Barcelona Supercomputing Center
Centro Nacional de Supercomputación

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

EXCELENCIA SEVERO OCHOA

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

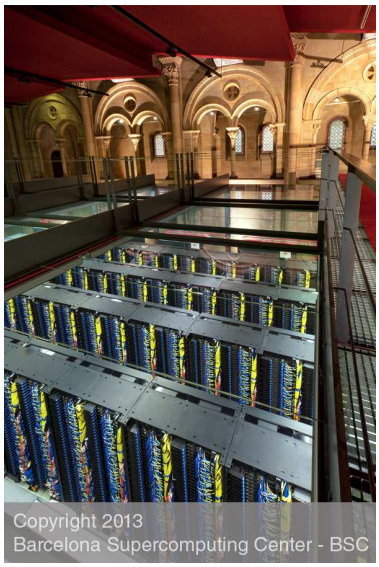
Índice

1. Presentación de Barcelona Supercomputing Center (BSC-CNS) 3
2. La cultura y filosofía corporativa del bsc-cns 4
4. Estructura organizativa del BSC-CNS 8
5. El compromiso del bsc-cns con la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad. 10
6. Comité de igualdad del BSC-CNS 12
7. Diagnóstico. 13
   - Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos. 15
   - Plantilla total disgregada por sexo 15
   - Plantilla total disgregada por tipo de contrato. 16
   - Plantilla total disgregada por antigüedad. 17
   - Distribución de la plantilla por categorías profesionales. 18
   - Distribución de la plantilla por categoría y nivel de estudios. 22
   - Distribución de la plantilla por edad 23
   - Distribución de la plantilla por nacionalidad. 24
   - Selección de personal. 26
   - Formación del personal. 31
   - Promoción del personal. 36
   - Política salarial 39
   - Ordenación del tiempo y conciliación. 43
   - El uso del lenguaje y los canales de comunicación 49
   - Riesgos laborales y salud. 52
   - Ayudas, bonificaciones y política social. 55
   - Representatividad. 55
   - Movilidad. 57
8. Conclusiones extraídas del diagnóstico 58
   - Gestión organizativa igualitaria 60
   - Participación e implicación del personal 62
   - Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa 63
   - Participación igualitaria en los lugares de trabajo 64
   - Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad. 66
   - Conciliación de la vida laboral, familiar y personal 67
   - Prevención de la salud y riesgos laborales. 68
   - Igualdad retributiva 69
   - Condiciones laborales igualitarias. 70
   - Movilidad 71
9. Plan de igualdad 72
   - Normativa 73
   - Finalidad, objetivos y acciones positivas 74

Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación 100

10. Anexo 103

1. Presentación de Barcelona Supercomputing Center (BSC-CNS)



El Barcelona Supercomputing Center (BSC-CNS), una de las instituciones científicas más importantes con sede en Barcelona, está especializada en Computación de Alto Rendimiento y Big Data. El centro ofrece infraestructuras y servicios de supercomputación a personal científico local y europeos al mismo tiempo, que genera tecnología y conocimiento al servicio de la sociedad. El BSC-CNS se constituyó en el 2005 y es un consorcio público constituido por el Gobierno español, la Generalitat de Catalunya y la Universitat Politècnica de Catalunya-BarcelonaTech.

El Barcelona Supercomputing Center-Centro Nacional de Supercomputación es el centro pionero de la supercomputación en España. Nuestra especialidad es la computación de altas prestaciones -también conocida como HPC o High Performance Computing- y nuestra misión es doble: desarrollar investigación propia y ofrecer infraestructuras y conocimiento en supercomputación a la comunidad científica y a la sociedad.

Somos Centro de Excelencia Severo Ochoa, gestionamos la Red Española de Supercomputación (RES) y somos miembros de primer nivel de la infraestructura de investigación europea PRACE (Partnership for Advanced Computing in Europe).

Como centro de investigación, contamos con profesionales de gran talento, con un total de más de 400 expertos y profesionales en I+D de diferentes países y culturas, que desarrollan su carrera profesional en un entorno multidisciplinar, competitivo e internacional en cuatro grandes áreas: ciencias de la computación, ciencias de la vida, ciencias de la tierra y aplicaciones computacionales en ciencia e ingeniería.

Estos científicos y científicas desarrollan sus propias investigaciones y participan en proyectos en colaboración con otros centros, facilitando el uso de la HPC con su experiencia en el desarrollo de aplicaciones aptas para este tipo de computación. Se realiza investigación básica y aplicada en colaboración con empresas importantes como IBM, Microsoft, Intel, Nvidia, Repsol e Iberdrola.

Como centro de servicios, disponemos de varios supercomputadores y repositorios de datos de gran capacidad. El superordenador MareNostrum, con una capacidad de más de un Petaflop/s, es el emblema del centro. MinoTauro es el segundo supercomputador más potente y ha sido reconocido por su arquitectura energéticamente eficiente. También disponemos de infraestructuras Big Data que tienen una capacidad total de almacenamiento de 11 Petabytes.

2. La cultura y filosofía corporativa del BSC-CNS

La misión del BSC-CNS es investigar, desarrollar, gestionar, transferir tecnología y conocimiento en el ámbito de HPC con el fin de facilitar el progreso en diferentes áreas científicas, con especial dedicación a las Ciencias Computacionales, de la Vida, de la Tierra y la Ingeniería.

Los objetivos generales del centro son:

Excelencia científica y técnica.

- Ser centro de excelencia a nivel internacional.
- Fomentar la colaboración entre grupos pluridisciplinares.
- Atraer y retener talento nacional e internacional.
- Liderar la aplicación innovadora de la computación en campos no convencionales.

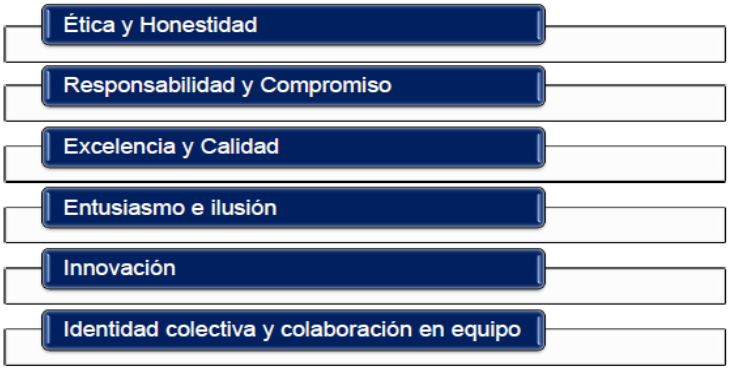
Soporte a la e-ciencia en España.

- Proporcionar recursos de HPC competitivos a escala Europea.
- Liderar a nivel español la capacidad de soporte al acceso a infraestructuras de supercomputación.
- Participar de forma activa en el escenario de la supercomputación a nivel internacional.

Creación de riqueza.

- Transferencia tecnológica.
- Promover el desarrollo de la sociedad de conocimiento.
- Gestión eficiente de recursos.

Los valores corporativos de BSC-CNS son:



Ética y honestidad

Trabajar con integridad y rigor, intentando en todo momento hacer lo correcto, exigiéndonos a nosotros mismos y a las personas que nos rodean la mayor honestidad. Respetar a las personas, a la comunidad y al entorno. Ofrecer las mismas oportunidades dentro de un entorno cuya diversidad es una fuente de valor incalculable.

Responsabilidad y compromiso

Aplicar la lógica y el sentido común para buscar, analizar y ofrecer la mejor respuesta posible en todo lo que llevamos a cabo. Esforzarse para contribuir con la misión, objetivos, alto rendimiento y aprendizaje continuo. Estar motivado para dar lo mejor de nosotros mismos cumpliendo los valores del centro. Aspirar y lograr el liderazgo personal y profesional en nuestras relaciones.

Excelencia y calidad

Aplicar soluciones eficaces para conseguir óptimos resultados nos convierte en personas y equipos de gran credibilidad. Ser inconformistas y buscar la mayor calidad en la información y en la toma de decisiones con el objetivo de conseguir la máxima eficacia.

Entusiasmo e Ilusión

Entender los desafíos como oportunidades, poner pasión y optimismo en todo lo que hacemos. Tener atenciones personalizadas con las personas con las que nos relacionamos.

Innovación

La característica de nuestra cultura es mantener una actitud creativa en todas nuestras actividades para conseguir el mayor impacto posible, así como respaldar el desarrollo potencial de nuestro personal. Mostrar positivismo y flexibilidad ante los cambios, y fomentar un entorno dinámico para superar todos los retos.

Identidad colectiva y trabajo en equipo

Colaborar para construir relaciones sólidas y leales entre nosotros, así como para obtener sinergias y alianzas que generen resultados multidisciplinarios. Escuchar, dialogar y compartir la curiosidad necesaria para investigar y descubrir nuevos retos en el BSC-CNS.

Destacar que el Centro Nacional de Supercomputación de Barcelona (BSC-CNS) fue uno de los primeros centros de investigación en recibir el sello de investigación de excelencia del programa Severo Ochoa. El distintivo Centro de Excelencia Severo Ochoa y Unidad de Excelencia Maria de Maeztu, dentro del Subprograma de Fortalecimiento Institucional del Plan Estatal de Investigación Científica Técnica y de Innovación tiene como objetivo financiar y acreditar los centros y unidades públicas de investigación, en cualquier área científica, que demuestran impacto y liderazgo científico a nivel internacional y que colaboran activamente con su entorno social y empresarial.

Asimismo, BSC-CNS está comprometida con los principios de la *Carta Europea del Investigador* y el *Código de Conducta* para la contratación de personal investigador. BSC-CNS quieren seguir apuntalando las mejores referencias para la investigación y excelencia.

Como aspecto de especial relevancia, BSC-CNS posee el sello "HR EXCELLENCE" que incluye principios como "La No discriminación": *los empleadores y/o financiadores no discriminarán a los investigadores/as por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad u origen social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política y condición socio-económica o el Reclutamiento: los empleadores/as y/o financiadores/as deben asegurarse de la existencia de estándares claramente especificados para la admisión de investigadores/as, especialmente en el comienzo de sus carreras. También debería facilitarse el acceso de grupos desfavorecidos o de investigadores/as o profesores/as retornando a la carrera investigadora. Los/as empleadores/as y/o financiadores/as deberían adherirse a los principios enunciados en el Código de Conducta para el reclutamiento de investigadores/as, a la hora de contratar o acoger investigadores/as.*

El plan de acción BSC-CNS fue aprobado por consenso por el Consejo Ejecutivo en febrero de 2015. Se trata de un amplio y ambicioso proyecto en el que destacan los siguientes aspectos:

- La creación de comités asesores formados por investigadores e investigadoras, que ayudarán a generar estrategias, políticas y procedimientos más eficaces y cercanos a las necesidades de nuestro personal investigador.
- Impulsar la igualdad de oportunidades y las políticas de género, proporcionando medidas eficaces.
- Reforzar las actividades de divulgación y participación del público, ya que estas actividades son una de los principales objetivos del centro y dan la oportunidad de mostrar a la sociedad de nuestro trabajo y atraer al público no científico.
- El mantenimiento y mejora de nuestro sistema de desarrollo de carrera.

Otro ejemplo de la filosofía del BSC-CNS y en su Responsabilidad social corporativa nos lleva a destacar que fomenta, desde su inicio, la solidaridad con la sociedad, la ayuda especial a situaciones excepcionales que los miembros de la institución o sus familias pueden tener y el estímulo a actividades que promocionen la interrelación y cohesión del personal del centro. Como muestra de ello, cada año se presenta y se autoriza un plan de actividades sociales, siempre y cuando haya disponibilidad de fondos y la normativa vigente lo permita.

Las ayudas pueden dirigirse a:

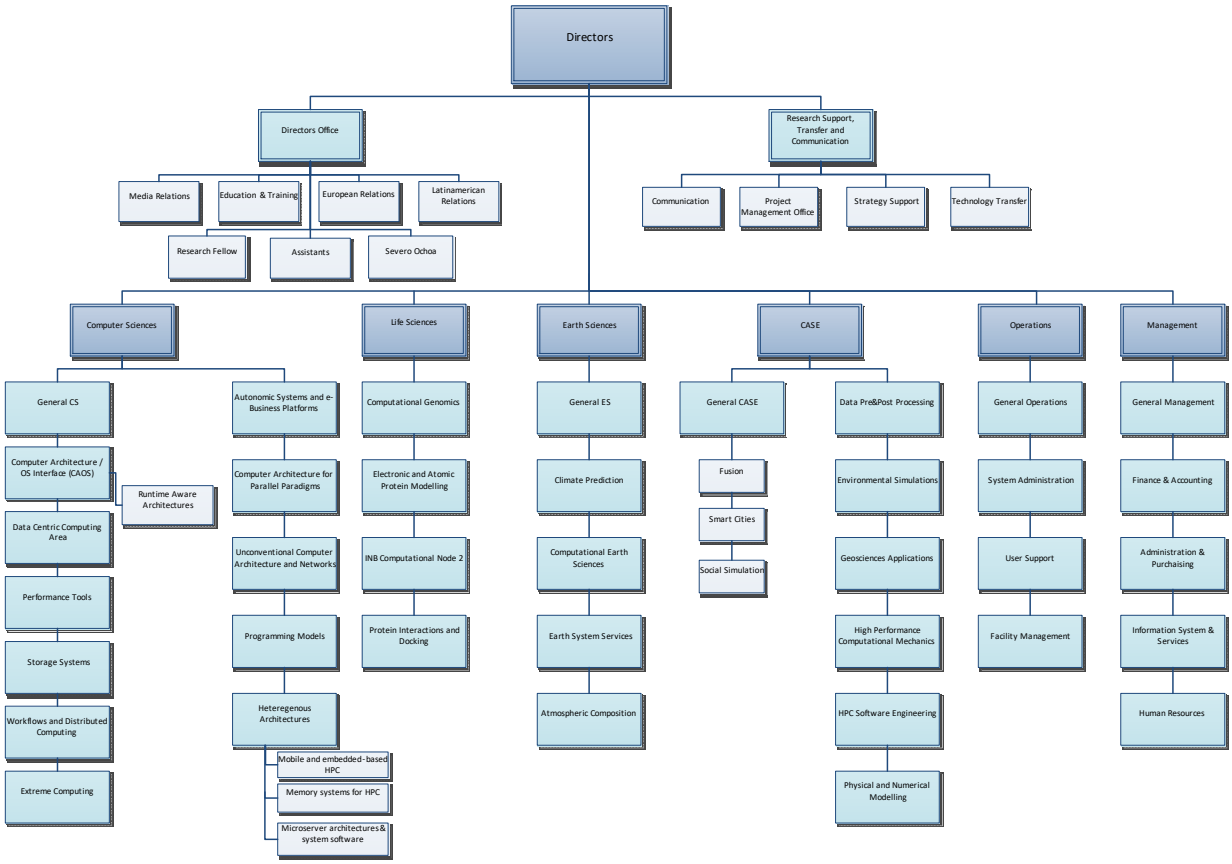
- Actividades que fomenten la interrelación y la cohesión entre el personal del BSC-CNS, con el objeto de aumentar la colaboración entre el personal del centro, la creación de valor añadido de la institución y la puesta en marcha de proyectos interdepartamentales. Por ejemplo, actividades culturales, deportivas, de carácter social o solidario.

- Iniciativas que aporten un valor social o solidario e incorporen algún tipo de cooperación en colaboración con ONGs u otras instituciones de ayuda humanitaria. Como, por ejemplo, mercados solidarios para recoger fondos y destinarlos a un proyecto concreto o a una ONG, o participar colectivamente en actividades deportivas tipo *trailwalkers* con vinculación a una ONG.

- Ayudas puntuales de carácter individual. Por acontecimientos singulares que justifiquen la necesidad de una contribución especial, se podrán conceder ayudas ante el hecho de concurrir circunstancias personales y familiares extraordinarias, no previsibles, que afecten grave y directamente al personal del BSC-CNS o a un familiar hasta primer grado de consanguinidad incluyéndose hermanos/as.

4. Estructura organizativa del BSC-CNS

Organigrama de la institución.



Los órganos de Gobierno y Administración del BSC-CNS-CNS son:

- El **Consejo Rector** constituye el órgano máximo de gobierno y administración del Consorcio y está formado por representantes del Ministerio de Economía y Competitividad, del Departament d'Economia i Coneixement de la Generalitat de Catalunya, de la Universitat Politècnica de Catalunya•BarcelonaTech y del BSC-CNS-CNS. Entre las funciones del Consejo Rector está la de aprobar, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, el presupuesto anual del Consorcio, las cuentas anuales y la liquidación del presupuesto vencido.

- La **Comisión Ejecutiva,** compuesta también por miembros procedentes de los patronos y del centro se constituyó con el objetivo de seguir y ejecutar las decisiones del Consejo Rector y actúa como órgano de contratación a los efectos de lo dispuesto en la Ley de Contratos del sector público.

- El **Director** del BSC-CNS, Mateo Valero, y el **Director Asociado**, Josep Maria Martorell, son los responsables de la dirección y gestión del centro.

Asimismo, el consorcio cuenta los siguientes órganos de asesoramiento:

- La **Comisión Asesora Científica** (Scientific Advisory Board) está integrada por expertos de reconocido prestigio internacional en los campos relacionados con los fines y actividades del centro. Su objeto es asesorar al Consejo Rector sobre las actividades, programas y planes científicos del centro y proponer actuaciones futuras que puedan mejorar la calidad y alcance de los trabajos.

- El **Comité de Acceso**, constituido por prestigiosos científicos externos al BSC-CNS expertos en las distintas áreas de conocimiento, tiene por objetivo dar acceso al uso científico del MareNostrum, valorando las mejoras propuestas que se presentan en base a la calidad científica y técnica de los proyectos.

5. El compromiso del BSC-CNS con la Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso a aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.

La relación de las mujeres con el mundo de la ciencia y la innovación no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres. Aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron las pioneras en la ciencia y la tecnología están hoy superados, aún queda un largo camino por recorrer.

La igualdad efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, y también en el sistema de ciencia y tecnología, es una cuestión de gran importancia. Durante años la sociedad no ha tenido en cuenta esta realidad pero, si realmente queremos avanzar no podemos seguir desaprovechando el 50% del talento disponible (Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española).

La investigación más reciente ha demostrado que en muchos campos del conocimiento científico, desde las humanidades, hasta la medicina, pasando por las ciencias sociales y la ingeniería, las variables de sexo y género no son todavía suficientemente consideradas.

Perviven estereotipos y sesgos en la investigación y en los desarrollos tecnológicos que muchas veces construyen como norma universal lo que son las realidades, experiencias y expectativas de un grupo de personas, mayoritariamente varones, y también habría que decir, de raza blanca y de un cierto nivel socioeconómico, y consideran como desviaciones de la norma, las realidades de otras personas.

Los estereotipos de género y la menor valoración social de que son objeto las mujeres se trasladan a menudo a una consideración estereotipada y menor de sus realidades específicas, sean de orden social o de orden biológico, en la investigación. La ciencia, como cualquier otro campo de la actividad humana no está libre de los condicionantes culturales y sociales de su tiempo (Universidad de La Laguna. Estudios Interdisciplinares de Género).

Para contribuir a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y el respeto a la diversidad con equipos humanos en los que participan profesionales de otras nacionalidades y culturas, la Dirección del BSC-CNS ha manifestado su compromiso y voluntad de potenciar acciones en este ámbito así como impulsar nuevas acciones en aquellos aspectos en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.

Además de lograr la igualdad desde una perspectiva de género, BSC-CNS busca la consolidación de una plantilla que se caracteriza por su realidad multicultural e internacionalidad. Más de 30% de nuestro personal, procede de otros países.

Entendemos por gestión de la diversidad no sólo la acción de aceptar, también de apreciar, aprovechar y promocionar las múltiples culturas que conllevan diferentes aptitudes y conocimientos que pueden ser aprovechados por el centro para alcanzar nuestros objetivos. Son numerosos los beneficios que la diversidad aporta al desarrollo y avance del BSC-CNS.

La discriminación basada en el sexo de la persona, su nacionalidad, origen racial o étnico provoca, sin lugar a dudas, un gran riesgo de pérdida de talento.

El BSC-CNS reitera por tanto, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo u otros aspectos (nacionalidad, raza, religión…), así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta institución, desde la selección del nuevo personal a la promoción interna, pasando por la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación o la política salarial, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el principio de diversidad, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo u otra característica personal como la nacionalidad o edad en desventaja particular respecto a las personas de otro sexo, nacionalidades o edades".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de BSC-CNS acorde con este principio de igualdad de oportunidades.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de un Comité de Igualdad y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, a través del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad, de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y de otras nacionalidades y países en la institución y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

6. Comité de Igualdad del BSC-CNS

Para el diseño, implementación y seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se ha creado una comisión permanente en el BSC-CNS que velará por:

- La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de su procedencia, cultura, nacionalidad, religión, orientación sexual, situación familiar, etc.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así como la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.

El Comité de Igualdad de BSC-CNS está constituido por seis miembros, tres mujeres y tres hombres, respondiendo a los criterios de representatividad y transversalidad. Se refleja una representación de diversas posiciones (Jefatura de Equipo, estudiante de doctorado, Postdoc…) y áreas en la institución (Dpto. Computer Aplications, Computer Sciences, Operaciones, Ciencias de la Tierra y RRHH), con el objetivo de recoger las necesidades diferenciales y facilitar la máxima difusión del proceso y de los resultados. Tres de los miembros del Comité de Igualdad pertenece al Comité de Empresa.

El Comité de Igualdad está compuesto por:

Cargo	**Nombre**
Jefe de Equipo del Dpto. de Computer Applications	**Mauricio Hanzich**
Estudiante Doctorado del Dpto. Computer Sciences	**Rizk Allah Touma**
Postdoctorado del Dpto. de Computer Sciences.	**Claudia Rosas**
Jefe de Equipo del Dpto. de Operaciones	**David Vicente**
Postdoctorado del Dpto. de Ciencias de la Tierra	**Chloé Prodhomme**
Técnica del Dpto. de RRHH	**Anna Martín**

El Comité de Igualdad dispone de un Reglamento propio que recoge sus funciones, principios y metodología de su trabajo. El Reglamento se presenta en el anexo del Plan.

7. Diagnóstico.

La Ley Orgánica 3/2007, en el artículo 46, establece el concepto y los contenidos de un plan de igualdad en las organizaciones:

> *"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*
>
> *Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".*

Durante todo el proceso se garantizará el acceso a la información sobre el proyecto y la consecución de sus objetivos a los trabajadores y trabajadoras, tal como establece el artículo 47 de la LOIEMH, mediante los canales de comunicación habituales: intranet, jornadas, reuniones, etc.

Asimismo, el Plan de Igualdad se ha complementado con aspectos vinculados a la Gestión de la Diversidad.

El proyecto realiza en cuatro fases:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la organización para el diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad.
- Nombramiento de las personas responsables de impulsar el proyecto (Comité de Igualdad).

Elaboración de un Diagnóstico con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma y multiculturalidad. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la institución en relación a la situación de mujeres y hombres, las diferentes nacionalidades y la cultura de la igualdad imperante en el momento en que se elabora el diagnóstico. Análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos, etc.) explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos. Las acciones positivas son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. En este caso, también se aplicarían a desigualdades identificadas por cuestiones de nacionalidad, cultura, etc.

- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- Planificación temporal.
- El seguimiento y la evaluación.

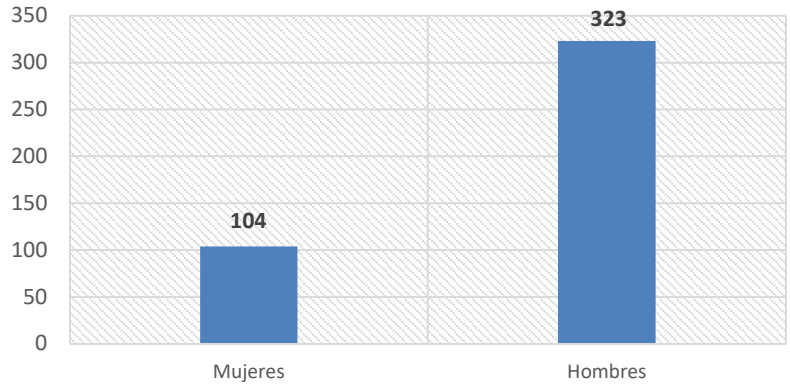
Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad.

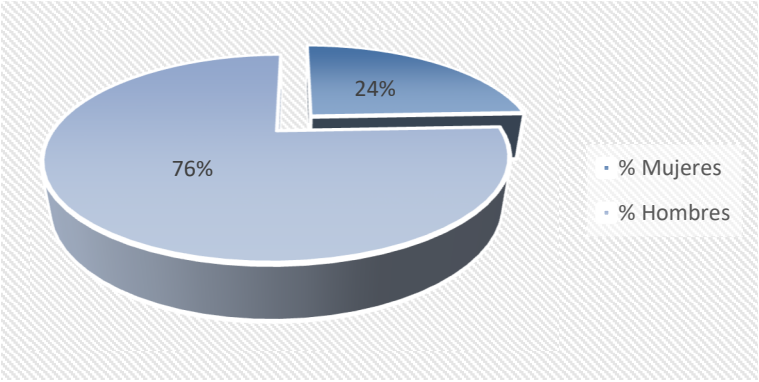
Fase 4: Seguimiento del proceso orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de las mismas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos.

Plantilla total disgregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
104	24,36%	323	75,64%	427



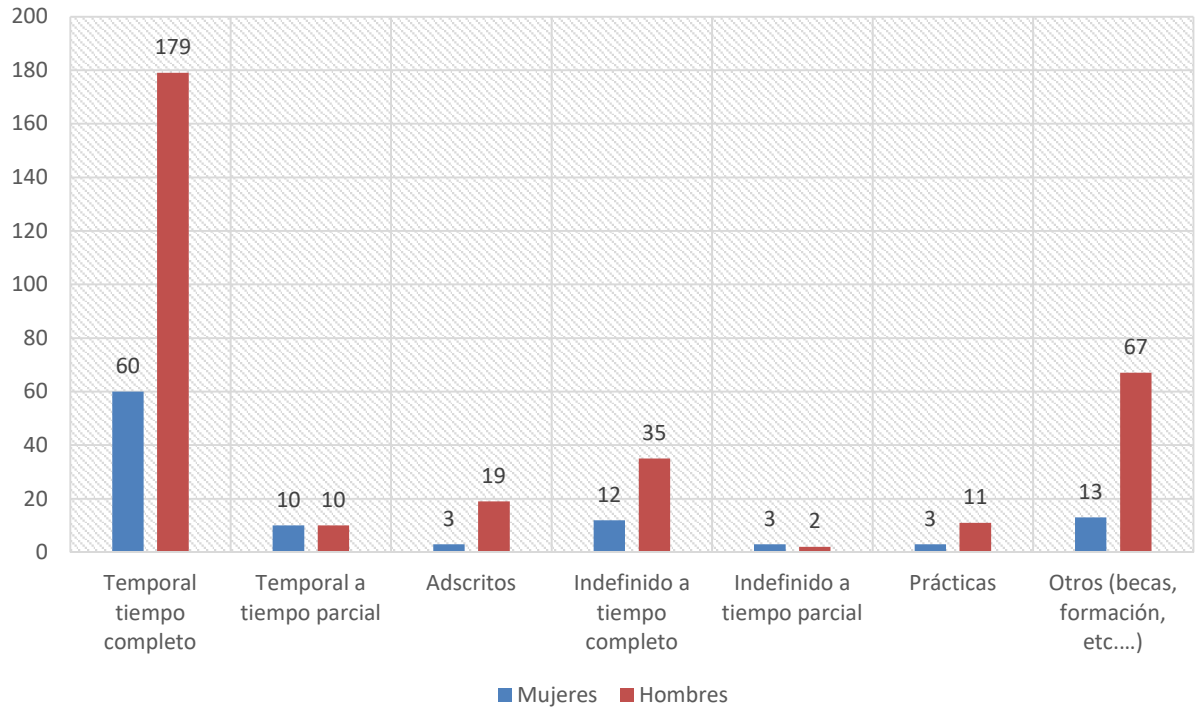


*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Según los datos globales analizados, la plantilla del BSC-CNS es mayoritariamente masculina con una presencia del 76% de hombres (323) y un 24% de mujeres (104).

La distribución por sexos la consideramos paritaria al movernos en intervalos de porcentajes del 60-40%.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal tiempo completo	60	57,69%	179	55,42%	239
Temporal a tiempo parcial	10	9,62%	10	3,10%	20
Adscritos	3	2,88%	19	5,88%	22
Indefinido a tiempo completo	12	11,54%	35	10,84%	47
Indefinido a tiempo parcial	3	2,88%	2	0,62%	5
Prácticas	3	2,88%	11	3,41%	14
Otros (becas, formación, etc.…)	13	12,50%	67	20,74%	80
TOTAL	**104**	**100,00%**	**323**	**100,00%**	**427**

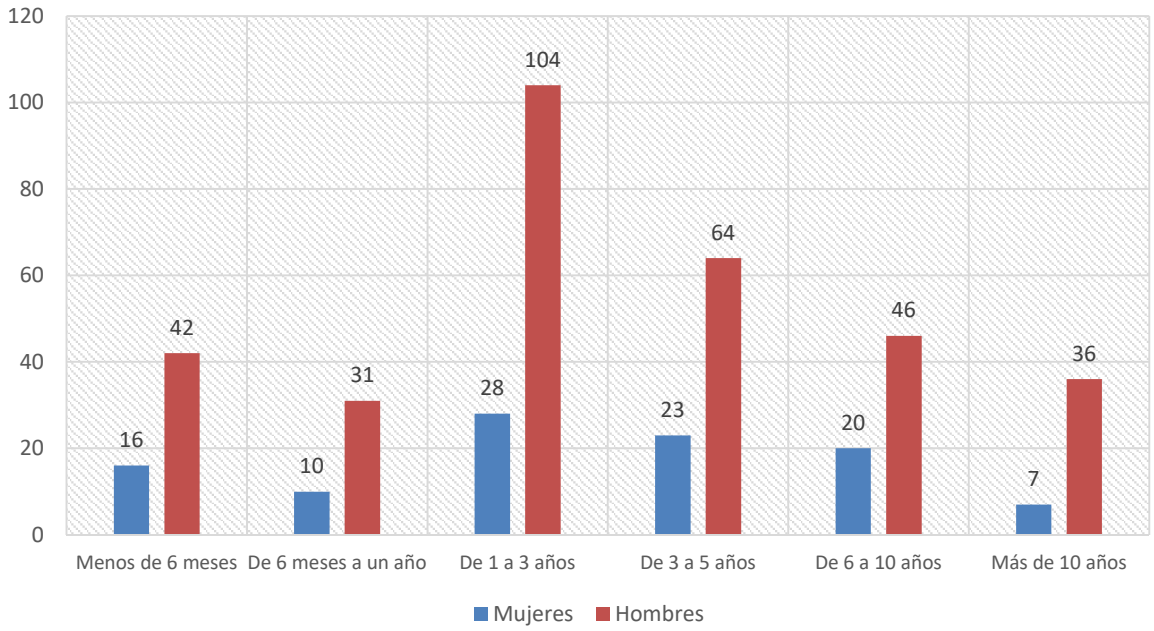


*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

En la tipología de contratos, las estadísticas muestran paridad ya que se observan porcentajes similares entre personal de ambos sexos ya que por ejemplo un 57% de mujeres y un 55 % de hombres poseen un contrato temporal a tiempo completo o un 11% de las mujeres disponen una contratación indefinida a tiempo completo y un 10% de los hombres.

Plantilla total disgregada por antigüedad.

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	16	15,38%	42	13,00%	58
De 6 meses a un año	10	9,62%	31	9,60%	41
De 1 a 3 años	28	26,92%	104	32,20%	132
De 3 a 5 años	23	22,12%	64	19,81%	87
De 6 a 10 años	20	19,23%	46	14,24%	66
Más de 10 años	7	6,73%	36	11,15%	43
TOTAL	**104**	**100,00%**	**323**	**100,00%**	**427**



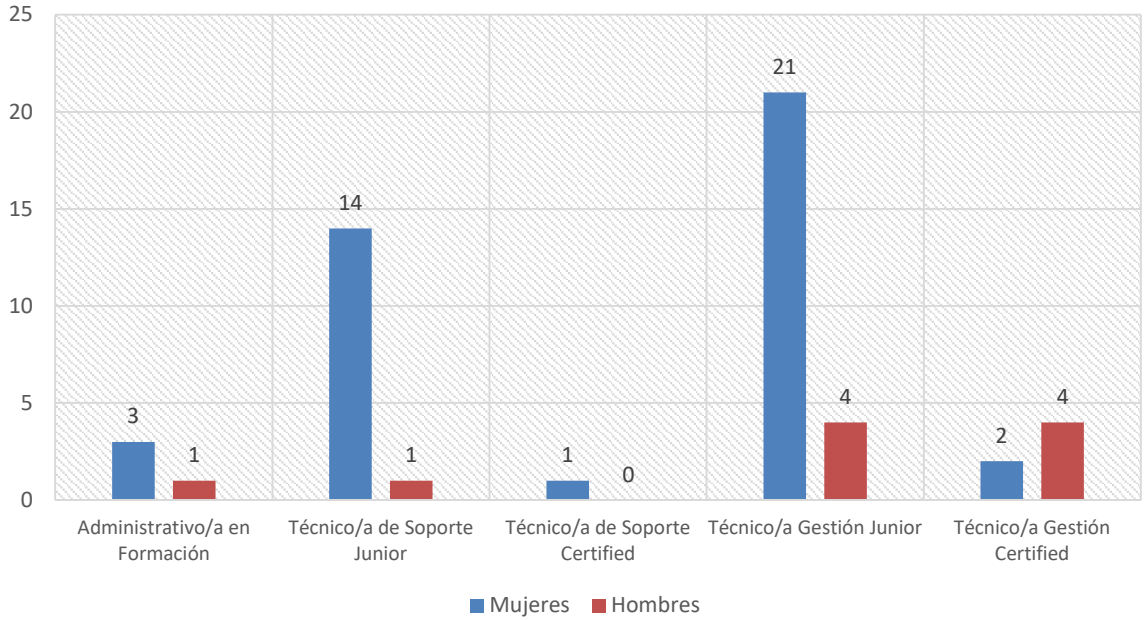
*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Los datos nos muestran que no existen diferencias especialmente significativas en cuanto a la antigüedad de la plantilla, los porcentajes son similares a excepción del personal de más de diez años que es ligeramente superior en el caso de los hombres.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

MANAGEMENT

Denominación Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrativo/a en Formación	3	7,30%	1	10,00%	4
Técnico/a de Soporte Junior	14	34,14%	1	10,00%	15
Técnico/a de Soporte Certified	1	2,43%	0	0,00%	1
Técnico/a Gestión Junior	21	51,21%	4	40,00%	25
Técnico/a Gestión Certified	2	4,8%	4	40,00%	6
TOTAL	**41**	**100,00%**	**10**	**100,00%**	**51**



*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

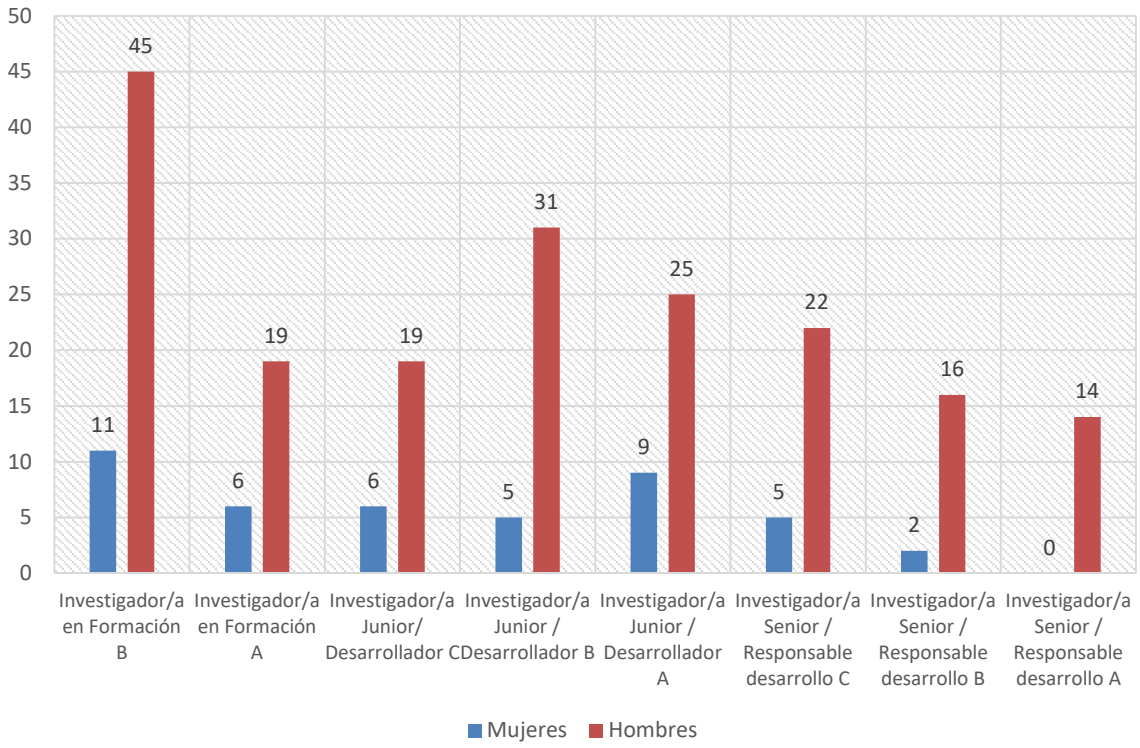
En el departamento de Management, la presencia global de mujeres (41) es muy superior a la de los hombres (10) a pesar de ser una organización con mayor número de varones (75,6%). Las mujeres aparecen en todas las categorías.

Los puestos de este tipo de departamento, con labores administrativas, han sido tradicionalmente ocupados por mujeres. Se observa un caso de segregación horizontal (dificultad para ocupar unos determinados puestos de trabajo o profesiones en función del género de la persona) con una menor representatividad masculina en este departamento de la institución.

Aunque los datos nos muestran un mayor número de mujeres, los puestos de *Técnico/a de Gestión Certified* (mayor rango y salario), lo desempeñan el doble de hombres.

INVESTIGACIÓN

Denominación Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Investigador/a en Formación B	11	25%	45	23,56%	56
Investigador/a en Formación A	6	13,63%	19	9,94%	25
Investigador/a Junior/ Desarrollador C	6	13,63%	19	9,94%	25
Investigador/a Junior / Desarrollador B	5	11,36%	31	16,23%	36
Investigador/a Junior / Desarrollador A	9	20,45%	25	13,08%	34
Investigador/a Senior / Responsable desarrollo C	5	11,36%	22	11,51%	27
Investigador/a Senior / Responsable desarrollo B	2	4,50%	16	8,37%	18
Investigador/a Senior / Responsable desarrollo A	0	0,00%	14	7,32%	14
TOTAL	**44**	**100,00%**	**191**	**100,00%**	**235**



*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Los datos nos muestran que en el área de Investigación, las posiciones son ocupadas de forma muy significativa por hombres (191) frente a las mujeres (44) lo que supone un 81,2% de presencia masculina. Esta información puede ser un reflejo de un hecho habitual en el mundo de la ciencia y la tecnología, la menor presencia femenina, que aunque va incrementándose todavía no podemos hablar de igualdad real.

OPERACIONES

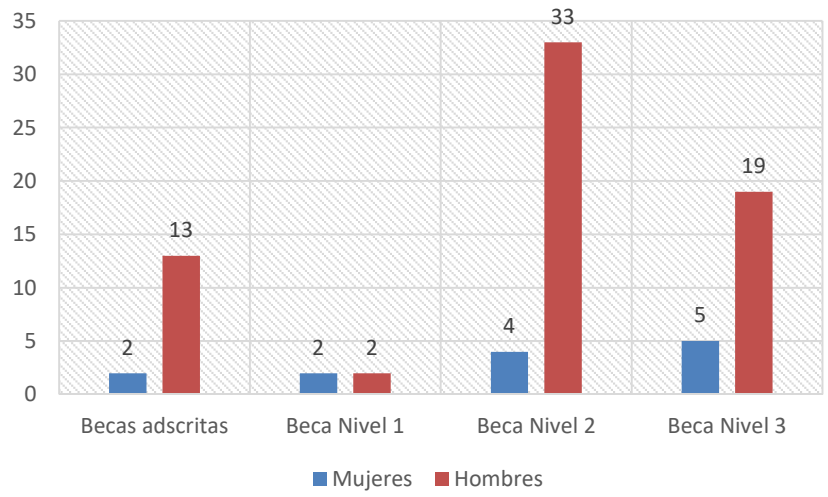
Denominación Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico Operaciones Junior	0	0,00%	13	59,09%	13
Técnico Operaciones Certified	0	0,00%	2	9,09%	2
Ingeniero Operaciones Junior	0	0,00%	5	22,72%	5
Ingeniero Operaciones Certifified	0	0,00%	2	9,09%	2
TOTAL	**0**	**0,00%**	**22**	**100,00%**	**22**

*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Los datos analizados muestran que este departamento está ocupado únicamente por hombres por lo que se mostraría un caso claro de segregación horizontal desde una perspectiva de género. En muchos casos, la causa se debe a la ausencia de candidaturas femeninas para ocupar las vacantes.

BECAS

Denominación Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Becas adscritas	2	15,38%	13	19,40%	15
Beca Nivel 1	2	15,38%	2	2,98%	4
Beca Nivel 2	4	30,76%	33	49,25%	37
Beca Nivel 3	5	38,46%	19	28,35%	24
TOTAL	13	**100,00%**	67	**100,00%**	80



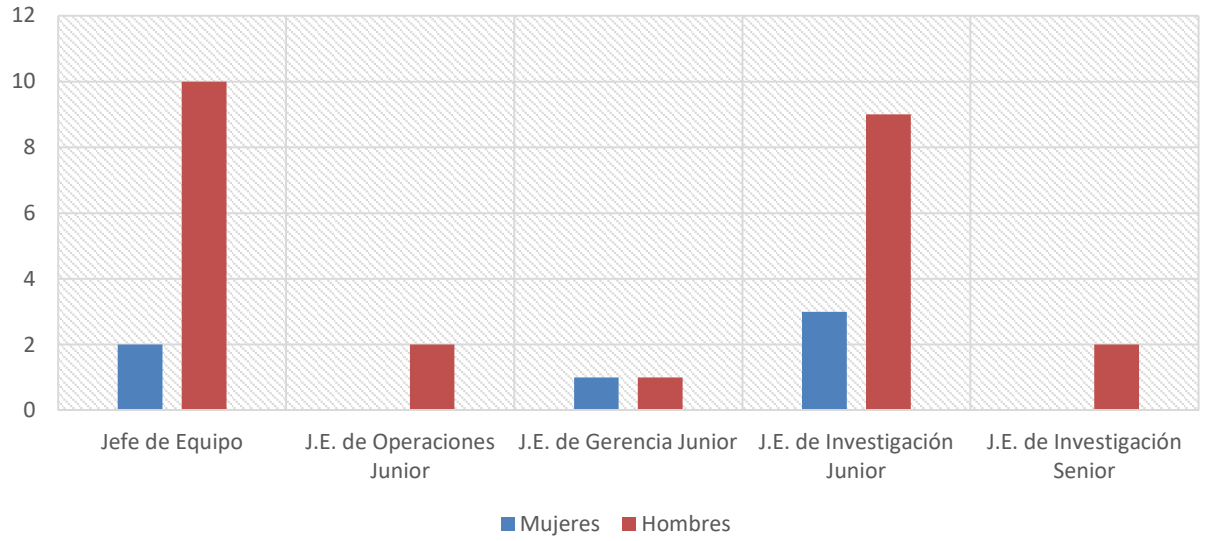
*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

En la categoría de Becas, la proporción de hombres es de un 83,7% y solamente un 16,25% de mujeres. Se observa por tanto un claro predominio masculino desarrollando esta posición.

JEFATURA EQUIPO

Denominación Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Jefe/a de Equipo	2	33,33%	10	41,66%	12
J.E. de Operaciones Junior	0	0,00%	2	8,33%	2
J.E. de Gerencia Junior	1	16,60%	1	4,10%	2
J.E. de Investigación Junior	3	50,00%	9	37,50%	12
J.E. de Investigación Senior	0	0,00%	2	8,33%	2
TOTAL	**6**	**100,00%**	**24**	**100,00%**	**30**



*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Las mujeres aparecen representadas en todas las categorías a excepción de la *Jefatura de Equipo Junior* y de *Investigación Senior.*

La proporción de estos cargos ocupados por varones es ligeramente superior a la representación del sexo masculino en la organización. De 30 puestos de Jefatura, un 80% son hombres cuando su presencia total es en torno al 75% de la plantilla.

DIRECCIÓN

Denominación Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Director/a	0	0,00%	9	100,00%	9
TOTAL	**0**	**0,00%**	**9**	**100,00%**	**9**

*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Los puestos de Dirección están ocupados únicamente por hombres lo que nos muestra un caso destacado de segregación vertical (dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad y poder en la organizaciones).

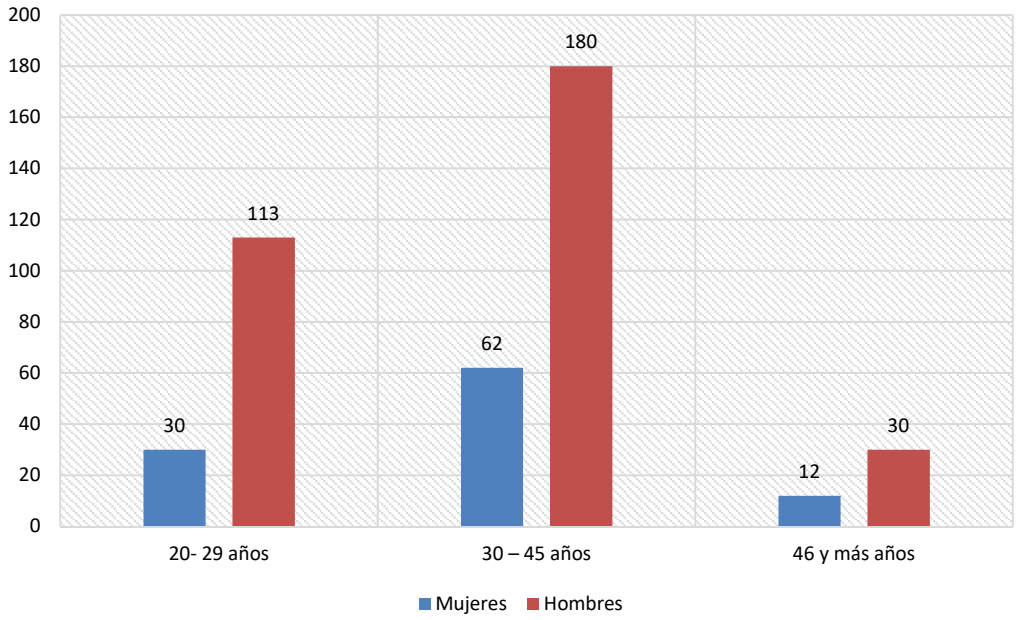
Distribución de la plantilla por categoría y nivel de estudios.

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrativo/a en formación	Universitarios	3	2,88%	1	0,30%	4
Técnico/a de Soporte Junior	Universitarios	14	13,46%	1	0,30%	15
Técnico/a de Soporte Certified	Universitarios	1	0,96%	0	0,00%	1
Técnico/a de Gestión Junior	Universitarios	21	20,19%	4	1,23%	25
Técnico/a Gestión Certified	Universitarios	2	1,92%	4	1,23%	6
Técnico/a Operaciones Junior	Universitarios	0	0,00%	13	4,02%	13
Técnico/a Operaciones Certified	Universitarios	0	0,00%	2	0,61%	2
Ingeniero/a Operaciones Junior	Universitarios	0	0,00%	5	1,54%	5
Ingeniero/a Operaciones Certifified	Universitarios	0	0,00%	2	0,61%	2
Investigador/a en Formación B	Universitarios	11	10,57%	45	13,9%	56
Investigador /a en Formación A	Universitarios	6	5,76%	19	5,88%	25
Personal Investigador Junior / Desarrollador C	Universitarios	6	5,76%	19	5,88%	25
Personal Investigador Junior / Desarrollador B	Universitarios	5	4,80%	31	9,59%	36
Personal Investigador Junior / Desarrollador A	Universitarios	9	8,65%	25	7,73%	34
Personal Investigador Senior / Responsable desarrollo C	Universitarios	5	4,80%	22	6,8%	27
Investigador Senior / Responsable desarrollo B	Universitarios	2	1,92%	16	4,95%	18
Personal Investigador Senior / Responsable desarrollo A	Universitarios	0	0,00%	14	4,33%	14
Becas adscritas	Universitarios	2	1,92%	13	4,02%	15
Beca Nivel 1	Secundarios	2	1,92%	2	0,61%	4
Beca Nivel 2	Universitarios	4	3,84%	33	10,2%	37
Becas Nivel 3	Universitarios	5	4,80%	19	5,88%	24
Jefatura de Equipos	Universitarios	2	1,92%	10	3,09%	12
J.E. de Operaciones Junior	Universitarios	0	0,00%	2	0,61%	2
J.E. de Gerencia Junior	Universitarios	1	0,96%	1	0,30%	2
J.E. de Investigación Junior	Universitarios	3	2,8%	9	2,78%	12
J.E. de Investigación Senior	Universitarios	0	0,00%	2	0,61%	2
Director/a	Universitarios	0	0,00%	9	2,78%	9
TOTAL		**104**	**100%**	**323**	**100%**	**427**

No se observan diferencias en este ámbito ya que todo el personal de la entidad posee estudios universitarios.

*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20- 29 años	30	28,85%	113	34,98%	143
30 – 45 años	62	59,62%	180	55,73%	242
46 y más años	12	11,54%	30	9,29%	42
TOTAL	**104**	**100,00%**	**323**	**100,00%**	**427**



*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Los datos extraídos por edades, nos muestran que un 90% de la plantilla se sitúa en las franjas inferiores a los 46 años (siendo un 88,4% de las mujeres en edad potencialmente reproductiva) y en donde ambos, mujeres y hombres, pueden tener necesidades relacionadas con la maternidad y la paternidad.

En todo caso, las políticas de conciliación son medidas importantes a tener en cuenta para mejorar las condiciones de la plantilla.

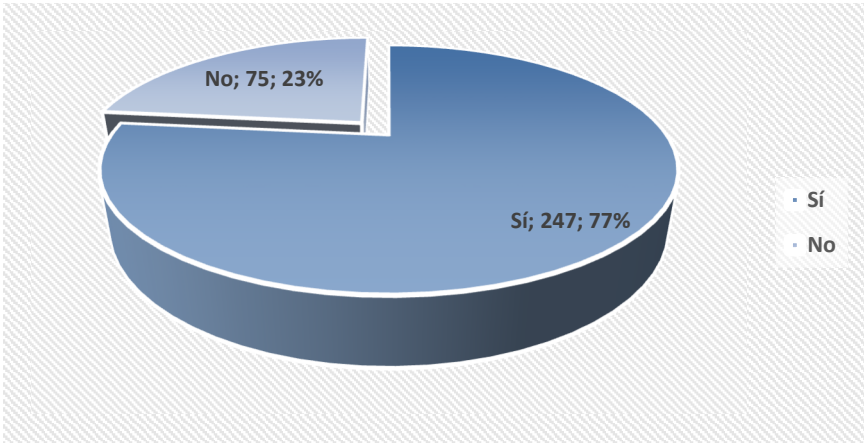
Distribución de la plantilla por nacionalidad.

País	Personas
Argentina	10
Austria	1
Bangladesh	1
Belgium	1
Brazil	4
Bulgaria	2
Canada	1
Chile	1
China	3
Croatia	1
Denmark	1
Ecuador	1
España	281
Finland	1
France	11
Germany	5
Greece	8
Hungary	1
India	4
Iran	3
Ireland	4
Italy	19
Japan	1
Mexico	16
Montenegro	1
Nepal	1
Nicaragua	1
Pakistan	3
Panama	1
Peru	1
Poland	1
Portugal	1
Republic of Korea	1
Romania	2
Russian Fed.	2
Serbia	12
Switzerland (Schweiz)	1
Syria	1
Taiwan	1
Turkey	4
Ukraine	2
United Kingdom	5
USA	1
Venezuela	4
Total general	**427**

*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

El BSC-CNS está compuesto por personal de distintas nacionalidades, de 42 países distintos y de diferentes continentes lo que muestra la diversidad de nacionalidades, etnias, razas, culturas y religiones que contribuyen con su talento a los numerosos proyectos del centro. Un 68% lo constituye personal nacional, es resto, es foráneo (32%).

La percepción de la plantilla ante la pregunta: *¿Cree que en su centro se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, religión, diversidad cultural, etc.?* Un 76,7% afirma que "Sí" y un 23.2% responde que "No".



Selección de personal.

El BSC-CNS dispone de un departamento de Recursos Humanos, que entre otros aspectos, garantiza en los procesos de selección y acceso de nuevo personal, la igualdad de trato de oportunidades evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres o personas de otras nacionalidades y procedencias.

El BSC-CNS está adscrito al *Código De Buenas Prácticas De Reclutamiento De Investigadores/as* (*Code Of Conduct For Recruitment Of Researchers*), promovido por la Comisión Europea y que forma parte de la *Carta Europea* para el personal investigador. El *Code Of Conduct For Recruitment Of Researchers* consta de una serie de principios y exigencias generales que deben seguir los empleadores y/o financiadores al designar o contratar personal científico.

Estos principios y exigencias deben garantizar la observancia de principios como la transparencia en los procesos de contratación y la igualdad de trato entre todas las candidaturas, especialmente en lo relativo al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo, abierto y sostenible para el personal investigador y, complementan los descritos en la *Carta Europea del Investigador*. Entre los preceptos orientadores de este código está el del equilibrio de género y la equidad desde el momento de la selección, hasta el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones de trabajo.

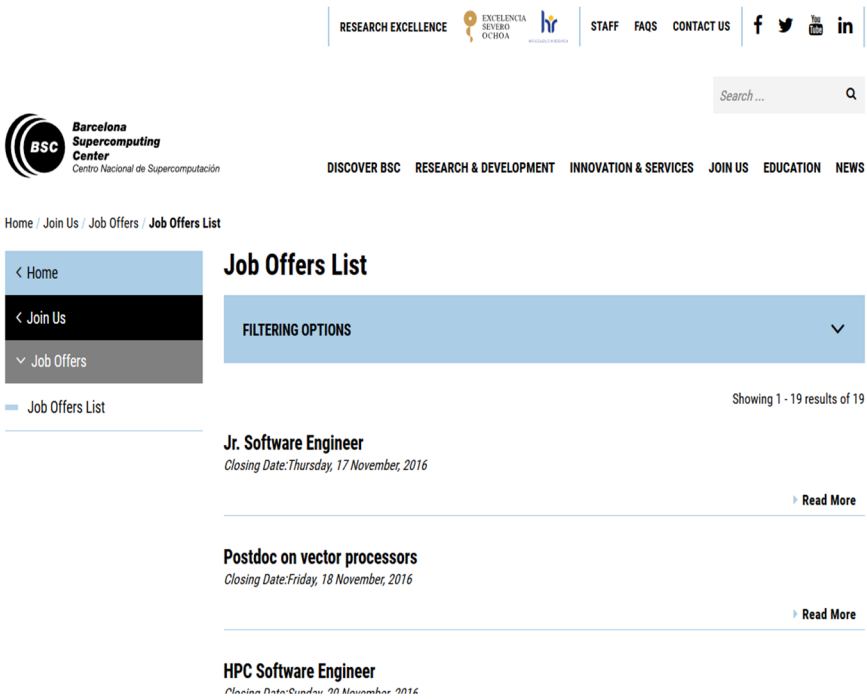
Otro aspecto a destacar es la posesión del sello de calidad en la gestión de recursos humanos en el marco de la Estrategia Europea para el Personal Investigador (*Human Research Strategy For Researchers, HRS4R)* cuya finalidad es generar un mecanismo que permita mejorar la transparencia y la seguridad en aras de lograr la excelencia. El proceso evalúa diferentes aspectos, entre los que destacan:

- Aspectos éticos y profesionales.
- Aspectos de selección/reclutamiento.
- Condiciones de trabajo y coberturas (según cada ordenamiento jurídico).
- Formación.

En los procesos de selección del personal investigador, se sigue un procedimiento formalizado: se recibe en el departamento de RRHH la descripción de la vacante o puesto de trabajo por parte del Responsable o Jefatura de Equipo. Se genera una oferta de trabajo que se publica tanto en la Web del centro como en otros portales de difusión tanto nacionales como internacionales.

Los CVs recibidos se envían a los responsables de la plaza que técnicamente valoran la adecuación al perfil ofertado y se realizan entrevistas técnicas a las candidaturas que reúnan los requisitos para el puesto. Las candidaturas finalistas pueden ser de una a tres y en RRHH se les realiza una nueva entrevista y la aplicación de pruebas psicotécnicas. Se elabora un informe con cada candidatura y finalmente el Responsable comunica qué persona ha sido seleccionada.

Las ofertas se redactan en el idioma inglés y aparecen claras referencias al compromiso del centro con la igualdad de oportunidades.



Ejemplo ofertas de la Web corporativa

Job Reference: 175_CASE_HPCSE_Postdoc_R2

Position: Postdoctoral Researcher - R2

Job Description:

About BSC

BSC-CNS (Barcelona Supercomputing Center – Centro Nacional de Supercomputación) is the National Supercomputing Facility in Spain and manages MareNostrum, one of the most powerful supercomputers in Europe. The mission of BSC-CNS is to investigate, develop and manage information technology in order to facilitate scientific progress. With this aim, special dedication has been taken to areas such as Computer Sciences, Life Sciences, Earth Sciences and Computational Applications in Science and Engineering.

Context and Mission of the role

The Geophysical Group of the Computer Applications in Science and Engineering (CASE) Department at the Barcelona Supercomputing Center is offering a HPC software researcher (post-doc) position to work on an interdisciplinary project on leading edge geophysical imaging tools for HPC environments. The candidate should work in close cooperation with other people already working in the subject. The contract will be temporary.

Responsibilities

- Develop HPC systems for the industry.
- Pursuit new research lines on HPC development and optimization.
- Actively participate in national and international project calls.

Requirements

- **Education**
  - PhD Degree in Informatics or Engineering
  - Fluent English both, written and spoken

- **Knowledge and professional experience**

- Knowledge, to some extent, about some HPC programming models such as: MPI, OpenMP, OpenCL, CUDA.
- An extensive experience with tools for measuring HPC applications performance is required
- A proved experience in publishing research work on relevant conferences and journals.

Competences

In order to be successful in this role the candidate should have:

- Have a great ability for team work
- Have a natural proactive character

Conditions

- A competitive salary will be provided, matched to the cost of living in Barcelona, depending on the value of the candidate

Applications Procedure

All applications must be done through the BSC website: http://www.bsc.es/about-bsc/employment/vacancies

Including:

1. Motivation letter and a statement of interest, including two recommendation letters or contacts.
2. A full CV including contact details.

Diversity and Equal Opportunity Employment

BSC-CNS is an equal opportunity employer committed to diversity and inclusion. We are pleased to consider all qualified applicants for employment without regard to race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, national origin, age, disability or any other basis protected by applicable state or local law.

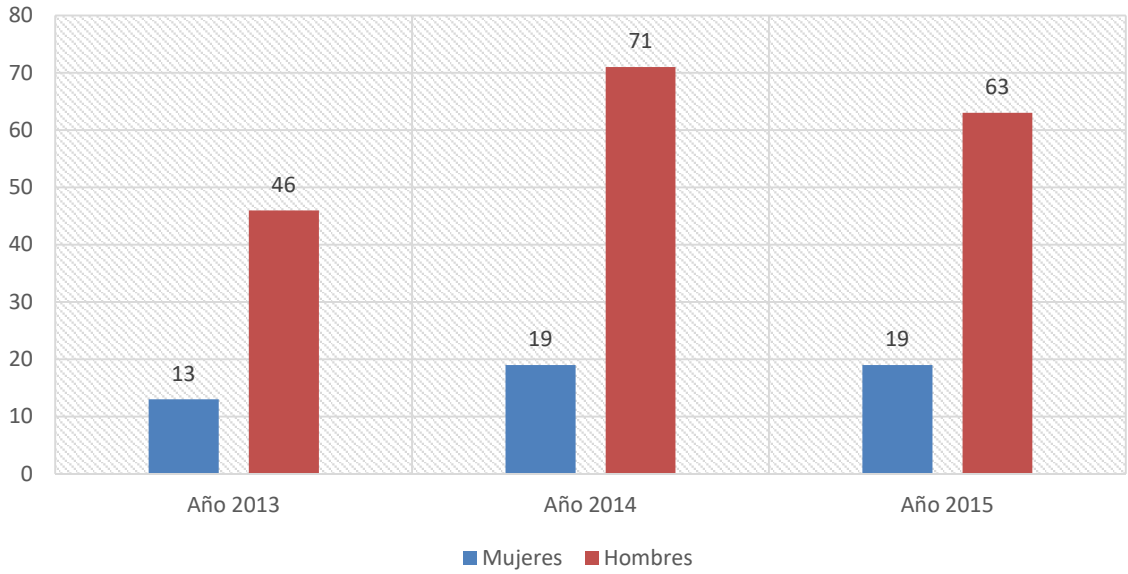
Dado que un 32% de la plantilla proviene de otros países y culturas, es necesario tener en cuenta las necesidades y problemáticas que se pueden encontrar las nuevas incorporaciones.

A las dificultades propias de acceder a un nuevo puesto y a una nueva organización se pueden sumar la precariedad residencial, el desconocimiento del idioma, la falta de redes y contactos sociales, etc. Para ello se hace imprescindible el diseño e implementación de un proceso de acogida e integración que facilite la rápida adaptación de la persona.

En BSC-CNS se ha diseñado un completo *Manual de Acogida* que recoge todos los aspectos a tener en cuenta para el personal desplazado (visados, sistema sanitario, impuestos, alojamiento, transporte público, etc.) a disposición de todo el nuevo personal.

Incorporaciones en los tres últimos años.

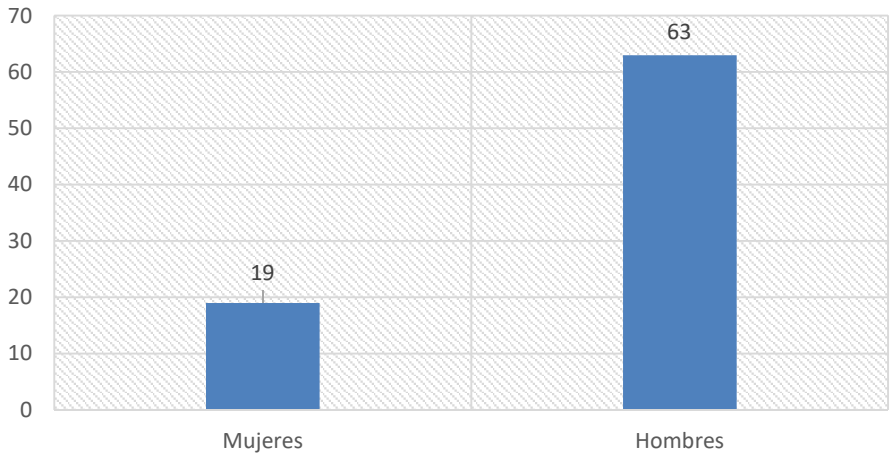
Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2013	13	25,49%	46	25,56%	59
Año 2014	19	37,25%	71	39,44%	90
Año 2015	19	37,25%	63	35,00%	82
TOTAL	**51**	**100,00%**	**180**	**100,00%**	**231**

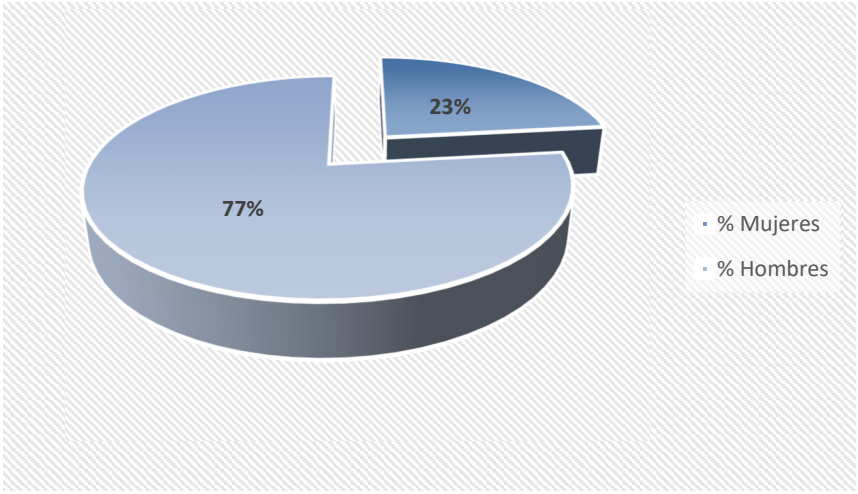


Los datos muestran la tendencia en alta de incorporaciones masculinas a pesar de la menor representatividad femenina. Se observa que mujeres acceden a la organización en los tres últimos años, lo cual demuestra la ausencia de barreras en los procesos de selección. No obstante, el acceso femenino es destacadamente inferior al masculino lo que puede perpetuar la falta de paridad en la organización desde una perspectiva de género.

Incorporación de nuevo personal en el último año.

Mujeres	Hombres	Total
19	63	**82**



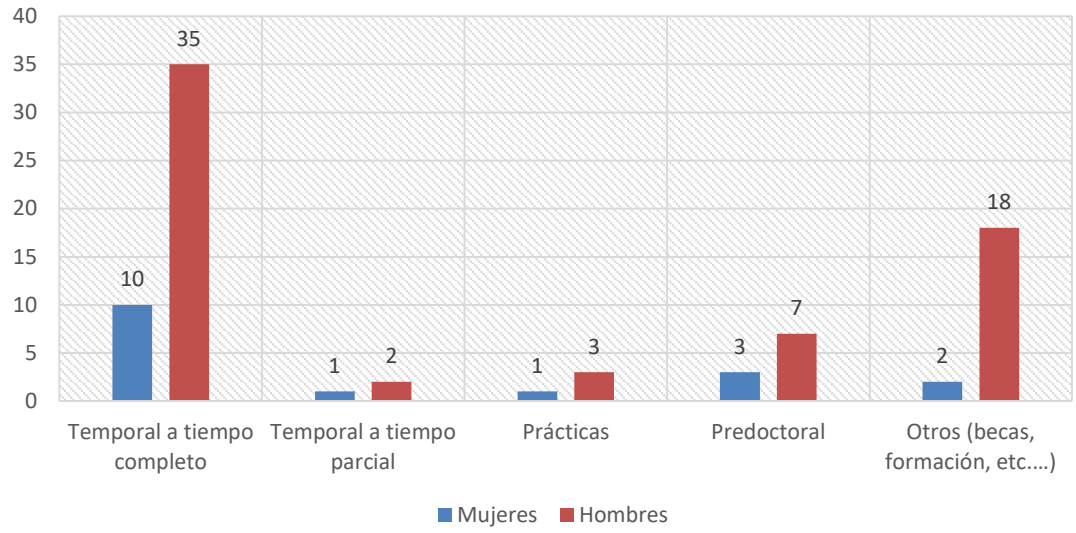


La incorporación femenina en el año 2015 fue sensiblemente inferior (23%) a la masculina (77%).

Sería de interés analizar las causas de un menor acceso de mujeres ya que en el ámbito de las NNTT, la presencia femenina es mucho más reducida que otros ámbitos de la investigación como las ciencias de la salud, lo que lleva a que sean candidaturas masculinas las que se presenten en una mayor proporción que las femeninas a pesar de la aplicación de procedimientos de selección neutros y objetivos que se siguen en el BSC-CNS.

Tipo de contrato en las incorporaciones del último año

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	10	58,82%	35	53,85%	45
Temporal a tiempo parcial	1	5,88%	2	3,08%	3
Prácticas	1	5,88%	3	4,62%	4
Predoctoral	3	17,65%	7	10,77%	10
Otros (becas, formación, etc.…)	2	11,76%	18	27,69%	20
TOTAL	**17**	**100,00%**	**65**	**100,00%**	**82**



El tipo de contrato es similar y no se observan diferencias relevantes desde una perspectiva de género.

Formación del personal.

La formación del personal en BSC-CNS es considerada como una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y al desarrollo profesional y personal. El BSC-CNS está fuertemente comprometido a establecer y mantener las condiciones apropiadas para garantizar un acceso permanente al conocimiento que necesitan las personas para su crecimiento profesional. En este marco se han definido los valores que representan las competencias corporativas.

Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde el BSC-CNS a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas a desarrollar se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminador.

El Plan de formación del BSC-CNS incluye distintos tipos de acciones para el desarrollo del personal propio para la mejora de:

- Habilidades y competencias personales necesarias para el trabajo (liderazgo, actitud de servicio, trabajo en equipo, habilidades de comunicación, ...).
- Conocimientos de idiomas y comunicación para facilitar la integración del personal y facilitar la participación en programas de movilidad de personal (idiomas, redacción y presentación de trabajos, etc.).
- Conocimientos específicos científico-técnicos, punteros en la ciencia y tecnología.

En este sentido el BSC-CNS ofrece también un programa de becas para fomentar y facilitar el progreso profesional en la carrera investigadora a personal estudiante y jóvenes investigadores, a través de acciones académico-docentes en colaboración con universidades y otros centros de investigación de ámbito internacional. Algunos de estos programas son: Máster en supercomputación (High Performance Computing), estudios de doctorado en las distintas áreas de conocimiento del centro (PhDs) o cursos o seminarios especializados de Formación Avanzada.

Las necesidades formativas se detectan:

- Mediante el Plan de Desarrollo Profesional donde el empleado o empleada y responsable se reúnen dos veces al año para la consecución y seguimiento de objetivos.
- El manager/responsable nos indica una necesidad específica por parte de alguien de su equipo.
- La solicitud del propio trabajador o trabajadora con autorización de su responsable.
- También se dispone de un Plan de Formación que anualmente y de forma regular ofrece cursos de ofimática o idiomas.

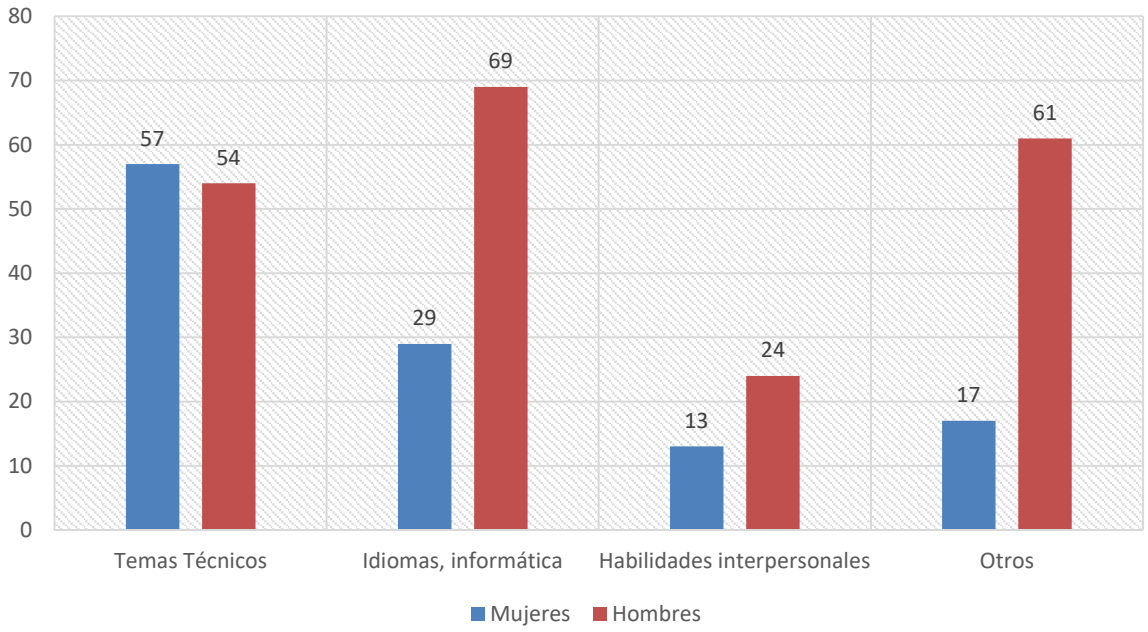
Formación en el último año (2015)

Denominación de los cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Análisis de datos I. Análisis de datos con R	0	0%	1	100%	1
Aspectes financers a Horizon 2020	1	100%	0	0%	1
BeeGFS	0	0%	1	100%	1
Cancer Genomics Workshop	0	0%	1	100%	1
Castellano	9	26%	26	74%	35
CFD for Dispersed Multi-Phase Flows V	0	0%	1	100%	1
Communicating BSC-CNSience: Presenting results to an audience	0	0%	9	100%	9
Cómo escribir claro	0	0%	1	100%	1
Cómo evaluar la Calidad en la Atención al Cliente	1	100%	0	0%	1
Competitive Intelligence & Effective Exploitation of Patents	1	100%	0	0%	1
Comunicación	4	44%	5	56%	9
Congreso HPCKP	1	25%	3	75%	4
Fundraising	1	100%	0	0%	1
Gestió de Projectes	7	78%	2	22%	9
Gestión de Proyectos Prince	9	69%	4	31%	13
Gestión del Estrés	2	25%	6	75%	8
Gestión del Tiempo	6	67%	3	33%	9
Impact & Innovation in Horizon 2020	19	54%	16	46%	35
Inglés	14	27%	37	73%	51
Internal Communications Europe 2015 (Conference Only)	1	100%	0	0%	1
Introducción al Emprendimiento de Base Científica. Aproximación a los Conceptos de Mercado	10	50%	10	50%	20
Jornada Gratuita Sistema Cret@	2	100%	0	0%	2
Microsoft Visio	6	50%	6	50%	12
Node-Level Performance Engineering@ HLRS	0	0%	1	100%	1
Prevención de Riesgos Laborales	13	31%	29	69%	42
Reinventar la Gestión de las Compras	1	100%	0	0%	1
Scientific Writing	3	21%	11	79%	14
Sesión Técnica de Gestión del Crédito Bonificable en las Empresas	0	0%	1	100%	1
Taller de Formació Sistema Cret@	1	100%	0	0%	1
Tax Seminar	4	11%	32	89%	36
Training Slurm	0	0%	2	100%	2
Total	**116**	**36%**	**208**	**64%**	**324**

En la formación del año 2015, las mujeres participaron en un total de 22 acciones formativas de 31 formaciones propuestas. Un 36% del alumnado del Plan fueron mujeres, lo que muestra que no existen barrearas ni obstáculos para su acceso a proyectos formativos y por tanto a su desarrollo profesional en la organización.

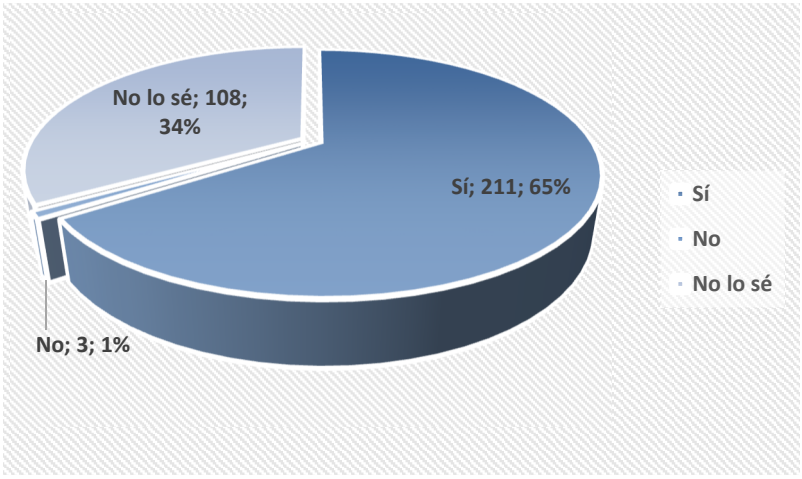
Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas.

Tipo de Formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas Técnicos	57	51%	54	49%	111
Idiomas, informática	29	30%	69	70%	98
Habilidades interpersonales	13	35%	24	65%	37
Otros	17	22%	61	78%	78
TOTAL	**116**	**36%**	**208**	**64%**	**324**

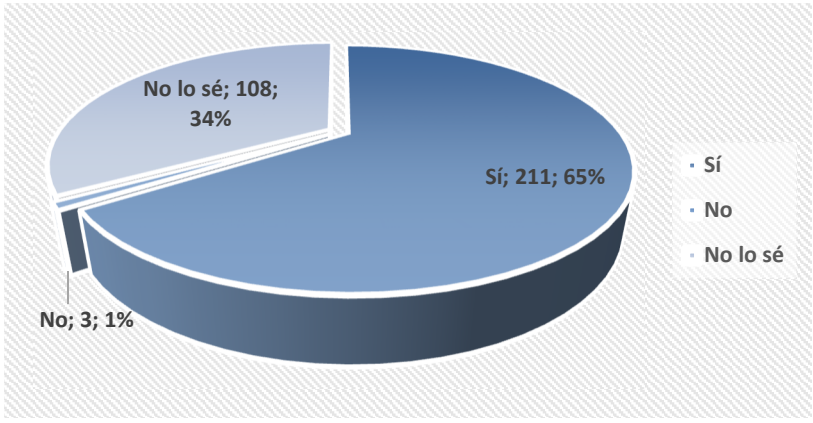


La formación recibida por las mujeres abarcó todas las áreas, desde temas técnicos a habilidades interpersonales o idiomas. Se constata igualdad de condiciones al acceso a los planes formativos del BSC-CNS independientemente del género de la persona.

Para conocer las opiniones de la plantilla, la respuesta dada por el personal encuestado a la pregunta *¿Acceden por igual los hombres y las mujeres a los cursos de formación?*, muestra lo siguiente: un 65% manifiesta que "Sí", un 34% que "No lo sabe" y un 1% que No.

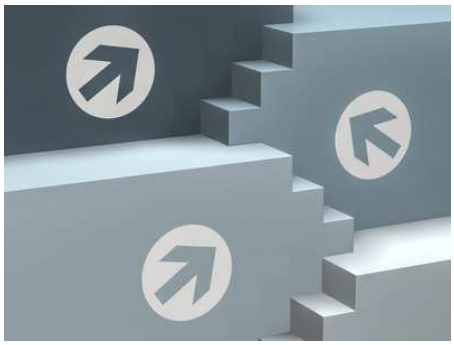


En referencia a la cuestión: *¿Acceden por igual todo el personal sin distinguir por razón de edad, cultura, orientación sexual, etc. a los cursos de formación*? Un 65% de los y las participantes responden que "Sí", un 34% manifiestan que "No lo saben" y un 1% que "No". Los mismos resultados ante la pregunta planteada desde una perspectiva de género.



Desde el punto de vista de la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad, no se realizaron acciones específicas dirigidas a la plantilla con la finalidad de concienciar y sensibilizar en los valores de la igualdad. Se plantea asimismo la necesidad de incorporar en las formaciones destinadas a los puestos de responsabilidad sobre personas, contenidos que impliquen liderar y gestionar equipos compuestos por personal de diferentes sexos, nacionalidades, razas, etc.

El ámbito de la promoción y ascenso profesional es otra de las áreas relevantes desde el enfoque de la igualdad y gestión de la diversidad. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en el centro, forma parte de los ámbitos de estudio en la organización desde una perspectiva de género.



El Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española expone que "A pesar de que hoy en día las mujeres son mayoría entre el alumnado universitario y terminan sus estudios con expedientes académicos mejores en promedio que los de sus compañeros, ciertas ramas del saber se resisten aún a la participación femenina. Es el caso de las ingenierías y algunas ciencias experimentales donde la presencia femenina es inferior al 30% (*).

En los escalones más altos de la carrera científica y empresarial, el número de mujeres está prácticamente estancado y no refleja en absoluto la nómina disponible de mujeres preparadas con antigüedad y méritos suficientes para acceder a esos puestos."

El desarrollo de una carrera profesional y poder acceder a determinados puestos de mayor rango es en muchos casos una situación muy complicada para las mujeres, especialmente en el ámbito de la ciencia. Nos encontramos con lo que conoce como "techo de cristal", es decir, a una limitación velada al ascenso laboral de las mujeres en las organizaciones.

Según Mabel Burín, se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

En este aspecto, el BSC-CNS mantiene un fuerte compromiso con el personal del centro para que puedan desarrollar su carrera profesional sin barreras por cuestiones de género o nacionalidad.

Los profesionales que se integran en el centro aportan un alto compromiso para desarrollar una ascendente carrera profesional que se tiene que mantener de forma continuada en el tiempo. La política de igualdad de oportunidades del BSC-CNS, garantiza el trato igualitario en la promoción y acceso de las mujeres o personas de otras nacionalidades, razas o culturas a otros puestos dentro de la organización.

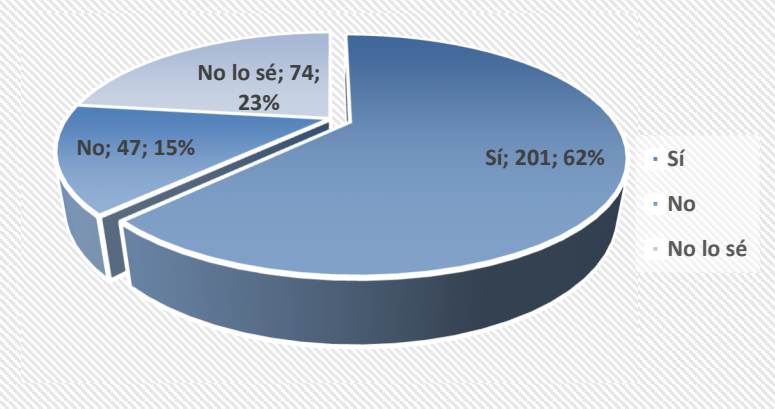
El sistema de gestión de personas implantado, incluye un sistema de objetivos y valoración anual del desempeño, en la que periódicamente se fijará el nivel de evolución en el rol y en el centro, para continuar vinculado con el plan de formación que tiene que dar respuesta a las necesidades de los profesionales y del BSC-CNS.

Se han definido 6 roles distintos con las características que los y las Profesionales, Jefes/as de Equipo y Dirección deben aportar al BSC-CNS para situarse en los diferentes niveles que constituyen su carrera y desarrollo profesional.

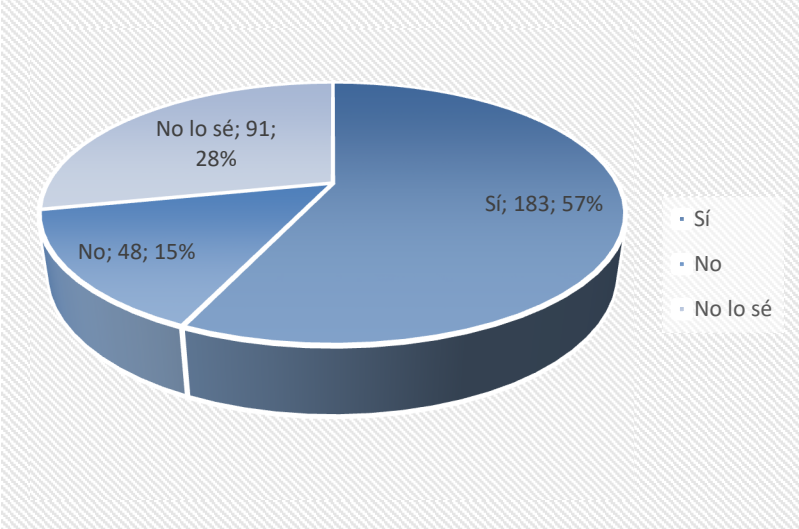
En este contexto el Plan de Carrera que se está desarrollando pretende armonizar las aspiraciones de crecimiento profesional de cada colaborador con los objetivos del centro, facilitando la detección de necesidades formativas del personal, que contribuirá al desarrollo del Plan de Formación anual del centro.

En el año 2015 no se realizó ningún tipo de promoción o ascenso en el BSC-CNS por congelación salarial por lo que no se disponen de datos recientes para contrastar posibles promociones femeninas.

Este ámbito, preguntado a la plantilla, obtiene los siguientes resultados: un 62% considera que el BSC-CNS da la misma oportunidad de acceso a nuevas posiciones a mujeres y hombres, un 23% responde "No lo sé" y el 15% restante contesta que "No".



La repuesta ante la pregunta *¿Cree que el BSC-CNS da a todo el personal la misma oportunidad de acceso a nuevas posiciones sin distinguir por razón de edad, cultura, orientación sexual, etc.?* Un 57% responde que "Sí", un 28% que "No lo sabe" y un 15% que "No".



Aunque la igualdad de oportunidades y diversidad en los procesos de promoción interna está garantizada por los procedimientos formales implantados en el BSC-CNS, no se incluye ninguna mención o medida específica destinada a incrementar la presencia femenina en puestos de mayor responsabilidad.

La percepción de duda o respuesta negativa es a un 38% de la plantilla. En el caso de posibilidades de acceso a personas de otras nacionalidades, un 43% responde con dudas o negación por lo que se recomienda establecer medidas que potencien la neutralidad y transparencia en los procesos de promoción interna del BSC-CNS.

En la actualidad, el desempeño de altos cargos por mujeres es significativamente reducido a pesar de contar con una presencia del 25% en la plantilla, lo que implicaría que uno de cada cuatro puestos de responsabilidad tendría que estar ocupado por una mujer para que habláramos de una presencia paritaria real.

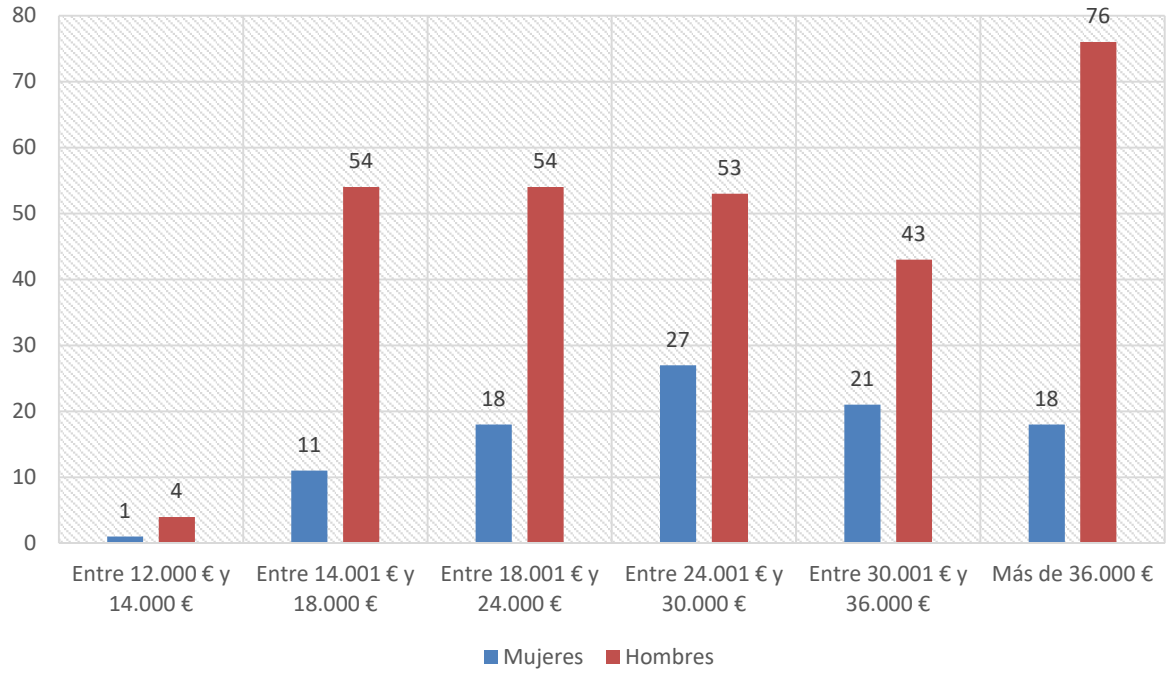
En el BSC-CNS, la retribución es igualitaria según el tipo de puesto y el ser hombre o mujer o de otro país de origen no determina el tipo de salario que percibe la persona.

El centro retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito.

Los datos desagregados por sexo referentes al tema retributivo son los siguientes:

Distribución de la plantilla por bandas salariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 12.000 € y 14.000 €	1	1,04%	4	1,41%	5
Entre 14.001 € y 18.000 €	11	11,46%	54	19,01%	65
Entre 18.001 € y 24.000 €	18	18,75%	54	19,01%	72
Entre 24.001 € y 30.000 €	27	28,13%	53	18,66%	80
Entre 30.001 € y 36.000 €	21	21,88%	43	15,14%	64
Más de 36.000 €	18	18,75%	76	26,76%	94
TOTAL	**96**	**100,00%**	**284**	**100,00%**	**380**



*Datos obtenidos a 30/04/2016 sin incluir al personal adscrito.

Los datos nos muestran que un 26% de los hombres perciben más de 36.000€ brutos anuales mientras que el porcentaje baja a un 18% de las mujeres, situación destacada por la menor presencia femenina en puestos de responsabilidad y dirección.

En las franjas entre 24.000 y 36.000€ las mujeres muestran un porcentaje superior y destacar la igualdad en las franjas entre 18.000 y 24.000€ y 12.000 y 14.000€.

Estos datos se pueden interpretar como la existencia de igualdad en el ámbito retributivo, con la necesidad de potenciar la presencia de mujeres en los cargos superiores de la institución.

ÁREA MANAGEMENT/OPERACIONES

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 18.001 € y 24.000 €	7	17,5%	5	13,2%	12
Entre 24.001€ y 30.000 €	15	37.5%	15	39,5%	30
Entre 30.001 € y 36.000 €	11	27.5%	5	13,2%	16
Más de 36.000 €	7	17.5%	13	34,2%	20
TOTAL	40	**100%**	38	**100%**	78

*Datos obtenidos a 30/04/2016 sin incluir al personal adscrito ni personal ICREA.

En Management los datos muestran que los hombres aparecen en un porcentaje superior en cuanto a retribuciones salariales con respecto a su presencia global en el departamento, ya que un 58% de los hombres perciben más de 36.000€. mientras que solamente lo hacen un 17% de las mujeres.

En el área de Operaciones, no aparece ninguna mujer por lo que no se realiza ninguna comparación desde una perspectiva de género.

RESEARCHERS

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 12.000 € y 14.000 €	1	2.17%	4	2.25%	5
Entre 14.001 € y 18.000 €	11	23.91%	54	30.5%	65
Entre 18.001 € y 24.000 €	8	17.3%	32	18.07%	40
Entre 24.001€ y 30.000 €	8	17.3%	13	7.34%	21
Entre 30.001 € y 36.000 €	8	17.3%	22	12.4%	30
Más de 36.000 €	10	21.7%	52	29.3%	62
TOTAL	**46**	**100%**	**177**	**100%**	**223**

*Datos obtenidos a 30/04/2016 sin incluir al personal adscrito ni personal ICREA.

Las bandas salariales no ofrecen diferencias significativas en los porcentajes entre hombres y mujeres a excepción de la banda comprendida entre 24.001 y 30.000€ en donde el número de mujeres es un 10% más elevado que el de sus compañeros varones o en la banda salarial de más de 36.000€ en sentido contrario (un 7.6%).

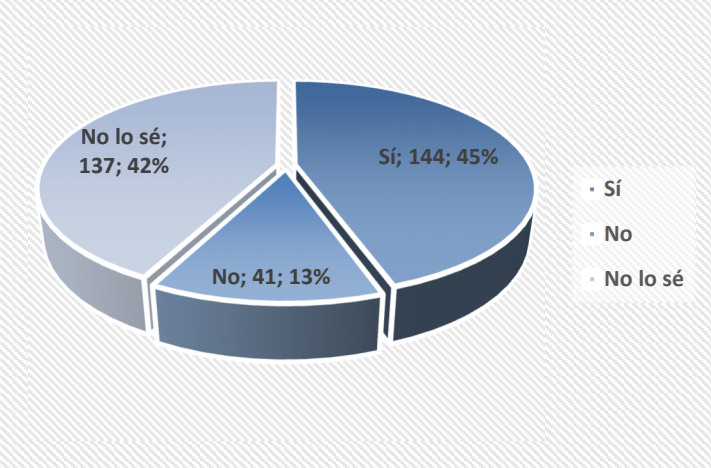
RESEARCH ENGINEERS

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 18.001 € y 24.000 €	4	36.36%	18	25.71%	22
Entre 24.001€ y 30.000 €	4	36.36%	25	35.71%	29
Entre 30.001 € y 36.000 €	2	18.18%	16	22.8%	18
Más de 36.000 €	1	9.09%	11	15.71%	12
TOTAL	**11**	**100%**	**70**	**100%**	**81**

*Datos obtenidos a 30/04/2016 sin incluir al personal adscrito ni personal ICREA.

Destacar unas ligeras diferencias en la banda salarial más baja que la perciben un 10% más de investigadoras y en la banda salarial más elevada que perciben un 6.6% de hombres investigadores.

Preguntada la plantilla sobre este aspecto de la igualdad, la percepción es la siguiente: a la pregunta de si consideran que el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del lugar de trabajo, un 45% considera que no lo sabe, un 42% que sí es igualitaria y un 13% que no.



Ordenación del tiempo y conciliación.

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando hablamos de las dificultades a las que se enfrenta el personal de las organizaciones.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder en ocasiones a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).*

Utilizando información derivada de encuestas sobre el uso del tiempo en diversos países europeos, se muestra la evidencia de que los hombres dedican en promedio más tiempo al empleo fuera del hogar que las mujeres, especialmente en el caso de los países mediterráneos con baja participación laboral femenina. El tiempo que exige el cuidado de una familia, que las mujeres profesionales siguen asumiendo mayoritariamente, es sin duda otro factor clave a tomar en cuenta a la hora de explicar las dificultades que enfrentan las mujeres en sus carreras científicas. Sin embargo, también aquí parecen estar funcionando los estereotipos de género: las mujeres con salarios mayores que sus parejas no sólo dedican relativamente más tiempo al hogar que sus maridos, sino que en bastantes casos también dedican más tiempo a dichas tareas que otras mujeres cuyos salarios son inferiores a los de su esposo.

En este ámbito, por tanto, nos encontramos con una de las principales barreras al desarrollo profesional de las mujeres, sobre todo aquellas que pertenecen al área científica, ya que en muchos casos pueden ver mermadas sus posibilidades de promoción y ascenso profesional, formación, desplazamientos a jornadas y congresos, etc. al no poder dedicar más tiempo en sus horarios a temas de investigación y generación de publicaciones lo que puede suponer desaprovechar el talento de las mismas por la necesidad urgente de la implantación de más medidas en materia de conciliación.

La evidencia empírica nos indica también que la atención desigual a la familia ciertamente representa todavía una dificultad añadida en la carrera en el mundo de la ciencia de las mujeres. Por ello debemos continuar en el camino de diseñar medidas para la conciliación y la corresponsabilidad, para hacer de las organizaciones científicas lugares de trabajo donde todas las personas, mujeres y hombres, estén en igualdad de condiciones a la hora de poder formar una familia y desarrollar una carrera profesional plena (Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española).

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud real en el BSC-CNS que busca la fidelización de su plantilla y el máximo confort personal y familiar. Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando hablamos de las dificultades a las que se enfrenta el personal, especialmente, el investigador.

En relación con este ámbito de la igualdad, mostramos los siguientes datos que muestran medidas ya tomadas por la institución para favorecer la conciliación:

- La jornada laboral del centro es de 40 horas semanales, distribuidas en cinco días laborales, de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias.

- La dirección de cada departamento podrá autorizar individualmente a los trabajadores y trabajadoras de su departamento que la franja horaria fija de los viernes se realice de forma continuada de 8:00h. a 15:00h., siempre que se cumplan las 40 horas semanales establecidas y se garantice la cobertura del servicio.

- Existe la posibilidad de acogerse a la jornada especial de verano (7 horas diarias) establecida para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en los departamentos de soporte (Operaciones y Management), extensible a otros departamentos a criterio de la dirección de los mismos.

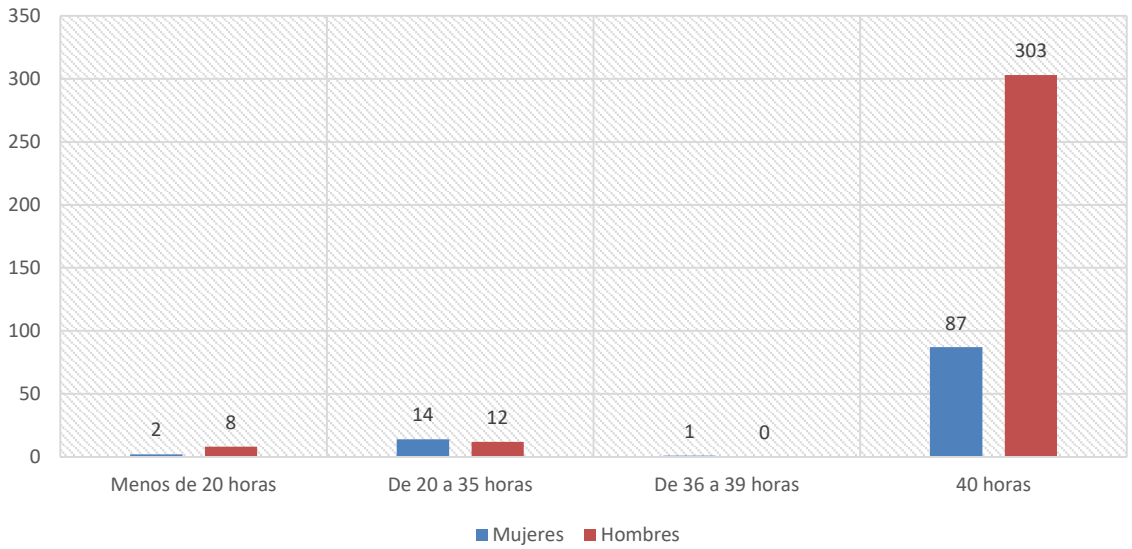
- El centro también tiene estipulados otra serie de permisos por situaciones de carácter personal y excepcional como matrimonio, intervención quirúrgica de un familiar, etc.

- Posibilidad de un mes de permiso sin sueldo, que pueden disfrutar aquellos trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima de un año en el centro según establece el convenio colectivo.

- El Permiso de paternidad tiene una duración de 28 días a los que se añaden 3 en concepto de permiso retribuido por el BSC-CNS.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	2	1,92%	8	2,48%	10
De 20 a 35 horas	14	13,46%	12	3,72%	26
De 36 a 39 horas	1	0,96%	0	0,00%	1
40 horas	87	83,65%	303	93,81%	390
TOTAL	**104**	**100,00%**	**323**	**100,00%**	**427**

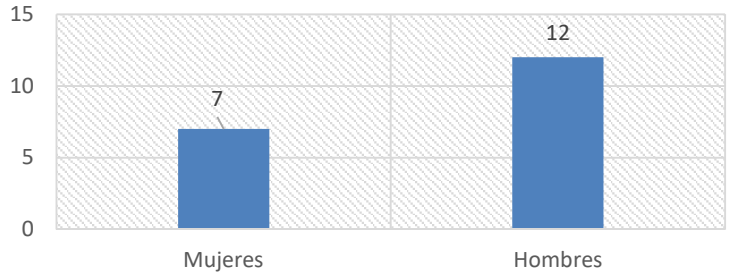


*Datos obtenidos a 30/04/2016 incluyendo personal adscrito.

Los datos son similares entre ambos sexos a diferencia de la franja horaria entre 20 y 35 horas que la utilizan un 13% de las mujeres frente a un 3% de los hombres lo que puede suponer cierta flexibilización en los horarios que pueda favorecer la conciliación.

Trabajadores/as que han sido padres/madres en el último año.

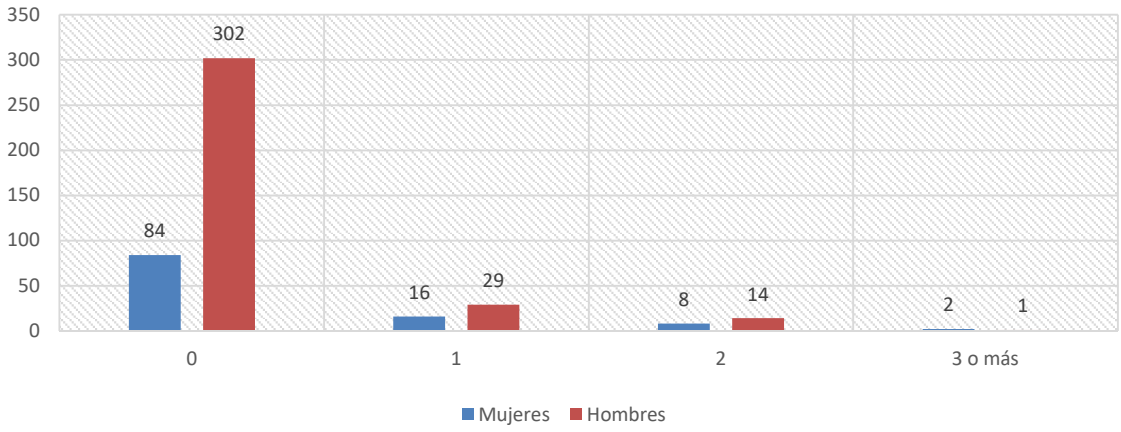
Madres		Padres	Total
7		12	19



Un total de 19 personas de la plantilla han sido padres y madres en el último año, destacando que tanto mujeres (4) como hombres (7) han solicitado permisos por maternidad y paternidad.

Responsabilidades familiares: edad de hijos e hijas.

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	84	76,36%	302	87,28%	386
1	16	14,55%	29	8,38%	45
2	8	7,27%	14	4,05%	22
3 o más	2	1,82%	1	0,29%	3
TOTAL	**110**	**100,00%**	**346**	**100,00%**	**456**

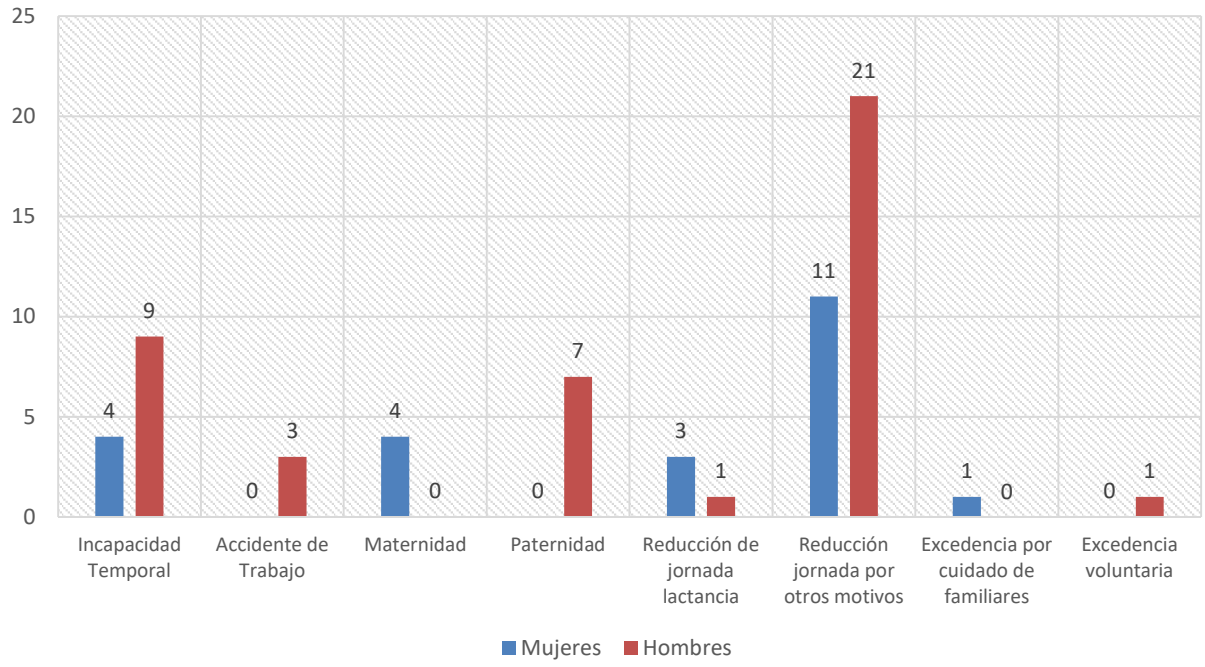


*Datos obtenidos a 2/06/2016 sin incluir al personal adscrito.

Un 15% de la plantilla tiene a su cargo menores de edad.

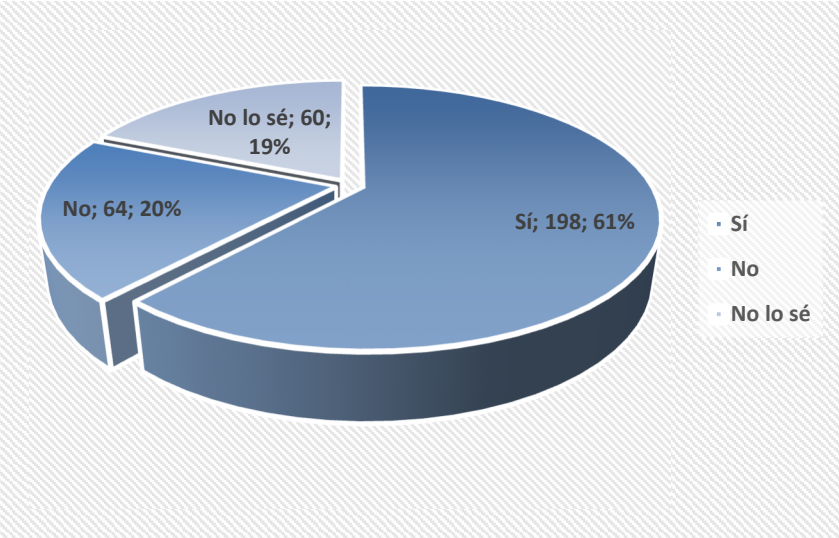
Bajas temporales, excedencias y permisos de este año.

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	4	17,39%	9	21,43%	13
Accidente de Trabajo	0	0,00%	3	7,14%	3
Maternidad	4	17,39%	0	0,00%	4
Paternidad	0	0,00%	7	16,67%	7
Reducción de jornada lactancia	3	13,04%	1	2,38%	4
Reducción jornada por otros motivos	11	47,83%	21	50,00%	32
Excedencia por cuidado de familiares	1	4,35%	0	0,00%	1
Excedencia voluntaria	0	0,00%	1	2,38%	1
TOTAL	23	100,00%	42	100,00%	65



Un total de 65 personas han tenido algún tipo de baja, reducción o excedencia en el 2015. Cuatro mujeres han solicitado el permiso de maternidad y siete hombres. Destacar que tres mujeres y un hombre han pedido la reducción de jornada por lactancia. Un 49% han solicitado reducción por otros motivos.

Desde el punto de vista de la percepción de la plantilla, los resultados son los siguientes al preguntar: *¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el entorno de trabajo?* Un 61% ha contestado que "Sí", un 19% que "No lo sé" y un 20% que "No".


No lo sé; 60; 19%
No; 64; 20%
Sí; 198; 61%
Sí
No
No lo sé

El uso del lenguaje y los canales de comunicación

El uso de lenguaje no sexista es un elemento crucial cuando analizamos la realidad de las organizaciones desde una perspectiva de género. El sexismo en el lenguaje es una de las manifestaciones más claras de trato no igualitario entre mujeres y hombres en nuestro entorno. Se dice que *lo que no se nombra no existe* por eso una organización que refleje esta sensibilidad y fomente la igualdad es el uso del lenguaje tanto a nivel oral como escrito y en las comunicaciones internas, externas, publicidad e iconografía, visibiliza a las mujeres.

El objetivo es que el lenguaje utilizado en las comunicaciones internas y externas del BSC-CNS actúe en consonancia con las políticas de igualdad de oportunidades que se están desarrollando en la organización. El uso no sexista del lenguaje es uno de los instrumentos de acción positiva que podemos y debemos utilizar quienes queremos promover de forma efectiva la igualación real de la mujer en nuestra institución.

En el BSC-CNS son varios los idiomas que se utilizan, gran parte de las documentaciones externas e internas aparecen en el idioma inglés (propio del mundo de la investigación). El resto en catalán y español.

No existe ningún protocolo específico o manual para el uso de lenguaje no sexista, ni se ha revisado con auditorías específicas, la documentación interna y externa para detectarlo.

Para analizar este aspecto hemos extraído una serie de fragmentos de diferentes documentaciones del centro en las que se observa la utilización del masculino genérico:

> Se han definido 6 roles distintos con las características que los Profesionales, Jefes de Equipo y Directores deben aportar al BSC para situarse en los diferentes niveles que constituyen su carrera y desarrollo profesional. Dicha información se encuentra accesible en la intranet del centro.

Extracto del Manual de Bienvenida

2. Solicitudes

- Podrán presentar propuestas todos los investigadores del sistema público de investigación científica y desarrollo tecnológico español.
- Los solicitantes deberán presentar una memoria de la actividad, que incluya título, organizadores, lugar de realización, fechas preferentes, propuesta de programa, número previsto de participantes, plan de difusión y presupuesto, según el formulario de solicitud.
- Las solicitudes deberán contar con el aval del director (o cargo responsable) de uno de los centros de la RES.
- Las jornadas deberán celebrarse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.
- Las propuestas deberán ser enviadas **antes del día 18 de noviembre de 2016** a applications@bsc.es

Extracto de la WEB corporativa

-Excedencia:

Se puede solicitar la excedencia en el trabajo como máximo hasta que el niño cumpla 3 años, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad de un año en la empresa.

El tiempo que dure la excedencia se computa a efectos de antigüedad y durante el primer año la madre tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

-Reducción de jornada:

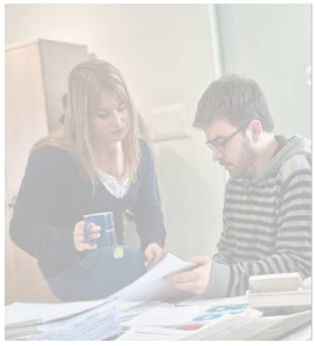
Si el niño es menor de 12 años se puede solicitar la reducción de la jornada laboral que lleva aparejada una reducción proporcional en el salario.

Nota interna sobre los permisos por maternidad

En referencia a imágenes y fotos, se observa tanto la aparición de hombres como de mujeres con una mayor proporción de hombres dada su mayor presencia global en la plantilla (75,65%).

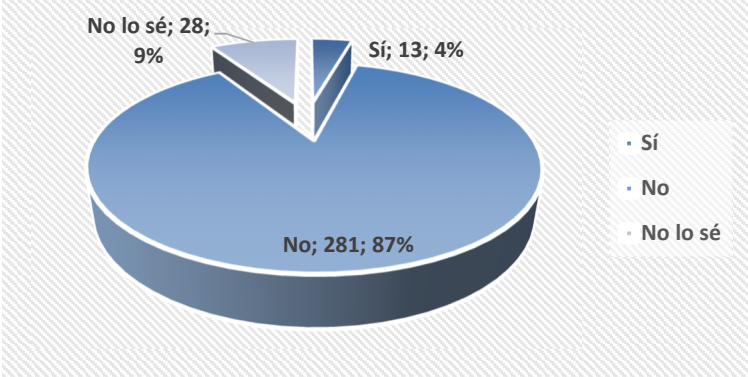
Fotografía del Manual de Acogida 1

Fotografías del *Annual Report 2014*



Fotografía del *Internal Training Protocol*

Desde el punto de vista del personal encuestado, a la pregunta: *¿Considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza el BSC-CNS en sus comunicaciones externas e internas puedes ser discriminatorias respecto a género, religión, diversidad cultural, etc.?* Un contundente 87% responde que "No", un 9% que "No lo sabe" y un 4% que "Sí".



Comunicación interna y externa.

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un plan de comunicación interno enfocado a la sensibilización de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

En el BSC-CNS se dispone de diferentes canales de comunicación interna que permiten garantizar una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal, ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que irán desarrollando.

Son diversas las herramientas que permiten acceder a información acerca del funcionamiento y temas internos del centro y de la actualidad científica que en él se desarrolla:

- Intranet.
- WEB corporativa.
- Redes sociales (Facebook, Twitter, YouTube o LinkedIn).
- Correos electrónicos: de forma periódica, desde diversos departamentos se envían correos electrónicos con información que puede ser de interés o utilidad (congresos, cursos de formación, beneficios sociales, conferencias, etc.). Se les conoce como "BSC-CNS". Esta información queda registrada después en la intranet.
- Newsletter: periódicamente se elabora un boletín electrónico con noticias destacadas, agenda de eventos y formación, artículos en profundidad e información interna del centro. La Newsletter se envía por correo electrónico y también puede encontrarse en la web y en las redes sociales.
- Reuniones internas y Presentaciones.

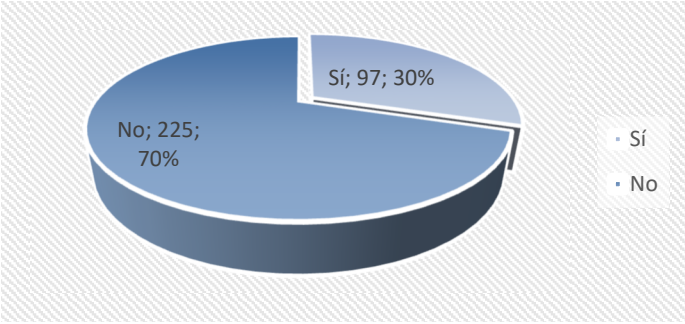
Extracto de la Newsletter March 2016

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad etc. las organizaciones también ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas, generando colaboraciones con otras instituciones o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo de la investigación y ciencia.

Para fomentar la participación y aportación de ideas de toda la plantilla del centro, el personal ha tenido a su disposición un cuestionario *on line*, anónimo, que han respondido 322 trabajadoras y trabajadores, lo que supone un 75,4% de índice de participación.

Los resultados de todas las preguntas realizadas se presentan en el anexo del Plan.

Preguntada la plantilla sobre su conocimiento acerca de las implicaciones que tiene implantar un plan de igualdad y gestión de la diversidad en el centro, un significativo 70% responde que "No lo sé" y solamente el restante 30% afirma que "Sí".



Riesgos Laborales y Salud.

En relación con los riesgos laborales y salud laboral, el BSC-CNS tiene totalmente actualizado el *Plan de Prevención de Riesgos Laborales* cumpliendo con toda la legislación vigente.

El BSC-CN cuenta con un plan de emergencias y diverso personal voluntario, distribuido por todos los edificios y plantas, que coordinarían a la plantilla en caso de emergencia. Asimismo, cada edificio cuenta con botiquines.

En el momento de firmar la documentación contractual, el personal de Recursos Humanos facilita la descripción de riesgos que pueden darse en el puesto de trabajo. Como acto de prevención de riesgos laborales, también se ofrece a los colaboradores la posibilidad de realizar un reconocimiento médico gratuito que consiste en una revisión general y un análisis de sangre y orina. Estas pruebas pueden realizarse los días posteriores a la incorporación al centro y una vez al año. El reconocimiento médico es voluntario.

El centro, a través de un acuerdo con la compañía Adeslas, ofrece cobertura sanitaria privada para el personal y su familia. El BSC-CNS-CNS asume el 80% de la cuota del trabajador y el 20% restante se descontará de la nómina.

Dos veces al año se organizan sesiones formativas en materia de prevención laboral dirigido especialmente al personal de nueva incorporación. Estas sesiones son de asistencia obligatoria y la no asistencia deberá justificarse.

Durante el año 2015, 17 personas participaron en formaciones vinculadas al control del estrés laboral y a una gestión optima del tiempo de trabajo. Ocho mujeres y nueve hombres fueron los destinatarios de estas acciones formativas vinculadas a temas de salud laboral y conciliación.

Se han realizado estudios para detectar posibles situaciones de acoso y se disponen de medidas de prevención. BSC-CNS dispone de un procedimiento específico para la prevención del acoso moral y acoso sexual en el trabajo.

BARCELONA SUPERCOMPUTING CENTER

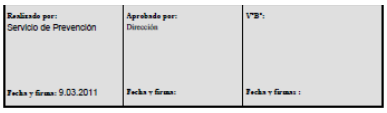
PLAN DE PREVENCION

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS

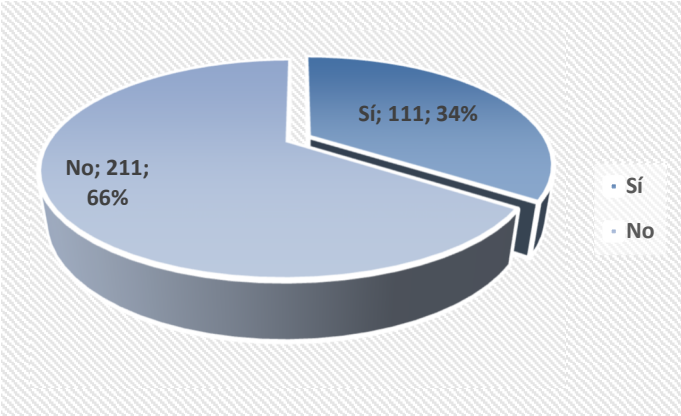
Fecha emisión: 9.03.2011 | Fecha revisión: | Ref.: | Núm. Rev: 0 | Página 1 de 4

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

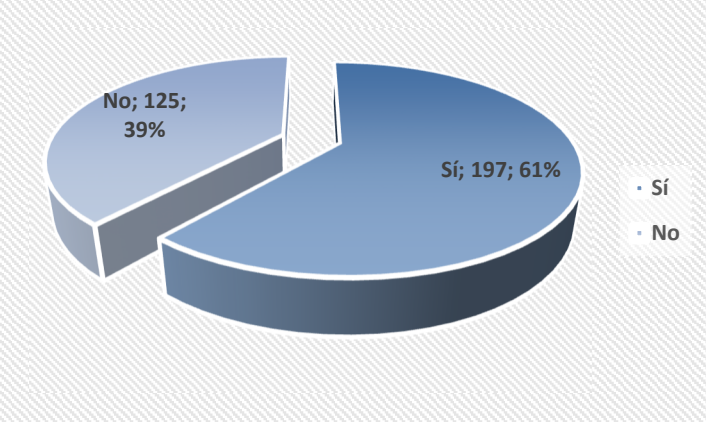
Portada del Procedimiento de prevención del acoso.



Los resultados de la encuesta cumplimentada por el personal de la empresa, muestran que un 66% no sabe que dispone del Protocolo de Acoso publicado en la Intranet de la institución.



En respuesta a la pregunta si sabrían qué hacer o a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, un 61% afirma que "Sí" y el restante 39% que "No".



Desde el punto de vista de las mujeres en situación de embarazo, si las condiciones de trabajo implican un riesgo para la salud de la madre o para el feto, la trabajadora puede pedir a la institución que la sitúe en otro puesto más adecuado. Si esto no fuera posible, la futura madre tiene derecho a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

En relación con este aspecto de la salud de las mujeres, un 29% afirma que conoce la existencia de medidas específicas, mientras que un 33% responde que "No sabe" y el restante 38% que "No".

Ayudas, bonificaciones y política social.

En su interés por aportar el máximo apoyo y soporte, BSC-CNS ofrece a su personal diferentes tipos de ayudas:

- "Ayudas comedor". Por cada día laborable trabajado mediante la entrega de una tarjeta con el importe total del periodo, dicha tarjeta puede utilizarse en los establecimientos que aceptan Tickets Restaurant Card. Además, el personal del BSC-CNS tiene acceso a comedores universitarios del campus con servicio de microondas.

- El BSC-CNS ofrece a todo el personal del centro facilidades para el aprendizaje y perfección de los diferentes idiomas oficiales (catalán, castellano e inglés).

- El personal del BSC-CNS puede acceder a una póliza de prestaciones sanitarias. El BSC-CNS asume el 80% de la cuota del trabajador o trabajadora.

- En el marco del plan de integración de centros de investigación vinculados a la UPC, la universidad ofrece la posibilidad de tener el Carné UPC al personal del BSC-CNS que lo desee. Este documento permite disfrutar de diversos beneficios, como el acceso a las bibliotecas de la universidad, descuentos en servicios que se ofrecen para el colectivo del campus como el uso de parkings, etc.

- Como ya mencionamos en páginas anteriores, el BSC-CNS presenta y autoriza cada año un plan de actividades sociales a propuesta del personal que el centro cofinancia. El objetivo es potenciar la relación entre colaboradores de diferentes departamentos con la práctica de actividades de ocio fuera del horario laboral fomentando la cohesión entre el personal y la promoción de los valores del centro. Este plan de actividades se configura con las iniciativas voluntarias de los miembros del BSC-CNS que pueden proponer actividades culturales, deportivas o de carácter solidario o social como colaboraciones con ONGs que reúnan los requisitos establecidos.

- El BSC-CNS-CNS tiene un acuerdo con el Servicio de Relaciones Internacionales de la UPC, asesores expertos quienes ayudan al personal desplazado con los trámites legales para obtener los permisos de estancia en Barcelona.

El BSC-CNS cumple con los requisitos legales de la LISMI.

Para conocer la percepción de la plantilla en este ámbito, se preguntó: ¿Se trabaja en su centro con persones con discapacidad o en situación de riesgo o exclusión? Un 16% contestó que "Sí", un 71% que "No lo sé" y el restante 13% "No".

Se desconoce si alguna persona de la plantilla se encuentra en una situación de riesgo de exclusión social (violencia de género, familia monoparental, etc.)

Representatividad.

Según los datos recogidos durante el año 2015, la plantilla con un total de 427 personas, muestra una significativa mayor presencia masculina, 75%, frente a un 25% de presencia femenina.

Analizando por los datos por departamentos, en el área de Management, la presencia femenina es muy elevada, de un 80%, a pesar de su menor presencia en la plantilla (25%). Este departamento desarrolla tareas administrativas tradicionalmente asignadas a las mujeres.

En el área de Researchers la presencia masculina (79.3%) es muy superior a la femenina 20.6%) lo que nos muestra un caso de segregación horizontal desde una perspectiva de género.

Una situación similar encontramos en el área de Research Engineers con 70 hombres frente a 11 mujeres, es decir una presencia de un 86% de los hombres frente a un 14% de mujeres.

En el departamento de Operaciones ninguna mujer ocupa algunos de los veintidós puestos actuales lo que nos muestra otro caso una segregación horizontal dentro de la organización, en este caso a favor de los hombres.

Los puestos de Dirección están desempeñados únicamente por hombres lo que nos muestra un caso de segregación vertical hacia las mujeres.

El Comité de Empresa del BSC-CNS está compuesto por trece personas, siendo cinco mujeres (38% de los miembros del Comité) y 8 hombres (el 62% restante).

En cuanto a la representatividad de otras nacionalidades y culturas, un 32% del personal del centro es extranjero. El personal está compuesto por profesionales de 42 países distintos, lo que demuestra la diversidad cultural y étnica del BSC-CNS y la ausencia de barreras u obstáculos a personas que provienen de otros lugares.

Toda la plantilla de BSC-CNS posee estudios universitarios, sin distinción por razones de sexo o nacionalidad.

Movilidad.

El BSC-CNS se encuentra situado en el Campus Nord de la UPC de Barcelona de fácil acceso en a través de medios de transporte público como autobuses urbanos, metro, servicio de bicing, tren de cercanías o tranvía, lo que facilita el desplazamiento al centro del personal.

El Manual de Acogida del BSC-CNS se ofrece como una herramienta que facilita al personal el acceso al centro y alojamiento y otras informaciones para las trabajadoras y trabajadores desplazados.

También se dispone de la *Barcelona BSC guide for foreigners* con información sobre certificados de empadronamiento, transporte, salud, educación, etc.

El BSC-CNS cuenta con la colaboración del Barcelona Housing Service para ayudar a los recién llegados a buscar alojamiento.

Ubicación del BSC.

Extracto del Manual de Acogida

8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico.

En cumplimiento con los Arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha desarrollado como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades en el BSC-CNS un diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad y gestión de la diversidad.

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se obtiene información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la institución que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres y otros factores como la nacionalidad.

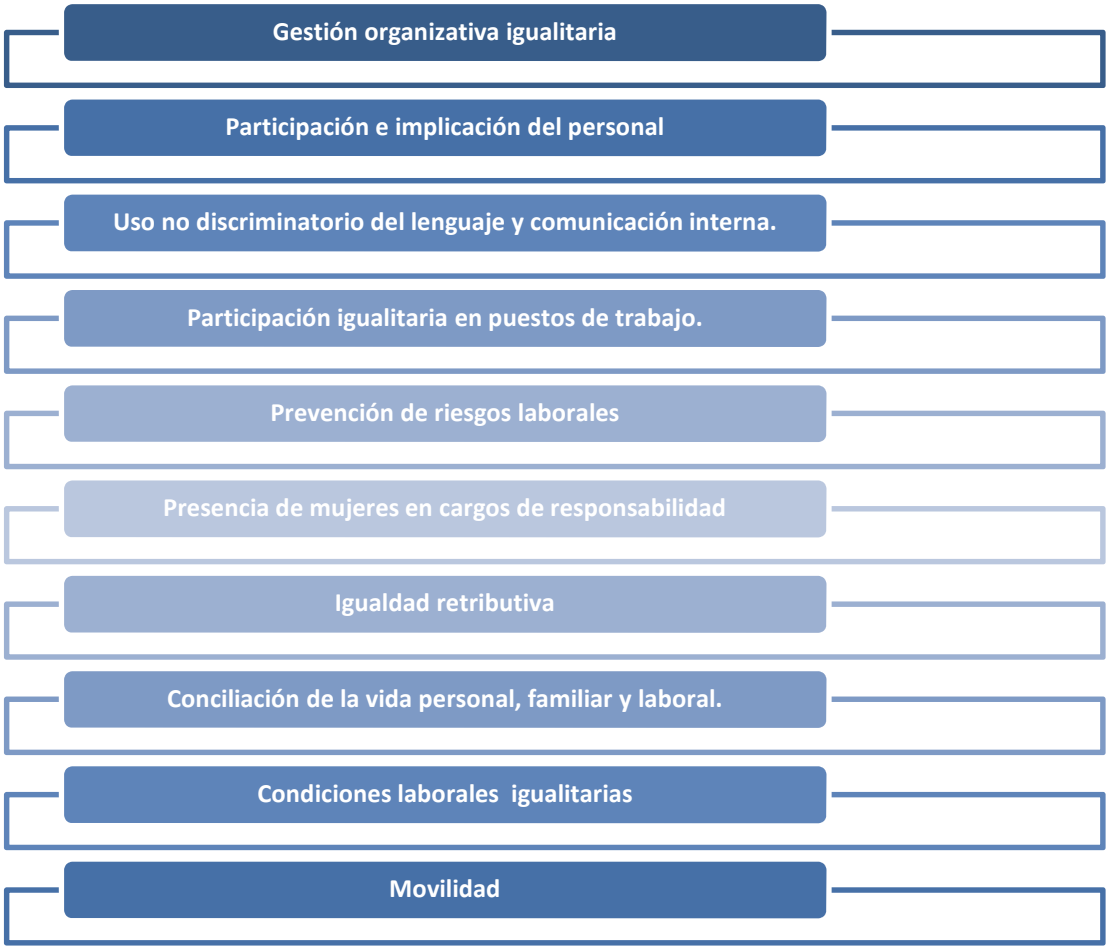
Este diagnóstico tiene que ser transversal en todo el BSC-CNS, de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad, de la presencia de personal extranjero, etc. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad y gestión de la diversidad.

Es por ello que presentamos los distintos ámbitos estudiados y sus conclusiones para establecer las acciones positivas que conformaran el Plan de Igualdad.

La plantilla es mayoritariamente masculina (75.64%) frente a la femenina (24,36 %) aunque no existe ningún tipo de discriminación por razones de sexo, edad, nacionalidad, raza, condiciones familiares, discapacidad, orientación sexual, etc.

Aunque hasta el momento no se dispone un Plan de Igualdad como tal, el BSC-CNS posee el sello HR EXCELLENCE IN RESEARCH y ha puesto en marcha un conjunto de actuaciones que favorecen la igualdad en el acceso, la conciliación, el desarrollo de la carrera profesional, etc. para todo el personal de su plantilla, independientemente de ser hombre o mujer o de diferentes nacionalidades.

Los ámbitos de trabajo para realizar el diagnóstico son los siguientes:



Gestión organizativa igualitaria

Este ámbito hace referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la organización con la igualdad de oportunidades. Evalúa el nivel de compromiso en función del grado de implantación de políticas y acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

En el BSC-CNS aparece muestra un compromiso claro y permanente para potenciar como valor corporativo la igualdad de oportunidades por cuestiones de género y diversidad. La organización posee el sello HR de institución adscrita al Código de Buenas Prácticas de Reclutamiento del Personal investigador (CODE OF CONDUCT FOR RECRUITMENT OF RESEARCHERS).

El BSC-CNS dispone de una estructura administrativa formada por personal altamente cualificado en distintos ámbitos con amplia capacidad e interés para participar en el desarrollo del Plan de Igualdad. Cuenta con el apoyo externo de la consultoría especializada en igualdad y gestión de la diversidad en el ámbito de la investigación: Grup-Pitagora.

Tras los datos recogidos en el Diagnóstico, por un lado, se observa una inquietud real por los temas de valores y principios basados en la igualdad y gestión de la diversidad que se aborda en las reuniones de Dirección aunque no se ha formalizado hasta la fecha en ningún documento como un plan de igualdad.

Previo al diseño del Plan, en el BSC-CNS ya se han implementado diversas medidas que favorecen el desarrollo personal y profesional de las mujeres y hombres que componen su plantilla como planes formativos, planes de promoción, horarios de verano reducidos, jornada intensiva los viernes, etc.

En BSC-CNS disponemos de nuestro propio Comité de Igualdad compuesto por seis miembros (tres hombres y tres mujeres) que ocupan diversas posiciones y departamentos dentro de la institución lo que garantiza la transversalidad y representatividad de la plantilla.

Asimismo, este Comité ha recibido una formación específica sobre la implementación y metodología del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad.

La percepción de la plantilla en referencia a la necesidad de implementar un plan de igualdad y gestión de la diversidad en el centro, muestra que un 48% está a favor, un 36% responde que "No lo sabe" y el 16% restante que "No".

Como posibles acciones a implementar se proponen las siguientes:

- Incorporar explícitamente el término "igualdad" y su definición en el listado de valores corporativos de BSC-CNS.

- Incorporar en la Web corporativa y en la Intranet del centro, un espacio específico con información específica sobre igualdad de oportunidades (acciones de mejora, resultados, noticias, agenda, etc.).

- Disponer anualmente de un presupuesto específico destinado al desarrollo de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad.

- Participar o promover jornadas o foros de igualdad para intercambiar experiencias con otras organizaciones y compartir las buenas prácticas.

- Impulsar la realización de actos externos vinculados a la igualdad de oportunidades y la diversidad en el mundo de la ciencia visibilizando y potenciando el papel de la mujer investigadora exponiendo sus logros, que los ponentes sean mujeres, etc.

Participación e implicación del personal

Se valora si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores han sido comunicados a todas las personas de la organización y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en este ámbito.

Mediante correos electrónicos, la plantilla ha sido informada del compromiso, diseño e implementación del Plan y para fomentar su participación e implicación, se ha diseñado y puesto a su disposición, una encuesta *on line*, confidencial y en tres idiomas (catalán, español e inglés) con el objetivo de conocer sus percepciones, opiniones y sugerencias en materia de igualdad de oportunidades. Ha respondido el 75 % de la plantilla tanto a preguntas abiertas como cerradas y aportando un listado de sugerencias e ideas.

En este ámbito de la igualdad, se propone la aplicación de diversas medidas positivas:

- Hasta el momento, no se han realizado campañas y charlas de sensibilización interna para concienciar a la plantilla en la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad como un valor corporativo fundamental. Un porcentaje elevado, el 70% del personal encuestado, manifiesta no conocer las implicaciones que tiene implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad en el BSC-CNS.

- Establecer un canal directo de comunicación interna (correo electrónico, buzón de sugerencias, etc.) que permita de manera permanente al personal del BSC-CNS mantener un contacto fácil y continuo con el Comité de Igualdad para la aportación de ideas, opiniones, sugerencias, etc.

Este ámbito estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la institución en materia de igualdad de oportunidades, así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.

La institución cuida el uso del lenguaje, no obstante, se han observado ejemplos de masculinos genéricos en la descripción de los puestos de trabajo o en documentos como El Manual de Acogida que deben ser revisados para su corrección en el caso que sea necesario.

La organización cuenta con una red de canales de comunicación interna en todos los sentidos que favorecen las comunicaciones de temas relacionados con la igualdad y gestión de la diversidad.

Como acciones positivas en esta área de la igualdad, se destaca:

- Se ha observado en las documentaciones internas y externas la aparición de lenguaje sexista. Realización de una auditoría (denominación de puestos, revisión de manuales, procedimientos, actas, etc.) para la corrección de cualquier aspecto relacionado con el lenguaje sexista.

- Elaborar y difundir a toda la plantilla un Manual de Estilo de Uso del lenguaje No Sexista.

- Incorporar en las comunicaciones internas y externas, imágenes y fotografías de mujeres desempeñando tareas investigadoras para potenciar el rol de la mujer en este ámbito.

- Realización de campañas divulgativas reconociendo específicamente el valor de las aportaciones femeninas o equipos compuestos por personas de diferentes nacionalidades en el ámbito científico.

- Incorporar en el Manual de Acogida, información acerca del desarrollo del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad, acciones implementadas, acceso al Comité de Igualdad, etc.

- Elaborar artículos específicos sobre el rol de la mujer investigadora para la Newsletter del centro.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo

Con los indicadores que se incluyen en este ámbito se pretende, por un lado, analizar en qué medida las mujeres y los hombres participan de manera igualitaria en todos los puestos de trabajo y niveles de BSC-CNS, considerando que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y el 60 por ciento del total de las personas trabajadoras. Por otro lado, se analiza si los procesos que la organización aplica en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y personas de otras nacionalidades.

En el BSC-CNS la presencia masculina es significativamente superior a la femenina con un 75,64% de hombres y un 24.36% de mujeres.

En el análisis de los datos desde una perspectiva de género, se observa diversos casos de segregación horizontal ya que la presencia femenina es muy elevada en el departamento de Management mientras que ninguna mujer desempeña algún puesto en el departamento de Operaciones.

Los hombres ocupan las categorías de Becas en un 83%, un 8% más que su presencia global en la organización por lo que sus compañeras solamente desarrollan un 16% de dicha categoría.

Ninguna mujer desarrolla el cargo de *Investigador/a Senior Responsable Desarrollo A* pese a existir 14 puestos de esta categoría.

El Comité de Empresa está compuesto por trece miembros, cinco mujeres y ocho hombres.

Se garantiza la diversidad y multiculturalidad ya que un 32% del personal de BSC-CNS proviene de otros países, de un total de 42 y de diversos continentes.

En los tres últimos años, los procesos de selección muestran un acceso mayoritario de hombres. También acceden mujeres pero en una proporción mucho menor. En el 2015 se incorporó un 77% de personal masculino frente a un 23% de personal femenino.

El nivel de estudios del personal del BSC-CNS es igualitario a todos los efectos (universitario) y los datos muestran una igualdad real en el acceso a los planes formativos de la institución.

Como posibles actuaciones de mejora, se pueden valorar:

- Incorporar progresivamente profesionales femeninas en el departamento de Operaciones.
- Incrementar la presencia de hombres en el departamento de Management.
- Promocionar o seleccionar mujeres para puestos de responsabilidad.
- Incorporar medidas en los procesos de selección que incluya la perspectiva de género y la gestión de la diversidad para garantizar cualquier tipo de discriminación por sexo, raza, nacionalidad, discapacidad, situación familiar, etc.

- Formación específica a los miembros de los Paneles de Selección en igualdad de oportunidades para garantizar que actúan con neutralidad en los procesos de selección evitando los prejuicios, estereotipos, clichés mentales por razones de género, raza, nacionalidad, religión, etc.

- Establecer alianzas a favor de la igualdad con entidades con las que colabora el BSC-CNS en el reclutamiento del nuevo personal.

- Localizar nuevas fuentes de reclutamiento que favorezcan la presentación de candidaturas femeninas.

- Diseñar los perfiles competenciales mediante el análisis detallado de los puestos utilizando un lenguaje no sexista y acorde con el respeto a la diversidad.

- Realizar charlas en colegios o entidades sociales destinadas a los/as más pequeños/as para normalizar y contribuir a la visibilización de la mujer dentro del mundo de la investigación y las NNTT.

- Revisar el sistema actual y protocolo de Acogida del personal desplazado y de otras nacionalidades para incorporar nuevos aspectos que faciliten la rápida integración y adaptación del mismo.

- Introducir la figura del "mentor" que facilite la integración del personal recién incorporado.

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

Este ámbito analiza la posición que ocupan las mujeres en la organización y la distribución del personal en los diferentes niveles de responsabilidad. Se trata de valorar si se desagrega de forma sistemática la información del personal por sexos y niveles jerárquicos. Y también de comprobar que las mujeres están representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.

No aparece presencia femenina en los nueve puestos de Dirección a pesar de constituir un 25% de la plantilla. En las categorías de Jefaturas de Equipo, ocupan un 20% de los mismos.

En la encuesta pasada a la plantilla, 145 personas han señalado este aspecto como prioritario en el desarrollo del plan de igualdad (mayor representatividad de las mujeres en puestos de Dirección y otros cargos de responsabilidad).

Un 38% de las personas encuestadas han contestado "No lo sé" (23%) y "No" (15%) a la pregunta sobre si los hombres y las mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar. Porcentajes similares se obtienen cuando se hace referencia a la posibilidad de promocionar a personas de otras nacionalidades.

Dado que estamos en un ámbito de la ciencia tradicionalmente masculinizado, la posibilidad de la existencia del "techo de cristal" para las mujeres investigadoras puede ser una realidad. En el BSC-CNS existe un Plan de Desarrollo Profesional protocolizado que garantiza la neutralidad en los procesos de promoción interna. No obstante, proponemos una serie de medidas para aumentar la representatividad femenina en los puestos de responsabilidad:

- Aumentar la representatividad femenina en los puestos de responsabilidad.
- Incluir en los procesos de desarrollo profesional, un apartado específico enfocado desde la perspectiva de género y gestión de la diversidad con elementos objetivos y neutros y formar al personal que intervenga en dichos procesos de promoción.
- Implementar un sistema de detección de potencial para mujeres que puedan ocupar cargos de mayor responsabilidad en un futuro.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En el Diagnóstico, la conciliación es un tema prioritario ya que se han desarrollado diversas actuaciones a favor de la misma, incorporando la conciliación con parte de la cultura organizativa y buscando el equilibrio de uso de estas medidas entre hombres y mujeres.

Este ámbito de la igualdad se considera el más importante de los señalados por las personas encuestadas (169 personas lo han escogido). La percepción de la plantilla es la siguiente: un 61% considera que se favorece la conciliación, un 20% que "No" y el 19% restante manifiesta que "No lo sabe".

Un 90% de la plantilla se sitúa en las franjas inferiores a los 46 años (siendo un 88,4%, las mujeres en edad potencialmente reproductiva) y en donde ambos, mujeres y hombres, pueden tener necesidades relacionadas con la maternidad y la paternidad.

La organización dispone de medidas que incrementan aspectos establecidos por Ley y dispone de notas informativas internas dirigidas al personal para indicar la existencia de dichas medidas.

El personal puede (de forma autorizada), realizar jornada continuada los viernes, jornada especial de verano, permisos de carácter excepcional, mes libre sin sueldo, etc.

Como acciones positivas en este ámbito, destacamos:

- El desarrollo de una Cuenta de Aportaciones, es decir, establecer un sistema formalizado que permita recoger sugerencias, aportaciones e ideas para analizar la viabilidad en temas de conciliación haciendo participe a toda la plantilla y establecer nuevas medidas que se puedan aplicar sin perjudicar el alcance de los objetivos de la institución o la creación de grupos de mejora específicos multidisciplinares que aporten sugerencias al Comité de Igualdad.

- Mejorar la flexibilidad ya existente con nuevas medidas.

- Incorporar medidas para instaurar el teletrabajo en determinadas posiciones.

- Fomentar el uso de videoconferencias que eviten desplazamientos y viajes con mayores recursos tecnológicos para los puestos que lo permitan

- Conocer datos sobre las responsabilidades familiares de la plantilla con personas dependientes y/o hijos/as con discapacidad y proporcionar ayudas alternativas.

- Reducción de dos horas diarias de jornada para las embarazadas en el último mes de gestación, sin disminución salarial.

El objetivo en esta área es valorar el grado en que la organización ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de su personal.

El BSC-CNS cumple con todos los requisitos legales a nivel prevención de riesgos y salud laboral y realiza formaciones periódicas al personal aunque no se han realizado estudios de prevención específicos desde una perspectiva de género.

La organización dispone asimismo de un protocolo y circuito de prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. No se ha realizado ninguna jornada de concienciación e información a la plantilla sobre este tema (un 66% de las personas encuestadas afirma desconocer su existencia). También dispone de un protocolo para situaciones de embarazo (un 71% de la plantilla lo desconoce) y proporciona formación en habilidades como control del estrés o gestión del tiempo.

Como acciones de mejora se propone:

- Realizar estudios específicos de seguridad y salud laboral que tengan en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.
- Campaña de concienciación e información a la plantilla sobre lo qué es el acoso, tipología y mecanismos de denuncia y sanción.
- Acción de difusión del protocolo de embarazo.
- Potenciar aspectos relacionados con la salud integral de las personas del centro ofreciendo formaciones que promuevan el desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables como talleres de nutrición, *mindfulness*, inteligencia emocional, educación postural, relajación, etc.

Igualdad retributiva

Este ámbito valora la política retributiva de la organización y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

En el BSC-CNS las políticas retributivas siguen el principio de igualdad, el centro retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla.

Dado que los hombres ocupan cargos de mayor responsabilidad, los datos muestran que reciben las retribuciones más elevadas.

No obstante, y dado que ante la pregunta: *¿Cree que en su centro el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del lugar de trabajo y la categoría profesional?*, un 42% de las personas encuestadas manifiestan que "No lo saben" y un 13% que "No". Es decir, un 55% de la plantilla, no sabe o cree que no existe igualdad retributiva.

Se recomiendan como acciones positivas:

- Realizar un estudio sobre retribuciones, desagregando los datos por sexos para corregir posibles desviaciones.

Condiciones laborales igualitarias.

Este ámbito hace referencia a las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y de jornada del personal. También se comprueba si hay discriminación en la asignación de horarios, y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización.

En el tipo de contratos realizados a la plantilla se observa paridad tanto en la contratación temporal como indefinida a tiempo completo. Igualmente, no se observan diferencias relevantes en la antigüedad de la plantilla desde una perspectiva de género, y en cuanto a edad, la mayor parte del personal se sitúa en la franja de 30 a 45 años.

El nivel de estudios (universitarios) es el mismo para todo el personal del centro.

La jornada laboral de 40 horas es mayoritaria para el personal, con independencia de su sexo y tanto mujeres como hombres utilizan jornadas reducidas.

Como acción a destacar:

- Necesidad de un mayor apoyo a mujeres en situación de riesgo o exclusión social, expatriadas, violencia de género, familias monoparentales, etc. Implantación de un sistema de cobertura desde un punto de vista legal, psicológico, médico o económico.

Movilidad

La ubicación del centro de investigación se puede considerar idónea por su accesibilidad, el gran número de transportes públicos de lo que dispone la zona y su enclave privilegiado en la ciudad de Barcelona.

Se puede implantar alguna medida que favorezca el desplazamiento y movilidad del personal investigador a otros centros de investigación y la utilización de videoconferencias para reducir el número de desplazamientos.

8. PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades por parte del BSC tiene como **finalidad,** además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la gestión de la diversidad de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia institución.

Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, el BSC pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y Diversidad y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en materia de igualdad, con los objetivos generales de:

- Incorporar la igualdad como un valor que impregne toda la filosofía del BSC.
- Fomentar la transversalidad con otras organizaciones del ámbito de la ciencia, para ampliar el modelo de investigación e innovación a través de la integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación.
- Ofrecer a las mujeres igualdad de oportunidades de representatividad para impulsar un cambio estructural y cultural en las instituciones científicas y en la sociedad en general.
- Divulgar y dar visibilidad al talento que las mujeres están aportando al ámbito científico en general, y en el área de la salud en particular.
- Lograr una igualdad real en donde no existan barreras por aspectos como la nacionalidad, la cultura, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, etc.

Actuaciones positivas en materia de igualdad y gestión de la diversidad.

Acción 1

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

NECESIDAD DETECTADA	Incrementar el número de medidas ya existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVOS	Proporcionar nuevas accciones positivas que amplíen en el centro las ventajas en materia de flexibilidad.
ACCIÓN	Incorporar nuevas medidas que mejoren la flexibilidad en el BSC-CNS.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del BSC-CNS.
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	RRHH / Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN	**2017- Q2**
TAREAS A REALIZAR	- Analizar los horarios, calendarios y requisitos actuales y proponer nuevas fórmulas de flexibilización horaria. - Consultar a la plantilla sobre sus necesidades en esta materia.
INDICADORES	- Número de nuevas medidas incorporadas. - Comunicación a la plantilla de las mismas.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

NECESIDAD DETECTADA	Incorporar medidas para instaurar el teletrabajo en determinadas posiciones del BSC-CNS.
OBJETIVOS	Incrementar el número de personas que utilicen el teletrabajo en la organización.
ACCIÓN	Incorporar la modalidad del teletrabajo en determinadas posiciones de la organización.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal que ocupe determinados puestos susceptibles del uso del teletrabajo.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017-Q3
TAREAS A REALIZAR	- Identificar aquellos puestos de trabajo que puedan realizarse a través del teletrabajo. - Dotar de los recursos tecnológicos necesarios a los usuarios y usuarias de esta modalidad de trabajo.
INDICADORES	- Número de puestos que puedan utilizar esta modalidad. - Número de personas que acceden y se acogen a la misma. - Soporte en los recursos tecnológicos para su uso.

Acción 3

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

NECESIDAD DETECTADA	Plantear mejoras en las condiciones laborales de las mujeres en situación de embarazo.
OBJETIVOS	- Mejorar de las condiciones en la finalización del proceso de embarazo. - Reducir en dos horas diarias la jornada laboral para embarazadas en el último mes de gestación, sin disminución salarial.
ACCIÓN	Reducción de la jornada laboral para embarazadas en el último mes de gestación sin reducción salarial.
PERSONAS DESTINATARIAS	Mujeres de BSC-CNS en situación de embarazo
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH/Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017 - Q2
TAREAS A REALIZAR	- Reunión para la adopción de la mejora. - Incorporación en la normativa interna. - Comunicación a la plantilla, especialmente al colectivo de mujeres.
INDICADORES	- Establecimiento de la medida en la normativa interna. - Difusión a la plantilla. - Número de mujeres embarazadas que se acogen a la medida anualmente.

Acción 4

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

NECESIDAD DETECTADA	Aumentar la conciliación personal y profesional evitando los deplazamientos innecesarios.
OBJETIVOS	- Fomentar e impulsar el uso de las videoconferencias. - Reducir el número de desplazamientos fuera de la ubicación geográfica del centro. - Dotar de mayores recursos tecnológicos.
ACCIÓN	Fomentar el uso de videoconferencias que eviten desplazamientos y viajes con mayores recursos tecnológicos para los puestos que lo permitan.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal que por motivos de trabajo deba realizar desplazamientos fuera de su ubicación de trabajo habitual.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH/Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN	2018-Q2
TAREAS A REALIZAR	- Reunión para la adopción de la mejora. - Analizar y mejorar el equipamiento tecnológico disponible. - Comunicación de las nuevas medidas.
INDICADORES	- Número de videoconferencias realizadas. Comparativas con épocas anteriores. - Número de personas beneficiadas cada semestre. - Informe sobre la ampliación del uso de esta tecnología y facilidades proporcionadas por el centro (tecnología, publicidad…).

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

NECESIDAD DETECTADA	Proporcionar soporte al personal del BSC-CNS con unas deteminadas responsabilidades familiares: familiares dependientes y/o hijos/as con discapacidad.
OBJETIVOS	- Conocer datos sobre las responsabilidades familiares de la plantilla con personas dependientes y/o hijos/as con discapacidad. - Proporcionar ayudas alternativas.
ACCIÓN	Facilitar ayudas al personal de la plantilla con familiares dependientes o menores con discapacidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla del BSC-CNS
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2019-Q1
TAREAS A REALIZAR	- Obtención de datos del personal con estas responsabilidades. - Elección del tipo de ayudas. - Difusión a la plantilla.
INDICADORES	- Diseño del protocolo de ayuda. - Nº de personas beneficiadas. - Recursos y ayudas aportadas por la institución anualmente.

Acción 6

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

NECESIDAD DETECTADA	Disponibilidad de un canal específicos permanente para la recogida de sugerencias, ideas, resolución de dudas, etc. de la plantilla en materia de conciliación.
OBJETIVOS	- Establecer un sistema formalizado que permita recoger sugerencias, aportaciones e ideas para analizar la viabilidad en temas de conciliación haciendo participe a toda la plantilla. - Implementar nuevas medidas que se puedan aplicar sin perjudicar el alcance de los objetivos de la institución o la creación de grupos de mejora específicos multidisciplinares que aporten sugerencias al Comité de Igualdad.
ACCIÓN	Creación de la Cuenta de Aportaciones para la recogida de sugerencias e ideas y resolución de dudas en materia de conciliación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del BSC-CNS
RESPOSANBLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH/Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2019-Q2
TAREAS A REALIZAR	- Creación de una cuenta de correo electrónico. - Informar a la plantilla de su existencia para poder realizar propuestas, sugerencias o preguntas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diversidad en el BSC-CNS. - Recoger y dar respuesta a los e-mails recibidos.
INDICADORES	- Disponibilidad del buzón de sugerencias para toda la plantilla. - Porcentaje de e-mails contestados. - Número de acciones ejecutadas a partir de las propuestas realizadas por la plantilla.

GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA

NECESIDAD DETECTADA	No se dispone de un Código de Buenas Prácticas en la organización.
OBJETIVOS	Crear el propio Código de Buenas Prácticas de la institución con la inclusión de la igualdad de oportunidades como eje transversal.
ACCIÓN	Preparación y difusión de un Código de Buenas Prácticas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del BSC-CNS
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017- Q4
TAREAS A REALIZAR	- Elección de los contenidos. - Elaboración del Código de Buenas Prácticas. - Plan de comunicación para su difusión.
INDICADORES	- Ejemplar definitivo del Código de Buenas Prácticas. - Nº de acciones comunicativas y canales de difusión del Código.

Acción 8

GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA

NECESIDAD DETECTADA	Hacer explícito el compromiso del BSC-CNS en la implantación como valor corporativo de la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género y diversidad.
OBJETIVOS	Incorporar explícitamente el término "igualdad" y su definición en el listado de valores corporativos de BSC-CNS.
ACCIÓN	Incrementar el compromiso de igualdad incluyéndolo en los valores corporativos de la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla del BSC-CNS.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2018-Q4
TAREAS A REALIZAR	- Inclusión de la igualdad entre hombre y mujeres y diversidad como un valor expreso en los documentos de políticas de personal y restos de las documentaciones de la institución. Incorporar en los valores - Acciones de comunicación interna.
INDICADORES	- Definición del término "igualdad". - Incorporarlo en el listado de los valores corporativos. - Mecanismos de difusión para la interiorización del mismo. - Nº de documentos corporativos en los que aparece.

GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA

NECESIDAD DETECTADA	Necesidad de enfatizar el papel y las aportaciones de la mujer en el mundo de la ciencia y las NNTT.
OBJETIVOS	- Impulsar la realización de actos externos vinculados a la igualdad de oportunidades y la diversidad en el mundo de la ciencia visibilizando y potenciando el papel de la mujer investigadora exponiendo sus logros, - Aumentar la proyección de la mujer destacando el papel de las mujeres en todas las etapas de la carrera científica. - Remover los estereotipos de género y diversidad presentes en el ámbito científico.
ACCIÓN	Visibilizar el papel de la mujer investigadora.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla del BSC-CNS
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2019-Q2
TAREAS A REALIZAR	- Incrementar la presencia de mujeres científicas del BSC-CNS en las distintas actividades o eventos externos. - Desarrollar temáticas relacionadas con mujeres, diversidad y NNTT. - Implementar un programa de seminarios que tengan como ponentes a científicas. - Publicitar interna y externamente los logros conseguidos por mujeres investigadoras.
INDICADORES	- Nº de eventos a los que acuden científicas del BSC-CNS. - Tipología de eventos a los que acuden las mujeres científicas. - Nº de eventos relacionados con la igualdad y la diversidad. - Número de seminarios con presencia de mujeres de reconocido prestigio científico. Denominación de los mismos. - Nº de sinergias con otras entidades para promover actividades divulgativas de mujeres científicas. - Datos comparativos con años anteriores. - Acciones de comunicación de los logros de las investigadoras.

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

NECESIDAD DETECTADA	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.
OBJETIVOS	Informar y poner a disposición de forma permanente y actualizada todos aquellos elementos que estén vinculados con la igualdad.
ACCIÓN	Incorporar en la web corporativa y en la intranet del centro, un espacio específico con información sobre igualdad de oportunidades (acciones de mejora, resultados, noticias, agenda).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla del centro.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH/Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017-Q4
TAREAS A REALIZAR	- Disponibilidad del espacio dedicado específicamente a la igualdad. - Selección e incorporación de los contenidos recogidos en el mismo. - Incorporar la documentación. Actualización permanente de los contenidos.
INDICADORES	- Incorporación del apartado en la intranet y en la web. - Número de documentos/informaciones que recoge. - Nº de actualizaciones.

Acción 11

GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA

NECESIDAD DETECTADA	Incorporar un sistema que permita una prevención y gestión eficaz de situaciones conflictivas entre manager y empleados/as, entre compañeros/as, etc.
OBJETIVOS	Implementar un procedimiento para gestionar los posibles conflictos que puedan darse en la organización.
ACCIÓN	Procedimiento de gestión de conflictos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla del BSC-CNS.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017-Q4
TAREAS A REALIZAR	- Diseño del Procedimiento. - Difusión y formación del mismo.
INDICADORES	- Procedimiento. - Nº de acciones de difusión. - Personal formado en este ámbito.

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

NECESIDAD DETECTADA	Mejorar los canales de comunicación interna del personal de la institución con el Comité de Igualdad para fomentar la participación de la plantilla en este ámbito.
OBJETIVOS	- Facilitar la comunicación de la plantilla con el Comité de Igualdad. - Recoger las percepciones, sugerencias e ideas del personal de forma continua en materia de igualdad.
ACCIÓN	Establecer un canal directo de comunicación interna (correo electrónico, buzón de sugerencias, etc.) que permita de manera permanente al personal del BSC-CNS mantener un contacto fácil y continuo con el Comité de Igualdad para la aportación de ideas, opiniones, sugerencias, etc.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del BSC-CNS.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH/Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017 – Q2
TAREAS A REALIZAR	- Establecer los canales a utilizar. - Información a la plantilla de la disponibilidad de los mismos.
INDICADORES	- Nº de canales de comunicación. - Nº de aportaciones y sugerencias recibidas del personal semestralmente.

Acción 13

PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DETECTADA	Facilitar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres del BSC-CNS para alcanzar posiciones de mayor responsabilidad en la organización.
OBJETIVOS	- Potenciar la representatividad femenina en posiciones superiores en la organización a través de una formación en liderazgo y gestión de equipos. - Proporcionar herramientas de apoyo en la carrera profesional de las mujeres.
ACCIÓN	Realizar una sesión de Liderazgo para las mujeres del centro.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal femenino del centro
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017- Q3
TAREAS A REALIZAR	- Preparación y logística de la acción formativa. - Desarrollo de la misma.
INDICADORES	- Número de mujeres asistentes y categorías. - Incremento anual del número de mujeres que promocionan a puestos de mayor responsabilidad que hayan asistido a dicha formación.

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DETECTADA	Formación específica a los miembros de los Paneles de Selección en igualdad de oportunidades para garantizar que actúan con neutralidad en los procesos de selección evitando los prejuicios, estereotipos y clichés mentales por razones de género, raza, nacionalidad, religión, etc.
OBJETIVOS	Formar a las personas que participan en los procesos de selección en técnicas que favorecen la neutralidad y evitan las discriminaciones y estereotipos.
ACCIÓN	Formación de los miembros de los Paneles de Selección con responsabilidad en los procesos selectivos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Miembros de los Paneles de Selección
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	Persona / RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2018-Q3
TAREAS A REALIZAR	- Preparación y logística de la acción formativa. - Desarrollo de la misma.
INDICADORES	- Número de personas asistentes y categorías. - Informe de valoración del profesorado sobre la actitud de los asistentes a la formación. - Comparativas de datos sobre el nuevo personal seleccionado desagregado por sexo, nacionalidad, etc. antes y después de recibir la formación los seleccionadores.

Acción 15

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DETECTADA	Favorecer la presencia femenina en el mundo de la ciencia.
OBJETIVOS	Desarrollar un "career day".
ACCIÓN	Desarrollar un "career day". Dentro del "career day" se realizarán charlas de diferentes temáticas como por ejemplo: obtención de ayudas/Becas, charlas científicas, orientación laboral, etc. donde se potenciará que los ponentes sean mujeres
PERSONAS DESTINATARIAS	Sociedad.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017 – Q3
TAREAS A REALIZAR	- Elección del tipo de acciones a desarrollar. - Implementación
INDICADORES	- Nº de acciones realizadas. - Nº de mujeres que actúan como ponentes.

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DETECTADA	Favorecer la incorporación del personal desplazado y de otras nacionalidades.
OBJETIVOS	Revisar el protocolo de Acogida del personal incorporando las mejoras necesarias para que faciliten la rápida adaptación e integración de la persona.
ACCIÓN	Mejora el sistema de acogida del personal desplazado y de otras nacionalidades.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal de nueva incorporación en el BSC-CNS
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH/Comisión de Igualdad/Persona
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2018 – Q3
TAREAS A REALIZAR	- Revisión del sistema actual. - Incorporación de nuevas informaciones/medidas. Elección de contenidos - Canales de entrega y difusión al personal destinatario.
INDICADORES	- Nº de mejoras realizasdas. - Nº de ejemplares entregados anualmente.

Acción 17

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DETECTADA	Hasta el momento, no se han realizado campañas y charlas de sensibilización interna para concienciar a la plantilla en la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad como un valor corporativo fundamental. Un porcentaje elevado, el 70% del personal encuestado, manifiesta no conocer las implicaciones que tiene implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad en el BSC-CNS-CNS.
OBJETIVOS	- Sensibilizar a la plantilla de BSC-CNS en cuanto a igualdad de género y diversidad. - Informar al personal de los beneficios de la implementación del Plan de Igualdad en la organización.
ACCIÓN	Formación en sensibilización y concienciación en materia de igualdad de oportunidades de género y diversidad dirigida a toda la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla del BSC-CNS
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH / Persona
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2019-Q1
TAREAS A REALIZAR	- Selección de contenidos. - Apoyo y tutoría de personal experto.
INDICADORES	- Número de personas que reciben la formación en sensibilización. - Satisfacción de la formación recibida.

Acción 18

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DETECTADA	Facilitar la incorporación del nuevo personal y transmitir el valor de la igualdad de género y diversidad.
OBJETIVOS	Incorporar en el Manual de Acogida con información específica acerca del desarrollo del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad, acciones implementadas, acceso al Comité de Igualdad, etc.
ACCIÓN	Incorporar en el Manual de Acogida, información acerca del desarrollo del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad, acciones implementadas, acceso al Comité de Igualdad, etc.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones en la entidad.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH / Persona
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2019-Q3
TAREAS A REALIZAR	- Elección de contenidos. - Incorporar información específica sobre la implementación del Plan en el documento.
INDICADORES	- Incorporación del apartado específico sobre el Plan de Igualdad en el Manual.

Acción 19

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DETECTADA	Facilitar la participación de mujeres en los procesos de selección instando a otras entidades a la utilización de fuentes de reclutamiento que favorezcan la presentación de candidaturas femeninas y de otras nacionalidades, religiones, etc.
OBJETIVOS	Transmir a las entidades que colaboran con el BSC-CNS la importancia de la no discriminación por razones de género y diversidad y su compromiso en los procesos de reclutamiento.
ACCIÓN	Establecer alianzas a favor de la igualdad con entidades con las que colabora el BSC-CNS en el reclutamiento del nuevo personal.
PERSONAS DESTINATARIAS	Entidades que colaboran con el centro en esta fase del proceso de selección.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH/Comisión de Igualdad/Persona
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2019-Q4
TAREAS A REALIZAR	Información a las entidades del valor de la igualdad desde el BSC-CNS.
INDICADORES	- Nº de entidades informadas. - Mayor presencia de candidatas a los procesos de selección provenientes de entidades externas.

Acción 20

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DESTECTADA	Evitar cualquier tipo de discriminación desde una perspectiva de género y diversidad en los perfiles competenciales tanto en el uso del lenguaje como en las exigencias y requisitos de los mismos.
OBJETIVOS	Diseñar los perfiles competenciales mediante el análisis detallado de los puestos utilizando un lenguaje no sexista y acorde con el respeto a la diversidad.
ACCIÓN	Analisis y rediseño de los perfiles competenciales evitando cualquier tipo de discriminación.
PERSONAS DESTINATARIAS	RRHH
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH / Persona
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2019-Q2
TAREAS A REALIZAR	- Revisión de los perfiles actuales. - Realización de las modificaciones. - Recogida en documentación interna de los nuevos perfiles.
INDICADORES	- Nº de perfiles revisados. - Nº de modificaciones realizadas.

Acción 21

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN PUESTOS DE TRABAJO

NECESIDAD DETECTADA	Potenciar la visibilidad de la mujer en el mundo de la ciencia y las NNTT en los niños y niñas y en entidades sociales.
OBJETIVOS	- Favorecer en la sociedad la visibilidad de las aportaciones de las mujeres a las NNTT. - Establecer sinergias con otras entidades/escuelas, etc. para realizar actividades de divulgación realzando el rol de la mujer como científica. - Romper esterotipos de género.
ACCIÓN	Realizar charlas en colegios y entidades sociales para normalizar y contribuir a la visibilización de la mujer dentro del mundo de la investigación y las NNTT.
PERSONAS DESTINATARIAS	La ciudadanía.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RRHH/Comisión de Igualdad/ Persona
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2019-Q3
TAREAS A REALIZAR	- Contactar con colegios y entidades sociales para diseñar jornadas y charlas que destaquen el papel de la mujer y su relación con la investigación y las NNTT. - Preparar el material necesario para las mismas. - Desarrollo de las charlas. - Seleccionar mujeres científicas como ponentes.
INDICADORES	- Nº de charlas realizadas - Colectivos destinatarios.

Acción 22

NECESIDAD DETECTADA	Desarrollar un plan de comunicación que facilite el conocimiento de la plantilla del protocolo específico de embarazo.
OBJETIVOS	Difundir el protocolo de embarazo a la plantilla del BSC-CNS.
ACCIÓN	Implementar un plan de comunicación interna al personal del centro para dar a conocer el protocolo específico para embarazadas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, especialmente mujeres en situación de embarazo.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	Persona / RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2017-Q3
TAREAS A REALIZAR	- Marcar los objetivos y elección de los canales de comunicación interna. - Acción de difusión.
INDICADORES	- Nº de canales utilizados. - Facilidad de acceso a la información. - % de personal al que llega la información.

Acción 23

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

NECESIDAD DETECTADA	Proporcionar herramientas para mejorar la salud de la plantilla más allá de las recomendaciones habituales en temas de prevención de riesgos laborales.
OBJETIVOS	Potenciar aspectos relacionados con la salud integral de las personas del centro ofreciendo formaciones que promuevan el desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables como talleres de nutrición, mindfulness, inteligencia emocional, educación postural, relajación, etc.
ACCIÓN	Promover la salud y bienestar de la plantilla con la implementación de talleres que favorezcan el desarrollo de hábitos saludables.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla del BSC-CNS
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	Persona / RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2018- Q1
TAREAS A REALIZAR	- Selección de talleres y contenidos. - Calendarización. - Difusión a la plantilla - Realización de dichas accciones.
INDICADORES	- Nº de talleres ofertados. - Contenido de los talleres. - Nº de personas participantes. - Satisfacción por la formación recibida.

Acción 24

IGUALDAD RETRIBUTIVA

NECESIDAD DETECTADA	Dado que un 55% de la plantilla afirma que no sabe o cree que no existe igualdad retributiva se plantea como necesidad la revisión de la política retributiva.
OBJETIVOS	- Detectar la existencia de posibles desigualdades retributivas entre hombres y mujeres y personal de otras nacionalidades. - Transmitir transparencia y objetividad en las retribuciones salariales.
ACCIÓN	Realizar un estudio sobre retribuciones, desagregando los datos por sexos para corregir posibles desviaciones.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del BSC-CNS.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	Persona / RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2018-Q4
TAREAS A REALIZAR	- Reunión y planificación de tareas. - Análisis de las retribuciones desde una perspectiva de género y diversidad. - Corrección de las retribuciones desviadas. - Presentar un borrador en reunión junto con la Comisión de Igualdad y Dirección para su aprobación. - Publicación de los resultados.
INDICADORES	- Número de revisiones y ajustes de las retribuciones salariales por sexos y diversidad. - Difusión a la plantilla de los resultados del estudio.

Acción 25

COMUNICACIÓN

NECESIDAD DETECTADA	Concienciar en la importancia de destacar el papel de las mujeres investigadoras.
OBJETIVOS	Publicar articulos a nivel interno con temáticas vinculadas al rol de las mujeres en el ámbito de la investigación y las NNTT.
ACCIÓN	Elaborar artículos específicos sobre el rol de la mujer investigadora para la Newsletter del centrol
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del BSC-CNS.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	Persona / RRHH
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	2018 – Q1
TAREAS A REALIZAR	- Objetivos, temáticas, articulistas y calendarización de los artículos. - Incorporación en la revista del centro.
INDICADORES	Número de artículos publicados anualmente.

Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación

Para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones positivas implementadas mediante el Plan de Igualdad utilizaremos la ficha de seguimiento que incluimos a continuación:

Esta herramienta consta de tres partes:

La primera parte recogerá los datos básicos, el nombre de la Acción, el objetivo al que responde, la fecha en la que se recoge la información, la persona responsable y el periodo de seguimiento al que pertenece. Esa parte será la que nos permita ordenar posteriormente las fichas con distintos criterios según el tipo de informe que se quiera elaborar: por fechas, por áreas, acciones, por persona responsable, etc.

En una segunda parte, recogeremos de cada Acción, su grado de implementación, esto es, el momento en el que se encuentra para el periodo de seguimiento seleccionado, las personas que han participado, por sexo y las actuaciones realizadas para desarrollarla. Esta parte nos proporciona información sobre el proceso, el grado de participación y/o implicación de la plantilla o personas concretas según la Acción de que se trate.

En tercer lugar mediremos los resultados inmediatos a través de los indicadores asociados a cada una de las acciones, indicando referente al valor anterior del indicador, si se ha producido avance, si permanece el mismo valor, o si por el contrario se ha detectado un retroceso en el mismo. Esta forma permite recoger la información tanto de los indicadores cualitativos como cuantitativos.

FICHA DE SEGUIMIENTO

AREA:	
Fecha de realización:	
Periodo de seguimiento:	Semestre 1º_ /2º_ / 3º_ / 4º _
Persona responsable:	
Acción nº:	
Objetivo al que responde:	
Nivel de ejecución	☐Sin empezar ☐Bajo ☐Medio ☐Alto ☐Finalizado
Actuaciones realizadas en el periodo	1. 2.
Participantes	____Hombres ____Mujeres
Indicador 1:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Indicador 2:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Indicador 3:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Presupuesto/recursos	Ejecutado: _____ ☐insuficiente ☐Adecuado ☐Excesivo
Observaciones	Obstáculos: Necesidades generadas/derivadas: Propuesta de corrección/ajuste
Fecha entrega: --/--/--	Firma responsable:

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, procederemos a evaluar el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad para ello podemos realizar.

- Reuniones con diversos interlocutores: dirección, personal del centro…
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad.
- Indicadores que hemos reflejado en las acciones definidas.

Después de realizada la evaluación del Plan de Igualdad implementado, se pueden incorporar otras acciones para corregir y mejorar los resultados obtenidos a través de la realización de un PLAN DE MEJORA, puede estructurarse en los siguientes elementos.

1. Identificación de problemas

Enumerar los problemas detectados durante la implantación del Plan de Igualdad, así como otras necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades que han aparecido como resultado de los continuos cambios en las organizaciones.

2. Definición de objetivos

Definir los objetivos (a nivel operativo) que nos planteamos para corregir los problemas aparecidos o las nuevas necesidades surgidas.

3. Definición de acciones de mejora

Definir acciones de mejora para dar cumplimiento a los objetivos especificados especificando:

- Descripción.
- Recursos humanos necesarios.
- Recursos materiales.
- Plazo de ejecución.
- Tiempo.

4. Implantación de las acciones de mejora

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas

5. Realización del seguimiento y evaluación de las acciones

Realizar el seguimiento de las acciones y evaluar el grado de consecución de los objetivos.

9. ANEXO

GLOSARIO

Acción positiva. Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

"Artículo 11. Acciones positivas.

1. *Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

Androcentrismo. Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

Brecha de género. Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad. Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder, etc.

Brecha salarial: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados".

Brecha tecnológica: se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

Discriminaciones directas. Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Discriminaciones indirectas. Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación positiva. Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Estereotipos de Género. Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Género. 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de derecho o formal. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de hecho o real. Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Lengua. Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje. Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros.

Machismo. Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Patriarcal. Una sociedad o cultura patriarcal es aquélla en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el "poder" del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Sexismo. Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA CUMPLIMENTADA POR LA PLANTILLA DEL BSC

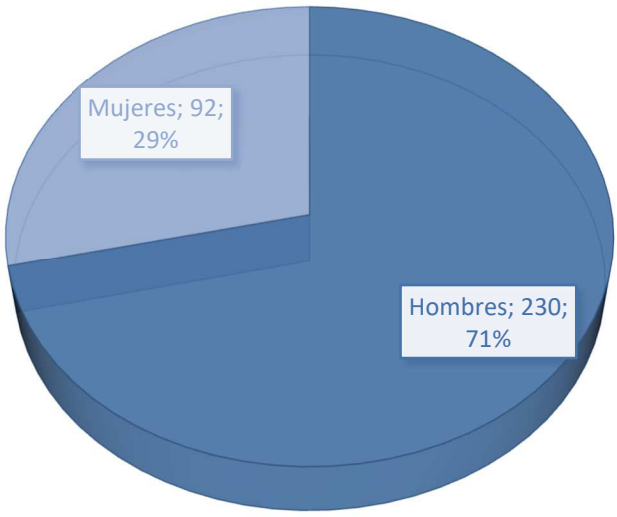
Total de personas encuestadas: 322

Participación por idioma

Catalán	Español	Inglés
147 (45.6%)	127 (39.4%)	48 (14,9%)

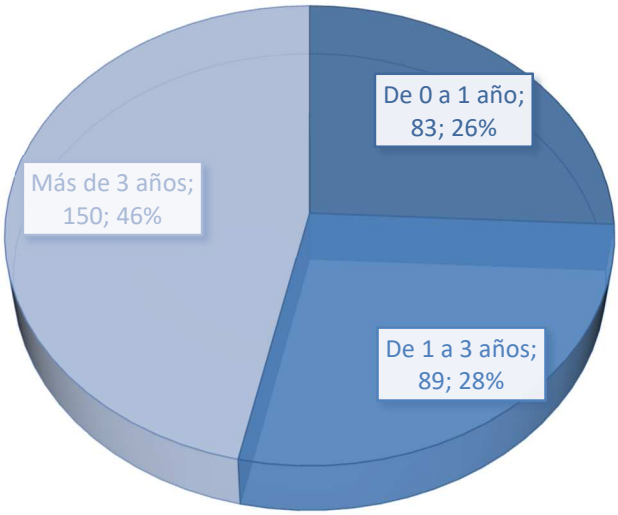
Participación por sexo

Hombres	Mujeres
230	92



Participación por antigüedad en el BSC

De 0 a 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 años
83	89	150



Participación por nacionalidades

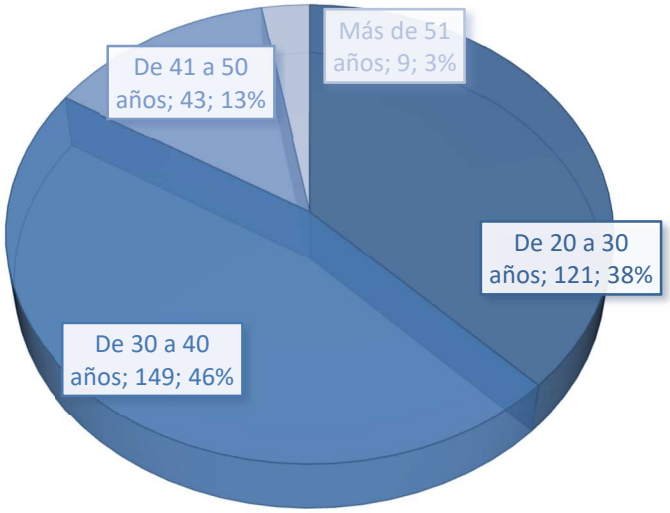
Del total de 322 cuestionarios, respondieron a esta pregunta 300 encuestados/as.

Nacionalidad	Personas
España	225
Francia	9
Reino Unido	5
Italia	7
Irlanda	3
Bélgica	1
Grecia	2
Serbia	4
Alemania	1
Rumanía	1
Estonia	1
Bosnia	1
Turquía	3
Japón	1
Siria	1
Irán	2
India	1
Paquistán	1

Argentina	5
Brasil	1
Nicaragua	1
México	7
Ecuador	1
Venezuela	2
Panamá	1
Colombia	2
Chile	1
Perú	1
Canadá	1
Doble Nacionalidad	6
Anónimo	2

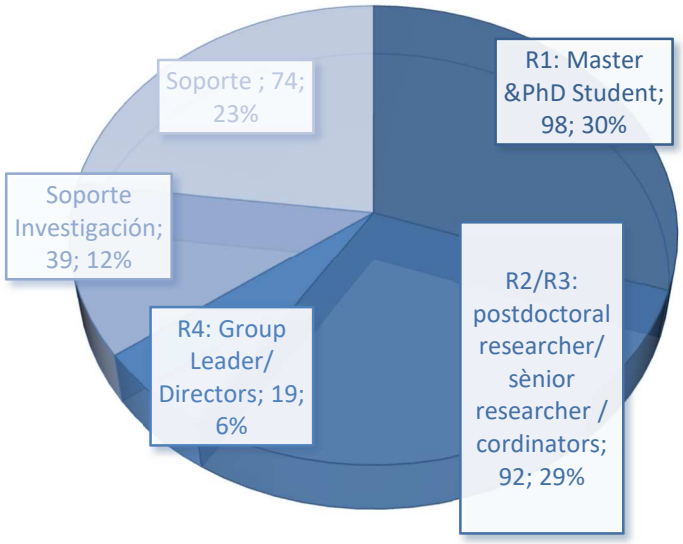
Participación por edades

De 20 a 30 años	De 30 a 40 años	De 41 a 50 años	Más de 51 años
121	149	43	9



Participación por categorías

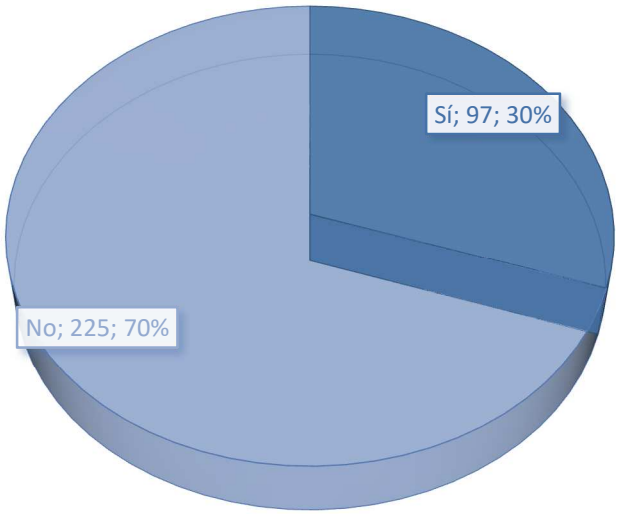
Investigación (R1: Master &PhD Student)	Investigación (R2/R3: postdoctoral researcher/ sènior researcher / cordinators)	Investigación (R4: Group Leader/ Directors)	Soporte Investigación (Research engineers, technicians)	Soporte (Management, Operations, Research Support, transfer & Communication, Directors Office)
98	92	19	39	74



PREGUNTAS

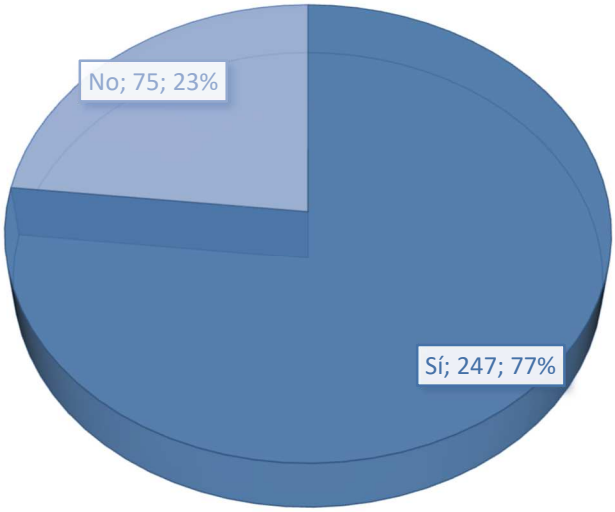
¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad y diversidad en el centro?

Sí	No
97	**225**



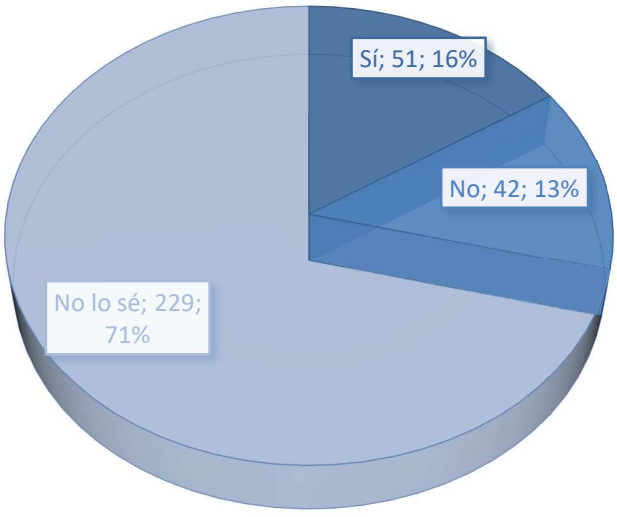
¿Cree que en su centro se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, religión, diversidad cultural, etc.?

Sí	No
247	75



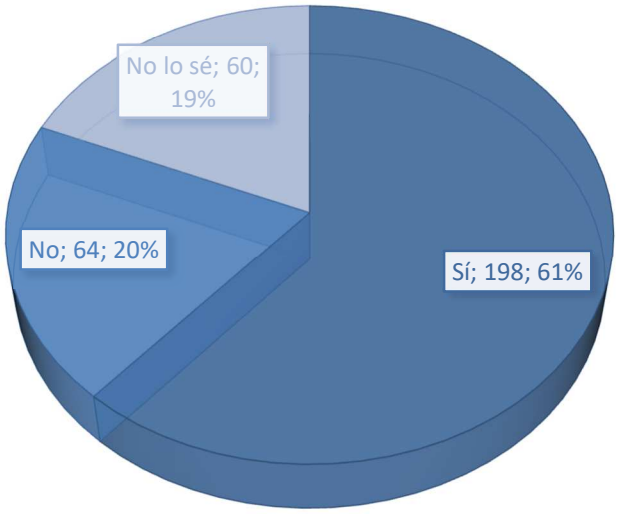
¿Se trabaja en su centro con persones con discapacidad o en situación de riesgo o exclusión?

Sí	No	No lo sé
51	42	229



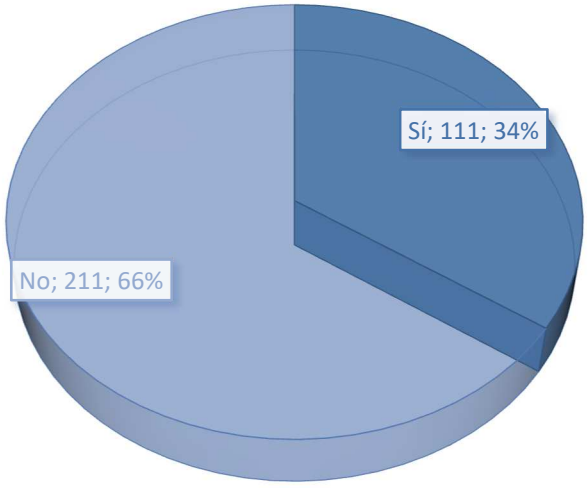
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el entorno de trabajo?

Sí	No	No lo sé
198	64	60



¿Sabe que en su centro existe un protocolo publicado en la intranet de acoso sexual?

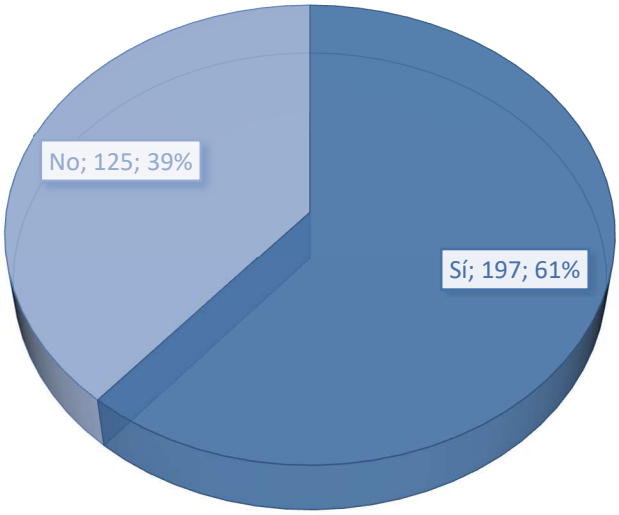
Sí	No
111	211



¿Sabría que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de Trabajo? (1) (1): Acoso Sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

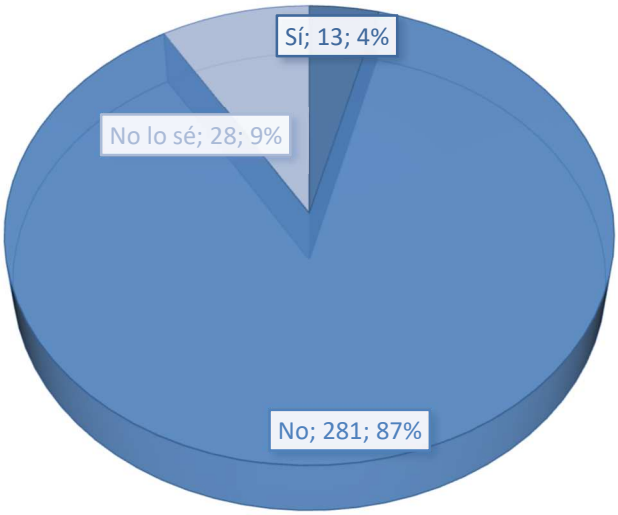
Ejemplo: chantaje sexual a cambio de favores en el ámbito laboral. (*)Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Sí	No
197	125



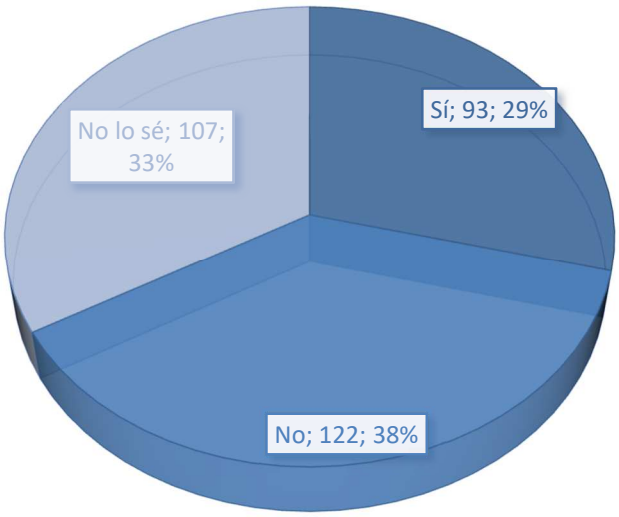
¿Considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza el BSC en sus comunicaciones externes e internas puedes ser discriminatorias respecto a género, religión, diversidad cultural, etc.?

Sí	No	No lo sé
13	281	28



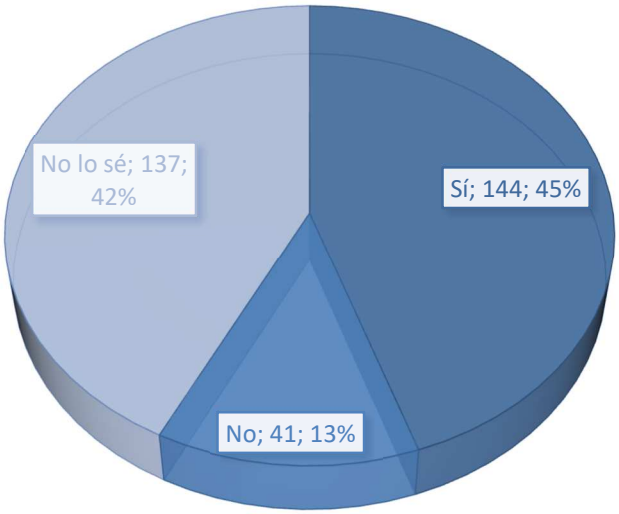
¿Sabe que existen medidas específicas para las mujeres respecto a su salud en el lugar de trabajo, en caso de embarazo?

Sí	No	No lo sé
93	122	107



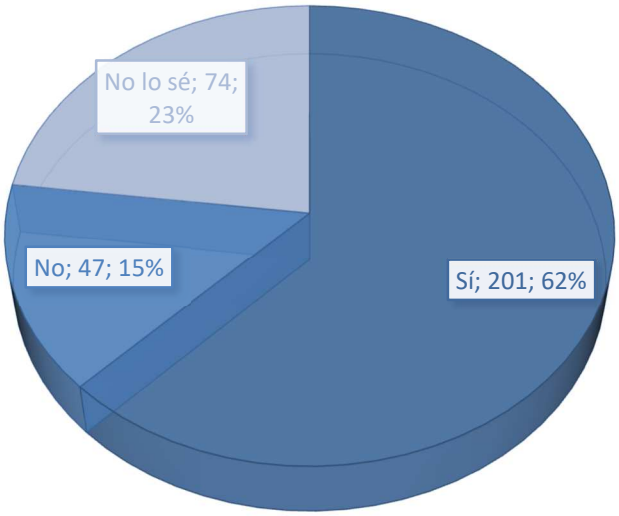
¿Cree que en su centro el salario es igualitario entre Hombres y mujeres en función del lugar de Trabajo y la categoría profesional?

Sí	No	No lo sé
144	41	137



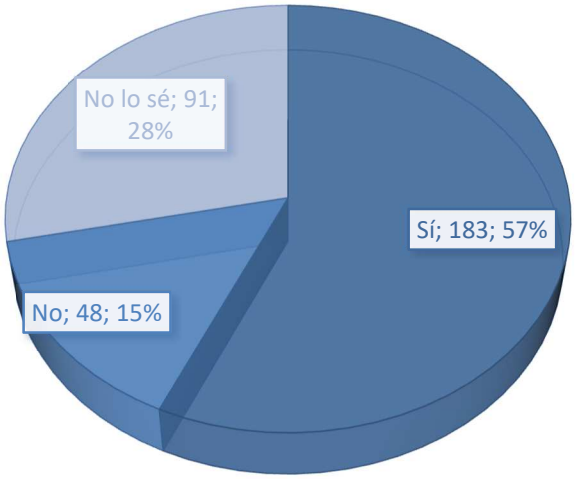
¿Cree que el BSC da la misma oportunidad de acceso a nuevas posiciones a las mujeres y a los hombres?

Sí	No	No lo sé
201	47	74



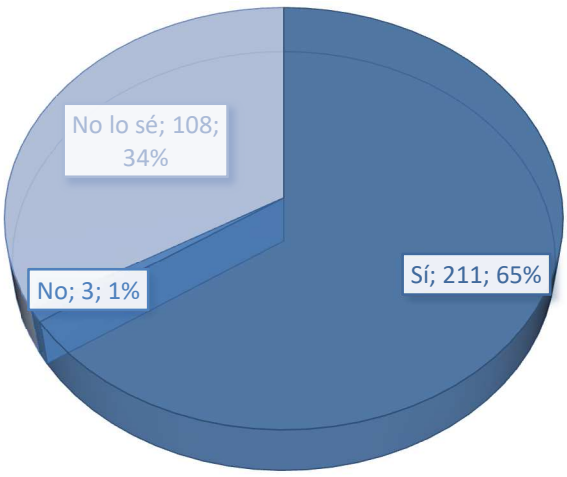
¿Cree que el BSC da a todo el personal la misma oportunidad de acceso a nuevas posiciones sin distinguir por razón de edad, cultura, orientación sexual, etc.?

Sí	No	No lo sé
183	48	91



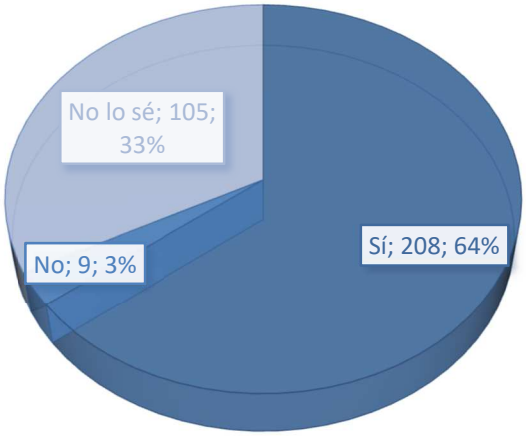
¿Acceden por igual los hombres y las mujeres a los cursos de formación?

Sí	No	No lo sé
211	3	108



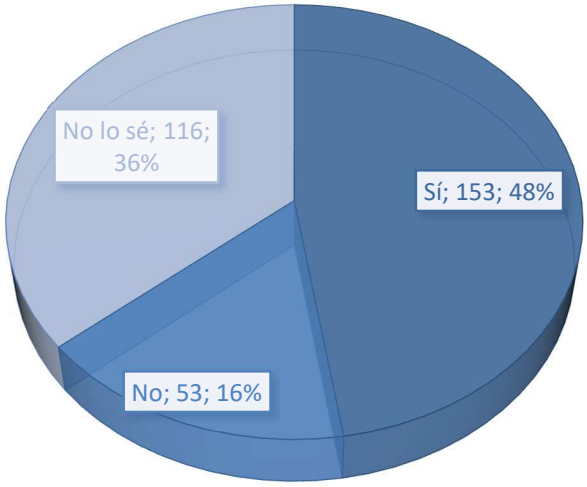
¿Acceden por igual todo el personal sin distinguir por razón de edad, cultura, orientación sexual, etc. a los cursos de formación?

Sí	No	No lo sé
208	9	105



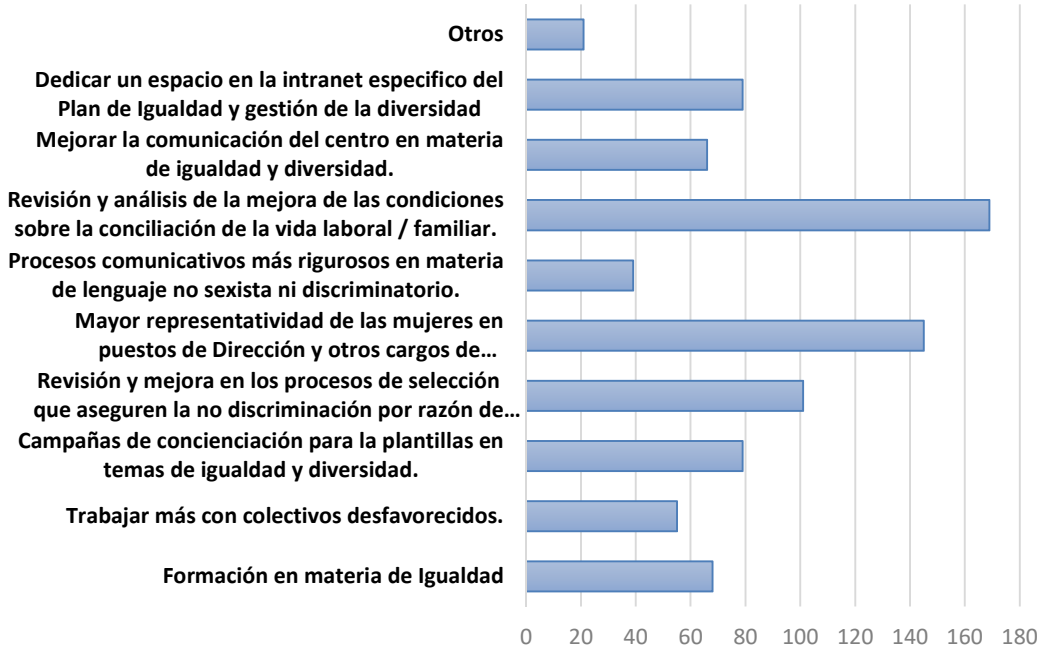
¿Considera necesario implementar un plan de Igualdad de oportunidades y diversidad en su centro?

Sí	No	No lo sé
153	53	116



¿Qué propuestas nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan? Marque con una X las 3 que le parezcan más importantes:

Formación en materia de Igualdad	68
Trabajar más con colectivos desfavorecidos.	**55**
Campañas de concienciación para la plantillas en temas de igualdad y diversidad.	**79**
Revisión y mejora en los procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo y diversidad.	**101**
Mayor representatividad de las mujeres en puestos de Dirección y otros cargos de responsabilidad.	**145**
Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista ni discriminatorio.	**39**
Revisión y análisis de la mejora de las condiciones sobre la conciliación de la vida laboral / familiar.	**169**
Mejorar la comunicación del centro en materia de igualdad y diversidad.	**66**
Dedicar un espacio en la intranet especifico del Plan de Igualdad y gestión de la diversidad	**79**
Otros	**21**



Las respuestas dadas en “otros” son:

1. *No estic d'acord que una opció sigui "major representativitat ...". Ni discriminació negativa ni positiva. Meritocràcia.*

2. *Ampliar la baixa de maternitat/paternitat i posar una guarderia al centre*
3. *Flexibilitat horària*
4. *Afavorir la conciliació de la vida familiar*
5. *Es necessitaria diferenciar entre personal de recerca i personal de servei (management, operacions,...) degut que les necessitats són diferents, com per exemple en el cas de conciliació laboral.*
6. *Implicarse con las personas que, por su edad, están en riesgo de exclusión laboral (mayores de 45-50 años).*
7. *Crear comisión seguimiento de igualdad de oportunidades y diversidad cuya responsabilidad sea evaluar que el plan desarrollado se lleva a cabo*
8. *Creo que hay una gran diferencia en trato igualitario para gente de jefe de grupo hacia abajo que de jdg hacia arriba. Es mucho más moderno, igualitario y dinámico hacia abajo que lo que se ve hacia arriba.*
9. *Asegurar la no discriminación por edad*
10. *En mi opinión es el lugar con menos problemas de discriminación por raza/sexo/etc. Que he visto. No le veo el sentido al plan. Creo que hay problemas mas graves en el bsc en los cuales se podría invertir mas tiempo a solucionarlos.*
11. *Campañas de concienciación específicas para dirección en temas de igualdad y diversidad*
12. *Aunque necesario, creo que la prioridad estaría en aportar más transparencia e intentar subir salarios en general*
13. *Creacion de guarderia en el centro o entorno*
14. *Consciousness-raising campaigns for directors in matters of equality and diversity management*
15. *To provide a space (room) for personal (e.g. Health related) or religion needs*
16. *There are several international initiatives (women in hpc) or specific wokrshops (http://crosslayer.org/cwwmca/ or http://safari2.ece.cmu.edu/cwwmca2015/cwwmca.htm). Maybe bsc should participate in these events too.*
17. *To ensure equal salaries for both genders*
18. *None above make much sense*
19. *I used to work somewhere where they introduced a compulsory e&d training - nobody took it seriously sadly! Be careful not to have women on interview panels/committees for the sake of it. I think the most important thing you can do is write some clear statements on the centre's e&d position and communicate that you expect all staff to abide by them. Make it very clear to people what to do if there is a problem.*

Comentaris i suggeriments addicionals referent al Pla d'Igualtat i Gestió de la Diversitat

Idioma catalán: 18

1. *La conciliación amo la vida familiar es el mes important. Crec que fomentar el tele-treball és una cosa super important i també entendre que les persones no están disponibles 24 horas al dia.*
2. *S'ha de concentrar en trobar oportunitats de pujar les persones diverses dintre del bsc.*
3. *Certament com a societat hem d'avançar molt encara en aquest tema, i el bsc estem obligat a contribuir-hi, però ve de molt lluny en el temps, per tant, vol temps, i és una fal·làcia pensar que es pot fer dreceres en el temps. Moltes vegades a mig termini l'efecte és el contrari. Tot requereix el seu temps. El més important és veure que estem en la direcció correcte. I hi estem, no en dubto.*
4. *Crec que no s'ha fet prou soroll amb aquest tema.*
5. *Cap*
6. *No he sigut conscient de cap pla d'igualtat. Potser porto massa poc temps aquí.*
7. *Més flexibilitat a les dones amb fills, ampliar la baixa de maternitat a 6 mesos com a benefici social, i poder treballar puntualment des de casa.*
8. *Potser donar les mateixes oportunitats home-dona en matèria de responsabilitats*
9. *Cap*
10. *No sé si és necessari.*
11. *De veritat que desitjo que s'implementi el pla d'igualtat i gestió de la diversitat, i espero que sigui real, que no es faci per cobrir l'expedient, per poder dir que s'està fent alguna cosa al respecte, però que després quedi tot tancat en un calaix, o perquè ens ho exigeix algun organisme amb el que col·laborem. Per altra banda, aprofito per reclamar que els comunicats es facin en els 3 idiomes de l'empresa (català, castellà i anglès). Això també entra dins el pla d'igualtat*
12. *Tenint en compte els conceptes del pla, aquest qüestionari hagués pogut estar fet amb més cura. Per exemple contemplant tant el gènere femení i masculí en els adjectius emprats a les preguntes, o fent preguntes més concretes. Per a poder respondre a certes preguntes falta informació. Jo personalment no sé quantes dones hi ha en alts càrrecs i si cobren més o menys que els homes. Tampoc són públiques les dades referents als sous dels extrangers o de la gent amb discapacitats. Tot i així, crec que qüestionaris d'aquest estil són una bona senyal de que s'està treballant en aspectes importants i crec que són positius.*
13. *Ns/nc*
14. *Crec que la desigualtat de les dones, igual que la falta de diversitat és un problema que afecta en gran mesura als centres de recerca europeus in major mesura els espanyols. Algunes de les preguntes de l'enquesta anaven molt dirigides a problemes greus de desigualtat, però en un ambient com el nostre hi ha petits gestos, actituds i comentaris que indiquen que encara hi ha molt camí per recórrer. Són micromachismes i per si sols no semblen rellevants però en conjunt s'han de tenir en compte de cara al pla d'igualtat. La conciliació laboral és bona en comparació amb altres llocs però en els departaments científics tenir flexibilitat no necessàriament es reflexa en una bona pràctica en la conciliació familiar. Es podria millorar moltíssim. Per últim comentar que la direcció del centre dona una imatge diametralment oposada a la d'un centre preocupat per la igualtat i la diversitat.*
15. *El punt que més m'interessa és la conciliació laboral i familiar.*
16. *Per a mi és important el teletreball i una major flexibilitat en l'horari per conciliar la vida laboral amb la professional.*
17. *S'han posat en marxa diversos plans per diferents temes (per exemple, el pla de desenvolupament professional). A la pràctica no he percebut cap canvi significatiu en els 7 anys que porto aquí, així que no tinc cap esperança de que un altre pla tingui cap efecte pràctic més enllà d'implicar més burocràcia*

Idioma español: 27

18. *Considero que la forma más adecuada para solucionar problemas de igualdad y diversidad es cambiando el comportamiento de aquellas personas que perjudican nuestro entorno con sus actitudes. La educación debe prevalecer por encima de los cargos y niveles laborales dentro de la organización.*
19. *Mayores oportunidades para la oferta de puestos y que sean abiertos a todos.*
20. *Me da la impresión de que hay gente que vive muy bien en el BSC mientras otros nos dedicamos a picar piedra para mantenerlo vivo. Mi conclusión es que la desigualdad no es ni sistémica, ni racial, ni de género. Es de para quién trabajes, o a quién conozcas, o quién te pague.*
21. *Yo no sé cuánta formación recibe la dirección del centro en estos temas (y en muchos otros), pero a veces parece poca.*
22. *He visto machismo varias veces dentro del BSC y no solamente por parte de hombres, también por parte de mujeres. He visto casos de gente proponer descartar una candidata de 31 años porque "tal vez se queda preñada y nos deja colgados". He visto una mujer criticar a otra mujer y decir que "esta se ha quedado embarazada, compromete el proyecto y no se podrán acabar todos los entregables". Me ha sorprendido una creencia equivocada por parte de algunas mujeres que porque ellas hayan hecho algún sacrificio con su propia maternidad creen que el resto de mujeres tienen la misma obligación. Lo cual quieren decir que influyen y presionan para que no se pueda tener un hijo y creo que no entienden la gravedad de sus actos. Esta gente que critica un derecho tan esencial como el de ser madre son machistas y, sinceramente, no creo que sean consciente de serlo. Creo que en general sí se respetan las cuestiones de género, pero más desde el BSC como institución, que desde algunos de sus empleados. El groso del centro se encuentra entre los 25-35 años que coincide con la edad más común para la paternidad y la maternidad y creo que se debería ser particularmente sensible y hacer alguna acción para poder evitar que las historias que he mencionado vuelvan a ocurrir.*
23. *No hay suficiente difusión si es que se ha hecho alguna.*
24. *Capacitación en documentación y trámites para los extranjeros que no sean del territorio Schengen.*
25. *NS/NC*
26. *No lo sé.*
27. *Anteriormente en el BSC ya se han dado casos de discriminación laboral entre directores y subordinados (caso Earth Science con el anterior director). El papel que ejerció el BSC en este caso fue siempre pasivo y actuando principalmente sobre los afectados (moviéndolos de sitio o haciendo que dependieran de otras personas) en vez de contra el acosador, quizás por el mero hecho de que fuera un alto cargo. Espero que con este nuevo plan, el BSC realmente ejerza tolerancia 0 con casos como estos.*
28. *No conozco la labor de la comisión y cuándo acudir en caso de.*
29. *Establecer mejores medidas de conciliación como el teletrabajo. Mejorar y difundir la imagen de la mujer en el sector. Mayor número de mujeres en posiciones de responsabilidad.*
30. *Que el centro realmente crea en la igualdad de oportunidades y que este plan no quede en un papel mojado o en un documento para vender el centro en el exterior.*
31. *No veo desigualdades al momento de contratar a nuevos empleos al BSC. Se podría mejorar la comunicación entre los empleos y RRHH para los temas de condiciones de trabajo en general.*
32. *No le veo el sentido al Plan, no creo que en el lugar y en el sector laboral que estamos sea necesario un plan así.*
33. *no me lo creo demasiado*
34. *Ninguna*
35. *Creo que se gestiona correctamente en la actualidad*
36. *Ninguno.*
37. *n/a*
38. *Me parece genial crear un plan de igualdad. Que nos traten a todos igual independientemente de sexo, raza, orientación sexual... es fabuloso. Igualdad es igualdad; si se presentan 10 personas a una vacante, tratemos a todos por igual, escojamos al más competente independientemente de si es chico/chica, raza u orientación sexual. No escojamos a una persona incompetente para que los números de igualdad cuadren. Luego el grupo de investigación es quien sufre las consecuencias.*

39. *Implicar a l@s trabajador@s a la vez que a dirección y todo el personal con personas a cargo. Que entiendan (por eso lo de formación) lo que es unas partes y otras y se lo crean. Si no se lo creen es papel mojado.*
40. *Bueno, hablando de "igualdad y diversidad", yo entiendo que en el ámbito de la ciencia no se tiene que buscar igualdad de género. Si se ofrecen igualdad de oportunidades es natural que la plantilla esté mayoritariamente compuesta por hombres. Esto, no hace falta aclararlo, pero es culpa de nuestra sociedad machista. En vez de "igualdad de oportunidades" yo buscaría fomentar el trabajo de la mujer en la ciencia e ingeniería.*
41. *n/a*
42. *Aún no puedo comentar al respecto.*
43. *En cuanto a conciliación laboral, no centraría todo el esfuerzo en solo reducciones de jornada para mujeres, sino dar facilidad por igual a hombres y mujeres que así lo requieran*
44. *Creo que la implantación del teletrabajo como algo habitual, es una forma efectiva y sencilla de conciliar la vida laboral y personal*

Idioma Inglés.5

45. *In my case, when I have to similar candidates for a position, I always try to give priority to female candidates. Gender imbalance in computer sciences is terrible and this is a way to reduce it a bit. However, I don't think this should be a policy of the center.*
46. *Organise more (celebratory) events (not solely training) that create better awareness, exchange and empowerment for both genders*
47. *The crucial decisions are in the hands of senior management, and are unlikely to be affected by measures targeted at more junior staff.*
48. *More than the half of the people I know at work is from abroad, I think that the diversity is A-okey.*
49. *The plan should be made more visible. It is the kind of issue that it would be good to highlight in an annual meeting.*