



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI
Fundació URV



Legal&Compliance[®]

LEGAL GOVERNANCE,
RISK MANAGEMENT AND COMPLIANCE

INFORME DEL PLA D'IGUALTAT

ADAPTAT A

Llei Orgànica 3/2007 de 22 de abril de 2007

Llei 17/2015 de 21 de juliol de 2015

Reial Decret-Llei 6/2019 de 1 de abril de 2019

Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre de 2020

Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre de 2020

FUNDACIÓ URV

D'IGUALTAT
PLA D'IGUALTAT



Data: 10 de juny de 2021

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. GARANTIA DEL COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ	5
3. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	6
4. FITXA TÈCNICA	8
5. CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS	9
6. INFORME DE DIAGNÒSTIC	10
6. 1. ANÀLISI QUANTITATIU	10
A. 1. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	10
B. 1. ACCÉS I SELECCIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	13
C. 1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	15
D. 1. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ I JORNADA LABORAL	19
E. 1. ANTIGUITAT EN L'ORGANITZACIÓ	19
F. 1. PROMOCIÓ PROFESSIONAL	22
G. 1. FORMACIÓ PROFESSIONAL	22
H. 1. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL.....	22
I. 1. RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL.....	24
6. 2. ANÀLISI QUALITATIU	26
A. 2. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	26
B. 2. ACCÉS I SELECCIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	26
C. 2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	27
D. 2. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ I JORNADA LABORAL	29
E. 2. ANTIGUITAT EN L'ORGANITZACIÓ	29
F. 2. PROMOCIÓ PROFESSIONAL	30
G. 2. FORMACIÓ PROFESSIONAL	30
H. 2. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL.....	32
I. 2. RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL.....	33
J. 2. SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	33
K. 2. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL	34
L. 2. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	34
6.3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL	36
6. 3. 1. EQUIP DIRECTIU.....	36
6. 3. 2. TREBALLADORS I TREBALLADORES.....	38
7. RESULTAT DEL DIAGNÒSTIC	45

8. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS	47
8. 1. OBJECTIUS A CURT TERMINI	47
8. 2. OBJECTIUS A LLARG TERMINI.....	47
9. DEFINICIÓ DE MESURES.....	48
9. 1. MESURES IMPLEMENTADES	49
9. 2. MESURES A IMPLANTAR	50
A. Característiques de la plantilla.....	50
B. Accés i selecció de l'organització	51
C. Classificació professional	54
D. Modalitats de contractació i jornada laboral.....	56
F. Promoció professional	57
G. Formació professional.....	58
H. Conciliació de la vida familiar, laboral y personal	61
I. Retribució y política salarial	63
J. Salut laboral des de la perspectiva de gènere.....	66
K. Prevenció de l'assetjament sexual i moral	67
10. IMPLANTACIÓ	68
11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	71
12. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I VIGÈNCIA TEMPORAL.....	72
13. PROCEDIMENTS DE MODIFICACIÓ	73

1. INTRODUCCIÓ

El principi d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes constitueix la garantia de tots dos sexes, podent participar en diferents activitats sobre bases d'igualtat i equitat, això es refereix a la necessitat d'eliminar tota barrera de gènere discriminatòria directa o indirecta. Per poder portar a la pràctica aquest principi s'han construït mecanismes i estratègies com les mesures de acció positiva, on el seu objectiu és superar l'obstacle per a la participació equitativa d'homes i dones, i dissenyar mesures generals tenint en compte la Igualtat d'Oportunitats.

Per implementar el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones s'ha realitzat una anàlisi que contempla la cultura de gènere aplicada en l'organització. L'anàlisi de gènere dona visibilitat als problemes i a les necessitats dels homes i les dones, amb el propòsit de donar resposta i corregir les desigualtats detectades. Incloure l'anàlisi de gènere implica també l'estudi dels mecanismes socials de discriminació, que són els que perpetuen situacions de desigualtat.

La incorporació de la perspectiva de gènere implica assumir el principi d'igualtat com a prioritat, i per tant aquest ha de guiar a l'organització. Elimina les desigualtats entre els dos sexes implica tenir en compte les diferències i les seves necessitats específiques. Durant les últimes dècades i amb la finalitat d'eliminar qualsevol tipus d'iniquitat o discriminació per raons de gènere, s'ha desenvolupat un marc legislatiu tant a nivell internacional com estatal.

En àmbit estatal, la Constitució espanyola de 1978 adopta el principi d'igualtat com valor fonamental, proclama el dret a la igualtat i prohibeix la discriminació per raons de sexe, i la Llei 39/1999 també és d'importància, ja que promou la Conciliació de la Vida familiar i Laboral de les persones treballadores. En aquest sentit, la Llei Orgànica 3/2007, el Reial Decret-Llei 6/2019 per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes, i el Reial Decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre defineixen el Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per consegüent, les mesures que s'inclouen en el Pla d'Igualtat estan destinades a respondre a les necessitats que es desprenen del diagnòstic de situació i a resoldre els problemes detectats en aquest. El Pla d'Igualtat fixa els objectius a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar, així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació.

En definitiva, es tracta d'un document que incorpora una sèrie de mesures, unes relacionades amb les altres, i amb l'objectiu principal de millorar i formalitzar les mesures de lluita contra les desigualtats de gènere diagnosticades en l'avaluació. D'aquesta manera, es respon de manera efectiva a les necessitats d'igualtat de l'organització i es genera una sèrie de beneficis com l'afavoriment de l'atracció, la contractació i la retenció de personal qualificat, l'aprofitament del capital humà; major eficàcia i eficiència del personal, millora de l'ambient de treball, millora de la salut laboral, i la promoció de principis i valors relacionats amb el tracte just i igualitari.

Gràcies al desenvolupament del Pla d'igualtat es pot avançar cap a la consecució de la igualtat real, donant valor al treball realitzat per les dones.

2. GARANTIA DEL COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ



**UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI
Fundació URV**

COMPROMÍS DE LA FUNDACIÓ AMB EL PLA D'IGUALTAT

FUNDACIÓ URV declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, com a principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, principi que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat de **FUNDACIÓ URV**, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps i el treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en què la seva disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin projectant, una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El pla d'igualtat atindrà, entre altres, les mesures en matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. En aquestes matèries, es dissenyaran actuacions que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no sols en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes i el Reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o pla d'igualtat.

Tarragona, 30 de juny del 2020

Signatura de conformitat:

52421507E Firmado digitalmente
por 52421507E MARIA
MARIA LOURDES JANE (R:
LOURDES JANE G43581321)
Fecha: 2020.07.10
(R: G43581321) 13:00:05 +02'00'

39883400C Firmado
digitalmente por
39883400C NATALIA
NATALIA RULL (R: G43581321)
RULL (R: G43581321)
Fecha: 2020.07.10
G43581321) 13:19:09 +02'00'

Directora del CTTI

Lourdes Jané Ros

Directora del CFP

Natàlia Rull Soronellas

3. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Tarragona, 20 de juliol del 2020

PERSONES REUNIDES

D'una part, en representació de l'empresa:

Lourdes Jané Ros, amb DNI 52421507E, com Directora del CTTi de FUNDACIÓ URV.

Natàlia Rull Soronellas, amb DNI 39883400C, com Directora del CFP de FUNDACIÓ URV.

Suplents:

David Martin Frigols, amb DNI 39689214T, com Cap de Gestió Econòmica de FUNDACIÓ URV.

D'una altra part, en representació dels treballadors i treballadores:

Rosa Salvadó Baza, amb DNI 39897436A, com Tècnica d'Enllaç de FUNDACIÓ URV.

Ana Méndez Soler, amb DNI 39898961X, com Tècnica Superior de Suport a la Gestió de Personal de FUNDACIÓ URV.

Suplents:

Fernando de Noguera, amb DNI 39694733E, com Atenció al Públic de FUNDACIÓ URV.

EXPOSEN

Que de conformitat amb el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, el reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, i l'obligació de les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i el deure d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, s'acorda la creació d'una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat.

Totes les parts es reconeixen mútuament amb la capacitat suficient per a obligar-se en el present acte i,

ACORDEN

S'acorda per votació favorable de la majoria, la constitució de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats que, amb caràcter general, s'ocuparà de promocionar la igualtat d'oportunitats en l'empresa FUNDACIÓ URV establint les bases d'una cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes i que, a més possibiliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

I, en prova de conformitat, totes les parts signen el present document, en el lloc i data indicats a l'inici.

Signatura de conformitat:

Representants de l'empresa

Representants dels/de les treballadors/es

Lourdes Jané Ros

Rosa Salvadó Baza

Natàlia Rull Soronellas

Ana Méndez

Suplents

Suplents

David Martin Frigols

Fernando de Noguera

4. FITXA TÈCNICA

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Nom o Raó Social	FUNDACIÓ URV
NIF	G-43581321
Domicili social	Carrer de l'Escorxador, s/n
Província	Tarragona
Municipi	Tarragona (43003)
Forma jurídica	Fundació
Any de constitució	1999
Telèfon	977 558 202
Correu electrònic	ctti@fundacio.urv.cat
Pàgina web	www.fundacio.urv.cat

Responsable de la Fundació

Nom i Cognoms	Lourdes Jané Ros
Càrrec	Directora del CTTi
Telèfon	977 55 82 02
e-mail	ljane@fundacio.urv.cat

Responsable d'Igualtat

Nom i Cognoms	Ana Méndez Soler
Càrrec	Tècnica Superior de Suport a la Gestió de Personal
Telèfon	977 55 87 50
e-mail	ana.mendez@fundacio.urv.cat

ACTIVITAT

Sector Activitat	Transferència i formació
CNAE	7220
Descripció de l'activitat	Investigació i desenvolupament experimental en ciències socials i humanitats
Dispersió geogràfica	Reus i Tarragona (El Tarragonès)
Àmbit d'actuació	- Transferència de tecnologia i innovació - Formació permanent

DATA D'INICIACIÓ I DE FINALITZACIÓ DE L'INFORME

Data iniciació de recollida de dades	09 de setembre de 2020
Data de finalització de l'informe	06 d'abril de 2021

5. CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS

La **Fundació URV** és l'entitat creada per la Universitat Rovira i Virgili per promoure la relació entre la Universitat i la societat, amb la finalitat d'identificar i satisfer les necessitats de l'entorn socioeconòmic mitjançant la transferència de coneixements, la formació permanent i la innovació.

Per desenvolupar aquestes activitats, la **Fundació URV**, disposa de dos centres:

- ✓ El Centre de Transferència de Tecnologia i Innovació (CTTi) satisfà des de l'àmbit universitari les necessitats tecnològiques i de serveis generals pels sectors productius i d'administració, mitjançant la gestió de Transferència de Tecnologia i Coneixements, la gestió de Propietat Intel·lectual i Industrial, la Vigilància Tecnològica, l'Emprenedoria i l'oferta d'Infraestructures de Transferència.
- ✓ El Centre de Formació Permanent (CFP) reforça la capacitat d'aprenentatge de la pròpia organització mitjançant el desenvolupament de les competències i les habilitats de les persones que hi treballen i un sistema de gestió del coneixement que promou l'accés i l'ús compartit de la informació, afavorint un clima que recolza la relació i la corresponsabilitat de totes les parts interessades.

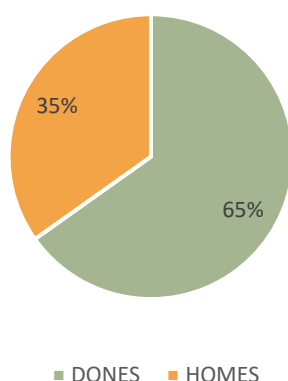
La **Fundació URV** posa a disposició de les persones i les organitzacions el potencial innovador de la Universitat Rovira i Virgili, concretat en més d'un centenar de grups de recerca que integren més de 900 persones i una extensa comunitat docent amb una àmplia oferta científicotecnològica i formativa, per tal d'atendre les necessitats de Recerca, Desenvolupament i Innovació (R+D+I) i formació. Aquest fet provoca una constant fluctuació en el nombre de persones treballadores.

6. INFORME DE DIAGNÒSTIC

6. 1. ANÀLISI QUANTITATIU

A. 1. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

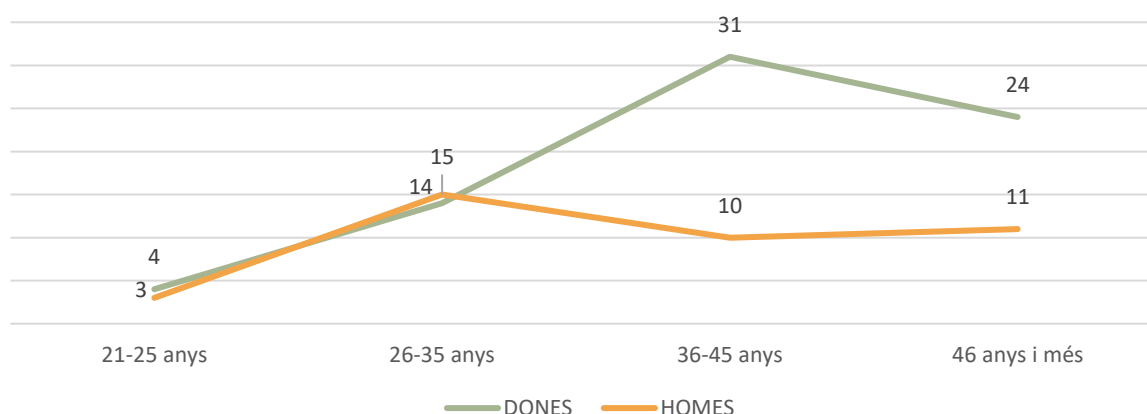
A. 1. 1. Distribució de la plantilla per sexe



El total de la plantilla de la **Fundació URV**, durant el període sol·licitat per a l'aportació de les dades quantitatives, és de 73 dones i 39 homes. Un 65% de la plantilla està composta per dones i un 35% per homes.

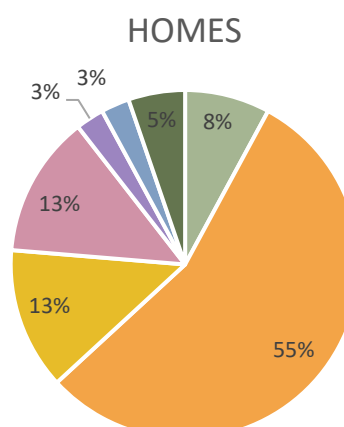
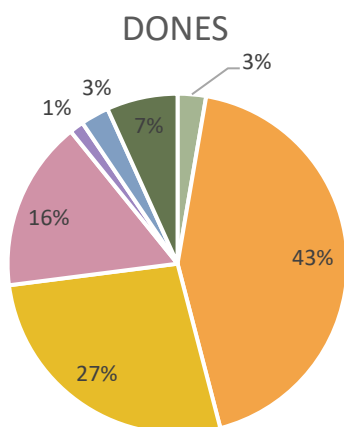
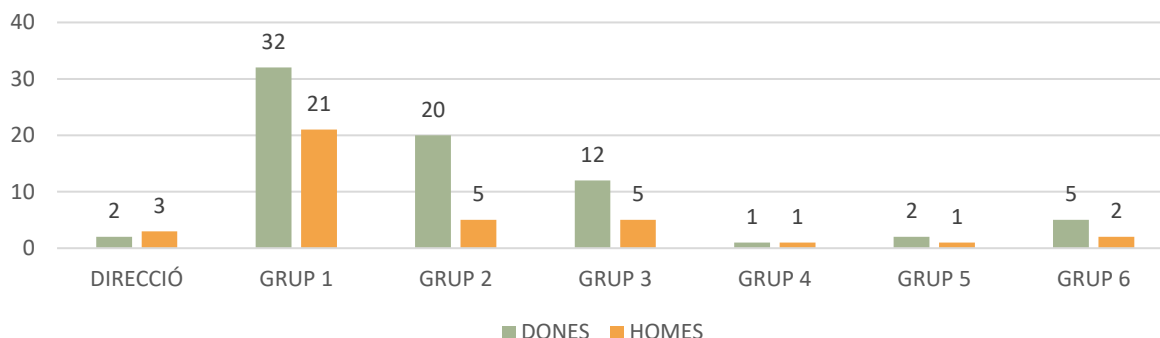
Aquesta distribució s'allunya sensiblement de la representació equilibrada entre homes i dones a efectes de la Llei d'Igualtat 3/2007, la qual defineix la existència d'equilibri sempre que, en el conjunt a que es refereixi, les persones de cada sexe no superin el 60%, ni siguin menors del 40%.

A. 1. 2. Distribució de la plantilla per edat



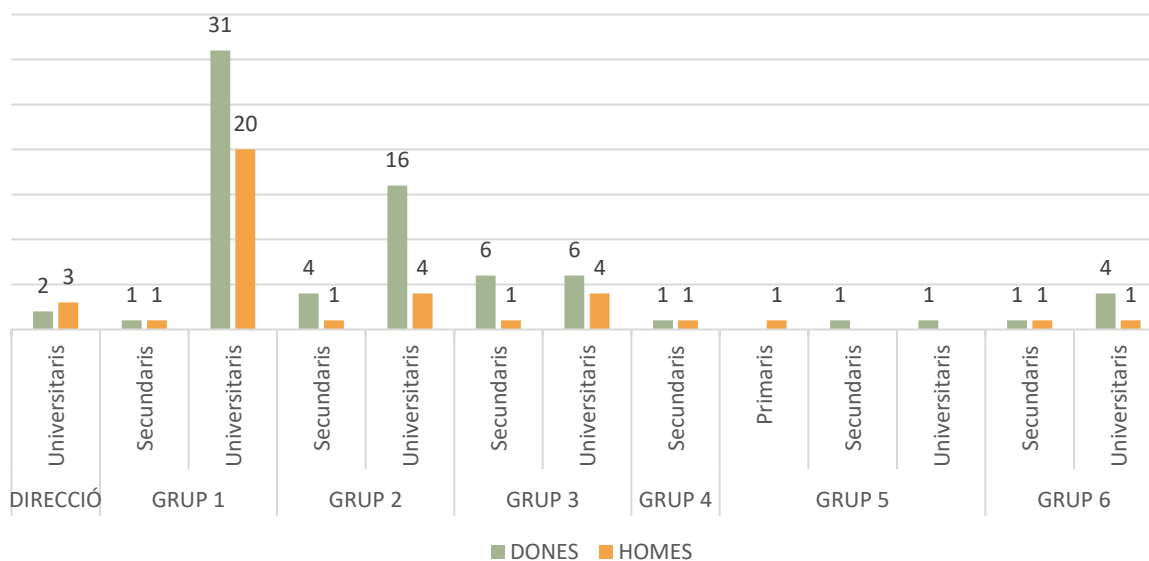
Les dades percentuals obtingudes reflecteixen que un 75% de dones i un 54% d'homes pertanyen a la franja d'edat de més de 36 anys, mentre que un 46% d'homes i un 25% de dones a la franja de menys de 36 anys.

A. 1. 3. Distribució de la plantilla per grups professionals



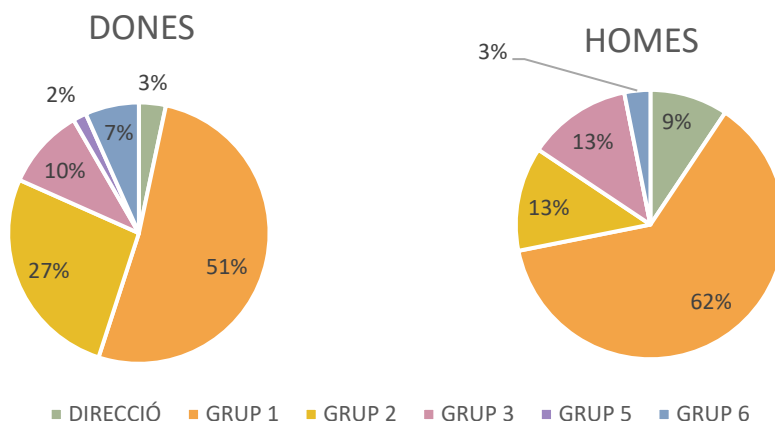
Analizant els gràfics, s'observa que en el Grup 2 hi ha un major percentatge de dones que d'homes i en el Grup 1 es mostra aquest fet a la inversa. No obstant això, la distribució en els diversos grups de la fundació és equilibrada en ambdós sexes.

A. 1. 4. Distribució de la plantilla per grups professionals i nivell d'estudis



A la plantilla de la fundació hi ha una majoria de personal amb estudis universitaris, existint un equilibri percentual en quant el col·lectiu femení i el masculí.

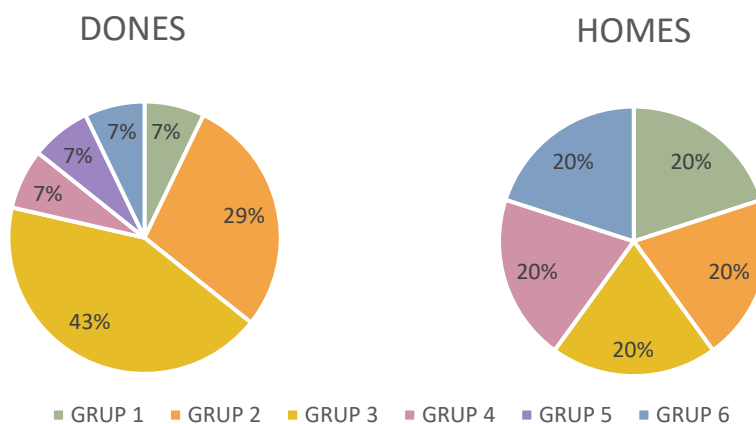
Estudis universitaris



Sobre el total de cada sexe hi ha un 82%, tant de dones com d'homes, amb estudis universitaris. En relació a les dones y homes que posseeixen aquests estudis, podem dir que existeix sensiblement una presència equilibrada en el percentatge en relació als grups professionals i al nivell d'estudis.

El 46% de les persones treballadores amb estudis universitaris es troben dins del grup professional 1.

Estudis secundaris

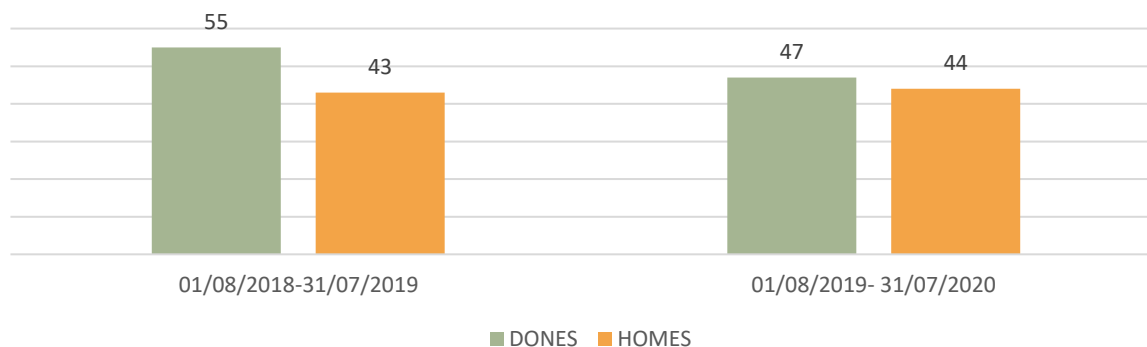


Sobre el total de cada sexe de la plantilla, hi ha un 19% de dones i un 13% d'homes amb estudis secundaris; un 43% de dones, exactament 6, es troben en el Grup professional 3; trobant-se un home amb estudis secundaris en cada un dels Grups professionals, a excepció del Grup 5.

Tan sols una persona de la fundació té estudis primaris, no arribant a l'1% del total de la plantilla.

B. 1. ACCÉS I SELECCIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

B. 1. 1. Incorporacions

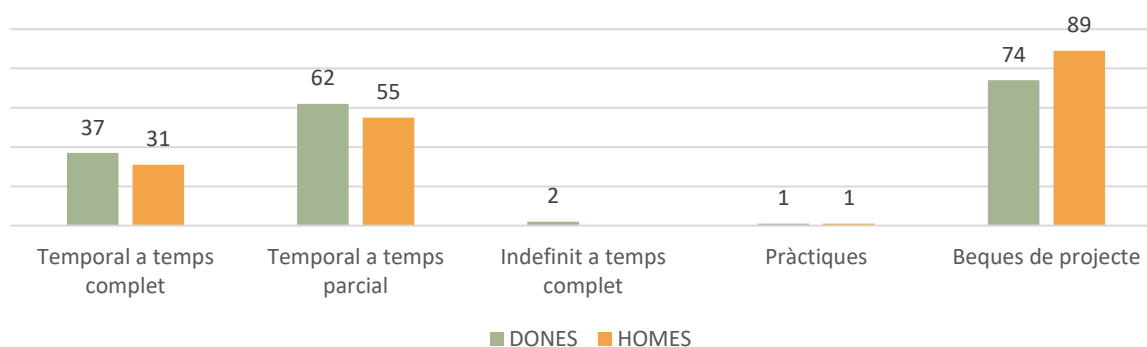


En el període des de l'1 d'agost del 2018 fins el 31 de juliol del 2019 es mostren sensiblement més incorporacions de dones que d'homes i, en el període des de l'1 d'agost del 2019 fins el 31 de juliol del 2020 s'observa equitat entre ambdós sexes.

B. 1. 2. Incorporacions per ETT

(No hi ha dades)

B. 1. 3. Incorporacions per tipus de contracte



Les dades obtingudes reflecteixen les incorporacions des del 01/08/2018 fins al 31/07/2020.

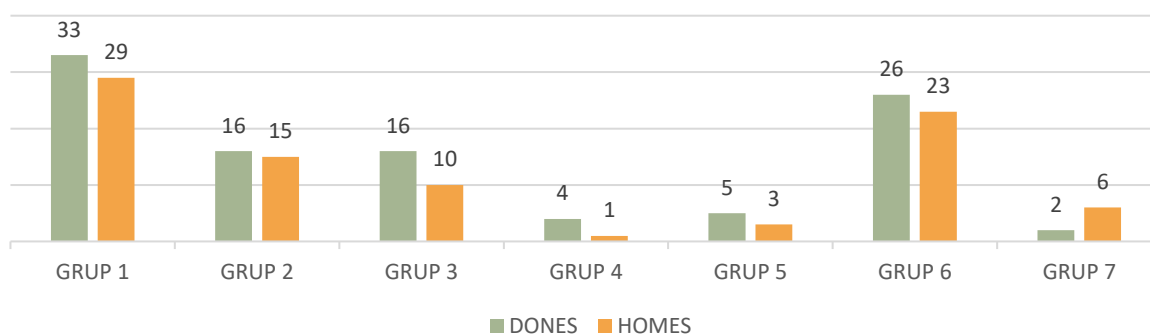
Destaca una majoria d'incorporacions amb beques de projecte i una escassa incorporació amb contractes en pràctiques i amb contractació indefinida a temps complet. Tot i observant que en tots els tipus de contracte hi ha una igualtat d'oportunitats en ambdós sexes.

Percentualment, la incorporació contractual es semblant, tant en el col·lectiu femení com el masculí, mostrant una contractació equilibrada.

B. 1. 4. Incorporacions per ETT i per tipus de contracte

(No hi ha dades)

B. 1. 5. Incorporacions per grups professionals

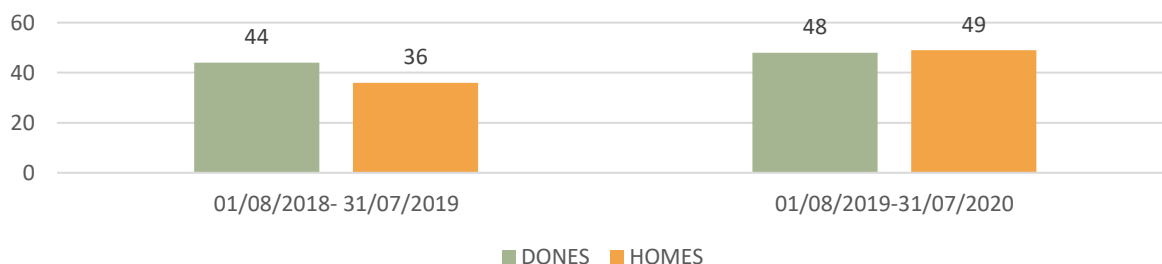


Durant el període 01/8/2018 al 31/07/2020, en relació a les incorporacions per grups professionals entre dones i homes, s'observa un equilibri percentual, destacant que es troben menys incorporacions d'homes que de dones.

B. 1. 6. Incorporacions per ETT i per grups professionals

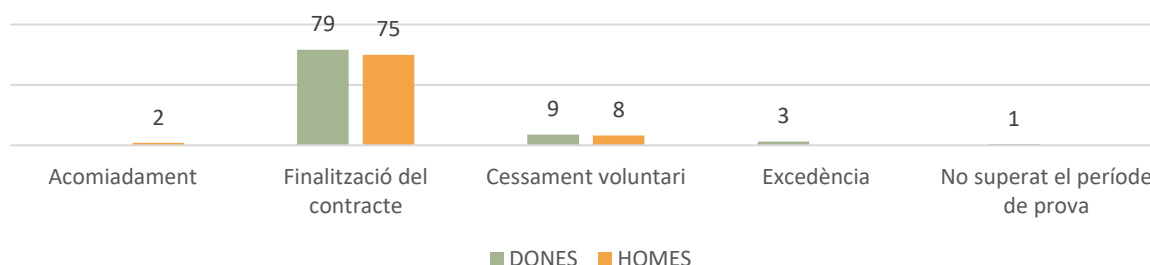
(No hi ha dades)

B. 1. 7. Baixes temporals



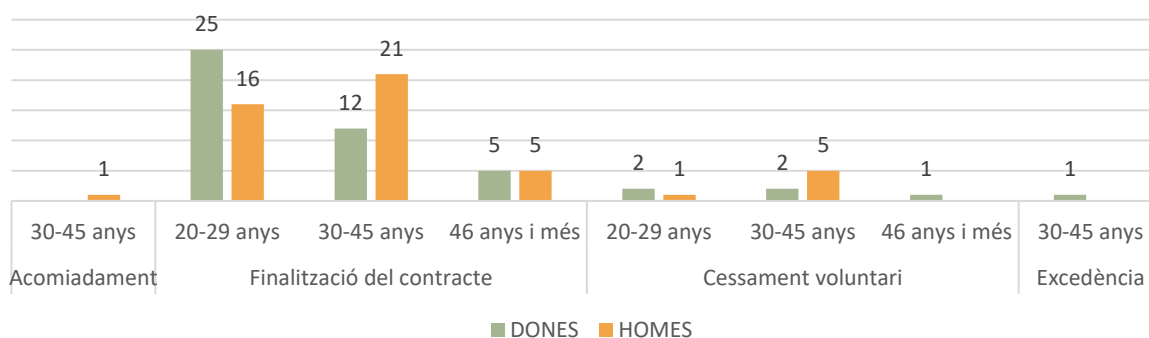
En el període analitzat anteriorment, destaca un sensible equilibri de baixes temporals entre homes i dones. Concretament, l'últim període és totalment equitatiu en ambdós sexes, observant la mateixa quantitat de dones que d'homes.

B. 1. 8. Baixes definitives



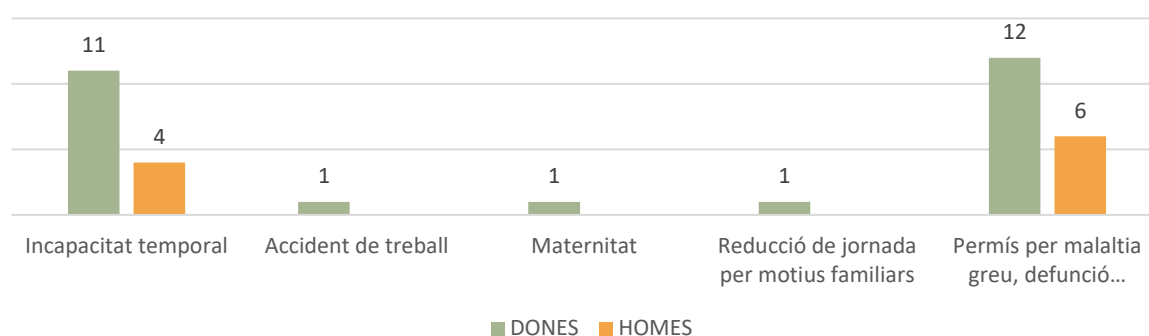
La major causa de baixa definitiva és la finalització de contracte, seguida del cessament voluntari. Percentualment hi ha una equitat entre el nombre de baixa de dones i d'homes en els diversos tipus de baixa definitiva.

B. 1. 9. Baixes definitives per edat (últim any)



La majoria de baixes per finalització de contracte es produeix en les edats inferiors a 46 anys, en ambdós sexes.

B. 1. 10. Baixes temporals, permisos i excedències

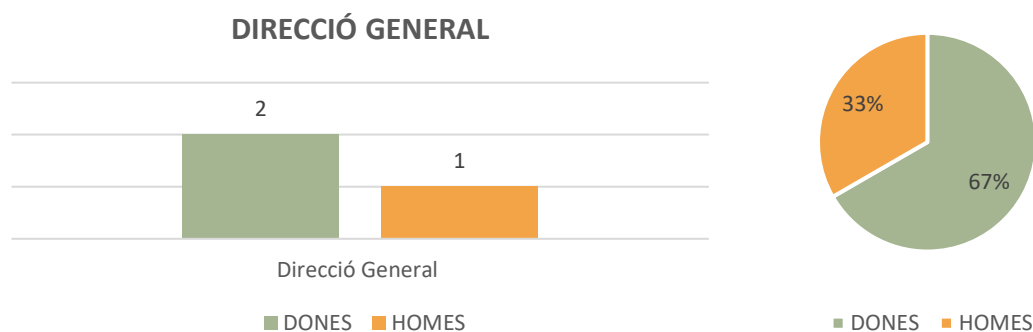


Durant el període comprès entre l'agost del 2019 i el juliol del 2020, destaquen les baixes per permís per malaltia greu, defunció, etc. i les baixes per incapacitat temporal en ambdós sexes, que mostra percentualment un equilibri.

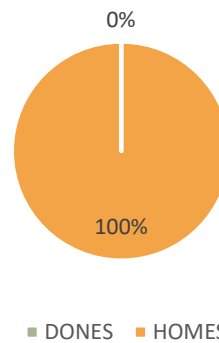
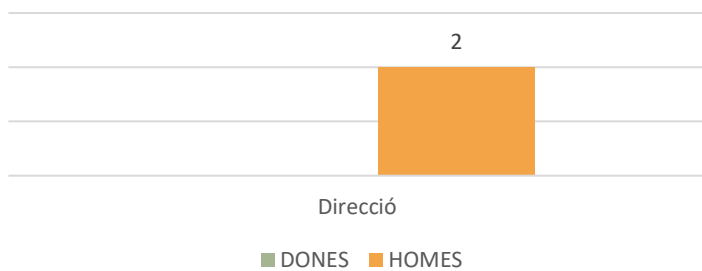
La única baixa per maternitat i reducció de jornada per motius familiars es emprada per dones.

C. 1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

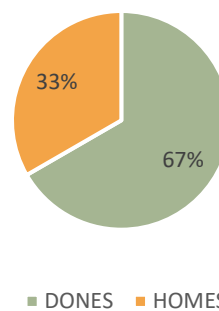
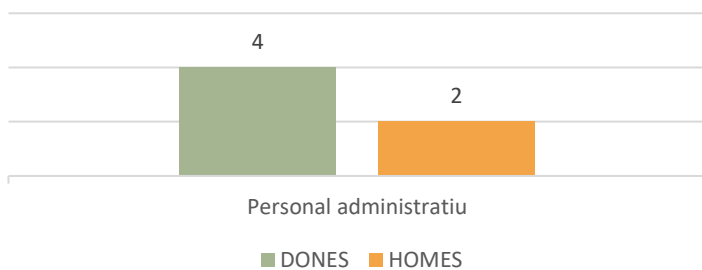
C. 1. 1. Percentatge de la plantilla desagregat per sexe i departaments



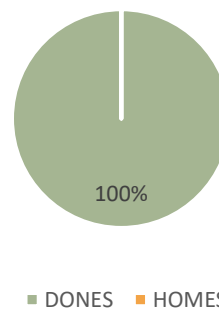
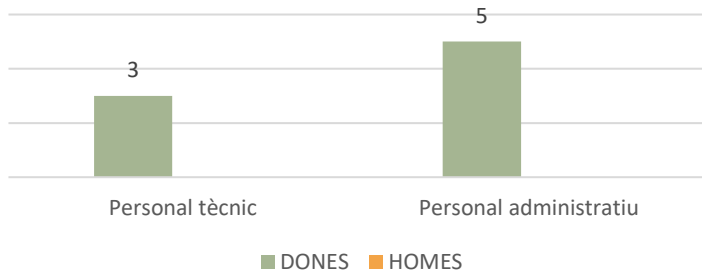
DIRECCIÓ



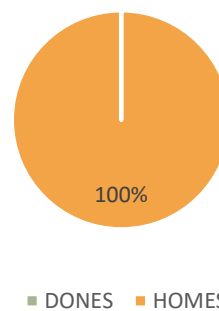
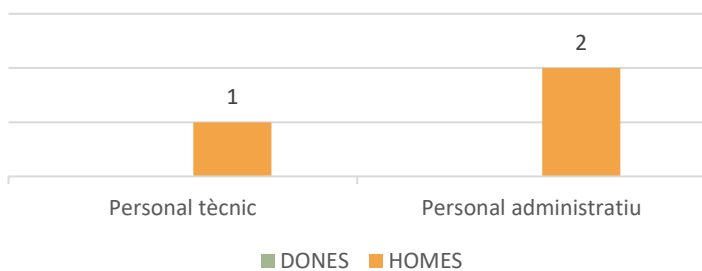
ATENCIÓ AL PÚBLIC SECRETARIA



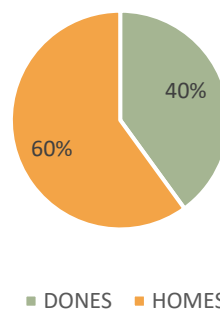
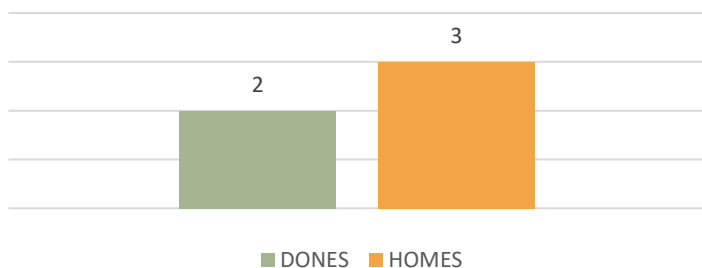
GESTIÓ ACADÈMICA



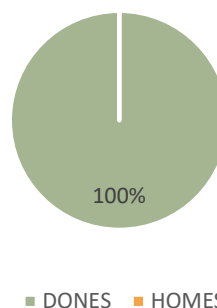
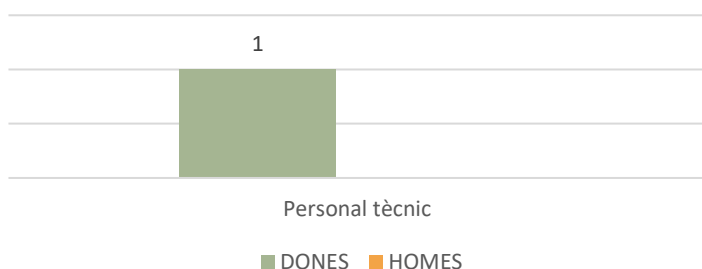
INFORMÀTICA



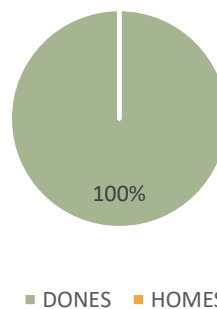
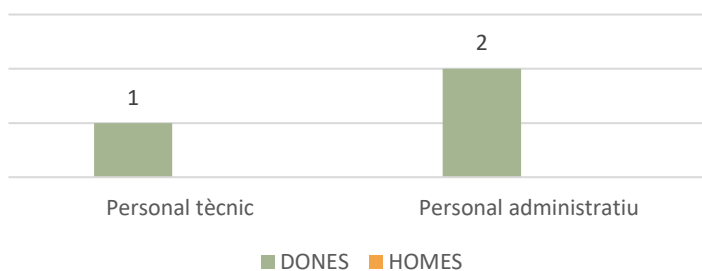
MÀRQUETING I COMUNICACIÓ



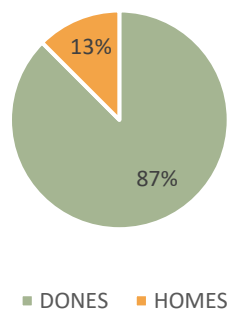
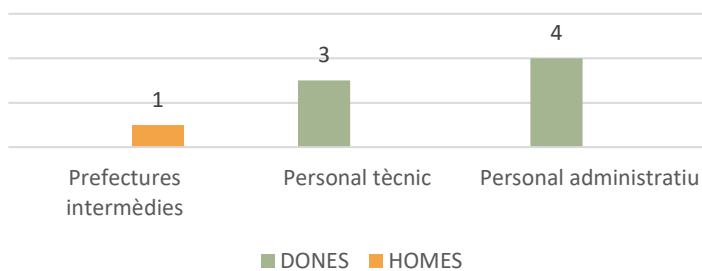
QUALITAT I DOCUMENTACIÓ



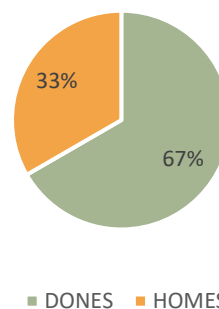
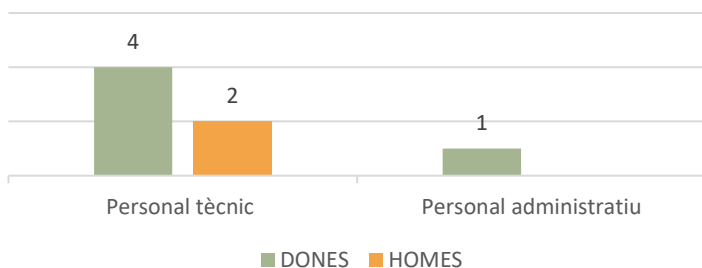
RRHH



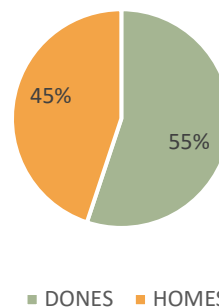
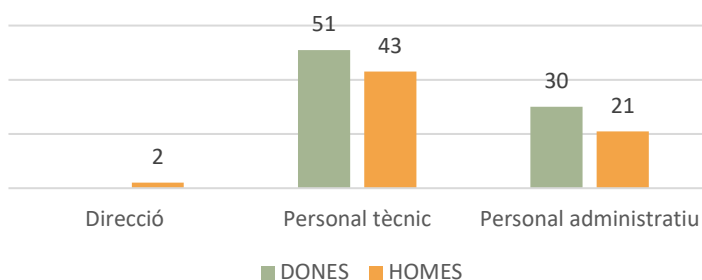
SGE



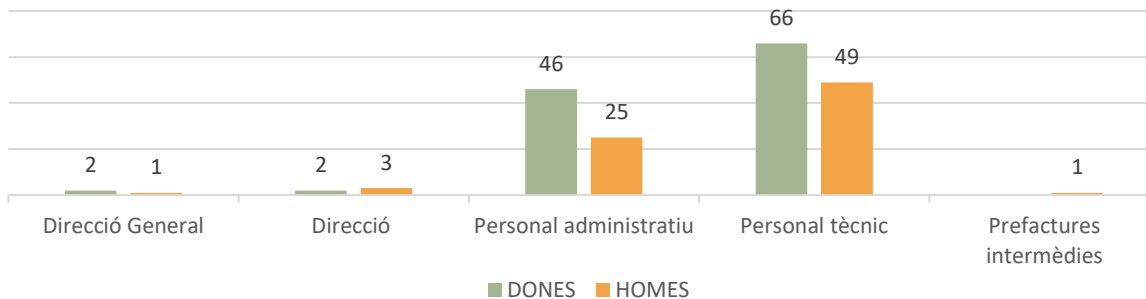
TÈCNICS ENLLAÇ



PROJECTES FURV



TOTAL

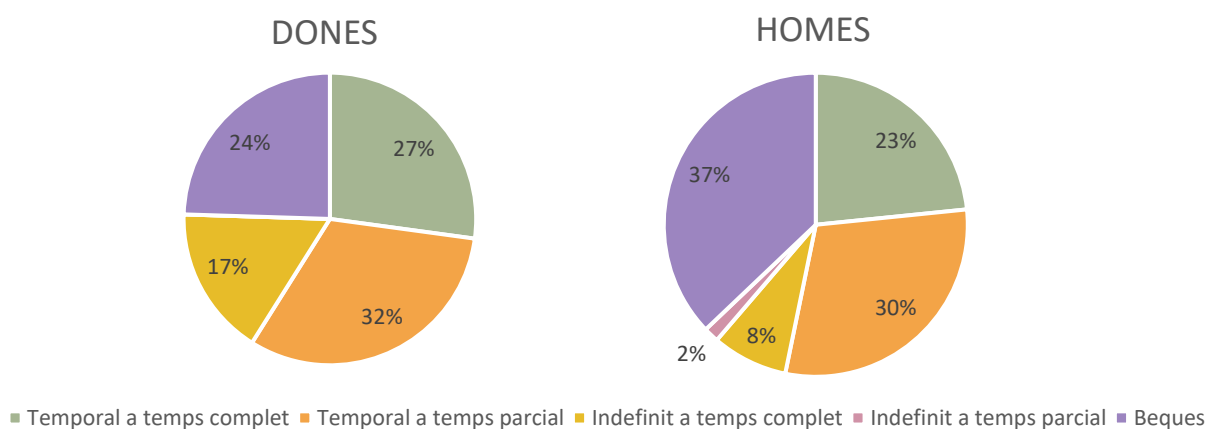


Destaca la presència del col·lectiu masculí al departament d'Informàtica i al de Màrqueting i Comunicació, i del col·lectiu femení a la resta de departaments (Gestió Acadèmica, SGE, Atenció al Públic Secretaria, Recursos Humans, Tècnics d'Enllaç, Qualitat i documentació, Direcció i Direcció General).

Existeix sensiblement un equilibri entre ambdós sexes en els llocs directius, amb la presència de 3 homes i de 2 dones, del total de Direcció General i Direcció. En la categoria de Personal tècnic hi ha equitat, ja que del total de cada sexe de la plantilla un 58% són dones i un 63% són homes.

D. 1. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ I JORNADA LABORAL

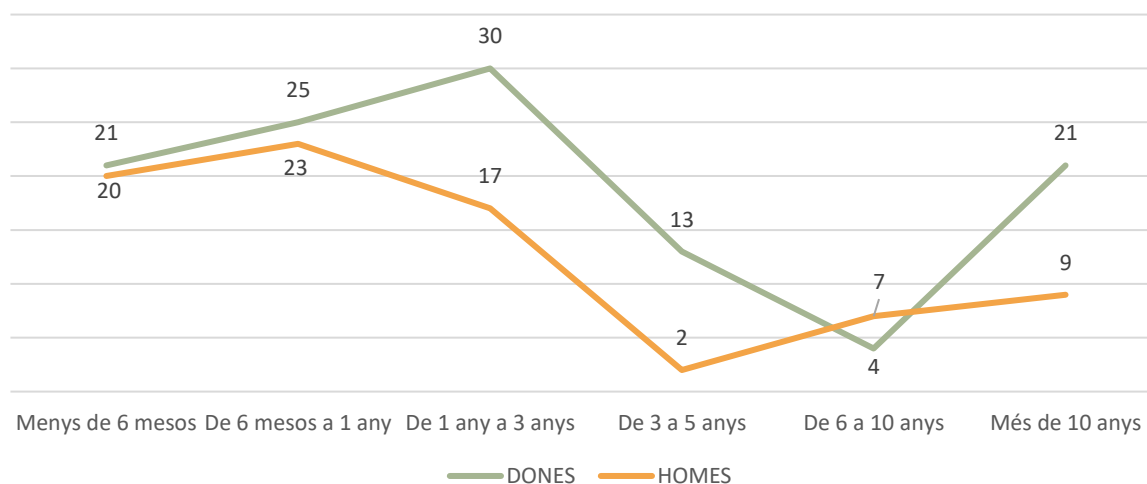
D. 1. 1. Distribució de la plantilla per tipus de contracte



A la Fundació URV hi ha quatre principals tipus de contracte: temporal a temps complet, temporal a temps parcial, indefinit a temps complet i beques. En casos puntuals hi ha contractació indefinida a temps parcial. Existeix una semblança dels tipus de contracte entre dones i homes, destacant que hi ha un percentatge més elevat d'homes que de dones en la modalitat contractual de beques.

E. 1. ANTIGUITAT EN L'ORGANITZACIÓ

E. 1. 1. Distribució de la plantilla per antiguitat

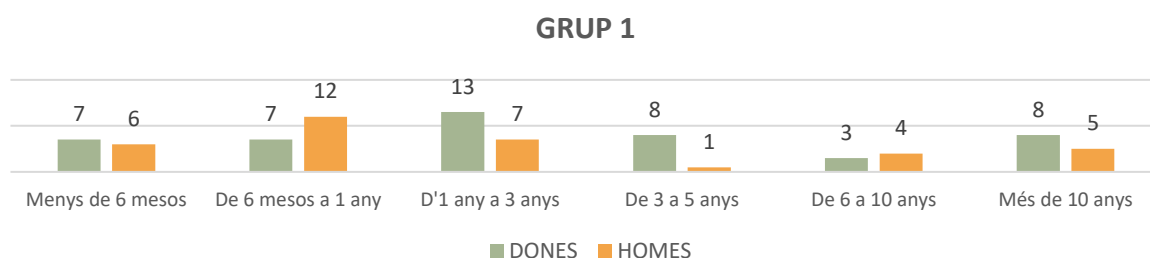


Del total de cada sexe de la plantilla, un 67% de dones i un 77% d'homes tenen una antiguitat inferior de 3 anys, concretament 76 dones i 60 homes. Destaca que tenen una antiguitat major de 10 anys un total de 21 dones i 9 homes.

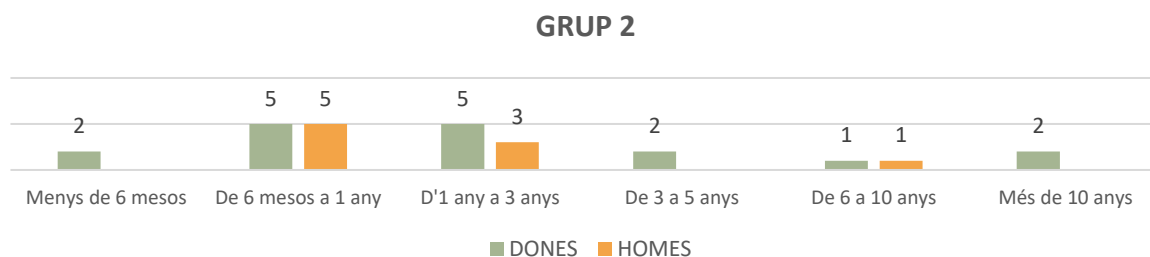
E. 1. 2. Distribució de la plantilla per antiguitat i per grups professionals



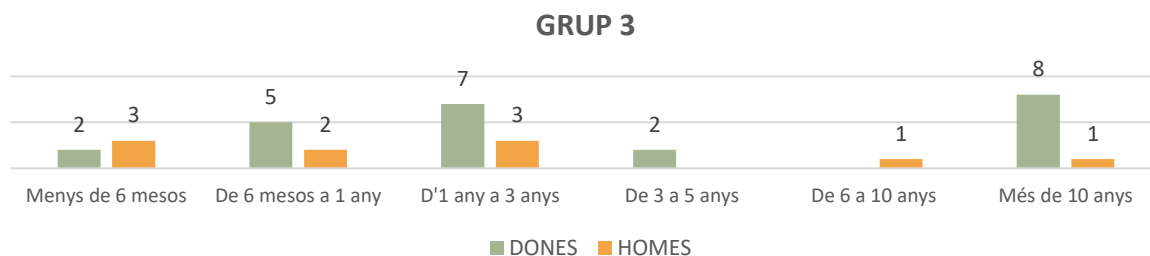
Cal destacar positivament l'equitat al grup de Direcció, on hi ha la mateixa quantitat de dones i d'homes des de fa més de 10 anys.



En aquest grup s'observa un sensible equilibri en ambdós sexes, on les últimes incorporacions han sigut gairebé equitatives, amb 7 dones i 6 homes.

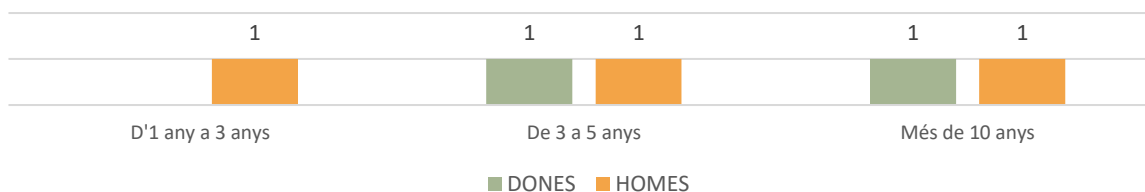


En ambdós sexes existeix un equilibri percentual, observant un augment considerable de personal en els últims 3 anys.



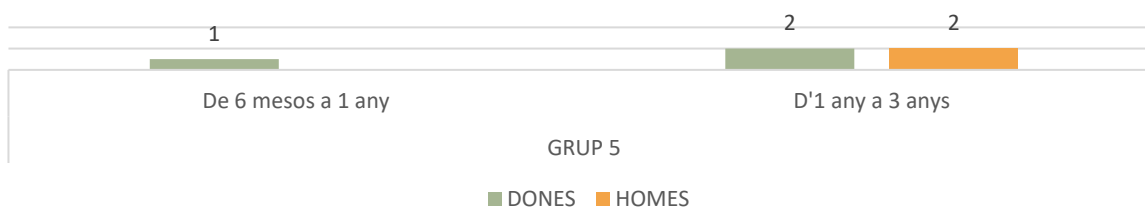
Aquest grup, fa més de 10 anys es trobava majoritàriament format per dones, i en els últims anys s'observa la intenció de trobar l'equilibri entre ambdós sexes.

GRUP 4



En el gràfic s'observa una equitat entre el sexe femení i el masculí, amb una última incorporació masculina.

GRUP 5



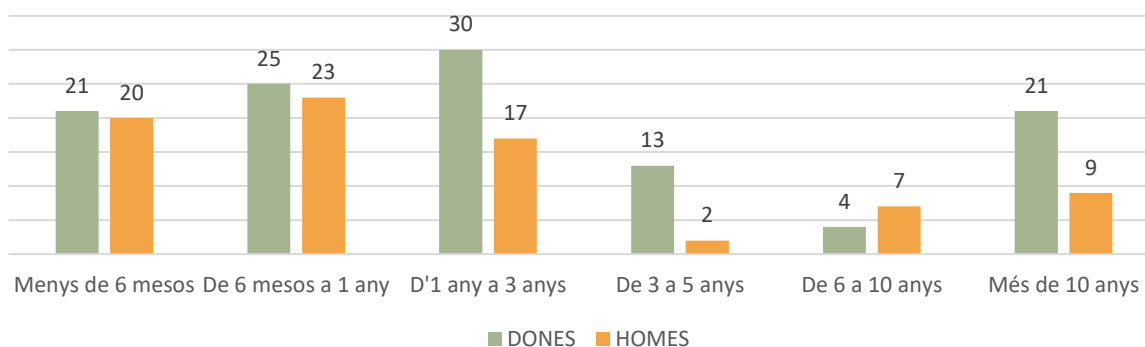
En aquest grup es mostra el cas de l'anterior gràfic a la inversa, havent-hi una equitat de sexes i una última incorporació femenina, destacant que és un grup creat fa 3 anys.

GRUP 6



S'observa com aquest grup és de creació recent, d'igual manera que el Grup 5, amb una antiguitat inferior de 3 anys. Hi ha equilibri entre sexes, on es troben 20 dones i 17 homes.

TOTAL



En resum, amb un total de 192 persones en el període d'informació sol·licitada, es mostra un equilibri d'ambdós sexes en les incorporacions de la Fundació URV, on es destaca que en aquest últim any hi ha hagut incorporacions equitatives, amb gairebé el mateix nombre d'homes que de dones.

F. 1. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

F. 1. 1. Promocions i tipus

Des de l'agost del 2019 al juliol del 2020 s'ha promocionat tan sols un home a la Fundació URV, degut a un canvi de categoria decidit per l'organització.

G. 1. FORMACIÓ PROFESSIONAL

G. 1. 1. Formació per tipus o matèria

El personal d'estructura, amb 43 persones treballadores, de la Fundació URV ha realitzat en el període de l'1 d'agost del 2019 al 31 de juliol de 2020 un total de 228 formacions.

El col·lectiu femení, concretament 32 dones, ha realitzat 185 formacions i el col·lectiu masculí, concretament 11 homes, 43 formacions. Això implica que, sobre el total de cada sexe del període analitzat, una mitjana de 5 formacions han sigut realitzades per dones i aproximadament una mitjana de 4 formacions han sigut realitzades per homes.

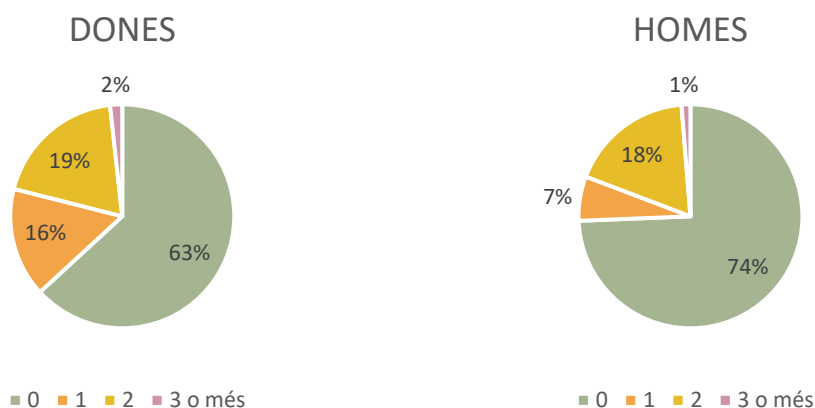
Les formacions s'han portat a terme segons les necessitats del lloc de treball.

G. 1. 2. Formació per horari i per lloc d'impartició

Les formacions s'han impartit dins de l'horari de la jornada laboral, sempre que això ha sigut possible. Algunes de les formacions genèriques que ha determinat l'organització s'han pogut portar a terme en el mateix centre de treball. La fundació busca formacions específiques pels departaments concrets, i això comporta que la majoria s'han realitzat fora del lloc de treball, havent-se de desplaçar per assistir al lloc on es du a terme la formació.

H. 1. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

H. 1. 1. Responsabilitats familiars per núm. de fills/es

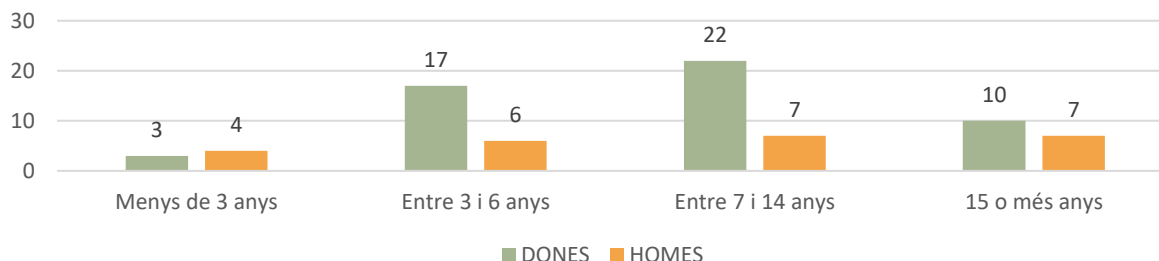


Percentualment cal destacar un 63% de dones i un 74% d'homes sense fills/filles, concretament un 67,7% del total de la plantilla.

H. 1. 2. Responsabilitats familiars per núm. de fills/es amb diversitat funcional

(No hi ha dades)

H. 1. 3. Responsabilitats familiars per edats de fills/es



Com s'observa al gràfic, destaquen les edats d'entre 3 i 14 anys dels nens i nenes en el col·lectiu femení. En el col·lectiu masculí hi ha un equilibri de responsabilitats familiars de fills/es en les diverses edats.

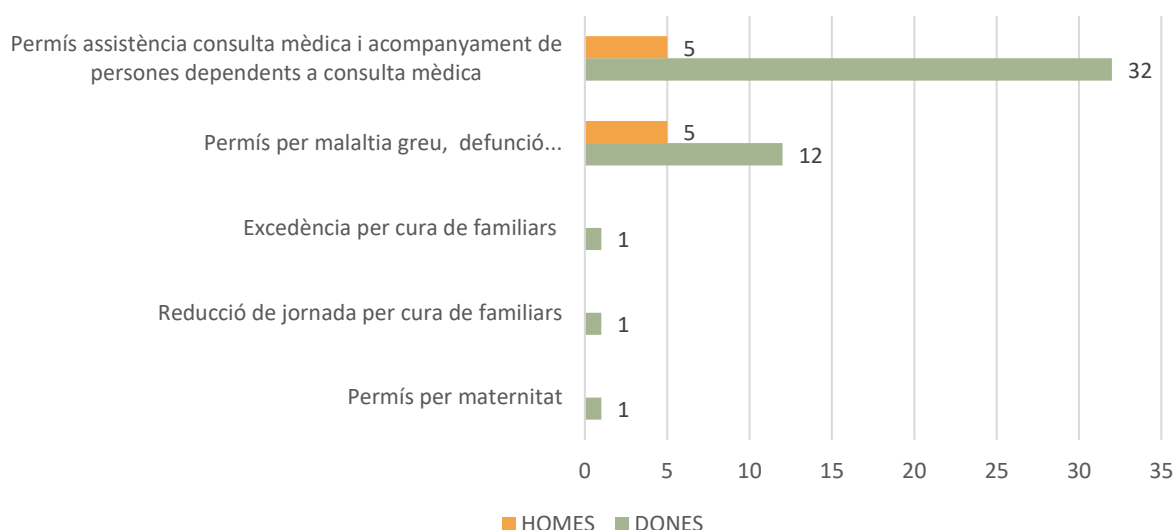
H. 1. 4. Responsabilitats familiars per edats de fills/es amb diversitat funcional

(No hi ha dades)

H. 1. 5. Responsabilitats familiars per núm. de persones dependents (excepte fills/es)

(No hi ha dades)

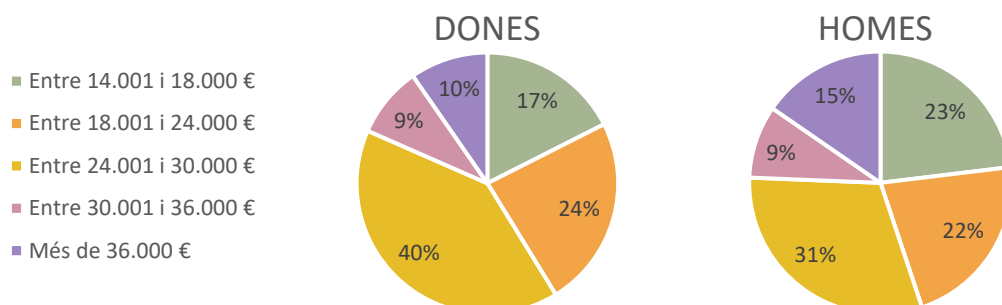
H. 1. 6. Permisos i excedències per responsabilitats familiars



El permís d'assistència a consulta mèdica i acompanyament de persones dependents i el permís a consulta mèdica personal, és més sol·licitat pel col·lectiu femení. La única excedència per cura de familiars i reducció de jornada per cura de familiars és demanada per una dona, de la mateixa manera que tan sols hi ha un permís per maternitat.

I. 1. RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL

I. 1. 1. Distribució de la plantilla per bandes salarials sense compensacions extrasalarials

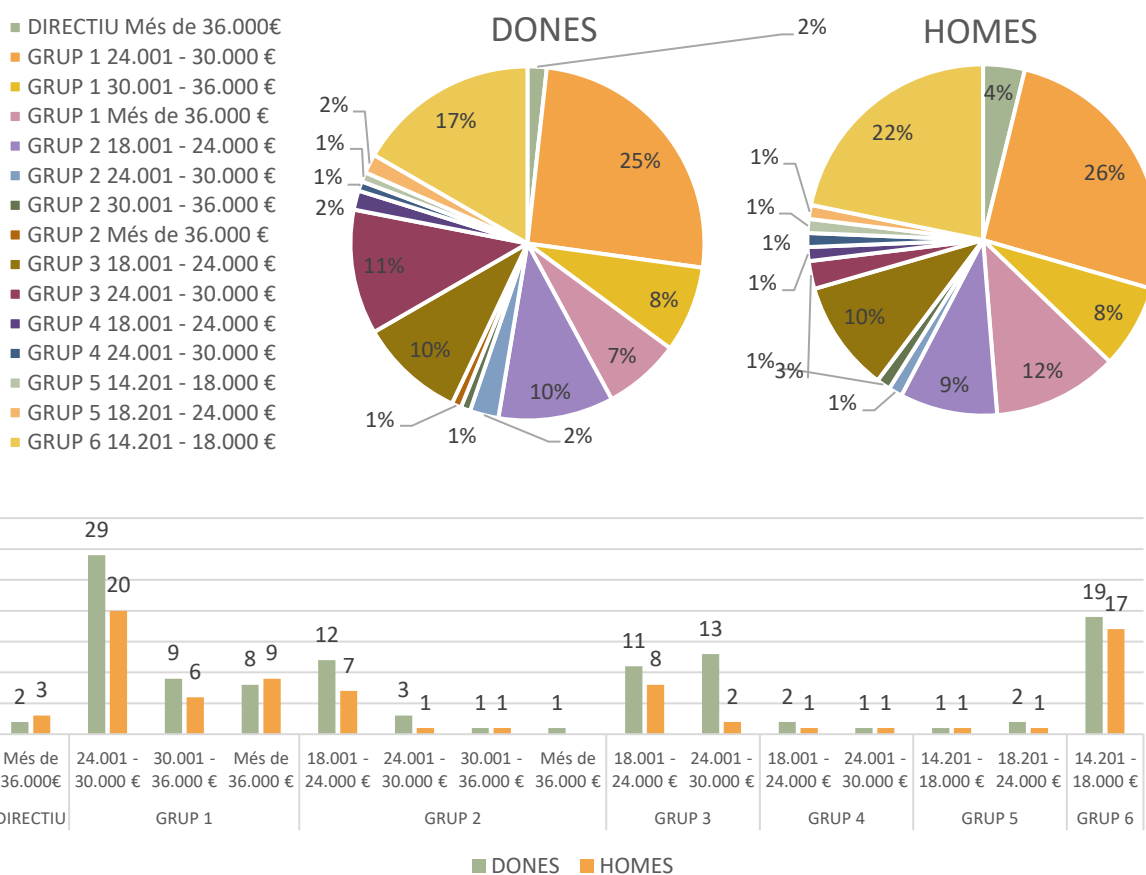


El percentatge retributiu per bandes salarials sense compensacions extrasalarials són equitatives en ambdós sexes, destacant un major percentatge de dones que es troben en la banda salarial d'entre 24.001 i 30.000 euros.

I. 1. 2. Distribució de la plantilla per bandes salarials amb compensacions extrasalarials

(No s'escau)

I. 1. 3. Distribució de la plantilla per grups professionals i salari brut anual sense compensacions extrasalarials

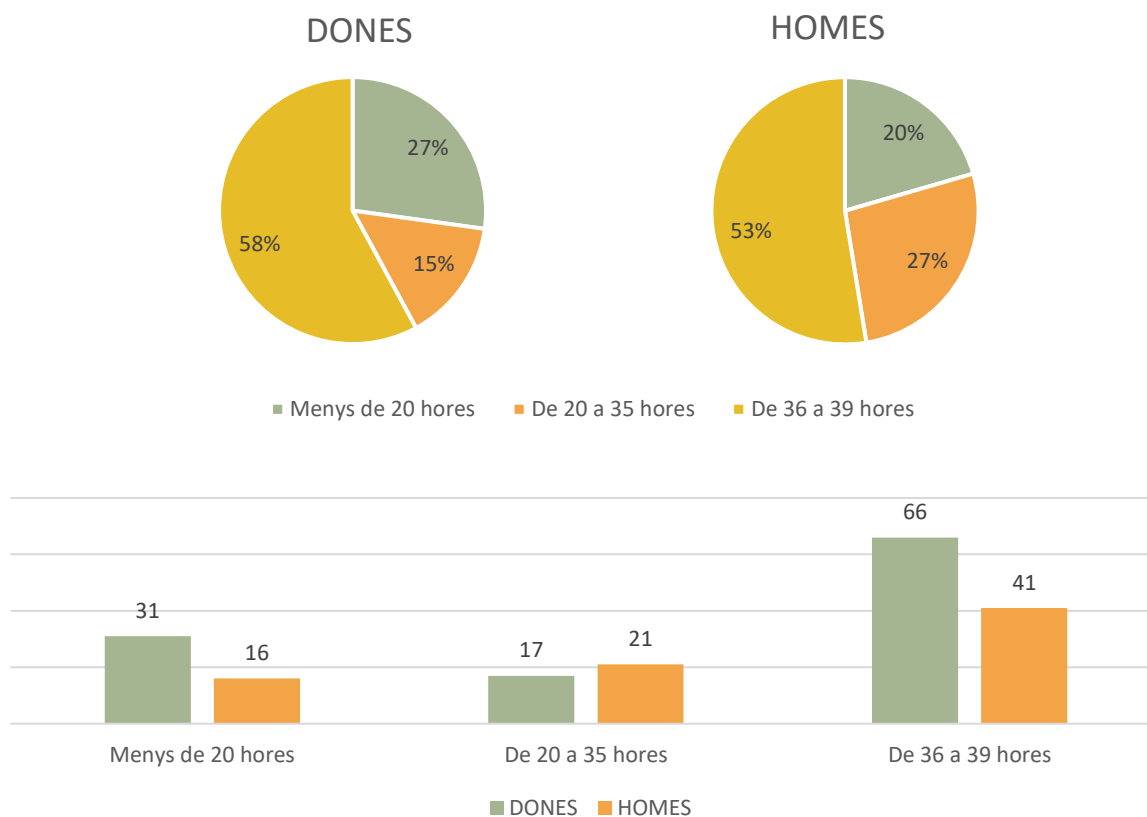


Percentualment, els sous anuals sense compensacions extrasalarials de la plantilla són semblants en ambdós sexes, tenint en compte que hi ha més quantitat de dones en l'organització i destaca la seva abundància en alguns dels grups.

I. 1. 4. Distribució de la plantilla per grups professionals i salari brut anual amb compensacions extrasalarials

(No s'escau)

I. 1. 5. Distribució de la plantilla per hores setmanals de treball



La majoria de la plantilla de la Fundació URV treballa a jornada completa (37'5h setmanals) amb un 58% de dones i un 53% d'homes del total de cada sexe. D'aquesta manera, s'observa equitat entre el sexe femení i el masculí.

Hi ha 31 dones i 16 homes que treballen menys de 20 hores, concretament el 27% i el 20% respectivament, mostrant un sensible equilibri en ambdós sexes. Percentualment, el doble d'homes que de dones tenen una jornada de 20 a 35h setmanals, amb una semblança quantitativa (17 dones i 21 homes).

I. 1. 6. Distribució de plantilla per torns de treball

(No s'escau)

6. 2. ANÀLISI QUALITATIU

A. 2. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

En el període de l'agost del 2019 a l'agost del 2020, la plantilla de l'organització ha estat composta en la seva majoria per dones, aproximadament el doble que d'homes.

S'ha de tenir en compte la realitat de l'organització, de l'activitat que s'hi duu a terme i de les necessitats d'aquesta, on hi ha una constant fluctuació en el nombre de persones treballadores.

A l'anàlisi quantitatiu es reflexa en la majoria de gràfics una gran concentració del gènere femení. Aquest factor és conseqüència d'una menor participació històrica dels homes en l'àmbit educatiu, fent referència a l'anomenada segregació horitzontal de l'ocupació, on la distribució no és uniforme entre homes i dones en un sector d'activitat determinat. No obstant, actualment es procura i facilita la plena incorporació d'ambdós sexes per igual en totes les tasques i llocs de treball existents, i així irrompre aquesta segregació horitzontal i també, la vertical.

B. 2. ACCÉS I SELECCIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

L'organització determina que els factors que inicien un procés de selecció i contractació de personal són les necessitats de producció, les substitucions i jubilacions, la introducció de noves tecnologies, els incentius de contractació, per nous projectes de R+D+I, noves activitats formatives i qualsevol requeriment de servei vinculat a una activitat de la Fundació URV. Aquesta publica les ofertes laborals, iniciant un procés de difusió i de comunicació de la mateixa, amb una convocatòria pública a partir de la pàgina web i de la seva borsa de treball on consta la data de publicació, el perfil de la persona candidata i més informació d'aquest, la data límit de presentació de sol·licituds i l'enviament del Currículum Vitae. També es publiquen convocatòries en altres borses de treball com *Infojobs* i *LinkedIn*.

Seguint amb el procés de selecció determinat per la fundació, la persona responsable de l'activitat i/o departament és qui sol·licita la incorporació de nou personal, on intervé Gerència i Direcció de la URV, proposant aquesta al Patronat de la FURV. Si es tracta de personal de projectes es demana a les persones investigadores de la Universitat mitjançant la petició o bé la persona tècnica d'enllaç o directament a RRHH. Actualment l'organització està en procés d'implantar una aplicació per les peticions a partir de la intranet.

La Direcció identifica els perfils requerits per a cada lloc i des de Recursos Humans es procedeix a l'elaboració del perfil professional. En cas de que el perfil professional ja estigui definit, trobat a les fitxes de definició del perfil i requisits del lloc del treball a cobrir, s'elabora la proposta de contractació i cost, si s'escau, i la convocatòria vacant, per fer-ne la posterior difusió.

Es realitzen publicacions internes a partir d'una difusió efectuada per RRHH a través del correu electrònic, enviant inicialment al personal d'estructura de la fundació. També es penja la convocatòria a la web de la Fundació URV, a la borsa de treball d'aquesta, durant un mínim de 10 dies, establint una data límit de recepció de Currículums Vitae.

Una vegada finalitzat el termini de recepció d'aquests es farà la primera selecció, fent una criba de persones admeses d'acord amb els requeriments de la convocatòria, d'acord amb el perfil del lloc del treball definit, on en aquest procés de selecció hi intervenen un mínim de tres persones que normalment en són dues de l'equip de treball del lloc de treball que es vol cobrir, la Direcció i una persona de Recursos Humans, actuant majoritàriament com a responsable.

L'àrea de Recursos Humans organitza les entrevistes personals i les proves de coneixement si es considera oportú, sent realitzades per l'òrgan de selecció, constituint-se en cada cas en funció de quin és el departament que sol·licita la incorporació. La superació amb èxit de totes les fases, prova i entrevista són essencials i compten amb la ponderació, on l'entrevista aporta un punt decisiu, pels aspectes d'intel·ligència emocional, en la contractació de la persona perquè permet descobrir les variables habilitats i mancances.

Finalment, la última decisió sobre les incorporacions la pren l'òrgan de selecció, prenent una decisió consensuada i normalment s'arriba a un candidat o candidata, sent aquesta la persona que millor s'ajusta als requisits, avaluada prèviament amb les diverses proves realitzades, tenint en compte les característiques generals buscades. Aquestes són la formació, l'experiència professional, les competències relacionades amb el lloc de treball i la superació del procés de selecció amb total transparència; les aptituds per treballar en equip, discreció, amabilitat, dinamisme, rigor, responsabilitat i resolutivitat i les competències comunicatives. El procediment de la fundació estableix que en cas d'empat té preferència la persona del gènere menys representat.

La percepció sobre les característiques d'accés i selecció de la fundació indica que no existeixen barreres per la incorporació de dones en aquesta, però sí de manera implícita, concretament per cultura de la societat. Aquest fet s'observa als llocs de treball d'informàtica, ja que estan ocupats per una majoria homes i aquest factor esdevé pel mercat laboral amb un percentatge molt elevat de titulats homes, presentant-se únicament homes en les convocatòries de selecció.

En referència a les ofertes de treball, hi ha un model estandarditzat de convocatòria que descriu les tasques i descripció del lloc de treball, el perfil de la persona candidata, els requisits i els estudis, experiència i competències, tot demanant el nom i cognoms de la persona, el DNI, l'adreça del correu electrònic i el Currículum Vitae. El contingut s'exposa en català i en referència al llenguatge, indirectament existeix contingut sexista degut a la visió masculinitzada de la societat, utilitzant el gènere masculí en valor neutre. Per aquest motiu, s'hauria d'impartir formació específica relacionada amb el llenguatge inclusiu, i així comprometre's i garantir que el dret fonamental de tracte i oportunitats entre dones i homes sigui real i efectiu.

C. 2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La percepció de la Fundació URV correspon amb les dades quantitatives, ja que les àrees amb més personal femení són la de gestió econòmica, la de personal tècnic d'enllaç, i l'administrativa i, contràriament, a la d'informàtica hi ha una majoria d'homes, fet anomenat anteriorment. D'aquesta manera, direm que la Direcció, l'Àrea de Personal Tècnic, Recursos Humans, Gestió Acadèmica i SGE són seccions feminitzades, mentre que l'Àrea de Recursos Informàtics i TIC en són masculinitzades. Aquest fet es determina per segregació horitzontal de l'ocupació, per una distribució no uniforme de dones i homes en un sector d'activitat determinat.

Els dos centres de la Fundació URV estan presidides per una directora cada una, mostrant un compromís per una igualtat real, valorant a les persones per les seves aptituds i capacitats i no pel sexe d'aquestes.

La classificació professional es regeix pel Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya pels anys 2019-2021, establint els grups professionals en funció de les aptituds professionals i titulacions, on el contingut de la prestació laboral i adscripció a un grup professional serà pactat entre l'organització i la persona treballadora amb unes normes establertes en aquest Conveni. Els grups professionals s'adeqüen al nivell d'estudis que requereixen una titulació mínima, sense existir diferències entre dones i homes.

Els factors principals que influeixen en aquesta classificació professional de les persones treballadores són els següents:

- La formació: factor per a que la seva valoració es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitats requerits per a l'execució normal d'un lloc de treball, amb independència de la seva forma d'adquisició, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor s'integra per:
 - a. Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que deu posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Comprendrà tant les titulacions del sistema educatiu i universitari, les certificacions de l'àmbit laboral (certificats de professionalitat) i les competències professionals degudament acreditades.
 - b. Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complements a la formació inicial bàsica.
 - c. Experiència pràctica: considera el període de temps requerit per a que una persona adquireixi l'habilitat pràctica necessària per a exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.
- Iniciativa: factor per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques i funcions.
- Autonomia: factor per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'execució de les tasques o funcions que es desenvolupin.
- Responsabilitat: factor per a la seva valoració es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del/de la titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
- Comandament: factor per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el número de persones sobre les que s'exerceix el comandament.
- Complexitat: factors per a la seva valoració es tindrà en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors abans numerats en la tasca o lloc encomanat.

No s'observen diferències apreciables entre les seccions feminitzades i masculinitzades quant a condicions laborals. No obstant, es contemplen mesures d'acció positiva en l'accés de personal en igualtat de condicions en la Fundació URV, on tan si es tracta d'una promoció interna com d'una selecció externa tindrà preferència el sexe menys representat en el grup, categoria o lloc de treball en qüestió.

D. 2. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ I JORNADA LABORAL

Les modalitats de contractació i jornada laboral es recullen al Conveni pel qual es regeix la Fundació URV, indicant a l'article 53 que la contractació ha de ser indefinida com a regla general a l'accés al treball, i la contractació temporal ha de ser causal. No obstant, la fundació compleix amb aquest requisit al personal de la Relació de Llocs de Treball que un cop ha estat contractada de forma interina i adquireix la plaça, passa a contracte indefinit on contràriament, a l'anàlisi quantitatiu destaca una majoria de personal amb contracte temporal, fent referència al personal que hi accedeix per projectes d'una certa durada. Per tant, les contractacions temporals tenen una justificació degut a les necessitats de l'organització. Observant el percentatge d'homes i de dones amb jornada parcial s'obté un equilibri total, amb un 32% de cada sexe amb aquest tipus de jornada, amb una percepció contrària d'alguna de les persones treballadores de la fundació.

El personal de la Fundació URV realitza una jornada laboral completa de 37,5 hores setmanals, tret d'alguns períodes on es facilita la compactació horària. S'estableix una flexibilitat horària pel que fa a les entrades i sortides, però amb el ben entès que les franges compreses entre les 9:00 i les 14:00 del matí i entre les 16:00 i les 18:00 de la tarda seran de presència obligada en el lloc de treball, així mateix també resulta obligat realitzar dues tardes a la setmana. La distribució horària per al personal de consergeria es realitzarà d'acord amb les necessitats del servei.

Segons el Conveni, s'indica que tota incorporació en l'organització s'efectuarà mitjançant contracte escrit, realitzant un període de prova d'una durada específica per a cada tipus de contracte i segons el grup professional. Existeixen diversos tipus de contractació com l'eventual, la formativa, de persones amb diversitat funcional i la subcontractació. Fent referència a la jornada de treball s'estableix que la jornada setmanal tindrà un descans de 48 hores interrompudes, i entre el final d'una jornada i l'altre ha d'haver-hi 12 hores entremig. També es contemplen indicacions del calendari laboral, de les hores extraordinàries, de les vacances i de les festes.

Totes les persones treballadores de la Fundació URV poden accedir als mateixos beneficis, sens quedar-ne cap exclosa pel tipus de jornada laboral ni segons el sexe d'aquesta.

E. 2. ANTIGUITAT EN L'ORGANITZACIÓ

El Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021, pel qual es regeix la Fundació URV, contempla el complement ad personam que deriva de l'antiguitat, incrementant anualment en els mateixos percentatges que la resta de conceptes retributius. L'antiguitat, per tant, es té en compte en quant a les percepcions salarials i extrasalarials, on tot el personal amb més de dos anys d'antiguitat pot sol·licitar, per escrit, un préstec sense interès, fins l'import de tres mensualitats del salari real, o l'import que les parts acordin.

També es té en compte l'antiguitat en els ascensos i promocions, en excedències especials d'un més, excedències voluntàries i excedències per a atendre la cura de menors i familiars.

De l'anàlisi quantitatiu s'extrau que hi ha el doble de dones que d'homes amb una antiguitat superior de 10 anys a la Fundació URV, destacant que des de fa un any les incorporacions són equitatives entre homes i dones, amb una quantitat gairebé igual, observant un equilibri de persones del col·lectiu femení i del col·lectiu masculí. D'aquesta manera, aquest fet mostra el compromís de la Fundació URV cap a una igualtat real, amb igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

F. 2. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Segons el Conveni col·lectiu pel qual es regeix l'organització, conforme l'article 17 de Promoció, dins del sistema de classificació professional establert al Conveni, els ascensos i promocions del personal es produeixen tenint en compte la formació, la qualificació professional, mèrits, antiguitat i facultats organitzatives de la persona. Els criteris dels ascensos i promocions són comunes per a les persones treballadores, respectant el principi de no discriminació per qualssevol d'aquestes causes.

La Fundació URV té aprovada una Relació dels Llocs de Treball (RLT) que s'ajusta a les necessitats dels llocs de treball necessaris per a donar servei a les persones investigadores, amb una definició de cada un d'aquests explicant les responsabilitats i la formació que es requereix. Qualsevol consideració es comunica al patronat per a la seva valoració i canvi, si escau. Tot i que l'estructura del CTTi és molt horitzontal i hi ha escasses opcions de promoció i si s'escau, la difusió es faria inicialment per correu electrònic al personal d'estructura de la fundació, participant en el procés de selecció segons procediment establert.

La Fundació URV té una estructura molt transversal i no jeràrquica on les promocions internes es fan a petició de la Direcció i aprovació del Patronat, seguint el procediment de selecció establert. Les parts que intervenen en la decisió d'una promoció interna principalment són el Patronat, la Gerència i Direcció Tècnica del departament de Recursos Humans i de l'Àrea de treball.

En cas d'haver-hi existència de vacants, s'envia un correu electrònic a tot el personal de CTTi mitjançant el correu intern, informant de la vacant. Sempre hi ha un procés de selecció extern, per tant, no hi ha procés de promoció exclusivament intern abans de treure la vacant a convocatòria externa. En aquesta convocatòria s'inclouen els criteris per a optar al lloc de treball. No obstant, no s'observen dificultats per a la promoció de les dones en l'organització i d'aquesta manera no s'ha posat en marxa cap acció per incentivar la promoció de les dones, amb inexistència de diferències entre homes i dones.

G. 2. FORMACIÓ PROFESSIONAL

La formació es contempla a l'Article 59 del Conveni pel qual es regeix la Fundació URV, de conformitat amb el que estableix l'Article 23 de l'Estatut dels treballadors, amb l'objectiu de facilitar la formació del personal empleat, tenint dret a facilitar la realització d'estudis per a l'obtenció títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, i de cursos de perfeccionament organitzats per la pròpia fundació o altres entitats.

La fundació demana anualment al personal empleat que sol·liciti la formació que es vol fer l'any següent via intranet i, en iniciar l'any, des de Recursos Humans es fa una petició de les necessitats formatives expressades per les persones treballadores i aquestes necessitats són recollides al Pla de Formació validat per Direcció amb objectius generals com l'adaptació al lloc de treball i les seves modificacions; l'especialització dins del propi treball, la reconversió professional, l'ampliació dels coneixements de les persones treballadores aplicables a les activitats del sector.

El Pla de Formació és el producte resultant de l'anàlisi de les necessitats, justificant la raó de les iniciatives de formació, en funció dels reptes, estratègies, polítiques o directrius que es proposa l'organització; la revisió i/o actualització dels criteris d'accés a la formació, circuit de validació i fases; referència a les necessitats de formació detectades, per tal de traduir aquestes necessitats en accions formatives concretes, en funció dels recursos disponibles; estratègies d'intervenció a l'abast de la fundació com aprenentatge informal, formació interna, autoformació, formació externa, formació a mida, d'entre altres. I per al contingut de cada acció formativa es té en compte la concreció dels objectius específics i dels continguts; l'elecció del canal, la modalitat i la metodologia; la identificació dels destinataris potencials; la indicació de la durada global i la de cada sessió; el sistema i instruments d'avaluació, l'elecció de la persona formadora (interna o externa); l'anàlisi dels antecedents d'aquesta acció formativa; la concreció d'aspectes organitzatius i logístics; i el pressupost.

Majoritàriament es solen impartir cursos de formació d'especialització tècnica, de formació genèrica i transversal, i si escau, de desenvolupament de carrera si és degudament justificada i d'idiomes. Aquestes ofertes de formació es difonen mitjançant el correu electrònic des de Recursos Humans i hi participen les persones d'acord amb les necessitats de les activitats a desenvolupar en el seu lloc de treball, podent sol·licitar aquestes impartir qualsevol curs contemplat en el Pla de Formació de la fundació, tenint en compte que la formació és de caràcter voluntari.

Els cursos de formació es poden realitzar tant en el lloc de treball com fora d'aquest o de forma on-line (actualment, per la Covid-19) i es procura que es realitzi en jornada laboral, tot i que ocasionalment es pot realitzar fora de l'horari habitual degut a alguna possible jornada efectuada en cap de setmana o divendres a la tarda organitzada per entitats externes. De tal manera aquest fet succeeix a les formacions estrictament necessàries pel bon funcionament i qualitat del servei de la Fundació URV, la qualitat del curs i disponibilitat de la persona treballadora, amb el consentiment previ de la Direcció. Habitualment, aquestes són jornades formatives amb un espai de *networking* on compartir bones pràctiques i temes amb comú amb la resta.

En el cas de dur a terme cursos fora de l'horari laboral, s'ofereixen facilitats i compensacions a les persones treballadores que hi participen, com compensar les hores que s'han fet de més amb conciliació familiar i, en alguns casos, s'ofereix la possibilitat de rebre formació que no està directament relacionada amb el lloc de treball. En cap cas en concedeixen ajudes al personal per a la realització de formacions externes.

S'ha impartit formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, dirigida a tota la plantilla com la formació del llenguatge no sexista i a persones de referència sobre el protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual. Tots els treballadors i treballadores tenen les mateixes possibilitats a accedir a la formació, majoritàriament de relació directa amb el lloc de treball, independentment del seu gènere.

H. 2. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

L'organització està compromesa a tenir molt present la conciliació de la vida laboral i familiar, amb mecanismes per a contribuir amb l'ordenació del temps de treball com jornades reduïdes, flexibilitat d'horaris, jornades coincidents amb l'horari escolar, teletreball, ampliació del permís de maternitat o paternitat, i compactació d'hores d'al·letament.

En referència a la reducció de jornada, el personal que tingui a la seva cura directa un/a menor de dotze anys, o una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial, sempre que aquesta no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. La persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del/de la menor al seu càrrec afectat per malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el o la menor compleixi els 18 anys.

Per acord entre la Fundació URV i la persona treballadora, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes. Les reduccions de jornada regulades en el present apartat constitueixen un dret individual de tot el personal, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones de la mateixa organització generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'organització. La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i la reducció de jornada per tenir a la seva cura un menor o un familiar dels previstos en aquest article, correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. El treballador o treballadora, excepte força major, haurà de preavisar a la persona empresària amb una antelació de quinze dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada. Hi ha diversos tipus d'excedències: la voluntària, per cura de menors i familiars, l'especial d'un mes i la pactada.

Aquestes mesures són més utilitzades per dones, per cultura de la societat degut als permisos de maternitat com l'al·letament i vacances, tot i que les reduccions de jornada són un dret individual de totes les persones treballadores, siguin homes o dones. Algunes de les millores en relació a aquests drets són la compactació horària en períodes determinats de l'any. Quan es produeix una suspensió de contracte de treball o excedència es contracta personal per a substituir a les persones que tinguin suspès el seu contracte de treball per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural. La majoria de personal treballa 3 dies a la setmana amb una jornada d'entre les 8-15 h, i 2 dies amb jornada de matí i tarda, facilitant aquest fet la conciliació familiar, laboral i personal.

Generalment, les mesures de conciliació familiar, laboral i personal ofertes per la fundació són iguals, tant en el col·lectiu masculí com en el femení, destacant l'accentuació de permisos en aquest últim. D'aquesta manera, seria beneficiós realitzar formació sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, o formació específica per a dones i afavorir en termes d'igualtat en ambdós sexes dins de la fundació la conciliació laboral, personal i familiar.

I. 2. RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL

Les retribucions i política salarial de la Fundació URV estan contemplades al Conveni col·lectiu i normativa del sector públic.

La retribució, salari base més complements salarials, està establerta al Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021 i segons el que marca la Relació dels Llocs de Treball. No existeixen diferències salarials entre dones i homes, les retribucions es troben marcades en taules que actualitza Recursos Humans a partir del Conveni col·lectiu per grups professionals, contemplant el sou base, el complement de lloc de treball, el complement de càrrec específic i els triennis per antiguitat.

A la fundació s'ha realitzat una valoració dels llocs de treball per part de la Direcció del CTTi al seu equip, havent-hi un organigrama per la Relació dels Llocs de Treball (RLT), definides per funcions i tasques de les persones en el mapa de processos.

Els incentius salarials es troben definits al Conveni, contemplant la nocturnitat, hores extres, pagaments per festius, plus d'idiomes, plus de disponibilitat, complement ad personam derivat de l'antiguitat, complement excategoria professional, dietes i quilometratge. No influeix la tipologia de contractació per a rebre els complements salarials o beneficis, per tant, es dirigeixen a tot el personal per igual.

J. 2. SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Segons el Conveni col·lectiu, la seguretat i la salut laboral és contemplada en el Capítol VIII, on les persones treballadores s'obliguen a observar i complir les disposicions i recomanacions mínimes contingudes en la Llei 31/1996 de Prevenció de Riscos Laborals, així com les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant en matèria de seguretat i salut laboral.

A la Fundació URV s'han realitzat estudis per a detectar necessitats relatives a riscos laborals i salut laboral com el risc ergonòmic a partir d'enquestes de clima i anàlisi de la mútua. A la fundació també s'han avaluat riscos psicosocials a partir de qüestionaris anònims al personal, analitzant diversos factors de treball. L'any 2019 es va dur a terme una auditoria externa i la conclusió va ser satisfactòria.

La fundació es troba mancomunada amb la Universitat Rovira i Virgili en matèria de PRL i de normativa, en general. La Prevenció de Riscos Laborals té en compte diverses circumstàncies, dirigides específicament a dones, com la maternitat i la presència del col·lectiu femení en laboratoris, contemplant un Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb una planificació preventiva on hi participa la Direcció i Recursos Humans.

La Fundació URV adopta mesures necessàries per a evitar qualsevol exposició de la persona treballadora embarassada o lactant, o la seva descendència als riscos de la salut, amb la col·laboració i assessorament de Recursos Humans i PRL preventiva i del Comitè de Seguretat i Salut al qual s'hi forma part, avaluant cada cas concret, inclòs l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat en la reproducció o l'embaràs i lactància.

K. 2. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL

La Fundació URV promou la no discriminació per raó de raça, nacionalitat, edat, sexe, estat civil, orientació sexual, ideologia, religió o qualsevol altra condició personal, física o social de les seves persones empleades, així com la igualtat d'oportunitats entre les mateixes.

Al 2010 la fundació va signar el primer Protocol d'assetjament sota el nom de *Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el si de la Fundació URV*, contemplant també el Pla de prevenció i Canals de comunicació. Aquest fet mostra un compromís de l'organització, des de fa anys, cap a una igualtat formal i sobretot, real.

Actualment, es troben en vigor diverses mesures com el Canal de denúncia, el nomenament de personal responsable per atendre a les persones víctimes d'assetjament sexual, formacions a aquestes persones responsables i el *IT-PGPRL-19-02 Protocol de prevenció i actuació en cas de possible assetjament a personal URV o FURV en el lloc de treball*, aprovat i treballat al Mancomunitat de la URV-FURV.

El procés de denúncia funciona de la següent manera: La persona afectada contacta amb la persona de referència i signen un document on recullen dades. Aquesta persona de referència informa a la Rectora per tal de que aquesta incoï un expedient informatiu i designi la persona instructora. Aquesta i la persona secretària tècnica s'entrevisten amb la presumpta víctima, presumpte assetjador/a i possibles testimonis. Un perit aliè es reuneix amb totes les parts esmentades i emet l'informe on s'ha de veure si hi ha indicis de possible assetjament. Finalment, la persona instructora ha de resoldre l'expedient disciplinari i en cas de considerar necessari penalitzar, la penalització es farà en base a la normativa per sancionar.

No hi ha constància de que a la fundació es produeixin comentaris irònics o burletes en relació a l'aspecte físic, a la vestimenta, al sexe o a la tendència sexual de les persones treballadores ni es gasten bromes ni s'expliquen acudits misògins, homòfobs o racistes. Tampoc s'exhibeixen cartells o imatges de caràcter sexista.

D'aquesta manera, la Fundació URV s'implica dia a dia a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori, informant, sensibilitzant i formant a les persones treballadores en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L. 2. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

A l'entitat hi ha més d'un 60% de dones dins la plantilla, considerant-se una empresa feminitzada. La percepció justificativa de l'empresa sobre aquest fet es basa, principalment, en el sector i tipologia de treball que es realitza en aquesta, ja que és un sector que està més demandat pel col·lectiu femení. Aquesta empresa no prioritza contractar a més dones ni per un costum social, ni per qualitats específiques de les dones per portar a terme aquesta feina, ni pel possible fet que contractar a dones pugui comportar costos econòmics més baixos i, tampoc aplica la política de contractar a més dones per una mala experiència en la contractació d'homes. L'empresa justifica la seva feminització basant-se en la falta de perfils d'homes amb la formació que es requereix per a desenvolupar el treball que es realitza en aquesta.

La FUNDACIÓ URV exposa que els homes poden accedir als alts càrrecs en igualtat de tracte i oportunitats que les dones, per tant, existeix una igualtat en el moment d'accedir en aquests llocs de treball.

Finalment, l'organització considera que les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i, per això, no considera necessari realitzar accions positives per augmentar el nombre de dones i homes en els llocs de decisió de l'empresa, ja que existeix un equilibri entre ambdós sexes.

Per tant, com queda constància en aquest diagnòstic, en la plantilla de la FUNDACIÓ URV no existeix infrarepresentació femenina.

6.3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL

6.3.1. EQUIP DIRECTIU

Cultura de l'organització

La Fundació URV, entitat sense ànim de lucre, té com a objectiu principal fomentar les relacions entre la Universitat Rovira i Virgili, la societat i l'entorn socioeconòmic, fomentar la recerca i la innovació i la formació continuada, i constituir-se com a única estructura que canalitzi i vehiculi la transferència de coneixements i de tecnologia de la URV.

La Direcció, amb la missió principal d'assolir l'absoluta satisfacció de les necessitats i expectatives de clients interns i externs i altres parts interessades, dóna suport, dota de recursos i impulsa el centre perquè tothom treballi sempre complint i promocionant els valors d'ètica, independència, confidencialitat i esperit de servei, tot vetllant contínuament perquè aquests siguin entesos i aplicats pel personal propi, proveïdors i altres col·laboradors, amb la visió de convertir-nos en un centre de referència al Sud d'Europa. Per aconseguir-ho, l'estratègia consisteix en millorar els processos de l'organització, formar el personal i dotar-lo dels recursos necessaris per tal d'aconseguir l'excel·lència en la gestió de la recerca. Així mateix, vetlla perquè es compleixin els requisits legals vigents i es millori l'eficàcia del sistema de gestió. Aquest fet s'assoleix quan, per una banda, l'organització disposa i posa a l'abast els mitjans necessaris de mitigació i control i, per l'altra, quan les persones treballadores, informades d'aquest fet, realitzen les seves funcions amb professionalitat i bona praxis segons el codi ètic.

La Direcció dóna suport amb la seva organització, impulsa les activitats de millora contínua i potencia també la formació contínua dels seus i de les seves professionals, perquè participin de l'interès comú que és oferir la millor qualitat de servei. Així mateix, vetlla perquè els seus clients, proveïdors i altres parts interessades participin en la millora de la qualitat dels serveis, ja sigui amb suggeriments, actuacions i col·laboració en la presa de decisions

La Fundació URV té especial sensibilitat en el compliment de l'actual normativa referent a les dades personals i d'aquesta manera té implementat un Sistema de Gestió de la Qualitat, amb la norma UNE-EN-ISO 9001:2015, i un programa de Compliment Normatiu (*Corporate Compliance*), on s'han definit processos, procediments i objectius que permetin avaluar internament la qualitat dels serveis que la fundació proporciona als seus clients.

Es realitzen enquestes de satisfacció als clients, interns i externs, així com al personal de la Fundació URV que presta aquests serveis. Aquestes enquestes permeten conèixer el grau de satisfacció d'ambdues parts.

Responsabilitat Social Corporativa

La Fundació, com a instrument de la URV i implicada amb la societat, té el compromís de contribuir al desenvolupament social, cultural, saludable i sostenible de les persones del territori, en aquets sentir es promocionen formacions en aqueta línia, això com, en les tasques de gestió donant compliment als ODS, establerts per la URV. L'organització aspira a que la seva conducta i la de les persones vinculades amb ella respongui i s'acomodi a la legislació vigent, i als principis ètics i de Responsabilitat Social de general acceptació.

Actualment hi ha implantat el Codi Ètic i de Conducta de la Fundació URV, la Formació, la Innovació, la Transferència, el Desenvolupament i la Integritat; el Portal de Transparència, l'Informe de govern corporatiu per a la Fundació URV i Balanç Social Fundació URV; i el *Corporate Compliance Program* (Pla de Prevenció de la Responsabilitat Penal). La RSC s'integra desenvolupant el Pla d'Igualtat, donant compliment a mesures ambientals, entre d'altres.

L'enfocament intern d'aquesta Responsabilitat Social i Corporativa és amb l'avaluació de l'impacte positiu i negatiu de manera sistemàtica, objectiva i periòdica de sis grans característiques o àmbits de la fundació que vulgui ser socialment responsable. Aquestes són:

- la democràcia
- la igualtat
- el compromís ambiental
- el compromís social
- la qualitat laboral
- la qualitat professional

Cadascun d'aquests àmbits temàtics es subdivideix en sub-àmbits, on cadascun dels quals inclou indicadors, classificats segons el nivell d'obligatorietat: bàsic (obligatori), notable (no obligatori) i avançat (no obligatori). En canvi, l'enfocament extern es basa en el treball, permetent que el coneixement i formació de la URV arribi a la societat, facilitant instruments i donant oportunitats com a mesura d'impacte social, ambiental i de bon govern.

Comunicació

Els principals canals de comunicació interna són les reunions, el correu electrònic, el taulell d'anuncis, els qüestionaris d'obtenció d'informació, els manuals, la bústia de suggeriments i la intranet. També hi ha publicacions a través del diari o revista interna, els missatges en nòmina mensuals i la presentació a la plantilla. La comunicació de la plantilla amb l'organització s'executa a través del Canal de Comunicació, per correu electrònic, per butlletí de la fundació i via reunions per la plataforma TEAM's.

Amb anterioritat, a la Fundació URV s'han realitzat campanyes de comunicació i sensibilització de temes normatius d'aplicació en l'àmbit de l'organització com la formació en Compliance, sobre Recursos Humans i Prevenció de Riscos Laborals en matèria de la Covid-19, entre d'altres. Altrament, la fundació transmet els valors d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de la seva imatge, tant externa com interna. D'aquesta manera, s'utilitza el llenguatge inclusiu i no sexista en els processos de selecció transparents, en contractació pública de personal i en altres canals de comunicació.

En el segon Pla d'Igualtat de la Fundació URV (2017-2021) actualment vigent, s'han implementat mesures de projecció d'una imatge no discriminatòria i l'ús d'un llenguatge no sexista, analitzant els documents vetllant per un ús del llenguatge i de les imatges igualitari i no discriminatori en la comunicació corporativa. Actualment es disposa d'uns manuals de llenguatge no sexista, amb alternatives a partir dels recursos lingüístics existents. Aquests manuals han estat difosos al personal del departament de Recursos Humans, de l'àmbit de Comunicació i Màrqueting, i Direcció. Una de les mesures del Pla d'Igualtat 2017-2021 és organitzar una sessió formativa o taller pràctic en la utilització del llenguatge no sexista, la revisió de la imatge corporativa neutra: web, tríptics, Facebook, etc. i revisar el grau de coneixement de la plantilla en la utilització d'aquest llenguatge, passant un qüestionari anònim.

Ajudes. Bonificacions i política social

L'organització s'ha beneficiat de bonificacions segons normativa actual, sense cap discriminació de sexe, ja que per exemple, s'han cobert tan baixes maternals com paternals si s'han donat el cas. La fundació no disposa actualment d'un programa explícit d'inserció de col·lectius especials per persones amb diversitat funcional, però aquest aspecte es té en compte dins del II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2017-2021. En la contractació pública de serveis de la Fundació URV es contempen mesures que faciliten i afavoreixen la contractació i inserció d'aquests col·lectius especials.

D'aquesta manera s'ha contractat personal amb diversitat funcional recentment, una d'elles amb dèficit auditiu i d'altres amb problemes de salut com alteracions físiques o funcionals cròniques. També es contacta i es tramiten NIE's a persones immigrants per a participar en projectes de R+D+i i en referència a les persones joves, la fundació participa en convocatòries públiques de la Generalitat de Catalunya i Ministeri d'Espanya com la Convocatòria de Garantia Juvenil.

Dones en situació o risc d'exclusió

No s'ha posat en marxa dins de l'organització cap mesura concreta per a dones en situació o risc d'exclusió, i tampoc s'ha previst cap programa específic per a aquestes. No obstant, si fos precís, es portarien a terme les mesures necessàries.

Conveni col·lectiu

La Fundació URV es regeix principalment pel Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya pels anys 2019-2021.

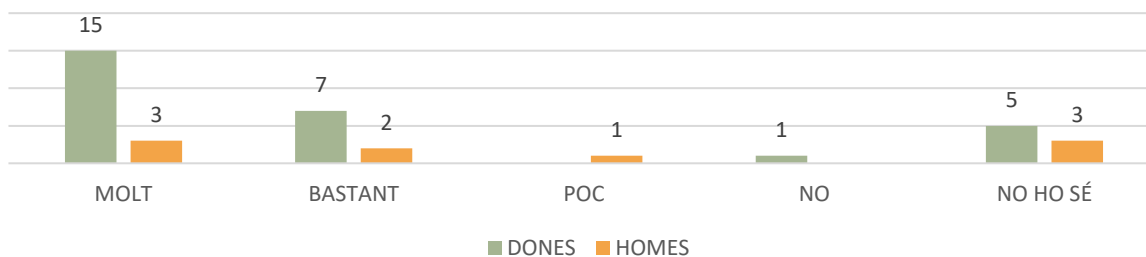
En el Capítol VI d'aquest Conveni es contempla la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, amb el principi de no discriminació; els plans d'igualtat; el protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe; la igualtat del col·lectiu LGTBI; la gestió de la diversitat d'origen; i els drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere o que tinguin la consideració de víctima de terrorisme.

6. 3. 2. TREBALLADORS I TREBALLADORES

Tant treballadores com treballadors han tingut l'oportunitat de participar en aquest diagnòstic mitjançant una enquesta encaminada a detectar les possibles discriminacions que puguin produir-se en el si de l'organització. Han participat un total de 37 persones empleades, concretament 29 dones i 9 homes.

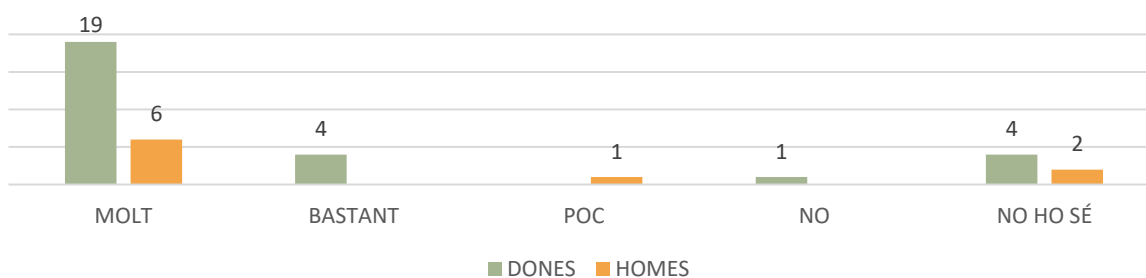
Les respostes s'han desagregat en atenció al gènere per a poder avaluar-les amb major precisió, i poder conèixer la visió que treballadors i treballadores tinguin de l'organització.

1. Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



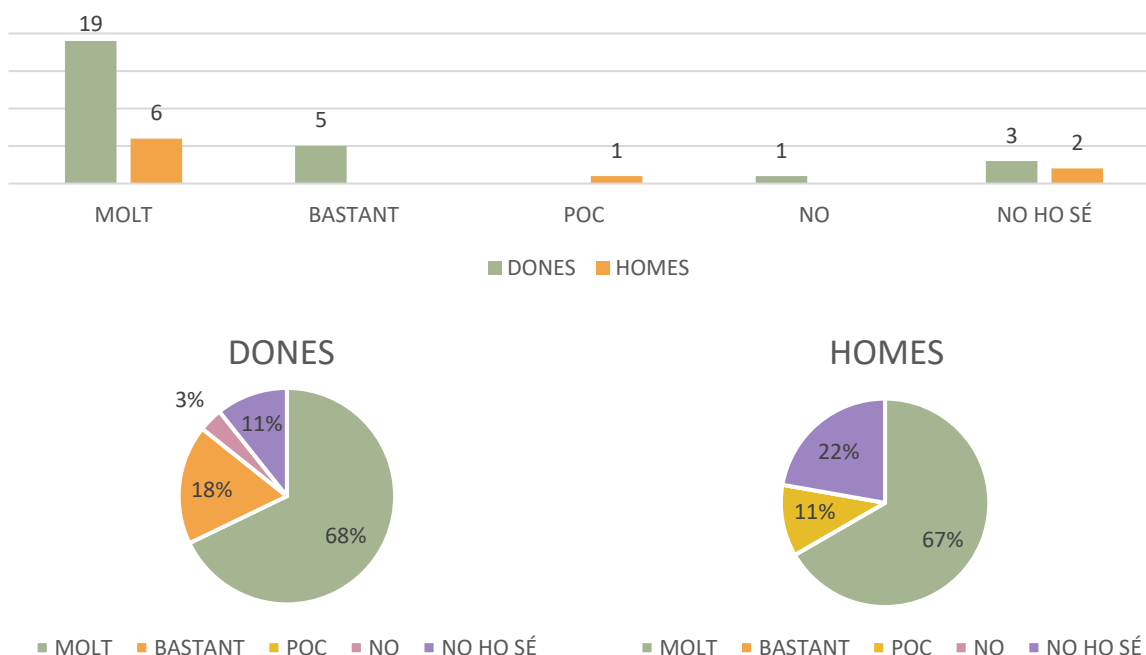
La visió generalitzada de la plantilla és que es té en compte la igualtat d'oportunitats, concretament ho consideren el 78% de dones i el 67% d'homes sobre el total de persones enquestades. Sobre aquesta presència equilibrada, un 22% del total de cada sexe no ho sap.

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



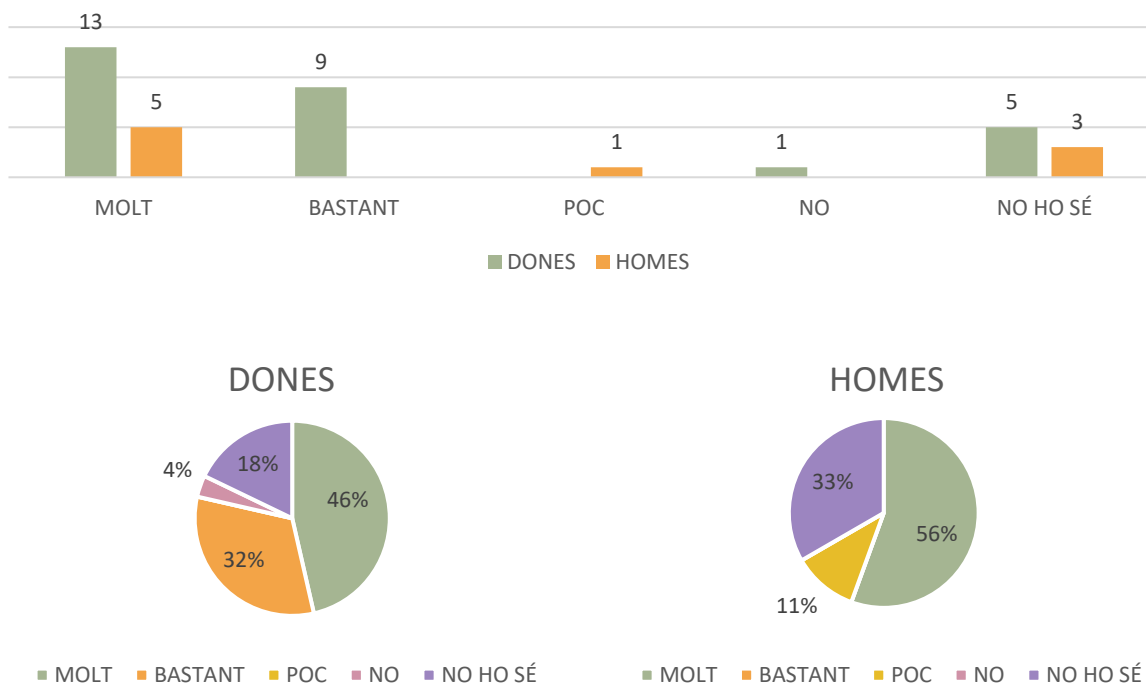
Percentualment, un 68% de dones i un 67% d'homes afirmen que hi ha les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal.

3. Accedeixen per igual homes i dones a la formació oferta per l'organització?



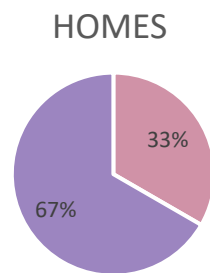
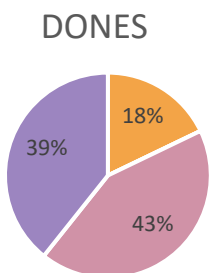
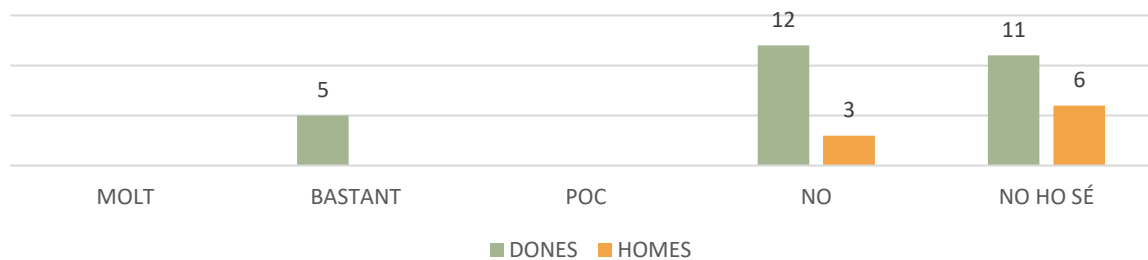
La percepció general de la plantilla és semblant en ambdós sexes, destacant un 68% de dones i un 67% d'homes que afirmen que s'accedeix per igual a la formació oferta per l'organització. Un 13% del total de les persones enquestades desconeixen la resposta.

4. Promocionen treballadors i treballadores per igual?



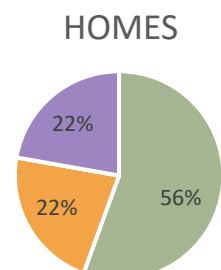
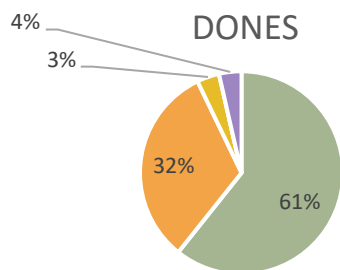
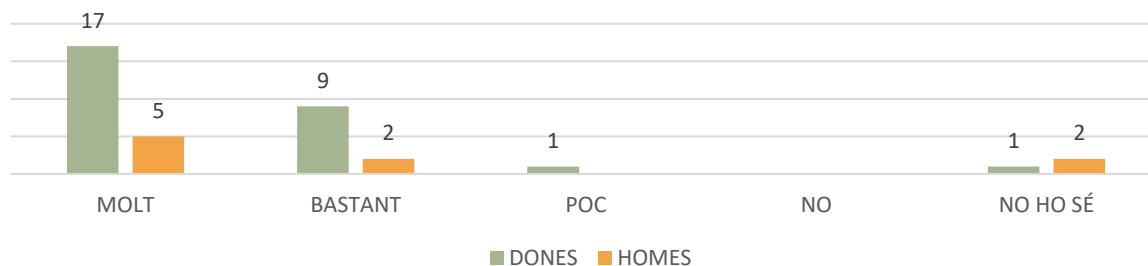
En relació a la igualtat d'oportunitats per a la promoció en la fundació s'observa que tant dones com homes consideren que es realitza una promoció equitativa. No obstant, hi ha un 22% del total de la plantilla que han contestat "No ho sé".

5. Cobra menys que el seu company o la seva companya?



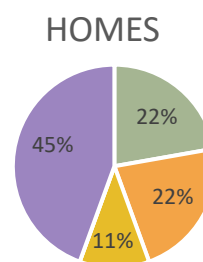
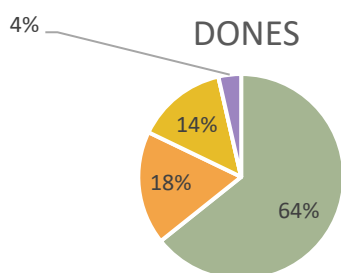
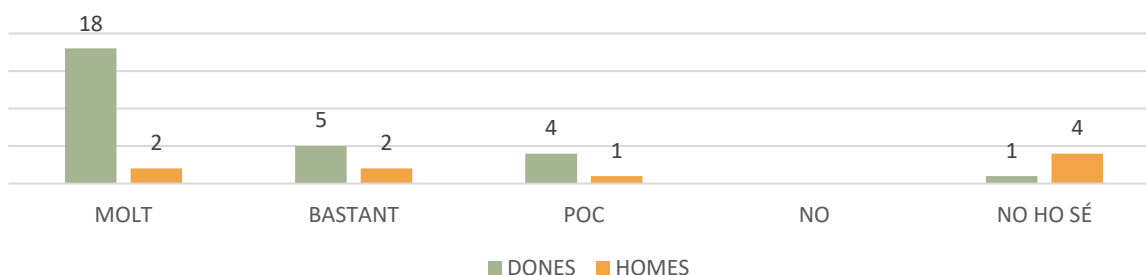
L'opinió de la majoria de dones és que no hi ha diferència salarial entre ambdós sexes. En el cas dels homes, la majoria no ho saben. Hi ha 5 dones creuen que hi ha bastanta desigualtat de sou.

6. S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?



La percepció general de la plantilla enquestada és que en l'organització s'afavoreix molt la conciliació de la vida familiar, personal i laboral. Concretament, el 61% de dones i el 56% d'homes així ho perceben.

7. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?

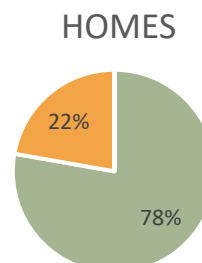
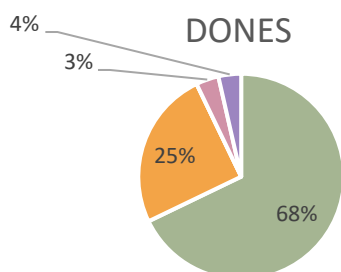
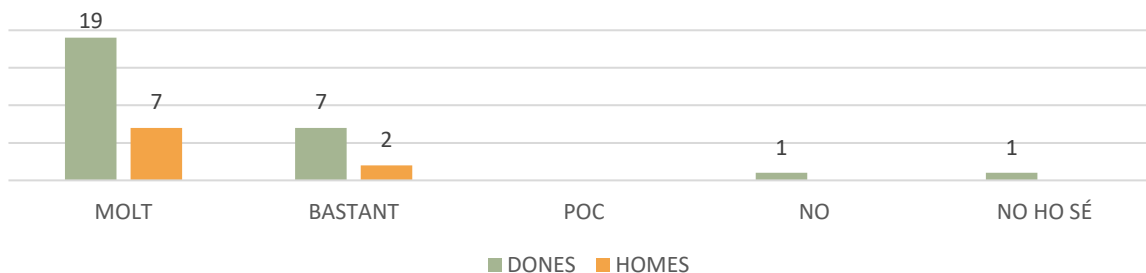


■ MOLT ■ BASTANT ■ POC ■ NO ■ NO HO SÉ

■ MOLT ■ BASTANT ■ POC ■ NO ■ NO HO SÉ

La percepció general de les persones enquestades és diversa, ja que el 64% de dones coneix "molt" les mesures de conciliació disponibles a la fundació, en canvi, el 45% d'homes no en tenen coneixença.

8. Sabria que fer o a qui dirigir-se en cas de sofrir assetjament sexual en el lloc de treball?

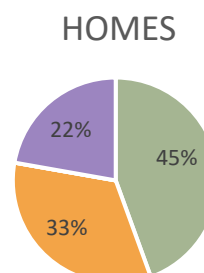
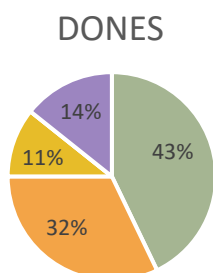
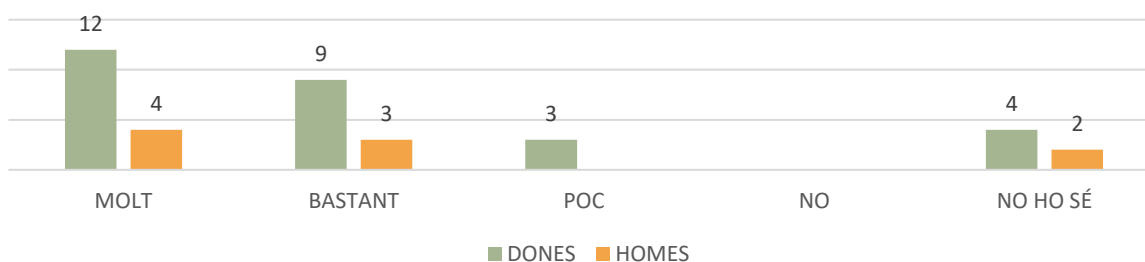


■ MOLT ■ BASTANT ■ POC ■ NO ■ NO HO SÉ

■ MOLT ■ BASTANT ■ POC ■ NO ■ NO HO SÉ

Sens dubte, una majoria destacable pensen que sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de sofrir assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori en l'entorn laboral. El 7% de dones no sabrien actuar.

9. És necessari un Pla d'Igualtat?



■ MOLT ■ BASTANT ■ POC ■ NO ■ NO HO SÉ

■ MOLT ■ BASTANT ■ POC ■ NO ■ NO HO SÉ

L'opinió majoritària, tant en homes com en dones, considera necessari un Pla d'Igualtat en l'organització, concretament el 75% de dones i el 78% d'homes sobre el total de les persones enquestades.

Hi ha una opinió, que és minoria, reflectida en 14% de dones i 22% d'homes, sense saber si és necessària la implantació d'un Pla d'Igualtat a la fundació.

10. Quines necessitats identifica que la seva organització hagués d'incloure en el Pla d'Igualtat?

De les 37 persones enquestades, únicament 8 dones i 3 homes concreten algunes necessitats per a promoure la igualtat en l'organització.

Aquestes són les següents, enumerades per homes i per dones:

- Realitzar formació específica de sensibilització sobre la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.
- Establir un model híbrid de treball presencial i a distància per fomentar la conciliació.
- Fomentar la conciliació familiar amb més flexibilitat per a tota la plantilla.
- Potenciar el teletreball com a mesura de conciliació familiar, laboral i personal.
- Garantir l'equiparació salarial i transparència en el desenvolupament de la carrera professional per a ambdós sexes.
- Promoure formació en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en el treball amb perspectiva de gènere.
- Conèixer la realitat, els drets i les necessitats del col·lectiu LGTBI i d'altres socialment vulnerables.

11. Quines mesures podria adoptar l'organització per a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Les respostes d'ambdós sexes reflecteixen la necessitat d'adoptar mesures per part de la fundació que promoguin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball, incentivar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, facilitar la flexibilitat horària i de teletreball i fomentar el llenguatge inclusiu. D'aquesta manera, dotar a totes les persones treballadores de coneixements i capacitats, realitzant formacions en habilitats professionals ben definides, permetria incidir en la igualtat d'oportunitats en ambdós sexes.

La finalitat es aconseguir un perfil professional avaluant a les persones empleades pels seus assoliments i experiència, independentment del seu gènere, evitant individualismes i favoritismes. A més a més, creuen que és necessari que l'organització sigui auditada per una organització externa per a verificar l'eficàcia del seu mètode de selecció, per a evidenciar possibles mancances.

12. Com es pot facilitar el desenvolupament del Pla d'Igualtat?

L'opinió de les persones enquestades és que s'ha de donar a conèixer el Pla d'Igualtat, fent una trobada on s'expliquin tots els punts del mateix i d'aquesta manera, assegurar el coneixement sobre el Pla a tot el personal empleat, mostrant transparència en cada punt del desenvolupament i claredat en les decisions. També consideren important l'aportació de suggeriments per part dels treballadors i treballadores, participant en cada una de les mesures establertes.

Principalment ha d'haver-hi el compromís de tothom per potenciar la participació en l'elaboració i desenvolupament del Pla d'Igualtat, garantint una major pluralitat de punts de vista.

Comentaris afegits

Del total de les enquestades, destaca que en la fundació no es perceben desigualtats en funció del gènere, però sí n'hi ha pel que fa a les condicions econòmiques, ja que segons el grup professional es percep un salari o altre.

Destaca l'interès i la predisposició per conèixer tot el procés del Diagnòstic i del Pla d'Igualtat, així com la participació de la Comissió d'Igualtat, els objectius resultants i les mesures que s'implantin, per saber els beneficis que aquest portarà a la metodologia de la fundació.

7. RESULTAT DEL DIAGNÒSTIC

Fer efectiva la integració de la igualtat, entre dones i homes en la **FUNDACIÓ URV** requereix detectar i dissenyar accions per a establir els objectius que han de ser definits en el Pla d'Igualtat, i dur-se a terme en funció de les necessitats detectades prèviament.

Segons s'ha detectat durant el diagnòstic, la percepció sobre l'organització i gestió dins de l'organització és coincident i complementària entre totes dues representacions, la de l'entitat i la de la plantilla, detectant tres aspectes com a principals necessitats en relació a la matèria d'igualtat. Aquests són els següents:

- Formació i conscienciació sobre la conciliació familiar, laboral i personal.
- Valoració d'establiment d'un model híbrid de treball presencial i a distància per fomentar la conciliació.
- Sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

En primer lloc, la **FUNDACIÓ URV** existeix actualment un equilibri percentual entre dones i homes dins dels grups professionals, tot i que hi ha més quantitat del col·lectiu femení. La realitat de la fundació és que existeix una constant fluctuació de personal, ja que hi ha magnitud de personal que hi treballa durant un cert període per un projecte puntual i concret. D'aquesta manera, hi ha moltes contractacions temporals i també, moltes baixes d'aquestes. No obstant això, no sols s'ha d'evitar la discriminació en un futur, sinó que també l'organització ha de procurar i facilitar la plena incorporació tant de la dona com de l'home a totes les tasques o llocs de treball existents.

La Direcció General de la fundació està formada per dues dones i un home, mostrant aquest un aspecte positiu, ja que la imatge de l'entitat queda reflectida directament amb el compromís en igualtat d'oportunitats, no obstant, malgrat la poca diferència d'homes i dones dins de la **FUNDACIÓ URV**, s'observen incorporacions equitatives en els últims anys.

En termes generals, és necessari impulsar la formació en matèria d'igualtat i que aquesta es dirigeixi a la totalitat de les persones de l'organització, potenciant així mateix la seva participació. La formació ha de ser utilitzada com a mecanisme que afavoreixi la igualtat. Un primer pas per a posar en marxa propostes formatives en matèria d'igualtat de gènere és conèixer i comprendre tota una sèrie de coneixements especialitzats en igualtat d'oportunitats entre dones i homes que defineixen i configuren la situació actual.

Per a acreditar aquesta situació, s'haurà de tenir en compte una programació d'accions formatives dirigides d'igual forma a les persones treballadores i als càrrecs de responsabilitat i direcció. Els continguts girin entorn de l'adquisició d'uns coneixements bàsics sobre la igualtat de gènere des del marc conceptual i legislatiu. L'anàlisi de les situacions de desigualtat i la valoració dels nivells d'igualtat aconseguits, ens permetran incorporar els principis i estratègies en el disseny de les accions formatives i laborals, relacionades totes elles amb el respecte, promoció, protecció i professionalitat, en el treball. De la mateixa manera, i de forma continuada existeix una responsabilitat proactiva de l'organització de promoure la igualtat en les accions diàries, ja que aquest és el III Pla d'Igualtat que elabora la **FUNDACIÓ URV**.

En aquest context, la correcta i organitzada convivència i la comunicació (interna i externa) són factors clau per a aconseguir la igualtat dins de l'organització. L'existència d'una comunicació interna fluida, clara i transparent, entre els departaments de l'organització, afavoreix la relació mútua entre els diferents nivells jeràrquics, garantint un tracte respectuós que faciliti l'intercanvi d'opinions, maximitzant d'aquesta manera, el coneixement dels objectius d'aquesta organització.

Per a potenciar aquesta comunicació interna, és adequada la utilització d'un llenguatge no sexista, en els principals documents i canals de comunicació ja establerts, com per exemple el taulell d'anuncis, els manuals, la intranet, entre d'altres. En quant a la comunicació externa, la web de la **FUNDACIÓ URV** segueix treballant en l'actualització d'aquesta per aplicar aquest llenguatge inclusiu, amb la finalitat de millorar la comunicació entre les persones usuàries. És important que es consideri que la imatge, tant interna com externa, ha de transmetre els valors de l'organització, entorn la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i posar de manifest el seu compromís.

Finalment, els objectius principals a tenir en compte en el Pla d'Igualtat, derivats d'aquest diagnòstic són els següents:

- Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, garantint en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'incorporació i desenvolupament professional a tots els nivells.
- Millorar la distribució equilibrada de gènere en l'àmbit de l'aplicació del Pla d'Igualtat.
- Millorar els processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal, per a assegurar un procés de selecció transparents per a l'ingrés en l'organització mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes de treball.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, contribuint a reduir desigualtats i desequilibris que, encara sent d'origen històric cultural, social o familiar, poguessin donar-se en el si de l'organització.
- Reforçar el compromís de sostenibilitat i establir una política de Responsabilitat Social Corporativa assumit per l'organització, en ordre a millorar la qualitat de vida del personal empleat i de les seves famílies, així com de fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Establir principis que puguin millorar la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal de les treballadores i treballadors de l'organització.
- Prevenir l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe amb les mesures adequades.
- Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats en les categories amb responsabilitats en la selecció, la formació i la promoció, sense distinció de gènere.
- Fomentar la formació en matèria de gènere, tant en l'accés com en el transcurs de la carrera professional.
- Millorar la comunicació a nivell intern per a treballar en un entorn laboral basat en la transparència i el respecte.

Una vegada aprovat el present informe per la Comissió d'Igualtat i la Direcció de l'organització, la fase d'implantació del Pla d'Igualtat implicarà posar en marxa els objectius definits en aquest, per a aconseguir les accions en matèria d'igualtat de dones i homes proposades i desenvolupades en el seguiment i avaluació del Pla.

8. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS

El principal objectiu ha estat la realització de l'anàlisi i el diagnòstic de la situació sobre l'estructura del personal en **LA FUNDACIÓ URV**. D'aquest diagnòstic es desprenen els objectius a curt i a llarg termini que seguidament es detallen i que es troben inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat, per a totes aquelles àrees o matèries en les quals pot ser convenient implantar-los.

8. 1. OBJECTIUS A CURT TERMINI

- Mantenir i assegurar un procediment de selecció i accés en l'organització basat en criteris objectius i no discriminatoris en funció del sexe.
- Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.
- Mantenir la prevenció de possibles discriminacions per raó de sexe en relació a l'antiguitat.
- Seguir potenciant la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'organització per a aconseguir que el personal adquireixi una perspectiva de gènere òptima.
- Mantenir una imatge i comunicació de l'organització inclusiva i no sexista.
- Millorar la prevenció de possibles discriminacions retributives en funció del sexe.

8. 2. OBJECTIUS A LLARG TERMINI

- Aconseguir una presència el més equilibrada possible entre tots dos sexes en la plantilla de l'organització.
- Aconseguir l'equiparació entre dones i homes en els diferents departaments de l'organització.
- Facilitar l'accés al món laboral a col·lectius en situació de vulnerabilitat i risc d'exclusió dins l'organització.
- Mantenir l'estabilitat en l'ocupació en tots dos sexes, mitjançant la contractació indefinida a temps complet com a tipus de contracte principal en dones i homes dins de l'organització.
- Assegurar i promoure en la mesura del possible, la incorporació i/o participació del col·lectiu femení, en igualtat de mèrits i capacitat, en l'Equip Directiu i els càrrecs de responsabilitat o altres llocs, categories o grups professionals.
- Consolidar una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral de les treballadores i treballadors de l'organització.
- Donar a conèixer el compromís de sostenibilitat i establir una política de Responsabilitat Social Corporativa assumit per l'organització, amb vista a millorar la qualitat de vida del personal ocupat i de les seves famílies, així com de fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Seguir treballant per l'optimització de mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i/o moral i a l'assetjament per raó de sexe negociades per la Comissió d'Igualtat.
- Facilitar l'adaptació a la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per a facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.
- Seguir garantint la salut laboral amb perspectiva de gènere integrada.

9. DEFINICIÓ DE MESURES

Les mesures estan dirigides a equilibrar la participació de dones i homes, a integrar-la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees de gestió de l'organització i principalment, de forma molt important, en l'àrea de Recursos Humans, a optimitzar el potencial de tots dos sexes, a gestionar adequadament el talent de les treballadores i dels treballadors de l'organització, a millorar els procediments de gestió i a donar compliment d'aquesta manera amb la normativa en matèria d'igualtat.

A continuació, es desenvolupen dues taules, una amb les mesures ja implantades en l'organització, i una altra amb les mesures a implantar ordenades per eixos estratègics.

Concretament, les matèries que s'han abordat són les següents:

- A. Característiques generals de la plantilla
- B. Accés i selecció de l'organització
- C. Classificació professional
- D. Modalitats de contractació i jornada laboral
- F. Promoció professional
- G. Formació professional
- H. Conciliació de la vida familiar, laboral i personal
- I. Retribució i política salarial
- J. Salut laboral des de la perspectiva de gènere
- K. Prevenció de l'assetjament sexual i moral

9. 1. MESURES IMPLEMENTADES

Accions	Data d'implementació
Mesura 01. Elaboració d'estadístiques anuals desglossades per sexe.	Anualment
Mesura 02. Elaboració del Pla de Formació per a tot el personal empleat de la fundació, amb cursos específics per a cada departament de l'organització.	Anualment
Mesura 03. Redacció i implantació del Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el si de la Fundació URV.	Any 2010 Any 2019
Mesura 04. Realització de reportatges de la fundació a la Revista URV.	Periòdicament
Mesura 05. Implementació i implantació del I Pla d'Igualtat i del II Pla d'Igualtat.	II . Any 2017-2021
Mesura 06. Aplicació del llenguatge inclusiu en els documents interns, externs i la pàgina web.	Actualització constant

9. 2. MESURES A IMPLANTAR

A. Característiques de la plantilla

Mesura 01

Acció
Establir una revisió anual de l'equilibri per sexes de la plantilla en general, i de tots els llocs i categories professionals, amb el compromís d'adoptar mesures d'acció positiva per a evitar desigualtats.
Objectiu
Aconseguir una presència el més equilibrada possible entre tots dos sexes en la plantilla de l'organització.
Descripció
Les dades de caràcter quantitatiu és necessari segregar-los per sexes per a fer una anàlisi comparativa, determinar la participació de les dones i els homes en els diferents àmbits de l'organització, i poder identificar les desigualtats existents.
Per a establir el grau de participació d'homes i dones en l'organització, podem utilitzar la gradació percentual de la LOIEMH (Llei orgànica 3/2007, de 22 de abril, per a la igualtat efectiva de dones i homes).
Persona / Departament responsable
Departament de Recursos Humans
Personal a qui va dirigida l'acció
Totalitat de la plantilla de l'organització
Temporalització: Objectiu a llarg termini
D'abril de 2021 a abril de 2023
Indicadors d'avaluació
Anualment s'elaborarà una estadística de la distribució de la plantilla per sexes, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de la plantilla de cada sexe.
Mecanismes de seguiment
Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

B. Accés i selecció de l'organització

Mesura 02

Acció

Millorar els processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal, per a assegurar un procés de selecció transparent per a l'ingrés en l'organització mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació, actualitzant el Procediment de Selecció de Personal.

Objectiu

Mantenir i assegurar un procediment de selecció i accés en l'organització basat en criteris objectius i no discriminatoris en funció del sexe.

Descripció

L'Informe d'Igualtat de la UE de 2007 indica que les dones que opten per professions no habituals tenen després majors dificultats per a la seva inserció laboral, i que aquesta situació ha de corregir-se en l'accés i selecció de les empreses.

Respecte a les ofertes d'ocupació, el seu seguiment i anàlisi constitueix un dels objectius prioritaris des de la perspectiva de garantir la igualtat real i efectiva, havent de tenir un tractament adequat perquè les ofertes d'ocupació no resultin sexistes, alienes a estereotips d'un gènere o un altre. En la idea que, usualment, una oferta sexista precedeix a una contractació que també ho és.

En aquest àmbit es pretén valorar el grau d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, tant en el que fa referència al seu disseny com a la seva implementació.

Persona / Departament responsable

Departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de les noves incorporacions

Temporització: Objectiu a curt termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística de les incorporacions de nou personal en l'organització, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a la aplicació d'aquesta mesura

Mesures 03

Acció

Promoure les mesures d'acció positiva i consistents a contractar en igualtat de condicions i mèrits, tant a homes com dones, en llocs o categories i departaments, on la seva presència sigui minoritària o nul·la.

Objectiu

Mantenir i assegurar un procediment de selecció i accés en l'organització basat en criteris objectius i no discriminatoris en funció del sexe.

Descripció

L'Informe d'Igualtat de la UE de 2007 indica que les dones que opten per professions no habituals tenen després majors dificultats per a la seva inserció laboral, i que aquesta situació ha de corregir-se en l'accés i selecció de les empreses.

Respecte a les ofertes d'ocupació, el seu seguiment i anàlisi constitueix un dels objectius prioritaris des de la perspectiva de garantir la igualtat real i efectiva, havent de tenir un tractament adequat perquè les ofertes d'ocupació no resultin sexistes, alienes a estereotips d'un gènere o un altre. En la idea que, usualment, una oferta sexista precedeix a una contractació que també ho és.

En aquest àmbit es pretén valorar el grau d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, tant en el que fa referència al seu disseny com a la seva implementació.

Persona / Departament responsable

Departament de Recursos Humanos

Personal a qui va adreçat

Totalitat de les noves incorporacions

Temporització: Objectiu a curt termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística de les incorporacions per grups professionals de nou personal, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

Mesura 04

Acció

Crear una política interna de reinserció social, per fomentar l'accés a persones de risc o vulnerabilitat.

Objectiu

Facilitar l'accés al món laboral a col·lectius en situació de vulnerabilitat i risc d'exclusió dins l'organització.

Descripció

L'Estratègia Europa 2020 considera l'impuls de l'economia social com un instrument bàsic per a la correcció de la desigualtat. En el moment econòmic actual, la restricció de la despesa pública limita força la capacitat de resposta de les administracions públiques a les demandes socials creixents. Els grans reptes socials necessiten, ara més que mai, una innovació social que promogui la cohesió. Cal impulsar la creació de noves iniciatives empresarials en l'àmbit de l'economia social i solidària amb l'objectiu de desenvolupar el potencial de l'emprenedoria social per crear nous llocs de treball i aportar solucions als problemes socials.

La integració sociolaboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social mitjançant la seva contractació provoca que aquesta activitat econòmica i de contractació de persones en situació de vulnerabilitat sigui una actuació continuada permetent oferir experiència laboral i formació a aquestes persones.

Persona / Departament responsable

Departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a llarg termini

D'abril de 2021 a abril de 2023

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística de la plantilla de cada departament, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

C. Classificació professional

Mesura 05

Acció
Potenciar la promoció de les persones ocupades en igualtat de mèrits i experiència, segons els criteris i objectius establerts, no discriminatoris en funció del sexe.
Objectiu
Aconseguir l'equiparació entre dones i homes en els diferents departaments de l'organització.
Descripció
La classificació professional de tots els treballadors i treballadores ha de ser l'adequada a les seves funcions reals i a les circumstàncies concretes de la prestació dels seus serveis, a fi d'erradicar qualsevol tipus de discriminació referent a això. No en va, l'apt. 3 de l'article 22 ET (en la seva redacció des del 08/03/2019), obliga a una definició dels grups professionals ajustada.
Per a això, és necessari impulsar una correcta adequació de la categoria i/o grup professional dels treballadors i treballadores.
Persona / Departament responsable
Departament de Recursos Humans
Personal a qui va adreçat
Totalitat de la plantilla de l'organització
Temporització: Objectiu a llarg termini
D'abril de 2021 a abril de 2023
Indicadors de avaluació
Anualment s'elaborarà una estadística de la plantilla de cada departament, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.
Mecanismes de seguiment
Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

Mesura 06

Acció

Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball que aporti un valor a cada lloc de treball i permeti assignar retribució segons aquest valor, realitzant els ajustos necessaris en la classificació professional per adaptar les categories a les tasques realment realitzades.

Objectiu

Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.

Descripció

La classificació professional de tots els treballadors i treballadores ha de ser l'adequada a les seves funcions reals i a les circumstàncies concretes de la prestació dels seus serveis, a fi d'erradicar qualsevol tipus de discriminació referent a això. No en va, l'apt. 3 de l'article 22 ET (en la seva redacció des del 08/03/2019), obliga a una definició dels grups professionals ajustada.

Per a això, és necessari impulsar una correcta adequació de la categoria i/o grup professional dels treballadors i treballadores.

Persona / Departament responsable

Departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a curt termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística de la plantilla de cada departament, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe. També es comprovarà si s'ha actualitzat la definició de perfils i llocs incorporant la perspectiva de gènere.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura.

D. Modalitats de contractació i jornada laboral

Mesura 07

Acció

Continuar aplicant les bases d'una adequada contractació segons el grup professional dels treballadors i treballadores.

Objectiu

Mantenir l'estabilitat en l'ocupació en tots dos sexes, mitjançant la contractació indefinida a temps complet com a tipus de contracte principal en dones i homes dins de l'organització.

Descripció

Les modalitats de contractació de tots els treballadors i treballadores han de ser les adequades sobre la base de les seves funcions reals, aptituds, coneixements i experiència professional dins de cada grup indicat.

A l'article 15 de Definició dels grups Professionals de la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 79000375011994), concretament a la RESOLUCIÓ TSF/285/2020, de 28 de dener, conté a una definició explícita dels grups professionals ajustada.

Persona / Departament responsable

Departament de Recursos Humanos

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la part de la plantilla

Temporització: Objectiu a llarg termini

D'abril de 2021 a abril de 2023

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística de la distribució de la plantilla per tipus de contracte, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura.

F. Promoció professional

Mesura 08

Acció
Promoure i fomentar l'accés a la promoció interna de tota la plantilla per a cobrir els llocs vacants en igualtat d'oportunitats en tots dos sexes.
Objectiu
Assegurar i promoure en la mesura del possible, la incorporació i/o participació del col·lectiu femení, en igualtat de mèrits i capacitat, en l'Equip Directiu i els càrrecs de responsabilitat o altres llocs, categories o grups professionals.
Descripció
<p>En l'Informe d'Igualtat 2009, la Comissió Europea reconeix que, si bé s'han incorporat més dones al mercat laboral, la quantitat (més llocs de treball) no s'ha vist corresposta per una major qualitat (millors llocs de treball).</p> <p>Un procediment de promoció neutre, ha de garantir que els criteris no continguin requisits amb conseqüències discriminatòries, és a dir, s'han de valorar criteris objectius relacionats amb els mèrits, les capacitats, les aptituds, la idoneïtat, etc. La promoció interna o assignació de categoria professional s'ha d'assegurar amb respecte al principi d'igualtat i analitzant les valoracions de les persones assistents.</p>
Persona / Departament responsable
Equipo Directiu y departament de Recursos Humans
Personal a qui va adreçat
Totalitat de la plantilla de l'organització
Temporització: Objectiu a llarg termini
D'abril de 2021 a abril de 2023
Indicadors de avaluació
Anualment s'elaborarà una estadística dels tipus de promocions del personal ocupat, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.
Mecanismes de seguiment
Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

G. Formació professional

Mesura 09

Acció
Formar a la Direcció General, al departament de Recursos Humans, i a les persones amb altres càrrecs de responsabilitat en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i en gestió de recursos humans des d'una perspectiva de gènere.
Objectiu
Seguir potenciant la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'organització per a aconseguir que el personal adquireixi una perspectiva de gènere òptima.
Descripció
<p>La formació contínua del personal de l'organització ha constituït sempre una necessitat imprescindible amb vista a aconseguir els seus objectius permanents d'eficàcia, eficiència i modernització de les seves aplicacions.</p> <p>En realitat, és una condició indispensable per a mantenir la seva excel·lència en l'atenció al client, i mantenir i millorar la seva posició competitiva. Per això, és indispensable la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>
Persona / Departament responsable
Departament de Recursos Humans
Personal a qui va adreçat
Equip Directiu, departament de Recursos Humans i personal amb altres càrrecs de responsabilitat
Temporització: Objectiu a curt termini
D'abril de 2021 a abril de 2022
Indicadors de avaluació
Anualment s'elaborarà una estadística de la part de la plantilla a la qual s'ha realitzat formació classificada per grups professionals, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.
Mecanismes de seguiment
Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

Mesura 10

Acció

Realitzar accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i perspectiva de gènere a la plantilla de l'organització.

Objectiu

Seguir potenciant la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'organització per a aconseguir que el personal adquireixi una perspectiva de gènere òptima.

Descripció

La formació contínua del personal de l'organització ha constituït sempre una necessitat imprescindible amb vista a aconseguir els seus objectius permanents d'eficàcia, eficiència i modernització de les seves aplicacions.

En realitat, és una condició indispensable per a mantenir la seva excel·lència en l'atenció al client, i mantenir i millorar la seva posició competitiva. Per això, és indispensable la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Persona / Departament responsable

Departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a curt termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística de la formació per tipus o matèria que s'ha realitzat a la plantilla, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

Mesures 11

Acció

Difondre la Guia Bàsica per a un ús no sexista de la llengua a tota la plantilla de l'organització, actualitzant la comunicació i publicació de l'organització per a incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

Objectiu

Mantenir una imatge i comunicació de l'organització inclusiva i no sexista.

Descripció

La formació contínua del personal de l'organització ha constituït sempre una necessitat imprescindible amb vista a aconseguir els seus objectius permanents d'eficàcia, eficiència i modernització de les seves aplicacions.

En realitat, és una condició indispensable per a mantenir la seva excel·lència en l'atenció al client, i mantenir i millorar la seva posició competitiva. Per això, és indispensable la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Persona / Departament responsable

Equip Directiu i departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a curt termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment es realitzarà una prova d'aplicació del contingut de la Guia Bàsica per a un ús no sexista de la llengua en la comunicació habitual de l'organització.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

H. Conciliació de la vida familiar, laboral y personal

Mesura 12

Acció

Potenciar que les diferents mesures de conciliació puguin ser gaudides per tots dos sexes, sense que siguin assumides exclusivament per dones, així com l'ús dels permisos per responsabilitats familiars.

Objectiu

Consolidar una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral de les treballadores i treballadors de l'organització.

Descripció

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes, i que contribueix a construir una societat basada en la qualitat de les persones.

Des de la Unió Europea s'han desenvolupat una sèrie de Directives que obliguen els Estats membres a incorporar en la seva legislació mesures destinades a millorar les condicions de vida i ocupació per als treballadors i treballadores. En aquest sentit, la normativa espanyola part de la Llei 39/1999 i de la Llei orgànica 3/2007.

Persona / Departament responsable

Equip Directiu i departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a llarg termini

D'abril de 2021 a abril de 2023

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística dels tipus de permisos i excedències per responsabilitats familiars del personal ocupat, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

Mesura 13

Acció

Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla, i realitzar una enquesta periòdicament per a conèixer les necessitats de conciliació del personal.

Objectiu

Facilitar l'adaptació a la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per a facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.

Descripció

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes, i que contribueix a construir una societat basada en la qualitat de les persones.

Des de la Unió Europea s'han desenvolupat una sèrie de Directives que obliguen els Estats membres a incorporar en la seva legislació mesures destinades a millorar les condicions de vida i ocupació per als treballadors i treballadores. En aquest sentit, la normativa espanyola part de la Llei 39/1999 i de la Llei orgànica 3/2007.

Persona / Departament responsable

Equip Directiu i departament de Recursos Humans

Personal a qui va dirigit

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a llarg termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística dels tipus de permisos i excedències per responsabilitats familiars del personal ocupat, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe. També es verificarà l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat, tenint en compte l'evolució d'aquestes.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura.

I. Retribució y política salarial

Mesura 14

Acció

Mantenir actualitzat anualment el Registre Retributiu, contemplant la bretxa salarial.

Objectiu

Millorar la prevenció de possibles discriminacions retributives en funció del sexe.

Descripció

El principi de transparència retributiva establert pel Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, té com a objecte garantir l'aplicació efectiva de principi d'igualtat de tracte i o discriminació en matèria retributiva entre homes i dones. Les organitzacions i els Convenis col·lectius han d'aplicar aquest principi.

És el concepte segons el qual els individus que fan treballs del mateix valor han de rebre la mateixa remuneració, sense importar el sexe, raça, orientació sexual, nacionalitat, religió o qualsevol altra categoria. No es refereix únicament al salari bàsic, sinó també a una àmplia gamma de beneficis laborals, pagaments no salarials, bons, etc.

Tal com exposa l'article 5 d'aquest Reial Decret, el període de referència per a realitzar aquest Registre Retributiu serà el d'un any natural. La retribució equitativa és fonamental en qualsevol organització per a mantenir un equilibri intern, i fomentar la satisfacció de la plantilla i el tracte just.

Persona / Departament responsable

Equip Directiu i departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a curt termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà un Registre Retributiu extraient la bretxa salarial, desglossant per sexes la mitjana aritmètica i la mediana del que realment es percep per cada un dels conceptes (salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials) en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura.

Mesura 15

Acció

Garantir una estructura clara i transparent, a fi de facilitar el seu control antidiscriminatori, incloent la definició i condicions de tots els complements salarials.

Objectiu

Millorar la prevenció de possibles discriminacions retributives en funció del sexe.

Descripció

La igualtat salarial ve establerta en l'Article 7 del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals. És el concepte segons el qual els individus que fan treballs del mateix valor han de rebre la mateixa remuneració, sense importar el sexe, raça, orientació sexual, nacionalitat, religió o qualsevol altra categoria. No es refereix únicament al salari bàsic, sinó també a una àmplia gamma de beneficis laborals, pagaments no salarials, bons, etc.

La retribució equitativa és fonamental en qualsevol organització per a mantenir un equilibri intern, i fomentar la satisfacció de la plantilla i el tracte just.

Persona / Departament responsable

Equip Directiu i departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a curt termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística de la distribució de la plantilla per bandes salarials sense i amb compensacions extrasalarials, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

Mesura 16

Acció

Realitzar una valoració comparativa del sistema de classificació professional, tant de nivell com de les funcions necessàries en els grups professionals, per a revisar la retribució mitjana i tots els seus components (salari base més complements, beneficis socials, etc.) rebuts per homes i dones.

Objectiu

Millorar la prevenció de possibles discriminacions retributives en funció del sexe.

Descripció

La igualtat salarial ve establerta en l'Article 7 del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals. És el concepte segons el qual els individus que fan treballs del mateix valor han de rebre la mateixa remuneració, sense importar el sexe, raça, orientació sexual, nacionalitat, religió o qualsevol altra categoria. No es refereix únicament al salari bàsic, sinó també a una àmplia gamma de beneficis laborals, pagaments no salarials, bons, etc.

La retribució equitativa és fonamental en qualsevol organització per a mantenir un equilibri intern, i fomentar la satisfacció de la plantilla i el tracte just.

Persona / Departament responsable

Equip Directiu y departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a curt termini

D'abril de 2021 a abril de 2022

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà una estadística de la distribució de la plantilla per grups professionals i salari brut anual sense i amb compensacions extrasalarials, indicant la quantitat i el percentatge de la mitjana de cada sexe.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

J. Salut laboral des de la perspectiva de gènere

Mesura 17

Acció

Mantenir de manera constant una avaluació de riscos laborals físics i psíquics des d'una perspectiva de gènere. Aquesta avaluació haurà de posar especial atenció a la prevenció de riscos específics per a treballadores, durant l'embaràs i la lactància, com els riscos psicosocials, riscos ergonòmics i riscos laborals.

Objectiu

Seguir garantint la salut laboral amb perspectiva de gènere integrada.

Descripció

La perspectiva de gènere ha d'introduir-se de manera transversal en la Prevenció de Riscos Laborals, de manera similar a com es vol implantar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la cultura organitzativa. Conjuntament amb el present Pla, els documents de PRL són instruments essencials a l'hora d'abordar la salut laboral, i la interrelació entre ells és fonamental per a garantir una gestió preventiva de gènere.

Si ens remetem al marc jurídic, l'EL 3/2007, de 22 de abril, va incorporar el principi de transversalitat de gènere al camp de la salut, i específicament a la salut laboral.

Persona / Departament responsable

Organització externa de Prevenció de Riscos Laborals

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objectiu a llarg termini

D'abril de 2021 a abril de 2023

Indicadors de avaluació

Aquests indicadors seran facilitats per l'organització externa de Prevenció de Riscos Laborals, en compliment de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Es recomana:

- Analitzar l'impacte diferencial que els accidentis/incidents i malalties tenen en dones i homes.
- Verificar si les mesures de seguretat, equips de protecció i eines s'adapten a les necessitats i ergonomia de dones i homes.
- Verificar si s'ha realitzat la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per a incorporar a la perspectiva de gènere.
- Nombre de mesures proposades i posades en marxa.

Mecanismes de seguiment

Aquests mecanismes seran realitzats per l'organització externa de Prevenció de Riscos Laborals, en compliment de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

K. Prevenció de l'assetjament sexual i moral

Mesura 18

Acció

Tornar a difondre i donar a conèixer el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el personal empleat de l'organització.

Objectiu

Seguir treballant per l'optimització de mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i/o moral i a l'assetjament per raó de sexe negociades amb les Representació Legal de les persones treballadores.

Descripció

Segons la Llei 3/2007, tota institució ha d'emprendre mesures dirigides a la lluita i prevenció de l'assetjament en les organitzacions; es requereix que sigui de manera reglada, perquè quedin clares tant les definicions com les conductes associades a aquestes, així com els llits de denúncia i les penalitzacions pertinents.

No obstant això, és important no solament conèixer el procediment, sinó entendre bé els mecanismes d'actuació i d'implicació en les dinàmiques d'assetjament referent a quins són els seus factors psicològics i contextuals.

Persona / Departament responsable

Comissió d'Igualtat i departament de Recursos Humans

Personal a qui va adreçat

Totalitat de la plantilla de l'organització

Temporització: Objecte a llarg termini

D'abril de 2021 a abril de 2023

Indicadors de avaluació

Anualment s'elaborarà un qüestionari per a tota la plantilla per a avaluar el coneixement i l'aplicació del contingut del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe de l'organització.

Mecanismes de seguiment

Qüestionari / Informe evolutiu respecte a l'aplicació d'aquesta mesura

10. IMPLANTACIÓ

En aquesta fase d'implantació del Pla, hauran d'executar-se les mesures recollides en aquest, sent molt important en aquesta que es proporcioni informació detallada, clara i precisa a tota la plantilla sobre els usos, requisits i objectius de les mesures adoptades amb la finalitat d'aconseguir l'execució de les diverses accions proposades en el Pla d'Igualtat de la **FUNDACIÓ URV**.

S'hauran d'executar les accions previstes assegurant-se que compleixen els objectius que s'han plantejat a curt i llarg termini, segons la temporalitat definida en cadascuna d'elles.

De manera posterior, a la signatura del present Pla, és imprescindible i necessari l'estreta col·laboració de la representació dels treballadors i treballadores per a realitzar les actuacions. Aquesta participació fomentés la participació i la màxima implicació de tot el personal, garantint un millor resultat de les mesures.

La intervenció que implica la implantació del Pla d'Igualtat no finalitza amb la signatura i l'acord per part de les persones integrants que constitueixen la Comissió d'Igualtat, sinó que el Pla primerament deurà ser registrat en el REGCON (actuació que ha de realitzar l'organització) i ha de tenir una continuïtat de les accions, un seguiment del seu desenvolupament i la posada en marxa de les accions necessàries per a introduir i mantenir la cultura de la igualtat en tots els àmbits, aspectes i actuacions de l'organització.

Després de l'entrada en vigor de la Llei Orgànica 3/2007, i una vegada iniciat el procés d'implantació del Pla d'Igualtat de l'organització, s'obre una nova etapa, la d'avaluació, en la qual s'inclourà no sols la negociació i posada en marxa de nous plans, sinó també la revisió i actualització dels existents.

A continuació, s'enumeren les accions disposades a curt termini de **abril de 2021 a abril de 2022**:

Accions disposades a curt termini

Mesura 02. Millorar els processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal, per a assegurar un procés de selecció transparent per a l'ingrés en l'organització mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació, actualitzant el Procediment de Selecció de Personal.

Mesura 03. Promoure les mesures d'acció positiva i consistents a contractar en igualtat de condicions i mèrits, tant a homes com dones, en llocs o categories i departaments, on la seva presència sigui minoritària o nul·la.

Mesura 06. Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball que proporcioni un valor a cada lloc i permeti assignar-li una retribució concorde a aquest valor, realitzant els ajustos necessaris en la classificació professional per a adequar les categories a les tasques efectivament realitzades.

Mesura 09. Mantenir els criteris d'avaluació en relació a l'antiguitat, perquè aquests siguin objectius i no discriminatoris en funció del sexe, i en relació als Convenis col·lectius.

Mesura 09. Formar a la Direcció General, al departament de Recursos Humans, i a les persones amb altres càrrecs de responsabilitat en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i en gestió de recursos humans des d'una perspectiva de gènere.

Mesura 10. Realitzar accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i perspectiva de gènere a la plantilla de l'organització.

Mesura 11. Difondre la Guia Bàsica per a un ús no sexista de la llengua a tota la plantilla de l'organització, actualitzant la comunicació i publicació de l'organització per a incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

Mesura 14. Mantenir actualitzat anualment el Registre Retributiu, contemplant la bretxa salarial.

Mesura 15. Garantir una estructura clara i transparent, a fi de facilitar el seu control antidiscriminatori, incloent la definició i condicions de tots els complements salarials.

Mesura 16. Realitzar una valoració comparativa del sistema de classificació professional, tant de nivell com de les funcions necessàries en els grups professionals, per a revisar la retribució mitjana i tots els seus components (salari base més complements, beneficis socials, etc.) rebuts per homes i dones.

Mesura 17. Mantenir de manera constant una avaluació de riscos laborals físics i psíquics des d'una perspectiva de gènere. Aquesta avaluació haurà de posar especial atenció a la prevenció de riscos específics per a treballadores, durant l'embaràs i la lactància, com els riscos psicosocials, riscos ergonòmics i riscos laborals.

A continuació, s'enumeren les accions disposades a llarg termini de **abril de 2021 a abril de 2023**:

Accions disposades a llarg termini
Mesura 01. Establir una revisió anual de l'equilibri per sexes de la plantilla en general, i de tots els llocs i categories professionals, amb el compromís d'adoptar mesures d'acció positiva per a evitar desigualtats.
Mesura 04. Crear una política interna de reinserció social, per fomentar l'accés a persones de risc o vulnerabilitat.
Mesura 05. Potenciar la promoció de les persones ocupades en igualtat de mèrits i experiència, segons els criteris i objectius establerts, no discriminatoris en funció del sexe.
Mesura 07. Continuar aplicant les bases d'una adequada contractació segons el grup professional dels treballadors i treballadores.
Mesura 08. Promoure i fomentar l'accés a la promoció interna de tota la plantilla per a cobrir els llocs vacants en igualtat d'oportunitats en tots dos sexes.
Mesura 12. Potenciar que les diferents mesures de conciliació puguin ser gaudides per tots dos sexes, sense que siguin assumides exclusivament per dones, així com l'ús dels permisos per responsabilitats familiars.
Mesura 13. Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla, i realitzar una enquesta periòdicament per a conèixer les necessitats de conciliació del personal.
Mesura 18. Tornar a difondre i donar a conèixer el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el personal empleat de l'organització.

11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

És important qüestionar-se periòdicament si el Pla d'Igualtat proposat és aplicable o continua sent aplicable a l'organització, si els objectius són els adequats i actuals, i si les accions són coherents amb els objectius marcats. Així mateix, és convenient tenir en compte a l'hora de l'avaluació els recursos assignats i la posada en marxa de les accions. Tot això haurà de tenir-se en compte dins de la temporalització determinada per a cada objectiu i si aquest objectiu ha aconseguit satisfer a les persones destinatàries d'aquest.

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat constitueix un procés necessari per a obtenir un coneixement precís sobre el desenvolupament i les intervencions realitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització, esmenar i conèixer possibles dificultats que puguin obstaculitzar el desenvolupament de cadascuna de les accions contemplades. El seguiment i avaluació del Pla ens permetrà conèixer els resultats obtinguts i la inversió econòmica, material i humana realitzada.

El seguiment i l'avaluació requereix un plantejament integral del sistema de seguiment i avaluació que ha de formar part del disseny inicial d'aquest. Es fa imprescindible un procés d'anàlisi sobre l'eficàcia de les accions acordades i empreses, així com el compliment d'aquestes.

L'avaluació i el seguiment són fonamentals per a donar flexibilitat al Pla d'Igualtat, és a dir, flexibilitzar el seu contingut amb la finalitat que es pugui adaptar a les necessitats i dificultats que vagin sorgint durant la seva realització. Si no s'han aconseguit els objectius desitjats, el seguiment i l'avaluació serveixen per a tornar a definir els objectius i les accions, podent definir noves estratègies i aconseguir així els objectius planificats. D'igual forma, quan els resultats d'implantació dels objectius hagin estat satisfactoris, poden plantejar-se nous objectius i fixar noves accions.

Per tot això, aquest sistema és i ha de ser útil, en primer lloc, en la mesura en què serveix per a prendre decisions concretes que permetin configurar estratègies i millorar el conjunt de les mesures i accions proposades i en segon lloc ha de ser sistemàtic: el seguiment i l'avaluació es realitzen a través d'un sistema d'indicadors que han d'establir-se amb caràcter previ, durant el procés d'elaboració del Pla.

El sistema de seguiment i avaluació, dona compliment a un dels preceptes de la llei, ja que és una necessitat, ja que permet conèixer l'impacte sobre els objectius i mesures proposades per a erradicar les discriminacions que per raó de sexe es donen en l'àmbit laboral i en la societat.

12. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I VIGÈNCIA TEMPORAL

El Pla d'Igualtat és d'aplicació directa a totes les persones treballadores de l'empresa, incloent al personal exclòs del conveni col·lectiu, com és el cas del personal directiu, i a les persones treballadores cedides per l'empresa de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis, independentment de la modalitat contractual o càrrec que ostenti cada persona treballadora. Aplicant-se a la totalitat de l'empresa, abasta per tant, no sols a l'únic centre que la integra sinó també aquells altres que poden integrar-la en un futur, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte algun d'ells en concret.

El Pla d'Igualtat té una vigència de quatre anys i el seu inici es produirà en el moment que aquest sigui aprovat, amb la signatura de conformitat, per la Comissió d'Igualtat, aquesta es mantindrà en vigor fins l'aprovació del següent, complint amb l'article 9.1 del RD 901/2020, conforme amb el caràcter dinàmic que tot pla d'igualtat ha de complir.

Les mesures del Pla d'Igualtat poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millor, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciant-se en relació amb la consecució del seus objectius.

Es contempla, a més, que el Pla d'Igualtat ha de revisar-se quan concorrin les següents circumstàncies, contemplades en l'article 9.2 del RD 901/2020:

- Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
- 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.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- Davant 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.
- Quan una resolució judicial condemni a 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.

13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

El Reial Decret 901/2020, 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsits de convenis i acords col·lectius de treball, estableix en el seu article 8.2 que el procediment de modificació és obligat en el pla com a contingut mínim, incloent aquest per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

En conseqüència, s'estableixen les següents directrius:

Procediment per a tramitar les modificacions

1. Quan l'òrgan responsable, la Comissió de Seguiment, detecti la necessitat de introduir modificacions al Pla d'Igualtat, s'emetrà un informe justificatiu del canvi o canvis proposats que s'analitzarà i aprovarà, si escau, en la següent reunió ordinària (o extraordinària, si es convoca).
2. Quan una persona treballadora, detecti la necessitat d'introduir modificacions en el Pla d'Igualtat, ha d'enviar un correu electrònic a la Comissió de Seguiment, que analitzarà i aprovarà el canvi, si escau, a la següent reunió ordinària (o extraordinària, si es convoca).
3. Una vegada aprovada la modificació per l'òrgan encarregat, s'elaborarà un document conforme s'ha acceptat el canvi per un motiu justificat, signat per les persones integrants de la Comissió de Seguiment.
4. La proposta de modificació, una vegada aprovada per l'òrgan encarregat, s'haurà de remetre i notificar a la Direcció General de l'empresa automàticament, per a deixar constància d'aquesta notificació. Direcció General tindrà un màxim de 10 dies hàbils per fer una valoració del canvi o canvis realitzats.

Criteris per tenir a compte respecte a les modificacions

1. Les modificacions del Pla d'Igualtat es podran plantejar i resoldre quan aquest pla es trobi registrat en el REGCON, per tant, quan sigui acceptat.
2. El procediment de modificació pot modificar-se en una reunió ordinària si així es decideix per majoria de les persones integrants a la Comissió de Seguiment.

El procediment de modificació entrarà en vigor en el moment d'acceptació i aprovació del present informe del Pla d'Igualtat.

La implantació i seguiment del Pla d'Igualtat, ha de comptar amb la participació de la Comissió de Seguiment, pròximament creada per a la comprovació del grau de desenvolupament de les mesures i valoració de resultats d'aquest informe.

Tarragona, 10 de juny de 2021

Les parts signants del present informe de Pla d'Igualtat, que inclou de la pàgina 1 a la 74, reconeixen la seva acceptació i aprovació.

Signatura de conformitat:

INTEGRANTS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Representants de l'organització

Representants de les persones treballadores

Lourdes Jané Ros
DNI 52421507E

Rosa Salvadó Baza
DNI 39897436A

Natàlia Rull Soronellas
DNI 39883400C

Ana Méndez
DNI 39898961X

Suplent

Suplent

David Martin Frigols
DNI 39689214T

Fernando de Noguera
DNI 39694733E