

Pla d'igualtat

L'abril de 2022 la Direcció va comunicar el compromís de la Fundació amb la igualtat anunciant la posada en marxa del procés de creació d'implementació d'un Pla d'Igualtat. Després de la feina duta a terme al llarg de mesos per part de les Comissions d'Igualtat de la Fundació Pasqual Maragall i el Barcelonaβeta Brain Research Center, en coordinació amb l'àrea de Persones i comptant amb el suport de la consultora especialitzada en igualtat, Weequal, els plans d'igualtat són una realitat.

Per crear el Pla d'Igualtat per a les entitats, s'ha estudiat la situació de partida (tant quantitativa com qualitativa) dels àmbits d'anàlisi del pla, que són els següents: Característiques de l'equip, Característiques organitzatives, Moviments a l'organització (altes, baixes, promocions), Situació Familiar i Conciliació, Formació, Política Salarial (considerant Valoració de Llocs de Treball), Salut Laboral, Assetjament sexual i per raó de gènere i Comunicació, Valors i Relacions Externes.

L'objectiu d'aquesta anàlisi ha estat entendre les possibles diferències de gènere en cadascuna de les àrees estudiades.

Els resultats obtinguts en el diagnòstic no han evidenciat diferències rellevants, però seguint amb el compromís per continuar millorant, s'han desenvolupat un conjunt de 13 accions que s'han inclòs en el Pla d'Igualtat del i al llarg dels pròxims 4 anys, i seguint l'establert per la llei, es treballarà en la seva implementació.

Al llarg del període de 4 anys de vigència del pla i a través de la posada en marxa de les accions planificades, seguirem renovant el nostre compromís amb la igualtat any rere any, comptant, per suposat, amb la implicació de totes i tots des dels suggeriments de millora i la participació.

Signat,



Arcadi Navarro

Director del Barcelonaβeta Brain Research
Center



Glòria Oliver

Gerent del Barcelonaβeta Brain Research
Center

Pla d'Igualtat

Barcelonaβeta Brain
Research Center

2023- 2026

Contingut

01	Introducció de l'entitat i marc legal.....	3
02	Determinació de les parts que els concerten	5
03	Àmbit personal, territorial i temporal	5
04	Informe del diagnòstic de situació de l'entitat	6
05	Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla	7
06	Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, i indicadors de seguiment	8
07	Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació del pla	10
08	Calendari d'actuacions, avaluació i revisió periòdica.....	11
09	Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.....	18
10	Composició i funcionament de la comissió encarregada del seguiment, avaluació i revisió del pla	18

01 Introducció de l'entitat i marc egal

El BarcelonaBeta Brain Research Center (BBRC) és un centre d'investigació dedicat a la prevenció de la malaltia de l'Alzheimer i a l'estudi de les funcions cognitives que afecten en l'envelliment sa i patològic. Va ser creat el 2012 per Fundació Pasqual Maragall amb el suport de la Universitat Pompeu Fabra.

La missió del BBRC és aportar solucions innovadores per desxifrar i prevenir els canvis biològics i la disfunció cognitiva associada a les malalties neurodegeneratives.

El BBRC és una organització que creu en la igualtat d'oportunitats i així ho vol demostrar i potenciar fent un Pla d'Igualtat, i atenent la normativa a Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La realització del Pla d'Igualtat és una iniciativa impulsada des del seu equip directiu, factor clau per a l'èxit del projecte.

L'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 proclama el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe, assignant als poders públics l'obligació de promoure les condicions necessàries perquè la igualtat sigui efectiva.

”

La missió del BBRC és **aportar solucions innovadores** per desxifrar i prevenir els canvis biològics i la disfunció cognitiva associada a les **malalties neurodegeneratives**.

” El Barcelonaβeta Brain Research Center ha estat des de la seva creació una entitat compromesa amb la igualtat.

La creació del Pla d'Igualtat és una de les mesures que neixen en aprovar-se la Llei Orgànica, 3/2007, de 22 de març, d'igualtat entre homes i dones (d'ara endavant, "Llei d'Igualtat") que tracta de fer efectiu aquest dret a la igualtat centrant-se en l'àmbit laboral. Aquesta llei preveu l'establiment d'**accions positives per part de les empreses per a la consecució d'una igualtat real i efectiva**.

A més, recentment s'han reforçat aquestes mesures i definit com es fa el Pla d'Igualtat a través de reials decrets. En concret, el Reial decret 901/2020 regula els plans d'igualtat i el seu registre i modifica el Reial decret 713 de 2020 sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. I addicionalment, el Reial decret 902/2020 sobre igualtat retributiva estableix mesures específiques sobre la **transparència retributiva i l'obligació d'igual retribució per treball del mateix valor que ha d'incloure els plans d'igualtat**.

El Barcelonaβeta Brain Research Center, el 18 de gener del 2023 ha signat el seu primer **Pla d'Igualtat consensuat amb la Comissió d'Igualtat**, formada per representants de l'entitat i de l'equip.

El Barcelonaβeta Brain Research Center ha estat des de la seva creació una entitat compromesa amb la igualtat i responent

a les seves obligacions legals ha signat aquest primer Pla d'Igualtat que reforça encara més el seu compromís i estableix les bases de contínua millora per als pròxims quatre anys.

A més, amb aquest Pla d'Igualtat, el BBRC aconsegueix amb un dels seus objectius del Pla d'Acció 2020-2024 de la Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), una iniciativa que contribueix a aplicar la Carta Europea d'Investigadors i el Codi de Conducta per a la Contractació de personal investigador de la Comissió Europea. Gràcies a l'aplicació d'aquest pla d'acció, la CE va concedir al BBRC el segell HR Excellence in Research award l'any 2020. ■

Els objectius que vol assolir amb la creació d'aquest primer Pla d'Igualtat són:

- ✓ Continuar avançant en la **igualtat d'oportunitats i el tracte** entre homes i dones.
- ✓ Promoure i millorar les possibilitats d'**accés de la dona a llocs de responsabilitat**, contribuint a reduir desigualtats.
- ✓ Establir mesures que afavoreixin la **conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal** de l'equip.

02 Determinació de les parts que el concerten

Amb l'objectiu de creació d'aquest Pla d'Igualtat, s'ha creat una **Comissió d'Igualtat paritària constituïda per representants del BBRC**.

La Comissió d'Igualtat ha aprovat el **diagnòstic del Pla d'Igualtat** i a posteriori ha identificat els **àmbits prioritaris d'actuació** i definit accions concretes, objectius i mètriques de seguiment per a cadascuna. ■

03 Àmbit personal, territorial i temporal

Aquest Pla d'Igualtat aplica al **centre de treball del BarcelonaBeta Brain Research Center, ubicat a la província de Barcelona** i a la totalitat de l'equip; així com a tots aquells possibles centres addicionals que es creïn en el futur i a totes les noves persones que s'incorporin a l'equip de l'entitat.

La **vigència del Pla d'Igualtat és de 4 anys** des de la data de la signatura del present pla.

Aquest Pla d'Igualtat s'ha creat gràcies al diàleg i a la participació de l'equip a través de la seva Comissió d'Igualtat, i s'han definit una sèrie d'accions que mitjançant la **comissió de seguiment**

del Pla d'Igualtat es revisaran de forma periòdica.

La comissió de seguiment es compromet a reunir-se almenys semestralment per fer aquest seguiment, crear un informe i vetllar perquè s'implementin les mesures aprovades en aquest primer Pla d'Igualtat. ■

” Aquest pla d'igualtat s'ha creat gràcies al **diàleg i a la participació** de l'equip.

04 Informe del diagnòstic de situació de l'entitat

Per crear el Pla d'Igualtat per al BBRC, s'analitza la **situació de partida** (tant quantitativa com qualitativa) **dels àmbits d'anàlisi del pla**, que són els següents: Característiques de l'equip; Característiques organitzatives; Moviments a l'organització (altes, baixes, promocions); Situació Familiar i Conciliació; Formació; Política Salarial (considerant Valoració de Llocs de Treball); Salut Laboral; Assetjament sexual i per raó de gènere; i Comunicació, Valors i Relacions Externes.

L'objectiu d'aquesta anàlisi ha estat entendre les possibles diferències de gènere en cadascuna de les àrees estudiades. **Els resultats obtinguts en el diagnòstic no han evidenciat diferències rellevants, però seguint amb el compromís per continuar millorant s'han desenvolupat diverses accions incloses en el Pla d'Igualtat.**

El període analitzat ha estat del desembre del 2019 al novembre del 2021, i addicionalment, s'ha incorporat informació qualitativa.

A continuació un resum de les conclusions del diagnòstic:

Estructura **lleugerament feminitzada** (62% dones).

No hi ha segregació vertical, sinó un equilibri de gènere als diferents nivells jeràrquics.

No hi ha biaix de gènere a la contractació, i encara que estructuralment és un sector masculinitzat, no és aquesta la situació de l'entitat (investigació 30% dones).

Les incorporacions mantenen la ràtio de gènere (64% contractacions dones).

Àmplies mesures de flexibilitat laboral que faciliten la conciliació.

L'anàlisi retributiva es basa en el treball previ de posicions d'igual valor realitzat a l'entitat.

Existeix un **pla detallat d'actuació i prevenció d'assetjament** sexual i per raó de gènere.

La comunicació corporativa no perpetua estereotips de gènere i s'està iniciant a emprar l'ús de llenguatge inclusiu.

05 Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla

L'objectiu del Pla d'Igualtat del BBRC és continuar impulsant el talent i la carrera professional de les persones que conformen l'organització i fer-ho **garantint la igualtat de gènere en tots els seus aspectes**, des de la selecció, formació, promoció, conciliació, salut laboral, comunicació i retribució.

El BBRC declara el seu compromís en **l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte o oportunitats entre dones i homes**, sense discriminar directament o indirectament per raó de gènere i també a promoure mesures correctores i preventives per eliminar discriminacions futures per raó de gènere.

06 Descripció de mesures concretes, termini d'execució i priorització de les mateixes, i indicadors de seguiment

Basant-se en el diagnòstic que descriu la situació de partida de l'organització, i partir de l'objectiu de l'apartat anterior, la Comissió d'Igualtat ha aprovat de manera consensuada un pla d'acció en què ha agrupat en set àrees les accions a desenvolupar durant els pròxims quatre anys.

A continuació, les àrees de treball on s'han organitzat les accions a implementar:

- 1 Moviments** a l'organització.
- 2 Conciliació.**
- 3 Comunicació**, valors i relacions externes.
- 4 Formació.**
- 5 Salut laboral.**
- 6 Assetjament** sexual i per raó de gènere.
- 7 Política retributiva.**

Àrees de treball

1 MOVIMENTS A L'ORGANITZACIÓ

- Revisió del procés de selecció i contractació amb perspectiva de gènere per aconseguir un equilibri de gènere en les diferents àrees de treball i nivells jeràrquics de l'estructura (descriu a les **fitxes 1 i 3**).
- Creació d'una guia de principis de selecció igualitària, per assegurar la igualtat en els processos de selecció (descriu a la **fitxa 2**).
- Promoure la contractació i convivència intergeneracional (descriu a la **fitxa 4**).
- Mantenir l'equilibri de gènere a les promocions (descriu a la **fitxa 5**).

2 CONCILIACIÓ

- Per promoure la conciliació de vida personal i familiar es compartiran totes les mesures ja existents i es promourà l'ús d'elles per totes les persones de l'organització (descriu en la **fitxa 6**).

3 COMUNICACIÓ, VALORS I RELACIONS EXTERNES

- Per instaurar la igualtat a totes les àrees de l'organització, es vincularà al valor del compromís, amb el compromís d'una organització igualitària i inclusiva (descriu a la **fitxa 7**).
- Per aconseguir una correcta implementació del pla i una millora contínua i involucració de l'equip es crearà un pla de comunicació intern i extern (descriu a la **fitxa 8**).

- En línia amb els valors igualitaris es vetllarà per una comunicació inclusiva i que no perpetui estereotips de gènere a través de la creació d'una guia i una formació (descriu a la **fitxa 9**).

4 FORMACIÓ

- Per continuar sensibilitzant a l'entitat sobre la importància de la igualtat i la inclusió es realitzarà una formació pràctica i efectiva adequada a la realitat de l'organització (descriu en la **fitxa 10**).

5 SALUT LABORAL

- Per continuar garantint la seguretat i salut al lloc de treball amb perspectiva de gènere es continuaran millorant les revisions mèdiques i avaluacions de riscos (descriu a la **fitxa 11**).

6 ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

- Es millorarà el procés ja existent i es farà una campanya de comunicació a tota l'organització (descriu a la **fitxa 12**).

7 POLÍTICA RETRIBUTIVA

- Correlacionar la retribució en funció de la valoració dels llocs de treball, garantint minimitzar les diferències per raons de gènere en els llocs de treball d'igual valor (descriu a la **fitxa 13**).

07 Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació del pla

Per a cada acció, tal com preveu la normativa, s'ha especificat un **objectiu, els mitjans i els recursos**, tant materials com humans, necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació del pla.

Adicionalment, es descriuen per a cada acció: **els instruments, les eines i la freqüència de recollida d'informació** per poder-ne fer el seguiment. I també consta a cada acció, recollida a les fitxes individuals, el seu calendari d'implementació.

Els mitjans han estat definits en funció de cadascuna de les accions i en alguns casos són interns, externs o una combinació de tots dos. En funció de l'objectiu a assolir, la disponibilitat dels recursos i

l'experiència per abordar cadascuna de les accions s'han definit quins són els necessaris.

Al llarg del període de vigència del pla es farà un seguiment de la posada en marxa de les accions planificades i s'elaborarà un **informe detallat dels avenços del pla anualment**. Aquest seguiment i avaluació el durà a terme la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, que es reunirà amb caràcter semestral. S'especifica al punt 9 del pla.

”

Al llarg del període de vigència del pla es farà un **seguiment de la posada en marxa** de les accions planificades.

08 Calendari d'actuacions, avaluació i revisió periòdica

A continuació, es detallen cadascuna de les accions amb una fitxa descriptiva. Com es pot observar a cadascuna de les fitxes d'accions individuals, s'ha definit un calendari d'actuació en funció de les prioritats d'implementació del pla. Algunes de les accions s'han d'implementar quan finalitzi el pla i d'altres són seqüencials, en funció de la prioritat per a l'organització, dels recursos necessaris per implementar-los i dels processos interns de l'empresa. ■

Acció 1 **Garantir equilibri de gènere a l'equip.**

Àrea: **MOVIMENTS
A L'ORGANITZACIÓ**



Del 3r trimestre 2023
al 4t trimestre 2024.

Objectiu

Garantir una composició equilibrada a totes les àrees (60%-40%).

Descripció

Davant de candidatures de valor semblant es recomanarà com a preferencial aquella candidatura el gènere de la qual estigui infrarepresentat en aquesta àrea, per assegurar l'equilibri de gènere.

Seguiment i avaluació

Anàlisi anual a tancament d'any, amb dades facilitades per l'Àrea de persones.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 2

Garantir equilibri de gènere a l'equip.

Àrea: **MOVIMENTS A L'ORGANITZACIÓ**



Del 1r trimestre 2024 al 4t trimestre 2024.

Objectiu

Garantir una composició equilibrada en totes les àrees (60%-40%).

Descripció

Elaborar un protocol o manual de selecció no sexista per tal de promoure la selecció igualitària, que compleixi amb els elements OTM-R.

Seguiment i avaluació

Finalització en la data prevista al cronograma.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns i si és necessari externs.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 3

Reduir la segregació vertical.

Àrea: **MOVIMENTS A L'ORGANITZACIÓ**



Del 1r trimestre 2025 al 4t trimestre 2026.

Objectiu

Que hi hagi una distribució igualitària per gènere (60%-40%) en tots els nivells jeràrquics i promoure l'augment del gènere infrarepresentat actualment en nivells superiors.

Descripció

Promoure accions que facin reduir la bretxa de gènere que hi ha en posicions de nivells jeràrquics superiors. La primera acció identificada és fer una diagnosi per gènere de l'estructura jeràrquica més desagregada.

En aquesta anàlisi s'evidenciarà si hi ha diferències per gènere, i a partir d'aquesta base es definiran les accions rellevants. Un altre punt a analitzar és, per exemple, quina implicació té per a l'organització tenir una estructura tan feminitzada.

Seguiment i avaluació

Creació de l'anàlisi i definició d'objectiu en funció dels resultats inicials.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns i externs si és necessari.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 4

Promoure la contractació i convivència intergeneracional.

Àrea: **MOVIMENTS A L'ORGANITZACIÓ**



Del 3r trimestre 2025 al 2n trimestre 2026.

Objectiu

Establir mesures per promoure la contractació i la convivència intergeneracional

Descripció

Establir mesures per promoure la contractació i la convivència intergeneracional.

Seguiment i avaluació

Mesura anual del nombre de persones contractades i promocionades.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 5

Mantenir l'equilibri de gènere a les promocions.

Àrea: **MOVIMENTS A L'ORGANITZACIÓ**



Del 1r trimestre 2024 al 3r trimestre 2024.

Objectiu

Establir un pla d'anàlisi i millores per assegurar l'equitat a les promocions.

Descripció

Mantenir l'equilibri entre homes i dones promocionats / contractats, sempre en condicions d'idoneïtat, condicionat en el procés de l'organització i la rotació de la plantilla.

Per això, en els processos de selecció es farà una menció explícita de l'equitat i es crearà per a cada posició a promoure una comissió de talent.

Seguiment i avaluació

Mesura anual de les promocions per gènere.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Documents interns i creació de les comissions de talent.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 6

Fomentar la conciliació i la corresponsabilitat.

Àrea: **CONCILIACIÓ**



Del 1r trimestre 2024 al 3r trimestre 2024.

Objectiu

Comunicar a tot l'equip les mesures de conciliació i corresponsabilitat i detallar les mesures que tenim, entre d'altres, corresponents al model de treball híbrid.

Afavorir la utilització de les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponibles.

Descripció

Crear un document/manual o vídeo que detalli totes les mesures de conciliació i de corresponsabilitat que l'organització ofereix a l'equip.

Es detallarà de manera clara el model de treball híbrid i la política de teletreball. Es comunicarà que l'organització respecta i anima a totes les persones a fer ús d'aquestes mesures perquè és una organització que fomenta la conciliació/corresponsabilitat.

Seguiment i avaluació

Creació del document i recordatori anual a l'equip.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns i si són necessaris externs.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 7

Vincular el valor de la igualtat i la diversitat amb els valors existents (concretament amb el valor de compromís).

Àrea: **COMUNICACIÓ, VALORS I RELACIONS EXTERNES**



Del 1r trimestre 2025 al 1r trimestre 2026.

Objectiu

Vincular el valor del compromís amb el compromís d'una organització més igualitària i inclusiva.

Descripció

Com recomanen fòrums experts en igualtat, perquè en una organització el principi de la igualtat estigui instaurat a totes les àrees, processos i persones, es recomana que es vinculi amb valors estratègics de l'organització.

Es valora integrar-lo en el valor de compromís.

Seguiment i avaluació

Que es vinculi el compromís amb una organització més igualitària.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Interns.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 8

Garantir la difusió del Pla d'Igualtat.

Àrea: **COMUNICACIÓ, VALORS I RELACIONS EXTERNES**



Del 2n trimestre 2023 al 4t trimestre 2026.

Objectiu

Comunicar a l'equip la creació del primer Pla d'Igualtat amb les mesures acordades que s'implementaran en els pròxims 4 anys per continuar millorant en matèria d'igualtat.

Descripció

Crear un pla de comunicació tant en l'àmbit intern com extern del Pla d'Igualtat.

Aquestes mesures no només es limitaran a descriure com s'ha creat el pla i quines mesures s'han acordat dur a terme en els pròxims quatre anys, sinó que s'incentivarà a l'equip perquè continuï col·laborant i vetllant perquè el pla sigui sempre de les millors pràctiques en aquesta temàtica al sector de la investigació.

Amb la col·laboració de l'equip es poden dissenyar mesures com ara:

- 1 Continuar amb la visibilització de dones referents que treballen en l'organització, de forma sistemàtica en esdeveniments externs i de representació pública, en actes amb socis...
- 2 Visibilitzar accions de suport a fundacions que fomenten la igualtat.
- 3 Continuar realitzant accions en l'àmbit de l'àrea social per a garantir la continuïtat d'accions socials amb perspectiva de gènere.

Seguiment i avaluació

Realitzar la campanya de comunicació en el termini fixat. Revisions anuals del progrés en aquesta comunicació en l'àmbit intern i extern.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Comunicació i Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 9

Garantir la comunicació inclusiva en tota la comunicació.

Àrea: **COMUNICACIÓ, VALORS I RELACIONS EXTERNES**



Del 2n trimestre 2023 al 4t trimestre 2023.

Objectiu

Assegurar que la comunicació que es realitza a nivell intern i extern a la organització sigui inclusiva.

Descripció

- 1 Formar als equips de l'Àrea de Persones i Comunicació per garantir que la comunicació que es porta a terme sigui inclusiva.
- 2 Crear una guia/infografia que permeti a l'equip recordar els criteris inclusius a tenir en compte en la comunicació interna/externa, sempre tenint en compte la veu de totes les generacions.

Seguiment i avaluació

Realitzar la formació i guia en el termini fixat en el cronograma.

Personal a qui va dirigit

Àrea de Persones i Comunicació (formació). Tot l'equip (guia).

Personal responsable

Direcció de Comunicació i Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns i externs.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 10

Accions
de sensibilització
en igualtat.

Àrea: **FORMACIÓ**



Del 3r trimestre 2023
al 4t trimestre 2023.

Objectiu

Implementar accions
de sensibilització a l'equip
de la importància de la igualtat
a l'organització.

Descripció

Implementar diferents accions
de sensibilització d'igualtat
a l'equip.

Es realitzarà de forma esglaonada des
de la Direcció i persones que gestionen
equips cap a la resta de l'equip. L'objectiu
és informar i formar les persones sobre
la rellevància de la igualtat al voltant de
l'organització i altres aspectes claus per
convertir-se en agents de canvi i impuls
de la igualtat.

Seguiment i avaluació

Realització de la formació segons el
cronograma.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns i externs.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització
amb la resta de mesures del pla.

Acció 11

Revisar el Pla
de prevenció
de riscos laborals
i de prevenció
de salut laboral
des d'una
perspectiva
de gènere.

Àrea: **SALUT LABORAL**



Del 2n trimestre 2024
al 2n trimestre 2025.

Objectiu

Continuar garantint
la seguretat i salut al lloc de treball
amb perspectiva de gènere
i comunicar-ho a la plantilla.

Descripció

Continuar i millorar si cal tots
els aspectes relacionats amb la
seguretat laboral de l'equip. Això
incluiria:

- 1 El reconeixement mèdic anual
i les possibles proves de prevenció
de malalties d'alta incidència en dones
i homes.
- 2 L'avaluació de riscos psicosocials per
a cada lloc de treball i gènere.
- 3 Les casuístiques particulars i temporals
com l'embaràs i la lactància.

Seguiment i avaluació

Verificar amb caràcter bianual
que s'han fet les modificacions
necessàries.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització
amb la resta de mesures del pla.

Acció 12

Continuar garantint la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Àrea: **ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE**



Del 4t trimestre 2023 al 2n trimestre 2024.

Objectiu

Millorar el protocol d'assetjament i comunicar-lo a l'equip.

Descripció

Millorar el procés de prevenció d'assetjament sexual i moral per raó de gènere.

- 1 Es modificarà el canal de denúncia, externalitzant-lo per protegir més l'anonimat de la persona denunciante.
- 2 Es modificarà el protocol perquè el seu llenguatge sigui inclusiu.
- 3 Es comunicarà el protocol a tot l'equip quan s'hagi revisat, perquè totes

les persones coneguin de la seva existència i funcionament.

Seguiment i avaluació

Verificar que les accions s'han realitzat segons el fixat en el cronograma.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns i externs.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

Acció 13

Correlacionar la retribució en funció de la valoració dels llocs de treball, garantint minimitzar les diferències per raons de gènere en els llocs de treball d'igual valor.

Àrea: **POLÍTICA RETRIBUTIVA**



Del 4t trimestre 2023 al 4t trimestre 2026.

Objectiu

Que la retribució estigui en funció de la valoració dels llocs de treball, i que no hi hagi diferències de retribucions per gènere.

Descripció

S'ha portat a terme una anàlisi detallada de totes les posicions de l'organització amb una metodologia que permet classificar les posicions d'igual valor, i un pla de carrera i de retribució alineat a elles.

S'està iniciant la seva implementació i permetrà minimitzar les possibles diferències de retribucions per posicions d'igual valor.

Seguiment i avaluació

Anàlisi anual de la retribució de la plantilla per posicions d'igual valor desagregada per gènere.

Personal a qui va dirigit

A tot l'equip.

Personal responsable

Direcció de Persones.

Mitjans i materials

Mitjans interns.

Mecanisme de comunicació

Es comunicarà a tota l'organització amb la resta de mesures del pla.

09 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Per cadascuna de les actuacions del Pla d'Igualtat consensuades s'ha definit una persona o persones responsables.

Aquestes seran les que hauran de vetllar pel compliment de l'acció i també hauran de crear la documentació i els indicadors per poder avaluar-ne la implementació, el seguiment i si s'està aconseguint l'objectiu marcat.

La comissió de seguiment del Pla d'Igualtat ha fixat realitzar com a mí-

nim una reunió semestral. En aquestes reunions s'ha de recopilar la informació relativa a cadascuna de les accions, que ha de proporcionar la persona responsable de cada acció a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

L'objectiu de les reunions serà vetllar per la implementació a temps i correcta de les accions, i mesurar si l'impacte d'igualtat aconseguit amb aquesta acció proporciona els resultats esperats. ■

10 Composició i funcionament de la comissió encarregada del seguiment, avaluació i revisió del pla

La composició de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat es defineix per als quatre anys de vigència del pla.

S'ha definit que estarà composta per les mateixes persones que van configurar la comissió de creació del Pla d'Igualtat.

La comissió és la garant que l'organització assigni els recursos definits per implementar les accions consensuades.

També ho és de comunicar a Direcció si hi ha algun incompliment, per poder assignar els recursos necessaris i continuar amb la implementació correcta del Pla d'Igualtat.

La comissió definirà a la seva primera reunió el seu funcionament: com compartir avenços del pla, el seu sistema de comunicació amb l'equip quan sigui necessari i els seus rols si es defineix que existeixi, per exemple, una rotació de tasques.

Durant la vigència del pla s'ha definit realitzar almenys dues reunions anuals de revisió del pla per valorar si cal alguna modificació, deguda a canvis en l'organització, equips, accions implementades, resultats...

Es crearà una acta per a cadascuna de les reunions que signaran totes les persones que conformen la comissió de seguiment. ■

barcelonaβeta

BRAIN RESEARCH CENTER

Wellington, 30
08005 Barcelona
933 160 990
info@barcelonabeta.org



[fpmaragall](#)

www.barcelonabeta.org