilitaran l'elaboració de la diagnosi qualitatiu i verificació de el Pla d'Igualtat. Per tractar-se d'un qüestionari d'opinions, li agrairíem que contestés a cadascuna de les qüestions plantejades amb la major sinceritat. Li agrairim la seva col·laboració i li garantim l'anonimat i la confidencialitat de totes les seves respostes</p>
<p><b>Públic</b></p>	<p>Tota la Plantilla</p>
<p><b>Responsable</b></p>	<p>Departament de Recursos Humans i Comitè d'Igualtat d'CVC</p>
<p><b>Accions concretes</b></p>	<p>Enviar el qüestionari qualitatiu a través de la plataforma web de GESEME</p>
<p><b>Indicadors</b></p>	
<p>Informe de resultats i índex de participació</p>	
<p><b>Data proposta</b></p>	<p>Novembre 2021</p>

## 1. Comunicació, imatge i llenguatge. Cultura i Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats

Amb els objectius de:

- Vetllar per la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, i la neutralitat de el llenguatge en la comunicació escrita i verbal,
- Mantenir el principi d'igualtat d'oportunitats de manera transversal en la cultura de l'empresa.

Es proposen les següents accions:

<b>Acció 1</b>	<b>Difusió del Pla d'Igualtat</b>
<b>Descripció</b>	Donar a conèixer a la plantilla l'existència del Pla d'Igualtat i les accions que la componen
<b>Públic</b>	Tota la Plantilla
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i departament de comunicació
<b>Accions concretes</b>	<p>Recursos Humans redactarà un document informatiu amb l'explicació sobre el Pla d'Igualtat de l'empresa i la Política d'Igualtat, així com la informació sobre la composició, responsabilitats i mitjans de comunicació i el Comitè d'Igualtat de l'empresa, en els dos mesos següents a la signatura del pla.</p> <p>Aquesta acció ha de tenir un registre que assegurí quantes persones de la plantilla han rebut aquesta informació.</p> <p>Es realitzaran accions cada any, durant la vigència de el pla, com a recordatori d'aquelles parts del pla que vulguem refrescar.</p> <p>Informació a la plantilla de la realització d'aquesta acció a través d'un tríptic que reculli les accions a desenvolupar en el Pla d'Igualtat, web i cartellera</p>
<b>Indicadors</b>	
Elaboració del document informatiu	
Nombre d'impactes realitzats / any	
<b>Data proposta</b>	Després de la signatura del pla

<b>Acció 2</b>	<b>Continuar anualment comunicant els avanços en el pla</b>
<b>Descripció</b>	Comunicar periòdicament a tots els empleats els avenços que es produeixin en el Pla d'Igualtat i conciliació de CVC
<b>Públic</b>	Plantilla del CVC
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i departament de comunicació
<b>Accions concretes</b>	Definició de l'estratègia de comunicació  Definició dels canals de comunicació més adequats (intranet, pantalles, tauler, correu electrònic, etc.)  Definició de les iniciatives a comunicar
<b>Indicadors</b>	
Nombre d'impactes realitzats / any	
<b>Data proposta</b>	Anual. Desembre de cada any

<b>Acció 3</b>	<b>Seguiment i avaluació del pla</b>
<b>Descripció</b>	Definir un quadre de comandament amb els indicadors d'igualtat, quantitatius i qualitatius.
<b>Públic</b>	Gerència  Comitè d'Igualtat i Conciliació  Comitè d'Empresa
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	Definir els indicadors  Revisar-los anualment  Compartir anualment amb Gerència, Comitè d'Igualtat i Conciliació i Comitè d'Empresa.
<b>Indicadors</b>	
Evidència documental de l'informe anual i les desviacions trobades	
<b>Data proposta</b>	Anual. Desembre de cada any



<b>Acció 4</b>	<b>Sensibilitzar la plantilla del CVC sobre Igualtat d'Oportunitats</b>
<b>Descripció</b>	<p>Sensibilitzar tota la plantilla en la importància d'aconseguir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.</p> <p>Sensibilitzar de la importància de complir amb la política d'igualtat de l'empresa</p> <p>Evitar els tractes discriminatoris i les desigualtats per raó de gènere</p>
<b>Públic</b>	Tota la plantilla
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i departament de comunicació
<b>Accions concretes</b>	<p>Els departaments de Recursos Humans i comunicació consensuaran el procediment més adequat per a la sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere, les persones que formen part del Comitè d'Igualtat, la forma de contacte amb ells, etc.</p> <p>Sensibilitzar sobre la importància de complir amb la política d'igualtat de l'empresa.</p>
<b>Indicadors</b>	
<p>Nombre de persones formades / any</p> <p>Anàlisi del qüestionari qualitatiu</p>	
<b>Data proposta</b>	Durant el primer trimestre del 2022

<b>Acció 5</b>	<b>Extensió de la igualtat a la cadena de valor</b>
<b>Descripció</b>	Difondre entre les nostres contractes i subcontractes una declaració de principis de CVC sobre igualtat d'oportunitats i organització de la feina amb perspectiva de gènere.
<b>Públic</b>	Proveïdors/clients actuals
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i Comunicació

<b>Accions concretes</b>	Redacció de la declaració de principis del CVC. Reunió amb departament de Comunicació per definir com posar en marxa la iniciativa (Mailing proveïdors, etc.)
<b>Indicadors</b>	
Nombre de proveïdors/clients receptors de la informació / any	
<b>Data proposta</b>	Durant el primer trimestre del 2022

<b>Acció 6</b>	<b>Elaborar, difondre i aplicar el manual / protocol de llenguatge inclusiu / gènere</b>
<b>Descripció</b>	Elaboració, comunicació i difusió del manual / protocol de llenguatge inclusiu a totes les persones que treballen a CVC  Que tots els documents de gestió i comunicació empresarial, tant interior com exterior, tinguin una perspectiva de llenguatge inclusiu
<b>Públic</b>	Plantilla de CVC
<b>Responsable</b>	Departament de Comunicació, RRHH i Comitè d'Igualtat
<b>Accions concretes</b>	Elaborar i/o difondre una guia de llenguatge de gènere: Campanya de comunicació específica sobre l'existència d'aquest procediment  Identificació dels canals més adequats (mail, paper, pantalles, tauler)  Localització d'aquest procediment a la intranet  Revisar textos, com el conveni col·lectiu i qualsevol altre document de forma progressiva aplicant la perspectiva de llenguatge inclusiu
<b>Indicadors</b>	
Signatura del rebut del comitè d'empresa	
<b>Data proposta</b>	Segon trimestre del 2022

## 2. Selecció i contractació

Objectius generals:

- Assegurar l'accés al centre de treball en igualtat de condicions entre homes i dones, assegurant que en tots els àmbits del centre hi hagi una presència equilibrada de dones i homes.
- Assegurar el llenguatge inclusiu en les ofertes d'ocupació del centre.

<b>Acció 7</b>	<b>Incorporar els valors d'igualtat en el pla d'incorporació de nous empleats</b>
<b>Descripció</b>	Facilitar als nous empleats i empleades la informació relativa a la igualtat i la conciliació ja que els primers moments en CVC són claus per incorporar la nostra cultura i identitat en matèria d'igualtat i conciliació a la seva forma de fer
<b>Públic</b>	Noves incorporacions
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	S'incorporarà el Pla d'Igualtat al Welcome Pack, que inclourà: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromís de la direcció</li> <li>- Pla d'igualtat</li> <li>- Equip d'Igualtat i Conciliació</li> </ul>
<b>indicadors</b>	
Nombre de persones incorporades a CVC / any	
<b>Data proposta</b>	Primer trimestre 2022

<b>Acció 8</b>	<b>Formació a persones implicades en la selecció</b>
<b>Descripció</b>	Dur a terme processos de selecció igualitaris pel que fa al sexe, tant com sigui possible.  Fomentar l'augment del percentatge de dones en llocs tradicionalment ocupats pel sexe masculí

<b>Públic</b>	Responsables d'àrea i Recursos Humans
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	Es farà arribar material audiovisual de formació als caps d'àrea i investigadors principals.  Aquest material inclourà les preguntes a evitar en les entrevistes de selecció, la perspectiva de gènere a tenir en compte, etc.
<b>Indicadors</b>	
Quantitat de persones receptores de la informació	
<b>Data proposta</b>	Tercer trimestre del 2022

<b>Acció 9</b>	<b>Formació en matèria d'igualtat (Curs d'agent d'igualtat)</b>
<b>Descripció</b>	Es formarà una persona treballadora de CVC com Agent d'igualtat
<b>Públic</b>	Plantilla de CVC
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans, Direcció
<b>Accions concretes</b>	Formar una persona treballadora de CVC en matèria d'igualtat amb la finalitat d'exercir com a Agent d'igualtat dins de l'Organització.
<b>Indicadors</b>	
Comprovar que s'ha dut a terme la formació.	
<b>Data proposta</b>	Durant el 2022

<b>Acció 10</b>	<b>Equilibrar la presència d'homes i dones en tots els departaments</b>
<b>Descripció</b>	Sempre que sigui possible, s'assegurarà una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del centre
<b>Públic</b>	Personal intern i extern
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans

<b>Accions concretes</b>	<p>En els processos d'accés, es promourà la incorporació del sexe menys representat</p> <p>En la mesura del possible, s'intentarà que en les fases finals hi hagi presència femenina</p> <p>En els processos de selecció amb un gran volum de persones, es promourà que hi hagi un 5% més de dones</p>
<b>Indicadors</b>	
<p>Quantitat d'homes i dones que presenten sol·licitud i resultat final de la selecció, per àrea de negoci i lloc de treball</p> <p>Quantitat de dones i homes distribuïda per àrees de negoci a l'empresa.</p>	
<b>Data proposta</b>	Davant noves contractacions

### 3. Impacte en la Societat i RSC

Amb l'objectiu de estendre a la societat i l'entorn en què actua el CVC els valors de la igualtat es proposa la següent acció:

Acció 11	RSC i Igualtat
<b>Descripció</b>	En la mesura del possible, s'intentarà participar en fòrums, campanyes i accions de voluntariat que tinguin com a eix a la dona per promoure la igualtat d'oportunitats a tots els nivells en el CVC (Corporatiu i Empleats)
<b>Públic</b>	Societat, comunitat en la qual treballa el CVC i Empleats / des
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i comunicació
<b>Accions concretes</b>	<p>Identificar els fòrums en què puguem participar com a companyia</p> <p>Identificar campanyes de sensibilització que podem posar en marxa</p> <p>Identificar accions de voluntariat en què poden participar la plantilla de CVC</p>
<b>Indicadors</b>	
<p>Nombre de Fòrums / any</p> <p>Nombre de Campanyes / any</p>	

Nombre d'accions de voluntariat / any	
<b>Data proposta</b>	Últim trimestre de 2022

#### 4. Representativitat de gènere

Amb l'objectiu d'impulsar polítiques i mesures que afavoreixin la representació equilibrada d'homes i dones en totes les àrees i nivells de la companyia, es proposen les següents accions:

<b>Acció 12</b>	<b>Programes de desenvolupament de talent</b>
<b>Descripció</b>	Es fomentarà la creació de programes per al desenvolupament del talent en aquells nivells de l'organització en què algun dels dos sexes estigui infrarrepresentat.
<b>Públic</b>	Nivells en què hi hagi infrarrepresentació d'algun dels dos sexes.
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	Posar el focus en els departaments amb els nivells en què hi ha infrarrepresentació femenina.  Identificar persones amb potencial de desenvolupament per ocupar posicions de més responsabilitat  Disseny d'accions / programes de desenvolupament de talent.
<b>Indicadors</b>	
% D'homes vs. % de dones en CVC consolidat anual	
% D'home vs. % de dones en CVC per departament anual	
<b>Data proposta</b>	A partir del quart trimestre de 2022

<b>Acció 13</b>	<b>Declaració responsable de bones pràctiques</b>
<b>Descripció</b>	Quan el procés sigui dut a terme per una consultora externa, previ a l'inici del mateix, la companyia haurà de signar la "Declaració responsable de bones pràctiques", on es demana compromís formal a no incórrer en cap tipus de discriminació, ja sigui per raó de ètnia, sexe, religió, situació familiar o altres formes de discriminació que poguessin suposar algun tipus de barrera, a nivell personal o

	professional, de les persones que participin en els processos de reclutament i selecció per CVC.
<b>Públic</b>	Consultores i ETT
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	Enviar la declaració responsable de bones pràctiques al proveïdor escollit previ a l'inici de qualsevol procés de selecció
<b>Indicadors</b>	
Proveïdors de selecció amb la declaració signada vs. proveïdors de selecció sense la declaració signada	
<b>Data proposta</b>	Primer trimestre 2022

#### 5. Processos de Gestió de Recursos Humans: Formació

Amb l'objectiu de garantir que el procés formatiu compleix la igualtat d'oportunitats, es proposa la següent acció:

<b>Acció 14</b>	<b>Valorar i estudiar el procediment de formació per a garantir la prioritat d'accés a la mateixa a les persones que tornen d'un permís relacionat amb la conciliació</b>
<b>Descripció</b>	Garantir la prioritat de les persones que hagin fet ús d'un permís de maternitat, paternitat o qualsevol altre permís de conciliació per accedir a la formació que s'organitzi després de la seva reincorporació a la vida laboral, dins el calendari de formació establert per a la companyia de l'any en curs.
<b>Públic</b>	Tota la plantilla
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	Convocar les persones que no hagin pogut atendre a una formació per estar fent ús d'un permís relacionat amb la conciliació a la següent sessió formativa segons el calendari de formació de l'any en curs
<b>Indicadors</b>	
Nombre de persones / any que havent utilitzat un permís realitzen formació després de la seva reincorporació.	
<b>Data proposta</b>	Tercer trimestre 2022

Amb l'objectiu de garantir un procés de selecció neutre i objectiu, es proposa la següent acció:

<b>Acció 15</b>	<b>Formació a la Comissió d'Igualtat</b>
<b>Descripció</b>	<p>Prevenir i eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe en l'accés a la formació.</p> <p>Sensibilitzar la comissió d'igualtat en la importància d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</p> <p>Conèixer la forma d'actuar davant de determinats casos com els relatius a denúncies per desigualtat de gènere, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació directa i indirecta, etc.</p> <p>Conèixer els procediments de gestió dels plans d'igualtat.</p>
<b>Públic</b>	Comitè d'Igualtat
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	El Comitè d'Igualtat rebrà material formatiu específic sobre aspectes de la seva responsabilitat en l'execució, seguiment i avaluació de el Pla d'Igualtat, formes d'actuar davant de casos de discriminació directa i indirecta, etc.
<b>Indicadors</b>	
Quantitat de membres del comitè d'igualtat formats	
<b>Data proposta</b>	Primer trimestre del 2022



<b>Acció 16</b>	<b>Formació al Comitè de Direcció</b>
<b>Descripció</b>	<p>Prevenir i eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe en l'accés a la formació</p> <p>Sensibilitzar el comitè de direcció en la importància d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</p> <p>Sensibilitzar de la importància de complir amb la política d'igualtat de l'empresa</p> <p>Conèixer per part del comitè de direcció, la forma d'actuar davant de determinats casos com els relatius a denúncies per desigualtat de gènere, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació directa i indirecta, i el procediment a seguir per a l'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.</p>
<b>Públic</b>	Comitè de Direcció
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i Comitè d'Igualtat
<b>Accions concretes</b>	El Comitè de Direcció rebrà material formatiu específic sobre aspectes de la seva responsabilitat en l'execució, seguiment i avaluació de el Pla d'Igualtat, formes d'actuar davant de casos de discriminació directa i indirecta, etc.
<b>Indicadors</b>	
Quantitat de membres del comitè de direcció formats	
<b>Data proposta</b>	Primer trimestre del 2022

## 6. Processos de Gestió de Recursos Humans: Promoció i desenvolupament professional

Amb l'objectiu de garantir que el procés de promoció i desenvolupament professional compleix la igualtat d'oportunitats, es proposa la següent acció:

<b>Acció 17</b>	<b>Eliminació del “terra enganxós” i el “sostre de vidre” en la promoció professional</b>
<b>Descripció</b>	<p>Garantir que en les promocions de lliure designació només es tindran criteris de mèrit i capacitat, assegurant que en tots els processos es tenen en compte els criteris d'equilibri entre persones de diferent sexe i que els resultats apropen la situació prèvia a la paritat en cadascuna de les categories / grups professionals i nivells de responsabilitat</p> <p>Adoptar les mesures d'acció positiva de "igualtat de condicions i competències", es tingui preferència el gènere en l'ascens a llocs o grups professionals.</p>
<b>Públic</b>	Tota la plantilla
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i Comitè d'Igualtat
<b>Accions concretes</b>	<p>RRHH publicarà les promocions i informarà a tot el personal, amb independència del seu sexe i situació familiar, assegurant que tota persona vinculada a la companyia sigui coneixedora dels processos en temps i forma.</p> <p>Davant la igualtat curricular, i en tant que sigui possible, es promourà que tingui preferència en la promoció, el gènere menys representat en la categoria / grup nivell professional a promocionar.</p>
<b>Indicadors</b>	
<p>Vacants publicades</p> <p>Quantitat de persones que s'han presentat a les promocions i les incorporades, desagregades per sexe i categoria.</p>	
<b>Data proposada</b>	A partir del quart trimestre de 2022

<b>Acció 18</b>	<b>Desenvolupament dels plans de carrera</b>
<b>Descripció</b>	<p>Vetllar pel desenvolupament de carreres professionals mitjançant formació, mentoring, etc., per tal d'equilibrar la distribució d'homes i dones en totes les posicions.</p>
<b>Públic</b>	Tota la plantilla

<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i Comitè d'Igualtat
<b>Accions concretes</b>	Identificar perfils de dones que formaran part d'un programa de mentoring per tal de tenir llistats de dones preparades per a ocupar llocs de responsabilitat  Elaboració d'un programa de mentoring i formació
<b>Indicadors</b>	
Quantitat de de dones i homes en llocs de responsabilitat  Quantitat de dones que formen part del programa	
<b>Data proposta</b>	Durant el 2022

## 7. Política retributiva:

Amb l'objectiu de garantir el principi d'igualtat retributiva i implantar noves formes de compensació, es proposa la següent acció:

<b>Acció 19</b>	<b>Revisió de la Bretxa Salarial</b>
<b>Descripció</b>	Garantir que l'empresa segueix mantenint una política retributiva igualitària, intentant reduir la bretxa salarial trobada, i assegurar que els criteris retributius compleixen amb la igualtat de gènere entre homes i dones
<b>públic</b>	Tota la plantilla
<b>responsable</b>	RRHH i Comitè d'Igualtat
<b>Accions concretes</b>	El Departament de Recursos Humans utilitzarà una eina d'autodiagnosi de bretxa salarial de gènere que ajuda a identificar i, per tant, corregir desigualtats retributives per raó de sexe. A partir d'una plantilla d'Excel que permet l'entrada de les dades relatives al personal del centre, es pot visualitzar l'impacte de la bretxa salarial combinant diferents variables (anàlisi bivariàble): per exemple, bretxa salarial de gènere segons edat i nombre de fills / es.  D'aquesta forma de manera contínua i periòdica s'han d'observar les possibles discrepàncies en la remuneració d'homes i dones en els diferents departaments per valorar que realment el treball que es realitza exigeix les mateixes característiques: capacitats, esforç, responsabilitats i condicions laborals, ens trobaríem davant una

	discriminació per raó de sexe que el Pla d'Igualtat ha de corregir o evitar.
<b>Indicadors</b>	
Índexs de la bretxa salarial utilitzats per a l'estudi	
<b>Data proposta</b>	Un cop per semestre, a partir de gener de 2022

<b>Acció 20</b>	<b>Descripció i classificació dels llocs de treball</b>
<b>Descripció</b>	S'establirà un sistema de classificació professional basat en les valoracions realitzades en les avaluacions de l'acompliment
<b>Públic</b>	Tota la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH i Comitè d'Igualtat
<b>Accions concretes</b>	<p>Per assegurar que la classificació professional recull el principi d'igualtat d'oportunitats, s'ha intentat detectar els possibles biaixos de gènere en les avaluacions de l'acompliment analitzant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'evolució de el personal desagregat per sexe en l'avaluació de l'acompliment</li> <li>- Les avaluacions de l'acompliment de el personal acollit a mesures de conciliació, per tal de verificar que està sent avaluat exclusivament pel seu rendiment</li> <li>- Les avaluacions de l'acompliment segregades per homes i dones i la verificació de la possible existència o inexistència de biaixos sistemàtics en les dones amb relació a les valoracions rebudes pels homes i viceversa</li> </ul> <p>De l'anàlisi es desprèn que no hi ha biaix de gènere i per tant el sistema de classificació professional basat en les avaluacions d'acompliment és idoni per garantir l'oportunitat de desenvolupament i la igualtat en la retribució d'homes i dones en la companyia.</p>
<b>Indicadors</b>	
Índexs de la bretxa salarial utilitzats per a l'estudi sota el sistema de classificació professional basat en les valoracions realitzades en les avaluacions de l'acompliment.	
<b>Data proposta</b>	Quart trimestre 2022

## 8. Conciliació de la vida laboral i familiar:

Amb l'objectiu de promoure l'ordenació del temps de treball que permeti la conciliació de la vida laboral i familiar, es planteja:

- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla, ajudant a aconseguir un equilibri adequat entre les necessitats personals i el seu desenvolupament professional dins de l'empresa.
- Promoure la coresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar laboral de manera equitativa entre dones i homes.
- L'empresa es compromet a que l'exercici d'aquests drets de conciliació no tingui conseqüències negatives en les seves possibilitats de promoció, retribucions, accés a incentius i / o beneficis socials.

I, per això es proposen les següents accions:

<b>Acció 21</b>	<b>Incrementar la sensibilitat a la companyia sobre l'equilibri entre vida professional i personal</b>
<b>Descripció</b>	<p>Crear un pla que reculli els comportaments que afavoreixin la conciliació, com per exemple: enviar correus dins l'horari laboral; convocar reunions dins una franja determinada per tal de respectar la flexibilitat horària, etc. Reflexiona: a qui convoques; quins són els objectius de la reunió; cal preparar abans alguna cosa?; Aprendre a prioritzar; simplificar, plantejar noves formes de fer les coses, etc.</p> <p>Sensibilitzar els treballadors del CVC sobre els drets relatius a la conciliació incloent preguntes freqüents</p>
<b>Públic</b>	Tota la plantilla
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i Comitè d'Igualtat
<b>Accions concretes</b>	Triar les àrees en què es treballarà en el Pla com a impacte inicial per després extrapolar a les altres àrees de l'empresa
<b>Indicadors</b>	
Evidència documental de la difusió	
Índex de satisfacció	
Avaluació Psicosocial	
<b>Data proposta</b>	Tercer trimestre 2022

Acció 22	Informació i difusió sobre drets de conciliació
<p><b>Descripció</b></p>	<p>Incloure la perspectiva de gènere en les accions de conciliació de la vida laboral, familiar i personal del centre de manera equitativa entre dones i homes.</p> <p>Promoure i impulsar la coresponsabilitat i facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal al centre.</p> <p>Promoure la coresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de manera equitativa entre dones i homes.</p> <p>Assegurar que l'exercici d'aquests drets de conciliació no tingui conseqüències negatives en les seves possibilitats de promoció, retribucions, accés a incentius i / o beneficis socials.</p> <p>Donar a conèixer i garantir les possibilitats de conciliació existents.</p> <p>Augmentar la satisfacció de la plantilla amb les possibilitats de conciliació.</p>
<p><b>Públic</b></p>	<p>Tota la plantilla</p>
<p><b>Responsable</b></p>	<p>Departament de Recursos Humans i Comitè d'Igualtat</p>
<p><b>Accions concretes</b></p>	<p>El departament de RRHH recopilarà els drets en matèria de conciliació recollits en la legislació vigent, en el conveni col·lectiu de l'empresa i totes les accions que dugui a terme el departament de Recursos Humans per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, per tal de redactar un tríptic d'informació.</p> <p>RRHH, conjuntament amb el departament de comunicació, dissenyarà el procediment de difusió del tríptic de la manera que es consideri més adequada</p> <p>Realitzar accions informatives i de sensibilització adreçades als homes sobre els permisos relacionats amb la conciliació per a visualitzar i incentivar el seu ús entre la plantilla masculina.</p>
<p><b>Indicadors</b></p>	
<p>Nombre de persones (segregades per sexes) informades i nombre de persones que coneixen els seus drets</p> <p>Detall quantitatiu de l'ús dels diversos drets de conciliació</p>	
<p><b>Data proposta</b></p>	<p>Tercer trimestre 2022</p>

<b>Acció 23</b>	<b>Conciliació de la vida familiar, laboral, personal</b>
<b>Descripció</b>	<p>Aconseguir un equilibri adequat entre les necessitats personals i el seu desenvolupament professional dins de l'empresa.</p> <p>Millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p> <p>Fomentar l'ús de les mesures d'acció positives de conciliació entre els homes de la plantilla.</p>
<b>Públic</b>	Tota la plantilla
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans i Comitè d'Igualtat
<b>Accions concretes</b>	<p>Prèvia petició del treballador o treballadora, es valorarà l'adaptació de la jornada, sense reduir-la, per als que tinguin persones al seu càrrec (menors i familiars)</p> <p>Política de reunions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les reunions de treball es desenvoluparan dins de l'horari laboral. Si no fos possible en aquest horari, caldrà avisar amb la deguda antelació permetent garantir la conciliació de les persones afectades, independentment de la compensació que els apliqui.</li> <li>• Les convocatòries de reunions es faran sempre en l'horari de jornada establerta, i convocant amb la suficient antelació en tant que es pugui.</li> </ul> <p>En la mesura del possible, es facilitarà el temps necessari per a les treballadores i treballadors en tractament de tècniques de reproducció assistida.</p> <p>En el cas d'aquells treballadors o treballadores que, per conveni regulador de divorci o separació, tinguin assignades les dates de vacances per a la cura dels seus fills menors de 16, es donarà prioritat a l'elecció de les dates de gaudi d'aquests dies.</p> <p>Suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball: En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació de el part, per un període superior a set dies, el</p>

	<p>període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat.</p> <p>En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.</p>
<b>Indicadors</b>	
Establir registres segregats per sexe de la utilització de les diferents mesures de conciliació vigents a l'empresa	
<b>Data proposta</b>	A partir de gener 2022

### 9. Prevenció de l'assetjament i la discriminació:

Amb l'objectiu de garantir un entorn de treball segur, lliure d'assetjament, de discriminació i de condicions contràries a el benestar de la plantilla, es proposen les següents accions

<b>Acció 24</b>	<b>Protocol de protecció a les víctimes de violència de gènere</b>
<b>Descripció</b>	Recolzament a nivell de conciliació, flexibilitat horària, protecció dades
<b>Públic</b>	Tota la plantilla
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	<p>Campanya de comunicació específica sobre l'existència d'aquest procediment</p> <p>Localització del procediment a la intranet</p> <p>Distribució als representants dels treballadors</p>
<b>Indicadors</b>	
<p>Nombre d'Impactes de comunicació</p> <p>Signatura del rebut del comitè d'empresa</p>	
<b>Data proposta</b>	Últim trimestre 2022



## 10. Salut Laboral amb Perspectiva de gènere:

Objectius generals:

- Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació i prevenció dels riscos laborals

<b>Acció 25</b>	<b>Àrees de Salut Laboral amb perspectiva de gènere</b>
<b>Descripció</b>	Millorar el coneixement de la plantilla sobre les mesures implantades en Salut Laboral i en prevenció de riscos laborals adreçades específicament a les dones  Revisar, per part de Recursos Humans, els procediments i mesures des de la perspectiva de gènere.
<b>Públic</b>	Tota la plantilla
<b>Responsable</b>	Departament de Recursos Humans
<b>Accions concretes</b>	Realitzar l'avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere.  Es recopilaran les mesures implantades en Salut Laboral i en prevenció de riscos laborals adreçades específicament a les dones, i es redactarà material informatiu del qual es farà difusió de la manera més adequada.
<b>Indicadors</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de persones (segregades per sexes) informades / Nombre de persones (segregades per sexes) en plantilla x 100</li><li>• Nombre. de persones (segregades per sexes) que coneixen les mesures / Nombre de persones (segregades per sexes) de la plantilla x 100</li></ul>	
<b>Data proposta</b>	Durant el segon trimestre de 2022

CRONOGRAMA

Núm.	ACCIÓ	2022				2023				2024				2025			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1	Difusió del Pla d'Igualtat	X															
2	Continuar anualment comunicant els avanços en el pla				X				X				X				X
3	Seguiment i avaluació del pla				X				X				X				X
4	Sensibilitzar a la plantilla del CVC sobre la Igualtat d'Oportunitats	X															
5	Qüestionari d'opinió qualitativa a la plantilla	X															
6	Elaborar, difondre i aplicar el manual / protocol de llenguatge inclusiu / gènere		X														
7	Incorporar els valors d'igualtat en el pla d'incorporació de nous empleats	X															
8	Formació a persones implicades en la selecció			X													
9	Formació en matèria d'igualtat (Curs d'agent d'Igualtat)																
10	Equilibrar la presència d'homes i dones en tots els departaments																
11	RSC i Igualtat				X												
12	Programes de desenvolupament de talent				X												
13	Declaració responsable de bones pràctiques	X															
14	Valorar i estudiar el procediment de formació per a garantir la prioritat d'accés a la mateixa a les persones que tornen d'un permís relacionat amb la conciliació			X													
15	Formació a la Comissió d'Igualtat	X															
16	Formació al Comitè de Direcció	X															
17	Eliminació del "terra enganxós" i el "sostre de vidre" en la promoció professional				X												

18	Desenvolupament dels plans de carrera																
19	Revisió de la Bretxa Salarial		X		X		X		X		X		X		X		X
20	Descripció i classificació dels llocs de treball				X												
21	Incrementar la sensibilitat a la companyia sobre l'equilibri entre vida professional i personal.			X													
22	Informació i difusió sobre drets de conciliació			X													
23	Conciliació de la vida familiar, laboral, personal																
24	Protocol de protecció a les víctimes de violència de gènere				X												
25	Àrees de Salut Laboral amb perspectiva de gènere		X														

## 14. Avaluació i seguiment

L'entitat utilitzarà els següents indicadors de seguiment:

Àmbit	Indicadors Bàsics
<b>1. Comunicació, imatge i llenguatge.</b>	<p>Elaboració del document informatiu</p> <p>Nombre d'impactes realitzats / any</p> <p>Nombre de persones formades / any</p>
<b>2. Accés a l'ocupació</b>	<p>Comprovar pel comitè de seguiment que s'ha modificat la fitxa</p> <p>Nombre de persones incorporades al CVC / any</p> <p>Comprovar que s'ha dut a terme la formació.</p> <p>Nombre de persones que participen en la selecció i percentatge format</p> <p>Comprovar que s'ha dut a terme el procediment</p> <p>Nº d'homes i dones que presenten sol·licitud i resultat final de la selecció, per àrea de negoci i lloc de treball</p> <p>Nombre de dones i homes distribuïts per àrees de negoci a l'empresa.</p>
<b>3. Impacte en la Societat i RSC</b>	<p>Nombre de Fòrums / any</p> <p>Nombre de Campanyes / any</p> <p>Nombre d'accions de voluntariat / any</p>
<b>4. Representativitat de gènere</b>	<p>% D'homes vs % de dones en CVC consolidat anual</p> <p>% D'home vs % de dones en CVC per departament anual</p> <p>Proveïdors de selecció amb la declaració signada vs Proveïdors de selecció sense la declaració signada</p>

<b>5. Formació</b>	<p>Nombre de persones / any que havent utilitzat un permís realitzen formació en CVC després de la seva reincorporació.</p> <p>Nº d'homes i dones formats del Comitè.</p> <p>Nº de membres del comitè de direcció formats</p> <p>Nombre de persones / any formades.</p>
<b>6. Promoció i desenvolupament professional</b>	<p>Les vacants publicades</p> <p>Nombre de persones que s'han presentat a les promocions i les incorporades desagregades per sexe i categoria.</p> <p>Nombre de dones i homes en llocs de responsabilitat</p> <p>Nombre de dones que formen part de el programa</p>
<b>7. Política retributiva</b>	<p>Índexs de la bretxa salarial utilitzats per a l'estudi.</p> <p>Descripció i classificació dels llocs de treball</p>
<b>8. Conciliació de la vida laboral i familiar</b>	<p>Evidència documental de la difusió</p> <p>Índex de satisfacció</p> <p>Avaluació Psicosocial</p> <p>Nombre de persones (segregades per sexes) informades i nombre de persones que coneixen els seus drets</p> <p>Detall quantitatiu de l'ús dels diversos drets de conciliació</p> <p>Establir registre segregat per sexe de la utilització de les diferents mesures de conciliació vigents a l'empresa</p>
<b>9. Prevenció de l'assetjament i la discriminació</b>	<p>Nombre d'impactes de comunicació</p> <p>Signatura del rebut del comitè d'empresa</p>
<b>10. Salut Laboral amb Perspectiva de gènere</b>	<p>Nº persones (segregades per sexes) informades / Nº de persones (segregades per sexes) en plantilla x 100</p> <p>Nº de persones (segregades per sexes) que coneixen les mesures / Nº de persones (segregades per sexes) de la plantilla x 100</p>

La Comissió d'Igualtat i conciliació serà l'òrgan que vetllarà pel compliment del present pla i el seguiment sobre els indicadors aquí descrits es realitzarà anualment en una reunió establerta a aquest efecte.

## 15. Procediment de resolució de discrepàncies.

Si existissin discrepàncies de la Comissió d'igualtat en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió s'intentarà resoldre internament, sotmetent-ho a votació i assumint els compromisos que puguin aconseguir-se per majoria simple.

En el cas que persistís la discrepància, es sotmetrà al Tribunal d'Arbitratge Laboral de Catalunya.

Signat a Bellaterra, 22 de desembre de 2021

### La Comissió Negociadora:



**Marta Vallejo Tey**

43685197D



**Clara Pérez-Mangado Lambion**

53290824P



**Eva Caballero Caballero**

47173031P



**Pedro Luis Gaona Lucas**

48346200Q



**Ana María García Castillo**

46940025S



**Jacobus Antens**

X3359063M