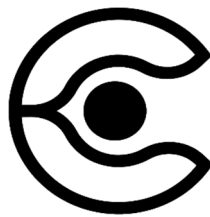


# PLA D'IGUALTAT

INSTITUT D'ESTUDIS  
REGIONALS I METROPOLITANS  
DE BARCELONA

2022 - 2026





**AMALTEA**  
CONSULTORÍA EN  
IGUALDAD DE GÉNERO

**TÍTOL:** Pla d'igualtat de l'INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA

**EDITA:** Amaltea Consultoria en Igualtat de Gènere

**AGENT D'IGUALTAT:** Alma Tornero Castelló

Aquest informe s'ha dut a terme de manera conjunta amb el personal de la Comissió d'Igualtat de l'INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA

**DATA:** 28 de febrer de 2022

## CONTINGUT

1. FITXA D'IDENTIFICACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ .....	4
2. MARC NORMATIU.....	5
3. PRINCIPIS RECTORS.....	7
4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT .....	8
5. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	10
6. INFORMACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ .....	11
6.1. DESCRIPCIÓ DE L'ORGANITZACIÓ .....	11
6.2. MISSIÓ, VISIÓ I VALORS.....	11
6.3. ORGANIGRAMA.....	12
7. INFORME DIAGNÒSTIC .....	14
8. OBJECTIUS.....	20
8.1. OBJECTIU GENERAL .....	20
8.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS.....	20
9. ACCIONS PER ÀREES .....	21
10. SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT .....	35
11. CALENDARI D'ACTUACIONS.....	36
12. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT .....	39
13. REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT .....	40
14. ANNEXOS.....	41
1.1. FITXA DE SEGUIMENT D'ACCIONS .....	41

# 1. FITXA D'IDENTIFICACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

DADES DE L'ORGANITZACIÓ						
RAÓ SOCIAL	INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA					
NIF	P-0800013E					
DOMICILI SOCIAL	CAMPUS UAB, PLAÇA DEL CONEIXEMENT, ED. MRA 2a PLANTA 08193 CERDANYOLA					
ANY DE CONSTITUCIÓ	1984					
RESPONSABLE DE L'ENTITAT						
NOM	JUAN CARLOS MIGOYA MARTÍNEZ					
CÀRREC	GERENT					
TELÈFON	93.586.88.80					
ADREÇA ELECTRÒNICA	juancarlos.mogiya@uab.cat					
ACTIVITAT						
SECTOR ACTIVITAT	RECERCA I DESENVOLUPAMENT					
CNAE	722: RECERCA I DESENVOLUPAMENT EXPERIMENTAL EN CIÈNCIES SOCIALS I HUMANITATS					
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	DESENVOLUPAR ACTIVITATS D'INVESTIGACIÓ, FORMACIÓ I DIFUSIÓ EN L'ÀMBIT URBÀ, SOCIAL, AMBIENTAL, ECONÒMIC I TERRITORIAL DE L'ÀREA					
DISPERSIÓ GEOGRÀFICA I ÀMBIT D'ACTUACIÓ	ÀREA METROPOLITANA DE BARCELONA					
DIMENSIÓ						
PERSONES TREBALLADORES	DONES	36	HOMES	35	TOTAL	71
CENTRES DE TREBALL	2					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
DISPOSA DE DEPARTAMENT DE PERSONAL	SÍ					
REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORS I TREBALLADORES	DONES	3	HOMES	2	TOTAL	5

## 2. MARC NORMATIU

El dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats és un dret fonamental que queda recollit en l'article 14 de la Constitució espanyola. No obstant això, la dificultat per a fer efectiu aquest dret ha derivat en l'elaboració de múltiples normatives específiques en matèria d'igualtat.

La més reconeguda és la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març), l'objectiu principal del qual és “fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per assolir [...] una societat més democràtica, més justa i més solidària”.

El **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i en l'ocupació, incorpora canvis molt significatius en aquesta Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en matèria de plans d'igualtat:

- Estableix l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta o més persones treballadores hagin d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.
- Enumera els elements i continguts mínims que ha de contenir el pla d'igualtat:
  1. Diagnòstic de la situació negociat, si n'és el cas.
  2. Objectius que cal aconseguir en connexió amb les estratègies i pràctiques dirigides a assolir-los.
  3. Sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Estableix un registre en el qual han de quedar inscrits tots els plans d'igualtat.

→ Ordena el Govern (per mitjà del nou article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març) a dur a terme el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat.

El **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, sorgeix per donar compliment al mandat de desenvolupament reglamentari establert en l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007. De la mateixa manera, "serveix d'instrument per impulsar la igualtat real i efectiva entre dones i homes d'acord amb el que disposen els articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola, i l'article 14 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, atès que els plans i mesures d'igualtat en les empreses són un instrument eficaç per combatre les possibles formes de discriminació existents en l'àmbit de les organitzacions i per promoure canvis culturals que eviten biaixos i estereotips de gènere que continuen frenant la igualtat real entre dones i homes. A més, els plans d'igualtat també s'articulen com un instrument de millora de les organitzacions quant a la seva imatge, clima laboral i rendibilitat."

Sense perjudici de previsions diferents acordades en conveni col·lectiu, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, de conformitat amb el que preveuen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que "els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores". En les empreses on no existeixi la representació legal referida, el pla d'igualtat serà negociat amb "els sindicats més representatius i amb els sindicats representatius del sector al qual pertany l'empresa".

Així mateix, d'acord amb el **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que complementa la regulació continguda en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat han d'incloure un registre retributiu, així com una auditoria retributiva que comprovi si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

### **3. PRINCIPIS RECTORS**

Aquest Pla d'igualtat està inspirat en el respecte i la vigilància dels principis rectors següents:

- Integració de la igualtat de tracte entre dones i homes com a principi inspirador de l'organització empresarial. La igualtat de tracte suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Prohibició de tota discriminació directa per raó de sexe. La discriminació directa per raó de sexe es defineix com "la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, en atenció del seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable, així com tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat o ordre de discriminar directament o indirectament".
- Prohibició i rebuig de tota discriminació indirecta per raó de sexe. La discriminació indirecta per raó de sexe es defineix com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats".
- Prohibició i rebuig de l'assetjament sexual i per raó de sexe. 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 intimidatori, degradant o ofensiu". 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 crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".

## 4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla d'igualtat ha estat subscrit per la Comissió Negociadora de Pla d'Igualtat de l'INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA, constituïda per:

Per part de la representació de l'empresa:

- Reyes Ramírez Gómez, tècnica de RR.HH.
- Juan Carlos Migoya Martínez, gerent

Per part de la representació de les treballadores i els treballadors:

- Cristina Sobrino Garcés, comitè d'empresa
- Andreu Termes López, comitè d'empresa

Les parts negociadores acorden que la Comissió Negociadora tindrà les competències següents:

- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuació.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesura i dels instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'igualtat que s'aprovi a l'autoritat laboral competent a l'efecte que el registri i el dipòsit i el publiqui.
- Impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

Les persones que integren la Comissió Negociadora han de guardar en tot moment el deure de secret respecte de la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta



Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquesta ni per a finalitats diferents de les que en van motivar el lliurament.

En cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que aquest els sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada, les persones que integren la Comissió han de ser substituïdes. Les persones en representació de l'empresa que deixen de formar part de la Comissió Negociadora han de ser reemplaçades per l'empresa, mentre que les persones que representen a la plantilla han de ser reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla, de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució, s'ha de formalitzar per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant-hi nom, cognoms, DNI i càrrec, tant de la persona sortint com de l'entrant.

## 5. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest Pla d'igualtat va dirigit a totes les persones treballadores de l'INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA, independentment de la seva forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis.

L'àmbit territorial es localitza a l'àrea metropolitana de Barcelona, Espanya, i el domicili de l'organització és el següent:

→ CAMPUS UAB. Plaça del Coneixement, edifici MRA, 2a planta, 08193 Cerdanyola

L'actual Pla d'igualtat tindrà una vigència de quatre anys:

**des del dia 27 d'abril de 2022 al**  
**dia 27 d'abril de 2026**

El Pla d'igualtat es mantindrà vigent mentre la normativa legal o convencional no obligui a revisar-la o quan l'experiència n'indiqui el seu necessari ajust, i es podran establir accions específiques dirigides a grups d'interès de l'entitat.

## **6. INFORMACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ**

### **6.1. DESCRIPCIÓ DE L'ORGANITZACIÓ**

L'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona té com a objectius el desenvolupament d'activitats d'investigació, innovació metodològica, formació, transferència i intercanvi de coneixement vinculats a les dinàmiques socials, de l'habitatge, ecològiques, econòmiques i territorials de l'àrea i de la regió metropolitana de Barcelona. L'activitat de l'IERMB s'orienta també a millorar i impulsar la innovació en les polítiques públiques i les pràctiques col·lectives per avançar cap a un model de metròpolis innovador, sostenible i inclusiu, amb capacitats pròpies de governança democràtica.

### **6.2. MISSIÓ, VISIÓ I VALORS**

Els valors, creences i filosofia de l'IERMB són:

- Legalitat
- Responsabilitat
- Integritat
- Retiment de comptes
- Dret a la informació
- Objectivitat
- Ètica pública
- Equitat
- Qualitat
- Professionalitat
- Honestedat

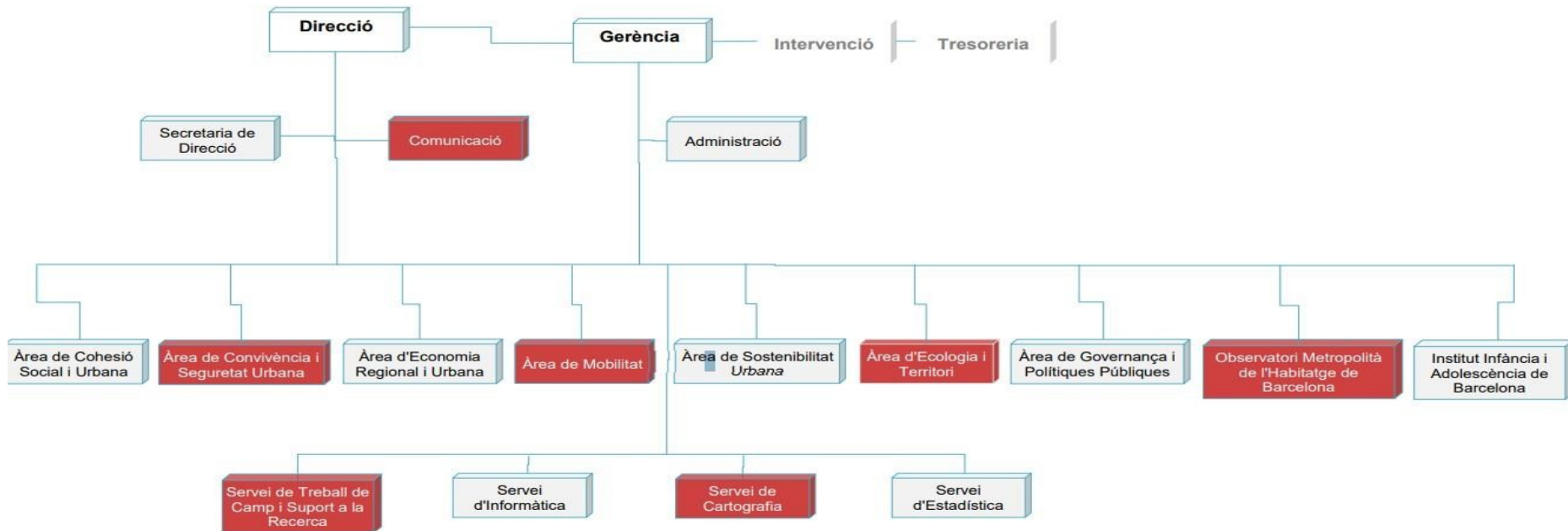
→ Transparència

→ Bones pràctiques

Tot això complementat per una dinàmica de treball que assegurí una alta capacitat i velocitat de resposta, així com un òptim nivell d'eficiència, en harmonia sempre amb unes condicions de conciliació a l'avantguarda de l'administració pública.

### 6.3. ORGANIGRAMA

#### IERMB \_ Estructura organitzativa



## 7. INFORME DIAGNÒSTIC

A continuació, es presenten les conclusions obtingudes a partir del diagnòstic realitzat sobre la situació d'igualtat a l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona.

Cal remarcar que les conclusions que aquí es traslladen han estat obtingudes amb dades de l'any 2020.

### ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

#### **FORTALESES**

- No està subcontractada perquè no està permès en el sector públic del qual depèn l'IERMB.
- Els formularis de sol·licituds estan lliures de biaix de gènere.
- Disposa d'un decàleg de bones pràctiques per evitar situacions de conflicte d'interessos durant el procés.
- La representació dels treballadors i treballadores forma part del tribunal del concurs públic amb la finalitat d'assegurar la igualtat de tracte.
- El sistema de reclutament i selecció és objectiu i no inclou biaixos de gènere.
- El personal contractat en els últims processos en nivells de responsabilitat han estat dones.

#### **DEBILITATS**

- El personal encarregat de la selecció i contractació no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats
- S'observa que el personal d'administració contractat durant els últims processos han estat dones.
- S'observa una diferència entre la percepció de dones i homes en determinades

qüestions dins de l'empresa, per exemple, el 55% de les dones i el 15% dels homes creuen que hi ha llocs tradicionalment ocupats per dones i altres, per homes.

→ El 18% de dones i el 15% d'homes creu que existeixen diferències de tracte respecte a un o altre sexe.

### **ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

#### **FORTALESES**

→ La classificació professional de l'IERMB ha estat establerta de manera objectiva en el conveni col·lectiu d'aplicació.

→ La classificació professional s'especifica també en el document de línies generals de recursos humans.

→ No s'observen diferències entre dones i homes quant a condicions laborals.

#### **DEBILITATS**

→ Trobem llocs de treball masculinitzats i feminitzats, així com departaments.

## **ÀREA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL:**

### **FORTALESES**

- Actualment l'IERMB està treballant en l'elaboració d'un pla de formació biennal.
- Compta amb una línia de formació específica per a la promoció del personal.
- El conveni col·lectiu recull, en el seu apartat K, la formació i l'aprofitament dels recursos humans propis.
- També es refereix a la formació en el document propi de línies generals de política de recursos humans.

### **DEBILITATS**

- L'empresa no compta amb un pla formatiu formalment escrit.
- L'empresa imparteix formació tant dins com fora de l'horari laboral, encara que la formació interna sempre es du a terme dins de l'horari laboral.
- Hi ha un percentatge d'homes (23%) que pensa que l'empresa atén totes les peticions respecte a la formació del treballadors i treballadores
- Un 18% de les dones creu que l'organització no s'interessa per igual en la formació d'homes i dones



### **ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL:**

#### **FORTALESES**

- S'estableix la promoció professional dins del mateix lloc de treball, mitjançant un sistema de reclassificació acordat col·lectivament.
- Compta amb una línia de formació que incentiva la promoció.
- Els itineraris professionals estan establerts en els documents interns de l'organització.

### **ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL:**

#### **FORTALESES**

- Les condicions de treball queden regulades en el conveni col·lectiu.
- Queden reflectides i millorades les condicions de treball en el document intern; línies generals de política de recursos humans.

#### **DEBILITATS**

- Existència de contractes a temps parcial i temporal, amb diferència, poc significativa, en el nombre d'homes i dones en cadascun dels tipus de contracte.

### **ÀREA DE SALUT LABORAL I PERSPECTIVA DE GÈNERE:**

#### **FORTALESES**

- Es compleix la normativa establerta en la Llei 31/1995.
- Compta amb un apartat específic dins del seu document intern: “Línies generals de política de recursos humans”.

#### **DEBILITATS**

- L’empresa no compta amb un llistat de llocs de treball exempts de risc per a l’embaràs i lactància.
- El conveni col·lectiu no especifica cap peculiaritat davant situació d’embaràs o similar.

### **ÀREA DE VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE:**

#### **DEBILITATS**

- No s’amplien els drets recollits en la Llei orgànica 1/2004.

### **ÀREA DE RETRIBUCIONS:**

#### **FORTALESES:**

- Disposa d’un sistema retributiu propi, en què s’estableixen i augmenten els conceptes retributius plasmats en el conveni col·lectiu.
- Els complements no repercuteixen de forma diferenciada sobre dones i homes, sinó que depenen exclusivament del lloc de treball i els objectius establerts per conveni.
- Compta amb una definició dels diferents llocs de treball.

**ÀREA D'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR  
I LABORAL:**

**FORTALESES**

- Les mesures de conciliació de què disposa el personal estan recollides en el conveni col·lectiu aplicable. No obstant això, l'IERMB, a més, compta dins del document intern de “Línies generals de política de recursos humans” amb algunes mesures addicionals referents a llicències i permisos.
- Compta amb una normativa de regulació de la gestió del programa de teletreball.
- Existeix flexibilitat horària per conciliar la vida familiar, laboral i personal.
- La plantilla pot acollir-se en la pràctica diària a les mesures de conciliació sense cap mena de limitació, i aquest fet no influeix en les possibilitats de promocionar professionalment.

**DEBILITATS**

- No compta amb un procediment de desconnexió digital.
- Diferència entre la percepció de les dones i els homes respecte a les mesures de conciliació: el 82% de les dones i el 46% dels homes considera que s'apliquen altres mesures addicionals a l'empresa per garantir la conciliació, mentre que el 9% de les dones i el 23% dels homes creu que no, davant d'un 9% de les dones i un 31% dels homes que no saben si l'empresa aplica més mesures.

**ÀREA D'INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA:**

**FORTALESES**

→ L'accés a l'empresa es regeix de manera pública i objectiva.

**DEBILITATS**

→ Existeixen llocs de treball, així com departaments, masculinitzats i feminitzats.

**ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:**

**DEBILITATS**

→ Encara no està aprovat el protocol específic de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere.

→ L'empresa no compta amb programes específics respecte a l'assetjament.

**ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU:**

**FORTALESES**

→ Comunicació fluïda i eficaç amb la plantilla.

**DEBILITATS**

→ Poca formació respecte al llenguatge inclusiu.

→ No compta amb una guia pròpia de llenguatge inclusiu.

## 8. OBJECTIUS

Sobre la base de les conclusions obtingudes a partir del diagnòstic de situació d'igualtat en l'organització, es proposen objectius generals i específics.

### 8.1. OBJECTIU GENERAL

ASSEGURAR LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES A  
L'INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA

### 8.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1.** Implantar formació al personal responsable de contractació i selecció.
- 2.** Elaborar i aprovar un pla de formació per a tots els treballadors i totes les treballadores.
- 3.** Ampliar de manera interna les mesures de protecció per a víctimes de violència de gènere.
- 4.** Augmentar la formació a tota la plantilla en els àmbits d'igualtat, llenguatge inclusiu, violència de gènere, etc.
- 5.** Elaborar una llista de llocs de treball exempts de risc per a l'embaràs i la lactància.
- 6.** Elaborar un procediment de desconnexió digital.
- 7.** Aprovar el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## 9. ACCIONS PER ÀREES

### ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

**Objectiu d'Àrea:** Aconseguir un procés de selecció i contractació igualitari i equitatiu entre dones i homes.

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>1. Mantenir sistemes de reclutament, selecció i contractació de personal objectius i inclusius</b>	1. Formar en perspectiva de gènere el personal de RR.HH. o les persones que intervenen en la contractació.	Recursos Humans	- Humans: Direcció, RLT - Materials: material d'oficina	2022-2023	Formació realitzada Diplomes i certificats dels cursos realitzats	Depèn del nombre d'hores dels cursos i les persones assistents, amb tot, un curs de 10 hores per a 8 persones tindria un cost aproximat de 1.000 €.

## ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

**Objectiu d'Àrea:** Aconseguir una classificació professional lliure de biaix de sexe i equilibrada.

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>2. Mantenir sistemes de classificació professional inclusius</b>	2. Revisió periòdica de l'equilibri per sexes dins de la plantilla, llocs, categories, etc., a fi de poder corregir les possibles desigualtats.	RR.HH.	- Humans: personal de RR.HH. - Materials: ordinador	Periòdica, cada any	Nombre de revisions realitzades	Sense cost adicional

## ÀREA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL

**Objectiu d'Àrea:** Aconseguir una formació per a tots els treballadors i totes les treballadores.

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>3. Sensibilitzar i formar en igualtat de gènere i oportunitats la plantilla en general</b>	3. Impartició a la plantilla d'un curs de sensibilització en igualtat de gènere i oportunitats	RR.HH. i Direcció	- Humans: personal docent  - Materials: aula virtual	2024	Llista de persones que han rebut i finalitzat la formació	1.200 € aprox.
	4. Establir la formació continuada del personal en horari laboral dins de les possibilitats organitzatives de l'empresa.	RR.HH.	- Humans: Direcció, RLT  - Materials: material d'oficina	Permanent	Nre. d'accions per promoure la participació de les accions formatives	Sense cost econòmic associat a la realització



*Pla Igualtat 2022-2026*

5. Aprovar el Pla formatiu bianual	Direcció, RR.HH. i RLT	- Humans: Direcció, RLT - Materials: material d'oficina	2022	Aprovació i presentació del Pla formatiu a la plantilla	Sense cost econòmic associat
6. Facilitar el calendari de l'oferta formativa de l'empresa durant el primer trimestre	RR.HH.	- Humans: Direcció, RLT - Materials: Material d'oficina	2022-2023-2024-2025	Nombre de calendaris facilitats	Sense cost econòmic associat

## ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL

**Objectiu d'Àrea:** Assegurar unes condicions de treball òptimes i equitatives per a tota la plantilla.

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>4. Fomentar unes òptimes condicions de treball</b>	7. Difusió de les mesures a adoptar en el lloc de treball en cas d'embaràs o lactància natural	RR.HH.	- Humans: Personal de RR.HH.  - Materials: material d'oficina	Periòdic. Cada any	Nombre de difusions realitzades	Sense cost econòmic associat
	8. Difusió de les condicions de treball reflectides en el conveni i en els documents interns	RR.HH.	- Humans: Persona del RR.HH.  - Material: Material d'Oficina	Periòdic. Cada any	Nombre de difusions realitzades	Sense cost econòmic associat

## ÀREA DE SALUT LABORAL I PERSPECTIVA DE GÈNERE

**Objectiu d'Àrea:** Aconseguir implantar a l'empresa una política de salut laboral amb perspectiva de gènere

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>5. Desenvolupar la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals</b>	9. Elaborar una llista de llocs de treball amb perspectiva de gènere d'avaluacions de riscos i en els protocols de vigilància de la salut i que inclogui els llocs exempts de risc per a l'embaràs i la lactància.	RR.HH.	- Humans: Tècnic/a de RR.HH. - Materials: Material d'oficina	Permanent	Nombre de modificacions i adaptacions de perspectiva de gènere que es contemplen	Sense cost econòmic associat a la realització
	10. Difusió de les mesures adoptades en el lloc de treball en cas d'embaràs i lactància.	RR.HH.	- Humans: Tècnic/a de RR.HH. - Materials: Material - d'oficina	Permanent	Nombre de difusions realitzades	Sense cost econòmic associat a la realització

## ÀREA DE VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

**Objectiu d'Àrea:** Aconseguir que les víctimes de violència de gènere que pugui tenir l'empresa coneguin els seus drets

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>6. Difondre i aplicar els drets legalment establerts per a dones víctimes de violència de gènere contribuint així, en major mesura, a la seva protecció</b>	11. Difondre els drets que estableix la Llei orgànica 1/2004 de les treballadores per compte d'altri que han estat víctimes de violència de gènere	RR.HH.	-Humans: Personal de RR.HH.  -Materials: Material d'oficina	Periòdica, anual	Revisió de la difusió per intranet/correu_e/tauler d'anuncis	Sense cost econòmic associat a la realització
	12. Incloure en la documentació interna mesures afegides a les establertes per llei per a les víctimes de violència de gènere	RR.HH.	-Humans: Personal de RR.HH.  -Materials: Material d'oficina	2024	Document d'inclusió de mesures	Sense cost econòmic associat a la realització

## ÀREA DE RETRIBUCIONS

**Objectiu d'Àrea:** Assegurar una retribució equilibrada, equitativa i igualitària per a tota la plantilla amb independència del seu sexe i lloc de treball

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>7. Assegurar la igualtat retributiva</b>	13. Dur a terme un registre salarial actualitzat anualment	RR.HH.	-Humans: Personal tècnic especialitzat -Materials: Material d'oficina	Periòdic, cada any	Informe de registre salarial	200 € aprox.

\*Aquelles que tingui l'auditoria.

## ÀREA D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

**Objectiu d'Àrea:** Aconseguir un tracte respectuós i no sexista entre dones i homes a l'empresa.

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>8. Assegurar que els treballadors i treballadores gaudeixen d'un entorn de treball lliure de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, gènere o orientació sexual</b>	14. Sensibilitzar i formar la plantilla en la prevenció, detecció i actuació davant possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere o orientació sexual	RR.HH.	-Humans: Personal tècnic especialitzat -Materials: Aula virtual/presencial	Periòdica, cada any	Llistat de persones que han rebut i finalitzat la formació	1.200 € aprox.
	15. Aprovar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	RR.HH.	-Humans: RLT, RR.HH. Direcció, CI	2022	Presentació del protocol	Sense cost econòmic associat a la realització

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
	16. Donar difusió al Protocol d'assetjament i tenir-lo a l'abast per a tota la plantilla en tot moment	RR.HH.	- Humans: RR.HH.  - Materials: Lloc on situar-lo (en línia o presencialment)	2022	- Nombre de difusions  - Lloc on està el protocol accessible per a tots i totes	Sense cost econòmic associat a la realització

## ÀREA DE CORRESPONSABILITAT

**Objectiu d'Àrea:** Aconseguir una conciliació real i efectiva per a tots els treballadors i les treballadores de manera igualitària.

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>9. Promoure la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones que integren la plantilla</b>	17. Difusió dels drets i les mesures de conciliació de què disposa la plantilla	RR.HH.	-Humans: Personal de RR.HH.  -Materials: Material d'oficina	Periòdica, anual	Revisió de la difusió per mitjà d'intranet/correu_e/ tauler d'anuncis	Sense cost econòmic associat a la realització
	18. Elaboració de protocol de desconnexió digital	RR.HH.	-Humans: Personal de RR.HH.  -Materials: Material d'oficina	2023	Protocol de desconnexió digital	Sense cost econòmic associat a la realització



## ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

**Objectiu d'Àrea:** Aconseguir una comunicació inclusiva a l'empresa.

Objectiu específic	Acció	Òrgan responsable	Recursos associats	Durada	Indicadors de seguiment	Estimació pressupostària
<b>10. Assegurar que la comunicació tant interna com externa de l'organització promogui una imatge igualitària de dones i homes</b>	19. Realitzar una campanya específica de difusió d'aquest Pla d'igualtat.	RR.HH.	-Humans: Personal de RR.HH.  -Materials: Material d'oficina	2022	Revisió de la difusió del Pla d'igualtat per mitjà de la pàgina web, tauler d'anuncis, correus enviats, intranet, etc.	Sense cost econòmic associat a la realització
	20. Elaborar una guia pròpia de llenguatge inclusiu	RR.HH.	-Humans: Tècnic especialitzat  -Materials: Material d'oficina	2024	Revisió mèdica de comunicats interns, pàgina web, formularis	800 € aproximadament

## 10. SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

Per a una correcta aplicació d'aquest Pla d'igualtat de l'institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona, s'ha creat una comissió de seguiment, constituïda per:

En representació de l'organització:

- Reyes Ramírez Gómez, tècnica de RR.HH.
- Juan Carlos Migoya Martínez, gerent

En representació dels treballadors i treballadores:

- Cristina Sobrino Garcés, comitè d'empresa
- Andreu Termes López, comitè d'empresa

La Comissió d'Igualtat serà en tot moment responsable de la implantació i seguiment de les mesures que es duquin a terme, i podrà demanar la col·laboració d'aquelles persones que pugui considerar clau per realitzar les activitats.

El seguiment de les mesures s'ha de realitzar de manera periòdica d'acord amb el que estipula el calendari d'actuacions del Pla d'igualtat.

En qualsevol moment, les mesures poden ser revisades amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagin apreciats.

## 11. CALENDARI D'ACTUACIONS

2022			
I	II	III	IV
		<p><b>Acció núm. 19:</b> Realitzar una campanya específica de difusió d'aquest Pla d'Igualtat.</p> <p><b>Acció núm. 4:</b> Establir formació continuada del personal en horari laboral dins de les possibilitats organitzatives de l'empresa.*</p> <p><b>Acció núm. 15:</b> Aprovar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p><b>Acció núm. 16:</b> Fer difusió i posar a l'abast de tots i totes el protocol d'assetjament.</p> <p><b>Acció núm. 17:</b> Fer difusió dels drets i mesures de conciliació de què disposa la plantilla.*</p>	<p><b>Acció núm. 13:</b> Dur a terme un registre salarial actualitzat anualment.</p> <p><b>Acció núm. 1:</b> Formar en perspectiva de gènere el persona de RR.HH. i les persones que intervenen en la contractació.</p> <p><b>Acció núm. 14:</b> Sensibilitzar i formar la plantilla en prevenció, detecció i actuació davant possibles casos d'assetjament.*</p>

*Pla Igualtat 2022-2026*

2023			
I	II	III	IV
<p><b>Acció núm. 9:</b> Elaborar una llista de llocs de treball amb perspectiva de gènere.</p> <p><b>Acció núm. 2:</b> Revisió periòdica de l'equilibri per sexes dins de la plantilla, llocs, categories, etc., a fi de poder corregir les possibles desigualtats.*</p> <p><b>Acció núm. 6:</b> Facilitar el calendari de l'oferta formativa de l'empresa durant el primer trimestre.*</p> <p><b>Acció núm. 5:</b> Aprovar el Pla formatiu bianual.</p>	<p><b>Acció núm. 8:</b> Difusió de les condicions de treball reflectides en el conveni i en els documents interns*</p> <p><b>Acció núm. 10:</b> Difusió de les mesures adoptades en el lloc de treball en cas d'embaràs i lactància</p>		<p><b>Acció núm. 18:</b> Elaboració del protocol de desconnexió digital.</p>

2024			
I	II	III	IV
<b>Acció núm. 3:</b> Impartició d'un curs de sensibilització a la plantilla en igualtat de gènere i oportunitats.		<b>Acció núm. 7:</b> Difusió de les mesures que cal adoptar en el lloc de treball en cas d'embaràs o lactància natural.*	
		<b>Acció núm. 11:</b> Difondre els drets que estableix la Llei 1/2004 respecte de les dones víctimes de violència de gènere.	
2025			
I	II	III	IV
<b>Acció núm. 12:</b> Incloure en la documentació interna mesures afegides a les establertes per llei per a les víctimes de violència de gènere.		<b>Acció núm. 20:</b> Elaborar una guia pròpia del llenguatge inclusiu.	

*\*Accions que s'han de repetir anualment a partir del moment en què s'adoptin.*

## **12. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT**

Per poder comprovar la implantació correcta d'aquest Pla d'igualtat, es realitzarà una avaluació intermèdia sobre els assoliments i les dificultats durant l'execució, i una avaluació final quan finalitzi la vigència del Pla. Aquesta avaluació es farà mitjançant l'elaboració d'informes sobrecadascun dels objectius fixats en el Pla d'igualtat, que, a més, podran contemplar l'adopció de mesures correctores, així com la incorporació de totes aquelles mesures que l'organització consideri necessàries per poder consolidar correctament la igualtat d'oportunitats.

A banda de l'anterior, es farà una avaluació final en implementar cada mesura, que ha d'aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el grau de compliment de cada acció. En l'annex 1.1 es facilita una fitxa per al seguiment de les accions.

Per a l'avaluació de les mesures proposades s'han descrit els indicadors quantitius i qualitius en l'apartat "Estratègies i pràctiques: accions".

### **13. SEGUIMENT I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT**

Aquest Pla d'igualtat ha de ser revisat, d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagi de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- f) Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'igualtat, en la mesura necessària.

En qualsevol de les situacions anteriors, la Comissió d'Igualtat es reunirà amb l'objectiu de realitzar les modificacions pertinents per adaptar el Pla a les circumstàncies en què es trobi l'organització.

Per a la prevenció de modificacions durant la vigència del Pla es disposen en el punt anterior seguiments anuals i avaluacions intermèdies.

## 14. ANNEXOS

### 14.1. FITXA DE SEGUIMENT D'ACCIONS

FITXA DE SEGUIMENT D'ACCIONS			
<b>Acció</b>	(Especificar)		
<b>Persona/Departament responsable</b>			
<b>Data implantació</b>			
<b>Data de seguiment</b>			
<b>Emplenat per</b>			
<b>Indicadors de seguiment</b>			
<b>Indicadors de resultat</b>			
<b>Nivell d'execució</b>	<input type="checkbox"/> Pendent	<input type="checkbox"/> En execució	<input type="checkbox"/> Finalitzada
	Falta de recursos humans		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materials		<input type="checkbox"/>
Indicar el motiu pel qual l'acció no s'ha iniciat o completat totalment	Falta de temps		<input type="checkbox"/>
	Falta de participació		<input type="checkbox"/>
	Descoordinació amb altres departaments		<input type="checkbox"/>
	Desconeixement del desenvolupament		<input type="checkbox"/>
	Altres motius (especificar)		<input type="checkbox"/>
<b>Indicadors de procés</b>			
Dificultats i barreres oposades per a la implantació			
Solucions adoptades (si n'és el cas)			
<b>Indicadors d'impacte</b>			
Reducció de desigualtats			
Millores produïdes			
Propostes de futur			