



INSTITUT
BARCELONA
ESTUDIS
INTERNACIONALS

PLA

D'IGUALTAT

2022 - 2026



ÍNDEX

Introducció	3
Resum executiu del diagnòstic de situació sobre la igualtat de gènere a l'IBEI.....	4
Pla d'accions.....	11
Cronograma.....	18
Avaluació	21
Seguiment i avaluacions intermèdies	21
Avaluació final	22
Procediment de modificació	22

Barcelona, maig de 2022

Introducció

La igualtat entre homes i dones és un compromís que han de prendre les organitzacions, tal com estableix la legislació actual en aquesta matèria. Més enllà de l'imperatiu legal, però, la igualtat de gènere és també una responsabilitat col·lectiva que tenim com a societat.

Per reduir les situacions de desigualtat entre homes i dones que es poden donar en l'entorn laboral, l'eina per excel·lència és l'elaboració d'un Pla d'Igualtat. Es tracta d'un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que té per objectiu assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de gènere, així com per raó de diversitat sexual, afectiva i de gènere. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets que s'han d'assolir en matèria d'igualtat, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució en un període determinat de temps, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En línia amb el pla d'acció de l'HRS4R i els plans estratègics successius de l'IBEI, l'equip directiu va adquirir el compromís per a la igualtat de gènere com un dels principis estratègics de la seva política institucional i de recursos humans, mitjançant una carta enviada a tot el personal el març de 2021, en què també es recalcava el compromís de treballar per la no discriminació i impulsar i fomentar les mesures necessàries per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització.

Per dur a terme aquesta tasca, l'IBEI va constituir una comissió interna d'igualtat, representativa de tot el personal, tant de gestió com de recerca, amb la responsabilitat de negociar, acordar i implementar el Pla d'Igualtat. A més, tal com estableix el Reial Decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, l'IBEI havia de constituir una comissió negociadora amb representants dels sindicats majoritaris a Catalunya i al sector dels centres d'educació universitària i recerca, ja que l'institut no té representants legals dels treballadors i les treballadores. Aquesta comissió es va constituir el 3 de novembre de 2021, va aprovar el diagnòstic de situació sobre la igualtat de gènere a l'IBEI el 21 de febrer de 2022 i el pla d'igualtat, el 20 de juny de 2022. Totes dues comissions van poder disposar de l'assessorament d'una empresa consultora externa, Quotidiana, per fer el diagnòstic de la situació, gràcies a la subvenció rebuda del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Aquest pla d'igualtat entra en vigor des de la data del seu registre al Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat i té una vigència de quatre anys prevista en l'article 9.1 del Reial Decret 901/2020 fins a l'aprovació del següent.

Resum executiu del diagnòstic de situació sobre la igualtat de gènere a l'IBEI

El diagnòstic de situació sobre la igualtat de gènere a l'IBEI s'estructura en 6 eixos d'anàlisi, construïts a partir del càlcul i l'anàlisi de la informació recollida al treball de camp dut a terme l'any 2021, que responen a àmbits i temàtiques que la legislació obliga a incorporar als plans d'igualtat, així com altres aspectes que permeten tenir una idea global de com es troba l'organització en relació amb la igualtat de gènere. El treball de camp va recollir dades quantitatives sobre la plantilla facilitades per l'IBEI i qualitatives recopilades a partir de documentació sobre el funcionament intern de l'institut, documentació comunicativa i informació pública, així com extretes a partir de sis entrevistes a persones clau de la institució sobre el tema d'estudi, dos *focus groups* i una enquesta a tota la plantilla i l'alumnat duts a terme entre març i juliol del mateix any.

En el primer eix s'analitza l'existència d'una **cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere a l'IBEI**. És a dir, es fixa en quin és el compromís de la institució amb la igualtat de gènere, quines accions internes i externes es duen a terme a favor de la igualtat i la diversitat, com es componen els òrgans de govern, quina és l'opinió de tota la comunitat en relació amb la igualtat (PAS, PDI i alumnat) i, finalment, quines dinàmiques i interaccions favorables a la igualtat es produeixen al conjunt de l'organització.

Pel que fa al compromís de l'organització amb la igualtat, l'IBEI incorpora el principi de no discriminació per motiu de sexe a la seva normativa interna, més concretament als estatuts, el codi ètic i el codi de bon govern. S'ha elaborat el primer pla d'igualtat i s'ha creat una comissió interna d'igualtat al si de la qual hi ha una persona de l'equip de gestió que s'encarrega d'impulsar aquest objectiu estratègic per a l'institut. El compromís de l'IBEI per la igualtat ja va quedar reflectit en el pla d'acció de l'Estratègia de Recursos Humans HRS4R aprovat per l'IBEI a principis de 2019 i actualitzat el 2021, on s'inclouen l'elaboració i la implementació del pla d'igualtat i la realització i la implementació d'un protocol de prevenció, detecció i abordatge davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Amb anterioritat, no s'havia dut a terme cap acció que servís per ancorar el principi d'igualtat i no discriminació en la quotidianitat de l'organització.

Més enllà dels compromisos esmentats, a través del treball de camp s'han pogut recopilar una sèrie d'iniciatives en pro de la igualtat impulsades per l'institut i/o els seus membres, tant en el camp de la docència que imparteix l'IBEI i de la formació que rep la plantilla com en el camp de la recerca. Cal destacar que, segons l'enquesta realitzada a la comunitat de l'IBEI, una part reconeix que sí que s'han realitzat accions internes i externes en aquest sentit, però un percentatge alt de la plantilla i de l'alumnat afirma no tenir-ne coneixement o no haver-ne identificat la realització.

Un altre element per analitzar en aquest primer eix és la composició dels òrgans de decisió de l'IBEI. Segons la documentació recollida, tots els espais de decisió de l'IBEI estan masculinitzats

(patronat, presidència, direcció, comissió permanent, consell científic i consell acadèmic internacional). En la normativa interna no s'inclou cap article ni mecanisme que garanteixi la composició paritària¹ dels òrgans de decisió, la funció dels quals seria facilitar la inclusió de dones en els òrgans de govern. Si bé el patronat de l'IBEI està format per representants (la majoria, homes) nomenats directament per institucions públiques, privades o organitzacions afins a l'IBEI, en els darrers anys s'ha ampliat amb professionals rellevants en l'àmbit cultural, social i/o científic a partir d'una proposta paritària per part de la direcció de l'IBEI.

Pel que fa a l'opinió de la plantilla quant a la igualtat, la comunitat considera que l'IBEI és un espai igualitari, malgrat que la percepció sobre si es treballa per una promoció activa de la igualtat al si de la institució no és tan optimista. D'altra banda, tant la plantilla com l'alumnat creuen que no es discrimina per motius LGBTIQ+. Tot i així, hi ha un percentatge no menyspreable de persones que creuen que sí que hi ha una certa discriminació a l'IBEI, i una part de la comunitat considera que es poden promoure més actuacions en contra de la discriminació LGBTIQ+. A partir dels resultats de l'enquesta s'observa un alt nivell de sensibilització respecte a les desigualtats existents entre homes i dones per part del PDI i de l'alumnat, mentre que entre el PAS el reconeixement d'aquestes desigualtats entre homes i dones apareix més difuminat.

A l'analitzar l'activitat i les metodologies docents s'observa que la majoria del professorat creu important incorporar la perspectiva de gènere a la seva docència, però perceben que els manquen eines i recursos per fer-ho. A més, es constata que l'autopercepció sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a la seva docència és més positiva que sobre la incorporació d'aquesta perspectiva a la docència global de l'IBEI. Per la seva banda, els i les estudiants es mostren dividits sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència, encara que les seves valoracions sobre les pràctiques del personal docent són una mica més positives.

Finalment, pel que fa a les dinàmiques i interaccions favorables a la igualtat que es puguin produir a l'aula, una part important del personal docent considera que, de fet, sovint allò que es reproduceix i consolida a l'aula són dinàmiques no igualitàries. La visió dels i les alumnes és similar però més positiva.

El segon eix tracta la **presència de dones i homes en l'organització**, així com l'accés i la sortida d'aquesta. L'anàlisi evidencia una composició paritària de la plantilla de l'IBEI, encara que lleugerament feminitzada. A data de desembre de 2020, la componen 56 persones, 31 dones i 25 homes (55,4% i 44,6% respectivament). La composició del PDI és paritària (47,4% dones i 52,6% homes). En canvi, el PAS està feminitzat (72,2% dones i 27,8% homes), una circumstància que fa emergir la segregació horitzontal, és a dir, una distribució no uniforme d'homes i dones en

¹ La composició paritària és la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix que ni homes ni dones estiguin representats per més del 60% ni menys del 40%.

un sector d'activitat determinat. Les tasques associades a aspectes de gestió i administració tendeixen a vincular-se al rol femení i socialment tendeixen a estar poc reconegudes.

La majoria de la plantilla té una antiguitat igual o inferior a 5 anys, en bona part a causa de l'increment de la plantilla de *Predoctoral Fellows* i *Research Assistants* dels darrers anys que, a més, estan vinculats a projectes de recerca en curs o a convocatòries externes de finançament per a estudis doctorals o postdoctorals. En el PAS gairebé no hi ha diferències en l'antiguitat mitjana d'homes i dones. Per contra, en el PDI l'antiguitat dels homes és gairebé el doble que la de les dones.

En relació amb el tipus de contracte, el 57,1% (32) de l'equip de l'IBEI té un contracte temporal, amb una diferència substancial entre el PAS, en què la majoria té un contracte fix, i el PDI, en què hi ha més contractes temporals que fixos, a causa en bona part del fet, ja comentat, que estan vinculats a projectes de recerca en curs o a convocatòries externes de finançament per a estudis doctorals o postdoctorals. Tot i això, no s'observen grans diferències entre homes i dones. Si es té en compte el tipus de jornada, es constata que més del 80% de la plantilla fa jornada completa. En el PDI es detecta que hi ha més dones que homes fent jornada parcial.

En analitzar la composició de la plantilla segons el lloc de treball, es posa de manifest com al PDI totes les posicions estan masculinitzades, a excepció de la d'*Assistant Professor*. Tenint en compte que en els propers anys algunes persones que actualment són *Assistant Professor* podran promocionar-se a *Associate Professor*, això podria comportar una certa feminització d'aquesta posició permanent en la plantilla docent i de recerca de l'IBEI. És important destacar que el professorat amb vinculació no contractual a l'IBEI també està masculinitzat. Si bé la composició dels *Senior Research Associates* i els *Senior Research Fellows* és paritària, en el cas dels *Distinguished Fellows* són dos homes, i en el del professorat afiliat —és a dir, professors i professores que imparteixen docència als màsters de l'institut sense formar part de la plantilla— hi ha gairebé el doble d'homes que de dones. Pel que fa al PAS, no es registra el fenomen de la segregació vertical ja que es troba molt feminitzat. A més, hi ha un percentatge més alt de dones en els càrrecs de responsabilitat de cada unitat de l'equip de gestió.

Quant a la selecció del personal, no s'han identificat biaixos de gènere. Tot i que en l'Estratègia de Recursos Humans HRS4R s'esmenta que les comissions de selecció per a cada plaça (*Academic Staff Committee* per a les places de PDI permanents i comissió de selecció *ad hoc* per a places vinculades a projectes o programes de recerca concrets) han de ser equilibrades per gènere, a partir de la documentació facilitada per l'IBEI sobre els processos de selecció duts a terme el 2019 i el 2020 es detecta que ni l'*Academic Staff Committee* (format per la plantilla permanent de l'IBEI, que està masculinitzada) ni els comitès creats *ad hoc* tendeixen a ser paritaris. No obstant això, cal tenir en compte que la condició de la paritat en la composició dels comitès pot significar que unes poques dones (a causa de la masculinització de les posicions més sènior de la plantilla d'IBEI) hagin d'assumir una major part de la càrrega de la igualtat. Pel

que fa al procés de sortida de les persones de la institució, tampoc no s'ha registrat biaix de gènere.

Finalment, cal destacar que la composició de l'alumnat és gairebé paritària, malgrat estar lleugerament feminitzada (61,6% (98) de dones i un 38,4% (61) d'homes per al curs 2020-2021). No s'identifica que uns màsters estiguin més vinculats a homes i altres a dones, ja que la majoria estan molt feminitzats i en alguns el percentatge de dones és realment alt.

En el tercer eix s'analitzen **les condicions laborals** de la plantilla de l'IBEI. Concretament, la flexibilitat, l'ús del teletreball, la bretxa salarial, l'accés a formació (incloent-hi la formació amb perspectiva de gènere), l'accés a la promoció professional, la prevenció de riscos laborals i, finalment, la percepció de l'espai físic i l'accés als recursos de la feina.

A partir dels resultats de l'enquesta realitzada es pot concloure que la plantilla de l'IBEI valora positivament la flexibilitat laboral, tot i que el PDI gaudeix de més flexibilitat horària que el PAS. No s'han trobat diferències de gènere pel que fa a aquest aspecte. En canvi, la realització del teletreball no ha estat una modalitat regulada inclosa com a opció a la feina quotidiana de l'IBEI i, amb la informació disponible, no es pot determinar si hi ha cap biaix de gènere. Caldrà analitzar aquest aspecte a mesura que es consolidi com a estratègia.

L'anàlisi sobre l'existència de la bretxa salarial és clau en els diagnòstics d'igualtat. Ens permet observar la valoració, en termes econòmics, que la institució fa de l'exercici professional de dones i homes. En el cas de l'IBEI, s'ha identificat una bretxa salarial del 6%, una diferència inferior a la bretxa salarial mitjana de Catalunya (22,2% per al 2021).² Tot i això, aquesta dada mostra que hi ha una diferència entre el salari mitjà dels homes i el de les dones que formen part de la plantilla de l'IBEI. Alhora, hi ha diferències molt destacades entre PAS i PDI: si bé en el cas del PAS la diferència salarial és favorable a les dones, al PDI la bretxa salarial arriba a ser del 13,89%, que es dispara fins al 28,1% quan s'analitzen els complements relacionats amb avaluacions i sexennis. A risc que el desglossament per llocs de treball sigui una mica inadequat per la comparació entre pocs casos i amb casuístiques diferents, sí que s'evidencien unes bretxes salarials molt elevades per a les posicions de *Research Assistant* (46,3%), *Assistant Professor* (28,34%) o *Research Manager* (48,19%, encara que en aquest cas es comparen només dos casos amb jornada laboral diferent). En altres posicions, la diferència salarial és a favor de les dones, com s'observa en les posicions de *Postdoctoral Research Fellow* (24,05%) i *Predoctoral Fellow* (6,91%).

La formació és un element imprescindible per al desenvolupament de la carrera professional. A l'IBEI no s'observen desigualtats en aquest aspecte. Tot i que l'institut no promou una oferta formativa per a la plantilla, disposa d'una part del pressupost per a les persones que es vulguin formar, i a més posa facilitats en matèria de conciliació perquè el personal ho pugui fer. També

²Dades extretes de la pàgina web de la Generalitat de Catalunya. Accés a: <https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/La-bretxa-salarial-a-Catalunya-baixa-08-punts>

es detecta que no s'ha realitzat formació en matèria de perspectiva de gènere i LGBTIQ+, tot i que alguna persona ha seguit alguns cursos organitzats per diverses institucions, arran de l'inici de l'elaboració d'aquest pla d'igualtat.

Pel que fa a la promoció professional dins de l'IBEI, les dades quantitatives no permeten saber si hi ha un biaix de gènere, encara que sí que s'ha detectat que hi ha poc marge de promoció per al PAS. Es valora com a positiu que, en el cas del PDI, es tingui en compte la conciliació i la situació familiar per allargar el termini establert de 5 anys per presentar-se al procés de promoció d'*Assistant Professor* a *Associate Professor*. A partir de les actes de l'*Academic Staff Committee* o comitè de personal acadèmic, que s'ocupa de valorar els mèrits per a aquesta promoció, es posa de manifest que aquest comitè no és paritari ja que està format pels *Associate Professors* i els *Senior Research Associates* de l'institut, que, com hem esmentat, són actualment més homes que dones.

L'IBEI s'ha dotat d'un pla de prevenció de riscos laborals i, amb aquest objectiu, s'ha fet una formació a la plantilla. El document identifica la gestació i lactància com a casuístiques específiques de tractament especial, encara que no inclou una anàlisi amb perspectiva de gènere. No es detecten biaixos de gènere en relació amb les baixes per accident i/o malaltia.

L'anàlisi sobre les instal·lacions mostra que la majoria del personal en fa una valoració positiva. En línies generals, es percep com un espai accessible i que s'adapta a les necessitats de les persones. El PAS en fa una valoració més positiva que el PDI. No es mostren diferències per gènere, però sí per lloc de feina.

En el quart eix s'analitza la **corresponsabilitat de la institució i el suport a la conciliació**. És important que les organitzacions facin un esforç pel que fa a la corresponsabilitat i que facilitin a la seva plantilla la cura de les persones a càrrec per no reproduir desigualtats de gènere. A més, és important contribuir a la reeducació de l'imaginari col·lectiu encara present, en què les dones són les persones que s'han de fer càrrec d'aquestes responsabilitats de cura i, per tant, contribuir a fer que els homes augmentin la seva presència en les tasques domèstiques i de cura. Aquests canvis són imprescindibles perquè les dones puguin tenir plena presència en els entorns laborals, i resulten essencials per reduir les desigualtats de les dones en l'accés als ingressos i la riquesa.

Centrant-nos en la situació a l'IBEI, en els anys analitzats (2019 i 2020) només hi consten un permís de paternitat i una excedència a treballadors homes, i una reducció de jornada a una treballadora. Tot i així, i segons el treball de camp, es detecta que el 2021 hi ha més persones amb permisos o reduccions, i que la majoria són dones. Destaca que el personal docent i de recerca no tendeix a sol·licitar permisos, segurament a causa de les facilitats de flexibilitat en la feina. A més, formalment no s'han detectat dificultats per accedir a permisos i reduccions de jornada, encara que en els *focus groups* s'esmentin alguns problemes per accedir-hi. En aquest sentit, el PDI assenyala tenir problemes de conciliació, i es mostra favorable a ampliar mesures que garanteixin la igualtat en l'accés, la promoció, retribucions i millores laborals, així com també

més flexibilitat en les mesures de conciliació i de corresponsabilitat. Finalment, la majoria percep que sol·licitar permisos per conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional. Quant al PAS, tant en els *focus groups* com en l'enquesta assenyalen que sovint o sempre tenen problemes de conciliació, sobretot les dones, i que cal més flexibilitat en les mesures de conciliació.

Pel que fa a l'eix 5, sobre la **comunicació, imatge i llenguatge**, cal incidir en la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere a la projecció pública d'IBEI ja que això vol dir visibilitzar, ja sigui a través del llenguatge visual o a través del llenguatge escrit, les dones en la seva diversitat. En l'anàlisi de les comunicacions públiques de l'IBEI es detecta que la incorporació de la perspectiva de gènere no sempre es fa de forma sistemàtica. Alhora, no hi ha guies, pautes o recomanacions internes, sinó que la comunicació amb perspectiva de gènere està condicionada a la feina, habilitats i sensibilització de les persones encarregades de cadascuna de les comunicacions. No obstant això, cal destacar que es fa un esforç per fer una comunicació inclusiva en les imatges que s'utilitzen.

En canvi, en l'anàlisi de les comunicacions internes, s'observa que de manera generalitzada s'aplica la perspectiva de gènere. També la majoria de les persones enquestades creuen que a l'IBEI no s'utilitza el llenguatge de manera sexista ni androcèntrica.

L'últim eix d'anàlisi que s'inclou en aquest diagnòstic és el que analitza la situació de **l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual**. Si bé avui dia l'IBEI no disposa de mecanismes específics per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, aquesta mesura s'inclou com a actuació prevista per als propers anys en l'Estratègia de Recursos Humans HRS4R així com en el Pla Estratègic 2021-2025. Encara que la majoria de la comunitat desconeix si hi ha alguna eina en aquest sentit, sí que veuen necessari que l'IBEI desenvolupi més accions dirigides a la prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. De fet, en l'enquesta es detecta que algunes persones han identificat determinats comportaments —alguns de més subtils i altres de més explícits— d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'IBEI. El protocol inclourà la definició de les accions que podrien representar una situació d'assetjament o violència sexual o per raó de sexe i orientació sexual, els mecanismes per detectar-la i comunicar-la i els procediments de recerca, anàlisi i sanció corresponents si escau. El pla preveu actuar no sols en casos entre membres de la plantilla de l'IBEI, sinó també entre estudiants i entre professorat i estudiants. També es preveuen accions de prevenció de tota mena d'assetjaments i violències per raons de sexe i orientació sexual, així com de sensibilització de tot el personal i difusió de recursos disponibles. El col·lectiu LGBTIQ+serà destinatari d'accions específiques dins del protocol general.

En resum, l'IBEI ha assumit un compromís formal amb la igualtat de gènere. Amb aquest objectiu, cal fer una aposta per abordar els elements de millora esmentats i per institucionalitzar les

dinàmiques que ja funcionen i contribueixen a la igualtat de gènere. Iniciar el camí d'institucionalitzar i millorar aquests aspectes permetrà fer passos per garantir la igualtat en l'organització.

Pla d'accions

OBJECTIU GENERAL 1. FORMALITZAR I INSTITUCIONALITZAR EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA DIVERSITAT AFECTIVA I SEXUAL

Objectiu específic 1.1. Incrementar el compromís de l'IBEI amb la igualtat de gènere i la diversitat

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.1.a Consolidar la comissió interna d'igualtat encarregada del desplegament i seguiment de la implementació del pla d'igualtat.	Responsable d'igualtat Comissió d'igualtat	Anual	Recursos humans	Nombre de reunions realitzades respecte a les planificades
Acció 1.1.b Assignar un pressupost anual per a l'execució del pla d'igualtat.	Gerència Direcció	Anual	Recursos econòmics	Partida destinada al desplegament del pla d'igualtat Increment de la partida pressupostària amb relació a l'any anterior
Acció 1.1.c Establir una/es figura/es de Recursos Humans.	Gerència Direcció	Primer any	Recursos humans i econòmics	Existència del departament i/o lloc de treball de Recursos Humans
Acció 1.1.d Visualitzar periòdicament, a través de la pàgina web de l'IBEI i altres mitjans, el pla d'igualtat i el protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com les activitats, programes i serveis prestats en matèria d'igualtat.	Comunicació Responsable d'igualtat	Anual	Recursos humans i econòmics	Existència i actualització d'un apartat concret en matèria d'igualtat a la pàgina web Nombre de publicacions digitals i en paper de les activitats, programes i serveis prestats en matèria d'igualtat

Objectiu específic 1.2. Incrementar l'oferta formativa per a la comunitat de l'IBEI en matèria d'igualtat de gènere i diversitat

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.2.a Programar una formació anual per al PAS (presentació del pla, marc legal i conceptes bàsics; presentació del protocol sobre assetjament i de revisió de dinàmiques personals i de grup) i programar una formació anual per al PDI (com incorporar la perspectiva de gènere a la recerca i la	Responsable d'igualtat Direcció Gerència	Primer, segon i tercer any	Recursos humans i econòmics	Nombre de formacions realitzades i planificades Nombre d'hores de formacions planificades i realitzades Participació de la plantilla

docència; presentació del protocol sobre assetjament i de revisió de dinàmiques personals i de grup).				
Acció 1.2.b Informar i instar el personal de l'IBEI a participar en les sessions formatives en igualtat organitzades per CERCA i/o per la Universitat Pompeu Fabra.	Responsable d'igualtat Comunicació	Anual	Recursos humans	Nombre de sessions organitzades per tercers Assistència del personal a les sessions
Acció 1.2.c Augmentar l'oferta extracurricular de formació per a alumnes en qüestions d'igualtat de gènere a través de seminaris específics, tallers, jornades, etc.	Direcció Gestió Acadèmica Responsable d'igualtat	A partir del segon any	Recursos humans i econòmics	Nombre d'activitats programades anualment

Objectiu específic 1.3. Promoure el reconeixement de les dones i la perspectiva de gènere en el camp de la recerca i la docència

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.3.a Promoure la paritat entre homes i dones entre les persones ponents a totes les activitats organitzades i coorganitzades per l'IBEI	Direcció Comissió d'igualtat <i>Faculty</i>	Anual	Recursos humans	Nombre i gènere de les persones ponents de cada activitat Rols de dones i homes en aquestes activitats
Acció 1.3.b Revisar els programes de les assignatures dels màsters amb perspectiva de gènere, tant pel que fa a autoria com a continguts.	Cap d'Estudis Responsable d'igualtat <i>Faculty</i>	Primer i segon any	Recursos humans	Informe diagnòstic del nombre d'homes i dones esmentats als programes de les assignatures dels màsters d'IBEI. Nombre de programes d'assignatures que inclouen la perspectiva de gènere en el contingut

Objectiu específic 1.4. Augmentar la sensibilització de la comunitat de l'IBEI en matèria d'igualtat de gènere i diversitat

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.4.a Fer menció especial, als canals habituals de difusió, de la producció científica i docent que adopti perspectiva de gènere.	Comunicació	Anual	Recursos humans	Nombre de publicacions Interacció amb aquestes publicacions
Acció 1.4.b Organitzar activitats al voltant de dates commemoratives (11 de febrer, 8 de març, 25 de novembre i 17 de maig), així com taules rodones, col·loquis i ponències en matèria d'igualtat de gènere.	Comissió d'igualtat	Anual	Recursos humans i econòmics	Nombre i tipus d'activitats previstes en dates commemoratives Nombre i tipus d'activitats realitzades Participació en les activitats
Acció 1.4.c Elaborar recursos o disposar-ne per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i als projectes de recerca (p. ex. un recurs específic per a la docència amb exemples i eines per incorporar perspectiva de gènere a l'aula).	Equip directiu Responsable d'igualtat	Segon any	Recursos humans	Nombre de recursos disponibles
Acció 1.4.d Revisar amb perspectiva de gènere el sistema d'avaluació del professorat que realitza l'alumnat.	Gestió Acadèmica Responsable d'igualtat	Segon any	Recursos humans	Informe sobre el sistema d'avaluació.

Objectiu específic 1.5. Garantir l'ús no sexista del llenguatge visual i escrit a tota la comunicació interna i externa

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.5.a Establir una guia de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com en el gràfic i visual en les comunicacions internes i externes.	Comunicació	Primer i segon any	Recursos humans	Guia de recomanacions, pautes i criteris per a ús no sexista de la comunicació.
Acció 1.5.b Difondre la guia de recomanacions entre el personal.	Comunicació	Anual (a partir del primer i segon any)	Recursos humans	Nombre de publicacions en digital i en paper.
Acció 1.5.c Proposar una formació sobre comunicació no sexista.	Gerència Comunicació Responsable d'igualtat	Segon i tercer any	Recursos humans i econòmics	Nombre de formacions Nombre de participants

Objectiu específic 1.6. Garantir que les dades i la documentació interna i externa contemplin el gènere i la diversitat sexual

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.6.a Adaptar els formularis i la documentació d'acord amb la diversitat sexual i de gènere.	Gerència	Segon any	Recursos humans	Nombre de dades internes on s'inclou la variable gènere respecte del total

OBJECTIU GENERAL 2. GARANTIR LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LA COMPOSICIÓ DE L'INSTITUT, EN LA CONTRACTACIÓ I EN LA SORTIDA

Objectiu específic 2.1 Aconseguir la representació equilibrada entre dones i homes en totes les instàncies de representació i govern

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.1.a Promoure una relació paritària entre homes i dones en la renovació de totes les instàncies de representació i de govern.	Direcció	Primer any	Recursos humans	Paritat a les instàncies de representació i govern

Objectiu específic 2.2 Assegurar la perspectiva de gènere en el conjunt de procediments/instruments de selecció de personal per garantir l'objectivitat, la transparència i la no-discriminació basada en el gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.2.a Recollir, desagregades per sexe, les dades de les persones aspirants i les seleccionades a totes les convocatòries de selecció de personal, així com de les persones integrants de les comissions de selecció.	Coordinador de recerca	Anual	Recursos humans	Dades desagregades per sexe i origen de les persones aspirants i de les comissions de selecció
Acció 2.2.b Promoure la paritat a les comissions de selecció i promoció.	Direcció	Primer any	Recursos humans	Proporció d'homes i dones a les comissions de selecció i promoció
Acció 2.2.c Incorporar una clàusula que estableixi la prioritat de contractar el gènere menys representat dins de la categoria corresponent, en cas d'igualtat de mèrit, fins a aconseguir la paritat.	Direcció	Primer any	Recursos humans	Existència d'una clàusula als processos de selecció

OBJECTIU GENERAL 3. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE QUE ES PODEN DONAR EN LES RETRIBUCIONS SALARIALS

Objectiu específic 3.1. Estudiar i aplicar un sistema de retribució amb perspectiva de gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.1.a Fer un registre retributiu anual on s'analitzi l'evolució de l'esclatxa salarial i s'estableixin propostes per a la reducció.	Gerència	Anual	Recursos humans i econòmics	Registre retributiu
Acció 3.1.b Elaborar un document d'auditoria retributiva, tal com estableix el Reial Decret 902/2020.	Gerència	Segon any	Recursos humans i econòmics	Auditoria retributiva Accions aplicades per a la reducció de l'esclatxa
Acció 3.1.c Difondre els incentius salarials, en cas d'obtenció de fons addicionals externs per part de PDI en <i>Tenure Track</i> .	Direcció Gerència	Primer i segon any	Recursos humans	Document sobre els incentius salarials per a PDI en <i>Tenure Track</i>
Acció 3.1.d Disposar d'una relació de tots els complements que ofereix l'IBEI i els criteris per accedir-hi.	Gerència	Segon any	Recursos humans	Documents sobre incentius i complements salarials per a PDI i els seus criteris d'obtenció

OBJECTIU GENERAL 4. GARANTIR LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LES EINES PER A LA MILLORA DE LES COMPETÈNCIES I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu específic 4.1. Introduir mecanismes per garantir que no hi hagi biaix de gènere en el desenvolupament professional

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.1.a Potenciar la participació de les dones com a investigadores i com a coordinadores dels grups de recerca a partir de trobades semestrals de mentoria entre les treballadores del PDI Sènior i Júnior.	Direcció Comissió d'igualtat	Anual (a partir del segon i tercer any)	Recursos humans	Nombre de trobades anuals respecte dels planificats Evolució segons gènere dels investigadors principals i coordinadors de grups de recerca.
Acció 4.1.b Revisar amb perspectiva de gènere els processos d'avaluació interna del personal.	Direcció Gerència	Segon any	Recursos humans	Informe sobre els processos d'avaluació interna del personal

OBJECTIU GENERAL 5. GARANTIR LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA SALUT LABORAL I LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Objectiu específic 5.1. Revisar la documentació i el registre en l'àmbit de la salut laboral amb perspectiva de gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 5.1.a Tenir en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.	Gerència	Tercer any	Recursos humans	Pla de prevenció revisat Previsió i realització d'accions d'adaptació de les condicions de treball
Acció 5.1.b Fer una valoració de l'impacte del teletreball amb perspectiva de gènere.	Gerència	Tercer any	Recursos humans	Base de dades d'ús del teletreball segons gènere Informe d'avaluació de l'impacte del teletreball a la plantilla

OBJECTIU GENERAL 6. PREVENIR, DETECTAR I ABORDAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu específic 6.1. Consolidar el compromís de l'IBEI en contra de qualsevol mena de violència masclista a la comunitat universitària

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.1.a Aprovar una declaració de tolerància zero davant de les discriminacions per qüestions de gènere.	Direcció Responsable d'igualtat	Primer any	Recursos humans	Declaració institucional de compromís

Objectiu específic 6.2. Promoure i establir eines per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.2.a Elaborar un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i valorar l'assessorament expert extern.	Responsable d'igualtat Direcció Gerència	Primer i segon any	Recursos humans i econòmics	Protocol Existència i/o creació d'òrgans responsables
Acció 6.2.b Desplegar un pla de difusió i informació periòdic del protocol per diversos mitjans i canals.	Responsable d'igualtat Comunicació	Anual	Recursos humans i econòmics	Pla de difusió específic Nombre de publicacions en digital i paper

Objectiu específic 6.3 Vetllar per una implementació efectiva de la informació, la prevenció i l'abordatge, donant compliment al protocol vigent

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.3.a Realitzar accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe i, en general, sobre violència contra les dones.	Comissió d'igualtat	Anual	Recursos humans i econòmics	Nombre d'activitats i accions programades i realitzades anualment Participació segons sexe i lloc de treball (o estudiant) a les activitats
Acció 6.3.b Difondre entre la plantilla, especialment entre els òrgans competents, la legislació en matèria de drets i ajuts a les dones que es troben en situació de violència masclista, amb especial atenció als drets i ajuts en l'àmbit laboral.	Responsable d'igualtat Gerència Direcció	Primer i segon any	Recursos humans	Nombre de comunicacions a la plantilla Documentació interna on s'han incorporat les mesures de suport a les dones en situació de violència masclista
Acció 6.3.c Fer seguiment sobre els resultats de l'aplicació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Òrgan de gestió del protocol*	A partir del segon any	Recursos humans	Nombre de reunions de seguiment Informe de resultats al final de cada any
Acció 6.3.d Disposar d'una bústia de recomanacions i/o queixes anònimes de l'alumnat i del personal.	Òrgan de gestió del protocol*	Primer any	Recursos humans	Existència i ús de la bústia
Acció 6.3.e Programar dues formacions anuals per a les persones que gestionen i prenen decisions en matèria d'intervenció.	Responsable d'igualtat Gerència	Anual	Recursos humans i econòmics	Nombre de formacions realitzades Nombre d'hores de formacions planificades i realitzades Participació

OBJECTIU GENERAL 7. FOMENTAR QUE L'INSTITUT GARANTEIXI L'ACCÉS A LES MESURES DE SUPORT A LA CONCILIACIÓ I SE'N FACI CORRESPONSABLE

Objectiu específic 7.1. Garantir l'accés a les mesures de suport a la conciliació de manera igualitària, i analitzar i millorar les mesures de flexibilitat horària

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 7.1.a Difondre entre tota la plantilla les mesures per a la conciliació que tenen a l'abast les treballadores i els treballadors.	Comunicació Gerència	Anual	Recursos humans	Nombre de publicacions en digital i/o en paper
Acció 7.1.b Organitzar una sessió participativa cada dos anys de revisió de les necessitats de conciliació i flexibilitat del personal perquè l'IBEI se'n pugui correspondre.	Gerència Comissió d'igualtat	Cada dos anys	Recursos Humans	Realització de la sessió i participació segons gènere i lloc de treball

Cronograma

	2022		2023		2024		2025	
	1r	2n	1r	2n	1r	2n	1r	2n
Acció 1.1.a Consolidar la comissió d'igualtat encarregada del desplegament i seguiment de la implementació del pla d'igualtat.								
Acció 1.1.b Assignar un pressupost anual per a l'execució del pla d'igualtat.								
Acció 1.1.c Establir una/es figura/es de Recursos Humans								
Acció 1.1.d Visualitzar periòdicament, a través de la pàgina web de l'IBEI i altres mitjans, el pla d'igualtat i el protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com les activitats, programes i serveis prestats en matèria igualtat.								
Acció 1.2.a Programar una formació anual per al PAS (presentació del pla, marc legal i conceptes bàsics; presentació del protocol i de revisió de dinàmiques personals i de grup) i programar una formació anual per al PDI (com s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i la docència, presentació del protocol i de revisió de dinàmiques personals i de grup).								
Acció 1.2.b Informar i instar el personal de l'IBEI a participar en les sessions formatives organitzades per CERCA i/o la Universitat Pompeu Fabra.								
Acció 1.2.c Augmentar l'oferta extracurricular de formació per a alumnes en qüestions igualtat de gènere a través de seminaris específics, tallers, jornades etc.								
Acció 1.3.a Promoure la paritat entre homes i dones entre les persones ponents en totes les activitats organitzades i coorganitzades per l'IBEI								
Acció 1.3.b Revisar els programes de les assignatures dels màsters amb perspectiva de gènere, tant pel que fa a autoria com a continguts.								
Acció 1.4.a Fer menció especial, als canals habituals de difusió, de la producció científica i docent que adopti perspectiva de gènere.								
Acció 1.4.b Organitzar activitats al voltant de dates commemoratives (11 de febrer, 8 de març, 25 de novembre i 17 de maig), així com taules rodones, col·loquis i ponències en matèria d'igualtat de gènere.								
Acció 1.4.c Elaborar recursos per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en els projectes de recerca, o disposar-ne (p. ex., un recurs específic per a la docència amb exemples i eines per incorporar la perspectiva de gènere a l'aula).								
Acció 1.4.d Revisar amb perspectiva de gènere el sistema d'avaluació del professorat que realitza l'alumnat.								
Acció 1.5.a Establir una guia de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, incliusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com en el gràfic i visual en les comunicacions internes i externes.								
Acció 1.5.b Difondre la guia de recomanacions entre el personal.								

Acció 1.5.c Proposar una formació sobre comunicació no sexista.									
Acció 1.6.a Adaptar els formularis i la documentació d'acord amb la diversitat sexual i de gènere.									
Acció 2.1.a Promoure una relació paritària entre dones i homes en la renovació de totes les instàncies de representació i de govern.									
Acció 2.2.a Recollir desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i les seleccionades a totes les convocatòries de selecció de personal, així com de les persones integrants de les comissions de selecció.									
Acció 2.2.b Promoure la paritat a les comissions de selecció i promoció.									
Acció 2.2.c Incorporar una clàusula que estableixi la prioritat de contractar el gènere menys representat dins de la categoria corresponent, en cas d'igualtat de mèrit, fins a aconseguir la paritat.									
Acció 3.1.a Fer un registre retributiu anual on s'analitzi l'evolució de l'esclatxa salarial i s'estableixin propostes per a la reducció.									
Acció 3.1.b Elaborar un document d'auditoria retributiva, tal com estableix el Reial Decret 902/2020.									
Acció 3.1.c Difondre els incentius salarials, en cas d'obtenció de fons addicionals externs per part de PDI en <i>Tenure Track</i> .									
Acció 3.1.d Disposar d'una relació de tots els complements que ofereix l'IBEI i els criteris per accedir-hi.									
Acció 4.1.a Potenciar la participació de les dones com a investigadores i com a coordinadores dels grups de recerca a partir de trobades semestrals de mentoria entre les treballadores del PDI Sènior i Júnior.									
Acció 4.1.b Revisar amb perspectiva de gènere els processos d'avaluació interna del personal.									
Acció 5.1.a Tenir en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.									
Acció 5.1.b Fer una valoració de l'impacte del teletreball amb perspectiva de gènere.									
Acció 6.1.a Aprovar una declaració de tolerància zero davant de les discriminacions per qüestions de gènere.									
Acció 6.2.a Elaborar un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i valorar l'assessorament expert extern.									
Acció 6.2.b Desplegar un pla de difusió i informació periòdic del protocol per diversos mitjans i canals.									
Acció 6.3.a Realitzar accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe i, en general, sobre violència contra les dones									
Acció 6.3.b Difondre entre la plantilla, especialment entre els òrgans competents, la legislació en matèria de drets i ajuts a les dones que es troben en situació de violència masclista, amb especial atenció als drets i ajuts en l'àmbit laboral.									
Acció 6.3.c Fer seguiment sobre els resultats de l'aplicació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe									
Acció 6.3.d Disposar d'una bústia de recomanacions i/o queixes anònimes de l'alumnat i del personal									

Acció 6.3.e Programar dues formacions anuals per a les persones que gestionen i prenen decisions en matèria d'intervenció.							
Acció 7.1.a Difondre entre tota la plantilla les mesures per a la conciliació que tenen a l'abast les treballadores i els treballadors.							
Acció 7.1.b Organitzar una sessió participativa cada dos anys de revisió de les necessitats de conciliació i flexibilitat del personal perquè l'IBEI se'n pugui corresponsabilitzar.							

Avaluació

Avaluar implica donar respostes a preguntes sobre la idoneïtat, el funcionament i l'efecte del Pla d'igualtat en general, i de les seves accions en particular. Per això, és important concretar preguntes d'avaluació que guiïn i s'orientin a obtenir respostes rellevants, que són clau que tinguin perspectiva de gènere i que facin referència a aspectes observables directament, a partir d'indicadors, o indirectament, a partir de la interpretació d'informació qualitativa.

L'avaluació es pot fer:

- Durant la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si els processos i els mecanismes desplegats garanteixen que s'aborda correctament el problema o la necessitat. És a dir, determinar en quina mesura les actuacions que s'estan duent a terme estan afavorint efectivament la igualtat, i també els processos i les dinàmiques implicats en la seva realització.
- En acabar la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si les activitats i les accions s'han realitzat sense reproduir desigualtats i si els resultats han implicat canvis en la situació de partida de l'organització pel que fa a la desigualtat de gènere.

Seguiment i avaluacions intermèdies

Durant el període establert per a l'aplicació del Pla d'Igualtat (2022 – 2026) es recomana fer-ne un seguiment **semestral** per part de la Comissió de Seguiment, a fi d'avaluar els objectius assolits i com s'està desenvolupant el procés. Es farà un informe anual per deixar constància de la seva implementació. A finals d'any, a més, s'adaptarà i s'aprovarà una planificació operativa de l'any següent, amb l'objectiu de preveure amb més exactitud les accions que calgui iniciar, així com les que exigeixin planificar-ne el seguiment amb antelació. Per això, a l'inici de cada any s'aprovarà un calendari anual amb reunions de seguiment i avaluació periòdiques per part de la comissió d'igualtat.

Durant la implementació, els ítems bàsics que s'hauran avaluar anualment seran els **indicadors previstos de seguiment**. Tot i que també serà interessant avaluar:

- El calendari
- La participació de les accions
- La satisfacció entre les persones destinatàries
- El grau de sensibilitat de gènere en el contingut específic de les accions
- Els coneixements, formació i especialització en gènere dels òrgans participants
- L'existència de segregació
- El pressupost
- L'existència d'espais de coordinació i comunicació interna

Per a aquests casos, caldria identificar les desviacions i proposar solucions. La primera acció de seguiment seria aconsellable que es fes als 6 mesos. A partir d'aleshores, seria convenient

avaluar el procés de desplegament del pla cada 6 mesos en funció dels objectius i els recursos de l'organització. I, com s'ha comentat, fer un informe anual.

Avaluació final

Al finalitzar el Pla d'Igualtat, és important elaborar una memòria final que recopili el desplegament del total de les accions i que serveixi per avaluar si s'han complert els objectius o no, quins i per què. Per exemple, seguint el format següent per a cada acció:

Eix de l'acció	Eix a què pertany l'acció analitzada
Acció	Nom de l'acció analitzada
Descripció	Descripció de l'acció
Òrgan/s impulsor/s	Òrgan/s amb responsabilitat d'impulsar l'acció
Òrgan/s participant/s	Òrgan/s implicat/s en l'execució de l'acció
Font d'informació	Òrgan que proporciona les dades analitzades i la metodologia de recollida d'informació
A qui va dirigida i col·lectiu afectat	Col·lectiu de la comunitat universitària a qui anava adreçada l'acció i a qui ha afectat
Període	Any o anys del desplegament de l'acció i any o anys coberts per les dades analitzades
Objectius	Situació que es desitja assolir
Resultats	Descripció de les dades analitzades, en forma de taules i/o explicació detallada de la situació que s'analitza
Avaluació	Grau d'èxit en relació amb l'objectiu: situació insatisfactòria en termes d'igualtat de gènere, situació no satisfactòria del tot i que requereix millores i situació satisfactòria pel que fa a la situació d'igualtat de gènere. Exigeix una valoració
Altres comentaris o observacions	Aspectes rellevants per considerar en l'elaboració del nou Pla

A més, dels indicadors quantitatius també serà important tenir en compte les evidències qualitatives. Cal destacar que els indicadors o altres dades estadístiques no sempre ens permeten conèixer les desigualtats de gènere: permeten obtenir una determinada imatge i una evolució d'una representació numèrica de fenòmens rellevants, però no serveixen per identificar efectes imprevistos o situacions sobrevingudes o altres canvis més subtils o relacionats amb dinàmiques de grup. En aquest sentit, les evidències qualitatives poden ser més directes i ens permeten captar la complexitat que caracteritza canvis importants en la igualtat o desigualtat de gènere.

Procediment de modificació

Tenint en compte que el Pla d'Igualtat és un document flexible amb una finalitat i que consta de: mesures, responsables, indicadors i temporalitat, tot el que disposa aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat en cas que:

- Es detectin errors en la comprensió o la implantació de la mesura que n'impedeixin l'ús o en fomentin un ús inadequat
- No es disposi dels indicadors correctes o suficients per al seguiment posterior de l'impacte
- L'institut elimini la posició designada com a responsable d'una mesura, i calgui buscar-ne una altra que pugui assumir les mateixes competències

- Es detecti que el període establert és insuficient o, per contra, massa extens per poder detectar els factors que cal analitzar correctament.

Per dur a terme aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà un procediment de votació recollit al reglament de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de l'institut. En cas que sigui necessari fer-ne modificacions substancials, s'hauran de difondre aquests canvis entre tota la plantilla perquè en sigui coneixedora. Totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides en l'acta de la reunió i es podran tenir en compte en l'elaboració dels propers plans amb la finalitat de millorar-los.

En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per complir les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.

Com a mostra de conformitat amb el pla, signen aquest document a Barcelona, a 20 de juny de 2022

Jacint Jordana

Celeste Attias

Anna Ricart

Jordi Puig Voltas