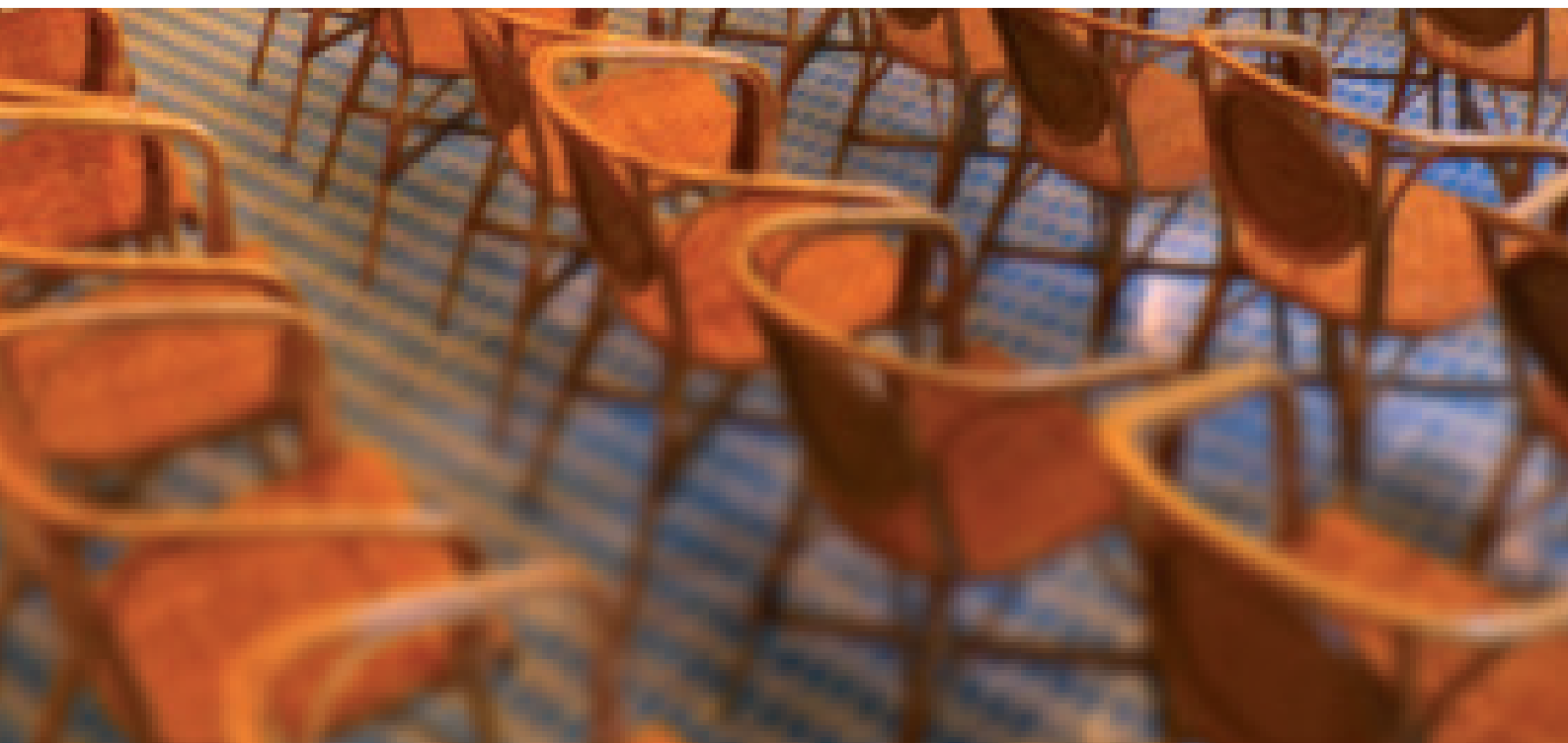




Pla d'Igualtat de Gènere del CIDOB (2022-2026)



SUMARI

1. INTRODUCCIÓ	3
1.1 Context i marc normatiu	3
1.2 Missió i valors del CIDOB	3
1.3 Parts subscriptores	4
1.4 Àmbit personal, territorial i temporal.....	5
1.5 Procés d'elaboració i contingut	5
2. DIAGNÒSTIC	7
2.1 Consideracions metodològiques	7
2.2 Àmbit intern	8
2.2.1 Equip del CIDOB i estructura organitzativa	8
Composició de la plantilla per sexe, edat i antiguitat	8
Composició de la plantilla per estudis.....	9
Composició de la plantilla per àrea funcional	9
Composició de la plantilla per tipologia de contracte	10
Conciliació personal/familiar i cultura organitzativa	10
2.2.2 Equilibri de gènere en lideratge i remuneració	11
Grups professionals i categories	11
Igualtat salarial	13
Representació laboral dels treballadors i les treballadores	14
Infrarepresentació femenina	15
2.2.3 Igualtat de gènere en matèria de contractació i desenvolupament professional	15
Selecció i promoció del personal	15
Formació del personal i reciclatge	16
Igualtat de gènere en l'àmbit de la investigació	17
2.3 Òrgans de govern	18
Patronat	18
Comitès consultius	19
2.4 Àmbit extern	20
Equip investigador associat	20
Subcontractació de serveis	21
Estudiants en pràctiques	21
Participació de persones expertes en activitats organitzades pel CIDOB	21
2.5 Mesures específiques contra la violència i la discriminació de gènere	22
Prevenició de l'assetjament sexual per raons de gènere	22
Drets laborals de les dones víctimes de violència masclista	22
Drets del col·lectiu LGTBI	23
Informació interna i externa sobre la difusió, la imatge, la comunicació corporativa de l'entitat i l'ús del llenguatge no sexista.	23
3. OBJECTIUS OPERATIUS	24
4. ÀMBITS I ACCIONS DE MILLORA	26
5. CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	32
6. SEGUIMENT	33
7. AVALUACIÓ INTERMÈDIA I FINAL	35
8. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	35
9. ANNEXOS	36

1. INTRODUCCIÓ

1.1 Context i marc normatiu

Amb data 16 de març de 2021, el CIDOB constitueix la Comissió d'igualtat¹ —en endavant Comissió negociadora— amb l'objectiu d'elaborar un Pla d'igualtat per a l'entitat d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes² (d'ara endavant LOIEDH). L'article 46 d'aquesta llei defineix els plans d'igualtat com «un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe».

En línia amb aquesta definició, i d'acord amb el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació³, l'objectiu d'aquest document és analitzar l'assoliment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre tot el personal i identificar accions concretes de millora.

El Reial decret llei 6/2019 estableix l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat de gènere a totes les empreses amb una plantilla igual o superior a cinquanta persones. Encara que, en el moment de l'aprovació del Pla d'igualtat, el conjunt de l'equip humà⁴ del CIDOB no arriba a les cinquanta persones, l'entitat ha decidit dotar-se d'aquesta eina per reafirmar el seu compromís institucional amb la igualtat de gènere i alinear-se amb els avenços més recents en la matèria a escala estatal i europea.

Amb una vigència de quatre anys, aquest Pla pretén ser una eina dinàmica les dades de la qual s'actualitzaran anualment.

1.2 Missió i valors del CIDOB

El CIDOB és un centre de recerca en relacions internacionals que, basant-se en criteris d'excel·lència i rellevància, té com a objectiu l'anàlisi de les qüestions globals que afecten les dinàmiques polítiques i socials i la governança, des de l'àmbit internacional fins al local.

Com a institució independent, reconeguda per la seva àmplia trajectòria històrica i sorgida de la societat civil, el CIDOB persegueix el rigor de les seves anàlisis, les seves publicacions i els seus projectes. Pretén ser un instrument útil per a la societat, assegurar l'accés obert al coneixement i promoure l'estudi dels temes internacionals que afecten la vida diària de la ciutadania. Així mateix, el CIDOB persegueix la rellevància i l'impacte social de la seva recerca, i acompanya les demandes i la necessitat d'informació internacional de les institucions públiques, tot tractant d'incidir en les

1 Aquesta Comissió, seguint els criteris de paritat representativa, està formada tant per homes com per dones i per diferents posicions de referència a l'organització amb la intencionalitat de recollir totes les perspectives possibles i facilitar al màxim la difusió del procés i dels resultats.

2 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. BOE núm. 71, de 23/3/2007 (suplement núm. 12). Disponible a https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf.

3 Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació. BOE núm. 57, de 7/3/2019 (suplement). Disponible a https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244-C.pdf.

4 A l'espera que el CIDOB es doti d'una política pròpia pel que fa al llenguatge, aquest document ha procurat expressar-se de manera inclusiva en relació amb el gènere.

processos de presa de decisió i oferint visions alternatives.

El CIDOB també promou la innovació pel que fa a l'anàlisi de la política global, amb l'objectiu de transcendir les estructures clàssiques de les relacions internacionals i tenint en compte l'impacte cada vegada major que els aspectes globals tenen en les realitats locals. La innovació en la recerca passa també per l'obertura de noves línies d'investigació d'acord amb les transformacions socials actuals.

Des de Barcelona, el CIDOB analitza la incidència que els esdeveniments internacionals tenen en l'àmbit local, i la definició i la construcció del fet internacional a partir de l'àmbit local.

En les seves publicacions i en les seves activitats es prioritzen la rellevància temàtica i l'anàlisi dels aspectes de l'agenda internacional que desperten un major interès a Barcelona, Catalunya, Espanya i Europa.

El CIDOB també pretén mobilitzar un nombre rellevant d'actors socials, tot acostant-se a nous públics i treballant en xarxa amb institucions públiques i de la societat civil. El seu objectiu és continuar sent un centre europeu i internacional de referència en l'estudi de la política global, però també convertir-se en un punt de trobada i una finestra al món des de Barcelona.

Els valors que defineixen la labor del CIDOB són els següents:

- La voluntat d'actuar com a bé públic aportant coneixement internacional.
- L'excel·lència, mitjançant el rigor, la qualitat i la independència de les anàlisis produïdes.
- La innovació en l'aproximació a l'estudi de les relacions internacionals.
- La projecció a través de nous formats de recerca i la presència en mitjans de comunicació.
- El foment de la bona gestió i la salut econòmica de la institució, buscant nous projectes de manera proactiva.

Al seu codi ètic⁵, el CIDOB estableix els criteris ètics pels quals es regeix la institució, basats en la legalitat, la transparència, la independència, l'eficàcia i l'eficiència en l'ús dels recursos, i la responsabilitat social en el respecte envers els drets humans. Entre els valors generals de la institució, es troben els principis de no-discriminació i igualtat de gènere.

1.3 Parts subscriptores

El Pla d'igualtat és subscrit tant per l'entitat com per la representació del seu personal a través de la Comissió negociadora, la qual té la composició següent.

En representació de l'entitat:

- Pol Morillas Bassedas, pmorillas@cidob.org
- Anna Estrada, aestrada@cidob.org

En representació de la plantilla:

- Silvia Serrano Morea, sserrano@cidob.org
- Jesús Fernández Reino, jfreino@cidob.org

Aquesta Comissió negociadora ha conegut i analitzat, de manera conjunta, el diagnòstic de gènere dut a terme, i ha aprovat, mitjançant negociació, aquest Pla.

5 CIDOB (2019), Codi ètic del CIDOB. Disponible a https://www.cidob.org/ca/content/download/73454/2355631/version/7/file/CODIGO%20ETICO%202019_CATALA.pdf.

D'altra banda, la Comissió de seguiment serà l'encarregada de supervisar el procés d'implementació del Pla, totes les seves etapes i qualsevol incidència que es pugui produir. Aquesta Comissió de seguiment està formada per:

En representació de l'entitat:

- Pol Morillas Bassedas, pmorillas@cidob.org
- Anna Estrada, aestrada@cidob.org

En representació de la plantilla:

- Silvia Serrano Morea, sserrano@cidob.org
- Jesús Fernández Reino, jfreino@cidob.org

1.4 Àmbit personal, territorial i temporal

El Pla d'igualtat s'aplicarà a la totalitat de la plantilla del CIDOB.

L'àmbit territorial del Pla d'igualtat és provincial, Barcelona.

L'àmbit temporal del Pla d'igualtat serà de quatre anys, tal com preveu l'article 9.1 del Reial decret 901/2020; entrarà en vigor la data en què s'inscriu al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, i restarà vigent fins a l'aprovació del següent.

1.5 Procés d'elaboració i contingut

El CIDOB assumeix un compromís explícit en l'elaboració del Pla d'igualtat, per a la qual cosa l'entitat ha dedicat recursos interns; les accions dutes a terme per al seu desenvolupament han estat les següents:

a. Constitució de la Comissió d'igualtat.	Març 2021
b. Participació de part del personal en la diagnosi.	Abril 2021- abril 2022
c. Participació de la Direcció del CIDOB en tot el procés d'elaboració del Pla.	Des de l'inici del procés
d. Compromís de la Direcció del CIDOB d'implementar accions concretes que sorgeixin del Pla.	Des de l'inici del procés

El present document s'estructura en nou seccions:

1. **Introducció**, on es posa en context l'elaboració del Pla d'igualtat i s'emmarca aquest exercici en l'àmbit normatiu de referència i en la missió i els valors del CIDOB.
2. **Diagnòstic**, on es presenta l'anàlisi de dades desagregades per sexe i/o gènere, així com una revisió de les pràctiques del CIDOB respecte a casos específics relacionats amb la igualtat de gènere. L'objectiu d'aquest apartat és conèixer la realitat de la institució i detectar necessitats per poder definir objectius i accions que permetin millorar la seva posició respecte la igualtat i la no-discriminació.
3. **Objectius operatius del Pla d'igualtat**, on, sobre la base del diagnòstic, s'estableixen els objectius i les metes del Pla per a cadascun dels àmbits temàtics prioritaris.
4. **Àmbits i accions de millora del Pla d'igualtat**, on es proposen un seguit de mesures pràctiques per aconseguir els objectius operatius establerts. Aquest apartat es constitueix també com una eina de seguiment de les accions establertes al Pla, les quals estaran sotmeses a un procés de seguiment i avaluació continuus.

5. **Cronograma**, on es detallen, amb una base anual, els períodes d'execució de les mesures identificades al Pla.
6. **Seguiment del Pla d'igualtat** per tal de conèixer-ne el grau de compliment i desenvolupament durant i després de la seva implementació, així com l'impacte sobre la reducció de les desigualtats dins l'entitat.
7. **Avaluació intermèdia i final del Pla d'igualtat**, que es duran a terme durant el període de vigència del Pla i un cop finalitzat.
8. **Procediment de modificació**, en cas que sorgeixin discrepàncies durant la implementació del Pla.
9. **Annexos** relacionats amb els qüestionaris efectuats a la Direcció de l'entitat i al personal, i model d'informe sobre l'avaluació final.

Pel que fa al contingut, el Pla es desenvolupa a l'entorn de sis àmbits temàtics prioritaris abordats de manera transversal en els diferents apartats:

1. Polítiques i formació en matèria d'igualtat de gènere
2. Conciliació personal/familiar i cultura organitzativa
3. Equilibri de gènere en els òrgans de govern de la institució
4. Igualtat de gènere respecte la selecció i la progressió professional
5. Comunicació i polítiques d'impacte en la societat
6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raons de gènere

Els àmbits temàtics resulten, d'una banda, del diagnòstic efectuat i, de l'altra, s'inspiren en la guia de la Comissió Europea sobre els Plans d'igualtat de gènere al programa Horizon Europe⁶.

⁶ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021. Disponible a <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>.

2. DIAGNÒSTIC

2.1 Consideracions metodològiques

El diagnòstic dut a terme pels membres de la Comissió negociadora (vegeu-ne la composició a l'apartat 1.3) consisteix en una anàlisi detallada de la situació en la qual actualment es troba la institució en matèria d'igualtat de gènere.

La informació recopilada permet apreciar l'estructura organitzativa de la institució i de les persones que hi treballen, així com conèixer-ne la realitat i detectar necessitats per poder definir objectius i accions que permetin millorar-ne la posició respecte la igualtat i la no-discriminació.

El diagnòstic té un caràcter:

- Instrumental: no és una finalitat en si mateix, sinó un mitjà per identificar àmbits específics d'actuació dintre de la institució.
- Aplicat: és de caràcter pràctic i orientat a la presa de decisions de la institució.
- Flexible: el contingut, l'extensió i la forma s'ajusten a les necessitats concretes de la institució.
- Dinàmic: s'actualitzarà de manera regular, basant-se en els punts de millora de resultats i en la identificació de noves necessitats en la institució.
- Transversal: de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de gestió, de recursos humans, de comunicació interna i externa, de condicions laborals, de la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories laborals, en els nivells de responsabilitat.

Aquest diagnòstic ha de servir com a base per establir les prioritats i les accions que formaran part del Pla d'igualtat.

Aquest Pla recull la realitat de la institució en el moment de la seva redacció; així, les dades per a l'anàlisi s'han pres a 31 de desembre de 2021. A aquest efecte, s'ha realitzat un diagnòstic duent a terme una recollida de dades quantitativa a través d'indicadors (recompte del personal per àmbits de treball i càrrec, composició dels òrgans directius, del personal investigador per àrea de recerca, de les titulacions per sexe, ús de la formació, etc.). El diagnòstic ens permet detectar els aspectes de l'organització que cal millorar per a la igualtat de gènere.

Com a suport per establir els indicadors de diagnosi i la seva anàlisi posterior s'ha utilitzat el material i les eines que ofereix la Generalitat de Catalunya pel que fa a plans d'igualtat per a les empreses i les organitzacions, i la guia de la Comissió Europea *Horizon Europe guidance on gender equality plans* (2021). També s'ha comptat amb la col·laboració i l'assessorament de diferents membres de l'equip de l'entitat, tenint com a context el Pla Director del CIDOB 2022-2025.

En una segona fase es pretén actualitzar el diagnòstic actual, de caràcter més quantitatiu, amb metodologies participatives qualitatives dirigides al conjunt de l'equip del CIDOB, tal com es detalla a les accions del Pla.

Aquesta anàlisi també permetrà avaluar l'impacte en l'entitat de la situació provocada per la pandèmia de la COVID-19 i la postpandèmia pel que fa al gènere.

2.2 Àmbit intern

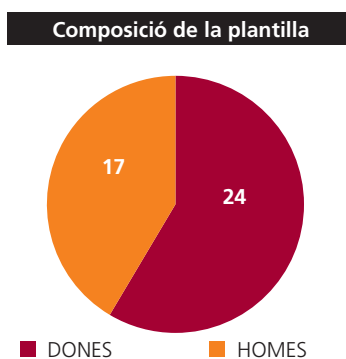
2.2.1 Equip del CIDOB i estructura organitzativa

La plantilla del CIDOB està formada pels equips de treball següents:

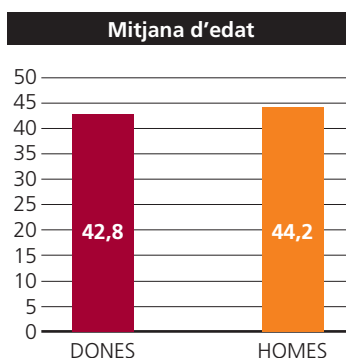
- Equip directiu
- Investigació
- Gestió de projectes
- Comunicació i premsa
- Recepció i manteniment
- Publicacions
- Serveis d'informació
- Administració
- Activitats

Composició de la plantilla per sexe, edat i antiguitat

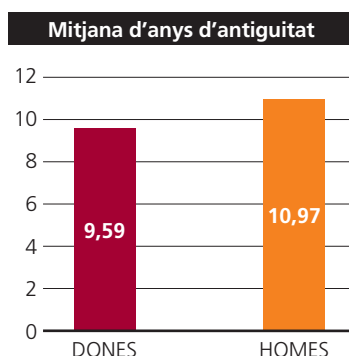
A 31 de desembre de 2021 hi ha en plantilla 41 persones, de les quals 24 són dones (59%), i 17 són homes (41%). Per tant, les dones són el sexe més representat.



Les dades recollides assenyalen que la mitjana d'edat entre les dones és de 42,8 anys davant dels 44,2 dels homes, per la qual cosa no hi ha diferències substancials en la mitjana d'edat de tots dos sexes.



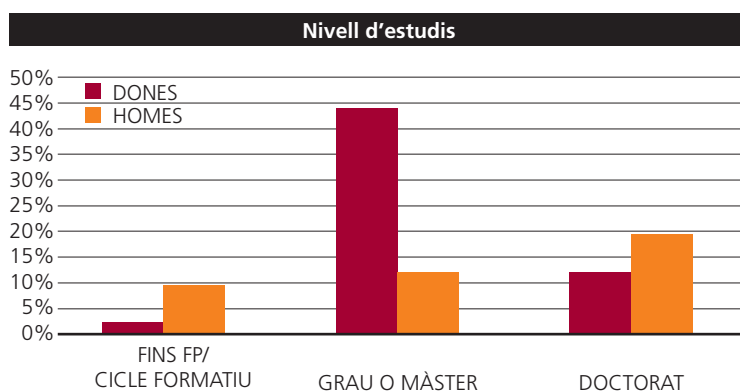
Les dones presenten una antiguitat mitjana a l'entitat de 9,59 anys davant dels 10,97 dels homes.



Composició de la plantilla per estudis

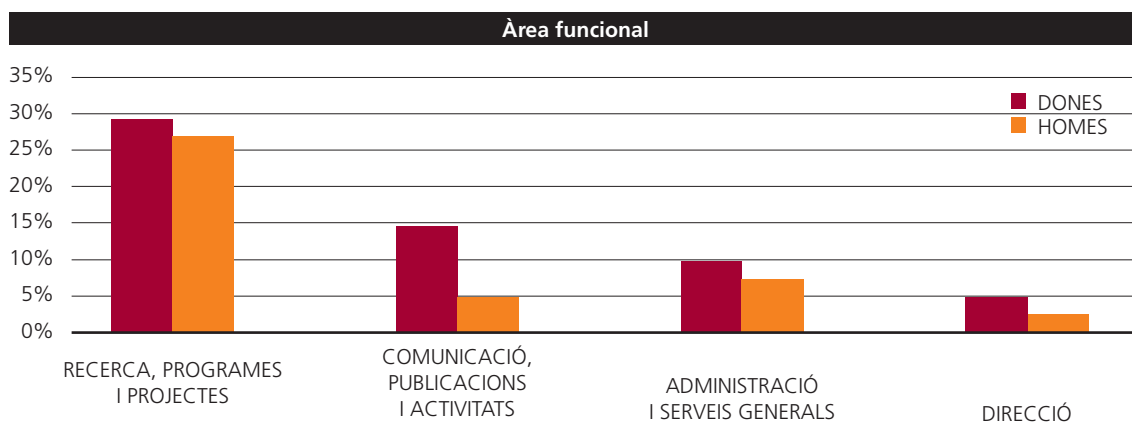
Un 88% de la plantilla del CIDOB està formada per personal amb nivell d'estudis universitaris (grau, màster o doctorat). D'aquest percentatge, un 64% correspon a dones, i el 36% restant, a homes.

Les diferències més substancials entre sexes les trobem entre el personal amb estudis universitaris de nivell grau o màster, en què un 78% són dones, davant d'un 22% d'homes. Entre el personal doctorat, un 38% correspon a dones davant un 62% d'homes. Per tant, s'observa un major nombre de dones amb estudis universitaris, encara que, en el cas del doctorat, el nombre d'homes es mostra superior al de dones.



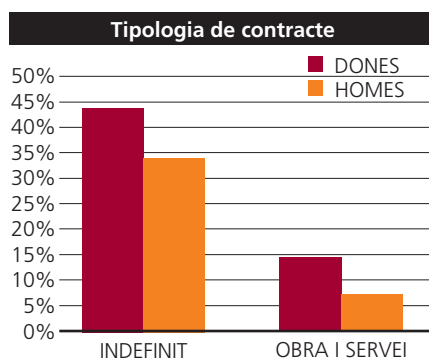
Composició de la plantilla per àrea funcional

A grans trets, la plantilla de l'entitat està composta per l'equip de Recerca, Programes i Projectes (un 52% són dones, davant del 48% d'homes); Comunicació, Publicacions i Activitats (75% de dones respecte un 25% d'homes); Administració i Serveis generals (57% de dones per un 43% d'homes) i Direcció (66% de dones davant del 33% d'homes).



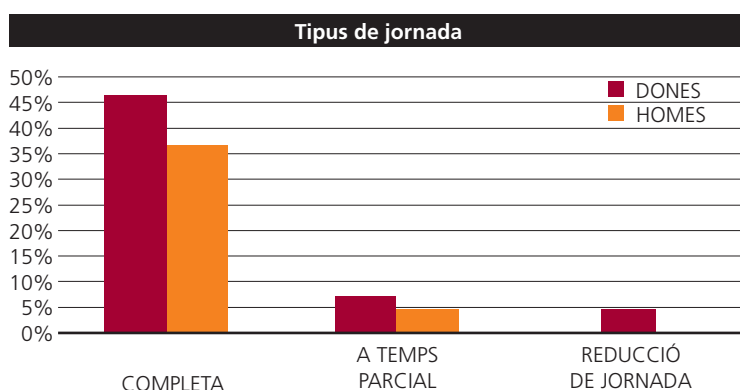
Composició de la plantilla per tipologia de contracte

Un 78% de la plantilla del CIDOB té un contracte de feina de durada indefinida. D'aquest percentatge, un 56% correspon a dones, i un 44%, a homes. El 22% restant de la plantilla té un contracte per obra i servei, i d'aquest, un 67% són dones, i un 33%, homes.



Conciliació personal/familiar i cultura organitzativa⁷

A la gràfica següent s'observa que més del 80% de la plantilla treballa a temps complet. D'aquest percentatge, un 56% són dones, i el 44% restant són homes. Un 12% de la plantilla està contractada a temps parcial, i aquest percentatge es distribueix entre un 60% de dones, i un 40% d'homes. El 5% restant de la plantilla correspon a persones amb reducció de jornada, en concret per cura de fills menors de dotze anys, grup en el qual únicament hi trobem dones.



2.2.2 Equilibri de gènere en lideratge i remuneració

Grups professionals i categories

El CIDOB recull al seu Conveni col·lectiu que els grups i les categories professionals de la plantilla tenen relació amb els factors que influeixen en l'adscripció de les funcions de les tasques a dur a terme.

Els factors per situar el personal en els grups establerts són: coneixement, responsabilitats, capacitat de comandament, iniciativa, complexitat. Sobre la base d'aquests factors s'efectua una assignació a diferents nivells:

7 La LOIEDH estableix un seguit de drets de conciliació que el conveni col·lectiu de treball del CIDOB recull i, en la mesura que sigui possible, millora.

La conciliació entre vida professional i personal/familiar és una qüestió sempre present per al CIDOB, tal com s'observa als mecanismes ja existents, que ofereixen un règim de flexibilitat a tot el personal a través de:

- Flexibilitat de l'hora d'entrada i sortida.
- Possibilitat de teletreballar fins a dos dies a la setmana i, en altres ocasions, sota autorització.
- Possibilitat d'acompanyament a familiars a visites mèdiques.
- Permis de fins a quinze dies sense sou per a cura de familiars.
- Compactació del permís de maternitat i/o paternitat d'una hora diària per dia laborable fins que l'infant compleixi els nou mesos.
- Jornada intensiva durant els mesos de juliol i agost i part de setembre.

Vegeu:

Conveni col·lectiu de treball del CIDOB per als anys 2006 i 2007, publicat al DOGC núm. 4722, de 20 de setembre de 2006. Disponible a <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/index.html?documentId=429042>.

Primera addenda al conveni col·lectiu del CIDOB, publicada al BOPB el 2 de març de 2015. Disponible a <https://bop.diba.cat/anunci/1024799/acord-de-la-comissio-negociadora-de-modificacio-parcial-del-conveni-col-lectiu-de-treball-de-la-fundacio-cidob-departament-de-treball-afers-socials-i-families>

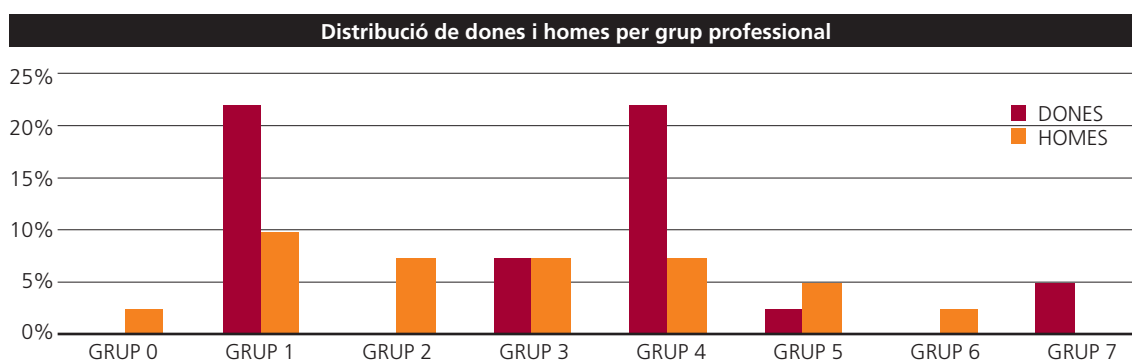
Segona addenda al conveni col·lectiu del CIDOB, publicada al BOPB el 28 de maig de 2015. Disponible a <https://bop.diba.cat/anunci/1501019/acord-parcial-de-la-modificacio-del-conveni-col-lectiu-de-treball-de-la-fundacio-cidob-departament-de-treball-afers-socials-i-families>

Tercera addenda al conveni col·lectiu del CIDOB, publicada al BOPB el 4 de desembre de 2018. Disponible a <https://bop.diba.cat/anunci/703769/acord-parcial-de-modificacio-del-conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-fundacio-cidob-departament-de-treball-afers-socials-i-families>

Quarta addenda al conveni col·lectiu del CIDOB, publicada al BOPB el 4 d'agost de 2020. Disponible a <https://bop.diba.cat/anunci/510936/acord-parcial-de-modificacio-del-conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-fundacio-cidob-departament-de-treball-afers-socials-i-families>

- a) Grup 0. Funcions de Direcció i Gerència, que inclouen la planificació, l'organització, la direcció i la coordinació global de les diverses activitats pròpies del desenvolupament del centre.
- b) Grup 1. Funcions que suposen responsabilitat completa per a la gestió d'una o més àrees funcionals de l'entitat, amb un grau molt alt d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, que pot incloure, fins i tot, la participació en la definició d'objectius concrets a assolir en el seu àmbit. Aquestes funcions impliquen comandament i la necessitat d'integrar, coordinar i supervisar tasques diverses, dutes a terme per un equip humà.
- c) Grup 2. Funcions complexes que tenen un alt contingut tècnic, en un marc d'instruccions generals que s'han d'executar amb un grau molt alt d'iniciativa, responsabilitat i autonomia. Poden implicar comandament i la necessitat d'integrar, coordinar i supervisar tasques diverses dutes a terme per un equip humà. Les persones ubicades en aquest grup contribueixen a l'elaboració de materials originals.
- d) Grup 3. Funcions complexes però homogènies, que tenen un alt contingut tècnic, en un marc d'instruccions generals que s'han d'executar amb un grau important d'iniciativa, responsabilitat i autonomia. Poden implicar comandament i la necessitat d'integrar, coordinar i supervisar tasques diverses, dutes a terme per un equip humà.
- e) Grup 4. Treballs d'execució programada que exigeixen, habitualment, la iniciativa i els coneixements adequats de qui els ha de desenvolupar, i que comporten, sota supervisió i instruccions generals, la responsabilitat de dur-los a terme; aquestes persones poden rebre l'ajut d'altres persones de la plantilla.
- f) Grup 5. Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es facin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats; la seva responsabilitat està limitada per una supervisió directa o sistematitzada.
- g) Grup 6. Funcions de manteniment per a la realització de les quals es necessiten coneixements tècnics adequats, que permeten dur a terme les tasques pròpies del lloc de treball amb el grau d'autonomia i de responsabilitat inherents a la correcta execució de la prestació.
- h) Grup 7. Tasques homogènies i semirepetitives, dutes a terme amb instruccions concretes, clarament establertes, i amb una supervisió directa o sistematitzada que en limita la responsabilitat.
- i) Grup 8. Tasques que requereixen preferentment esforç físic i que no necessiten formació específica, excepte el període inicial d'adaptació.

La distribució per grup professional mostra una variació significativa als grups 1 i 4, en els quals les dones representen un 69% i un 75%, respectivament, davant d'un 31% i un 25% els homes. Al grup 3, la distribució entre homes i dones és igualitària, mentre que al grup 5, un 33% del personal correspon a dones, i un 67%, a homes. Finalment, als grups 0, 2 i 6 únicament hi trobem homes, mentre que al grup 7 únicament hi ha dones.



Igualtat salarial

L'Estatut dels Treballadors, al seu article 28, estableix que les empreses estan obligades a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i que no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o les condicions d'aquesta.

Definir correctament, i d'una manera neutra i objectiva, la valoració i la descripció dels diferents llocs de treball és essencial per eliminar les diferències salarials. També cal que tots els conceptes salarials tinguin una definició clara i transparent.

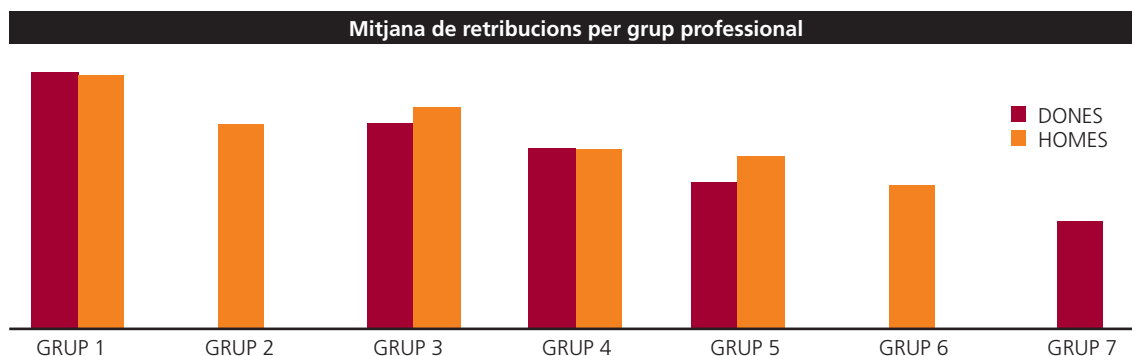
Al CIDOB, les diferències salarials existents dins de cada categoria professional estan determinades principalment pel tipus de contracte, les responsabilitats exercides, el tipus de dedicació (a temps complet o parcial), i per les tasques a dur a terme, i no per raó de sexe.

Els increments salarials a tota la plantilla referents a l'IPC estan estipulats al conveni de la institució, i altres tipus d'incrementos salarials estan relacionats amb els criteris de promoció interna o per canvi de categoria laboral.

Respecte al procediment per establir els criteris d'equiparació per fer possible la comparació entre els imports salarials del registre retributiu, cal un procés de normalització. Els criteris d'equiparació establerts són els següents:

- a) S'ha fet una distinció entre els imports efectius satisfets de cada persona treballadora, identificades com a *retribucions cobrades*, tot computant-se de manera fidedigna totes aquelles retribucions percebudes efectivament al llarg de l'any natural, i les *retribucions normalitzades*, que s'obtenen *a posteriori* de l'aplicació dels criteris d'equiparació.
- b) La jornada de referència és la jornada completa, per tant, les retribucions subjectes a contractes parcials i les de reduccions de jornada han estat augmentades proporcionalment fins a arribar a la jornada de referència, de tal manera que resultin comparables.
- c) Els períodes d'incapacitat temporal i accident de treball s'han vist eliminats del procés d'equiparació, i han estat substituïts per dies reals d'alta. Per tant, s'han exclòs del procés de normalització els conceptes salarials relacionats amb tal situació, com ara complements d'IT i prestacions a càrrec de l'entitat.
- d) S'ha dut a terme una anualització dels contractes inferiors al període d'anàlisi per tal d'equiparar el temps de contractació de tot el personal que ha prestat serveis durant el període de referència.
- e) Si, durant el període de referència, qualsevol treballador o treballadora ha patit canvis de situació contractual que afectin directament les retribucions efectivament cobrades com, per exemple, canvis de jornada, increment salarial o modificacions de categoria professional en el procés d'equiparació, s'ha aplicat la seva última situació contractual durant el període 2021.
- f) Alguns conceptes retributius, classificats com a complements salarials i percepcions extrasalarials, no estan subjectes als ajustos d'anualització perquè l'entitat els abona independentment de la jornada laboral o del període de contractació. D'altra banda, ens trobem que alguns d'aquests conceptes sí que s'ajusten a l'anualització o, per contra, en són exclosos, perquè no tenen la consideració de retribucions salarials com, per exemple, els complements d'IT, les indemnitzacions per acomiadament, la part proporcional de vacances, etc.

A la gràfica següent es mostra la mitjana salarial per cada grup professional, distribuït entre dones i homes⁸.



La mitjana total de les retribucions dels grups 1 i 4 reflecteix que les dones presenten una mitjana de l'11,1% i del 5,5%, respectivament, superior a la dels homes. Aquestes variacions percentuals poc significatives mostren que no hi ha diferències salarials entre tots dos sexes, i que ens trobem, pràcticament, davant una homogeneïtat retributiva.

Els grups 2, 6 i 7 es componen només de persones de l'un o l'altre sexe i, en conseqüència, no escau l'anàlisi de la mitjana de retribucions.

Finalment, la mitjana total de retribucions dels grups 3 i 5 reflecteix que els homes presenten una mitjana a l'entorn del 7% i el 14,8%, respectivament, superior a la de les dones. Aquest fet ve determinat perquè aquests grups aglutinen diferents categories de diverses àrees funcionals amb graus de responsabilitat també diversos, i, per tant, les diferències salarials no es produeixen per cap discriminació per raó de sexe, sinó per factors estrictament funcionals i organitzacionals.

Així mateix, cal tenir en compte que els càlculs aritmètics totals de la mitjana no superen el límit del 25% que estableix l'article 6.b) del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes⁹. En conseqüència, la justificació requerida, en virtut de l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe del personal contractat no és necessària.

En conclusió, les diferències salarials del CIDOB no estan relacionades amb el sexe del personal de l'entitat.

Representació laboral dels treballadors i les treballadores

En aquests moments, el CIDOB compta amb tres representants dels treballadors i les treballadores (dos homes i una dona), triats mitjançant votació segons les candidatures presentades (el nombre de representants és el que correspon pel còmput total de persones que formen part de la plantilla de la institució).

Val a dir que les candidatures presentades en l'última convocatòria eren paritàries.

⁸ Atès que el GRUP 0 està integrat per una sola persona, i tenint en compte que el seu càrrec li atorga un seguit de responsabilitats i funcions específiques, no procedeix l'anàlisi de la mitjana de retribucions. Així doncs, aquest grup ha estat exclòs de la gràfica.

⁹ Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. BOE núm. 272, de 14 d'octubre de 2020 (suplement). Disponible a https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf.

Infrarepresentació femenina

Amb aquest Pla d'igualtat, el CIDOB garanteix la igualtat de gènere pel que fa a la promoció i l'ascens, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.

El Pla d'igualtat esmentat es desenvolupa per mitjà dels seus diferents apartats.

2.2.3 Igualtat de gènere en matèria de contractació i desenvolupament professional

Selecció i promoció del personal

Els processos de selecció i promoció interna al si de la institució han de complir amb els criteris de neutralitat i transparència, i garantir la igualtat entre homes i dones, en línia amb els valors generals del seu Codi ètic.

Així mateix, els processos de selecció per a personal investigador segueixen l'esperit dels principis detallats a la *Carta europea per als investigadors (European Charter for Researchers)* i al *Codi de conducta per a la incorporació de personal investigador (Code of Conduct for their Recruitment)*, de la Comissió Europea.

El procediment estàndard preveu que la convocatòria d'una nova ocupació es publiqui a la pàgina web de la institució amb la finalitat de fer-la pública i accessible també al seu personal. Així mateix, es fa difusió dels processos de selecció entre la plantilla indicant el nom del lloc de treball a cobrir i la descripció dels requeriments formatius i altres criteris de selecció.

Habitualment, el procés d'avaluació de candidatures consta de dues fases:

1) Preselecció de candidatures a partir del *curriculum vitae*, la carta de motivació i, en el cas del personal investigador, un article acadèmic. Se seleccionen les candidatures que ofereixen el perfil més adequat per a la posició, en funció de la formació i els estudis, les qualificacions formals i informals, i l'experiència en recerca en l'àmbit i el nivell d'idiomes acreditats.

2) Fase d'entrevistes: el Tribunal de selecció valora les competències i els coneixements específics, així com l'adequació de la persona candidata al grup de recerca, si escau, i al centre. Les valoracions es puntuen detallant fortaleeses i febleses.

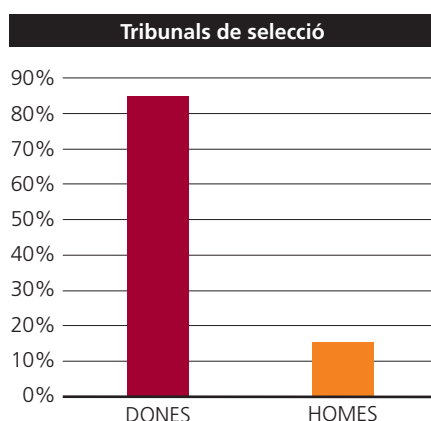
El Tribunal de selecció, compost per tres o quatre membres de la plantilla del CIDOB amb perfils complementaris, és l'òrgan encarregat de fer una proposta de selecció. En l'elecció del Tribunal es garanteix l'equilibri de gènere dels seus membres.

La proposta de resolució de la convocatòria recau en el Tribunal de selecció, el qual nomena l'aspirant amb millor puntuació després d'un procés de deliberació conjunta sobre les candidatures finalistes. Sobre la base de la proposta, la Direcció del CIDOB adjudica la plaça a la persona millor posicionada.

Durant l'any 2021 es van fer públiques quatre convocatòries de selecció per cobrir vacants. El quadre següent mostra les candidatures rebudes i el sexe de les persones seleccionades.

CONVOCATÒRIA	Candidatures dones	Candidatures homes	Candidatures totals	Selecció
Investigador/a	58	31	89	HOME
Assistent de comunicació i difusió	103	38	141	DONA
Investigador/a principal	9	8	17	HOME
Gestor/a de projectes	44	13	57	DONA
Totals	214	90	304	

El percentatge d'homes i dones als tribunals de selecció de les convocatòries de l'exercici 2021 es mostra al gràfic següent.

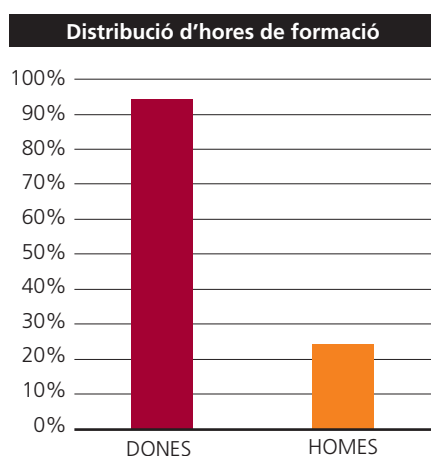


Formació del personal i reciclatge

L'article 15 del Conveni col·lectiu de treball del CIDOB preveu la formació continuada del personal. S'hi estableix, també, que l'equip de Direcció conjuntament amb els delegats i/o les delegades del personal, han d'elaborar un Pla de formació amb l'objectiu de facilitar l'adaptació de la plantilla a les modificacions operades (o que es puguin operar) als llocs de treball.

Per afavorir la conciliació del personal, la formació i el reciclatge es duen a terme sempre en horari laboral.

Durant l'exercici 2021 s'han efectuat un total de 118 hores de formació, de les quals 94 han estat destinades a dones, i 24, a homes.

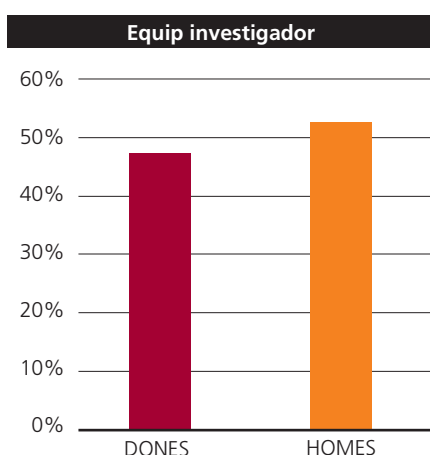


Les formacions de l'exercici s'han impartit per a la totalitat de la plantilla. S'han dividit en dos blocs, el primer dels quals ha tingut lloc a finals del 2021 i hi han participat majoritàriament dones.

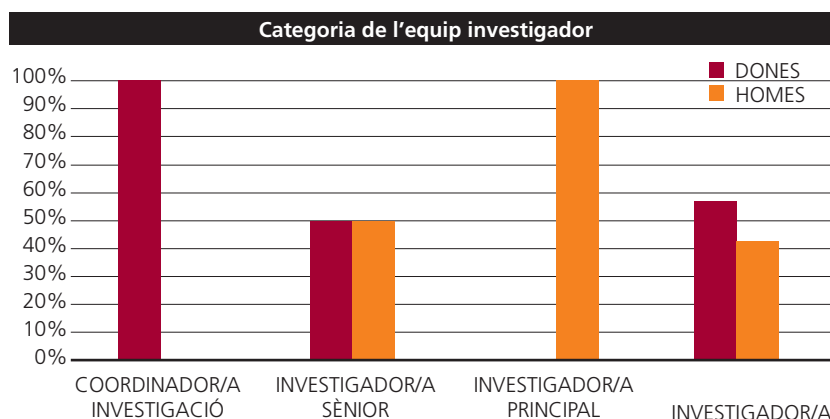
Igualtat de gènere en l'àmbit de la investigació

Com a centre de recerca, el CIDOB ha de considerar la variable de la igualtat de gènere en la investigació en el seu doble vessant, intern i extern. D'una banda, ha d'evitar la discriminació per motius de sexe o gènere dintre de la institució, entre el personal investigador, i de l'altra, ha de considerar els efectes més generals de la seva recerca i resultats acadèmics des d'una perspectiva de gènere.

L'equip investigador del CIDOB està format per dinou persones, nou dones i deu homes.

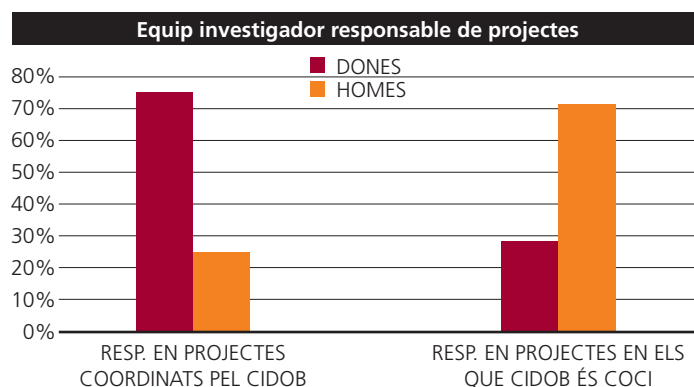


La coordinació de la recerca recau en una dona. La resta de l'equip de recerca sènior (vuit persones) està repartit al 50% entre dones i homes, mentre que els investigadors principals són homes. D'altra banda, en la categoria d'investigador/a, hi ha lleugerament més dones (57%) que homes (43%).



Un nombre important de membres de l'equip investigador és responsable de projectes en els quals el CIDOB participa, ja sigui com a institució coordinadora o com a entitat sòcia. Alguns d'aquests membres exerceixen tots dos rols.

D'entre les quatre persones responsables dels projectes coordinats pel CIDOB, un 75% són dones, mentre que els homes són un 25%. En canvi, un 71% dels set investigadors/es que representen el CIDOB com a soci d'un projecte són homes, davant d'un 29% de dones.



En el moment de la redacció del Pla, el CIDOB no té establert cap mecanisme de recollida i sistematització de dades que permeti analitzar la incorporació de la perspectiva de gènere en els treballs d'investigació.

2.3 Òrgans de govern

Patronat

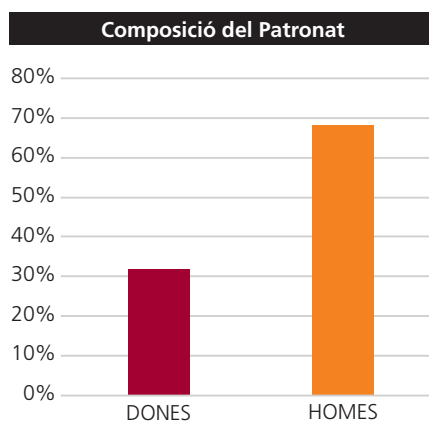
L'òrgan de govern i d'administració del CIDOB és el seu Patronat¹⁰. Es tracta d'un òrgan col·legiat format per persones físiques (a títol individual), i jurídiques (a títol institucional), compost, a 31 de desembre de 2021, per vint-i-dos membres.

El Patronat a títol individual està compost per setze persones, de les quals onze són homes, i cinc, dones. El Patronat institucional, format per representants de les sis institucions següents, només té dues dones:

- Generalitat de Catalunya
- Ajuntament de Barcelona
- Diputació de Barcelona
- Àrea Metropolitana de Barcelona
- Consell Interuniversitari de Catalunya
- Ministeri d'Assumptes Exteriors, Unió Europea i Cooperació

Observem, llavors, que en la composició del Patronat no s'hi observa paritat de gènere, en estar format per un 32% de dones i un 68% d'homes.

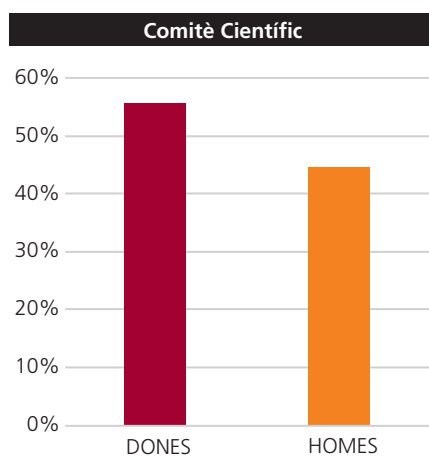
¹⁰ Més informació disponible a <https://www.cidob.org/ca/cidob/patronat>.



Comitès consultius

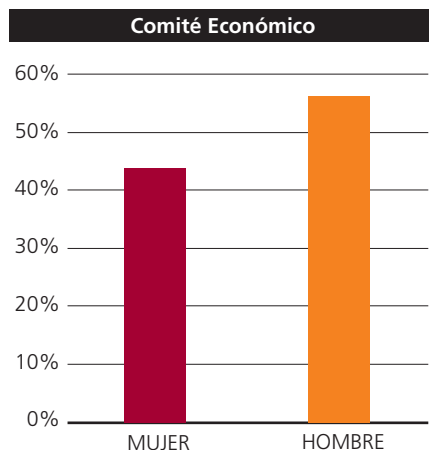
El CIDOB també compta amb un Comitè consultiu Econòmic i un Comitè consultiu Científic¹¹ que contribueixen a complir els objectius previstos per la institució. Els comitès estan formats per destacades persones expertes nacionals i internacionals en l'àmbit propi d'estudi amb l'objectiu d'aconsellar l'equip directiu i prestar suport en la formulació d'orientacions polítiques innovadores. Tots dos comitès disposen d'un reglament propi.

El Comitè Científic està compost per divuit persones, de les quals deu són dones, i vuit, homes.



El Comitè Econòmic està compost per setze persones, de les quals set són dones, i nou, homes.

¹¹ Més informació disponible a https://www.cidob.org/ca/cidob/comites_consultius_del_cidob.



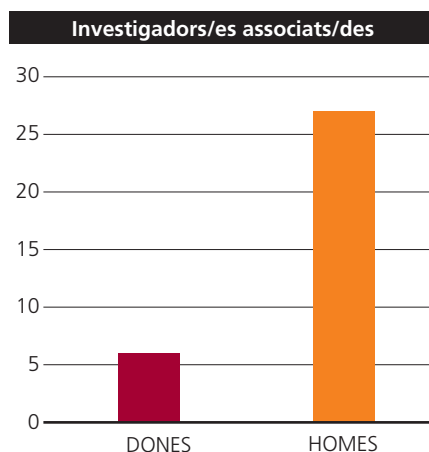
En tots dos casos, la seva composició incorpora l'objectiu de la paritat de gènere.

2.4 Àmbit extern

Equip investigador associat

L'equip investigador¹² està format per professionals que, per interès mutu, són associats/des al CIDOB, no formen part de la plantilla contractada, ni tenen cap relació laboral amb l'entitat, encara que les seves contribucions poden ser remunerades en funció de les tasques dutes a terme. Tampoc reben remuneració per la seva condició d'associats/des. No obstant això, sí que formen part important dels objectius d'excel·lència de la institució, en prestar els seus serveis com a persones expertes i/o assessores de manera puntual i contribuir a les activitats i les publicacions de l'entitat.

Actualment, tal com podem apreciar a la gràfica, de 34 persones associades, la majoria són homes. En aquest cas, hi ha un clar desequilibri per sexes¹¹.



¹² Més informació disponible a https://www.cidob.org/ca/cidob/equip/investigadors_associats.

Subcontractació de serveis

El CIDOB té actualment una treballadora d'una empresa externa que duu a terme la seva activitat professional a les instal·lacions del centre i que es regeix pel mateix codi ètic que la plantilla del CIDOB. En referència a altres qüestions, les competències les té l'empresa ocupadora.

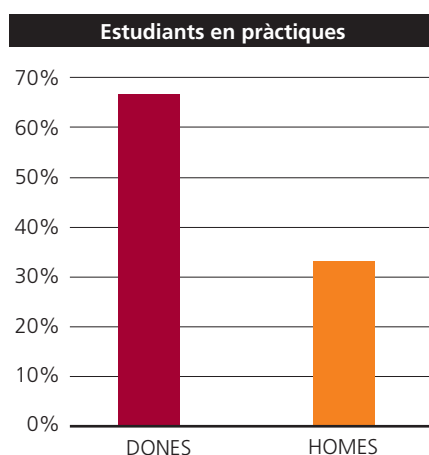
Estudiants en pràctiques

Per a cada curs acadèmic, el CIDOB acull estudiants en règim de pràctiques, que es reparteixen en dos trimestres, sobre la base d'acords amb diverses facultats de diferents universitats catalanes.

Així, són les mateixes facultats les encarregades de fer la selecció de les candidatures i, en incorporar-se a l'entitat com a estudiants en pràctiques, tenen el seu propi reglament d'actuació, que queda reflectit en els respectius convenis signats i acceptats per totes dues institucions. Algunes universitats també disposen del seu propi protocol d'actuació en matèria d'assetjament sexual, del qual el CIDOB està degudament informat.

Cada estudiant disposa del seu espai de treball, així com dels equips necessaris per poder efectuar les seves pràctiques correctament.

El quadre següent mostra que al 2021 el 67% d'estudiants en pràctiques que el CIDOB ha acollit han estat dones, i el restant 33%, homes.

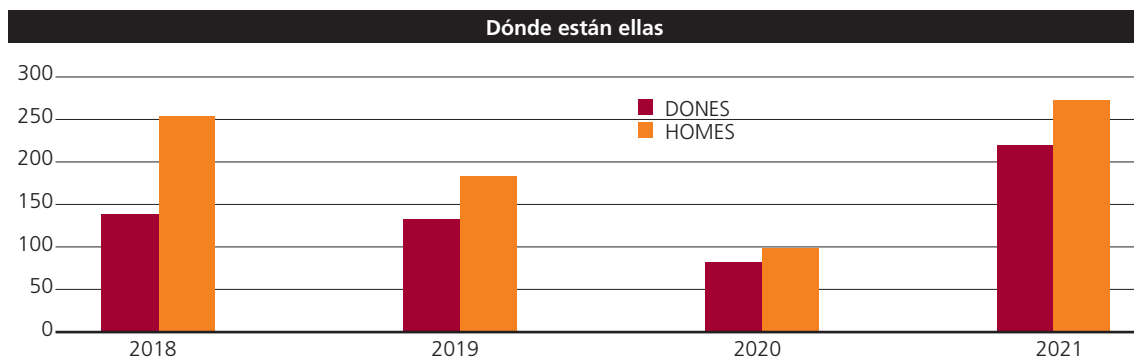


Participació de persones expertes en activitats organitzades pel CIDOB

El CIDOB està compromès amb la igualtat de gènere en les diferents activitats que organitza i, sempre que sigui necessari més d'un/a ponent, es busca l'equilibri de gènere.

Des de l'any 2018, el CIDOB forma part de la iniciativa «¿Dónde están ellas?», impulsada per l'oficina del Parlament Europeu a Madrid. Aquesta iniciativa recull les dades sobre la participació de dones i homes en les activitats d'institucions i *Think tanks* de l'Estat espanyol.

Al gràfic següent es pot apreciar el nombre d'experts i expertes que han participat en els seminaris que ha organitzat el CIDOB en els últims quatre anys.



2.5 Mesures específiques contra la violència i la discriminació de gènere

Prevenió de l'assetjament sexual per raons de gènere

L'article 48 de la LOIEDH estableix l'obligació de totes les empreses de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció.

D'acord amb el que estableix la legislació europea, es considera *assetjament* qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de naturalesa sexual que s'exerceixi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

El CIDOB compta amb una persona encarregada d'atendre les situacions d'assetjament sexual que es puguin presentar. Així, el Codi Ètic estableix una Bústia Ètica i de Comunicació a la qual es poden dirigir comunicacions que alertin sobre l'existència d'una situació de risc o bé d'incompliment de la llei, del mateix Codi Ètic o de qualsevol norma que se'n pugui derivar. Aquest mecanisme preveu la possibilitat de dur a terme comunicacions o denúncies de manera anònima, a través d'una bústia amb clau situada a la cuina de l'edifici principal del CIDOB.

Ara com ara, en el moment de la redacció d'aquest Pla, no es coneixen casos de comunicació o denúncia d'assetjament sexual dins la institució.

Actualment, el CIDOB disposa d'un protocol que preveu les actuacions a dur a terme en cas d'assetjament sexual i per raó de gènere.

Drets laborals de les dones víctimes de violència masclista

Les dones reconegudes com a víctimes de violència masclista disposen per llei d'un seguit de drets laborals i de seguretat social amb la finalitat que puguin compaginar les seves obligacions laborals amb la necessitat de protecció i recuperació personal. El CIDOB aplicarà les mesures previstes en la legislació vigent¹³ quan escaigui.

¹³ Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. BOE núm. 313, de 29/12/2004 (suplement). Disponible a http://www.adpc.cat/08_legislacio/leilIntegralV.pdf.

Drets del col·lectiu LGTBI

La Llei 11/2014, per garantir els drets del col·lectiu LGTBI¹⁴, estableix l'obligació de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i garantir la igualtat de tracte d'aquestes persones.

El CIDOB aplica una política de no-discriminació per raó de sexe, gènere, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, i està compromès a adoptar, quan així es requereixi, mesures específiques per evitar qualsevol tipus de discriminació del col·lectiu LGTBI i promoure la igualtat de tracte d'aquestes persones.

Informació interna i externa sobre la difusió, la imatge, la comunicació corporativa de l'entitat i l'ús del llenguatge no sexista

El CIDOB està compromès amb la utilització d'un llenguatge no sexista tant en l'àmbit extern (en la difusió, la imatge i la comunicació corporativa de les seves activitats, publicacions, recerques, programes i projectes), com en l'àmbit intern (comunicacions i reunions).

No obstant això, actualment el CIDOB no disposa d'un protocol de llenguatge inclusiu que prevegi les actuacions per afavorir el llenguatge des de la perspectiva de gènere en els àmbits de la difusió, la imatge i la comunicació de l'entitat.

14 Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. DOGC núm. 6730, de 17/10/2014. Disponible a <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>

3. OBJECTIUS OPERATIUS

El CIDOB ha identificat sis àmbits prioritaris a través dels quals es duran a terme les accions específiques per promoure la igualtat de gènere:

1. Polítiques i formació en matèria d'igualtat de gènere
2. Conciliació personal/familiar i cultura organitzativa
3. Equilibri de gènere als òrgans de govern de la institució
4. Igualtat de gènere en la selecció i la progressió professional
5. Comunicació i polítiques d'impacte en la societat
6. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere

Els **objectius operatius** de cada àmbit són:

Àmbit 1. Polítiques i formació en matèria d'igualtat de gènere

- 1.1. Millorar el coneixement intern sobre les percepcions i els reptes en matèria d'igualtat de gènere entre el personal del CIDOB, i l'impacte de la COVID-19 en les pràctiques laborals de l'entitat.
- 1.2. Formar i sensibilitzar en matèria d'igualtat per evitar els biaixos de gènere inconscients en la presa de decisions, en la contractació i la promoció de personal, en l'assignació de responsabilitats i tasques i en la comunicació no sexista.
- 1.3. Afavorir el llenguatge amb perspectiva de gènere.

Àmbit 2. Conciliació personal/familiar i cultura organitzativa

- 2.1. Afavorir al màxim la conciliació personal/familiar.

Àmbit 3. Equilibri de gènere als òrgans de govern de la institució

- 3.1. Tendir a equilibrar la composició de gènere als òrgans de govern de la institució.
- 3.2. Garantir els principis d'inclusió, transparència i igualtat en la constitució dels Comitès consultius, així com en qualsevol comissió que l'entitat creï.

Àmbit 4. Igualtat de gènere en la selecció i la progressió professional

- 4.1. Tendir a equilibrar la composició de gènere en l'equip de recerca associat del CIDOB.
- 4.2. Optimitzar els sistemes de contractació inclusiva del CIDOB.
- 4.3. Optimitzar els processos i els criteris de selecció de personal per garantir la transparència i la igualtat de gènere en la contractació.
- 4.4. Fomentar la promoció professional del personal del CIDOB sense discriminació per raó de gènere o sexe.

Àmbit 5. Comunicació i polítiques d'impacte en la societat

- 5.1. Potenciar la visibilitat de dones expertes i tendir a un equilibri de gènere en les activitats organitzades pel CIDOB.
- 5.2. Assegurar que la perspectiva i el discurs de gènere i diversitat estiguin presents en els projectes de recerca i a les publicacions del CIDOB.
- 5.3. Difondre el Pla i els seus objectius i accions a escala interna i externa.

Àmbit 6. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere

- 6.1. Sensibilitzar el personal del CIDOB perquè adopti una actitud proactiva i de tolerància zero amb la violència i la discriminació per qüestions de sexe o gènere; garantir la protecció de la dignitat de les persones; establir procediments d'actuació i mesures de protecció a les víctimes.

4. ÀMBITS I ACCIONS DE MILLORA

Àmbit: 1. Polítiques i formació en matèria d'igualtat de gènere	
Mesura 1.1. Recollir i analitzar dades entre el personal del CIDOB.	
Objectiu: millorar el coneixement intern sobre les percepcions i els reptes en matèria d'igualtat de gènere entre el personal del CIDOB, i l'impacte de la COVID-19 en les pràctiques laborals de l'entitat.	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Dissenyar i implementar un qüestionari per recollir les percepcions sobre igualtat de gènere entre el personal del CIDOB. - Dissenyar i implementar un qüestionari per recollir les percepcions sobre els impactes que la COVID-19 està causant en les pràctiques laborals del personal. - Organitzar i dur a terme una activitat participativa amb el personal sobre qüestions de gènere i d'impacte de la COVID-19. - Redactar un informe sobre les percepcions del personal del CIDOB en qüestions de gènere i d'impacte de la COVID-19. - Revisar els objectius i les accions d'aquest Pla, incorporant-hi els factors detectats mitjançant l'estudi participatiu. 	
Unitat responsable: Direcció i Comissió de seguiment	Persones destinatàries: Tot l'equip CIDOB
Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Celebració d'una activitat participativa dirigida a l'equip CIDOB. - Qüestionari de l'enquesta i nombre de participants. - Informe sobre les percepcions incloent-hi l'impacte de la COVID-19. 	Calendari: Un any a comptar de la data de publicació del Pla.
Pressupost: 1.500 euros	

Àmbit: 1. Polítiques i formació en matèria d'igualtat de gènere	
Mesura 1.2. Impartir formació específica en matèria d'igualtat a tot el personal i, amb especial èmfasi, als càrrecs directius i de coordinació.	
Objectiu: formar i sensibilitzar en matèria d'igualtat per evitar els biaixos de gènere inconscients en la presa de decisions, en la contractació i la promoció de personal, en l'assignació de responsabilitats i tasques i en la comunicació no sexista.	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar els diferents col·lectius específics del CIDOB i indagar en les necessitats de formació de cada un. - Buscar personal especialitzat per poder impartir les formacions. - Planificar el curs/seminari per àmbit temàtic, per assegurar-ne la realització de manera periòdica. - Organitzar i dur a terme el curs. 	
Unitat responsable: Direcció i Comissió de seguiment	Persones destinatàries: Tot l'equip CIDOB i especialment els càrrecs directius i de coordinació
Indicadors d'avaluació: Nombre de cursos/formacions sobre biaixos de gènere inconscients: un (mínim) per a tot el personal, i un (mínim) per als càrrecs directius i de coordinació.	Calendari: Període d'execució de quatre anys, amb una revisió anual.
Pressupost: 1.000 euros a l'any	

Àmbit: 1. Polítiques i formació en matèria d'igualtat de gènere	
Mesura 1.3. Elaborar un protocol de llenguatge inclusiu.	
Objectiu: afavorir el llenguatge amb perspectiva de gènere.	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi de protocols de referència - Redacció del protocol - Difusió interna del protocol 	
Unitat responsable: Direcció, Comissió de seguiment i comunicació	Persones destinatàries: Tot l'equip CIDOB, incloent-hi també l'equip investigador associat
Indicadors d'avaluació: Divulgació del protocol	Calendari: Un any a comptar de la data de publicació del Pla.
Pressupost: 1.500 euros	

Àmbit 2. Conciliació personal/familiar i cultura organitzativa	
Mesura 2.1. Promoure i visibilitzar les mesures de conciliació que preveu el conveni vigent de les persones treballadores.	
Objectiu: afavorir al màxim la conciliació personal/familiar.	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar a les noves incorporacions les mesures que preveu el conveni. - Incloure un apartat específic sobre les mesures vigents de conciliació al «Welcome pack». - Comunicar les actualitzacions i les millores de les mesures al personal del CIDOB. 	
Unitat responsable: Direcció, Administració, representació dels treballadors i les treballadores	Persones destinatàries: Tot el personal i noves incorporacions
Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de comunicacions a noves incorporacions. - Actualització del «Welcome pack». 	Calendari: Un any a comptar de la data de publicació del Pla.
Pressupost: recursos interns	

Àmbit: 3. Equilibri de gènere als òrgans de govern de la institució	
Mesura 3.1. Augmentar el nombre de dones al Patronat del CIDOB.	
Objectiu: Tendir a equilibrar la composició de gènere als òrgans de govern de la institució.	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar dones amb provada experiència i reconeixement en el camp de les relacions internacionals i promoure'n la candidatura potencial com a membres del Patronat. - Revisar els perfils i els criteris de selecció per garantir una major igualtat. - Assessorar el Patronat sobre els beneficis de la igualtat de gènere en els òrgans de lideratge i sol·licitar que les persones que el componen proposin candidates per avançar cap a la paritat de gènere. - Revisar la composició del Patronat anualment. 	
Unitat responsable: Presidència i Direcció	Persones destinatàries: Membres del Patronat del CIDOB
Indicadors d'avaluació: Aconseguir que un mínim de deu dones formin part del Patronat (compost actualment per vint-i-cinc membres).	Calendari: Els mandats individuals tenen una durada de quatre anys, amb opció a renovació. Els mandats actualment vigents tenen dates de caducitat diverses, la darrera de les quals s'esgota el desembre del 2024. S'espera tendir a una millora en l'equilibri per a l'abril del 2026.
Pressupost: recursos interns assignats a Presidència i Direcció	

Àmbit: 3. Equilibri de gènere als òrgans de govern de la institució	
Mesura 3.2. Garantir la transparència i la igualtat en la constitució dels Comitès consultius.	
Objectiu: Garantir els principis d'inclusió, transparència i igualtat en la constitució dels Comitès consultius, així com en qualsevol comissió que l'entitat creï.	
Tasques: - Fer un seguiment anual de la composició dels diferents Comitès consultius. - Campanya de sensibilització a la comunitat CIDOB.	
Unitat responsable: Presidència i Direcció	Persones destinatàries: Tota la comunitat CIDOB
Indicadors d'avaluació: Nombre de dones al Comitè científic i al Comitè econòmic.	Calendari: Període d'execució de quatre anys, amb una revisió anual.
Pressupost: recursos interns assignats a Presidència i Direcció	

Àmbit: 4. Igualtat de gènere en la selecció i la progressió professional	
Mesura 4.1. Afavorir la incorporació d'investigadores associades a l'entitat.	
Objectiu: tendir a equilibrar la composició de gènere en l'equip investigador associat del CIDOB.	
Tasques: - Comunicar a l'equip investigador del CIDOB la voluntat d'equilibrar la composició de gènere en l'equip de recerca associat. - Identificar aquelles àrees d'interès prioritàries per al centre on es promourà la cerca activa d'investigadores especialitzades. - Proposar, l'equip investigador, candidates associades a les seves línies de recerca. - Revisar anualment la composició de l'equip investigador associat.	
Unitat responsable: Direcció, coordinador/a de recerca, equip de recerca del CIDOB	Persones destinatàries: Equip de recerca associat
Indicadors d'avaluació: Un mínim d'1/3 d'investigadores associades	Calendari: La renovació de l'equip de recerca associat no segueix un criteri temporal estàndard, ja que moltes de les persones que el formen tenen contractes permanents, de manera que el canvi en la composició serà gradual. S'espera tendir a una millora en l'equilibri per a l'abril del 2026.
Pressupost: recursos interns	

Àmbit: 4. Igualtat de gènere en la selecció i la progressió professional	
Mesura 4.2. Nomenar tribunals de selecció amb presència de dones.	
Objectiu: optimitzar els sistemes de contractació inclusiva del CIDOB.	
Tasques: - Crear, per a totes les posicions que la institució ofereixi, Tribunals de selecció amb presència de dones. En cas de no ser possible, caldrà argumentar-ne el motiu per escrit. - Anunciar públicament els diferents perfils de les persones que compondran els Tribunals de selecció, juntament amb la convocatòria i el procés de selecció. - Seguir el compliment anualment.	
Unitat responsable: Direcció i Administració	Persones destinatàries: Incorporacions potencials a l'entitat
Indicadors d'avaluació: Presència de dones en els Tribunals de selecció de personal del CIDOB.	Calendari: Període d'execució de quatre anys, amb una revisió anual.
Pressupost: recursos interns	

Àmbit: 4. Igualtat de gènere en la selecció i la progressió professional	
Mesura 4.3. Revisar els processos de selecció de personal del CIDOB.	
Objectiu: optimitzar els processos i els criteris de selecció de personal per garantir la transparència i la igualtat de gènere en la contractació.	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Informar els Tribunals de selecció i les persones encarregades de les convocatòries, de la necessitat de revisar els processos de selecció per garantir-ne la inclusivitat. - Redactar criteris de selecció inclusivius per a cada posició que s'ofereix. - En el cas d'ofertes a personal investigador, cal tenir en compte els períodes de descans i els permisos per cures quan s'avaluïn els resultats de les investigacions d'aquestes persones. - Revisar el guió d'entrevista en cada procés de selecció de personal per garantir la igualtat de gènere en la contractació. - Adaptar els formularis d'avaluació per garantir la neutralitat en la contractació. - Incloure la necessitat que el Tribunals de selecció argumenti explícitament i per escrit aquelles situacions en les quals no hi hagi candidates finalistes convidades a la fase d'entrevista. - Fer un acompanyament per a cada procés i un seguiment anual. 	
Unitat responsable: Direcció, Comitè de selecció, Comissió de seguiment i Administració	Persones destinatàries: Personal potencial de l'entitat
Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Percentatge d'ofertes laborals on s'inclouin criteris de selecció equitatius. - Percentatge de processos on hi hagi hagut candidates finalistes. 	Calendari: Període d'execució de quatre anys, amb una revisió anual.
Pressupost: recursos interns	

Àmbit: 4. Igualtat de gènere en la selecció i la progressió professional	
Mesura 4.4. Elaborar un protocol de promoció professional que garanteixi la igualtat de gènere.	
Objectiu: fomentar la promoció professional del personal del CIDOB sense discriminació per raó de gènere o sexe.	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Redactar un Protocol de promoció professional per al personal del CIDOB que fomenti la igualtat de gènere. - Presentar el Protocol a la comunitat treballadora del CIDOB. - Seguir anualment la implementació dels principis i les mesures descrites al protocol i la seva eficàcia. 	
Unitat responsable: Direcció, Administració i Comissió de seguiment	Persones destinatàries: Personal del CIDOB en plantilla
Indicadors d'avaluació: Presentació del Protocol de promoció professional.	Calendari: El Protocol entrarà en vigor a finals del 2024.
Pressupost: 1.000 euros	

Àmbit: 5. Comunicació i polítiques d'impacte en la societat	
Mesura 5.1. Augmentar el nombre d'expertes en les activitats organitzades pel CIDOB	
Objectiu: potenciar la visibilitat de dones expertes i tendir a un equilibri de gènere en les activitats organitzades pel CIDOB.	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar aquells àmbits temàtics i tipus d'activitats on actualment hi ha un desequilibri de gènere. - Promoure la cerca activa d'especialistes del sexe infrarepresentat i promoure la paritat de gènere de les persones expertes convidades a cadascuna de les activitats organitzades pel CIDOB. - Dur a terme activitats de visibilització de dones expertes en el camp de coneixement de l'entitat. - Fer un seguiment anual de la distribució de gènere en les activitats del CIDOB, per àmbit de coneixement, a través d'eines de control com ara agendes, llistes de ponents i participants. - Continuar participant en iniciatives com «¿Dónde están ellas?», o similars. 	
Unitat responsable: Direcció, Equip d'activitats, Comunicació i Premsa, personal investigador	Persones destinatàries: Participants en les activitats del CIDOB
Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'esdeveniments - Nombre de dones ponents - Nombre d'homes ponents - Nombre de panells només amb homes 	Calendari: Revisió anual. Amb data de consecució abril 2026.
Pressupost: recursos interns	

Àmbit: 5. Comunicació i polítiques d'impacte en la societat	
Mesura 5.2. Fer formació específica sobre com incorporar la perspectiva de gènere a les investigacions, els projectes i les publicacions.	
Objectiu: assegurar que la perspectiva i el discurs de gènere i diversitat estiguin presents en els projectes de recerca i a les publicacions del CIDOB ¹⁵ .	
Tasques: <ul style="list-style-type: none"> - Capacitar l'equip investigador perquè sàpiga desenvolupar metodologies que incorporin el sexe i el gènere en els seus estudis i projectes de recerca (conèixer el marc polític en qüestions de gènere de la UE, conceptualització del gènere en les investigacions, implicacions per a la metodologia, indicadors). - Capacitar els diferents comitès editorials del CIDOB per saber identificar i avaluar la inclusió de la perspectiva de gènere a les publicacions en revisió. - Indagar en les necessitats de formació específiques de cada subgrup dins de l'objectiu marcat. - Buscar personal expert per poder impartir les formacions i els tallers. - Planificació anual de les formacions per assegurar-ne la realització de manera periòdica. - Organització i realització de les formacions. 	
Unitat responsable: Direcció i coordinador/a de recerca	Persones destinatàries: Personal investigador del CIDOB en plantilla, personal associat, Oficina de projectes, consells editorials
Indicadors d'avaluació: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de cursos/seminaris/tallers sobre la recerca amb perspectiva de gènere: mínim d'un cada dos anys. - Percentatge de projectes coordinats pel CIDOB que incorporin una perspectiva de gènere. - Percentatge de projectes presentats a programes europeus/internacionals liderats per dones. - Percentatge de dones en aquestes propostes. 	Calendari: Període d'execució de quatre anys, amb una revisió anual.
Pressupost: recursos interns	

15 Recents canvis en les polítiques dels agents finançadors, entre ells la Comissió Europea, exigeixen la inclusió de l'anàlisi de gènere, per tant, pensar en aquest aspecte com a part de la recerca esdevé obligatori per a l'equip investigador. Aquesta incorporació en un context científic ha de contribuir a augmentar la qualitat de la recerca i maximitzar la rellevància i l'acceptabilitat dels resultats.

Àmbit: 5. Comunicació i polítiques d'impacte en la societat	
Mesura 5.3. Fer difusió del Pla d'igualtat i del compromís del CIDOB amb la igualtat de gènere.	
Objectiu: difondre el Pla i els seus objectius i accions a escala interna i externa.	
Tasques: - Redactar un pla de comunicació del Pla d'igualtat. - Incloure la comunicació de l'adopció del Pla al butlletí mensual.	
Unitat responsable: Direcció i Comunicació	Persones destinatàries: Tota la institució a més de les 30.000 persones que segueixen l'entitat a Twitter, així com les 8.000 que reben el butlletí mensual.
Indicadors d'avaluació: - Comunicació en el butlletí del CIDOB quan el Pla d'igualtat s'aprovi en les tres llengües. - Comunicació interna del Pla d'igualtat a tot el personal. - Comunicació oficial al Patronat i als comitès assessors.	Calendari: Després de l'aprovació del Pla.
Pressupost: 3.000 euros	

Àmbit: 6. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere	
Mesura 6.1. Implementar el Protocol per a la detecció de situacions de violència de gènere i d'actuació en cas d'assetjament sexual en l'àmbit laboral.	
Objectiu: Sensibilitzar el personal CIDOB perquè adopti una actitud proactiva i de tolerància zero amb la violència i la discriminació per qüestions de sexe o gènere; garantir la protecció de la dignitat de les persones; establir procediments d'actuació i mesures de protecció a les víctimes.	
Tasques: - Donar a conèixer el Protocol. - Habilitar un canal de denúncia anònima de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere.	
Unitat responsable: Direcció, representació dels treballadors i les treballadores, Comissió de seguiment i Comitè ètic.	Persones destinatàries: Tot l'equip CIDOB
Indicadors d'avaluació: - Comunicació en el butlletí del CIDOB quan s'aprovi el Pla d'igualtat. - Comunicació interna del Pla d'igualtat a tot el personal. - Comunicació oficial al Patronat i als comitès assessors.	Calendari: El Pla entrarà en vigor un cop registrat.
Pressupost: 1.000 euros	

5. CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ

Àmbit d'actuació	Mesures	Calendari d'execució							
		2022	2023	2024	2025	2026			
1. Polítiques i formació en matèria d'igualtat de gènere	1.1. Recollir i analitzar dades entre el personal del CIDOB								
	1.2. Impartir formació específica en matèria d'igualtat								
	1.3. Elaborar un protocol de llenguatge inclusiu								
2. Conciliació personal/familiar i cultura organitzativa	2.1. Promoure i visibilitzar les mesures de conciliació que preveu el conveni vigent de les persones treballadores								
3. Equilibri de gènere en els òrgans de govern de la institució	3.1. Augmentar el nombre de dones al Patronat								
	3.2. Garantir la transparència i la igualtat en la constitució dels Comitès consultius								
4. Igualtat de gènere en la selecció i la progressió professional	4.1. Afavorir la incorporació d'investigadores associades a l'entitat								
	4.2. Nomenar tribunals de selecció amb presència de dones								
	4.3. Revisar els processos de selecció de personal del CIDOB								
	4.4. Elaborar un protocol de promoció professional que garanteixi la igualtat de gènere								
5. Comunicació i polítiques d'impacte en la societat	5.1. Augmentar el nombre d'expertes en les activitats organitzades pel CIDOB								
	5.2. Fer formació específica sobre com incorporar la perspectiva de gènere a les investigacions, els projectes i les publicacions								
	5.3. Fer difusió del Pla d'igualtat i del compromís del CIDOB amb la igualtat de gènere								
6. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere	6.1. Implementar el Protocol per a la detecció de situacions de violència de gènere i d'actuació en cas d'assetjament sexual en l'àmbit laboral								

6. SEGUIMENT

El seguiment ha de permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'igualtat al CIDOB durant i després de la seva implementació, així com l'impacte sobre la reducció de les desigualtats a l'entitat.

El seguiment és un procés que permet:

- Anar adequant el desenvolupament del Pla a les dificultats i les necessitats que van sorgint per aconseguir el compliment dels objectius, dotant-lo de la flexibilitat necessària per ajustar l'execució de les seves accions a la realitat.
- Obtenir una informació actualitzada i periòdica per part de les persones responsables.
- Proporcionar informació detallada de cara a la realització de l'avaluació anual i final del procés d'implantació del Pla d'igualtat.
- Introduir millores en cas que siguin necessàries.

La fase de seguiment es durà a terme regularment, de manera programada, i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides durant l'execució. Aquest coneixement proporcionarà al Pla d'igualtat la flexibilitat necessària per al seu èxit. Els resultats del seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de l'avaluació posterior.

El moment oportú per efectuar el seguiment de les diferents accions consta a cadascuna de les fitxes de mesures del Pla d'igualtat. A més del calendari, aquestes fitxes recullen també els indicadors d'avaluació que cal tenir en compte. Una vegada revisats aquests indicadors, en la data prevista es procedirà a emplenar una fitxa de seguiment per cadascuna de les mesures recollides dins el Pla.

A l'avaluació és important recollir les opinions del personal, identificar possibles problemes que puguin aparèixer durant el desenvolupament del Pla i buscar-hi solucions. També és important recollir-hi la informació sobre les accions ja executades per conèixer els efectes que la seva implementació està tenint sobre l'entitat, com també informar periòdicament les persones responsables del Pla, és a dir, la Direcció, sobre el seu desenvolupament i evolució.

Per tal de fer un seguiment del Pla d'igualtat i recollir totes les incidències per corregir les que no el facin avançar i ressaltar les qüestions que milloren la situació, es proposa que la Comissió es reunixi regularment.

Per poder avaluar el grau de compliment dels objectius de manera qualitativa, s'ha dissenyat el qüestionari de seguiment següent.

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES			
MESURA		(ESPECIFICAR)	
Persona/departament responsable			
Data d'implantació			
Data de seguiment			
Fitxa emplenada per			
INDICADORS D'AVUACIÓ			
(Traslladar tots els indicadors d'avaluació inclosos a la fitxa de mesures)			
INDICADORS DE RESULTAT			
Nivell d'execució	Pendent	En execució	Finalitzada
Indicar el motiu pel qual la mesura està pendent, s'ha iniciat o està completada totalment.	Falta de recursos humans		
	Falta de recursos materials		
	Falta de temps		
	Falta de participació		
	Descoordinació amb altres departaments		
	Desconeixement del desenvolupament		
	Altres motius (especificar)		
INDICACIONS DE PROCÉS			
Adequació dels recursos assignats			
Dificultats i barreres trobades per a la implantació			
Solucions adoptades (si cal)			
INDICADORS D'IMPACTE			
Reducció de desigualtats			
Millores produïdes			
Propostes de futur			
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura			

Aquestes fitxes de seguiment, emplenades, hauran de ser aprovades per la Comissió de seguiment en una reunió de seguiment i s'annexaran al Pla d'igualtat amb la finalitat de poder revisar-les en el moment de dur-ne a terme l'avaluació.

7. AVALUACIÓ INTERMÈDIA I FINAL

Es durà a terme una avaluació intermèdia del Pla als dos anys de la seva vigència i una avaluació final abans que la perdi, als quatre, que haurà de ser aprovada per la Comissió negociadora en la reunió d'avaluació. L'avaluació recollirà les dades que s'agrupen en cadascun dels tres aspectes d'avaluació (impacte, procés i resultats). Els resultats d'aquests tres tipus d'avaluació hauran de ser recollits en un Informe d'avaluació del Pla d'igualtat que haurà de ser aprovat per la Comissió negociadora i que passarà a formar part del Pla.

Aquest informe no solament ha de recollir els resultats de les avaluacions, sinó que ha d'establir les bases per a l'elaboració posterior del II Pla d'igualtat de l'entitat.

D'altra banda, l'informe es durà a terme després d'haver tornat a recopilar les dades d'informació quantitativa i qualitativa que s'han utilitzat per efectuar el diagnòstic que va servir de base per a la redacció d'aquest primer Pla d'igualtat. Amb aquesta comparació entre el diagnòstic fet a l'inici del Pla i els resultats obtinguts després dels anys de vigència, es tindrà informació suficient per determinar si ha donat els resultats esperats i quines noves accions són les que s'hauran de posar en marxa per salvar les deficiències trobades o millorar aquells aspectes destacables del Pla d'igualtat. El model d'informe creat inclou la informació dels resultats per àrea, la informació sobre el procés d'implantació, la informació sobre l'impacte que ha tingut el Pla d'igualtat en l'entitat, així com les conclusions obtingudes i les propostes de millora (vegeu l'annex III: Model d'informe d'avaluació intermèdia/final).

8. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Després de les diferents reunions celebrades per la Comissió negociadora i la Comissió de seguiment per a l'avaluació i el seguiment del Pla d'igualtat, es redactarà una acta amb les diferents discrepàncies. Aquesta acta serà signada per totes les parts de la Comissió negociadora.

Les discrepàncies resultants seran tingudes en compte i gestionades per la Comissió de seguiment, per a l'avaluació del seguiment i, posteriorment, per a l'elaboració del II Pla d'igualtat.

9. ANNEXOS

Annex I: Anàlisi dels resultats del qüestionari per a la direcció

De l'anàlisi del qüestionari de nou preguntes enviat a la direcció i contestat de manera anònima es desprèn que, per unanimitat, existeix un compromís i una sensibilitat reals envers la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i que aquests es tenen en compte en les decisions estratègiques de l'entitat. Aquest compromís es materialitza en la presència d'homes i dones en tots els espais del CIDOB.

Així mateix, la direcció es compromet a implantar i fer seguiment del Pla i tenir informada tota la plantilla al llarg del procés.

Annex II: Anàlisi dels resultats del qüestionari per a la plantilla

De l'anàlisi del qüestionari de dotze preguntes enviat a la plantilla i contestat de manera anònima, es desprèn el que s'indica a continuació.

Entre un 80% i un 90% de la plantilla considera que l'entitat té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes pel que fa a gestió del personal, i que, quan es produeixen processos de selecció, les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats d'accés i promoció.

Prop d'un 90% del personal considera que l'entitat ofereix formació amb les mateixes possibilitats d'accés a homes i dones, i que ha rebut formació per part de l'entitat durant els tres últims anys.

Més de tres quartes parts de la plantilla considera que l'entitat afavoreix la conciliació de la vida laboral i familiar del personal.

Així mateix, els resultats indiquen que s'hauria de prestar una major atenció al llenguatge utilitzat (tant de manera interna, cap al personal i entre aquest, com en comunicacions externes de la institució) per fer-lo més inclusiu i no sexista.

Annex III: Model d'informe d'avaluació intermèdia/final

AVALUACIÓ INTERMÈDIA/FINAL

(Període de referència)

1. Dades generals

- Raó social.
- Data de l'informe.
- Període d'anàlisi.
- Comissió/persona que el duu a terme.

2. Informació de resultats per a cada àrea d'actuació

	Baix	Mitjà	Alt
Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'igualtat			
Nivell d'obtenció de resultats esperats			
Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'igualtat			
Grau d'accions de noves necessitats detectades			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades al diagnòstic			
Situació del nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.
- Resum de dades relatives al nivell d'execució, compliment de planificació, consecució d'objectius.
- Conclusions obtingudes de l'explotació de dades i informació dels qüestionaris emplenats per la Comissió de seguiment, la Direcció i la plantilla.
- Valoració general del període de referència (esmentant els resultats més destacats de l'execució del Pla fins al moment, i, si escau, explicant els motius pels quals no s'han dut a terme les mesures previstes].

3. Informació sobre el procés d'implantació

	Baix	Mitjà	Alt
Nivel de desarrollo de las acciones.			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso.			
El presupuesto previsto ha sido.			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido.			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles o resistències trobades en l'execució.
- Solucions adoptades, si escau.

4. Informació sobre l'impacte

	Baix	Mitjà	Alt
Impacto sobre la cultura de la entidad			
Impacto sobre los desequilibrios de género en la entidad			
Impacto sobre las actitudes y las opiniones del equipo directivo de la entidad			
Impacto sobre las actitudes y opiniones de la plantilla de la entidad			
Impacto sobre la imagen externa de la entidad			

- Assenyalar en què han consistit els canvis tant en relació amb les persones com pel que fa a la gestió i el clima de l'entitat.

5. Conclusions i propostes

Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'igualtat.

Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades, tant d'aplicació immediata com de futur, quan es produeixi l'actualització del Pla d'igualtat.