



**UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI
Fundació URV**

**II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
2017 - 2021**

Coordinació:	Departament de Recursos Humans Comissió d'Igualtat de la FURV
Aprovat per:	Direcció de la FURV
Data d'aprovació:	Juny 2017

ÍNDEX

1. Preàmbul.....	3
2. Objectius i mesures per a la igualtat entre dones i homes.....	5
3. Membres de la Comissió d'igualtat d'oportunitats.....	12
4. Normativa de referència.....	13
5. Bibliografia relacionada amb la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats en el treball.....	14

1. PREÀMBUL

El principi d'igualtat és un pilar de les societats democràtiques i un dret reconegut per diversos textos internacionals sobre Drets Humans i per la legislació estatal i autonòmica. Malgrat això, les dades ens demostren que encara persisteixen nombroses situacions de discriminació i desigualtat social i laboral entre els homes i les dones. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, té l'objectiu d'emprendre una acció normativa dirigida a combatre les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i de promoure una igualtat real, i no només formal, tot contribuint a eliminar els obstacles i estereotips que impedeixen assolir-la.

Els plans d'igualtat d'oportunitats constitueixen una eina per al foment de la igualtat en l'àmbit laboral que permet integrar la perspectiva de gènere en la gestió de persones i facilita l'avaluació dels resultats de les polítiques orientades a combatre les discriminacions per raó de sexe i les desigualtats de gènere, amb la finalitat de tendir a una igualació de resultats com a compensació a les discriminacions socials indirectes i més difícils de modificar.

La Fundació URV (FURV) ha elaborat el seu segon Pla d'igualtat (2017-2021) com a conseqüència del seu compromís amb l'establiment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi de comportament de l'organització. Les mesures per al foment de la igualtat s'han definit a partir d'un segon diagnòstic de situació que ha analitzat aspectes com la distribució d'homes i dones als diferents llocs de treball i nivells de responsabilitat, el foment d'una gestió organitzativa igualitària, les condicions laborals de dones i homes, la projecció d'una imatge no discriminatòria i l'ús d'un llenguatge no sexista, l'accés a la formació en igualtat o la retribució mitjana anual per sexe, entre altres qüestions.

En el procés d'elaboració del Pla d'igualtat s'ha seguit la següent metodologia:

1. Renovació de la Comissió d'igualtat de la FURV, un equip de treball establert per debatre, proposar i fer seguiment de les mesures a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
2. Recopilació de dades quantitatives i d'informació qualitativa, a partir de les següents fonts d'informació:
 - dades del personal, desagregades per sexe, que mostren les característiques de l'equip humà en relació als principals indicadors d'igualtat.
 - anàlisi de les polítiques formalitzades i els documents de gestió del personal existents (procediments de selecció i promoció, ús no sexista en el llenguatge de les comunicacions i en les imatges, organització del temps de treball, mesures de conciliació de la vida personal i laboral, etc.).

Els àmbits sobre els quals s'estructura el II Pla comprenen sis eixos:

Eix 1: FORMALITZACIÓ DEL COMPROMÍS ENVERS LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS, VISIBILITZACIÓ DEL SEXISME I SENSIBILITZACIÓ

Eix 2: LLENGUATGE NO SEXISTA I IMATGE IGUALITÀRIA

Eix 3: PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA DE DONES I HOMES ALS LLOCS DE TREBALL I NIVELLS DE RESPONSABILITAT

Eix 4: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Eix 5: APLICACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Eix 6: INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA POLÍTIKA DE QUALITAT, EN ELS PLANS DE FORMACIÓ CONTÍNUA I EN ELS SERVEIS DE LA FURV

Aquest document ha estat acordat per la Comissió d'igualtat, en representació de totes les persones treballadores de la FURV, i aprovat amb la conformitat de l'equip directiu.

La Comissió d'igualtat de la FURV, formada per representants de la direcció i representants del personal, s'encarregarà de fer un seguiment periòdic de les actuacions previstes i analitzarà quina ha estat l'evolució de l'organització al llarg del temps per valorar les noves necessitats en relació al foment de la igualtat d'oportunitats.

2. OBJECTIUS I MESURES PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

EIX 1. FORMALITZACIÓ DEL COMPROMÍS ENVERS LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS, VISIBILITZACIÓ DEL SEXISME I SENSIBILITZACIÓ

Objectiu 1.1: Reforçar el compromís de la FURV amb l'equitat de gènere en els documents corporatius i estratègics

Situació de partida: Millorar el reconeixement intern i extern vers la igualtat d'oportunitats.

Indicadors associats: *Nombre i descripció d'accions comunicatives amb què s'han difós les mesures de foment de la igualtat d'oportunitats; Nombre d'empreses proveïdores que han estat escollides considerant criteris de responsabilitat social en matèria d'igualtat d'oportunitats.*

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Incorporar criteris socials relacionats amb la igualtat d'oportunitats com un aspecte a valorar als plec de condicions per a la contractació d'empreses proveïdores (p.ex. valorant les empreses que tinguin un Pla d'igualtat, que facilitin mesures de conciliació més enllà del marc legal o que disposin d'eines per a la prevenció i tractament de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe).	SGE	2017-2018
Revisar la web de la FURV d'acord amb el II Pla d'Igualtat	CTTi-CFP	2017
Informar a l'Observatori d'Igualtat de la URV la elaboració d'aquest II Pla i obrir la possibilitat de cooperar conjuntament.	RRHH	2017
Recopilar informació per valorar les opcions per a aconseguir el distintiu Català o Espanyol d'excel·lència en matèria d'igualtat efectiva de sexes	RRHH	2018
Incorporar el II Pla d'Igualtat de la FURV en el RELI	ÀREA TT	2017

Objectiu 1.2: Fomentar la sensibilització sobre el sexisme i procurar la implicació del personal en el Pla d'igualtat

Situació de partida: valorar si els objectius, principis i valors han estat comunicats a totes les persones de l'organització.

Indicadors associats: *Les estadístiques sobre el personal es tracten desagregades per sexe; Les persones treballadores obtenen anualment informació sobre l'aplicació del Pla d'igualtat; Nombre de reunions periòdiques de la Comissió d'igualtat; S'ha fet un seguiment de la implantació del Pla d'igualtat i s'han avaluat els resultats; Nombre i percentatge d'accions del Pla d'igualtat implementades; N° suggeriments o altres canals amb què les*

persones treballadores han fer propostes i recomanacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats.

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Continuar elaborant i mostrant les estadístiques sobre el personal i l'alumnat desagregades per sexe a les memòries anuals (memòria d'activitats i memòria econòmica).	RRHH- SGE ÀREA QUALITAT CTTi- CFP	ANUAL
Renovació de la Comissió d'Igualtat per implantar accions del II Pla d'Igualtat.	DIRECCIÓ RRHH	2017
Gestionar els accions establertes en el II Pla d'Igualtat via Boonsai (acció de millora).	ÀREA QUALITAT CTTi-CFP	ANUAL
Difondre de nou la recollida d'opinions i propostes relacionades amb el Pla d'igualtat als canals de comunicació habituals amb el personal.	RRHH	ANUAL
Formació en la matèria gestió, implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.	RRHH COMISSIÓ DIRECCIÓ	2017-2021
Difusió del II Pla d'Igualtat a tota la plantilla: email, Boonsai, reunió anual del CFP i del CTTi.	RRHH DIRECCIÓ	2017
Organitzar jornades per tota la plantilla en aspectes de perspectiva de gènere.	DIRECCIÓ COMISSIÓ RRHH	2018
Organitzar formació en aspectes de perspectiva de gènere en l'àmbit de la recerca.	DIRECCIÓ COMISSIÓ RRHH	2018-2019

EIX 2. LLENGUATGE NO SEXISTA I IMATGE IGUALITÀRIA

Objectiu 2.1: Reforçar l'ús del llenguatge no sexista i vetllar per un ús de les imatges no discriminatori en la comunicació corporativa

Situació de partida: Tot i disposar d'uns manuals de llenguatge no sexista, s'han detectat documents que no s'han revisat.

Indicadors associats: *Els documents corporatius, dels processos de selecció de personal i de descripció de llocs de treball utilitzen un llenguatge no sexista, amb alternatives com ara substantius neutres i col·lectius. Els criteris per a l'ús d'un llenguatge no sexista i imatge no discriminatòria s'han difós al personal del departament de RH, de l'àmbit de comunicació i màrqueting, i direcció.*

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Recordatori a tot el personal de l'existència de guies de llenguatge no sexista disponibles al Boonsai.	RRHH	2017-2018
Organitzar una sessió formativa o taller pràctic en la utilització del llenguatge no sexista.	DIRECCIÓ RRHH COMISSIÓ	2018-2019
Revisar el codi ètic i de conducta del CTTi.	ÀREA QUALITAT CTTi	2018-2019
Revisió de la imatge corporativa neutra: web, tríptics, Facebook...	CTTi-CFP	ANUAL
Revisar el grau de coneixement de la Plantilla en la utilització del llenguatge no sexista. Per ex. passar un qüestionari anònim i extreure conclusions.	RRHH QUALITAT CTTi / CFP	2020-2021

EIX 3. PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA DE DONES I HOMES ALS LLOCS DE TREBALL I NIVELLS DE RESPONSABILITAT

Objectiu 3.1: Promoure la presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits i categories professionals

Situació de partida: El personal d'estructura a la FURV està feminitzat (75,70% dones i 24,3% homes), i la distribució de sexes és poc equilibrada en alguns grups professionals.

Indicador associat: *Nombre d'accions positives dutes a terme per corregir casos de subrepresentació de sexes als grups professionals i àmbits de treball.*

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Establir en cada procés de selecció els criteris i puntuacions numèriques per dur a terme la selecció sense tenir en compte estat civil, càrregues familiars i altres dades no objectives.	RRHH DIRECCIÓ	ANUAL

Objectiu 3.2: Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la promoció professional i en l'accés a càrrecs de responsabilitat

Situació de partida: La proporció de sexes als càrrecs de responsabilitat de la FURV està equilibrada (2 dones i 3 homes). Al Patronat de la FURV no hi ha una presència equilibrada de sexes: 1 dones (6,67%) i 14 homes (93,33%).

Indicadors associats: *Nombre d'accions positives per promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'accés a la formació i la promoció; Mecanismes que garanteixin el coneixement del personal dels sistemes de promoció professional; El personal obté les dades desagregades per sexe dels processos de promoció.*

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Mantenir la planificació de la formació interna dins de l'horari laboral, vetllant perquè faciliti la conciliació.	DIRECCIÓ	ANUAL



EIX 4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Objectiu 4.1: Seguir facilitant una organització i gestió del temps de treball que possibiliti la conciliació i que fomenti la coresponsabilitat d'homes i dones en les tasques domèstiques i de cura

Situació de partida: Per al personal d'estructura, la FURV ofereix mesures de conciliació que excedeixen el marc legal.

Indicadors associats: *Ús de les mesures de conciliació per part dels homes i de les dones; Mesures que amplien el marc legislatiu de referència per facilitar la conciliació del temps laboral i personal.*

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Fer un seguiment de la utilització de les mesures de conciliació per part dels homes i les dones.(Reduccions, excedències, maternitats, paternitats, permisos..)	RRHH	ANUAL
Revisar la normativa interna sobre la jornada laboral, horaris, permisos, llicències i vacances. Comparativa amb URV.	RRHH	2019-2020

EIX 5. APLICACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Objectiu 5.1: Garantir la perspectiva de gènere en les activitats de prevenció de riscos laborals i donar-la a conèixer entre el personal

Situació de partida: Major incidència de les baixes per IT de les dones que dels homes, i major durada mitjana de les baixes en els homes.

Indicadors associats: *Les dades sobre salut laboral s'analitzen i es mostren desagregades per sexe; Baixes laborals per IT (i mitjana de dies de baixa) per sexe; Coneixement de les mesures per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe; Descripció de les activitats formatives i de comunicació per prevenir i detectar l'assetjament sexual i per raó de sexe.*

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Analitzar les baixes d'I.T i A.T per sexe, així com la seva durada.	RRHH	ANUAL
Fusionar el Protocol assetjament sexual i per raó de sexe, amb el Protocol que ha dissenyat el Servei de Prevenció Aliè d'assetjament laboral.	RRHH	2017-2018
Formació a les persones que estan dins a la Comissió d'investigació per a possibles casos d'assetjament laboral	RRHH	2017-2021



Fer extensiu a tota la Plantilla (estructura i projectes) el protocol d'assetjament laboral.	RRHH	2017-2018
--	------	-----------

EIX 6. INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA POLÍTICA DE QUALITAT, EN ELS PLANS DE FORMACIÓ CONTÍNUA I EN ELS SERVEIS DE LA FURV

Objectiu 6.1: Incorporar la perspectiva de gènere en la política de qualitat

Situació de partida: Possibilitat de millorar la sistematització de la perspectiva de gènere de forma transversal en la política de qualitat de la FURV.

Indicadors associats: *S'han adaptat els sistemes d'informació per registrar la variable sexe i poder analitzar totes les dades desagregades; Els estudis de clima laboral consideren aspectes d'igualtat d'oportunitats i, en la mesura possible, els resultats s'analitzen desagregats per sexe.*

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Implementar l'enquesta de clima laboral al CFP. Revisar enquesta CTTi .	DIRECCIÓ CFP-CTTi	2018
Recollir dades disgregades per sexe de les hores de formació anuals dels treballadors	RRHH	ANUAL

Objectiu 6.2: Promoure la formació en matèria d'igualtat amb perspectiva de gènere, i fer un seguiment de les activitats d'emprenedoria considerant la variable sexe.

Situació de partida: Tot que el CFP disposi anualment de cursos sobre la perspectiva de gènere i igualtat de condicions, en els darrers anys no s'han pogut impartir per la baixa demanada.

Indicadors associats: *Nombre d'accions de promoció de programes formatius que fan referència a la igualtat entre dones i homes o específicament relacionats amb la perspectiva de gènere; Nombre d'homes i dones responsables dels nous projectes empresarials creats amb el suport del CTTi.*

MESURES:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Difondre els programes de formació en matèria d'igualtat, promoguts pels membres de la comunitat universitària	CFP	ANUAL
Seguiment de l'emprenedoria des del CTTi, tot fent una anàlisi de la variable sexe en relació a la creació de noves empreses.	UNITAT VALORITZACIÓ	ANUAL

3. MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La nova Comissió d'igualtat de la FURV està formada per tres representants de l'empresa i quatre representants de les persones treballadores:

En representació de l'entitat:	
Lourdes Jané Ros	Directora del Centre de Transferència de Tecnologia i Innovació (CTTi)
Charo Romano Santos i/o Natàlia Rull Soronellas	Directora del Centre de Formació Permanent (CFP) Subdirectora del Centre de Formació Permanent (CFP)
Anna Méndez Soler	Responsable de Recursos Humans de la FURV
En representació de les persones treballadores:	
Rosa Salvadó Baza	Tècnica d'Enllaç – Qualitat CTTi
Josune Frade Gonzalez	Tècnica d'auditoria Interna
Fernando de Noguera Arnal	Atenció al Públic CTTi
José Luis Galiano Royo	Tècnic de Màrqueting i imatge corporativa del CFP

4. NORMATIVA DE REFERÈNCIA

En darrers anys, s'han portat a terme diverses iniciatives legislatives que tenen per objectiu l'assoliment d'una igualtat efectiva entre homes i dones. A més del marc general establert en la Constitució Espanyola i en l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que recullen el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, cal esmentar les normatives de caràcter més específic que s'han tingut en compte a l'hora d'elaborar el present Pla d'igualtat:

- Directives de la Comissió Europea com la **2002/73/CE**, la **2004/113/CE** i la **2006/54/CE**, relatives a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en qüestions d'ocupació i en l'accés a bens i serveis.
- La **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix mesures que tenen com a objectiu la igualtat de tracte i oportunitats i que inclou, entre d'altres, l'elaboració de plans d'igualtat a les empreses. En particular, les mesures planificades recullen els criteris d'actuació detallats a l'article 45, sobre l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat, l'article 46, sobre el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, l'article 47, sobre transparència en la implantació del Pla d'igualtat, i l'article 48, sobre mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball. També obliga als poders públics a tenir en compte els aspectes de gènere en els estudis i estadístiques i, a l'article 25, determina el foment de l'ensenyament i la recerca en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'educació superior.
- La **Llei orgànica 4/2007**, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, que considera el paper de la universitat com a transmissor essencial de valors, i introdueix entre els objectius propis de les universitats l'assoliment de la paritat en els òrgans de representació i una major participació de les dones en els grups de recerca, d'acord amb el percentatge que representen entre el conjunt de persones que finalitzen els estudis superiors. A més, introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere.
- La **Llei 5/2008**, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que garanteix l'abordatge integral per part de tots els agents implicats en la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones víctimes de la violència masclista. D'altra banda, l'article 28.2 d'aquesta Llei estableix que el Govern ha de promoure el diàleg social en la lluita contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i l'article 29 preveu que les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a 25 persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que s'utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir-hi en llurs centres de treball.



5. BIBLIOGRAFIA RELACIONADA AMB L'EQUITAT DE GÈNERE I L'ELABORACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT

Ajuntament de Barcelona (2005). *Recull de bones pràctiques per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats.* Barcelona

Comissió Europea (2004). *Guía EQUAL sobre integració de la perspectiva de género.* Brussel·les

Departament de la Presidència (2005). *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua.* Barcelona

Departament de Salut (2009). *Protocol per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya.* Document marc. Barcelona

Departament de Treball (2008). *On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?* Barcelona

Departament de Treball (2008). *Recull de termes Dones i Treball.* Barcelona

Departament de Treball. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2008). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.* Barcelona

Departament de Treball (2009). *Els 10 perquè per la igualtat.* Barcelona

Departament de Treball (2009). *Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya.* Barcelona

Departament de Treball (2009). *Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.* Barcelona

Departament de Treball (2009). *La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Barcelona

Departament de Treball (2010). *Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat.* Barcelona

Forética i Secretaría de Estado de Igualdad (2011). *Igualdad y RSE. Guía para PYMES.* Madrid

Gaya, Mar (2011). *Igualant. Reptes i estratègies per a la igualtat d'oportunitats en el món del treball.* Icaria editorial

Institut Català de les Dones (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.* Barcelona

Institut Català de les Dones (2007). *Conciliació i nous usos del temps.* Barcelona

Institut Català de les Dones (2007). *La salut des de la sensibilitat de gènere.* Barcelona

Institut Català de les Dones (2008). *Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.* Barcelona

Instituto de la Mujer. *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos.* Madrid

Instituto de la Mujer (2007). *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.* Madrid

Montolío, Estrella (2010). *Estratègies de comunicació per a dones directives.* Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Barcelona