



I PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CELLS

Contingut

1	INTRODUCCIÓ, ANTECEDENTS I OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CELLS	4
2	ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	5
3	MARC NORMATIU	5
4	METODOLOGIA APLICADA EN LA REALITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE. 7	
5	ENQUESTA A LA PLANTILLA SOBRE LA SITUACIÓ ACTUAL DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A CELLS	8
6	ANÀLISI DIAGNÒSTIC	10
7	OBJECTIUS I PLA D'ACTUACIÓ.....	14
7.1	Àmbit de selecció i contractació	15
7.2	Àmbit de retribució i classificació professional	17
7.3	Àmbit de formació en igualtat de gènere.....	18
7.4	Àmbit de promoció professional i desenvolupament professional	20
7.5	Àmbit de Conciliació Personal, Familiar i Laboral	21
7.6	Àmbit d'infrarepresentació de gènere.....	24
7.7	Àmbit de prevenció de l'assetjament i suport a les víctimes de violència de gènere ...	25
7.8	Àmbit de Comunicació Inclusiva no Sexista.....	27
7.9	Implementació efectiva del pla d'igualtat.....	29
8	VIGÈNCIA I COMISSIÓ DE SEGUIMENT	29
	ANNEX 1. INFORME DIAGNÒSTIC INICIAL.....	31
	A.1 Distribució total de la plantilla per gènere.....	31
	A.2 Distribució de la plantilla per divisions.....	32
	A.3 Distribució de la plantilla per categories professionals	34
	A.4 Distribució dels estudiants	40
	A.5 Distribució per tipus de contracte	41
	A.6 Mitjana de la plantilla per edats.....	44
	A.7 Mitjana d'anys de servei.....	44
	A.8 Distribució per tipus de jornada.....	45
	A.9 Ús de la reducció de jornada	46
	A.10 Ús del permis de lactància	46
	A.11 Ús dels permisos retribuïts respecte a la jornada laboral anual.....	47
	A.12 Nivell formatiu de la plantilla i formació rebuda	48

A.13 Distribució de diferents òrgans del CELLS	52
A.14 Estudi diferències salarials de gènere al CELLS	53
A.15 Avaluació de l'acompliment.....	61
A.16 Distribució sinistralitat	61
A.17 Excedències per cura de menor.....	62
A.18 Baixes de la plantilla	62
A.19 Estadístiques protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per motiu de gènere	63
A.20 Selecció de personal.....	63
A.21 Valoració de llocs des d'una perspectiva de gènere.....	67
ANNEX 2. Resultats de l'enquesta sobre Igualtat de Gènere al CELLS	68
ANNEX 3. Regulacions al CELLS amb impacte en el Pla d'Igualtat.	95
ANNEX 4. Recomanacions generals per a un ús no sexista del llenguatge.	96

1 INTRODUCCIÓ, ANTECEDENTS I OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CELLS

El sincrotró ALBA és una gran instal·lació científic-tecnològica situada a Cerdanyola del Vallès (Barcelona). Es basa en un complex d'acceleradors que produeix feixos de llum de sincrotró. Aquests feixos tenen unes característiques extremadament singulars des del punt de vista de la seva brillantor, espectral, de polarització i d'estructura temporal, la qual cosa fa que constitueixin una eina única per a analitzar propietats atòmiques i moleculars de materials en àmbits científics molt variats. Per a utilitzar els feixos de llum esmentats es disposa d'una sèrie de laboratoris situats al voltant dels anells acceleradors, denominats línies de llum. Actualment ALBA disposa de deu línies de llum en operació, havent-hi altres quatre en diverses fases de disseny o construcció i existint capacitat per a créixer gradualment fins a un número superior a les 20.

El sincrotró ALBA és gestionat pel Consorci per a la Construcció, Equipament i Explotació del Laboratori de Llum de Sincrotró ("CELLS"). El CELLS és un consorci públic, participat al 50% per les administracions central i autonòmica, que participen de manera paritària en els òrgans de govern definits en els estatuts del consorci. La seva plantilla inclou una àmplia varietat de perfils altament especialitzats, de caràcter molt internacional.

El CELLS opera els seus acceleradors i línies de llum per un total pròxim a les 6.000 hores anuals actualment, permetent donar servei a més de 1.000 usuaris científics i nombroses empreses cada any.

Des dels seus inicis està compromès amb la promoció de la igualtat de gènere en la nostra societat. En aquest sentit s'han desenvolupat una sèrie d'accions destinades a la promoció de la igualtat i no discriminació, conduents a transformar la cultura i les bones pràctiques en la nostra organització.

Les accions corrents o ja dutes a terme més rellevants són:

- Aprovació d'un protocol d'actuació davant de l'assetjament en l'àmbit laboral aplicant la perspectiva de gènere.
- Adopció de regles internes de representació de diferents gèneres en els panells de selecció de personal, en el Scientific Advisory Committee, i en els panells científics d'avaluació de propostes d'experiments.
- Realització de campanyes divulgatives destacant el paper de les dones que treballen en el CELLS, com també de les biografies d'importants dones científiques.

- Renomenament de part de les nostres sales de reunions amb noms de científiques.
- Accions de caràcter extern per a alumnes de primària i secundària amb l'objectiu de treballar la igualtat de gènere en disciplines científiques, tecnològiques, d'enginyeries i matemàtiques (projecte “STEM preparades”, “Missió ALBA”, i “Ciència en colors”).

Amb aquest pla d'igualtat volem complementar la política ja existent, per a avançar en l'obtenció d'un ambient totalment igualitari en termes de gènere.

La base del present document és l'aposta decidida per la plena igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la nostra organització.

2 ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present pla serà aplicable a tota la plantilla del CELLS.

3 MARC NORMATIU

1) Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per l'Estat espanyol en 1983.

2) Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i les retribucions, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el gènere menys representat.

3) Constitució Espanyola. L'article 14 proclama que els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

4) Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I, en els drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19, en establir que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tot tipus de discriminació. Així mateix, les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

5) Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. L'article 51 de la Llei orgànica esmenta que:

"Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, deuran:

- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.*
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.*
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.*
- f) Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació."*

6) La disposició addicional setena de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic esmenta que

"1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest."

7) La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals estableix en el seu article segon que aquesta llei té per objecte promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

8) Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI estableix que les Administracions Públiques, en l'àmbit de les seves competències, garantiran els drets reconeguts en aquesta llei per al conjunt del personal al seu servei, i implantaran mesures per a la promoció i defensa de la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI. En el present pla d'igualtat s'ha tingut en compte aquesta dimensió.

9) II Conveni Col·lectiu del CELLS i resta de normativa interna d'aplicació.

10) Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

11) Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència tecnologia i Innovació.

4 METODOLOGIA APLICADA EN LA REALITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

El present apartat representa el marc de referència per a les actuacions i accions en l'àmbit de la garantia de la igualtat de gènere en el CELLS.

Els elements considerats han estat:

- La definició dels objectius generals.
- Les dades per al diagnòstic de la situació.
- El procés d'elaboració del diagnòstic, d'objectius específics, indicadors, plans d'actuació, seguiment, avaluació i revisió.

En aquest context es va constituir la comissió negociadora del pla d'igualtat de gènere, integrada per dos representants de la Direcció i dos representants de la representació legal dels treballadors/es.

En el seu àmbit s'han desenvolupat propostes per a accions i plans concrets. Les tasques de la comissió negociadora han estat:

- Punt de contacte per a qualsevol interessat en la matèria d'igualtat (feedback i consultes).
- Diagnòstic i anàlisis basades en les dades disponibles.
- Formulació d'objectius específics i indicadors en compliment amb els objectius generals.
- Proposta de plans d'actuació a la Direcció i la Representació dels Treballadors/es.
- Seguiment, avaluació i revisió dels plans d'actuació i accions.

La Direcció i la Representació dels Treballadors/es van avaluar les accions i plans proposats i van negociar en els termes en què eventualment es realitzaran.

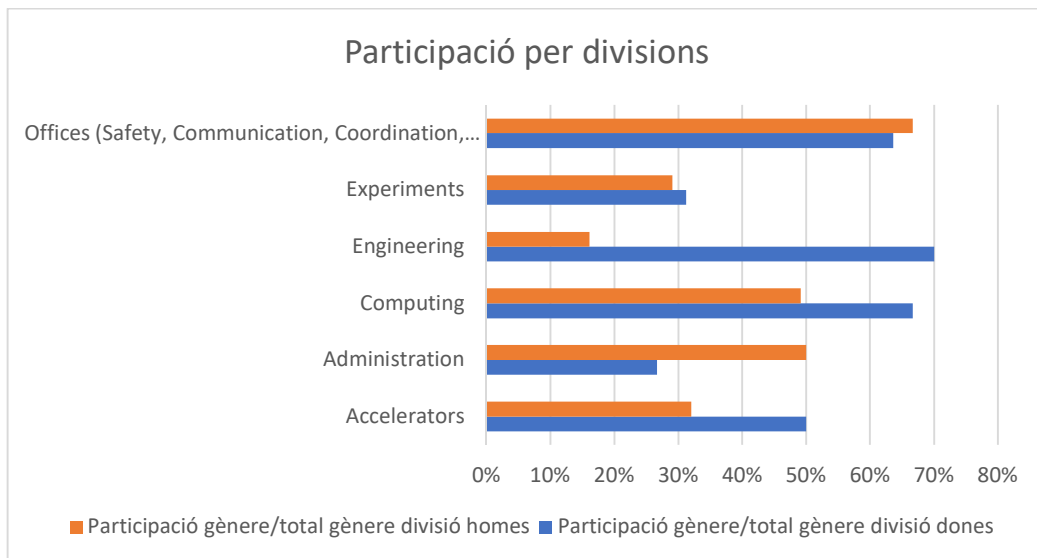
Les dades exposades en l'Annex 1 del present document, que serveixen d'input al diagnòstic inicial de la situació del CELLS, s'han extret mitjançant les dades de personal que disposa el CELLS: base de dades, nòmines, aplicacions informàtiques de personal (People Portal), documentació interna dels processos de selecció, de l'avaluació anual del personal, formació bonificada, Il Conveni Col·lectiu i resta de normativa interna.

5 ENQUESTA A LA PLANTILLA SOBRE LA SITUACIÓ ACTUAL DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A CELLS

El maig del 2023 es va llançar una enquesta a la plantilla per conèixer la seva percepció sobre la igualtat de gènere al CELLS. El que segueix és un resum dels resultats més importants obtinguts a l'enquesta. A l'annex II es mostren els resultats detallats de l'enquesta.

Participació:

Entre el 2 i el 17 de maig del 2023 va estar oberta una Enquesta d'Igualtat de Gènere a tot el personal del CELLS. L'enquesta va ser resposta pel 38% de la plantilla representant el 46% de la població femenina i el 35% de la població masculina del CELLS. La Figura 1 mostra la participació per gènere i per divisió. Constatem que hi ha diferència entre divisions, per exemple a ENG només han contestat el 15% dels homes mentre que han participat el 70% de les dones.



Les dades han estat analitzades per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de Gènere. Els percentatges presentats aquí s'han calculat pel que fa a la plantilla completa de CELLS, no als participants de l'enquesta.

Resultats:

Durant l'anàlisi de l'enquesta es va posar de manifest que hi havia un grup de persones, al voltant del 10% de les que van respondre el qüestionari, que tenien una percepció molt negativa de les condicions laborals al CELLS. Les consideracions addicionals per a aquest grup de persones

s'han deferit a Recursos Humans i Safety que han pres l'assumpte a les seves mans. Tot i això, a fi de l'exhaustivitat, s'han analitzat totes les dades.

Tendències generals de les respostes:

En general, no es perceben situacions discriminatòries (Q7, Q8), encara que no tots els participants responen totes les preguntes ($\approx 80\%$ en algunes).

En general, hi ha una percepció més positiva (menys desigualtat) a la plantilla masculina que a la femenina quant a la valoració de situacions de desigualtat de dones vs. homes (com es recull als diferents apartats de la Q8).

Alhora, les respostes indiquen que hi ha consens que les dificultats per conciliar vida laboral i familiar són més grans (o tenen lloc més sovint) en el cas de les dones.

La plantilla també demostra estar d'acord a fer formació en temes de gènere (60% de respostes favorables).

D'altra banda, aquesta comissió considera que cal posar el màxim esforç a evitar que hi hagi ni un sol insult i ni una sola agressió com les que algunes respostes així ho indiquen, 18% de les dones i el 7% dels homes amb diferències segons la divisió. També responen que de vegades s'infravalora l'opinió de les dones.

La plantilla demostra estar d'acord que la formació s'ofereix independentment del gènere, que el llenguatge corporatiu és prou neutre i que la direcció està compromesa amb la igualtat de tracte entre dones i homes.

La percepció generalitzada del personal és que la igualtat de gènere és assolible al CELLS en els propers 10 anys.

6 ANÀLISI DIAGNÒSTIC

Les dades exposades a l'Annex 1 del present document serveixen d'input al diagnòstic inicial de la situació del CELLS. A continuació, presentem una anàlisi de cadascun dels apartats del diagnòstic.

A1 Distribució total de la plantilla per gènere

Àmplia infrarepresentació femenina (76.5% homes, 23.5% dones). En els darrers anys la tendència s'ha accentuat.

A2 Distribució de la plantilla per divisions

La infrarepresentació incideix en les dones en les divisions de manera molt dispar, amb aquelles categories científicotecnològiques (ACE, COM, ING i EXP), per sota del 20% de mitjana, mentre que en llocs tecnicoadministratius passa el contrari (ADM i DIR (o oficines)).

S'ha de considerar un aspecte positiu el fet de tenir una directora, però cal considerar negatiu que tots els caps de divisió siguin i hagin estat sempre homes. El nom de caps de secció i de grup es manté relativament constant en el temps.

A3 Distribució de la plantilla per categories professionals

A l'òrgan directiu (Management Board) s'aprecia una infrarepresentació femenina superior al global de la plantilla (80% homes, 20% dones). El nombre de caps de secció (34%) i de grup (31%) es manté relativament constant en el temps durant els darrers 5 anys, replicant la infrarepresentació femenina del global de la plantilla.

Els perfils més tècnics (científics o tècnics pròpiament) pateixen unes distribucions més masculinitzades que la mitjana de la plantilla.

La categoria professional pitjor remunerada segons el conveni col·lectiu (administratiu/iva, V-A) està ocupada en el 100% per dones.

A EXP es destaca:

Cap post-doc dona ha aconseguit establir-se a la divisió i en una posició relativa a la seva formació. De fet, entre el 2021 i el 2022 no hi ha hagut cap dona post-doc a la divisió.

Al llarg dels anys ha anat disminuint progressivament el percentatge de dones caps de línia. Verticalment, el % de dones decau a mesura que augmentem la categoria professional.

A4 Distribució dels estudiants

Als estudiants d'FP dual hi ha una important infrarepresentació femenina, als universitaris la diferència és menor.

Els perfils més tècnics (científics o tècnics pròpiament) pateixen unes distribucions més masculinitzades que la mitjana de la plantilla.

En la seva progressió professional no es detecten diferències de gènere diferents de les que observem a la plantilla de CELLS.

A5 Distribució per tipus de contracte

Històricament el percentatge de contractes indefinits ha afavorit els homes, encara que el 2022 la tendència s'ha revertit, fruit que en els processos de selecció de la taxa de reposició específica del 2022 es va tenir en compte la perspectiva de gènere.

A6 Mitjana de la plantilla per edats

L'edat mitjana de les dones és lleugerament superior a la dels homes entre 2 i 4 anys depenent de l'any. Es recomana per a diagnòstics futurs afegir la piràmide d'edats de la plantilla.

A7 Mitjana d'anys de servei

No es detecten diferències de gènere

A8 Distribució per tipus de jornada

No es detecten diferències de gènere.

A9 Ús de la reducció de jornada

S'observa un percentatge més gran de dones -la mitjana (%D/TotD) en els darrers cinc anys és tres vegades el dels homes- que fan ús de la reducció de jornada. Així, encara que en el cas dels homes s'ha duplicat el 2022 (6%) respecte de l'any anterior, el de les dones pràcticament el quadruplica.

A10 Ús del permís de lactància

Es detecta un percentatge més gran de dones que fan ús del permís de lactància. S'observa que des del 2019, quan el permís de lactància va poder ser utilitzat per

qualsevol dels progenitors, ha augmentat el nombre d'homes que l'utilitzen, fins al punt que el 100% dels homes que van tenir dret el 2022 el van fer servir.

A11 Ús dels permisos retribuïts respecte a la jornada laboral anual

No es detecten diferències de gènere.

A12 Nivell formatiu de la plantilla i formació rebuda

S'identifica més sobrequalificació, en posicions ocupades per dones de les categories següents:

- Tècnic de suport (amb estudis universitaris)
- Tècnic superior (amb doctorat)
- Secretària (amb estudis universitaris)

S'observa que hi ha un %H/total_H més alt que l'equivalent en dones que ha rebut formació durant aquests anys (44% contra un 34%, segons A13.3. El motiu principal són les necessitats formatives més grans en col·lectius àmpliament masculinitzats i nombrosos · Exemples: treballs en alçades (100% H, tècnics electrònica), seguretat en l'ús del làser (74% H, tècnics de BLs, Floor Coordinators), Kuberbetes (88% H, personal de COM).

A13 Distribució de diferents òrgans del CELLS

A l'òrgan directiu (Management Board) s'aprecia una infrarepresentació femenina superior al global de la plantilla (80% homes, 20% dones). Al Scientific Advisory Committee (SAC) i al Comitè de Seguretat i Salut (CSS) s'aprecia més paritat.

A14 Estudi diferències salarials de gènere al CELLS

Amb les dades disponibles s'aprecia que si bé en la globalitat de la plantilla, els salaris d'homes i dones el 2022 estan igualats, quan es mira a la taula salarial del conveni col·lectiu la distribució per categories, s'observa que les categories de secretària, Administrativa, Estudiant en formació predoctoral i personal finançat per projectes (que corresponen als salaris més baixos) estan íntegrament ocupades per dones. Així doncs, si bé la mitjana és semblant, la variabilitat de salaris és més accentuada.

La representació dels treballadors vol esmentar que l'empresa no lliura la informació completa als representants dels treballadors segons l'article 28.2 de l'estatut dels treballadors. A més, indiquen que no és possible fer una anàlisi completa del registre

retributiu ja que en aquest registre l'empresa omet la informació econòmica de les categories de Directora, Cap de Divisió, Adjunt a la direcció, Científic o tecnòleg altament especialitzat, Secretària, Administrativa, Estudiant en formació predoctoral i personal finançat per projectes. Aquestes categories estan integrades per persones del mateix gènere o només amb una persona única d'algun dels gèneres.

A15 Avaluació de l'acompliment

S'observa una diferència sistemàtica a favor dels homes amb l'única excepció de l'any 2021. En els homes la mitjana de puntuació en els darrers 5 anys és de 6.998+/-0.015 i en les dones és de 6.968+/-0.1. Aquesta mitjana s'obté tenint en compte les variacions que hi pugui haver després de resoldre les apel·lacions.

A16 Distribució sinistralitat

Es detecta un nombre més gran d'accidents en homes que en dones.

A17 Excedències per cura de menor

No es detecten diferències de gènere.

A18 Baixes de la plantilla

No es detecten diferències de gènere.

A19 Estadístiques protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i per motiu de gènere

Consta un cas, per al qual s'ha incoat expedient i es va resoldre amb l'arxiu del cas.

A21 Selecció de personal

En general es reproduïxen els patrons de gènere que veiem a l'estructura de la nostra plantilla tant al % de CVs presentats, com al de CVs seleccionats, com al d'entrevistats, per tant, en general, s'entrevista a menys dones que a homes.

El 2022 destaca la divisió d'ADM en què malgrat estar àmpliament feminitzada no es va entrevistar cap home, tot i haver-se presentat una majoria de CVs masculins, mentre que a DIR (Oficines) que també estan altament feminitzades es van entrevistar més homes que dones.

En el període analitzat (2018-2022), per a posicions de responsabilitat (caps de secció, grup i divisió) s'han contractat 11 H i només 4 D.

A l'única categoria (2016-2020) on s'han contractat només dones és a la d'Administratiu.

A22 Valoració de llocs des d'una perspectiva de gènere

No s'emet valoració fins a la realització de la mesura M.2.1.2 d'aquest Pla d'Igualtat on una consultoria externa ens ajudarà a fer una valoració dels llocs amb perspectiva de gènere i no androcèntrica amb la finalitat d'analitzar de forma general i sistemàtica les principals tasques que han d'exercir i verificar-ne l'enquadrament correcte dins les condicions que estableix el conveni col·lectiu. Temps estimat per disposar d'aquestes dades: abans de finals del 2024.

7 OBJECTIUS I PLA D'ACTUACIÓ

La igualtat de gènere és un principi dels drets fonamentals que implica que totes les persones (homes, dones i tota la varietat de gèneres no-binàris) han de rebre els mateixos drets, beneficis, igualtat d'oportunitats, mateixes sentències i ser tractades amb el mateix respecte en tots els aspectes de la vida quotidiana i, en particular, en l'àmbit laboral.

Aquesta igualtat de tracte no està sempre garantida atès que les diferents persones podem rebre, un tracte diferent segons el nostre posicionament al sistema sexe-gènere, un tracte que pot comportar discriminacions i violències. En aquest sistema sexe-gènere, la desigualtat més estesa és la que reben les dones per raó de gènere, encara que també s'estén a altres persones (dones, homes i persones no-binàries que conformen el col·lectiu LGTBI+) que tenen expressió de gènere, identitat de gènere, orientació sexe-afectiva o característiques sexuals no normatives. El Pla d'Igualtat a empreses i institucions promou mesures per corregir aquestes desigualtats per raó de gènere o diversitat de sexe-gènere.

CELLS té la determinació de promoure la igualtat de gènere en tota l'organització, incloent-hi en particular els àmbits tecnicocientífics, no només per principis d'igualtat social, sinó per convicció per a la millora de la qualitat i l'excel·lència de l'operació i la innovació. Per tal de corregir les desigualtats estructurals de la nostra societat en el gènere i la seva diversitat, el Consorci es compromet a fomentar la participació equilibrada del personal en tasques i posicions de responsabilitat, exposició i projecció externa tenint en compte els biaixos estructurals en aquesta dimensió.

A continuació, es defineixen una sèrie d'àmbits d'actuació on, a partir d'una introducció de l'àmbit, es defineixen uns objectius a assolir, mesures a aplicar i indicadors per al seguiment de l'aplicació de les mesures.

7.1 Àmbit de selecció i contractació

Per dur a terme un procés de selecció de personal que garanteixi l'accés a totes les persones en les mateixes condicions, cal revisar que el gènere no condicioni l'elecció de la persona que serà contractada.

La selecció de personal a l'administració pública està reglamentada a nivell legal per tal de garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

Per tal d'assolir una igualtat efectiva entre dones i homes cal promoure la participació equilibrada de dones i homes a l'organització.

1. Àmbit de selecció i contractació	
OBJECTIU	O1.1 Presència equilibrada a tots els nivells de l'empresa.
MESURA	M1.1.1 En cas de candidatures amb igual mèrits i capacitats, donar preferència al gènere infrarepresentat a la posició.
MESURA	M1.1.2 Estudiar les accions positives existents i legalment possibles a aplicar als processos de selecció.
MESURA	M1.1.3 Anonimitzar a la primera fase del procés de selecció les dades de currículums en el procés de selecció, a través de petició de currículums anònims o ometent les dades a partir de la recepció.
MESURA	M1.1.4 Convergir cap als criteris de la certificació HRS4R.
MESURA	M1.1.5 Incloure a tots els formularis on es preguntí el gènere, l'opció no-binària, a més de les binàries d'home/dona. Afegir el camp (a emplenar de manera opcional) de "Nom sentit", segons Acord de Govern de la Generalitat de Catalunya 45/2022, de 15 de març 2022.
MESURA	M.1.1.6 En els processos de selecció entrevistar com a mínim una persona del gènere infrarepresentat a la divisió/oficina sempre que compleixi els requisits mínims i que després de la fase d'avaluació dels mèrits hagi quedat en una de les cinc primeres posicions.
INDICADOR	I1.1.1 Verificació de la inclusió del criteri de preferència de gènere al procés de selecció.
INDICADOR	I1.1.2 Elaboració d'estudi jurídic sobre la possibilitat d'incorporar mesures d'acció positiva.
INDICADOR	I1.1.3 Verificació de l'anonimat de currículums als processos de selecció.
OBJECTIU	O1.2 Dotar de perspectiva de gènere els tribunals de selecció.

1. Àmbit de selecció i contractació	
MESURA	M1.2.1 Establir criteris que assegurin la neutralitat des del punt de vista de gènere de les proves de selecció i del contingut de l'entrevista.
MESURA	M1.2.2 Incloure un qüestionari postentrevista amb preguntes relacionades amb l'assegurament de la neutralitat i la perspectiva de gènere durant l'entrevista.
MESURA	M1.2.3 Revisar els criteris de selecció actuals per detectar biaixos.
MESURA	M1.2.4 Formar a les persones integrants dels tribunals de selecció en perspectiva de gènere, ús no discriminatori del llenguatge, i preguntes no acceptables a les entrevistes de treball que puguin suposar una discriminació indirecta. Aquesta formació serà obligatòria abans de poder participar als tribunals de selecció.
MESURA	M1.2.5 Regular el compliment de la paritat en la constitució dels tribunals de selecció amb un mínim de dos gèneres representats.
MESURA	M1.2.6 A la futura guia de selecció (I1.2.4) a més d'indicar aquelles condicions de compliment obligat (M1.2.5 entre d'altres) per al tribunal de selecció introduir pautes que indiquin que la selecció de membres del tribunal ha d'estar orientada a garantir la competència del tribunal en l'avaluació de les competències tècniques i les competències professionals dels candidats/es.
INDICADOR	I1.2.1 Informe sobre la revisió dels criteris de selecció i procediment de selecció.
INDICADOR	I1.2.2 Informe sobre els resultats de les enquestes postentrevista.
INDICADOR	I1.2.3 Informe sobre la composició dels tribunals.
INDICADOR	I1.2.4 Desenvolupament d'un procediment o guia de bones pràctiques a la contractació que inclogui la perspectiva de gènere i la seva diversitat.
OBJECTIU	O1.3 Establir criteris de selecció amb perspectives de gènere
MESURA	M1.3.1 Publicar a l'oferta els criteris de puntuació que es poden obtenir a la fase d'avaluació de mèrits amb una granularitat suficient. Proporcionar detalls a la guia de selecció.
MESURA	M1.3.2 Publicar a l'oferta els criteris de puntuació que es pot obtenir a la fase d'entrevista. Es procurarà equilibrar la puntuació atorgada a les competències tècniques i les competències professionals, tenint en compte el perfil de la plaça. Proporcionar detalls a la guia de selecció.

1. Àmbit de selecció i contractació	
MESURA	M1.3.3 Revisió de les puntuacions obtingudes pels candidats/es en els processos de selecció, anonimitzades excepte el gènere, per detectar possibles biaixos en els processos de selecció.
INDICADOR	I1.3.1 Comprovació de la publicació a les ofertes de les puntuacions a rebre a les diferents parts del procés.
INDICADOR	I1.3.2 Informe amb numero i percentatge, desagregat per gènere, divisió i secció, de les persones incorporades als processos anuals, i de les que participen en cada selecció de l'any. Adjuntar també les puntuacions obtingudes per cada candidat.
OBJECTIU O1.4 Dotar de perspectiva de gènere als processos de licitació.	
MESURA	M1.4.1 Estudiar l'aplicació de clàusules similars a les que ja s'estan incloent en els processos de licitació de serveis i obres a les licitacions de subministraments.
INDICADOR	I1.4.1 Comprovació de la incorporació de clàusules que incloguin la perspectiva de gènere a les licitacions.

7.2 Àmbit de retribució i classificació professional

Un indicador clau per a analitzar la política retributiva amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial, que es defineix com la diferència entre la mitjana del salari dels homes i la mitjana del salari de les dones dividit per la mitjana del salari dels homes.

L'objectiu de la igualtat retributiva amb perspectiva de gènere és garantir que les persones treballadores rebin una remuneració equitativa independent del seu gènere.

2. Àmbit de retribució i classificació professional	
OBJECTIU	O2.1 Garantir l'equitat salarial
MESURA	M2.1.1 Supervisar de manera contínua la igualtat de les condicions laborals entre dones i homes.

2. Àmbit de retribució i classificació professional	
MESURA	M2.1.2 Dur a terme la relació de llocs de treball prevista en l'organigrama del CELLS segons el Pla d'acció Psicosocial afegint una valoració dels llocs amb perspectiva de gènere i no androcèntrica amb la finalitat d'analitzar de manera general i sistemàtica les principals tasques que han d'exercir i verificar el seu correcte enquadrament dins de les condicions que estableix el conveni col·lectiu.
MESURA	M2.1.3 Compromís d'equilibrar la plantilla del CELLS en totes les categories professionals.
INDICADOR	I2.1.1 Registre retributiu, segregat per gènere.
OBJECTIU	O2.2 Racionalitzar les retribucions.
MESURA	M2.2.1 En el procés de selecció, informar els candidats del rang salarial ofert en una primera presa de contacte.

7.3 Àmbit de formació en igualtat de gènere

L'accés a la formació és fonamental en el desenvolupament professional ja que millora les capacitats per al compliment de les tasques en el treball. Així mateix, per a evitar discriminacions degudes a qüestions de gènere és imprescindible formar a la plantilla en la seva identificació i en les mesures proposades per a la seva erradicació.

A través de la formació en igualtat de gènere, es poden identificar i abordar els estereotips de gènere, la violència de gènere, la bretxa salarial, la falta de representació de dones en llocs de lideratge, entre d'altres temes. La formació en igualtat de gènere fomenta una cultura de respecte, diversitat i inclusió que beneficia a totes les persones del CELLS.

3. Àmbit de formació en igualtat de gènere	
OBJECTIU	O3.1 Dotar a la plantilla d'eines per a conscienciar sobre la igualtat de gènere i crear un entorn laboral que garanteixi la igualtat d'oportunitats.
MESURA	M3.1.1 Organitzar, o publicitar l'oportunitat d'assistir a cursos, tallers i/o xerrades sobre temes relacionats amb la igualtat de gènere i diversitat de sexe-gènere per a tot el personal del CELLS.

3. Àmbit de formació en igualtat de gènere	
MESURA	M3.1.2 Formació específica sobre igualtat de gènere en temes com a “Igualtat de gènere en la selecció i contractació”, “Igualtat d'oportunitats”, “Biaix inconscient”, “Diversitats del sistema sexe-gènere” i “Conciliació de la vida laboral i personal” per a la millora contínua de la selecció i contractació per a evitar barreres que limitin l'aplicació i garantir igualtat d'oportunitats durant el procés de selecció.
MESURA	M3.1.3 Implementar accions formatives sobre com evitar biaixos inconscients dirigides a tot el personal d'ALBA amb responsabilitats en la gestió d'equips.
MESURA	M3.1.4 Implementar accions formatives per a promoure la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.
MESURA	M3.1.5 Integar la igualtat de gènere de manera obligatòria en la formació de les noves incorporacions. En la primera edició s'aprofitarà per a convocar a tota la plantilla.
INDICADOR	I3.1.1 Número de comunicacions, número de participants disgregat per gènere i categories, i satisfacció amb la formació rebuda.
INDICADOR	I3.1.2 Número d'hores de formació, número de participants disgregat per gènere i categories, i satisfacció amb la formació rebuda.
INDICADOR	I3.1.3 Informe “She Figures” de la Unió Europea per a identificar grups que treballin la dimensió de gènere.
INDICADOR	I3.1.4 Número de grups de recerca que inclouen la perspectiva de gènere en les seves activitats.
INDICADOR	I3.1.5 Percentatge de projectes amb finançament extern que inclouen la perspectiva de gènere.

7.4 Àmbit de promoció professional i desenvolupament professional

Tant la legislació europea, com estatal i d'àmbit català prohibeix tota discriminació en les pràctiques de promoció i desenvolupament professional per raons de sexe. La integració de la igualtat entre dones i homes, a més de complir amb la legislació vigent, contribueix al fet que homes i dones tinguin les mateixes possibilitats per a la promoció i desenvolupament professional. L'accés de les dones al mercat de treball no es reflecteix en una progressió en la carrera professional al mateix ritme. A nivell global, la presència de dones en nivells superiors de les organitzacions és escassa.

La incorporació de la igualtat entre dones i homes en les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial a treballar per a eliminar els possibles desequilibris en la participació, en igualtat de condicions, de les dones que puguin existir en l'organització.

4. Àmbit de promoció professional i desenvolupament professional	
OBJECTIU	O4.1 Promoure la promoció interna independentment del gènere.
MESURA	M4.1.1 Redactar un pla de carrera i desenvolupament professional per a tot el personal del CELLS que contempli la perspectiva de gènere. El document haurà d'incloure l'articulació de mesures compensatòries en els procediments de promoció per a evitar impactes negatius en la igualtat d'oportunitats (excedències, reduccions de jornada...) entre altres mesures. El pla de carrera haurà de garantir que els processos d'avaluació anual del personal s'efectuïn sense discriminació per raó de gènere.
MESURA	M4.1.2 Fer difusió de cursos formatius generals però també específics (per a les divisions, per a les diferents categories) a tota la plantilla sense excepcions per raó de gènere o de diversitat de gènere.
INDICADOR	I4.1.1 Número de promocions internes, segregat per gènere, i categoria.
INDICADOR	I4.1.2 Número d'hores de formació, horari i tipus (remot/presencial) de formació, número de participants (homes/dones) i categories, i satisfacció amb la formació rebuda.

7.5 Àmbit de Conciliació Personal, Familiar i Laboral

La conciliació és una estratègia que permet la construcció d'un entorn laboral i social on les persones, homes i dones, poden escometre les seves responsabilitats laborals, familiars i personals, amb un equilibri en la distribució del temps que dediquen a cadascuna d'aquestes esferes.

Facilitar i gaudir de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal és fonamental, i dret de tot el personal del CELLS. La integració d'aquestes estratègies permet incrementar les possibilitats de desenvolupament professional de les persones que componen l'equip de treball. La introducció de mesures d'equilibri entre les diferents esferes que conformen la vida d'una persona facilita la participació en processos de formació i promoció interna, sense que l'assumpció de responsabilitats familiars i/o personals pugui suposar un impediment.

És important recalcar que la conciliació no pot ser entesa com una responsabilitat de les dones. Malgrat la falta de corresponsabilitat i la divisió sexual del treball, la conciliació serveix, com a mínim, per a garantir que les dones puguin tenir una presència en el mercat laboral malgrat la doble jornada.

L'aplicació d'estratègies de conciliació es reconeix en l'article 44 de la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH): "els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, per a evitar qualsevol discriminació basada en el seu exercici".

Gestió de la conciliació

L'Estatut dels Treballadors en el seu article 34.8 estableix que les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa. En cas que tinguin menors a càrrec, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que aquests compleixin dotze anys.

La vigent Llei de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació (Llei 14/2011, d'1 de juny) té entre els seus objectius generals: "Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la ciència, la tecnologia i la innovació, així com una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació". L'Espai Europeu de Recerca (ERA, 2012) té com a quarta prioritat "la igualtat de gènere i la perspectiva de gènere en la recerca, mitjançant el foment de la diversitat de gènere per a fomentar

l'excel·lència científica”. A més, l'ONU a través de l'Agenda 2030 (París, 25 de setembre de 2015) va establir l'Objectiu Sostenible número 5 “Igualtat de gènere”, que entre altres metes estableix “Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els nivells decisoris de la vida política, econòmica i pública”. La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell consagra el dret de tota persona a no ser discriminada ni assetjada per raó del seu sexe —ni per motius relacionats amb el canvi de sexe— pel que fa a l'accés a l'ocupació, les condicions de treball (cif. COM(2020) 698).

És evident que la incorporació de mesures d'igualtat de gènere i conciliació en l'empresa pot tenir importants beneficis, encara que perquè així sigui és necessari adoptar una estratègia global d'igualtat i conciliació.

És essencial promoure l'equilibri de responsabilitats entre gèneres, perquè a més d'eliminar barreres i desigualtats de gènere, es pot millorar la productivitat, la retenció de la plantilla i la satisfacció laboral, la qual cosa al seu torn beneficia al Consorci.

5. Àmbit de gestió de la conciliació	
OBJECTIU	O5.1 Dissenyar una política de conciliació i corresponsabilitat per a tota la plantilla.
MESURA	M5.1.1 Fomentar i promoure les mesures aprovades en la regulació del teletreball.
MESURA	M5.1.2 En els llocs amb treball per torns, els progenitors amb fills menors de 12 anys poden intercanviar torns de diferents tipus fins a arribar al 50% dels torns assignats. Es donarà el mateix tracte a les persones treballadores amb persones dependents al seu càrrec, en procés de tècniques de reproducció assistida i adopció o en cas de malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat sempre que l'organització del treball ho permeti i es presentin els justificants adequats.
MESURA	M5.1.3 S'estudiarà la viabilitat de millorar el règim de beneficis i permisos, com, per exemple: 1) Excedència de dos mesos per mort, accident o malaltia de llarga durada (durada prevista superior a sis mesos, segons informe mèdic) del cònjuge o parella de fet amb reserva del lloc de treball; 2) Ampliació en 2 setmanes addicionals del permís per naixement i cura de menor. En cas de famílies monoparentals, ampliació en tres setmanes; i 3) Minimitzar l'impacte de les reduccions de jornada i altres mesures de conciliació en la bretxa salarial de gènere.

5. Àmbit de gestió de la conciliació	
MESURA	M5.1.4 Fomentar la utilització de permisos per igual entre progenitors.
MESURA	M5.1.5 Habilitació d'una sala de lactància, espai destinat a l'extracció segura de llet i la seva adequada conservació on s'haurà de garantir la privacitat de les treballadores i persones presents en les instal·lacions i que s'extreuen llet i ser accessibles durant tota la jornada laboral. Adaptació dels canviadors en els diferents serveis.
MESURA	M5.1.6 Reforç dels grups de recerca o de les unitats de gestió mitjançant contractes temporals – en el cas que sigui legalment admissible – durant la baixa maternal/paternal dels membres del grup i durant baixes mèdiques de llarga durada.
INDICADOR	I5.1.1 Estadístiques d'ús del teletreball.
INDICADOR	I5.1.2 Número de sol·licituds realitzades per excedències i permisos, per gènere i divisió.
INDICADOR	I5.1.3 Número de baixes cobertes per gènere i divisió.
INDICADOR	I5.1.4 Usos de la sala de lactància.
OBJECTIU	O5.2 Formar a la plantilla sobre la possibilitat d'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat existents.
MESURA	M5.2.1 Recopilació d'informació, elaboració i difusió d'una guia sobre els permisos relatius a la conciliació i corresponsabilitat.
MESURA	M5.2.2 Sensibilització del personal del CELLS sobre els usos del temps, amb recalcament en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
MESURA	M5.2.3 Inclusió d'aquesta informació en el pla d'acollida de les noves incorporacions.
INDICADOR	I5.2.1 Número de publicacions, campanyes de sensibilització, enquestes realitzades anualment.
INDICADOR	I5.2.2 Número de consultes realitzades a Personal i/o a la Comissió d'Igualtat.
INDICADOR	I5.2.3 Número de cursos de nova incorporació/ tríptics de benvinguda en els quals s'ha inclòs aquesta sensibilització.

7.6 Àmbit d'infrarepresentació de gènere

En les darreres dècades, la situació de dones i homes en el mercat laboral ha experimentat avanços significatius. No obstant això, malgrat aquests avanços, l'accés i la permanència de dones i homes no es produeixen en condicions similars en totes les organitzacions, amb la qual cosa resulta important conèixer i comprendre quin és el context actual, en concret, quina és la participació de dones i homes.

El context científic-tecnològic és en general d'actual predominança masculina en els llocs de treball, a pesar que la infrarepresentació femenina en els períodes formatius és menor, si bé encara present, com es pot observar en la taula inferior.

Distribució per gènere de l'alumnat universitari¹

Especialitat	Homes	Dones
Ciències de la vida	60%	40%
Ciències físiques, químiques, geològiques	58%	42%
Enginyeria	74%	26%
Informàtica	86%	14%
Administració i gestió d'empreses	51%	49%

6. Àmbit d'infrarepresentació de gènere	
OBJECTIU	O6.1 Minimitzar la infrarepresentació de gènere en els diferents col·lectius.
MESURA	M6.1.1 Aconseguir uns nivells de representació de gènere que, si no són paritaris, siguin reflex de la representació de gènere com podria ser dels diferents col·lectius en l'àmbit educatiu.
MESURA	M6.1.2 Veure mesura 1.1.1
MESURA	M6.1.3 Veure mesura 1.1.3
MESURA	M6.1.4 Ús no discriminatori del llenguatge en la publicació d'ofertes de treball.
MESURA	M6.1.5 Incloure la dimensió de gènere en els plans estratègics.
INDICADOR	I6.1.1 Estadístiques anuals de creixement i distribució per gènere i categoria de la plantilla.

¹ https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/DyC_2021_22.pdf

6. Àmbit d'infrarepresentació de gènere	
OBJECTIU	O6.2 Minimitzar la infrarepresentació de gènere en els diferents òrgans constituents (SAC/MAC/CSS...)
MESURA	M6.2.1 Garantir els nivells de representació de gènere en els diferents òrgans constituents.
INDICADOR	I6.2.1 Plantilla.
OBJECTIU	O6.3 Implementar una política d'esdeveniments sota una perspectiva de gènere
MESURA	M6.3.1 Redactar i implementar una apropiada política de gènere per a tots els esdeveniments organitzats pel CELLS.
INDICADOR	I6.3.1 Estadística segregada per gènere sobre la participació en esdeveniments organitzats pel CELLS.
OBJECTIU	O6.4 Promoure la igualtat en tots els àmbits del CELLS amb una adequada representació de gènere.
MESURA	M6.4.1 Disseminar oportunitats de gènere en el context científic tècnic de la infraestructura del CELLS a escoles i centres de formació.
INDICADOR	I6.4.1 Estadística segregada per gènere sobre participació en divulgacions organitzades pel CELLS.

7.7 Àmbit de prevenció de l'assetjament i suport a les víctimes de violència de gènere

En línia amb l'article 4.3 del Conveni d'Istanbul sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones, les mesures per a protegir els drets de les víctimes hauran d'assegurar-se sense cap discriminació, basada en el sexe, el gènere, la raça, el color, la llengua, la religió, les opinions polítiques o qualsevol altra opinió, l'origen nacional o social, la pertinença a una minoria nacional, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'edat, l'estat de salut, la discapacitat, l'estat civil.

Les violències masclistes contra les dones s'exerceixen d'igual manera, i des de la mateixa arrel, contra les persones amb diversitat de gènere i sexe-afectiva (LGTBI). Per tant, els protocols inclouran igualment a aquestes persones, també vulnerables a les mateixes violències.

7. Àmbit de prevenció de l'assetjament i suport a les víctimes de violència de gènere	
OBJECTIU	O7.1 Mantenir el protocol d'actuació contra l'assetjament en l'àmbit laboral en el Consorci en relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball.
MESURA	M7.1.1 Revisar el protocol d'actuació contra l'assetjament en l'àmbit laboral, d'una banda, així com el protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere en el Consorci en relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball.
MESURA	M7.1.2 Redacció del protocol contra l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. Considerar si pot fusionar-se amb el protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere.
INDICADOR	I7.1.1 Revisió anual del protocol.
OBJECTIU	O7.2 Dur a terme una prevenció activa dels casos d'assetjament.
MESURA	M7.2.1 Dotar a les parts involucrades dels coneixements necessaris per a donar resposta a les possibles denúncies internes per assetjament sexual, per raó de gènere o diversitat sexual i de gènere.
MESURA	M7.2.2 Idear i posar en pràctica mesures de sensibilització de la plantilla.
INDICADOR	I7.2.1 Realització de cursos específics en la matèria a les persones integrants de la comissió.
OBJECTIU	O7.3 Donar a conèixer el Protocol a la plantilla.
MEDIDA	M7.3.1 Elaborar i executar una campanya de difusió del protocol d'actuació.
INDICADOR	I7.3.1 Inclusió d'una pregunta en un qüestionari de seguiment (saps què fer o a qui dirigir-te en cas d'assetjament?).

7.8 Àmbit de Comunicació Inclusiva no Sexista

Totes les llengües romàniques són llengües amb flexió de gènere, és a dir, els substantius (i els adjectius, els articles i els pronoms) en aquestes llengües varien segons aquesta categoria gramatical. En el cas del català i el castellà, existeixen dos gèneres, el masculí i el femení. Aquesta característica no la comparteixen totes les llengües, l'anglès, per exemple, no té flexió de gènere.

Les polítiques d'igualtat han considerat la importància d'un llenguatge i comunicació no sexistes, així el Consell d'Europa en 1990 va considerar com a bàsiques les mesures següents:

- Incorporar per part dels estats membres iniciatives per a promoure un llenguatge no sexista que tingui en compte la presència i la situació de les dones en la societat.
- Promoure en textos jurídics, educatius i de l'Administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre gèneres.
- Fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme en els mitjans de comunicació.

Les persones són plurals en un món plural. Una persona es pot definir per múltiples eixos: edat, identitat de gènere, orientació sexual, color de pell, classe social, religió, origen, capacitats físiques o intel·lectuals, etc. Les persones no es defineixen únicament per un d'aquests eixos, són fruit d'una combinació específica i única que les situa en el món. Per a aconseguir ser una societat realment igualitària, aquests eixos identitaris mai han de jerarquitzar-se els uns per sobre dels altres.

En el llenguatge romanen moltes expressions que són conseqüència directa de l'etnocentrisme, el racisme, el masclisme i moltes altres actituds grupals que s'han d'evitar; ha de ser reconstruït perquè tothom tingui cabuda, usant un llenguatge respectuós amb les persones i evitant l'ús de termes o expressions que puguin contribuir a marginar grups socials o que puguin resultar-los ofensius o incòmodes.

No obstant això, l'objectiu principal d'un text és comunicar, i encara que la forma és important ha de permetre la comprensió del missatge. La forma és important per a donar visibilitat, però el contingut ha d'arribar a la persona destinatària. L'ús no sexista del llenguatge podria dificultar l'expressió fluida, ja que l'ús del llenguatge inclusiu és complex i resta fluïdesa a la comunicació. Ha de puntualitzar-se que, en el cas de l'anglès, al no haver-hi flexió de gènere i solo alguns

substantius i pronoms tenen referents de gènere definit, per la qual cosa la problemàtica es redueix bastant.

En el CELLS, actualment no es disposa de cap normativa, documentació, suport, etc. per a la comunicació interna i a l'exterior (correus, xarxes socials, web...) sobre un ús no sexista del llenguatge. Per tant, l'objectiu d'aquest àmbit és analitzar el grau d'integració del llenguatge i la comunicació inclusiva des d'una perspectiva de gènere, donant pautes per a la utilització correcta del llenguatge inclusiu i vetllar pel seu ús, i addicionalment per a una representació gràfica adequada, equilibrada i no estereotipada.

En l'annex 4 s'inclouen unes recomanacions generals per a l'ús no sexista del llenguatge, en català.

8. Àmbit de Comunicació Inclusiva no Sexista	
OBJECTIU	O8.1 Ús del llenguatge i de la comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere: Donar pautes per a la utilització correcta del llenguatge inclusiu, Promoure i fomentar un llenguatge no sexista, Utilització d'una terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre gèneres, Utilitzar un llenguatge respectuós amb les persones i evitar l'ús de termes o expressions que puguin contribuir a marginar grups socials o que puguin resultar ofensives o incòmodes.
MESURA	M8.1.1 Formació per part d'una persona professional acreditada per a tota la plantilla del CELLS.
MESURA	M8.1.2 Redactar un manual d'ús del llenguatge.
MESURA	M8.1.3 Revisió de la documentació model, dels textos de la web i dels comunicats oficials per part d'una persona professional tenint en compte, a més, l'existència de persones no binàries.
INDICADOR	I8.1.1 Enquestes sobre l'ús del llenguatge.
INDICADOR	I8.1.2 Número d'emails a genderequality@cells.es sobre llenguatge no apropiat.

7.9 Implementació efectiva del pla d'igualtat

La Direcció està compromesa amb la creació de condicions que fomentin aconseguir els objectius expressats en el present pla.

Les tasques que porten a una igualtat àmplia en el CELLS requereixen la iniciativa de tot el personal des d'una perspectiva de sensibilitat, responsabilitat i consciència. Per això, s'instal·laran mecanismes que facilitin la participació activa.

En la secció 4 s'ha definit la composició i les tasques de la comissió negociadora en temes d'igualtat. Així mateix, s'ha creat una adreça de correu electrònic específica a través de la qual es puguin recollir propostes, feedback i observacions de tots els treballadors/es de manera individualitzada.

La Direcció pren el compromís que aquest pla s'implementi en els termes pactats amb la representació legal dels treballadors/es. Així mateix, es compromet a respondre a les propostes que li faci arribar la plantilla prèvia consulta i consens amb la comissió de seguiment. Si és el cas, la Direcció es compromet a explicar les condicions en què puguin ser assumits o els motius per què no.

Les mesures a prendre han de ser avaluables a través d'indicadors i han de tenir un calendari consensuat, assumible. Així com permetre un seguiment adequat pels interessats/des.

La direcció informará anualment la plantilla de les accions realitzades en el CELLS.

El Pla d'Igualtat es comunicarà i distribuirà entre el personal de la institució.

8 VIGÈNCIA I COMISSIÓ DE SEGUIMENT

El present Pla d'Igualtat de Gènere tindrà una vigència fins al 31.01.2026, prorrogable fins a 12 mesos més si així ho decidís la Comissió de Seguiment. Al final del període, les parts hauran de revisar-lo i de no arribar a un acord finalitzarà la seva vigència, sense perjudici que les mesures ja implementades segueixin el seu curs. El Pla vigent es registrarà d'acord amb l'especificat en la resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, BOE 21/03/2023.

Acordada la revisió, el Pla revisat tindrà una vigència de 2 anys des del moment de la seva signatura tret que s'acordi una cosa diferent. Amb posterioritat a aquesta data, qualsevol de les parts podrà sol·licitar la seva revisió o bé fer un nou pla i el present es mantindrà vigent mentre no s'apliqui un nou.

Es constitueix una Comissió de Seguiment del I Pla d'Igualtat de Gènere del CELLS acordat entre la Representació dels Treballadors/es i la Direcció del CELLS.

La Comissió de Seguiment serà paritària i estarà composta per quatre membres, dels quals dos seran designats per la Direcció del Consorci i els altres dos per la Representació dels Treballadors/es.

La Comissió de Seguiment es reunirà amb una periodicitat mínima trimestral i serà la seva funció:

- valorar la implementació del present acord,
- fer el seu seguiment,
- adoptar mesures correctores si fóssin necessàries,
- recollir les discrepàncies que hagin pogut sorgir en l'aplicació d'aquest.

Anualment es generaran les estadístiques previstes de seguiment.

El Consorci es compromet a informar la Comissió de Seguiment del pressupost aprovat i destinat a la implementació del Pla d'Igualtat. Així mateix, la comissió de seguiment serà consultada per a la gestió de l'execució del pressupost reservat per al Pla d'Igualtat i en cas de desviació la comissió arbitrarà la gestió.

La comissió haurà d'informar la plantilla amb una periodicitat mínima anual i recomanada trimestral dels detalls de la implementació, així com recollir els dubtes o comentaris que puguin suscitar.

Els acords assolits per la Comissió de Seguiment quedaran incorporats al Pla.

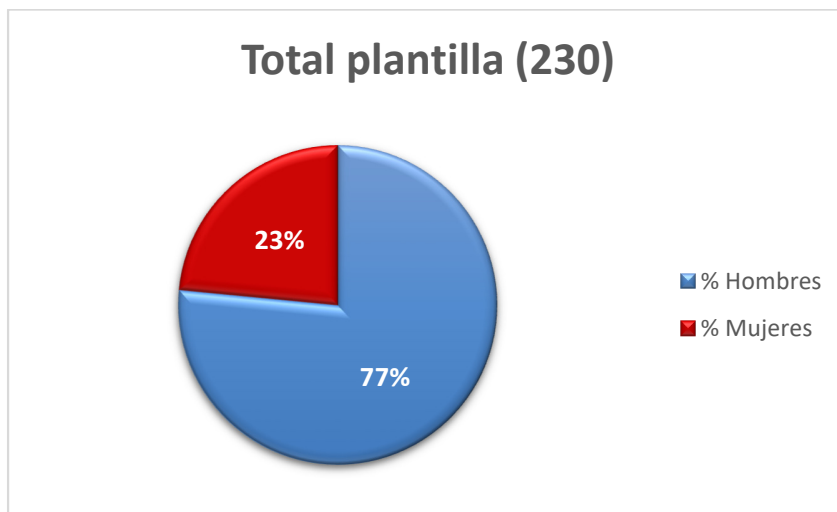
ANNEX 1. INFORME DIAGNÒSTIC INICIAL

El període analitzat comprèn des de l'any 2018 a 2022. La distribució de la plantilla és a data 31 de desembre de l'any corresponent.

A continuació, s'exposen els resultats del diagnòstic de la situació del CELLS en matèria d'igualtat de gènere.

A.1 Distribució total de la plantilla per gènere

A.1.1. Distribució total plantilla per gènere a 31.12.2022

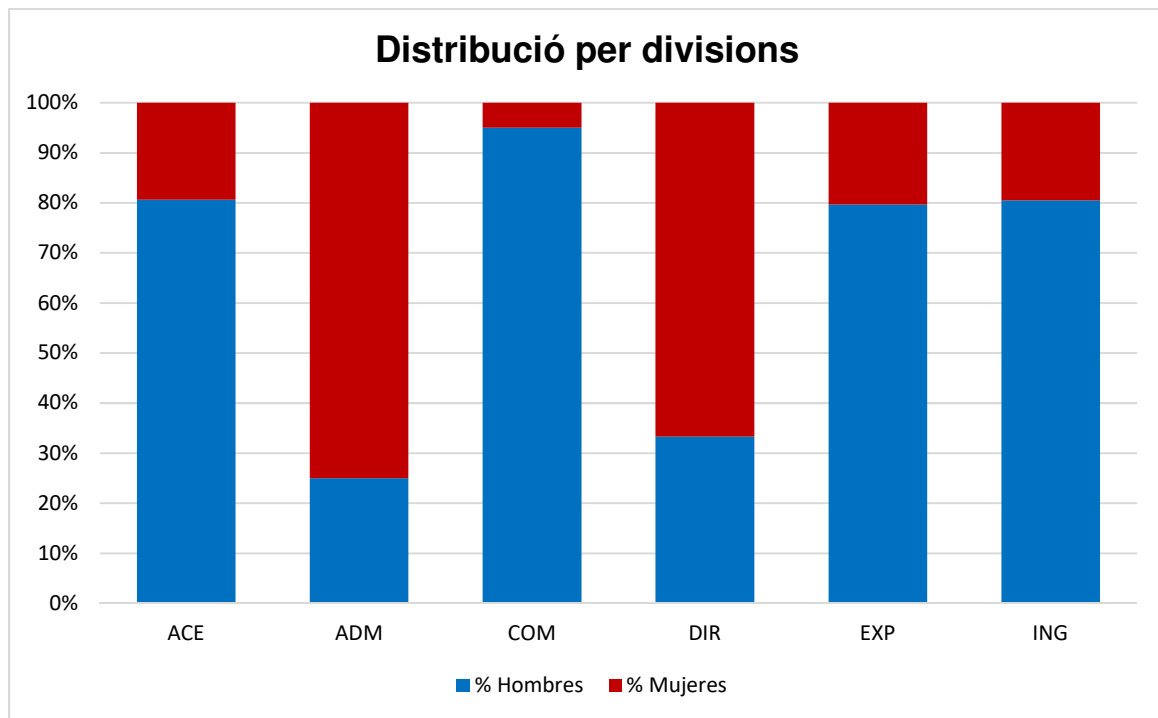


A.1.2 Distribució total plantilla per gènere 2018-2022

Any	Homes	% Homes	Dones	% Dones
2022	176	76,52%	54	23,48%
2021	159	74,65%	54	25,35%
2020	151	71,56%	60	28,44%
2019	157	73,02%	58	26,98%
2018	155	72,43%	59	27,57%

A.2 Distribució de la plantilla per divisions

A.2.1. Distribució per divisions a 31.12.2022

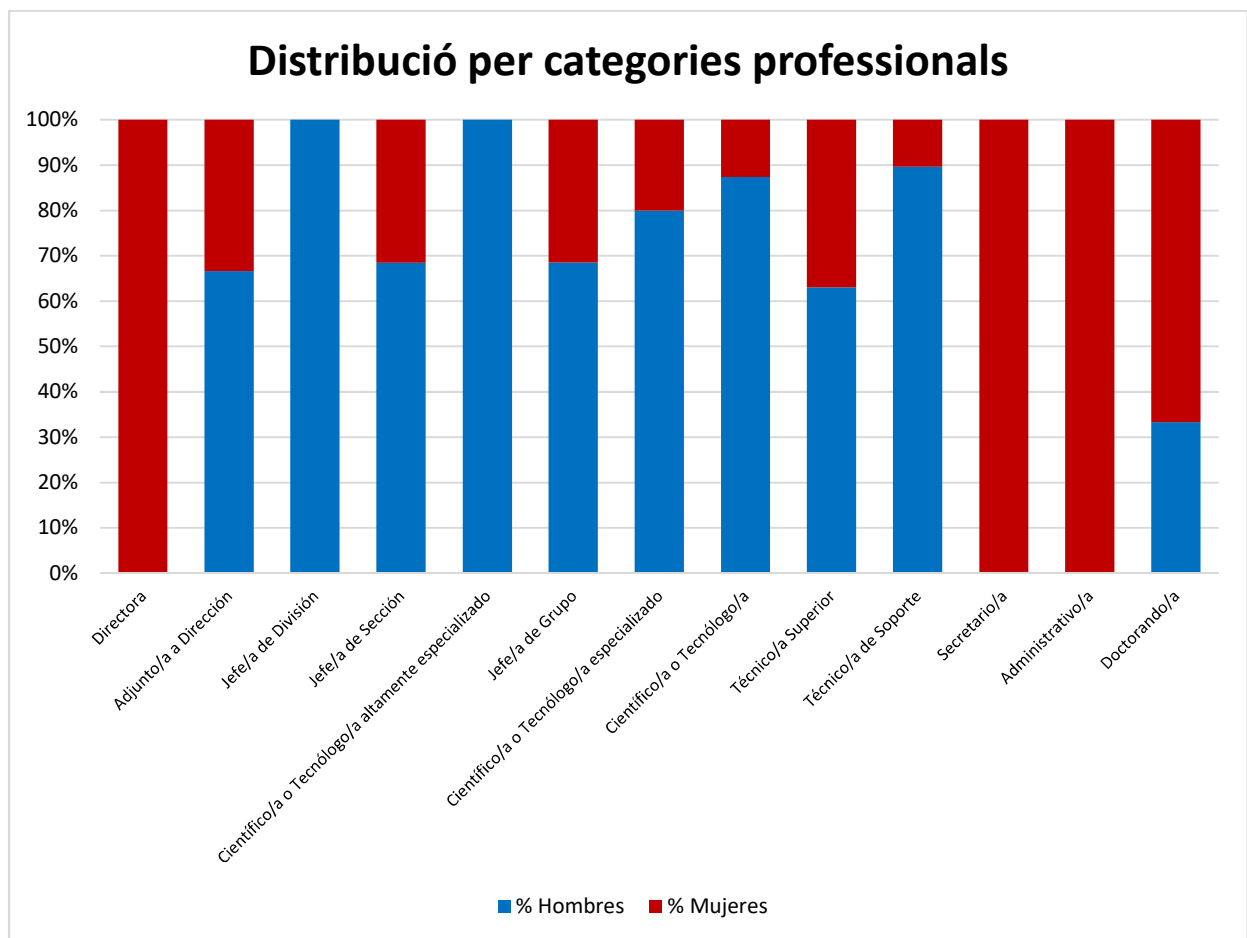


A.2.2. Percentatges i número d'empleats per divisions 2018-2022

Any	Divisió	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
2022	ACE	25	80,65%	14,20%	6	19,35%	11,11%
	ADM	4	25,00%	2,27%	12	75,00%	22,22%
	COM	57	95,00%	32,39%	3	5,00%	5,56%
	DIR	6	33,33%	3,41%	12	66,67%	22,22%
	EXP	51	79,69%	28,98%	13	20,31%	24,07%
	ENG	33	80,49%	18,75%	8	19,51%	14,81%
	Total	176		100,00%	54		100,00%
2021	ACE	24	85,71%	15,09%	4	14,29%	7,41%
	ADM	4	22,22%	2,52%	14	77,78%	25,93%
	COM	49	92,45%	30,82%	4	7,55%	7,41%
	DIR	6	31,58%	3,77%	13	68,42%	24,07%
	EXP	49	81,67%	30,82%	11	18,33%	20,37%
	ENG	27	77,14%	16,98%	8	22,86%	14,81%
	Total	159		100,00%	54		100,00%
2020	ACE	25	80,65%	16,56%	6	19,35%	10,00%
	ADM	3	17,65%	1,99%	14	82,35%	23,33%
	COM	45	95,74%	29,80%	2	4,26%	3,33%
	DIR	4	25,00%	2,65%	12	75,00%	20,00%
	EXP	48	72,73%	31,79%	18	27,27%	30,00%
	ENG	26	76,47%	17,22%	8	23,53%	13,33%
	Total	155		100,00%	59		100,00%
2019	ACE	24	85,71%	15,29%	4	14,29%	6,90%
	ADM	3	20,00%	1,91%	12	80,00%	20,69%
	COM	47	95,92%	29,94%	2	4,08%	3,45%
	DIR	6	35,29%	3,82%	11	64,71%	18,97%
	EXP	48	70,59%	30,57%	20	29,41%	34,48%
	ENG	29	76,32%	18,47%	9	23,68%	15,52%
	Total	157		100,00%	58		100,00%
2018	ACE	26	86,67%	16,77%	4	13,33%	6,78%
	ADM	3	20,00%	1,94%	12	80,00%	20,34%
	COM	43	95,56%	27,74%	2	4,44%	3,39%
	DIR	8	47,06%	5,16%	9	52,94%	15,25%
	EXP	47	67,14%	30,32%	23	32,86%	38,98%
	ENG	28	75,68%	18,06%	9	24,32%	15,25%
	Total	155		100,00%	59		100,00%

A.3 Distribució de la plantilla per categories professionals

A.3.1. Distribució per categories professionals a 31.12.2022



A.3.2: Percentatges i número d'empleats per categories professionals 2018-2022

(2022) Categoria professional	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,85%
Adjunt/a a Direcció	2	66,67%	1,14%	1	33,33%	1,85%
Cap de Divisió	5	100,00%	2,84%	0	0,00%	0,00%
Cap de Secció	13	68,42%	7,39%	6	31,58%	11,11%
Científic/a o Tecnòleg/a altament especialitzat/da	1	100,00%	0,57%	0	0,00%	0,00%
Cap de Grup	24	68,57%	13,64%	11	31,43%	20,37%
Científic/a o Tecnòleg/a especialitzat/da	4	80,00%	2,27%	1	20,00%	1,85%
Científic/a o Tecnòleg/a	83	87,37%	47,16%	12	12,63%	22,22%
Tècnic/a Superior	17	62,96%	9,66%	10	37,04%	18,52%
Tècnic/a de Suport	26	89,66%	14,77%	3	10,34%	5,56%
Secretari/a	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	5,56%
Administratiu/va	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	7,41%
Doctorand/a	1	33,33%	0,57%	2	66,67%	3,70%
	176		100,00%	54		100,00%

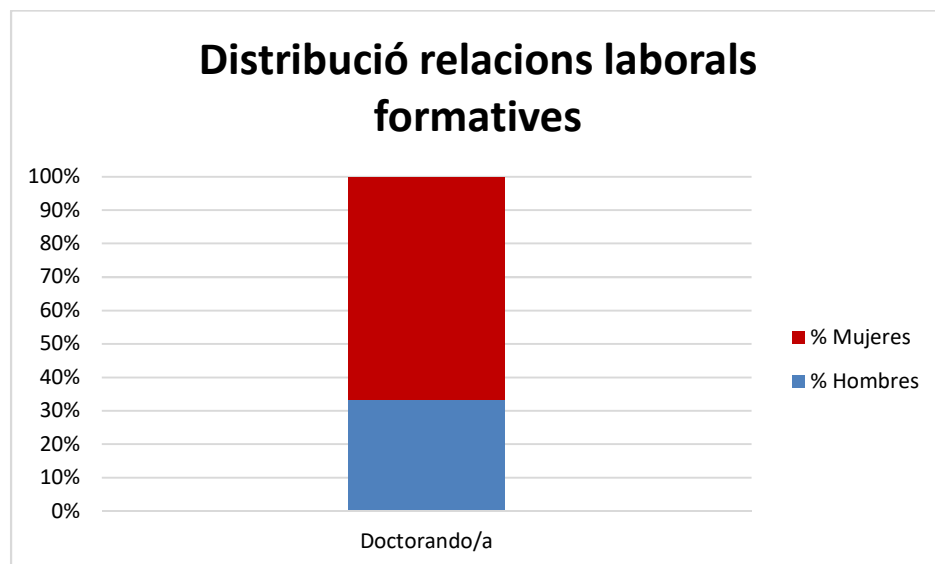
(2021) Categoria professional	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,85%
Adjunt/a a Direcció	2	66,67%	1,26%	1	33,33%	1,85%
Cap de Divisió	5	100,00%	3,14%	0	0,00%	0,00%
Cap de Secció	13	68,42%	8,18%	6	31,58%	11,11%
Científic/a o Tecnòleg/a altament especialitzat/da	2	100,00%	1,26%	0	0,00%	0,00%
Cap de Grup	23	69,70%	14,47%	10	30,30%	18,52%
Científic/a o Tecnòleg/a especialitzat/da	4	80,00%	2,52%	1	20,00%	1,85%
Científic/a o Tecnòleg/a	66	85,71%	41,51%	11	14,29%	20,37%
Tècnic/a Superior	12	57,14%	7,55%	9	42,86%	16,67%
Tècnic/a de Suport	31	86,11%	19,50%	5	13,89%	9,26%
Secretari/a	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	7,41%
Administratiu/va	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	9,26%
Doctorand/a	1	50,00%	0,63%	1	50,00%	1,85%
	159		100,00%	54		100,00%

(2020) Categoria professional	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,67%
Adjunt/a a Direcció	1	100,00%	0,66%	0	0,00%	0,00%
Cap de Divisió	5	100,00%	3,31%	0	0,00%	0,00%
Cap de Secció	12	63,16%	7,95%	7	36,84%	11,67%
Científic/a o Tecnòleg/a altament especialitzat/da	2	100,00%	1,32%	0	0,00%	0,00%
Cap de Grup	22	68,75%	14,57%	10	31,25%	16,67%
Científic/a o Tecnòleg/a especialitzat/da	2	66,67%	1,32%	1	33,33%	1,67%
Científic/a o Tecnòleg/a	63	82,89%	41,72%	13	17,11%	21,67%
Tècnic/a Superior	10	55,56%	6,62%	8	44,44%	13,33%
Tècnic/a de Suport	29	85,29%	19,21%	5	14,71%	8,33%
Secretari/a	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	6,67%
Administratiu/va	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	8,33%
Doctorand/a	3	50,00%	1,99%	3	50,00%	5,00%
Programa promoció ocupació jove	2	40,00%	1,32%	3	60,00%	5,00%
	151		100,00%	60		100,00%

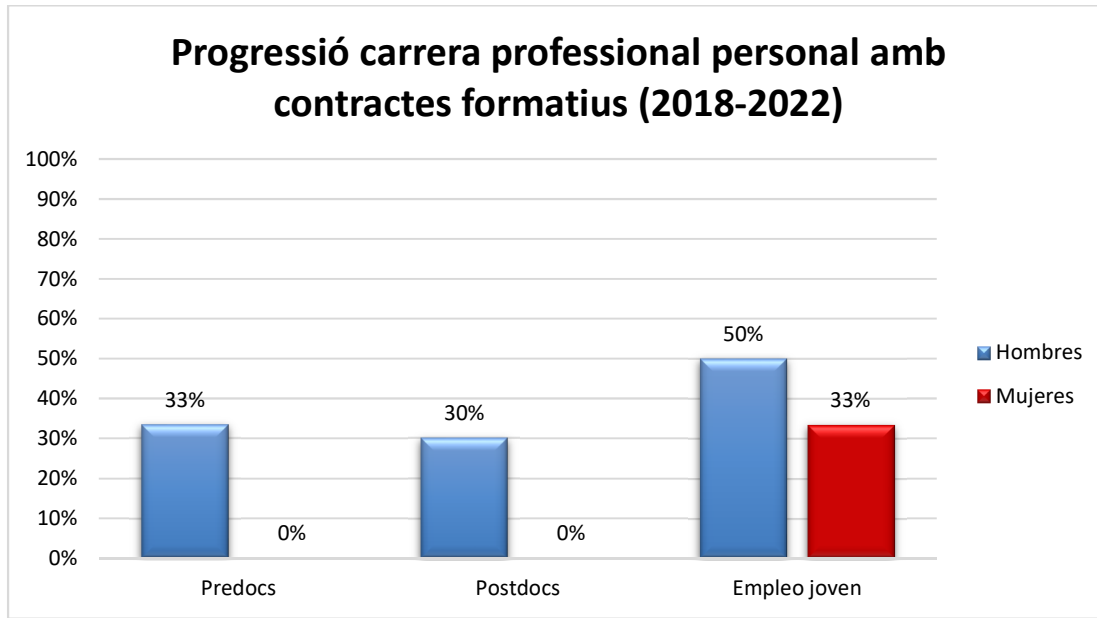
(2019) Categoria professional	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,72%
Adjunt/a a Direcció	2	100,00%	1,27%	0	0,00%	0,00%
Cap de Divisió	4	100,00%	2,55%	0	0,00%	0,00%
Cap de Secció	11	64,71%	7,01%	6	35,29%	10,34%
Científic/a o Tecnòleg/a altament especialitzat/da	2	100,00%	1,27%	0	0,00%	0,00%
Cap de Grup	22	68,75%	14,01%	10	31,25%	17,24%
Científic/a o Tecnòleg/a especialitzat/da	3	75,00%	1,91%	1	25,00%	1,72%
Científic/a o Tecnòleg/a	65	81,25%	41,40%	15	18,75%	25,86%
Tècnic/a Superior	11	68,75%	7,01%	5	31,25%	8,62%
Tècnic/a de Suport	30	85,71%	19,11%	5	14,29%	8,62%
Secretari/a	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	6,90%
Administratiu/va	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	8,62%
Doctorand/a	5	71,43%	3,18%	2	28,57%	3,45%
Programa promoció ocupació jove	2	40,00%	1,27%	3	60,00%	5,17%
Sense categoria (programa finançat)	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,72%
	157		100,00%	58		100,00%

(2018) Categoria professional	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,69%
Adjunt/a a Direcció	2	100,00%	1,29%	0	0,00%	0,00%
Cap de Divisió	4	100,00%	2,58%	0	0,00%	0,00%
Cap de Secció	11	64,71%	7,10%	6	35,29%	10,17%
Científic/a o Tecnòleg/a altament especialitzat/da	3	100,00%	1,94%	0	0,00%	0,00%
Cap de Grup	21	67,74%	13,55%	10	32,26%	16,95%
Científic/a o Tecnòleg/a especialitzat/da	5	83,33%	3,23%	1	16,67%	1,69%
Científic/a o Tecnòleg/a	62	77,50%	40,00%	18	22,50%	30,51%
Tècnic/a Superior	13	76,47%	8,39%	4	23,53%	6,78%
Tècnic/a de Suport	29	85,29%	18,71%	5	14,71%	8,47%
Secretari/a	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	6,78%
Administratiu/va	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	8,47%
Doctorand/a	5	62,50%	3,23%	3	37,50%	5,08%
Sense categoria (programa finançat)	0	0,00%	0,65%	2	100,00%	3,39%
	155		100,00%	59		100,00%

A.3.3. Distribució per relacions laborals formatives a 31.12.2022



A.3.4: Progressió de la carrera professional del personal inicialment contractat amb un contracte formatiu entre els anys 2018 a 2022.



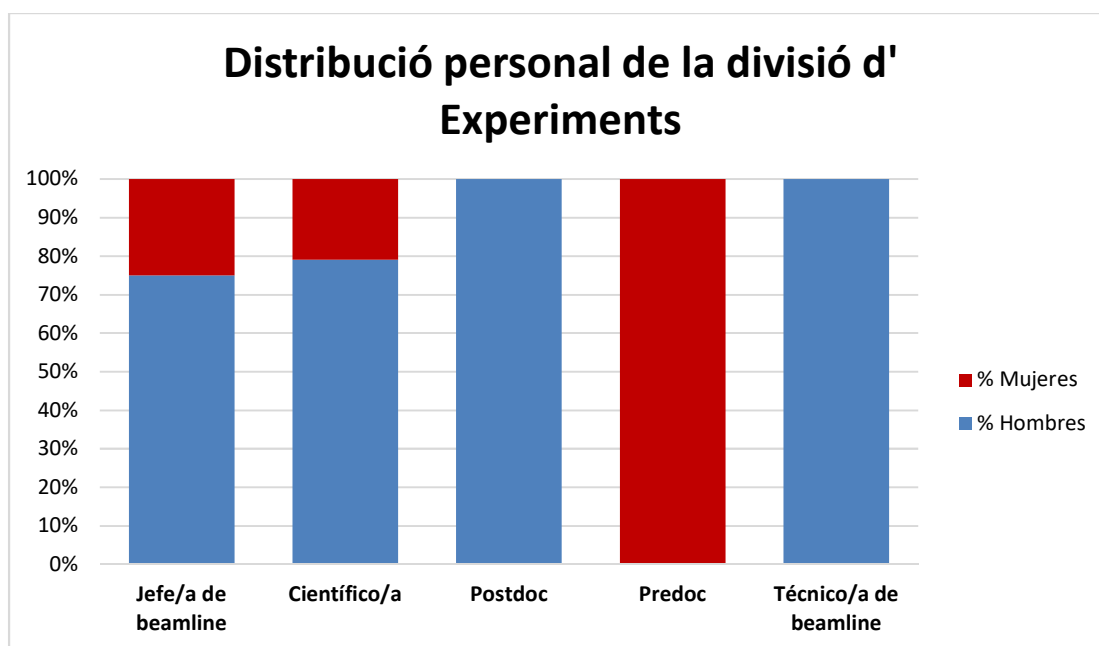
La gràfica mostra el percentatge de predocs, postdocs i de personal de la convocatòria d'ocupació jove que van finalitzar els seus contractes durant el període 2018-2022 i que posteriorment han estat contractats com a personal de plantilla en la mateixa divisió.

	2022		2021		2020		2019		2018	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
<i>Postdocs</i>	25%	-	100%	0%	-	0%	0%	-	100%	0%
<i>Predocs</i>	100%	-	50%	0%	50%	-	50%	0%	0%	-
<i>Ocupació jove</i>	-	-	50%	33%	-	-	-	-	-	-

La taula mostra el percentatge de predocs, postdocs i de personal de la convocatòria d'ocupació jove que van finalitzar els seus contractes durant l'any corresponent i que posteriorment han estat contractats com a personal de plantilla en la mateixa divisió.

“0%” es refereix al fet que, de totes les persones que van finalitzar el seu contracte l'any indicat, cap ha estat contractada pel CELLS. “-” es refereix al fet que no hi ha persones que van finalitzar el seu contracte l'any indicat.

A.3.5.: Distribució del personal de la divisió d'Experiments a 31.12.2022

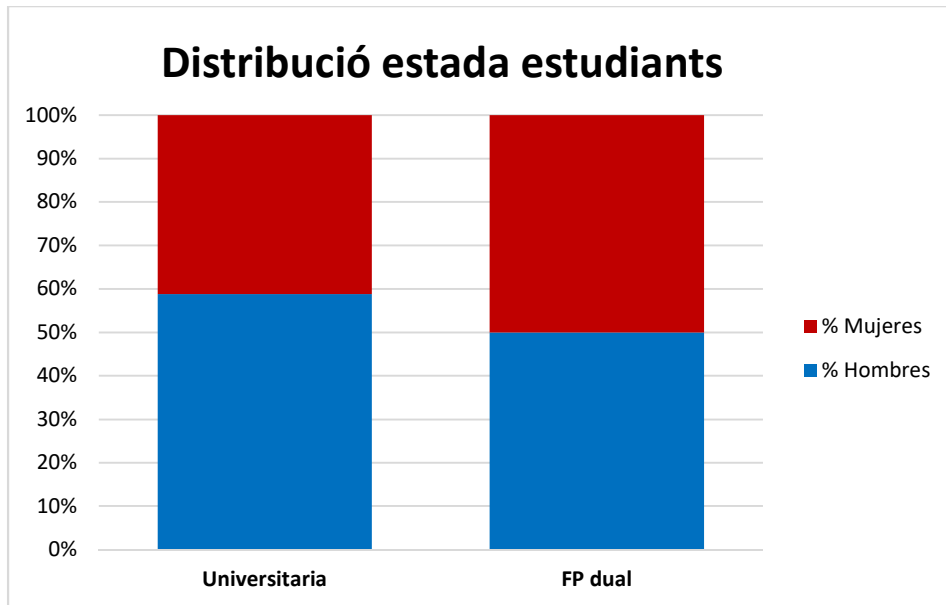


Perfil	2022		2021		2020	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Cap de beamline	75,00%	25,00%	76,92%	23,08%	75,00%	25,00%
Científic/a	79,17%	20,83%	82,61%	17,39%	72,00%	28,00%
Postdoc	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Predoc	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	50,00%	50,00%
Tècnic/a de beamline	100,00%	0,00%	80,00%	20,00%	83,33%	16,67%

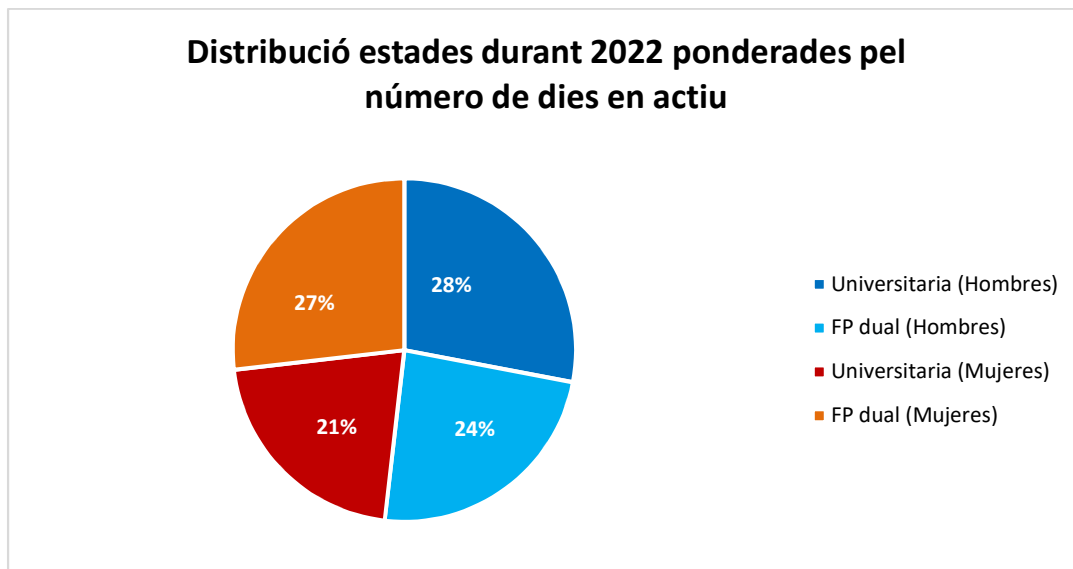
Perfil	2019		2018	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Cap de beamline	72,73%	27,27%	63,64%	36,36%
Científic/a	77,27%	22,73%	73,91%	26,09%
Postdoc	55,56%	44,44%	50,00%	50,00%
Predoc	66,67%	33,33%	60,00%	40,00%
Tècnic/a de beamline	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

A.4 Distribució dels estudiants

A.4.1. Distribució dels estudiants per tipus d'estada en 2022



A.4.2. Distribució dels estudiants per tipus d'estada ponderades pel número de dies en 2022



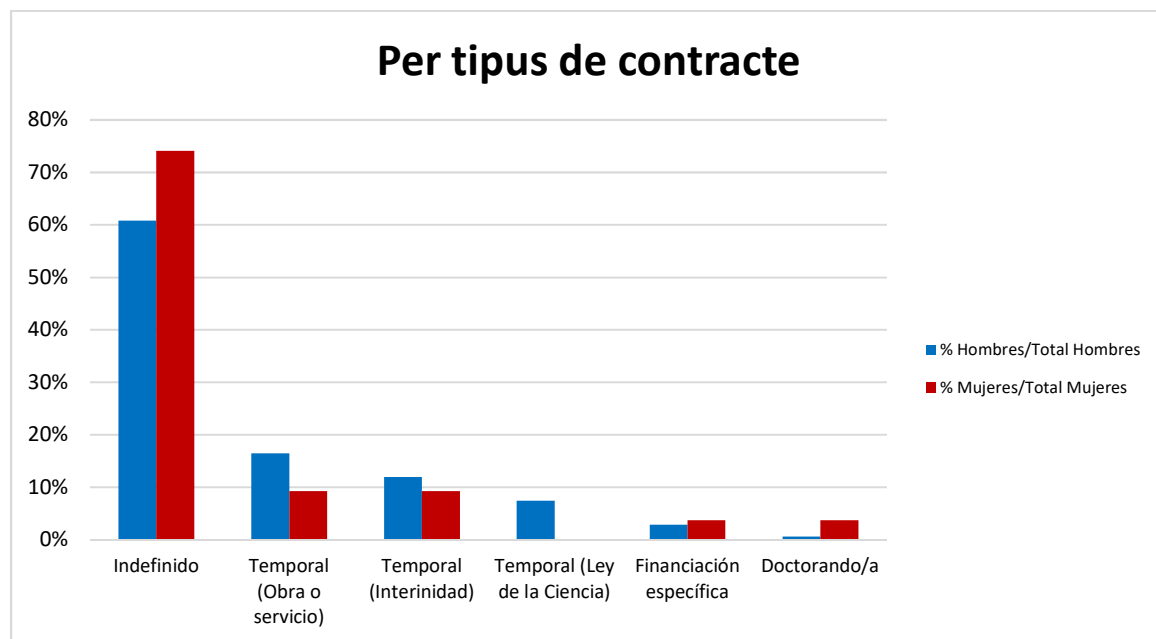
A.4.3. Progressió professional estudiants entre els anys 2018 i 2022

	Homes		Dones	
	#	% contractat	#	% contractat
2022	17	0,00%	14	0,00%
2021	18	0,00%	9	0,00%
2020	18	0,00%	7	0,00%
2019	24	8,33%	13	7,69%
2018	24	0,00%	12	0,00%

La taula mostra el percentatge d'estudiants que posteriorment han estat contractats com a personal de plantilla.

A.5 Distribució per tipus de contracte

A.5.1 Distribució per tipus de contracte a 31.12.2022



*Financiación específica=personal contractat a càrrec de projectes externs.

A.5.2. Percentatges i número d'empleats per tipus de contracte 2018-2022

2022

Tipus de contracte	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Indefinit	107	72,79%	60,80%	40	27,21%	74,07%
Temporal (Obra o servei)	29	85,29%	16,48%	5	14,71%	9,26%
Temporal (Interinitat)	21	80,77%	11,93%	5	19,23%	9,26%
Temporal (Llei de la Ciència)	13	100,00%	7,39%	0	0,00%	0,00%
Financiació específica	5	71,43%	2,84%	2	28,57%	3,70%
Doctorand/a	1	33,33%	0,57%	2	66,67%	3,70%
	176		100,00%	54		100,00%

2021

Tipus de contracte	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Indefinit	100	74,63%	62,89%	34	25,37%	62,96%
Temporal (Obra o servei)	32	69,57%	20,13%	14	30,43%	25,93%
Temporal (Interinitat)	14	77,78%	8,81%	4	22,22%	7,41%
Temporal (Llei de la Ciència)	9	100,00%	5,66%	0	0,00%	0,00%
Financiació específica	3	75,00%	1,89%	1	25,00%	1,85%
Doctorand/a	1	50,00%	0,63%	1	50,00%	1,85%
	159		100,00%	54		100,00%

2020

Tipus de contracte	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Indefinit	98	74,81%	64,90%	33	25,19%	55,00%

Temporal (Obra o servei)	23	63,89%	15,23%	13	36,11%	21,67%
Temporal (Interinitat)	16	72,73%	10,60%	6	27,27%	10,00%
Temporal (Llei de la Ciència)	7	100,00%	4,64%	0	0,00%	0,00%
Financiació específica	2	50,00%	1,32%	2	50,00%	3,33%
Programa ocupació jove	2	40,00%	1,32%	3	60,00%	5,00%
Doctorand/a	3	50,00%	1,99%	3	50,00%	5,00%
	151		100%	60		100,0%

2019

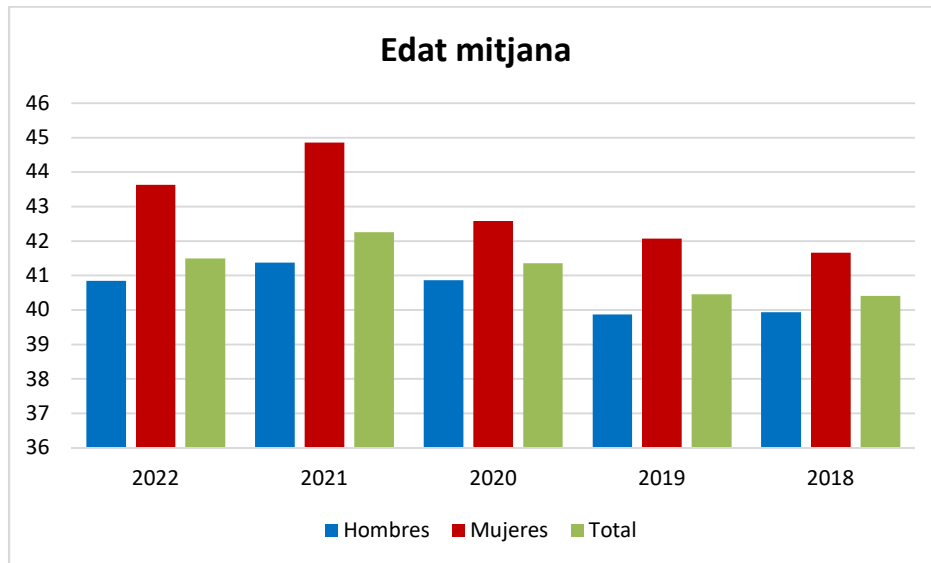
Tipus de contracte	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Indefinit	75	72,12%	47,77%	29	27,88%	50,00%
Temporal (Obra o servei)	23	74,19%	14,65%	8	25,81%	13,79%
Temporal (Interinitat)	44	80,00%	28,03%	11	20,00%	18,97%
Temporal (Llei de la Ciència)	6	66,67%	3,82%	3	33,33%	5,17%
Financiació específica	2	50,00%	1,27%	2	50,00%	3,45%
Programa ocupació jove	2	40,00%	1,27%	3	60,00%	5,17%
Doctorand/a	5	71,43%	3,18%	2	28,57%	3,45%
	157		100%	58		100,0%

2018

Tipus de contracte	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
Indefinit	78	71,56%	50,32%	31	28,44%	52,54%
Temporal (Obra o servei)	16	76,19%	10,32%	5	23,81%	8,47%
Temporal (Interinitat)	46	80,70%	29,68%	11	19,30%	18,64%
Temporal (Llei de la Ciència)	7	63,64%	4,52%	4	36,36%	6,78%
Financiació específica	3	37,50%	1,94%	5	62,50%	8,47%
Doctorand/a	5	62,50%	3,23%	3	37,50%	5,08%
	155		100%	59		100,0%

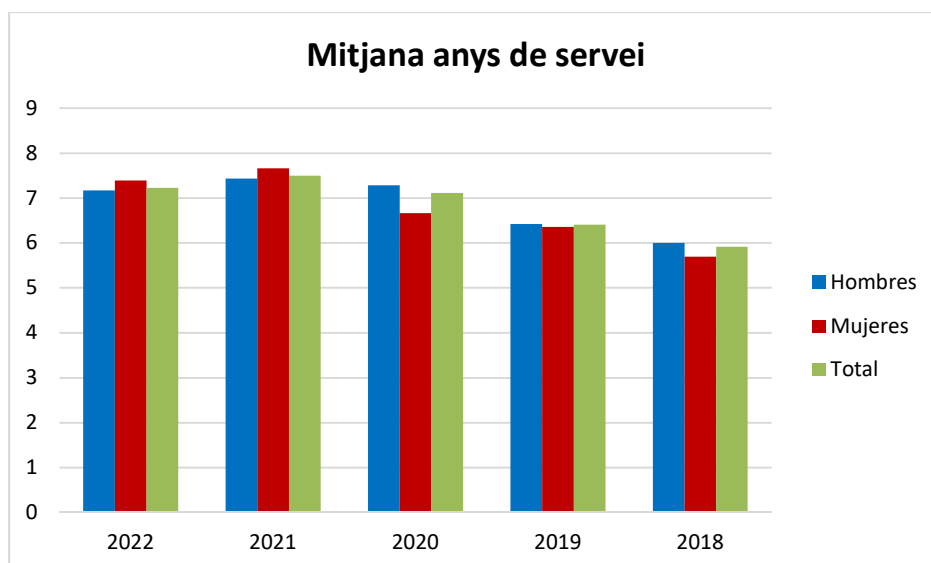
A.6 Mitjana de la plantilla per edats

A.6.1. Edat mitjana de la plantilla a 31 de desembre dels anys presentats



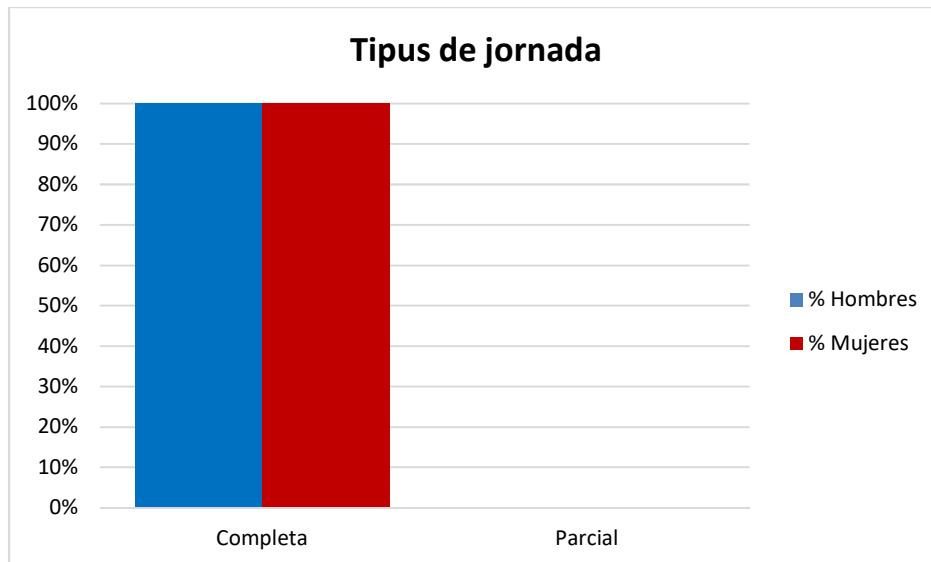
A.7 Mitjana d'anys de servei

A.7.1. Mitjana d'anys en servei a 31 de desembre dels anys presentats



A.8 Distribució per tipus de jornada

A.8.1. Distribució plantilla per tipus de jornada a 31.12.2022



A.8.2 Distribució plantilla per tipus de jornada de 2018 a 2022

Any	Jornada completa homes	Jornada parcial homes	Jornada completa dones	Jornada parcial dones
2022	100%	0%	100%	0%
2021	99,4%	0,6%	100%	0%
2020	100%	0%	100%	0%
2019	100%	0%	100%	0%
2018	100%	0%	100%	0%

A.9 Ús de la reducció de jornada

A.9.1. Ús de la reducció de jornada 2018-2022

Reduccions de jornada						
Any	Homes	% Homes	% Hones/TotH	Dones	% Dones	% Dones/TotD
2022	11	50,00%	6,25%	11	50,00%	20,37%
2021	5	62,50%	3,14%	3	37,50%	5,56%
2020	5	83,30%	3,30%	1	16,70%	1,70%
2019	4	44,40%	2,50%	5	55,60%	8,60%
2018	3	37,50%	1,90%	5	62,50%	8,50%
2018-2022	11	50,00%	6,89%**	11	50,00%	19,30%**

(** on TotH i TotD és la mitjana d'homes i dones entre els cinc anys)

A.9.2. Històric de 2018 a 2022 de l'ús de la reducció de jornada en funció de tres trams

Tram reducció de jornada	Homes		Dones	
	#	%	#	%
0 a 1/8	6	50%	6	50%
1/8 a 1/3	2	50%	2	50%
1/3 a 1/2	3	50%	3	50%

A.10 Ús del permis de lactància

A.10.1. Ús del permis de lactància

Any	Homes que van tenir dret	% Homes que van fer ús	Dones que van tenir dret	% Dones que van fer ús
2022	12	100,00%	0	-
2021	8	88,89%	0	-
2020	9	55,60%	2	50,00%
2019	10	40,00%	5	80,00%

2018	12	0,00%	4	100,00%
2018-2022	51	28 (55%)	10	9 (90%)

A.11 Ús dels permisos retribuïts respecte a la jornada laboral anual

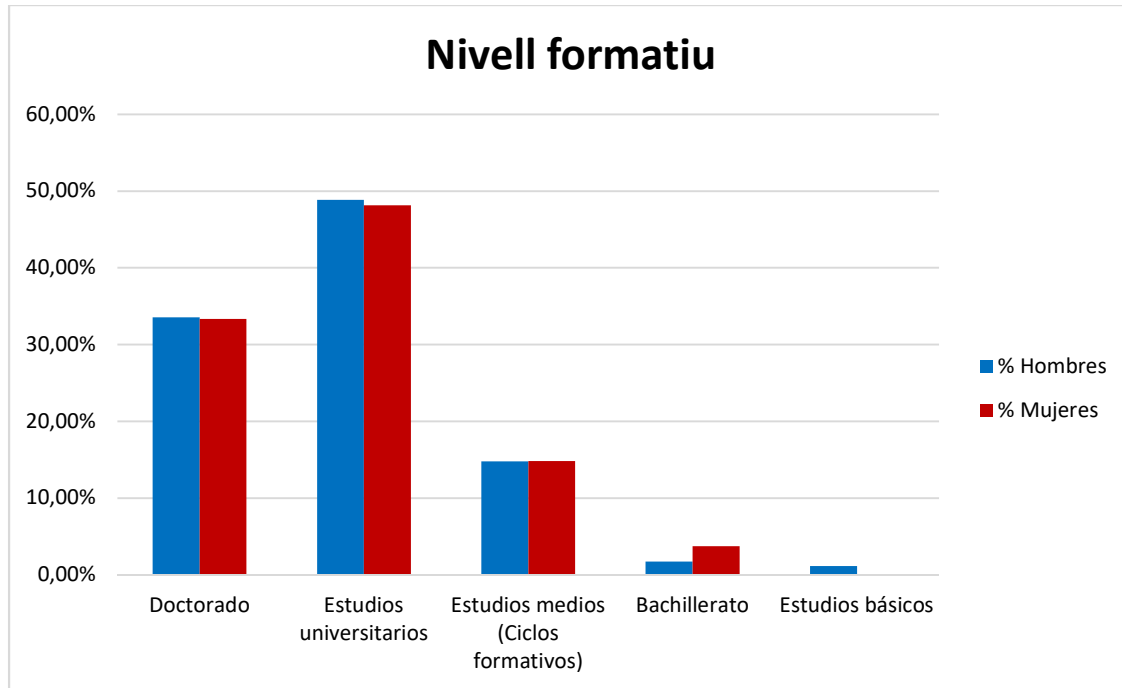
A.11.1. Ús dels permisos retribuïts

Els dies de permís retribuït estan recollits al II conveni col·lectiu del CELLS, que són els següents: 1) Accompany a 1st degree relative or a brother/sister on a medical visit; 2) Breastfeeding accumulation; 3) Child illness; 4) Child meetings for psycho-pedagogical purposes or additional healthcare support; 5) Death or serious illness of up to 2nd degree relative; 6) Death or serious illness of up to 2nd degree relative (more than 100 km); 7) Exam of studies in official centres and lecture and defense of thesis; 8) Marriage; 9) Move; 10) Move (more than 100 km); 11) Pregnancy visit or class; 12) Public and personal obligation; 13) Visit to the doctor.

Ús permisos retribuïts		
Any	% Homes/Total Homes	% Dones/Total Dones
2022	1,03%	0,82%
2021	0,83%	0,60%
2020	0,09%	0,07%
2019	0,72%	1,06%
2018	1,04%	0,98%

A.12 Nivell formatiu de la plantilla i formació rebuda

A.12.1. Nivell formatiu de la plantilla a 31.12.2022



2018-2022

Nivell formatiu / Any	2022		2021		2020	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Doctorat	33,52%	33,33%	35,22%	29,63%	35,8%	33,3%
Estudis universitaris	48,86%	48,15%	45,91%	50,00%	45,7%	48,3%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	14,77%	14,81%	16,35%	9,26%	15,9%	8,3%
Batxillerat	1,70%	3,70%	1,26%	11,11%	1,3%	10,0%
Estudis bàsics	1,14%	0,00%	1,26%	0,00%	1,3%	0,0%

Nivell formatiu / Any	2019		2018	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Doctorat	33,1%	31,0%	34,8%	37,3%
Estudis universitaris	49,0%	48,3%	47,7%	45,8%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	15,3%	10,3%	14,8%	6,8%
Batxillerat	1,3%	10,3%	1,3%	10,2%

Estudis bàsics	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%
----------------	------	------	------	------

A.12.2 Nivell formatiu de la plantilla per categories professionals

Categoria professional / Nivell formatiu	2022		2021		2020	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Directora						
Doctorat	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Adjunt a Direcció						
Doctorat	100%	100%	100%	100%	100%	0%
Cap de Divisió						
Doctorat	40%	0%	40%	0%	40%	0%
Estudis universitaris	60%	0%	60%	0%	60%	0%
Cap de Secció						
Doctorat	46%	17%	46%	17%	42%	43%
Estudis universitaris	54%	83%	54%	83%	58%	57%
Científic o Tecnòleg altament especialitzat						
Doctorat	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Cap de Grup						
Doctorat	46%	45%	43%	50%	55%	50%
Estudis universitaris	50%	45%	52%	50%	41%	50%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	4%	9%	4%	0%	5%	0%
Científic o Tecnòleg altament especialitzat						
Doctorat	75%	0%	75%	0%	100%	0%
Estudis universitaris	25%	100%	25%	100%	0%	100%
Científic o Tecnòleg						
Doctorat	40%	50%	44%	36%	44%	46%
Estudis universitaris	57%	42%	52%	55%	52%	46%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	1%	8%	2%	9%	2%	8%
Batxillerat	2%	0%	2%	0%	2%	0%
Tècnic Superior						
Doctorat	6%	40%	0%	44%	0%	50%
Estudis universitaris	76%	40%	75%	44%	70%	50%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	12%	10%	17%	0%	20%	0%

Batxillerat	6%	10%	8%	11%	10%	0%
Tècnic de Suport						
Doctorat	0%	0%	3%	0%	7%	0%
Estudis universitaris	11%	67%	19%	60%	17%	40%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	81%	33%	71%	20%	69%	20%
Batxillerat	0%	0%	0%	20%	0%	40%
Estudis bàsics	7%	0%	7%	0%	7%	0%
Secretària						
Estudis universitaris	0%	67%	0%	50%	0%	50%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	0%	33%	0%	25%	0%	25%
Batxillerat	0%	0%	0%	25%	0%	25%
Administratiu						
Estudis mitjans (Cicles formatius)	0%	75%	0%	40%	0%	40%
Batxillerat	0%	25%	0%	60%	0%	60%
Doctorand						
Estudis universitaris	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Programa promoció ocupació jove						
Estudis universitaris	0%	0%	0%	0%	100%	67%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	0%	0%	0%	0%	0%	33%
Sense Categoria (programa finançat)						
Estudis universitaris	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Categoria professional / Nivell formatiu	2019		2018	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Directora				
Doctorat	0%	100%	0%	100%
Adjunt a Direcció				
Doctorat	100%	0%	100%	0%
Cap de Divisió				
Doctorat	50%	0%	50%	0%
Estudis universitaris	50%	0%	50%	0%
Cap de Secció				
Doctorat	36%	50%	36%	50%
Estudis universitaris	64%	50%	64%	50%
Científic o Tecnòleg altament especialitzat				

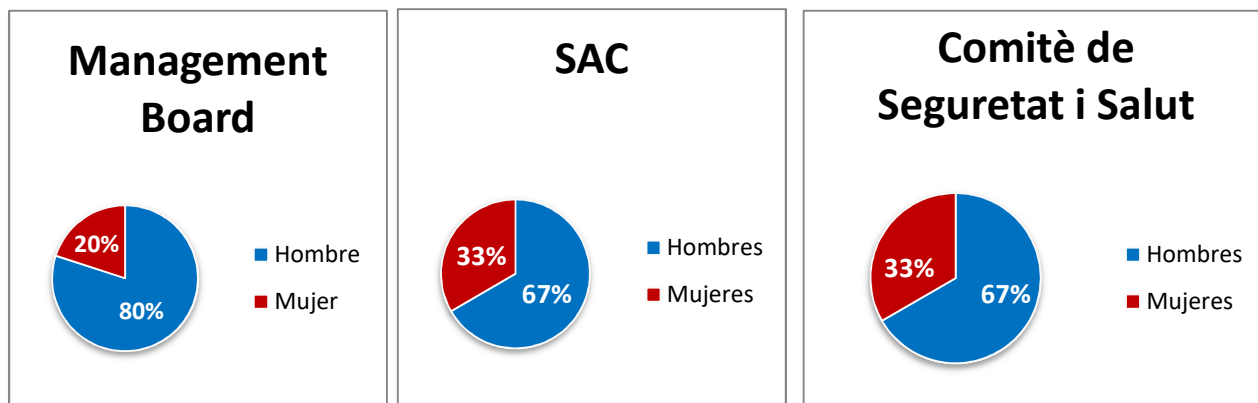
Doctorat	100%	0%	100%	0%
Cap de Grup				
Doctorat	36%	50%	50%	50%
Estudis universitaris	64%	50%	45%	50%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	0%	0%	5%	0%
Científic o Tecnòleg especialitzat				
Doctorat	67%	0%	40%	0%
Estudis universitaris	33%	100%	60%	100%
Científic o Tecnòleg				
Doctorat	40%	47%	44%	58%
Estudis universitaris	57%	47%	52%	42%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	2%	7%	2%	0%
Batxillerat	2%	0%	2%	0%
Tècnic Superior				
Doctorat	0%	40%	8%	50%
Estudis universitaris	73%	60%	69%	50%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	18%	0%	15%	0%
Batxillerat	9%	0%	8%	0%
Tècnic de Suport				
Doctorat	7%	0%	7%	0%
Estudis universitaris	20%	40%	21%	40%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	67%	20%	66%	20%
Batxillerat	0%	40%	0%	40%
Estudis bàsics	7%	0%	7%	0%
Secretària				
Estudis universitaris	0%	50%	0%	50%
Estudis mitjans (Cicles formatius)	0%	25%	0%	25%
Batxillerat	0%	25%	0%	25%
Administratiu				
Estudis mitjans (Cicles formatius)	0%	40%	0%	40%
Batxillerat	0%	60%	0%	60%
Doctorand				
Estudis universitaris	100%	100%	100%	100%
Programa promoció ocupació jove				
Estudis universitaris	100%	67%		
Estudis mitjans (Cicles formatius)	0%	33%		
Sense categoria (programa finançat)				
Estudis universitaris	0%	100%	0%	100%

A.12.3. Formació rebuda

Formació rebuda						
Any	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
2022	96	79,33%	54,54%	25	20,67%	46,29%
2021	58	79,45%	36,47%	15	20,55%	27,77%
2020	73	81,11%	48,34%	17	18,89%	28,33%
2019	78	75,73%	49,68%	25	24,27%	43,10%
2018	49	75,38%	31,61%	16	24,62%	27,12%

A.13 Distribució de diferents òrgans del CELLS

A.13.1. Distribució de diferents òrgans del CELLS a 31.12.2022



A.13.2. Distribució de diferents òrgans del CELLS de 2018 a 2022

Any	Management Board		Comitè de Seguretat i Salut		SAC	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
2022	80%	20%	67%	33%	67%	33%
2021	80%	20%	67%	33%	73%	27%
2020	80%	20%	67%	33%	80%	20%
2019	89%	11%	67%	33%	73%	27%
2018	89%	11%	67%	33%	80%	20%

A.14 Estudi diferències salarials de gènere al CELLS

L'estudi té com a objecte analitzar la diferència entre el salari mitjà i medianes dels homes respecte el salari mitjà i medianes de les dones de l'efectivament percebut per totes les persones que van treballar al CELLS durant 2022.

En les taules següents s'han considerat totes les situacions contractuals de cada persona (dies en actiu al CELLS, reduccions de jornada, contractes a temps parcial, permisos per raó de cura de menor...). Els imports corresponen a l'efectivament percebut durant l'any 2022 entre el nombre total d'homes i dones respectivament. En la taula final es mostren els imports equiparats (ajustats al 100% de jornada i període anual en actiu per a tots dos gèneres).

A.14.1 Mitjanes i bretxa salarial general

Total plantilla (2022)

# Homes	188
# Dones	61
% en actiu homes	89%
% en actiu dones	88%

Concepte	Bretxa salarial
----------	-----------------

Sou base efectiu	-2%
Sou base efectiu equiparat	-3%
Promoció professional	-8%
Turnicitat	89%
Productivitat	-10%
Hores extraordinàries	13%
On call	59%
Local contact/CA	40%
Total complements salarials efectius	17%
Total salari efectiu	1%
Prestació d'incapacitat temporal	36%
Dietes	-33%
Quilometratge	31%
Compen. 1er establ.	-35%
Quitances i Indemn.	21%
Total extrasalarial efectiu	25%
Total retribució efectiva	2%
Total retribució efectiva equiparada	0%

A retribució equiparada (que homes i dones haguessin treballat el 2022 per complet i tots/es a jornada completa) les dades mostren que en la mitjana general del CELLS hi ha una bretxa salarial del 0%. Quant al sou base equiparat, les dones cobren de mitjana un 3% més que els homes.

A.14.2 Mitjanes i bretxa salarial per categories professionals

Per categories professionals les dades són les següents:

Adjunt a Direcció		Científic o Tecnòleg		Científic o Tecnòleg especialitzat	
# Homes	2	# Homes	90	# Homes	4
# Dones	1	# Dones	14	# Dones	2
% en actiu homes	100%	% en actiu homes	82%	% en actiu homes	97%
% en actiu dones	100%	% en actiu dones	81%	% en actiu dones	50%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	7%
Sou base efectiu equiparat	7%
Promoció professional	-27%
Turnicitat	
Productivitat	3%
Hores extraordinàries	
On call	
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	-20%
Total salari efectiu	3%
Prestació d'incapacitat temporal	
Dietes	46%
Quilometratge	100%
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	49%
Total retribució efectiva	3%
Total retribució efectiva equiparada	3%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	-4%
Sou base efectiu equiparat	-5%
Promoció professional	-38%
Turnicitat	-14%
Productivitat	-9%
Hores extraordinàries	-30%
On call	-33%
Local contact/CA	-5%
Total complements salarials efectius	-25%
Total salari efectiu	-7%
Prestació d'incapacitat temporal	-88%
Dietes	-34%
Quilometratge	36%
Compen. 1er establ.	-231%
Quitances i Indemn.	-12%
Total extrasalarial efectiu	-101%
Total retribució efectiva	-8%
Total retribució efectiva equiparada	-9%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	33%
Sou base efectiu equiparat	-29%
Promoció professional	87%
Turnicitat	100%
Productivitat	100%
Hores extraordinàries	100%
On call	100%
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	93%
Total salari efectiu	44%
Prestació d'incapacitat temporal	100%
Dietes	100%
Quilometratge	100%
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	97%
Total retribució efectiva	59%
Total retribució efectiva equiparada	21%

Cap de Grup

# Homes	26
# Dones	11
% en actiu homes	94%
% en actiu dones	100%

Cap de Secció

# Homes	13
# Dones	6
% en actiu homes	100%
% en actiu dones	100%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	-5%
Sou base efectiu equiparat	1%
Promoció professional	-9%
Turnicitat	37%
Productivitat	-3%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	-14%
Sou base efectiu equiparat	-14%
Promoció professional	-12%
Turnicitat	100%
Productivitat	1%

Hores extraordinàries	-23%
On call	48%
Local contact/CA	16%
Total complements salarials efectius	10%
Total salari efectiu	-2%
Prestació d'incapacitat temporal	44%
Dietes	-61%
Quilometratge	-34%
Compen. 1er establ.	100%
Quitances i Indemn.	100%
Total extrasalarial efectiu	40%
Total retribució efectiva	-1%
Total retribució efectiva equiparada	5%

Hores extraordinàries	95%
On call	100%
Local contact/CA	98%
Total complements salarials efectius	29%
Total salari efectiu	-7%
Prestació d'incapacitat temporal	98%
Dietes	12%
Quilometratge	56%
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	93%
Total retribució efectiva	-1%
Total retribució efectiva equiparada	-1%

Tècnic de Suport

# Homes	28
# Dones	5
% en actiu homes	96%
% en actiu dones	89%

Tècnic Superior

# Homes	18
# Dones	10
% en actiu homes	93%
% en actiu dones	91%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	10%
Sou base efectiu equiparat	3%
Promoció professional	-10%
Turnicitat	100%
Productivitat	0%
Hores extraordinàries	-93%
On call	100%
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	26%
Total salari efectiu	13%
Prestació d'incapacitat temporal	91%
Dietes	66%
Quilometratge	22%
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	-73%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	2%
Sou base efectiu equiparat	0%
Promoció professional	23%
Turnicitat	100%
Productivitat	-9%
Hores extraordinàries	-4%
On call	100%
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	67%
Total salari efectiu	15%
Prestació d'incapacitat temporal	-686%
Dietes	-66%
Quilometratge	33%
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	100%

Total extrasalarial efectiu	64%	Total extrasalarial efectiu	-265%
Total retribució efectiva	14%	Total retribució efectiva	12%
Total retribució efectiva equiparada	7%	Total retribució efectiva equiparada	10%

Les categories professionals següents no han estat incloses en l'anàlisi al no existir representació d'algun dels gèneres: Cap de Divisió, Científic o tecnòleg altament especialitzat, Secretària, Administratiu, Investigador predoctoral en formació i Sense categoria (projecte finançat).

A.14.3 Mediane i brexa salarial general

Total plantilla (2022)

# Homes	188
# Dones	61
% en actiu homes	89%
% en actiu dones	88%

Concepte	Brexa salarial
Sou base efectiu	2%
Sou base efectiu equiparat	1%
Promoció professional	2%
Turnicitat	
Productivitat	7%
Hores extraordinàries	
On call	
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	4%
Total salari efectiu	2%
Prestació d'incapacitat temporal	
Dietes	
Quilometratge	
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	
Total retribució efectiva	2%

Total retribució efectiva equiparada	1%
---	-----------

A.14.4 Mediane i brexa salarial per categories professionals

Adjunt a Direcció		Científic o Tecnòleg		Científic o Tecnòleg especialitzat	
# Homes	2	# Homes	90	# Homes	4
# Dones	1	# Dones	14	# Dones	2
% en actiu homes	100%	% en actiu homes	82%	% en actiu homes	97%
% en actiu dones	100%	% en actiu dones	81%	% en actiu dones	50%
Concepte	Brexta salarial	Concepte	Brexta salarial	Concepte	Brexta salarial
Sou base efectiu	7%	Sou base efectiu	-4%	Sou base efectiu	38%
Sou base efectiu equiparat	7%	Sou base efectiu equiparat	-6%	Sou base efectiu equiparat	-21%
Promoció professional	-27%	Promoció professional		Promoció professional	85%
Turnicitat		Turnicitat		Turnicitat	
Productivitat	3%	Productivitat	-3%	Productivitat	100%
Hores extraordinàries		Hores extraordinàries		Hores extraordinàries	100%
On call		On call		On call	
Local contact/CA		Local contact/CA		Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	-20%	Total complements salarials efectius	-52%	Total complements salarials efectius	90%
Total salari efectiu	3%	Total salari efectiu	-6%	Total salari efectiu	44%
Prestació d'incapacitat temporal		Prestació d'incapacitat temporal		Prestació d'incapacitat temporal	
Dietes	46%	Dietes		Dietes	100%
Quilometratge	100%	Quilometratge		Quilometratge	
Compen. 1er establ.		Compen. 1er establ.		Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.		Quitances i Indemn.		Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	49%	Total extrasalarial efectiu		Total extrasalarial efectiu	100%
Total retribució efectiva	3%	Total retribució efectiva	-6%	Total retribució efectiva	45%
Total retribució efectiva equiparada	3%	Total retribució efectiva equiparada	-8%	Total retribució efectiva equiparada	-7%

Cap de Grup

# Homes	26
# Dones	11
% en actiu homes	94%
% en actiu dones	100%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	3%
Sou base efectiu equiparat	9%
Promoció professional	16%
Turnicitat	
Productivitat	-1%
Hores extraordinàries	100%
On call	
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	12%
Total salari efectiu	4%
Prestació d'incapacitat temporal	
Dietes	
Quilometratge	
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	
Total retribució efectiva	4%
Total retribució efectiva equiparada	9%

Cap de Secció

# Homes	13
# Dones	6
% en actiu homes	100%
% en actiu dones	100%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	-12%
Sou base efectiu equiparat	-12%
Promoció professional	7%
Turnicitat	
Productivitat	-6%
Hores extraordinàries	100%
On call	
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	5%
Total salari efectiu	-10%
Prestació d'incapacitat temporal	
Dietes	41%
Quilometratge	
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	39%
Total retribució efectiva	-10%
Total retribució efectiva equiparada	-10%

Tècnic de Suport

# Homes	28
# Dones	5
% en actiu homes	96%
% en actiu dones	89%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	-10%
Sou base efectiu equiparat	-19%
Promoció professional	8%
Turnicitat	
Productivitat	-8%
Hores extraordinàries	
On call	
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	2%
Total salari efectiu	-9%
Prestació d'incapacitat temporal	
Dietes	
Quilometratge	
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	
Total retribució efectiva	-9%
Total retribució efectiva equiparada	-18%

Tècnic Superior

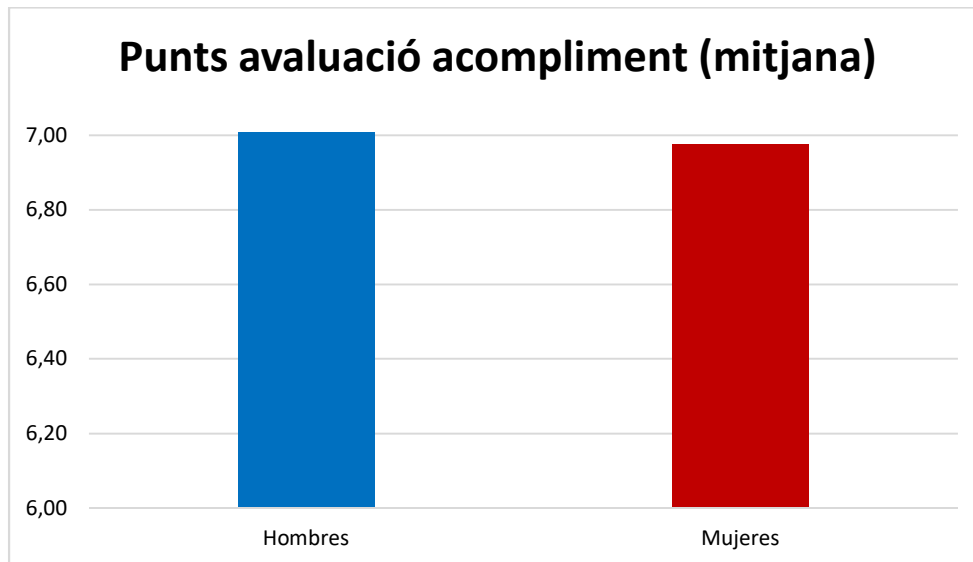
# Homes	18
# Dones	10
% en actiu homes	93%
% en actiu dones	91%

Concepte	Bretxa salarial
Sou base efectiu	5%
Sou base efectiu equiparat	3%
Promoció professional	44%
Turnicitat	
Productivitat	5%
Hores extraordinàries	
On call	
Local contact/CA	
Total complements salarials efectius	24%
Total salari efectiu	6%
Prestació d'incapacitat temporal	100%
Dietes	
Quilometratge	
Compen. 1er establ.	
Quitances i Indemn.	
Total extrasalarial efectiu	49%
Total retribució efectiva	6%
Total retribució efectiva equiparada	4%

Les categories professionals següents no han estat incloses en l'anàlisi al no existir representació d'algun dels gèneres: Cap de Divisió, Científic o tecnòleg altament especialitzat, Secretària, Administratiu, Investigador predoctoral en formació i sense categoria (projecte finançat).

A.15 Avaluació de l'acompliment

A.15.1. Punts avaluació de l'acompliment de 2022



Any	Puntuació mitjana homes	Puntuació mitjana dones
2022	7,01	6,98
2021	6,98	7,05
2020	7,00	6,99
2019	6,99	6,85
2018	7,01	6,97

A.16 Distribució sinistralitat

A.16.1. Número d'accidents de treball amb baixa de 2018 a 2022

Any	Homes	% Homes	Dones	% Dones
2022	1	100,0%	0	0,00%
2021	3	100,0%	0	0,00%
2020	1	100,0%	0	0,00%
2019	2	66,7%	1	33,33%

2018	2	66,7%	1	33,33%
------	---	-------	---	--------

A.17 Excedències per cura de menor

Any	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
2022	1	100,00%	0,56%	0	0,00%	0,00%
2021	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2020	1	50,00%	0,66%	1	50,00%	1,67%
2019	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2018	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%

A.18 Baixes de la plantilla

A.18.1 Baixes i excedències voluntàries de la plantilla

Any	Homes	% Homes	% Homes/Total Homes	Dones	% Dones	% Dones/Total Dones
2022	13	62%	7%	8	38%	15%
2021	8	67%	5%	4	33%	7%
2020	9	90%	6%	1	10%	2%
2019	17	77%	11%	5	23%	9%
2018	7	70%	5%	3	30%	5%

A.18.2 Personal que es va reincorporar en situació d'excedència voluntària

Any	Homes	% Homes	Dones	% Dones
2022	1	100%	0	0%
2021	0	0%	0	0%
2020	1	100%	0	0%
2019	1	100%	0	0%
2018	1	100%	0	0%

A.19 Estadístiques protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per motiu de gènere

Núm. de denúncies presentades durant 2018-2022	1
Núm. d'expedients disciplinaris incoats	1
Núm. d'expedients disciplinaris resolts amb l'arxiu	1
Núm. d'expedients disciplinaris resolts amb sanció	0

A.20 Selecció de personal

A.20.1. Distribució per gèneres de les places cobertes de 2018 a 2022

Any	% Homes	% Dones
2022	72,13%	27,87%
2021	81,40%	18,60%
2020	72,73%	27,27%
2019	80,00%	20,00%
2018	55,17%	44,83%

A.20.2.1 Distribució per gèneres dels currículums presentats i entrevistes realitzades en les places cobertes en 2022

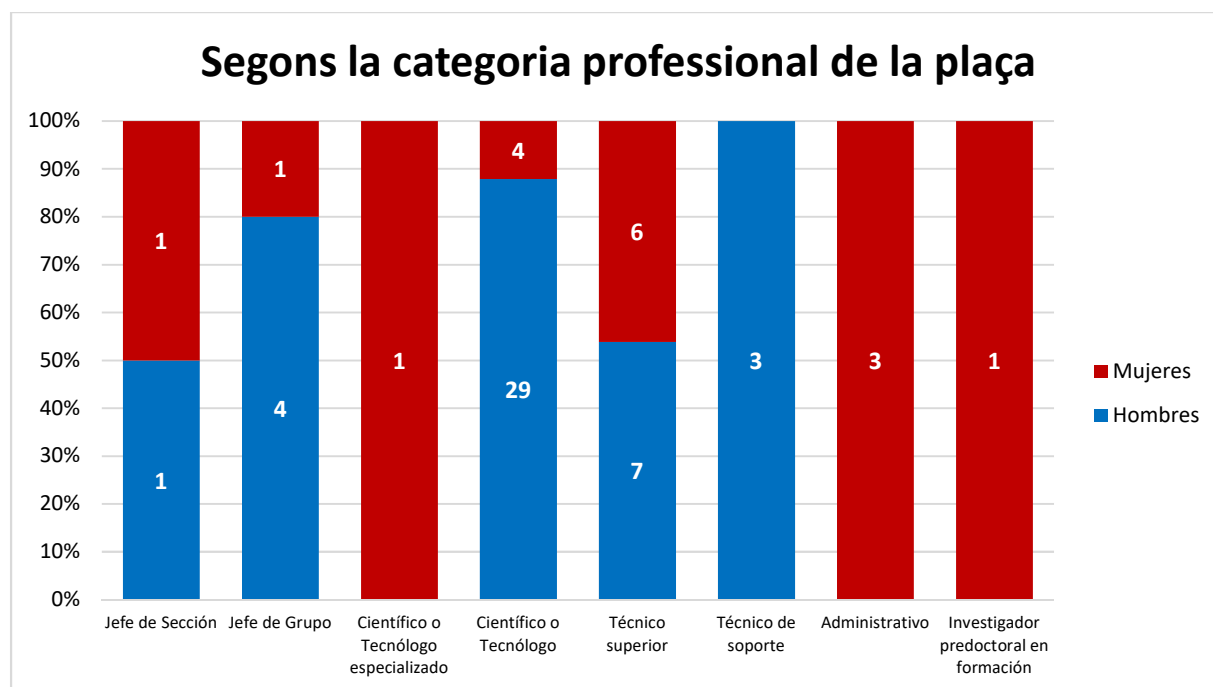
	Homes		Dones	
	CVs	Entrevistes	CVs	Entrevistes
ACE				
Científic o Tecnòleg	82%	68%	18%	32%
Científic o Tecnòleg especialitzat	75%	50%	25%	50%
ADM				
Cap de Secció	33%	0%	67%	100%
Tècnic de Suport	21%	0%	79%	100%
Tècnic Superior	67%	0%	33%	100%
COM				
Científic o Tecnòleg	88%	86%	12%	14%
DIR				
Cap de Secció	75%	100%	25%	0%

Tècnic de Suport	80%	100%	20%	0%
Tècnic Superior	47%	42%	53%	58%
ENG				
Científic o Tecnòleg	91%	95%	9%	5%
Tècnic de Suport	92%	86%	8%	14%
EXP				
Administratiu	21%	18%	79%	82%
Científic o Tecnòleg	88%	94%	13%	6%
Investigador predoctoral en formació	50%	0%	50%	100%
Cap de Grup	84%	85%	16%	15%
Tècnic de Suport	100%	100%	0%	0%
Tècnic Superior	88%	88%	13%	13%

A.20.2.2 Distribució per gèneres dels entrevistats en les places cobertes de 2018 a 2022

Any	% Homes	% Dones
2022	79,41%	20,59%
2021	82,67%	17,33%
2020	86,76%	13,24%
2019	83,10%	16,90%
2018	66,23%	33,77%

A.20.3.1 Distribució per gèneres segons la categoria professional de la plaça coberta en 2022

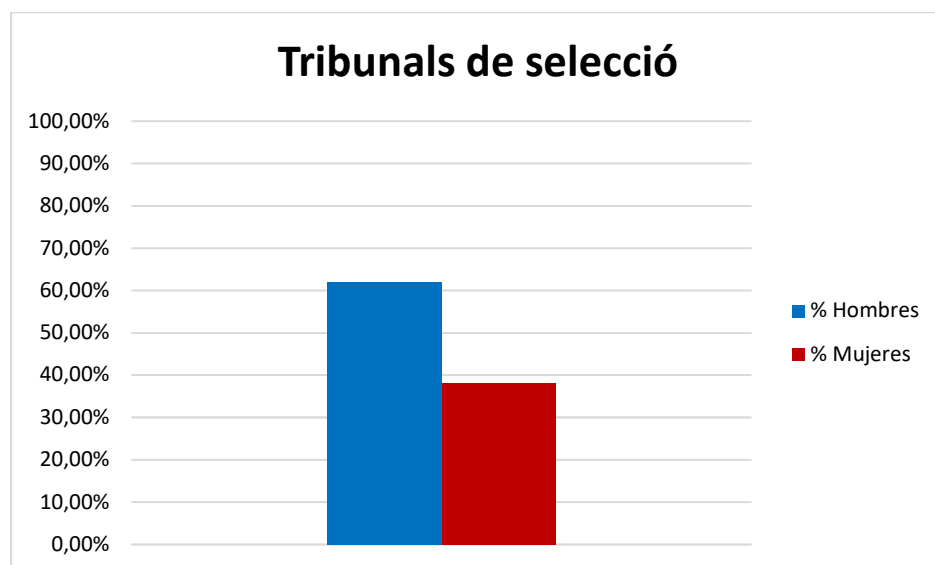


A.20.3.2 Distribució per gèneres segons la categoria professional de la plaça coberta de 2018 a 2022

Categoria professional	2022				2021				2020			
	Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Cap de divisió	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Adjunt a Direcció	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%
Cap de secció	1	50%	1	50%	2	67%	1	33%	3	75%	1	25%
Cap de grup	4	80%	1	20%	2	100%	0	0%	1	100%	0	0%
Científic o Tecnòleg especialitzat	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Científic o Tecnòleg	29	88%	4	12%	22	88%	3	12%	14	78%	4	22%
Tècnic superior	7	54%	6	46%	5	83%	1	17%	1	25%	3	75%
Tècnic de suport	3	100%	0	0%	3	60%	2	40%	4	80%	1	20%
Administratiu	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Doctorand	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Programa ocupació jove	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Categoria professional	2019				2018			
	Homes		Dones		Homes		Dones	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Cap de divisió	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Adjunt a Direcció	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Cap de secció	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Cap de grup	1	100%	0	0%	1	50%	1	50%
Científic o Tecnòleg	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Tècnic superior	12	92%	1	8%	7	54%	6	46%
Tècnic de suport	0	0%	1	100%	3	100%	0	0%
Administratiu	2	100%	0	0%	3	100%	0	0%
Doctorand	0	0%	0	0%	0	0%	4	100%
Programa ocupació jove	2	100%	0	0%	1	50%	1	50%
Sense categoria (programa finançat)	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%

A.20.4.1 Distribució per gèneres dels membres dels tribunals de selecció en 2022



A.20.4.2 Distribució per gèneres dels membres dels tribunals de selecció de 2018 a 2022

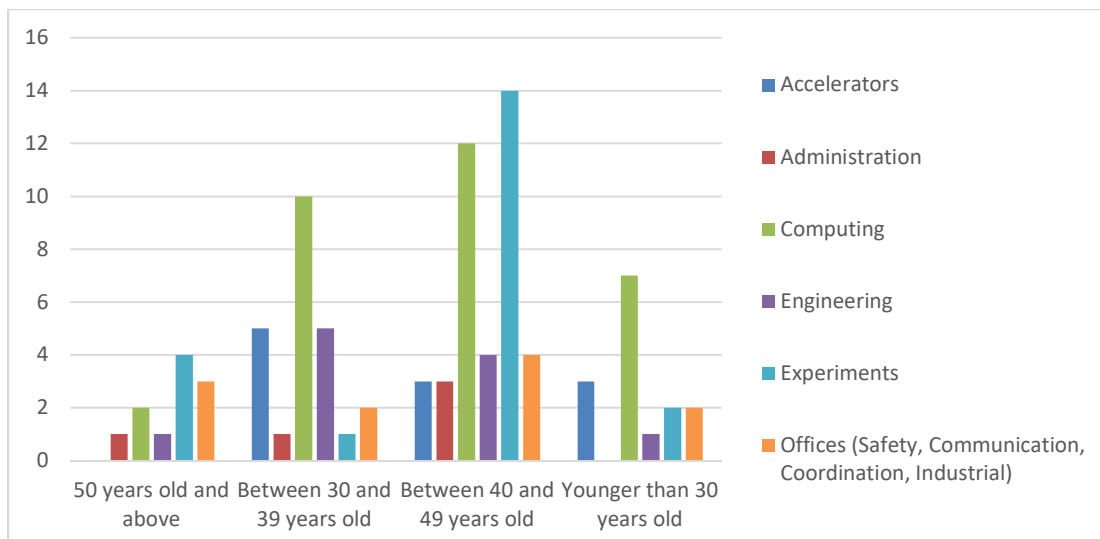
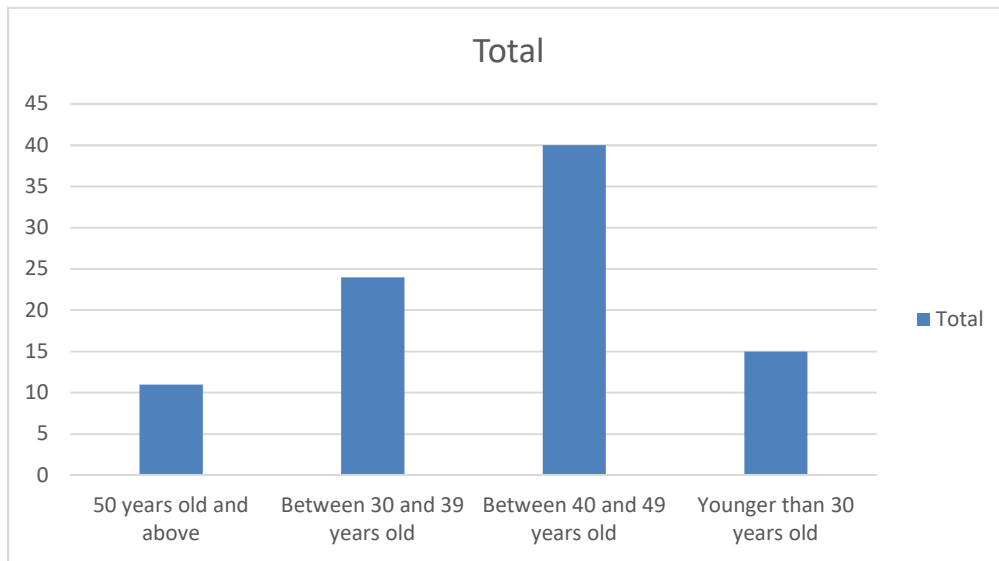
Any	% Homes	% Dones
2022	61,93%	38,07%
2021	67,44%	32,56%
2020	70,09%	29,91%
2019	80,46%	19,54%
2018	62,24%	37,76%

A.21 Valoració de llocs des d'una perspectiva de gènere

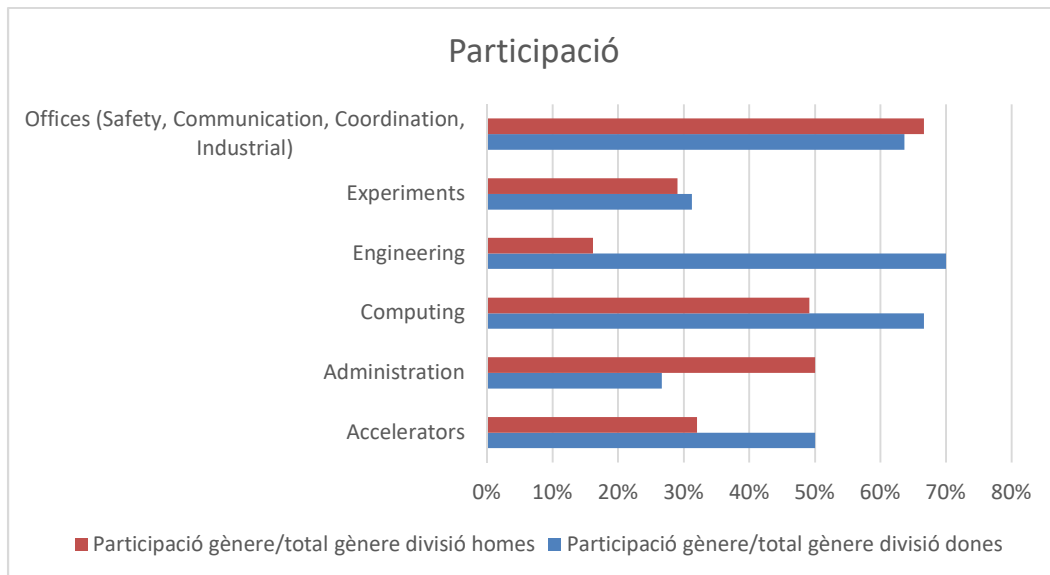
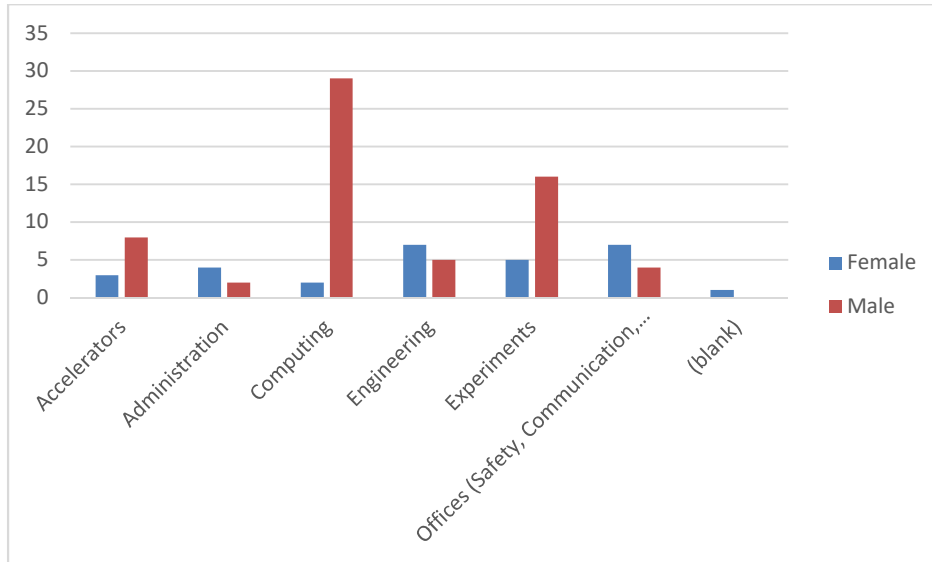
La valoració de llocs de treball ha començat a realitzar-se conforme a la mesura M2.1.2 d'aquest Pla d'Igualtat en la qual una consultoria externa ens ajudarà a realitzar una valoració dels llocs amb perspectiva de gènere i no androcèntrica amb la finalitat d'analitzar de manera general i sistemàtica les principals tasques que han d'exercir i verificar el seu correcte enquadrament dins de les condicions que estableix el conveni col·lectiu. Temps estimat per a disposar d'aquestes dades: fi de 2024.

ANNEX 2. Resultats de l'enquesta sobre Igualtat de Gènere al CELLS

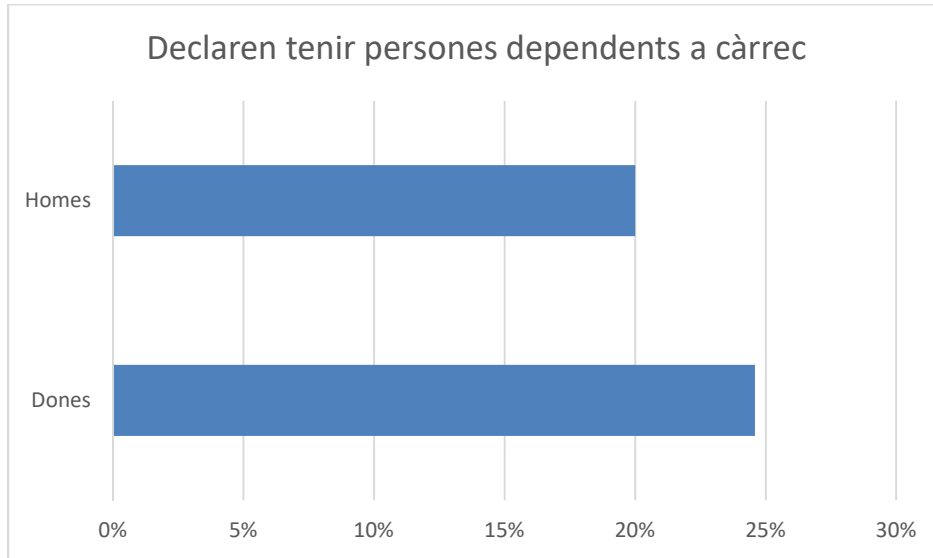
Q01 Please, indicate your age



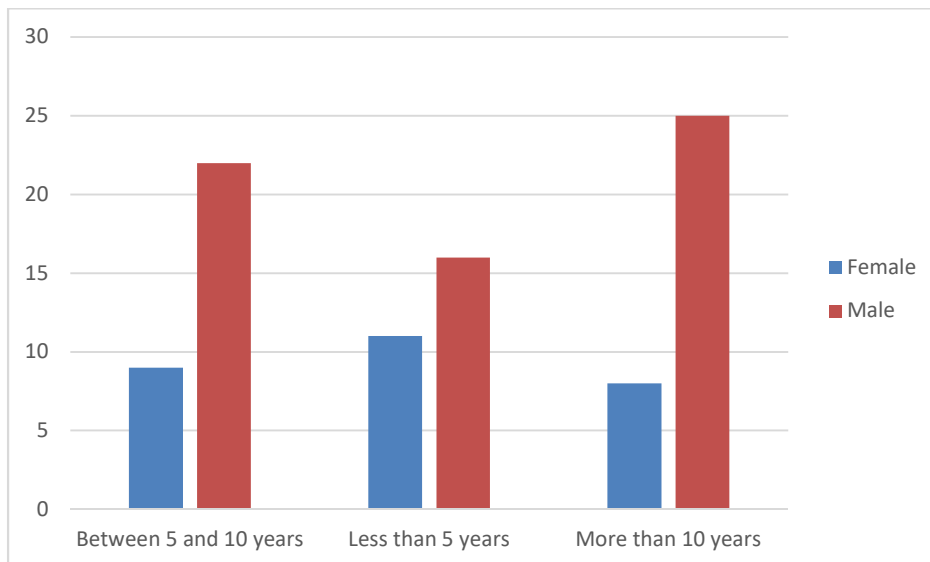
Q02 What is your gender?



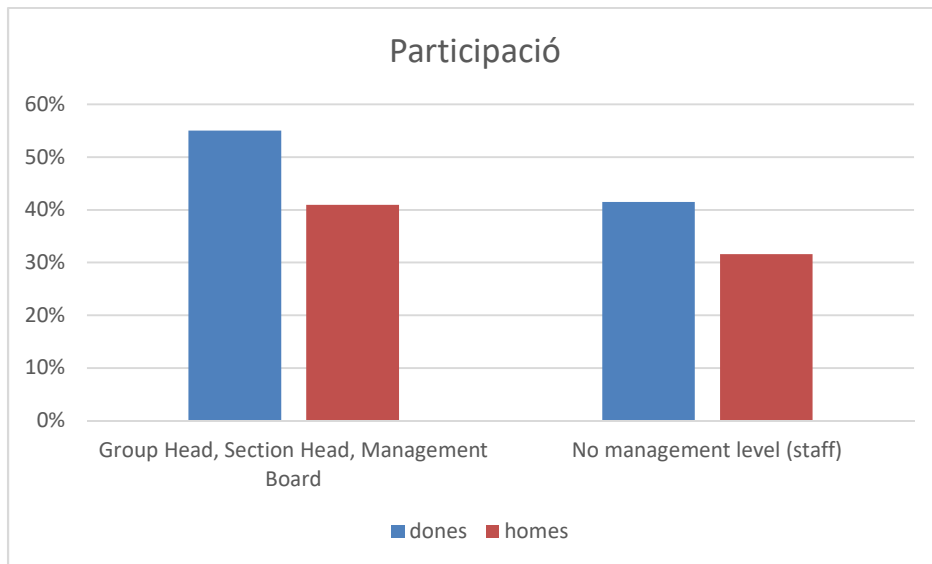
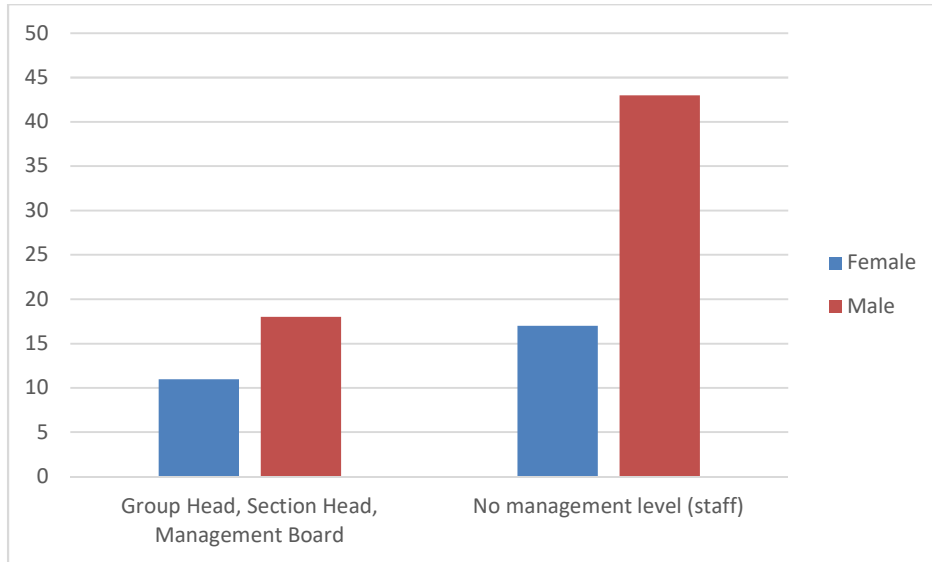
Q03 Do you have children (under 18) or other persons depending on you?



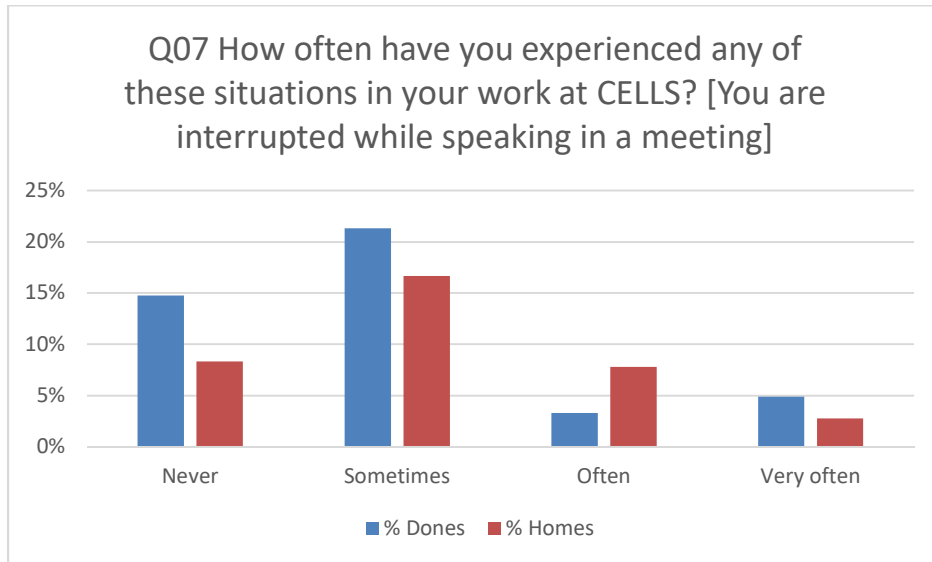
Q04 How long have you been working at CELLS?



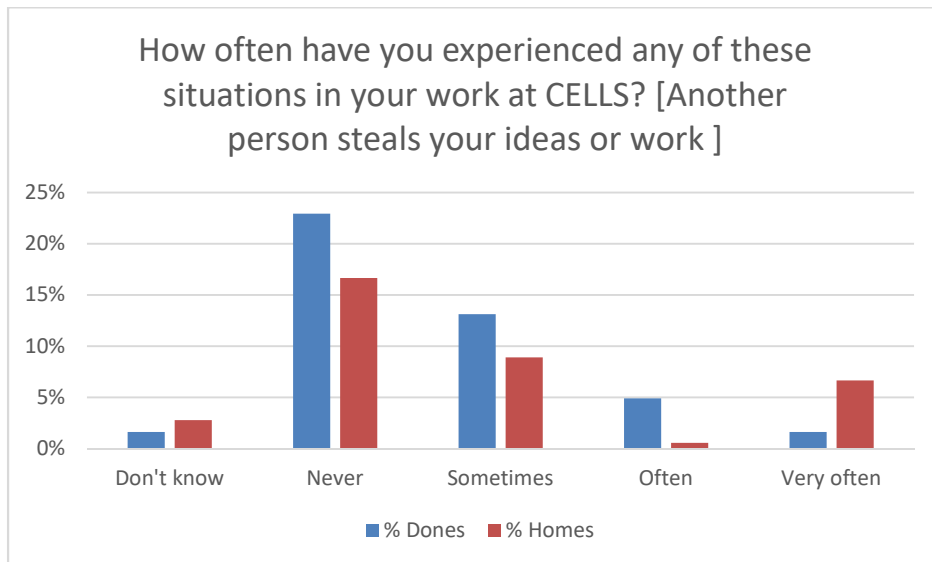
Q05 What is your management level at work?



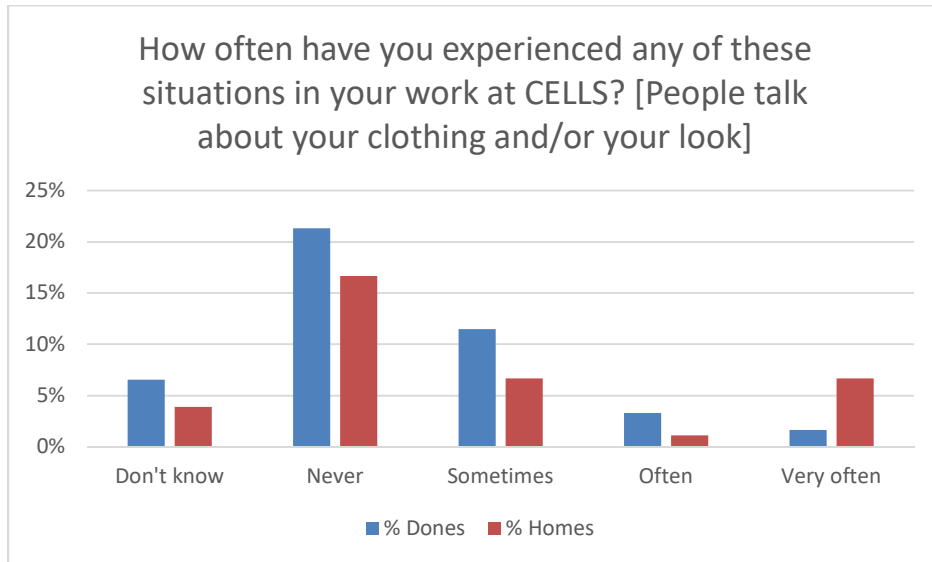
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [You are interrupted while speaking in a meeting]



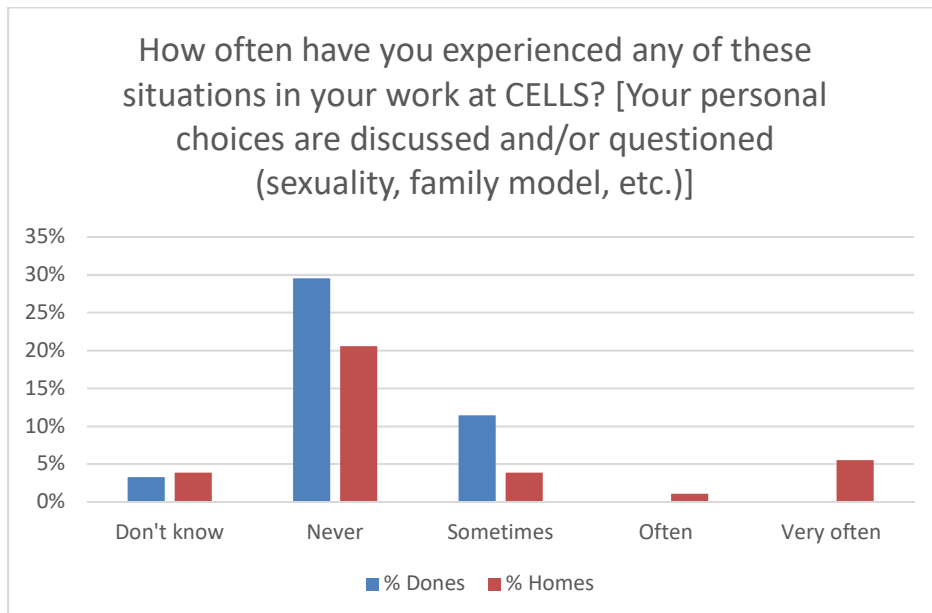
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [Another person steals your ideas or work]



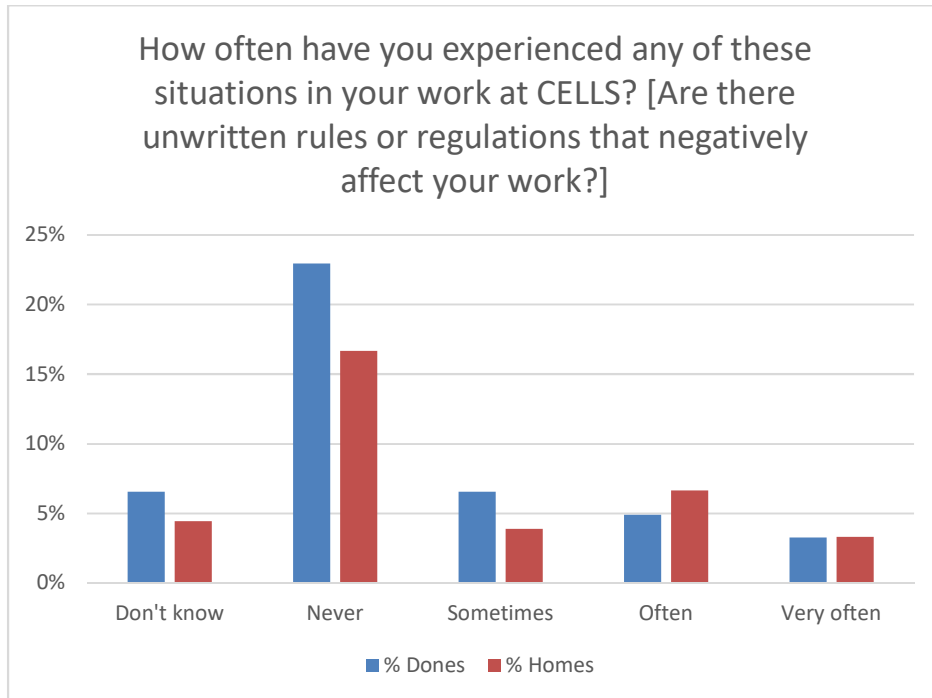
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [People talk about your clothing and/or your look]



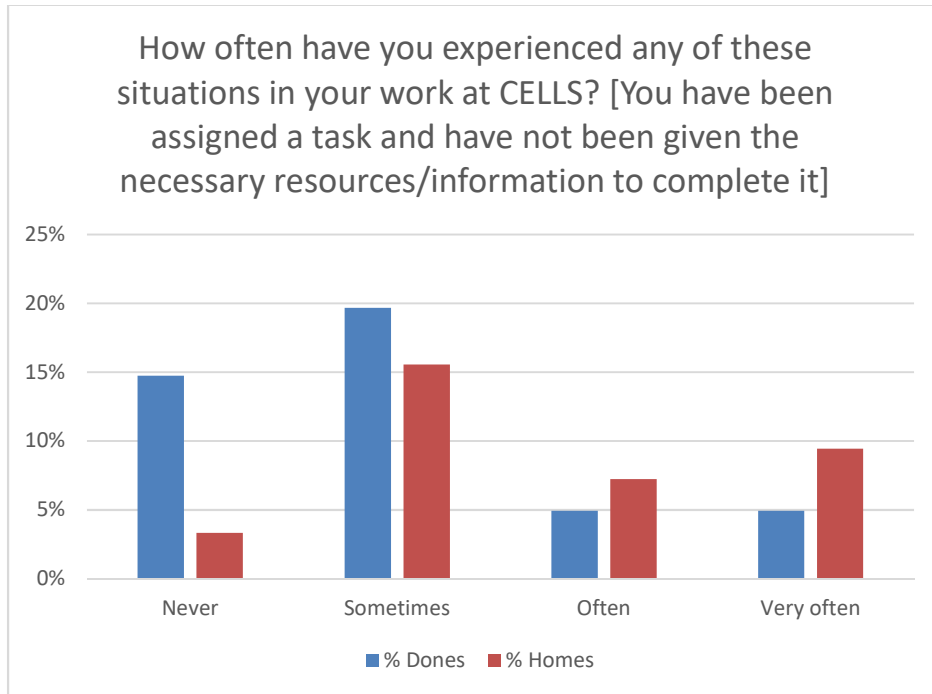
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [Your personal choices are discussed and/or questioned (sexuality, family model, etc.)]



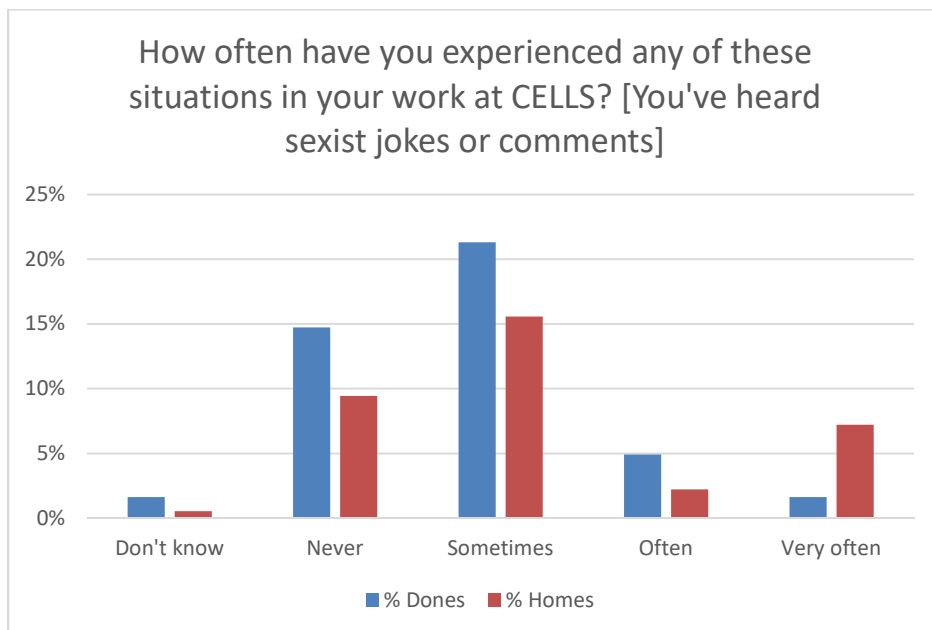
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [Are there unwritten rules or regulations that negatively affect your work?]



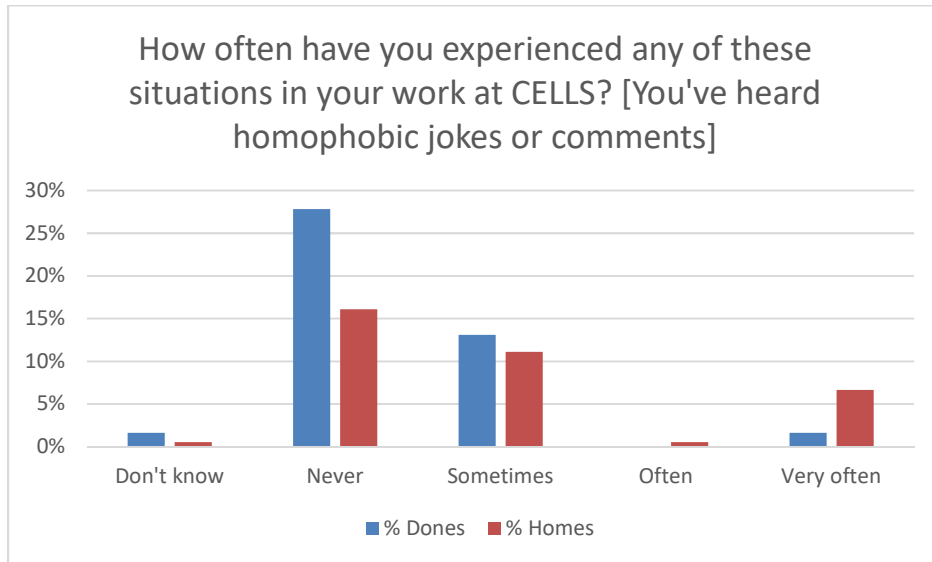
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [You have been assigned a task and have not been given the necessary resources/information to complete it]



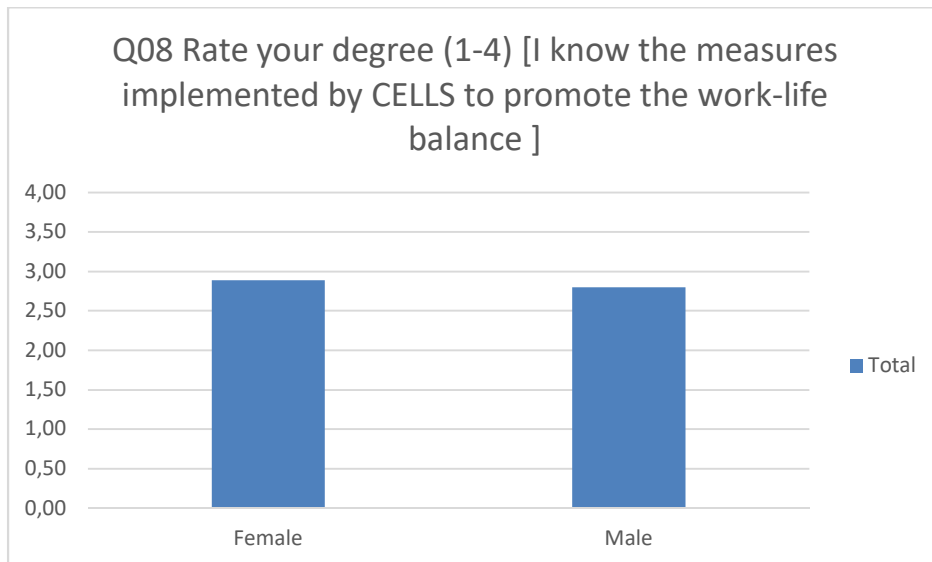
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [You've heard sexist jokes or comments]



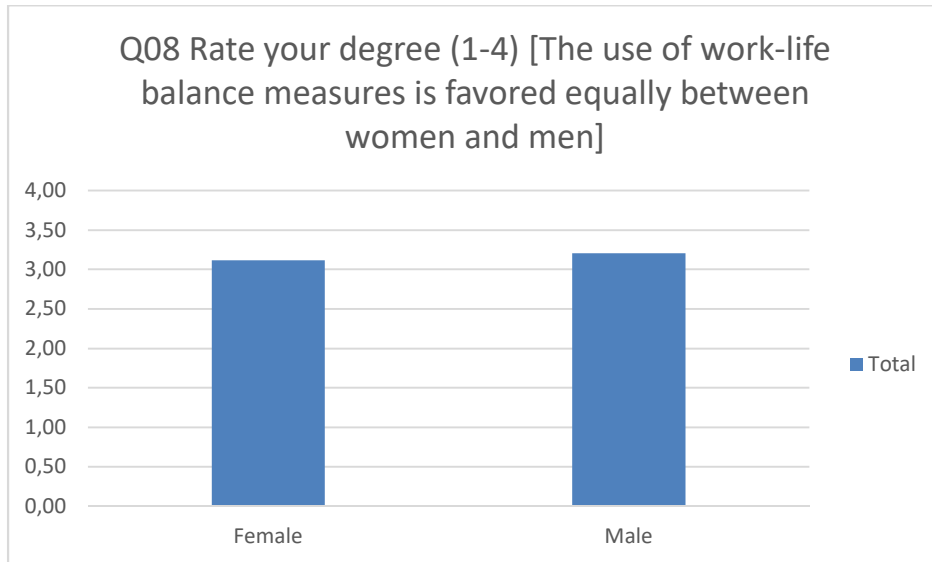
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [You've heard homophobic jokes or comments]



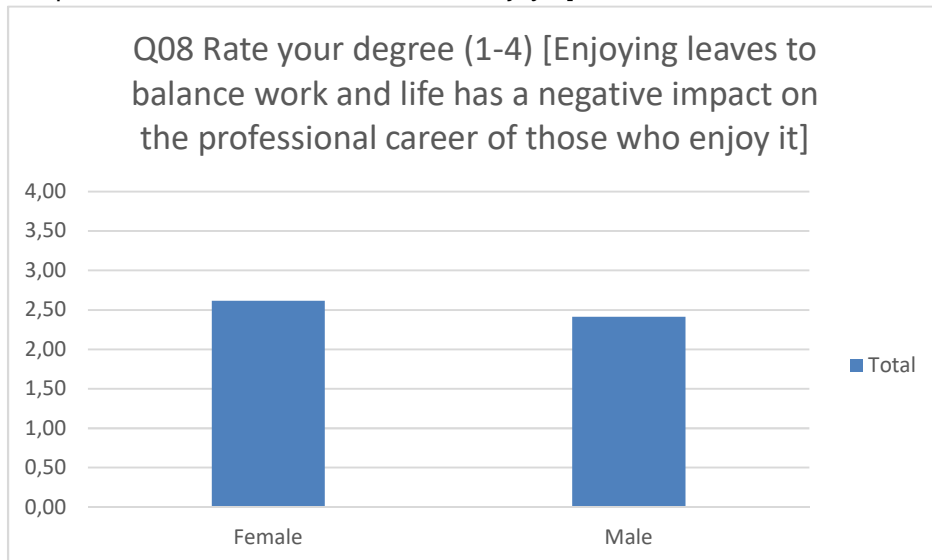
Q08 Rate your degree (1-4) [I know the measures implemented by CELLS to promote the work-life balance]



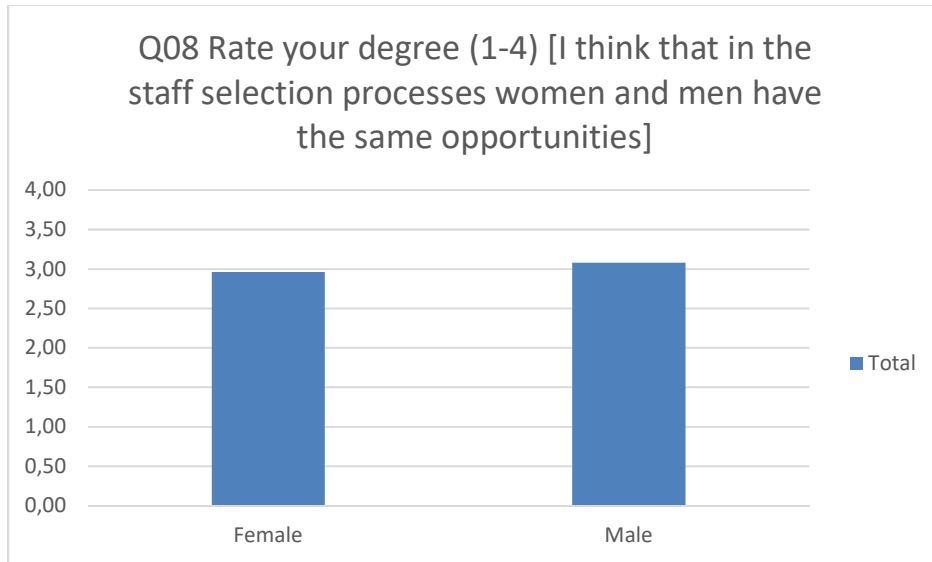
Q08 Rate your degree (1-4) [The use of work-life balance measures is favored equally between women and men]



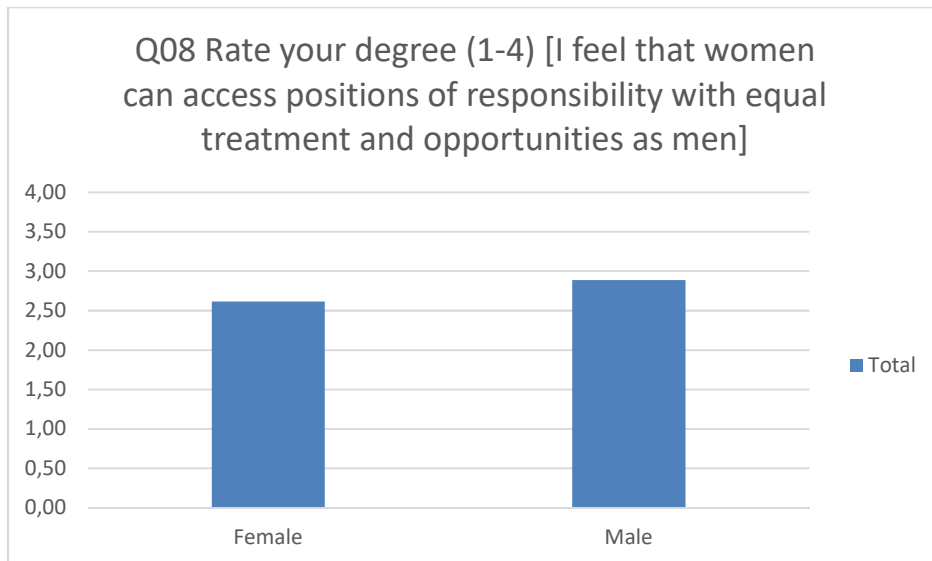
Q08 Rate your degree (1-4) [Enjoying leaves to balance work and life has a negative impact on the professional career of those who enjoy it]



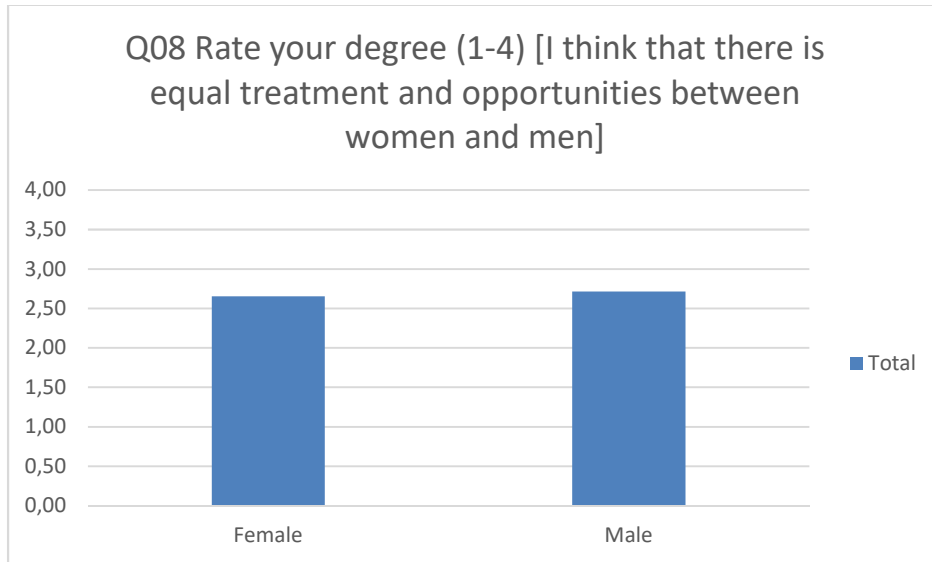
Q08 Rate your degree (1-4) [I think that in the staff selection processes women and men have the same opportunities]



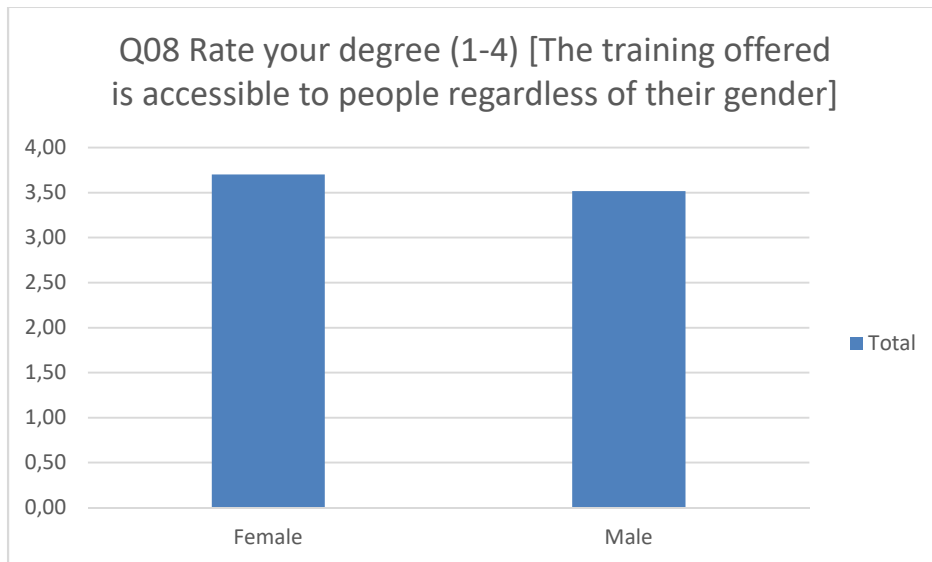
Q08 Rate your degree (1-4) [I feel that women can access positions of responsibility with equal treatment and opportunities as men]



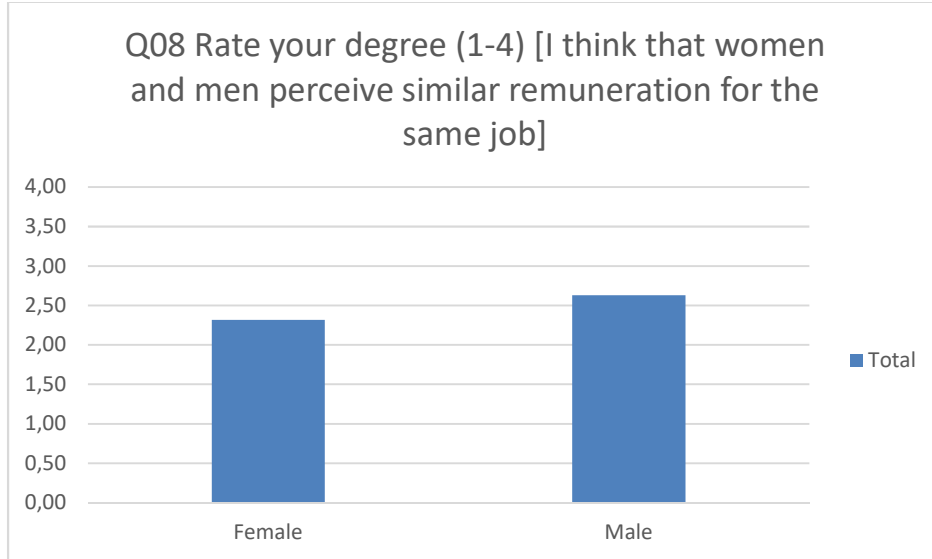
Q08 Rate your degree (1-4) [I think that there is equal treatment and opportunities between women and men]



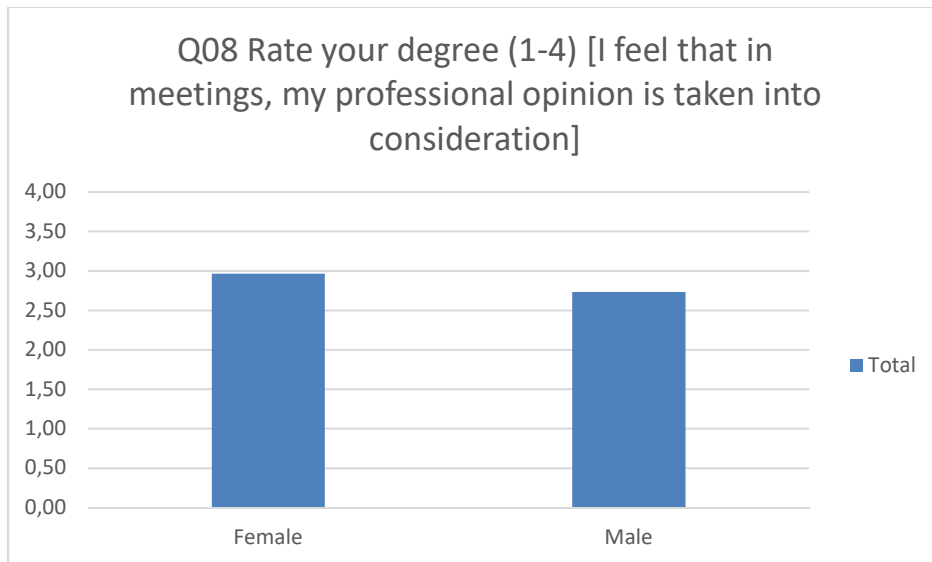
Q08 Rate your degree (1-4) [The training offered is accessible to people regardless of their gender]



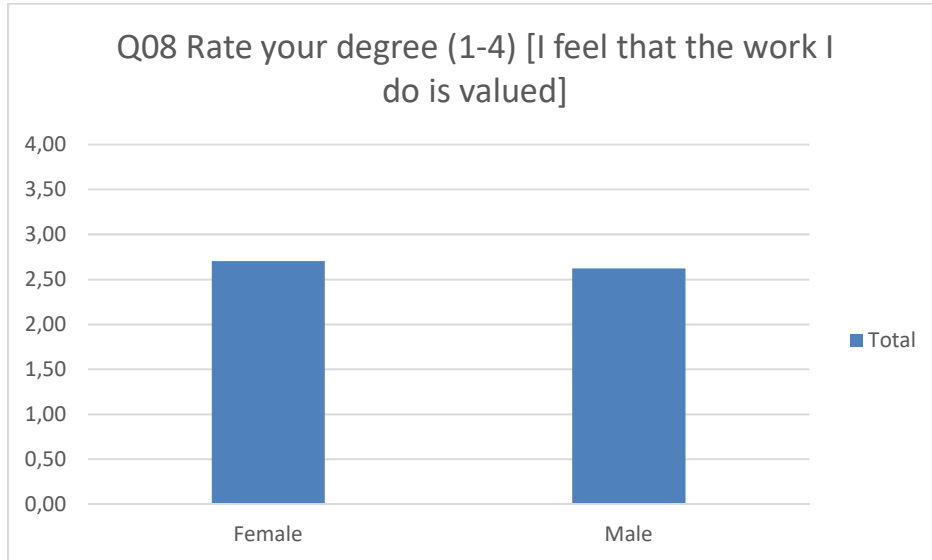
Q08 Rate your degree (1-4) [I think that women and men perceive similar remuneration for the same job]



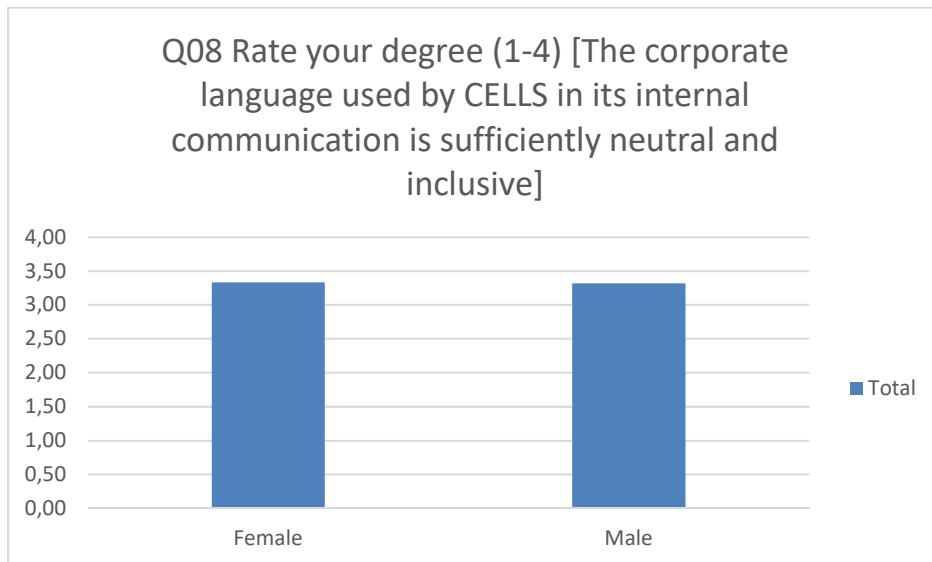
Q08 Rate your degree (1-4) [I feel that in meetings, my professional opinion is taken into consideration]



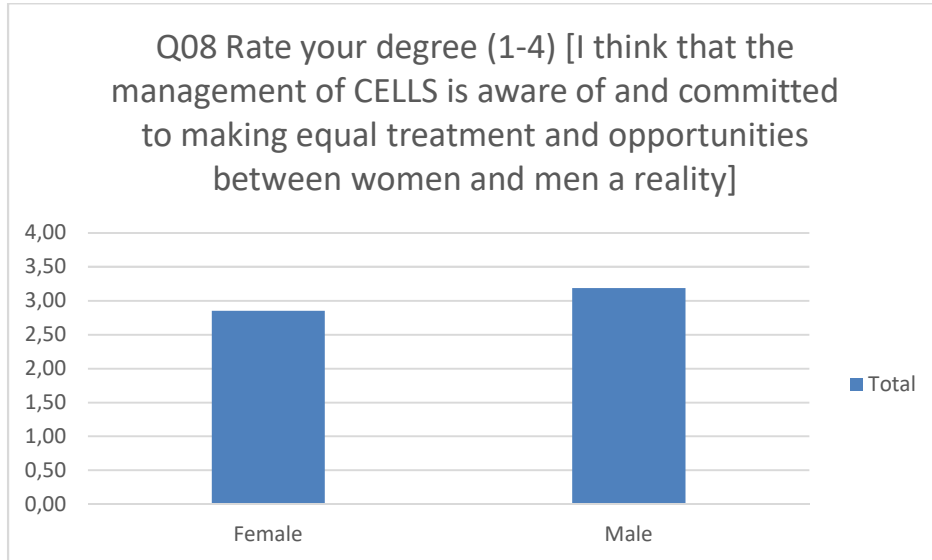
Q08 Rate your degree (1-4) [I feel that the work I do is valued]



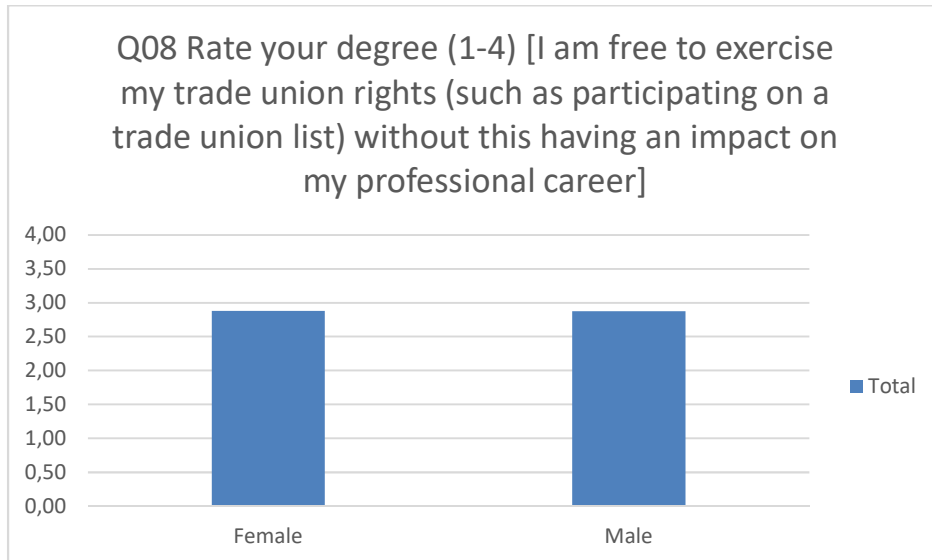
Q08 Rate your degree (1-4) [The corporate language used by CELLS in its internal communication is sufficiently neutral and inclusive]



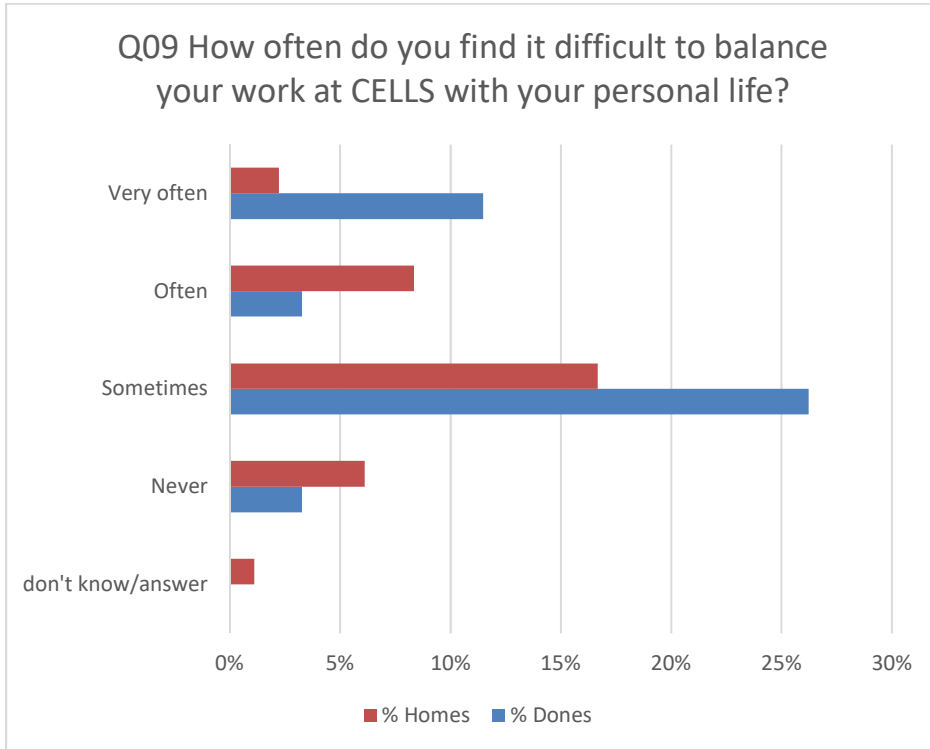
Q08 Rate your degree (1-4) [I think that the management of CELLS is aware of and committed to making equal treatment and opportunities between women and men a reality]



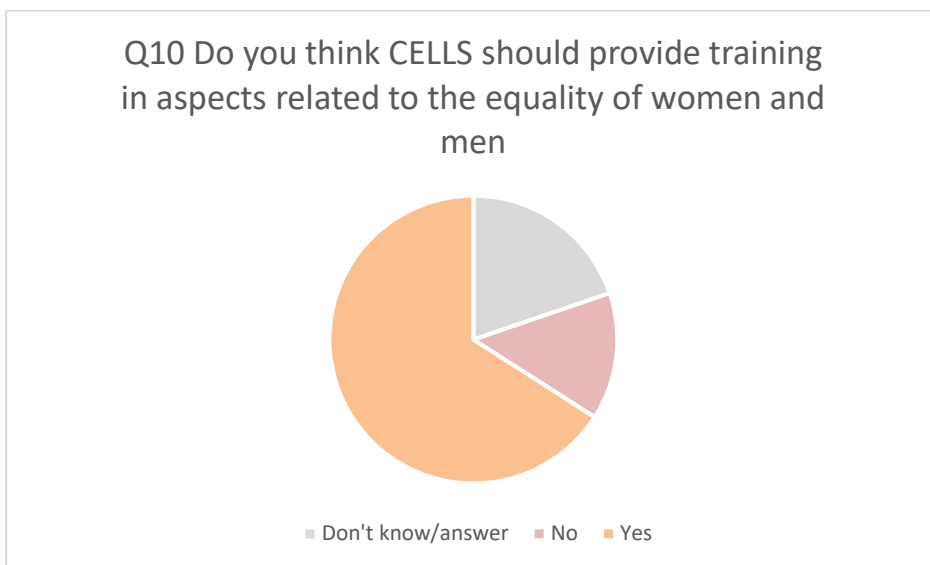
Q08 Rate your degree (1-4) [I am free to exercise my trade union rights (such as participating on a trade union list) without this having an impact on my professional career]



Q09 How often do you find it difficult to balance your work at CELLS with your personal life?

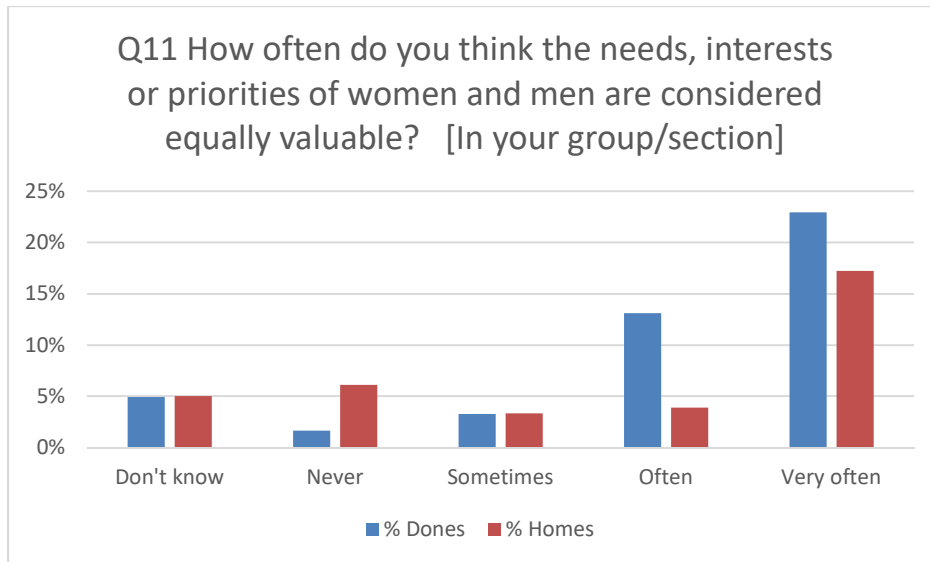


Q10 Do you think CELLS should provide training in aspects related to the equality of women and men



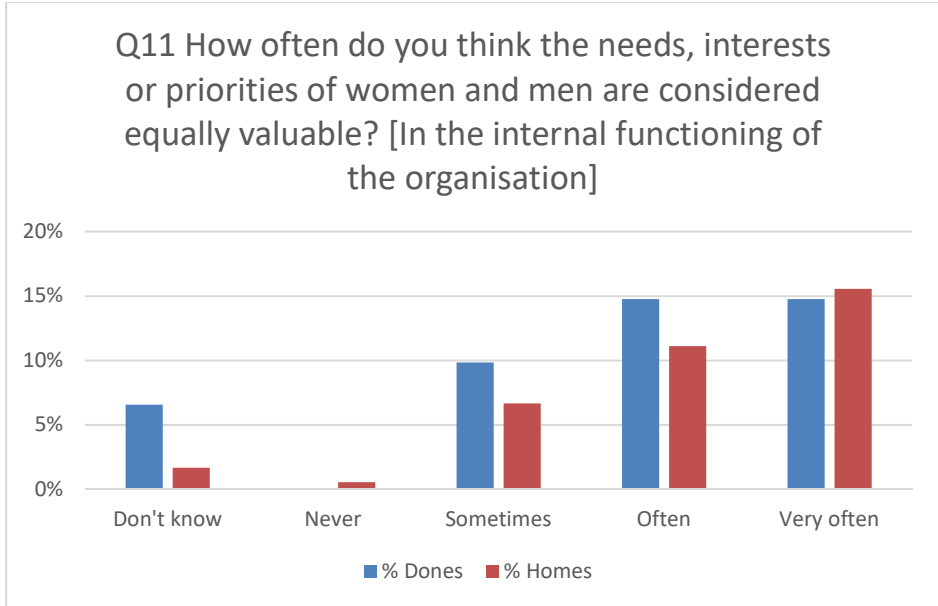
Q11 How often do you think the needs, interests or priorities of women and men are considered equally valuable?

[In your group/section]



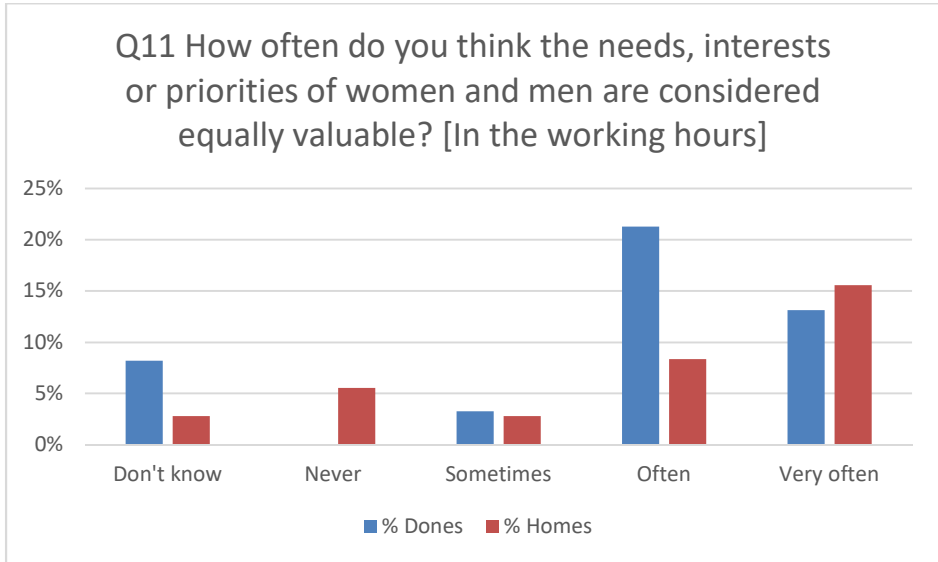
Q11 How often do you think the needs, interests or priorities of women and men are considered equally valuable?

[In the internal functioning of the organisation]



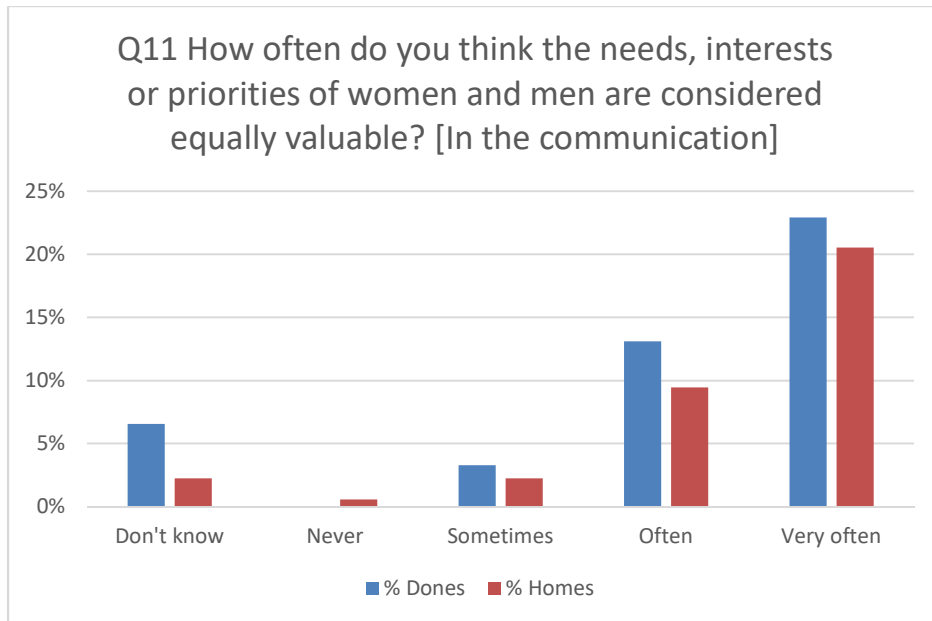
Q11 How often do you think the needs, interests or priorities of women and men are considered equally valuable?

[In the working hours]

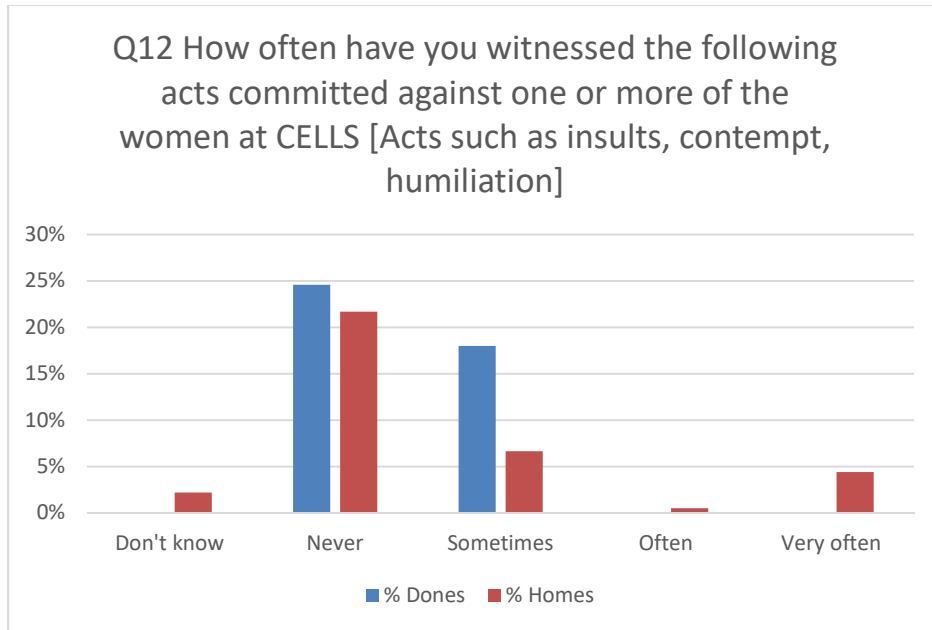


Q11 How often do you think the needs, interests or priorities of women and men are considered equally valuable?

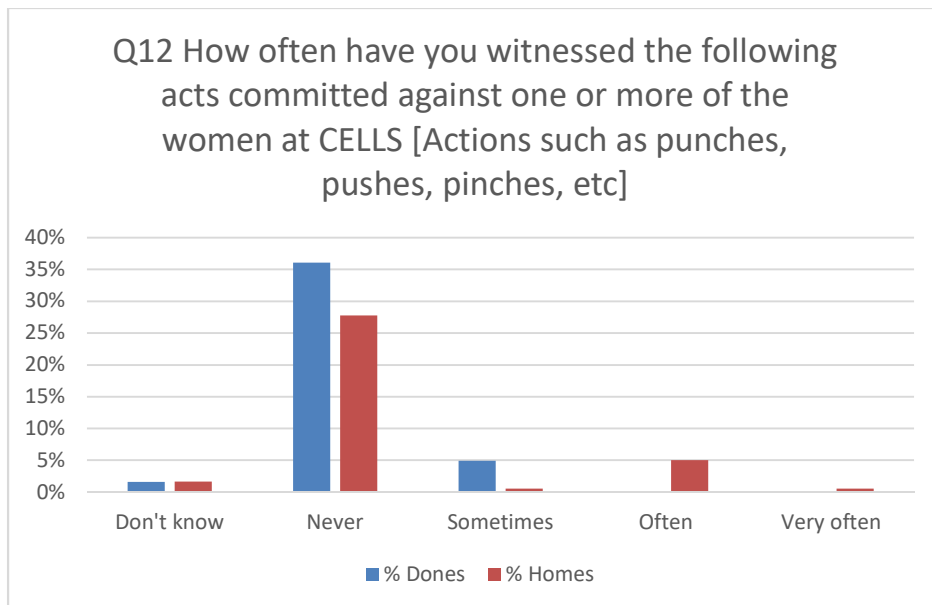
[In the communication]



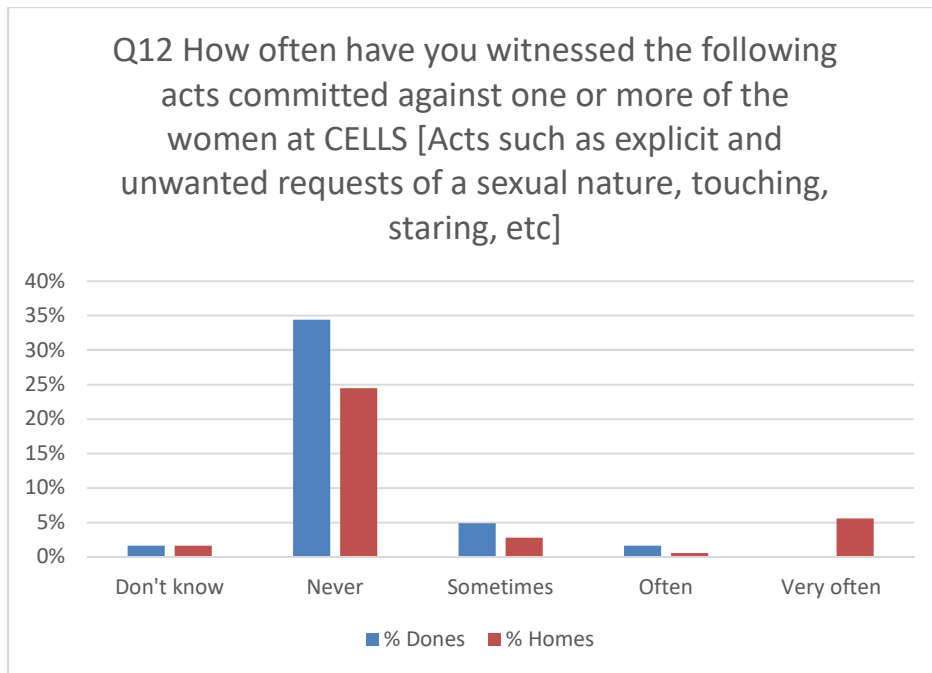
Q12 How often have you witnessed the following acts committed against one or more of the women at CELLS [Acts such as insults, contempt, humiliation]



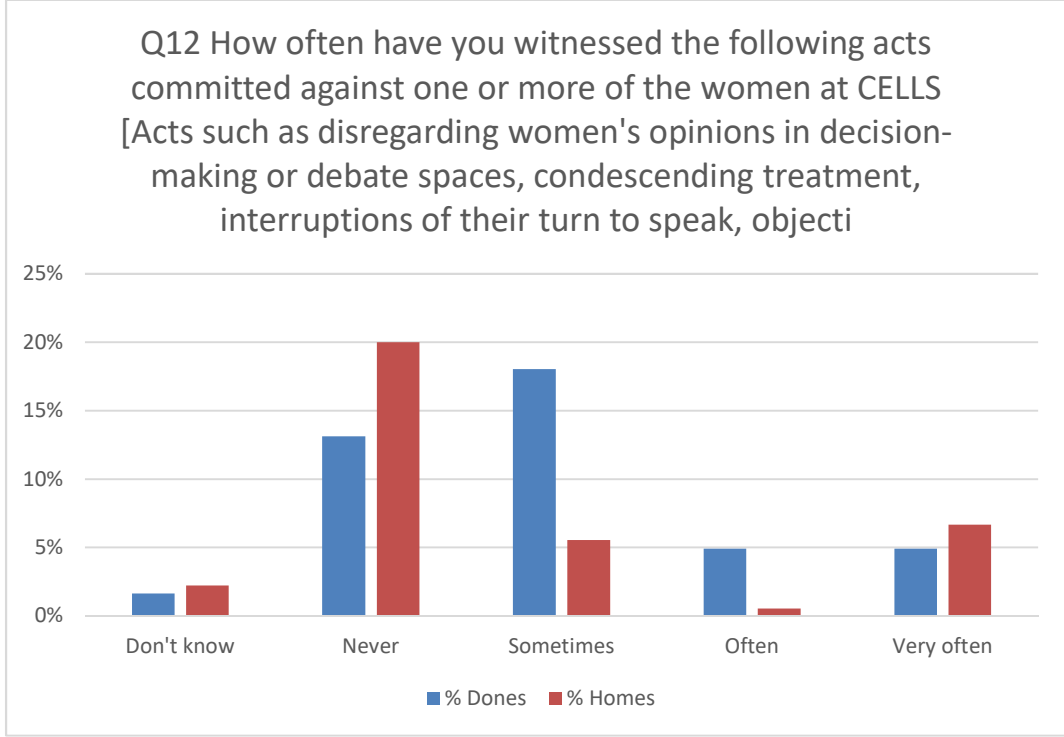
Q12 How often have you witnessed the following acts committed against one or more of the women at CELLS [Actions such as punches, pushes, pinches, etc]



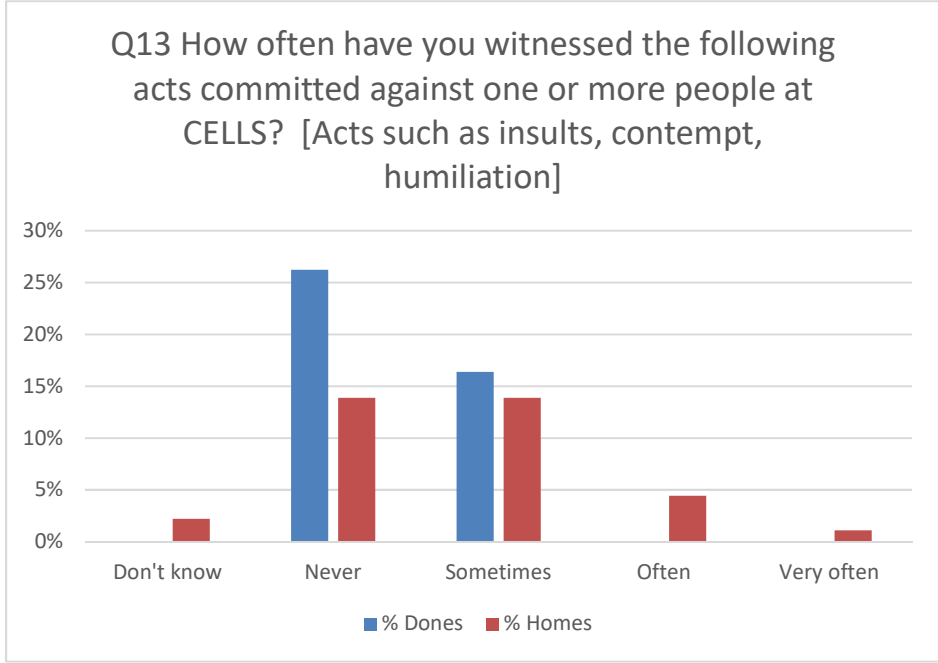
Q12 How often have you witnessed the following acts committed against one or more of the women at CELLS [Acts such as explicit and unwanted requests of a sexual nature, touching, staring, etc]



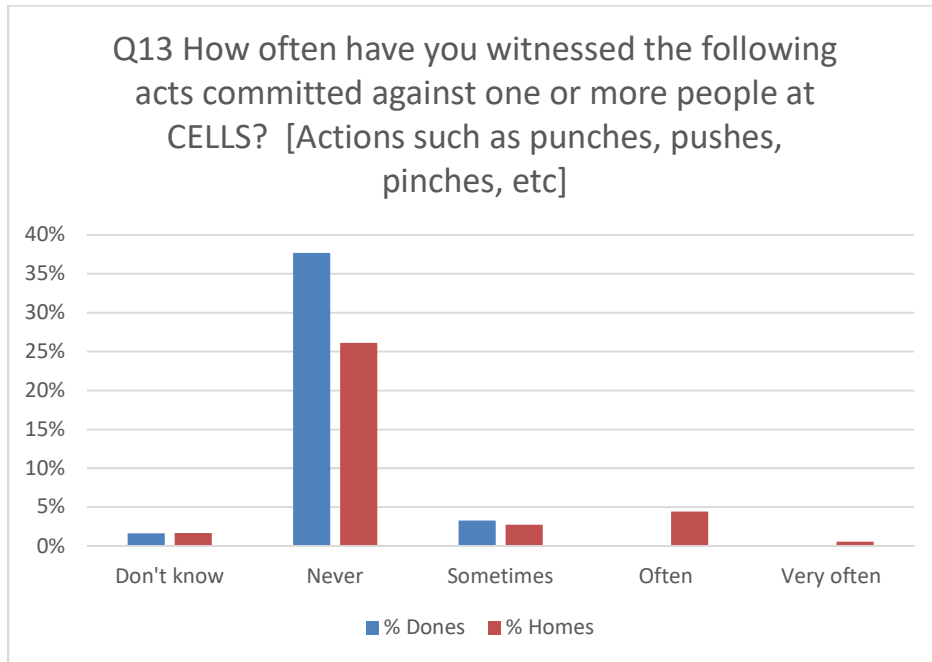
Q12 How often have you witnessed the following acts committed against one or more of the women at CELLS [Acts such as disregarding women's opinions in decision-making or debate spaces, condescending treatment, interruptions of their turn to speak, objectification, sexist jokes, etc]



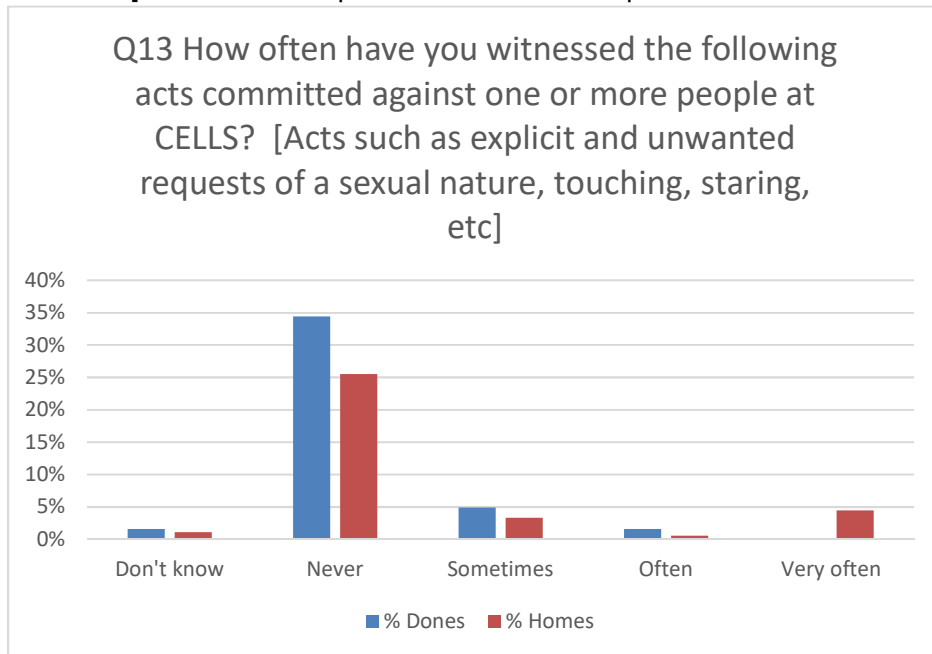
Q13 How often have you witnessed the following acts committed against one or more people at CELLS? [Acts such as insults, contempt, humiliation]



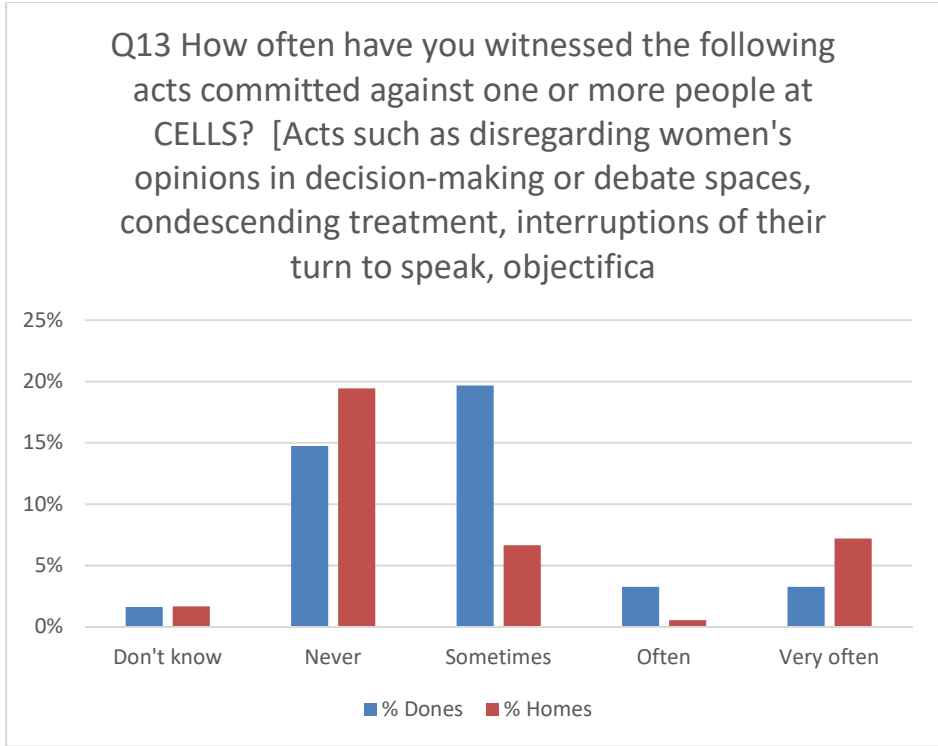
Q13 How often have you witnessed the following acts committed against one or more people at CELLS? [Actions such as punches, pushes, pinches, etc]



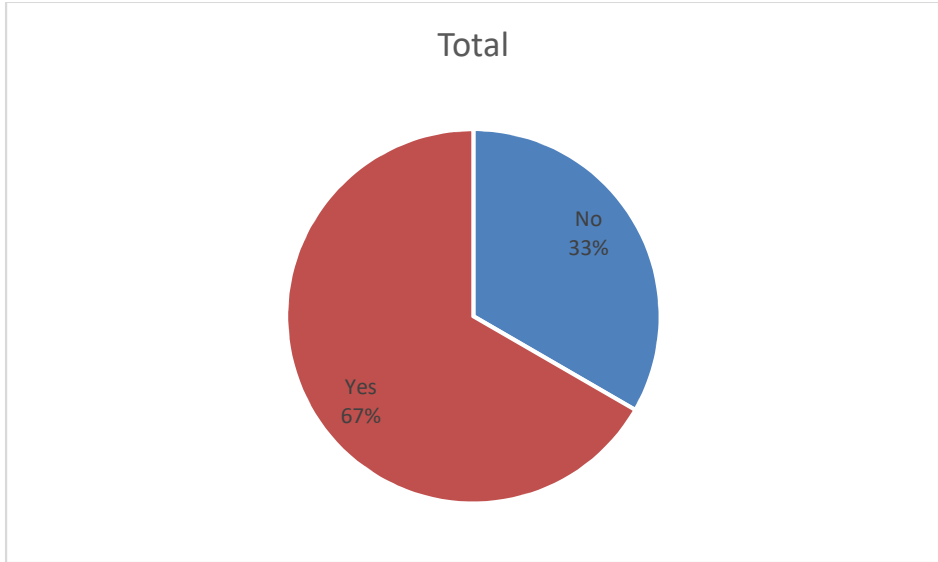
Q13 How often have you witnessed the following acts committed against one or more people at CELLS? [Acts such as explicit and unwanted requests of a sexual nature, touching, staring, etc]



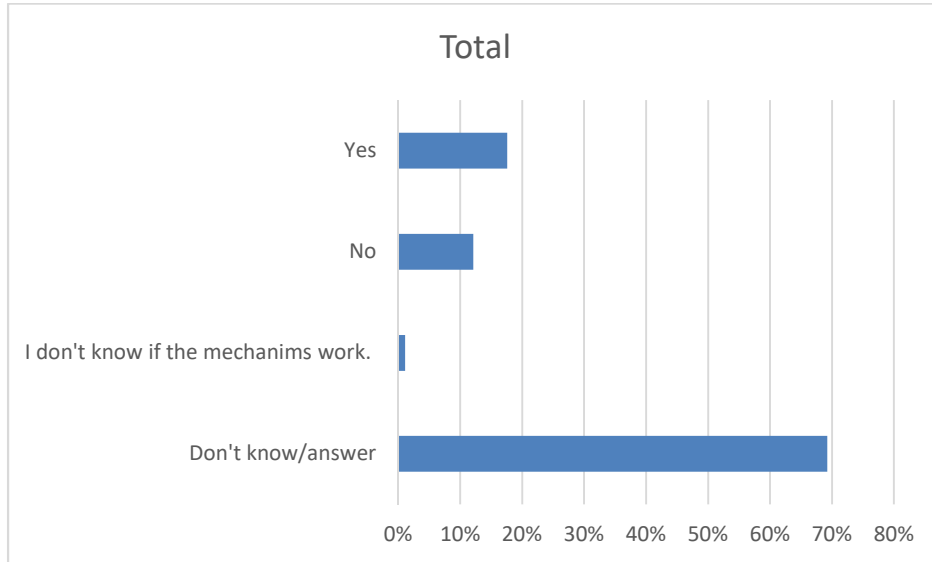
Q13 How often have you witnessed the following acts committed against one or more people at CELLS? [Acts such as disregarding women's opinions in decision-making or debate spaces, condescending treatment, interruptions of their turn to speak, objectification, sexist jokes, etc]



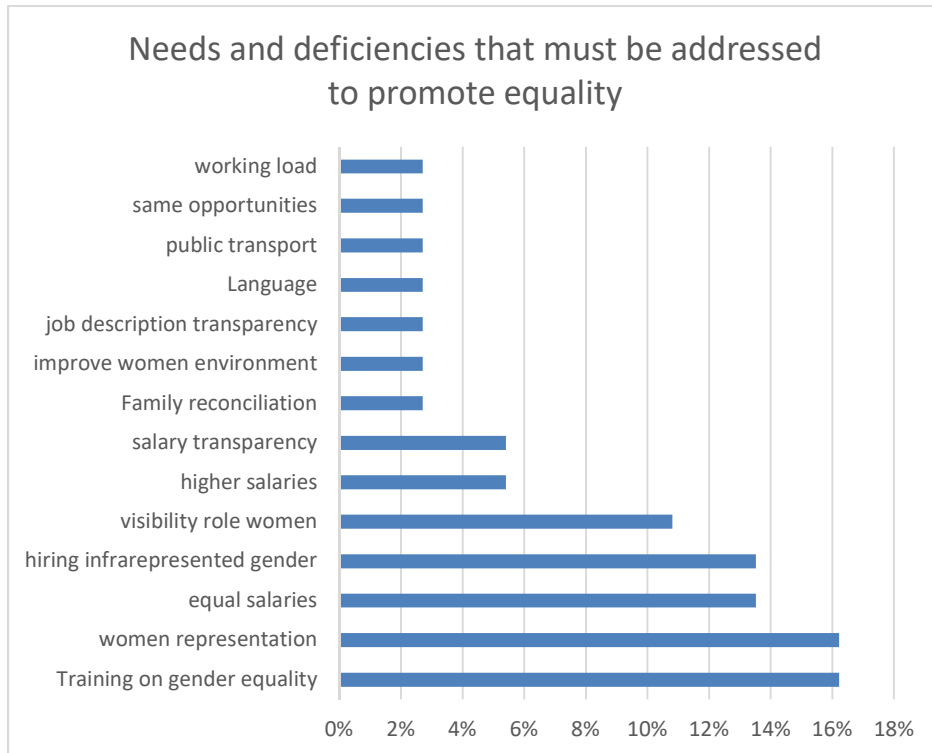
Q14 Do you know if CELLS has mechanisms to prevent, detect and act on cases of sexual harassment and on the grounds of sex or on grounds of sexual orientation / identity / gender expression?



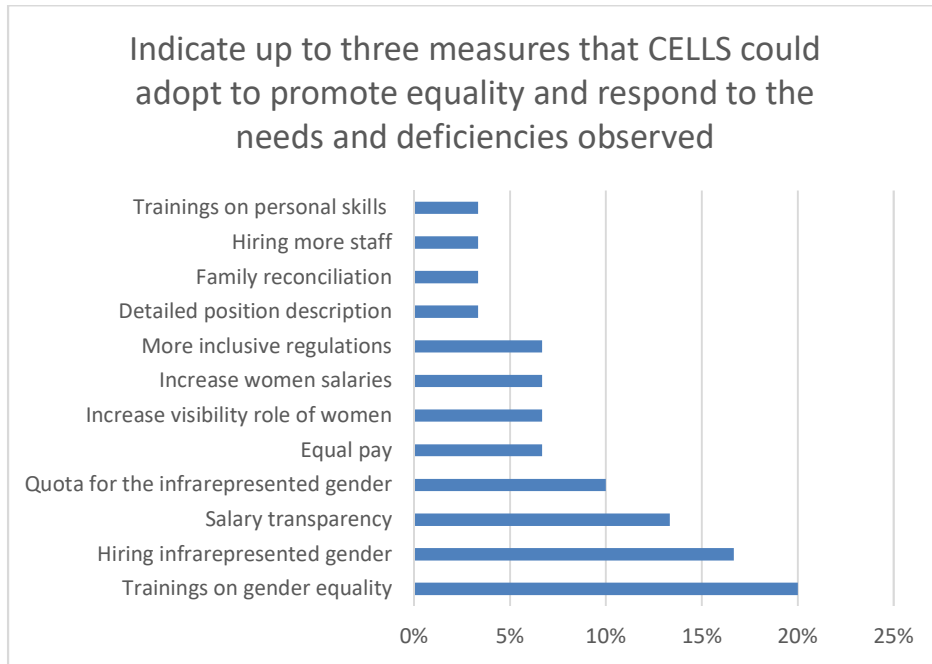
Q15 Do you think these mechanisms are adequate?



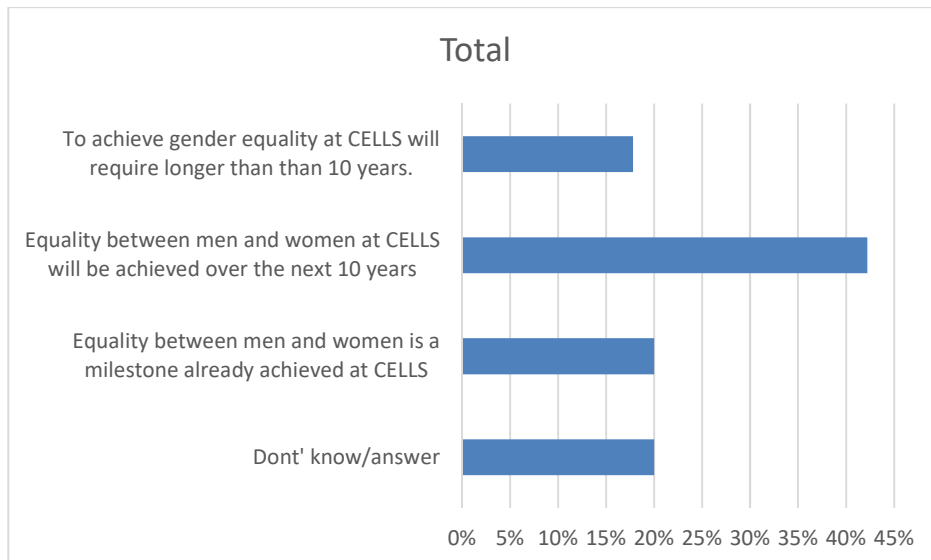
Q16 Indicate up to three needs and deficiencies that must be addressed to promote equality



Q17 Indicate up to three measures that CELLS could adopt to promote equality and respond to the needs and deficiencies observed above



Q18 With which of the following statements do you most agree in relation to gender equality at



ANNEX 3. Regulacions al CELLS amb impacte en el Pla d'Igualtat.

A més del que es preveu en el present pla, s'esmenta a continuació una sèrie de normativa interna actualitzada amb diferents mesures adoptades en relació amb la igualtat de gènere al CELLS:

- Règim de jornada i permisos previstos en la Resolució de 28 de febrer de 2019, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics, en vigor des de l'1 de març de 2023.
- Pla d'Acció sorgit de l'avaluació de Riscos Psicosocials i ratificat pel CSS el 05/07/2022. L'enllaç al text és el següent:
https://confluence.cells.es/display/HSI/10.+RISK+ASSESSMENT?preview=/48533676/662372402/20220617_mesures_preventives.xlsx
- Regulació de l'avaluació del personal, promoció professional i liquidació del complement de productivitat, en vigor des de l'1 de gener de 2017.
- Protocol d'actuació contra l'assetjament en l'àmbit laboral en el consorci CELLS, en vigor des del maig de 2021.
- Text refós dels acords sobre el model organitzatiu de torns per al personal de la divisió d'acceleradors del CELLS, en vigor des de 9 de gener de 2019.
- Model organitzatiu de Floor Coordinators.
- Política de gènere per a esdeveniments científics i tècnics organitzats pel CELLS, en vigor des d'1 de juliol de 2023.
- Instrucció del Teletreball al CELLS, en vigor des d'1 juliol de 2023.

ANNEX 4. Recomanacions generals per a un ús no sexista del llenguatge.

Ús del femení:

Quan ens referim a una persona concreta, cal utilitzar la forma masculina o femenina d'acord amb el gènere d'aquesta persona. Cal tenir en compte, que si estem redactant un text que ha de ser vàlid durant un temps prou llarg, com ara una resolució d'atorgament de funcions, convé utilitzar un nom genèric, o bé una denominació doble, en previsió que aquell càrrec pugui ser ocupat més endavant per una altra persona. Per exemple, *La direcció ha d'avisar en un termini de...* en comptes de *La directora ha d'avisar en un termini de ...*

Cal evitar la forma doble i usar la que correspongui segons la persona a qui s'adreça el text o a qui ens referim.

Tampoc no s'ha d'utilitzar el tractament senyoreta, ja que comporta una discriminació respecte del masculí, que no distingeix els homes casats dels que no ho són.

Formes genèriques i altres expressions:

Quan no ens referim a una persona concreta, sempre que es pugui s'han d'utilitzar noms invariables pel que fa al gènere:

Es proposa	En lloc de
persona, ésser humà, individu	home
les persones beneficiàries	els beneficiaris
la persona interessada	l'interessat
la persona beneficiària, (de la beca), la persona becada	el becari
la persona que signa	el signant
la persona usuària	l'usuari
la persona responsable de la secretaria	la secretària
les persones afectades	els afectats
algunas personas	algunos

La paraula *part* és un cas semblant al de la paraula *persona* i s'utilitza sovint en llenguatge administratiu i jurídic.

Es proposa	En lloc de
la part demandant	el demandant
la parte contratante	el contratante

Per designar una pluralitat de persones d'un mateix grup, categoria professional, etc., l'ús del masculí amb valor genèric és el més habitual. aquest ús és perfectament normatiu i propi de la llengua catalana i de la llengua castellana i es pot no considerar sexista. No obstant, en aquests casos és recomanable utilitzar també mots col·lectius o construccions metonímiques per designar aquests grups:

Es proposa	En lloc de
tothom	tots
l'alumnat	els alumnes
la plantilla	el personal els treballadors
la ciutadania	els ciutadans
el personal de secretaria	Les secretàries
el personal docent, investigador	els professors i els investigadors
el género humano, la humanidad, la gente	los hombres
humanity, humankind, people	men
chairperson	chairman
cleaner	cleaning lady

Redacció documents legals:

L'ús de formes genèriques és un recurs molt útil a l'hora de redactar textos legals i normatius. Cal tenir en compte que els càrrecs poden ser ocupats tant per homes com per dones i evitar l'ús del masculí per generalitzar.

Expressions neutres o despersonalitzades:

Podem substituir les denominacions referides a persones per expressions amb referents no personals.

Es proposa	En lloc de
Amb la col·laboració de	Col·laboradors
Us donem la benvinguda	Benvinguts

Cal tenir formació en	Cal tenir formació de
Nom	De Sr./Sra.:
Cognoms i nom	El/la sol·licitant:

Formes dobles:

Quan les exigències del text o la manca d'una paraula o expressió que defineixi allò que volem expressar no ens permeten fer servir formes genèriques o despersonalitzades, podem optar per fer servir la forma femenina i la masculina, especialment en singular. Pel que fa a les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament el contrari.

Per precisar o emfasitzar la referència a dones i homes, per exemple en títols i en eslògans, les formes dobles són un recurs molt apropiat. Per exemple, *subscriptora o subscriptor, subscriptor/a*.

En català, en el cas de la salutació de circulars i cartes, la forma masculina i la femenina es poden escriure separades per una barra inclinada o bé per una coma. Per exemple, *Benvolgut senyor, benvolguda senyora*.

En castellà, se separen les formes masculina i femenina amb una barra inclinada. Per exemple, *Distinguido señor / Distinguida señora*.

En anglès les formes masculina i femenina s'escriuen unides per la conjunció *or* i és recomanable que es vagi alternant l'ordre de les dues formes. Per exemple, *Dear Sir or Madam / Dear Madam or Sir*. En contextos més formals, una alternativa bona i totalment neutra és la forma *To whom it may concern*.

Canvis de pronoms:

Alguns pronoms amb marca de gènere poden ser substituïts per pronoms sense marca de gènere.

Es proposa	En lloc de
Em plau convidar-vos (a vos)	Em plau convidar-lo (a vostè)

En el cas de l'anglès, caldrà trobar solucions als problemes que sorgiran en l'ús dels pronoms singulars *he* i *she* i dels seus respectius possessius, *his* i *her*, per fer referència a una persona indeterminada. Com que aquests mots tenen referents de gènere definit (són gender specific), en la majoria de casos el recurs més convenient és passar la frase al plural, de manera que es converteixin en *they* i *their*, respectivament. L'ideal és canviar tota la frase al plural.

Es proposa	En lloc de
Students must hand in their projects on Friday	Each student must hand projects on Friday in his project on Friday
The group leader will coordinate the project and they must contact all group members.	The group leader will coordinate the project and he or she must contact all group members.

Canvis mínims de redacció:

- Canvi del determinant amb marca de gènere per un pronom o un altre determinant que no en tingui (tothom, qualsevol, cadascú, ningú, cap, etc.): Per exemple, Cada estudiante recibirá en lloc de El estudiante recibirá...
- Canvi de l'adjectiu o el substantiu per un d'invariable: Per exemple, Barcelona té 2.000.000 habitants en lloc de Barcelona té 2.000.000 ciutadans.
- Utilització de la passiva reflexa. Per exemple, La vacant per la qual se us va entrevistar en lloc de la vacant per la qual vau ser entrevistat; Cuando se solicite la devolución de la fianza, se deberá aportar fotocopia de la licencia en lloc de: Cuando el usuario solicite la devolución de la fianza, deberá aportar fotocopia de la licencia.
- Utilització del verb en lloc de l'adjectiu o el nom: *Cal decidir qui coordinarà les pràctiques* en lloc de *Cal decidir qui serà el coordinador de les pràctiques*; *No sabemos quién participará primero* en lloc de *No sabemos quién será el primer participante*.

Estereotips:

Sovint, quan es parla d'un home només s'utilitza el cognom, mentre que quan es parla d'una dona s'utilitza o bé només el nom, o bé el nom i el cognom, o bé el cognom precedit de l'article femení *la* o de la forma de tractament *la senyora*. Evidentment, aquesta asimetria s'ha d'evitar utilitzant una designació paral·lela.

Es proposa	En lloc de
Van assistir a l'acte Pere Aragonès i Laura Borràs	Van assistir al l'acte Pere Aragonès i la Laura Borràs
Asistieron al acto Pere Aragonès y Laura Borràs	Asistieron al acto Pere Aragonès y la Borràs
Contact Dr. Puig or the secretary Mrs Green	Contact Dr. Puig or his secretary, Jane

El doble tractament de les dones, senyoreta i senyora, fa referència a si són solteres o casades, mentre que el tractament dels homes, senyor, no fa distincions entre solters i casats. Per eliminar aquesta asimetria discriminatòria, evitarem l'ús del tractament senyoreta i utilitzarem senyora i senyor, independentment de l'estat civil de les persones a què fem referència.

En el cas de l'anglès, per a les dones, Ms., actualment totalment establerta, que no fa referència al seu estat civil.

En molts casos no hi ha simetria entre el masculí i el femení de noms i adjectius, perquè el femení té connotacions negatives. Cal buscar adjectius o expressions que puguin funcionar pels dos sexes.

Determinades professions s'associen només a homes o només a dones. Solen ser oficis i càrrecs en què predomina un gènere. El resultat que s'utilitza el femení per designar feines desprestigiades i el masculí per designar feines amb prestigi. Per evitar aquesta tendència cal utilitzar paraules que englobin homes i dones. Per exemple, *El personal de neteja* en lloc de *les dones de la neteja*. *El personal d'infermeria* en lloc de *les infermeres*.

Llenguatge escrit no sexista:

- Nomenar en femení i evitar la insensibilització fent servir suposats genèrics que són masculins quan estem parlant de dones: Les responsabilitats tenen gènere, hi ha directors i directores, presidents i presidentes.
- Personalitzar el missatge si coneixem el gènere de la persona a la que ens dirigim. La comunicació no ha de menysvalorar les capacitats de les dones.
- Trencar els estereotips associats a determinades ocupacions: també hi ha infermers (no sols infermeres), bomberes.
- Quan parlem d'una persona concreta i només hi ha una única forma pel masculí i pel femení es recomana l'ús de l'article (determinat o indeterminat) : *El gerent/La gerent*. *Dues auxiliars administratives*.
- Cal incloure la forma no-binària en els tractaments. En anglès és Mx (afegir a Mr i Ms).

Gènere i LGTBI: L'ús d'un llenguatge lliure d'expressions LGTBI-fobes o sexistes contribueix a crear un món més just i igualitari i a trencar amb la seva concepció cisheteropatriarcal, que exclou moltes realitats relacionades amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, quan es parla del *col·lectiu gai*, només es fa referència a homes homosexuals, però, si es fa servir el concepte LGTBI i les seves variants, s'hi engloben lesbianes, persones trans, bisexuals, intersexuals, queers, asexuals i d'altres.

Persones amb discapacitat o diversitat funcional: Cal evitar la vitalització i la condescendència i posar l'èmfasi en les persones, no en la seva discapacitat.

Salut mental: Una de cada quatre persones tindrà algun problema de salut mental al llarg de la seva vida. Per no alimentar l'estigma de la salut mental, que parteix del desconeixement i els

prejudicis, es recomana no banalitzar o frivolitzar els problemes i trastorns, especialment quan ens referim a estats d'ànim. Quan una persona està trista o té un humor voluble, s'ha d'evitar emprar termes com *depressiu* o *bipolar*.

FORMACIÓ

<https://empreses.barcelonactiva.cat/web/es/detall-formacio?id=1131300> (gratuït)

Guia per a l'ús no sexista del llenguatge <https://www.uab.cat/doc/pistes-us-no-sexista-llenguatge>

REFERÈNCIES:

Universitat de Barcelona III PLA IGUALTAT

Universitat Autònoma de Barcelona LLENGUATGE NO SEXISTA

Universitat Pompeu Fabra PLA IGUALTAT ISABEL DE VILLENA

Institut d'Estudis Catalans IEC, PLA D'IGUALTAT

Ajuntament de Barcelona PLA D'IGUALTAT

Generalitat de Catalunya PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITAT ENTRE DONES I HOMES