



INSTITUT
BARCELONA
ESTUDIS
INTERNACIONALS

PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2026



ÍNDICE

Introducción	3
Resumen ejecutivo del diagnóstico de situación sobre la igualdad de género en IBEI.....	4
Plan de acciones	11
Cronograma.....	18
Evaluación	21
Seguimiento y evaluaciones intermedias.....	21
Evaluación final	22
Procedimiento de modificación.....	22

Barcelona, mayo de 2022

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un compromiso que deben tomar las organizaciones, tal y como establece la legislación actual en esta materia. Más allá del imperativo legal, sin embargo, la igualdad de género es también una responsabilidad colectiva que tenemos como sociedad.

Con el fin de reducir las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que se pueden dar en el entorno laboral, la herramienta por excelencia es la elaboración de un Plan de Igualdad. Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, cuyo objetivo es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género, así como por razón de diversidad sexual, afectiva y de género. Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos a alcanzar en materia de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución en un periodo determinado de tiempo, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En línea con el plan de acción del HRS4R y los sucesivos planes estratégicos de IBEI, el equipo directivo adquirió el compromiso por la igualdad de género como uno de los principios estratégicos de su política institucional y de recursos humanos, mediante una carta enviada a todo el personal en marzo de 2021, en la que también se recalca el compromiso de trabajar por la no discriminación e impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Para llevar a cabo esta labor, IBEI constituyó una comisión interna de igualdad, representativa de todo el personal, tanto de gestión como de investigación, con la responsabilidad de negociar, acordar e implementar el Plan de Igualdad. Además, tal y como establece el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, IBEI debía constituir una comisión negociadora con la representación de los sindicatos más representativos en Cataluña y en el sector de los centros de educación universitaria e investigación, puesto que el instituto no cuenta con representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. Esta comisión se constituyó el 3 de noviembre de 2021, aprobó el diagnóstico de situación sobre la igualdad de género en IBEI el 21 de febrero de 2022 así como el plan de igualdad, el 20 de junio de 2022. Ambas comisiones pudieron disponer del asesoramiento de una empresa consultora externa, Quotidiana, para elaborar la diagnosis de situación, gracias a la subvención recibida del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

El presente plan de igualdad entra en vigor desde la fecha de su registro en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y tiene una vigencia de cuatro años previsto en el artículo 9.1. del Real Decreto 901/2020 hasta la aprobación del siguiente.

Resumen ejecutivo del diagnóstico de situación sobre la igualdad de género en IBEI

El diagnóstico de situación sobre la igualdad de género en IBEI se estructura en 6 ejes de análisis, contruidos a partir del cálculo y el análisis de la información recogida en el trabajo de campo llevado a cabo en 2021, que responden a ámbitos y temáticas que la legislación obliga a incorporar en los planes de igualdad, así como otros aspectos que permiten tener una idea global de cómo se encuentra la organización en relación con la igualdad de género. El trabajo de campo recogió datos cuantitativos sobre la plantilla facilitados por IBEI y cualitativos recopilados a partir de documentación sobre el funcionamiento interno del instituto, documentación comunicativa e información pública, así como extraídos a partir de seis entrevistas a personas clave de la institución sobre el tema de estudio, dos *focus group* y una encuesta a toda la plantilla y el estudiantado llevados a cabo entre marzo y julio de ese año.

En el primer eje se analiza la existencia de una **cultura organizativa a favor de la igualdad de género en IBEI**. Es decir, se fija en cuál es el compromiso de la institución con la igualdad de género, qué acciones internas y externas se llevan a cabo en pro de la igualdad y la diversidad, cómo se componen los órganos de gobierno, cuál es la opinión de toda la comunidad en relación con la igualdad (PAS, PDI y alumnado) y, finalmente, qué dinámicas e interacciones favorables a la igualdad se producen en el conjunto de la organización.

En lo que respecta al compromiso de la organización con la igualdad, IBEI incorpora el principio de no discriminación por motivo de sexo en su normativa interna, más concretamente en los estatutos, el código ético y el código de buen gobierno. Se ha realizado el primer plan de igualdad y se ha creado una comisión interna de igualdad dentro de la cual hay una persona del equipo de gestión que se encarga del impulso de este objetivo estratégico para el instituto. El compromiso de IBEI por la igualdad ya quedó reflejado en el plan de acción de la Estrategia de Recursos Humanos HRS4R aprobado por IBEI a principios de 2019 y actualizado en 2021, donde se incluyen la elaboración e implementación del plan de igualdad y la realización e implementación de un protocolo de prevención, detección y abordaje ante casos de acoso sexual y por razón de sexo. Con anterioridad a ello, no se había llevado a cabo ninguna acción que sirviera para aterrizar el principio de igualdad y no discriminación en la cotidianidad de la organización.

Más allá de dichos compromisos, a través del trabajo de campo se ha podido recopilar una serie de iniciativas en pro de la igualdad impulsadas por el instituto y/o sus miembros, tanto en el campo de la docencia que imparte IBEI y de la formación que recibe la plantilla como en el campo de la investigación. Cabe destacar que, según la encuesta realizada a la comunidad de IBEI, una parte de esta reconoce que sí se han realizado acciones internas y externas en este sentido, pero un porcentaje alto de la plantilla y estudiantes afirma no tener conocimiento o no haber identificado de su realización.

Otro elemento para analizar en este primer eje es la composición de los órganos de decisión de IBEI. Según la documentación recogida, todos los espacios de decisión de IBEI se encuentran masculinizados (patronato, presidencia, dirección, comisión permanente, consejo científico y consejo académico internacional). En la normativa interna no se incluye ningún artículo ni mecanismo que garantice la composición paritaria¹ de los órganos de decisión, cuya función sería facilitar la inclusión de mujeres en los órganos de gobierno. Si bien el patronato de IBEI está formado por representantes (en su mayoría, hombres) nombrados directamente por instituciones públicas, privadas u organizaciones afines a IBEI, en los últimos años se ha ampliado con profesionales relevantes en el ámbito cultural, social y/o científico a partir de una propuesta paritaria por parte de la dirección de IBEI.

En cuanto a la opinión de la plantilla respecto a la igualdad, la comunidad considera que IBEI es un espacio igualitario, a pesar de que la percepción sobre si se trabaja por una promoción activa de la igualdad en el sí de la institución no es tan optimista. Asimismo, tanto la plantilla como el estudiantado creen que no se discrimina por motivos LGBTIQ+. Aun así, hay un porcentaje no menospreciable de personas creen que sí hay cierta discriminación en IBEI y una parte de la comunidad considera que se pueden promover más actuaciones en contra de la discriminación LGBTIQ+. A partir de los resultados de la encuesta se observa un nivel alto de sensibilización respecto a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres por parte del PDI y del alumnado, mientras que entre el PAS el reconocimiento de dichas desigualdades entre hombres y mujeres aparece más difuminado.

Al analizar la actividad y las metodologías docentes se observa que la mayoría del profesorado cree importante incorporar la perspectiva de género en su docencia, pero perciben que les faltan herramientas y recursos para hacerlo. Además, se constata que la autopercepción sobre la incorporación de la perspectiva de género en su docencia es más positiva que sobre la incorporación de esta perspectiva en la docencia global de IBEI. Por su lado, los y las estudiantes se muestran divididos sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, aunque sus valoraciones sobre las prácticas del personal docente son un poco más positivas.

Finalmente, con respecto a las dinámicas e interacciones favorables a la igualdad que se puedan producir en el aula, una parte importante del personal docente considera que, de hecho, a menudo lo que se reproduce y consolida en el aula son dinámicas no igualitarias. La visión de los y las alumnas es similar pero más positiva.

El segundo eje aborda la **presencia de mujeres y hombres en la organización**, así como el acceso y salida de la misma. El análisis evidencia una composición paritaria de la plantilla de IBEI, aunque ligeramente feminizada. A fecha de diciembre de 2020, está compuesta por 56

¹ La composición paritaria es la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ni hombres ni mujeres estén representados/as por más del 60% ni menos del 40%.

personas, 31 mujeres y 25 hombres (55,4% y 44,6% respectivamente). La composición del PDI es paritaria (47,4% mujeres y 52,6% hombres). Sin embargo, el PAS está feminizado (72,2% mujeres y 27,8% hombres), lo que hace emerger la segregación horizontal, esto es, una distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Las tareas asociadas a aspectos de gestión y administración tienden a vincularse al rol femenino y socialmente tienden a estar poco reconocidas.

La mayoría de la plantilla tiene una antigüedad igual o inferior a 5 años, en buena parte debido al incremento de la plantilla de *Predoctoral Fellows* y *Research Assistants* de los últimos años que, además, están vinculados a proyectos de investigación en curso o a convocatorias externas de financiación para estudios doctorales o postdoctorales. En el PAS no hay apenas diferencias en la antigüedad media de hombres y mujeres. Sin embargo, en el PDI la antigüedad de los hombres es casi el doble de la de las mujeres.

En relación con el tipo de contrato, el 57,1% (32) del equipo de IBEI cuenta con un contrato temporal, con una substancial diferencia entre el PAS, donde la mayoría tienen un contrato fijo, y el PDI, donde hay más contratos temporales que fijos, debido en buena medida al hecho ya comentado que están vinculados a proyectos de investigación en curso o a convocatorias externas de financiación para estudios doctorales o postdoctorales. Sin embargo, no se muestran grandes diferencias entre hombres y mujeres. Si se tiene en cuenta el tipo de jornada, se constata que más del 80% de la plantilla realiza jornada completa. En el PDI se detecta que hay más mujeres que hombres realizando jornada parcial.

Al analizar la composición de la plantilla según el puesto de trabajo, se pone de manifiesto como en el PDI todas las posiciones están masculinizadas, a excepción de la de *Assistant Professor*. Teniendo en cuenta que en los próximos años algunas personas que actualmente son *Assistant Professor* podrán promocionarse a *Associate Professor*, esto podría conllevar cierta feminización de esta posición permanente en la plantilla docente e investigadora de IBEI. Es importante destacar que el profesorado con vinculación no contractual a IBEI también se encuentra masculinizado. Si bien la composición de los *Senior Research Associates* y los *Senior Research Fellows* es paritaria, en el caso de los *Distinguished Fellows* son dos hombres y en el del profesorado afiliado, es decir, aquellos profesores y profesoras que dan docencia en los másteres del instituto sin formar parte de la plantilla, hay casi el doble de hombres que de mujeres. En lo que respecta al PAS no se registra el fenómeno de la segregación vertical puesto que se encuentra muy feminizado. Además, hay un porcentaje más alto de mujeres en los cargos de responsabilidad de cada unidad del equipo de gestión.

En relación con la selección del personal, no se han identificado sesgos de género. A pesar de que en la Estrategia de Recursos Humanos HRS4R se menciona que las comisiones de selección para cada plaza (*Academic Staff Committee* para las plazas de PDI permanentes y comisión de selección ad hoc para plazas vinculadas a proyectos o programas de investigación

concretos) deben ser equilibradas por género, a partir de la documentación facilitada por IBEI sobre los procesos de selección llevados a cabo en 2019 y 2020 se detecta que ni el *Academic Staff Committee* (formado por la plantilla permanente de IBEI, que está masculinizada) ni los comités creados ad hoc tienden a ser paritarios. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que la condición de la paridad en la composición de los comités puede significar que unas pocas mujeres (debido precisamente a la masculinización de las posiciones más sénior de la plantilla de IBEI) deban asumir una mayor parte de la carga de la igualdad. En lo que respecta al proceso de salida de las personas de la institución, tampoco se ha registrado sesgo de género.

Finalmente, cabe destacar que la composición del alumnado es casi paritaria, a pesar de estar ligeramente feminizada (61,6% (98) de mujeres y un 38,4% (61) de hombres para el curso académico 2020-2021). No se identifica que unos másteres estén más vinculados a hombres y otros a mujeres, puesto que la mayoría están muy feminizados y en algunos de ellos el porcentaje de mujeres es realmente alto.

En el tercer eje se analizan **las condiciones laborales** de la plantilla de IBEI. Concretamente, la flexibilidad, el uso del teletrabajo, la brecha salarial, el acceso a formación (incluida la formación con perspectiva de género), el acceso a la promoción profesional, la prevención de riesgos laborales y, finalmente, la percepción del espacio físico y el acceso a los recursos del trabajo.

A partir de los resultados de la encuesta realizada se puede concluir que la plantilla de IBEI valora de manera positiva la flexibilidad laboral, a pesar de que el PDI cuenta con más flexibilidad horaria que el PAS. No se han encontrado diferencias de género en relación con este aspecto. En otro orden de cosas, la realización del teletrabajo no ha sido una modalidad regulada incluida como opción en el trabajo cotidiano de IBEI y, con la información disponible, no se puede determinar si hay algún sesgo de género. Habrá que analizar este aspecto conforme se asiente como estrategia.

El análisis sobre la existencia de la brecha salarial es clave en los diagnósticos de igualdad. Nos permite observar la valoración, en términos económicos, que la institución hace del desempeño profesional de mujeres y hombres. En el caso de IBEI, se ha identificado una brecha salarial del 6%, una diferencia inferior a la brecha salarial media de Catalunya (22,2% para 2021²). Sin embargo, este dato muestra que hay una diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres que forman parte de la plantilla de IBEI. A su vez, hay diferencias muy destacadas entre PAS y PDI: si bien en el caso del PAS la diferencia salarial es favorable a las mujeres, en el PDI la brecha salarial llega a ser del 13,89%, que se dispara hasta el 28,1% cuando se analizan los complementos relacionados con evaluaciones y sexenios. A riesgo de que el desglose por puestos de trabajo sea un tanto inadecuado por la comparación entre pocos casos y con

² Datos extraídos de la página web de la Generalitat de Catalunya. Acceso a: <https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/La-bretxa-salarial-a-Catalunya-baixa-08-punts>

casuísticas diferentes, sí que se evidencian unas brechas salariales muy elevadas para las posiciones de *Research Assistant* (46,3%), *Assistant Professor* (28,34%) o *Research Manager* (48,19%, aunque en este caso se comparan solo dos casos con jornada laboral distinta). En otras posiciones, la diferencia salarial es a favor de las mujeres, como es en el caso de las posiciones de *Postdoctoral Research Fellow* (24,05%) y *Predoctoral Fellow* (6,91%).

La formación es un elemento imprescindible para el desarrollo de la carrera profesional. En IBEI no se observan desigualdades en este aspecto. A pesar de que el instituto no promueve una oferta formativa para la plantilla, dispone de una parte del presupuesto para las personas que quieran formarse, y además pone facilidades en materia de conciliación para que el personal lo pueda hacer. También se detecta que no se ha realizado formación en materia de perspectiva de género y LGBTIQ+, a pesar de que alguna persona ha realizado algunos cursos al respecto organizados por varias instituciones, a raíz del inicio de los trabajos de elaboración de este plan de igualdad.

En lo que se refiere a la promoción profesional dentro de IBEI, los datos cuantitativos no permiten saber si hay un sesgo de género, aunque sí se ha detectado que existe poco margen de promoción para el PAS. Se valora como positivo que en el caso del PDI se tiene en cuenta la conciliación y la situación familiar para alargar el plazo establecido de 5 años para presentarse al proceso de promoción de *Assistant Professor* a *Associate Professor*. A partir de las actas del *Academic Staff Committee* o comité de personal académico, que se ocupa de valorar los méritos para dicha promoción, se pone de manifiesto que esta no es paritaria puesto que está formada por los/las *Associate Professors* y los *Senior Research Associates* del instituto que, como hemos mencionado, actualmente son más hombres que mujeres.

IBEI cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales y, con este objetivo, se ha realizado una formación a la plantilla. El documento identifica la gestación y lactancia como casuísticas específicas de tratamiento especial, aunque no incluye un análisis con perspectiva de género. No se detectan sesgos de género en relación con las bajas por accidente y/o enfermedad.

El análisis sobre las instalaciones muestra que la mayoría del personal realiza una valoración positiva sobre estas. En líneas generales se percibe como un espacio accesible y que se adapta a las necesidades de las personas. El PAS hace una valoración más positiva que el PDI. No se muestran diferencias por género, pero sí por puesto de trabajo.

En el cuarto eje se analiza la **corresponsabilidad de la institución y el apoyo a la conciliación**. Es importante que las organizaciones hagan un esfuerzo en lo que concierne a la corresponsabilidad y que faciliten a su plantilla el cuidado de las personas a cargo con el fin de no reproducir desigualdades de género. Además, es importante contribuir a la reducción del imaginario colectivo todavía presente donde las mujeres son las personas que tienen que hacerse cargo de estas responsabilidades de cuidado y, por tanto, contribuir a que los hombres aumenten su presencia en las tareas domésticas y de cuidado. Estos cambios son

imprescindibles para que las mujeres puedan tener plena presencia en los entornos laborales, y resultan esenciales para reducir las desigualdades de las mujeres en el acceso a los ingresos y la riqueza.

Centrándonos en la situación en IBEI, en los años analizados (2019 y 2020) solo consta un permiso de paternidad y una excedencia a trabajadores hombres, y una reducción de jornada a una trabajadora. Aun así y según el trabajo de campo, se detecta que en 2021 hay más personas con permisos o reducciones, y que en su mayoría son mujeres. Destaca que el personal docente e investigador no tiende a solicitar permisos, seguramente debido a las facilidades de flexibilidad en su trabajo. Además, formalmente no se han detectado dificultades para acceder a permisos y reducciones de jornada, aunque sí que en los *focus group* se mencionan algunos problemas informales de acceso a los mismos. En este sentido, el PDI señala tener problemas de conciliación, y se muestra favorable a ampliar medidas que garanticen la igualdad en el acceso, promoción, retribuciones y mejoras laborales, así como también más flexibilidad en las medidas de conciliación y de corresponsabilidad. Por último, la mayoría percibe que solicitar permisos para conciliar tiene un impacto negativo para la carrera profesional. En cuanto al PAS, tanto en los *focus group* como en la encuesta señalan que a menudo o siempre tienen problemas de conciliación, especialmente las mujeres, y que es necesaria más flexibilidad en las medidas de conciliación.

Por lo que respecta al eje 5, sobre la **comunicación, imagen y lenguaje**, es preciso incidir en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la proyección pública de IBEI puesto que ello significa visibilizar, ya sea a través del lenguaje visual como a través del lenguaje escrito, las mujeres en su diversidad. En el análisis de las comunicaciones públicas de IBEI se detecta que la incorporación de la perspectiva de género no siempre se hace de forma sistemática. A su vez, no existen guías, pautas o recomendaciones internas, sino que la comunicación con perspectiva de género está condicionada al trabajo, habilidades y sensibilización de las personas encargadas de cada una de las comunicaciones. Sin embargo, cabe destacar que se hace un esfuerzo para hacer una comunicación inclusiva en las imágenes que se utilizan.

En cambio, en el análisis de las comunicaciones internas, se observa que de forma generalizada se aplica la perspectiva de género. También la mayoría de las personas encuestadas creen que en IBEI no se utiliza el lenguaje de forma sexista ni androcéntrica.

El último eje de análisis que se incluye en este diagnóstico es el que analiza la situación del **acoso sexual y acoso por razón de sexo y/u orientación sexual**. Si bien hoy en día IBEI no dispone de mecanismos específicos para la prevención, la detección y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, esta medida se incluye como actuación prevista para los próximos años en la Estrategia de Recursos Humanos HRS4R así como en el Plan Estratégico 2021-2025. Aunque la mayoría de la comunidad desconoce si existe alguna herramienta en este sentido, sí que ven necesario que IBEI desarrolle más acciones dirigidas a

la prevención, detección y actuación del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género. De hecho, en la encuesta se detecta que algunas personas han identificado ciertos comportamientos, algunos más sutiles y otros más explícitos, de acoso sexual y por razón de sexo en IBEI. El protocolo incluirá la definición de las acciones que podrían suponer una situación de acoso o violencia sexual o por razón de sexo y orientación sexual, los mecanismos de detección y comunicación de tales situaciones, y los correspondientes procedimientos de investigación, análisis y sanción en el caso que correspondiera. El plan prevé actuar no solo en casos entre miembros de la plantilla de IBEI, sino también entre estudiantes y entre profesorado y estudiantes. También se prevén acciones de prevención de todo tipo de acosos y violencias por razones de sexo y orientación sexual, así como de sensibilización de todo el personal y difusión de recursos disponibles. El colectivo LGBTIQ+ será destinatario de acciones específicas dentro del protocolo general.

En resumen, IBEI ha emprendido un compromiso formal con la igualdad de género. Con este objetivo, se deberá hacer una apuesta para abordar los elementos de mejora mencionados y para institucionalizar aquellas dinámicas que ya funcionan y contribuyen a la igualdad de género. Iniciar el camino de institucionalizar y mejorar dichos aspectos permitirá dar pasos para garantizar la igualdad dentro de la organización.

Plan de acciones

OBJETIVO GENERAL 1. FORMALIZAR E INSTITUCIONALIZAR EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD AFECTIVA Y SEXUAL

Objetivo específico 1.1. Incrementar el compromiso de IBEI con la igualdad de género y la diversidad

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 1.1.a Consolidar la comisión interna de igualdad encargada del despliegue y seguimiento de la implementación del plan de igualdad.	Responsable de igualdad Comisión de igualdad	Anual	Recursos humanos	Nº de reuniones realizadas respecto a las planificadas
Acción 1.1.b Asignar un presupuesto anual para la ejecución del plan de igualdad.	Gerencia Dirección	Anual	Recursos económicos	Partida destinada al despliegue del plan de igualdad Incremento de la partida presupuestaria en relación con el año anterior
Acción 1.1.c Establecer una/s figura/s de Recursos Humanos.	Gerencia Dirección	Primer año	Recursos humanos y económicos	Existencia del departamento y/o puesto de trabajo de Recursos Humanos
Acción 1.1.d Visualizar periódicamente, a través de la página web de IBEI y otros medios, el plan de igualdad y el protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como las actividades, programas y servicios prestados en materia de igualdad.	Comunicación Responsable de igualdad	Anual	Recursos humanos y económicos	Existencia y actualización de un apartado concreto en materia de igualdad en la página web Nº de publicaciones digitales y en papel de las actividades, programas y servicios prestados en materia de igualdad

Objetivo específico 1.2. Incrementar la oferta formativa para la comunidad de IBEI en materia de igualdad de género y diversidad

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 1.2.a Programar una formación anual para el PAS (presentación del plan, marco legal y conceptos básicos; presentación del protocolo sobre acoso y de revisión de dinámicas personales y de grupo) y programar una formación anual para el PDI (cómo incorporar la	Responsable de igualdad Dirección Gerencia	Primer, segundo y tercer año	Recursos humanos y económicos	Nº de formaciones realizadas y planificadas Nº de horas de formaciones planificadas y realizadas Participación de la plantilla

perspectiva de género en la investigación y docencia; presentación del protocolo sobre acoso y de revisión de dinámicas personales y de grupo).				
Acción 1.2.b Informar e instar al personal de IBEI a participar en las sesiones formativas en igualdad organizadas por CERCA y/o por la Universitat Pompeu Fabra.	Responsable de igualdad Comunicación	Anual	Recursos humanos	Nº de sesiones organizadas por terceros Asistencia del personal a las sesiones
Acción 1.2.c Aumentar la oferta extracurricular de formación para alumnos/as en cuestiones igualdad de género a través de seminarios específicos, talleres, jornadas etc.	Dirección Gestión Académica Responsable de igualdad	A partir del segundo año	Recursos humanos y económicos	Nº de actividades programadas anualmente

Objetivo específico 1.3. Promover el reconocimiento de las mujeres y la perspectiva de género en el campo de la investigación y la docencia

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 1.3.a Promover la paridad entre hombres y mujeres entre las personas ponentes en todas las actividades organizadas y coorganizadas por IBEI	Dirección Comisión de igualdad <i>Faculty</i>	Anual	Recursos humanos	Nº y género de las personas ponentes de cada actividad Roles de mujeres y hombres en estas actividades
Acción 1.3.b Revisar los programas de las asignaturas de los másteres con perspectiva de género, tanto en lo que respecta a autoría como a contenidos.	Jefe de Estudios Responsable de igualdad <i>Faculty</i>	Primer y segundo año	Recursos humanos	Informe diagnóstico del número de hombres y mujeres citadas en los programas de las asignaturas de los másteres de IBEI. Nº de programas de asignaturas que incluyen la perspectiva de género en su contenido

Objetivo específico 1.4. Aumentar la sensibilización de la comunidad de IBEI en materia de igualdad de género y diversidad

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 1.4.a Hacer mención especial, en los canales habituales de difusión, de la producción científica y docente que adopte perspectiva de género.	Comunicación	Anual	Recursos humanos	Nº de publicaciones Interacción con estas publicaciones
Acción 1.4.b Organizar actividades alrededor de fechas conmemorativas (11 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre y 17 de mayo), así como mesas redondas, coloquios y ponencias en materia de igualdad de género.	Comisión de igualdad	Anual	Recursos humanos y económicos	Nº y tipo de actividades previstas en fechas conmemorativas Nº y tipo de actividades realizadas Participación en las actividades
Acción 1.4.c Elaborar o disponer de recursos para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en los proyectos de investigación (p.e un recurso específico para la docencia con ejemplos y herramientas para incorporar perspectiva de género en el aula).	Equipo directivo Responsable de igualdad	Segundo año	Recursos humanos	Nº de recursos disponibles
Acción 1.4.d Revisar con perspectiva de género el sistema de evaluación del profesorado que realiza el estudiantado.	Gestión Académica Responsable de igualdad	Segundo año	Recursos humanos	Informe sobre el sistema de evaluación.

Objetivo específico 1.5. Garantizar el uso no sexista del lenguaje visual y escrito en toda la comunicación interna y externa

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 1.5.a Establecer una guía de recomendaciones, pautas y criterios para un uso respetuoso, inclusivo e igualitario tanto en el lenguaje escrito como gráfico y visual en las comunicaciones internas y externas.	Comunicación	Primer y segundo año	Recursos humanos	Guía de recomendaciones, pautas y criterios por el uso no sexista de la comunicación.
Acción 1.5.b Difundir la guía de recomendaciones entre el personal.	Comunicación	Anual (a partir del primero y segundo año)	Recursos humanos	Nº de publicaciones en digital y en papel.
Acción 1.5.c Proponer una formación sobre comunicación no sexista.	Gerencia Comunicación Responsable de igualdad	Segundo y tercer año	Recursos humanos y económicos	Nº de formaciones Nº de participantes

Objetivo específico 1.6. Garantizar que los datos y la documentación interna y externa contemplen el género y la diversidad sexual

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 1.6.a Adaptar los formularios y documentación de acuerdo con la diversidad sexual y de género.	Gerencia	Segundo año	Recursos humanos	Nº de datos internos donde se incluye la variable género respecto al total

OBJETIVO GENERAL 2. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMPOSICIÓN DEL INSTITUTO, EN LA CONTRATACIÓN Y EN LA SALIDA

Objetivo específico 2.1 Conseguir la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las instancias de representación y gobierno

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 2.1.a Promover una relación paritaria entre hombres y mujeres en la renovación de todas las instancias de representación y gobierno.	Dirección	Primer año	Recursos humanos	Paridad en las instancias de representación y gobierno

Objetivo específico 2.2 Asegurar la perspectiva de género en el conjunto de procedimientos/instrumentos de selección de personal para garantizar la objetividad, la transparencia y la no discriminación basada en el género

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 2.2.a Recoger desagregados por sexo los datos de las personas aspirantes y las seleccionadas en todas las convocatorias de selección de personal, así como de las personas integrantes de las comisiones de selección.	Coordinador de investigación	Anual	Recursos humanos	Datos desagregados por sexo y origen de las personas aspirantes y de las comisiones de selección
Acción 2.2.b Promover la paridad en las comisiones de selección y promoción.	Dirección	Primer año	Recursos humanos	Proporción de hombres y mujeres en las comisiones de selección y promoción
Acción 2.2.c Incorporar una cláusula que establezca la prioridad de contratar al género menos representado dentro de la categoría correspondiente, en caso de igualdad de mérito, hasta lograr la paridad.	Dirección	Primer año	Recursos humanos	Existencia de una cláusula en los procesos de selección

OBJETIVO GENERAL 3. REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO QUE SE PUEDEN DAR EN LAS RETRIBUCIONES SALARIALES

Objetivo específico 3.1. Estudiar y aplicar un sistema de retribución con perspectiva de género

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 3.1.a Hacer un registro retributivo anual donde se analice la evolución de la brecha salarial y se establezcan propuestas para la reducción.	Gerencia	Anual	Recursos humanos y económicos	Registro retributivo
Acción 3.1.b Elaborar un documento de auditoría retributiva, tal y como establece el decreto 902/2020.	Gerencia	Segundo año	Recursos humanos y económicos	Auditoría retributiva Acciones aplicadas para la reducción de la brecha
Acción 3.1.c Difundir los incentivos salariales, en caso de obtención de fondos adicionales externos por parte de PDI en <i>Tenure Track</i> .	Dirección Gerencia	Primer y segundo año	Recursos humanos	Documento sobre los incentivos salariales para PDI en <i>Tenure Track</i>
Acción 3.1.d Disponer de una relación de todos los complementos que ofrece IBEI y los criterios para acceder a ellos.	Gerencia	Segundo año	Recursos humanos	Documentos sobre incentivos y complementos salariales para PDI y sus criterios de obtención

OBJETIVO GENERAL 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA DE LAS COMPETENCIAS Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo específico 4.1. Introducir mecanismos para garantizar que no exista sesgo de género en el desarrollo profesional

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 4.1.a Potenciar la participación de las mujeres como investigadoras y como coordinadoras de los grupos de investigación a partir de encuentros semestrales de mentoría entre las trabajadoras del PDI Senior y Junior.	Dirección Comisión de igualdad	Anual (a partir del segundo y tercer año)	Recursos humanos	Nº de encuentros anuales respecto a los planificados Evolución según género de los/las investigadores principales y coordinadores/as de grupos de investigación.
Acción 4.1.b Revisar con perspectiva de género los procesos de evaluación interna del personal.	Dirección Gerencia	Segundo año	Recursos humanos	Informe sobre los procesos de evaluación interna del personal

OBJETIVO GENERAL 5. GARANTIZAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivo específico 5.1. Revisar la documentación y el registro en el ámbito de la salud laboral con perspectiva de género

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 5.1.a Tener en cuenta la especificidad de las mujeres y hombres en la definición, la prevención, y la evaluación de los riesgos laborales.	Gerencia	Tercer año	Recursos humanos	Plan de prevención revisado Previsión y realización de acciones de adaptación de las condiciones de trabajo
Acción 5.1.b Hacer una valoración del impacto del teletrabajo con perspectiva de género.	Gerencia	Tercer año	Recursos humanos	Base de datos de uso del teletrabajo según género Informe de evaluación del impacto del teletrabajo en la plantilla

OBJETIVO GENERAL 6. PREVENIR, DETECTAR Y ABORDAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico 6.1. Consolidar el compromiso de IBEI en contra de cualquier tipo de violencia machista en la comunidad universitaria

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 6.1.a Aprobar una declaración de tolerancia cero ante las discriminaciones por cuestiones de género.	Dirección Responsable de igualdad	Primer año	Recursos humanos	Declaración institucional de compromiso

Objetivo específico 6.2. Promover y establecer herramientas para la prevención, detección y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 6.2.a Elaborar un protocolo de prevención, detección y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, valorando el asesoramiento experto externo.	Responsable de igualdad Dirección Gerencia	Primer y segundo año	Recursos humanos y económicos	Protocolo Existencia y/o creación de órganos responsables
Acción 6.2.b Desplegar un plan de difusión e información periódico del protocolo por varios medios y canales.	Responsable de igualdad Comunicación	Anual	Recursos humanos y económicos	Plan de difusión específico Nº de publicaciones en digital y papel

Objetivo específico 6.3 Velar por una implementación efectiva de la información, la prevención y el abordaje, dando cumplimiento al protocolo vigente

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 6.3.a Realizar acciones de sensibilización sobre discriminación, acoso sexual y por razón de sexo, y en general, sobre violencia contra las mujeres.	Comisión de igualdad	Anual	Recursos humanos y económicos	Nº de actividades y acciones programadas y realizadas anualmente Participación según sexo y puesto de trabajo (o estudiante) en las actividades
Acción 6.3.b Difundir entre la plantilla, en especial entre los órganos competentes, la legislación en materia de derechos y ayudas a las mujeres que se encuentran en situación de violencia machista, con especial atención a los derechos y ayudas en el ámbito laboral.	Responsable de igualdad Gerencia Dirección	Primer y segundo año	Recursos humanos	Nº de comunicaciones a la plantilla Documentación interna donde se han incorporado las medidas de apoyo a las mujeres en situación de violencia machista
Acción 6.3.c Hacer seguimiento sobre los resultados de la aplicación del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Órgano de gestión del protocolo*	A partir del segundo año	Recursos humanos	Nº de reuniones de seguimiento Informe de resultados al final de cada año
Acción 6.3.d Disponer de un buzón de recomendaciones y/o quejas anónimas del alumnado y del personal.	Órgano de gestión del protocolo*	Primer año	Recursos humanos	Existencia y uso del buzón
Acción 6.3.e Programar dos formaciones anuales para las personas que gestionan y toman decisiones en materia de intervención.	Responsable de igualdad Gerencia	Anual	Recursos humanos y económicos	Nº de formaciones realizadas Nº de horas de formaciones planificadas y realizadas Participación

OBJETIVO GENERAL 7. FOMENTAR QUE EL INSTITUTO GARANTICE EL ACCESO A LAS MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN Y SE HAGA CORRESPONSABLE

Objetivo específico 7.1. Garantizar el acceso a las medidas de apoyo a la conciliación de manera igualitaria, y analizar y mejorar las medidas de flexibilidad horaria

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 7.1.a Difundir entre toda la plantilla las medidas para la conciliación al alcance de trabajadoras y trabajadores.	Comunicación Gerencia	Anual	Recursos humanos	Nº de publicaciones en digital y/o en papel
Acción 7.1.b Organizar una sesión participativa cada dos años de revisión de las necesidades de conciliación y flexibilidad del personal para que IBEI pueda corresponsabilizarse.	Gerencia Comisión de igualdad	Cada dos años	Recursos Humanos	Realización de la sesión y participación según género y puesto de trabajo

Cronograma

	2022		2023		2024		2025	
	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º
Acción 1.1.a Consolidar la comisión de igualdad encargada del despliegue y seguimiento de la implementación del plan de igualdad.								
Acción 1.1.b Asignar un presupuesto anual para la ejecución del plan de igualdad.								
Acción 1.1.c Establecer una/s figura/s de Recursos Humanos								
Acción 1.1.d Visualizar periódicamente, a través de la página web de IBEI y otros medios, el plan de igualdad y el protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como las actividades, programas y servicios prestados en materia de igualdad.								
Acción 1.2.a Programar una formación anual para el PAS (presentación del plan, marco legal y conceptos básicos; presentación del protocolo y de revisión de dinámicas personales y de grupo) y programar una formación anual para el PDI (cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación y docencia; presentación del protocolo y de revisión de dinámicas personales y de grupo).								
Acción 1.2.b Informar e instar al personal de IBEI a participar en las sesiones formativas organizadas por CERCA y/o la Universitat Pompeu Fabra.								
Acción 1.2.c Aumentar la oferta extracurricular de formación para alumnos/as en cuestiones igualdad de género a través de seminarios específicos, talleres, jornadas etc.								
Acción 1.3.a Promover la paridad entre hombres y mujeres entre las personas ponentes en todas las actividades organizadas y coorganizadas por IBEI								
Acción 1.3.b Revisar los programas de las asignaturas de los másteres con perspectiva de género, tanto en lo que respecta a autoría como a contenidos.								
Acción 1.4.a Hacer mención especial, en los canales habituales de difusión, de la producción científica y docente que adopte perspectiva de género.								
Acción 1.4.b Organizar actividades alrededor de fechas conmemorativas (11 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre y 17 de mayo), así como mesas redondas, coloquios y ponencias en materia de igualdad de género.								
Acción 1.4.c Elaborar o disponer de recursos para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en los proyectos de investigación (p.e un recurso específico para la docencia con ejemplos y herramientas para incorporar perspectiva de género en el aula).								
Acción 1.4.d Revisar con perspectiva de género el sistema de evaluación del profesorado que realiza el estudiantado.								
Acción 1.5.a Establecer una guía de recomendaciones, pautas y criterios para un uso respetuoso, inclusivo e igualitario tanto en el lenguaje escrito como gráfico y visual en las comunicaciones internas y externas.								

Acción 1.5.b Difundir la guía de recomendaciones entre el personal.								
Acción 1.5.c Proponer una formación sobre comunicación no sexista.								
Acción 1.6.a Adaptar los formularios y documentación de acuerdo con la diversidad sexual y de género.								
Acción 2.1.a Promover una relación paritaria entre mujeres y hombres en la renovación de todas las instancias de representación y gobierno.								
Acción 2.2.a Recoger desagregados por sexo los datos de las personas aspirantes y las seleccionadas en todas las convocatorias de selección de personal, así como de las personas integrantes de las comisiones de selección.								
Acción 2.2.b Promover la paridad en las comisiones de selección y promoción.								
Acción 2.2.c Incorporar una cláusula que establezca la prioridad de contratar al género menos representado dentro de la categoría correspondiente, en caso de igualdad de mérito, hasta lograr la paridad.								
Acción 3.1.a Hacer un registro retributivo anual donde se analice la evolución de la brecha salarial y se establezcan propuestas para la reducción.								
Acción 3.1.b Elaborar un documento de auditoría retributiva, tal y como establece el decreto 902/2020.								
Acción 3.1.c Difundir los incentivos salariales, en caso de obtención de fondos adicionales externos por parte de PDI en <i>Tenure Track</i> .								
Acción 3.1.d Disponer de una relación de todos los complementos que ofrece IBEI y los criterios para acceder a ellos.								
Acción 4.1.a Potenciar la participación de las mujeres como investigadoras y como coordinadoras de los grupos de investigación a partir de encuentros semestrales de mentoría entre las trabajadoras del PDI Senior y Junior.								
Acción 4.1.b Revisar con perspectiva de género los procesos de evaluación interna del personal.								
Acción 5.1.a Tener en cuenta la especificidad de las mujeres y hombres en la definición, la prevención, y la evaluación de los riesgos laborales.								
Acción 5.1.b Hacer una valoración del impacto del teletrabajo con perspectiva de género.								
Acción 6.1.a Aprobar una declaración de tolerancia cero ante las discriminaciones por cuestiones de género.								
Acción 6.2.a Elaborar un protocolo de prevención, detección y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, valorando el asesoramiento experto externo.								
Acción 6.2.b Desplegar un plan de difusión e información periódico del protocolo por varios medios y canales.								
Acción 6.3.a Realizar acciones de sensibilización sobre discriminación, acoso sexual y por razón de sexo, y en general, sobre violencia contra las mujeres								
Acción 6.3.b Difundir entre la plantilla, en especial entre los órganos competentes, la legislación en materia de derechos y ayudas a las mujeres que se encuentran en situación de violencia machista, con especial atención a los derechos y ayudas en el ámbito laboral.								

Acción 6.3.c Hacer seguimiento sobre los resultados de la aplicación del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
Acción 6.3.d Disponer de un buzón de recomendaciones y/o quejas anónimas del alumnado y del personal								
Acción 6.3.e Programar dos formaciones anuales para las personas que gestionan y toman decisiones en materia de intervención.								
Acción 7.1.a Difundir entre toda la plantilla las medidas para la conciliación al alcance de trabajadoras y trabajadores.								
Acción 7.1.b Organizar una sesión participativa cada dos años de revisión de las necesidades de conciliación y flexibilidad del personal para que IBEI pueda corresponsabilizarse.								

Evaluación

Evaluar implica dar respuestas a preguntas sobre la idoneidad, el funcionamiento y el efecto del Plan de igualdad en general, y de sus acciones en particular. Para ello, es importante concretar preguntas de evaluación que guíen y se orienten a obtener respuestas relevantes, las cuales es clave que tengan perspectiva de género y que hagan referencia a aspectos observables directamente, a partir de indicadores, o indirectamente, a partir de la interpretación de información cualitativa.

La evaluación se puede realizar:

- Durante la implementación: con el objetivo de analizar si los procesos y mecanismos desplegados aseguran que se aborda correctamente el problema o necesidad. Es decir, determinar en qué medida las actuaciones que se están llevando a cabo están efectivamente favoreciendo la igualdad, y los procesos y dinámicas implicados en su realización también.
- Al finalizar la implementación: con el objetivo de analizar si las actividades y acciones se han realizado sin reproducir desigualdades, y si los resultados han implicado cambios en la situación de partida de la organización por lo que se refiere a la desigualdad de género.

Seguimiento y evaluaciones intermedias

Durante el período establecido para la aplicación del Plan de Igualdad (2022 – 2026) se recomienda realizar un seguimiento **semestral** por parte de la Comisión de Seguimiento, con el fin de evaluar los objetivos alcanzados y cómo se está desarrollando el proceso. Se realizará un informe anual para dejar constancia de su implementación. A finales de año, además, se adaptará y se aprobará una planificación operativa del año siguiente, a fin de prever con más exactitud las acciones que hay que iniciar, así como aquellas que requieren planificar con antelación su seguimiento. Para ello, al inicio de cada año se aprobará un calendario anual con reuniones de seguimiento y evaluación periódicas por parte de la comisión de igualdad.

Durante la implementación, los ítems básicos a evaluar anualmente serán los **indicadores previstos de seguimiento**. Aunque también será interesante evaluar:

- El calendario
- Participación de las acciones
- Satisfacción entre las personas destinatarias
- El grado de sensibilidad de género en el contenido específico de las acciones
- Conocimientos, formación y especialización en género de los órganos participantes
- Existencia de segregación
- El presupuesto
- Existencia de espacios de coordinación y comunicación interna

Para estos casos, habría que identificar las desviaciones y proponer soluciones. La primera acción de seguimiento sería aconsejable que se realice a los 6 meses. A partir de entonces, sería

conveniente evaluar el proceso de despliegue del plan cada 6 en función de los objetivos y los recursos de la organización. Y, como se ha comentado, realizar un informe anual.

Evaluación final

Al finalizar el Plan de Igualdad, es importante elaborar una memoria final que recopile el despliegue del total de las acciones y que sirva para evaluar si se han cumplido los objetivos o no, cuáles y por qué. Por ejemplo, siguiendo el formato siguiente para cada acción:

Eje de la acción	Eje al que pertenece la acción analizada
Acción	Nombre de la acción analizada
Descripción	Descripción de la acción
Órgano/s impulsor/es	Órgano/s con responsabilidad de impulsar la acción
Órgano/s participante/s	Órgano/s implicado/s en la ejecución de la acción
Fuente de información	Órgano que proporciona los datos analizados y metodología de recogida de información
A quien va dirigida y colectivo afectado	Colectivo de la comunidad universitaria a quien iba dirigida la acción y a quién ha afectado la acción
Período	Año o años del despliegue de la acción y año o años cubiertos por los datos analizados
Objetivos	Situación deseable que alcanzar
Resultados	Descripción de los datos analizados, en forma de tablas y/o explicación detallada de la situación que se analiza
Evaluación	Grado de éxito en relación con el objetivo: situación insatisfactoria en términos de igualdad de género, situación no del todo satisfactoria y que requiere mejoras y situación satisfactoria por lo que respecta a la situación de igualdad de género. Requiere de una valoración
Otros comentarios u observaciones	Aspectos relevantes para considerar en la elaboración del nuevo Plan

Además, de los indicadores cuantitativos, también será importante tener en cuenta las evidencias cualitativas. Cabe destacar que los indicadores u otros datos estadísticos no siempre nos permiten conocer las desigualdades de género: permiten obtener una determinada imagen y una evolución de una representación numérica de fenómenos relevantes, pero no sirven para identificar efectos imprevistos o situaciones sobrevenidas u otros cambios más sutiles o relacionados con dinámicas de grupo. En ese sentido, las evidencias cualitativas pueden ser más directas y nos permiten captar la complejidad que caracteriza importantes cambios en la igualdad o desigualdad de género.

Procedimiento de modificación

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad es un documento flexible con una finalidad, y que consta de: medidas, responsables, indicadores y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de que:

- Detectar errores en la comprensión o la implantación de la medida, que impidan su uso o fomenten un uso inadecuado de la medida
- No dispone de los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto

- Que el instituto elimine la posición designada como responsable de una medida, y sea necesario buscar otra que pueda asumir las mismas competencias
- Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para llevar a cabo estos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá un procedimiento de votación recogido en el reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del instituto. En caso de que sea necesario realizar modificaciones sustanciales, se tendrá que difundir estos cambios a toda la plantilla para que sea conocedora de ellos. Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de la reunión y se podrán tener en cuenta en la elaboración de los próximos planes con la finalidad de su mejora.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se tendrá que modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Como muestra de conformidad con el plan, firman el presente documento en Barcelona, a 20 de junio de 2022

Jacint Jordana

Celeste Attias

Anna Ricart

Jordi Puig Voltas