

PLA D'IGUALTAT

DE LA FUNDACIÓ

TECNOCAMPUS MATARÓ-MARESME

SUMARI

1. Introducció	3
1.1. Preàmbul	3
1.2. Justificació	3
1.3. Marcs Normatius i de Referència	4
1.4. Estructura i procés d'elaboració del Pla	5
2. Diagnosi	8
2.1. Presència de dones i homes en els diferents col·lectius de TCM	8
2.1.1. La comunitat estudiantil	9
2.1.2. El personal docent i investigador.....	13
2.1.3. El personal d'administració i serveis	15
2.1.4. El personal investigador	
2.2. La situació de dones i homes en els òrgans de govern de TCM.....	17
2.2.1. Els òrgans de govern col·legiats i unipersonals d'àmbit general	17
2.2.3. Els òrgans de govern col·legiats i unipersonals de l'Àrea Universitària ...	18
2.3. Retribucions	20
2.4. Processos de selecció de personal.....	21
2.5. Percepció del personal TCM sobre la situació de dones i homes a la institució .	21
2.6. Punts forts i punts febles	25
3. Pla d'Actuacions	27
3.1. Objectius generals del Pla d'Igualtat	28
3.2. Objectius específics, accions i indicadors	28
3.2.1. Àmbit 1. Visualització, sensibilització i comunicació vers les desigualtats de gènere.	31
3.2.2. Àmbit 2. Activitat acadèmica: recerca i docència.....	34
3.2.3. Àmbit 3. Representativitat de les dones.....	38
3.2.4. Àmbit 4. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.....	40
3.2.5. Àmbit 5. Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals.....	42
3.2.6. Àmbit 6. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.....	45
3.3. Eines d'avaluació i seguiment: la Comissió d'Igualtat de TCM	46
3.4. Implementació de les accions	46
4. Annexes	48
4.1 Enquestes al Personal de la Fundació TCM (PAS i PDI)	49
4.2 Protocol de prevenció i actuació de situació de situacions d'assetjament sexual..	53

1. Introducció

1.1. Preàmbul

El març de 2010, la Junta de Direcció de TCM va acordar l'elaboració d'un Pla d'Igualtat entre homes i dones amb l'objectiu principal de definir i aplicar mesures que assegurin o afavoreixin la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitats pròpies de la institució.

El Parc Científic i de la Innovació Tecnocampus Mataró-Maresme està format per tres centres universitaris i la denominada Àrea d'Empresa, formada per diferents unitats que tenen per objectiu principal oferir serveis a les empreses, des de la seva creació, preincubació, incubació i fins a la consolidació definitiva. És per això que el **Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de TCM**, va més enllà dels seus homòlegs establerts en les universitats i centres universitaris del sistema universitari català, i va més enllà del que seria un Pla d'Igualtat en una empresa. Es tracta d'un híbrid que té en compte tant les particularitats d'un àmbit com de l'altre.

Els centres universitaris de TCM són: l'Escola Universitària Politècnica de Mataró (EUPMt), adscrita a la UPC, l'Escola Universitària del Maresme (EUM), adscrita a la UPF, i l'Escola Superior de Ciències de la Salut (ESCS), adscrita, també, a la UPF. L'octubre de 2010, els tres centres van unir-se físicament en un únic campus, compartint espais i instal·lacions. Malgrat això, tant l'EUPMt com l'EUM, provenen d'una llarga història (ambdues ven ser creades a la dècada dels 90), amb diferents titularitats i unes condicions laborals poc coincidents, atès que cadascuna es regeix pel seu propi conveni laboral. Aquest no és el cas de l'ESCS, de creació recent i regida per un tercer conveni laboral, en aquest cas el de TCM, sota el qual hi són, també, els treballadors i treballadores de l'Àrea d'Empresa.

És així, doncs, que les condicions laborals i, per extensió, les polítiques de gènere que s'han seguit en els diferents centres i unitats constituents de TCM, no han estat les mateixes. Actualment s'estan adreçant esforços per unificar aquestes condicions i polítiques, i el present Pla d'Igualtat n'és un bon exemple. Val a dir, però, que malgrat l'existència de diferents marcs normatius per a regular les condicions laborals dels treballadors i treballadores de TCM, l'existència d'un únic Comitè d'Empresa és la garantia que el que aquí es determina serà d'aplicació per al conjunt de personal de la plantilla.

1.2. Justificació

El camí cap a la igualtat i l'equitat de gènere és llarg. La desigualtat no ve motivada per raons físiques, psíquiques o de capacitats i —malgrat els avenços en el nivell de sensibilització de la societat, en el desenvolupament de normatives legals i els esforços de les diferents administracions i institucions— continuen existint estereotips i barreres que dificulten o limiten la plena participació de les dones, en igualtat de condicions que els homes, en l'esfera política, laboral, social i cultural.

La incorporació de la dona en el mercat de treball no s'està fent en condicions d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte amb els homes. És una realitat que les dones es troben subrepresentades en determinats sectors d'activitat econòmica, en determinats estudis, en determinades professions, i en els nivells de responsabilitat més alts dintre de les organitzacions.

Alguns tipus de tracte discriminatori, com la discriminació retributiva de les dones, es produeixen bàsicament en les empreses privades. Tanmateix, es detecten discriminacions en l'accés, en la promoció i en la representació de les dones en els òrgans de decisió tant en les empreses privades com en les organitzacions públiques i, en aquest cas, la situació de les dones a la universitat a Catalunya així ho posa de manifest.

És preocupant l'escassa representació de les dones en la investigació científica i tecnològica en general, i en la presa de decisions en particular. Les dades estadístiques mostren el grau de masculinització del professorat universitari i com la presència de les dones disminueix a mesura que augmenta la categoria professional; mostren també quin és el baix nivell de representació de les dones als òrgans de govern de la universitat i a cadascuna de les seves unitats bàsiques (centres, departaments i instituts de recerca).

Les discriminacions directes que es produeixen en algunes organitzacions són relativament senzilles de detectar i d'eliminar per negociació o per via judicial. Però sovint en les organitzacions les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i de corregir. Aparentment els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats i condicions, però a la pràctica les condicions són desfavorables per a les dones.

Només el desenvolupament d'una política d'igualtat d'oportunitats i la implantació d'un pla d'acció permetran detectar aquestes situacions de discriminació i de desavantatge i compensar o eliminar les barreres que impedeixen i dificulten que les dones desenvolupin la seva trajectòria professional en igualtat d'oportunitats que els homes.

Els Plans d'igualtat permeten integrar la igualtat d'oportunitats en la gestió dels recursos humans, propiciant un canvi en les actituds, els comportaments, els estereotips de gènere i les estructures organitzatives, elements que sovint dificulten l'accés, presència, permanència i estabilitat de les dones al mercat de treball i que, per tant, ens porten a desapropiar elements clau de competitivitat.

Aquest procés de canvi ha de permetre'ns aprofitar tot el talent, sense distinció de sexes, en un moment en què el valor de les persones, la qualitat del treball i la confiança mútua són elements clau per garantir la sostenibilitat i la competitivitat de les empreses. En definitiva, han de permetre'ns impulsar una nova cultura del desenvolupament econòmic basada en l'aprofitament del potencial de totes les persones treballadores en igualtat d'oportunitats. Certament, és una qüestió de justícia social, però també una estratègia d'èxit empresarial.

Promoure la igualtat entre gèneres dintre de les universitats i dintre les empreses és un dels majors canvis per aquestes organitzacions i també un dels principals reptes de futur que ha de repercutir favorablement en les dones i, per extensió, en tota la societat.

1.3. Marcs normatius i de referència

En els últims anys, les administracions públiques han promogut diverses iniciatives legislatives destinades a l'assoliment de la igualtat entre homes i dones, un dret bàsic reconegut en els marcs generals de la Constitució Espanyola i l'Estatut de Catalunya. Aquestes iniciatives més específiques es troben tant en el context europeu com en l'espanyol i català. Són de destacar les següents:

- Directives de la Comissió Europea, com la 2001/73/CE, la 2004/113/CE i la 2006/54/CE, relatives a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en qüestions d'ocupació.

- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones
- La Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, de modificació de la Llei Orgànica d'Universitats, que estableix i dicta normes per a aconseguir-ho, que la igualtat de tracte entre dones i homes i la igualtat d'oportunitats són valors que els universitats han d'incorporar en la seva estructura i funcionament com un objectiu propi i que han de projectar-lo, també, a la societat que les envolta.
- La Llei 2/2003, de 29 de febrer, d'universitats de Catalunya, que imposa a les universitats que estableixin accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits universitaris.

A banda d'aquestes mesures legislatives, també cal esmentar altres disposicions i documents elaborats per altres instàncies administratives que també s'han tingut en compte per a la confecció del present Pla d'Igualtat:

- *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)* elaborat per l'Institut Català de les Dones
- *Plan Concilia*, promogut pel Ministeri d'Administracions Públiques l'any 2006
- *Dona i Ciència: Pla d'acció a Catalunya*, elaborat per l'Agència Catalana d'Ajuts Universitaris i de Recerca l'any 2006
- *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, elaborada per l'Institut Català de les Dones l'any 2006
- Acord de la Junta Plenària del Consell Interuniversitari de Catalunya de 10 de maig de 2006 pel qual s'insta les universitats catalanes a elaborar un Pla d'Igualtat
- Diagnosi de la Igualtat d'Oportunitats de les Dones en la Universitat pública i disseny d'un pla d'actuació (desembre 2005), elaborat pel grup GIOPACT (grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia) de la Universitat Politècnica de Catalunya
- *Les 6 "i" de la Igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats en les empreses*, realitzat per la Subdirecció General de Programes de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo i editat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya
- Plans d'Igualtat de les Universitats públiques de Catalunya: UB, UAB, UPC, UPF, UdL, URV, UdG i la privada UVic

1.4. Estructura i procés d'elaboració del Pla

Per a la confecció del Pla es va constituir una comissió formada per les següents persones:

Dra. Montserrat Vilalta, presidenta de la comissió i representant de l'EUM
Sra. Carme Rosell, representant de l'ESCS
Sra. Maria Bosch, representant del Comitè d'Empresa i de l'EUPMt
Sra. Francina Fernández, representant del PAS

Sra. Gisela Vila, representant del Departament de Recursos Humans i secretària de la Comissió

Aquesta composició es va considerar prou representativa de tots els àmbits d'activitat de TCM. En qualsevol cas, es lamenta la poca implicació dels homes, fet que malgrat ser habitual en aquests processos duts a terme en altres institucions, va preocupar la Comissió per por de no caure en biaixos sexistes, en contradicció amb allò que el mateix Pla pretén d'evitar.

Durant tres mesos, la feina de la Comissió va estar la de cerca, lectura individualitzada i debat a l'entorn dels diferents documents de consulta que es van determinar com a bàsics per a la definició del Pla d'Igualtat de TCM. En paral·lel, des del Departament de Recursos Humans es va recollir la informació per a la confecció de l'apartat de diagnosi i es va definir i passar una enquesta per a valorar aspectes menys objectivables però igualment importants per determinar, sobretot, la percepció que tenia el personal de TCM sobre l'existència de possibles biaixos sexistes en les activitats i actuacions institucionals.

Per a la definició del Pla pròpiament dit, es van analitzar i comentar els diferents Plans d'Igualtat de les universitats catalanes, tant des del punt de vista del format i estructura com del contingut de cadascun. Molts dels objectius, accions i indicadors que eren comuns a tots ells es van adoptar com a propis i se'n van determinar d'altres que reflectissin millor les particularitats de TCM.

El Pla està estructurat a l'entorn de sis eixos o àmbits d'actuació. En cadascun d'ells s'han definit objectius i accions i, en un annex, els indicadors que han de permetre avaluar en el futur el grau d'assoliment dels objectius. Els sis àmbits són els següents:

- Àmbit 1. Visualització, sensibilització i comunicació vers les desigualtats de gènere.
- Àmbit 2. Activitat acadèmica: recerca i docència.
- Àmbit 3. Representativitat de les dones.
- Àmbit 4. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
- Àmbit 5. Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals.
- Àmbit 6. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

2. DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ DEL PERSONAL DE TCM DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

2. Diagnosi

La diagnosi és fonamental per al disseny de les accions que es plantegen dur a terme en el Pla d'Igualtat. Per aquest motiu, s'han tractat tots aquells àmbits de TCM que es poden veure afectats per desigualtats de gènere: proporció d'homes i dones en els diferents grups laborals i en la jerarquia d'aquests, condicions de treball i possibilitats de conciliació, representativitat de les dones en els òrgans de decisió, etc.

Els aspectes més qualitius de la diagnosi, aquells que tenen a veure amb la percepció i les experiències de les persones que treballen a TCM, han estat recollits a partir de l'enquesta del Pla d'igualtat que es va passar entre el personal el mes de gener de 2011 i a la qual es fa referència en el punt 2.5. d'aquest apartat.

2.1. Presència de dones i homes en els diferents col·lectius de TCM

El Parc TCM s'ha constituït bàsicament de la unió de diferents ens i estructures amb trajectòries històriques diverses. Una primera divisió de l'estructura actual podria ser considerar TCM com la unió de l'Àrea Universitària i l'Àrea d'Empresa i avaluar la situació de dones i homes en cadascuna d'aquestes àrees. No obstant, es considera que aquesta divisió tan simple faria perdre precisió a l'hora d'avaluar resultats, atesa la diversitat que, per sí sola, presenta l'Àrea Universitària. És per això que, en aquest apartat s'ha considerat convenient distingir la situació d'homes i dones entre els diferents col·lectius i estructures distribuïts de la següent manera:

- a) Comunitat Estudiantil
- b) Personal Docent i Investigador de cadascun dels centres universitaris
- c) Personal d'Administració i Serveis (tant de l'Àrea Universitària com de l'Àrea d'Empresa)

En canvi, per a l'anàlisi dels òrgans de govern, gestió i participació, tant col·legiats com unipersonals, s'ha considerat millor donar les dades de TCM en el seu conjunt i les de l'Àrea Universitària en particular, atès que les reduïdes dimensions d'algunes estructures farien perdre significació.

En el total de persones, també s'han de contemplar les que treballen en la denominada Unitat de Projectes de Transferència, que es dediquen exclusivament a aquesta tasca i no són, doncs, ni personal docent ni personal d'administració i serveis. En aquest estudi se'ls qualifica com a Personal Investigador.

El nombre total de treballadors i treballadores de TCM és el que es mostra en la Taula 1 i en Gràfic 1 classificats segons el tipus de feina que desenvolupen:

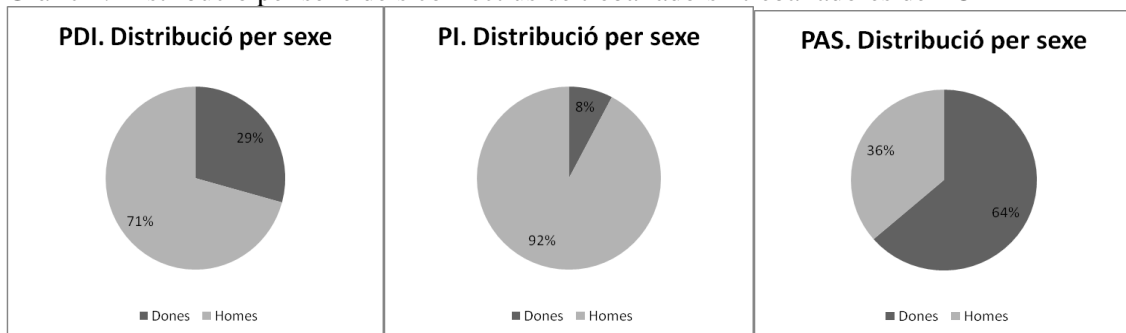
Taula 1. Distribució per sexe del personal de TCM

Tipus	Dones	Homes	Percentatge de dones
Personal Docent i Investigador (PDI)	29	70	29,3%
Personal Investigador	1	12	7,7%
Personal d'Administració i Serveis (PAS)	42	24	63,63%
Total	72	106	40,45%

Considerant el còmput global podria dir-se que a TCM hi ha una situació d'equilibri entre sexes, atès que el percentatge de dones supera, encara que per molt poc, el 40%, xifra que es considera mínima perquè existeixi l'equilibri. No obstant, considerant els percentatges per col·lectius, s'observa un clar biaix en la distribució de tasques entre els dos sexes. Les dones són majoria entre el Personal d'Administració i Serveis, mentre que els homes ho són entre el Personal Docent i Investigador i entre el Personal Investigador.

Es compleix, doncs, el que sol ser habitual en l'àmbit universitari: les dones són majoria entre les feines menys qualificades –considerades tasques de suport- i els homes entre les més qualificades – les considerades tasques acadèmiques.

Gràfic 1. Distribució per sexe dels col·lectius de treballadors i treballadores de TCM



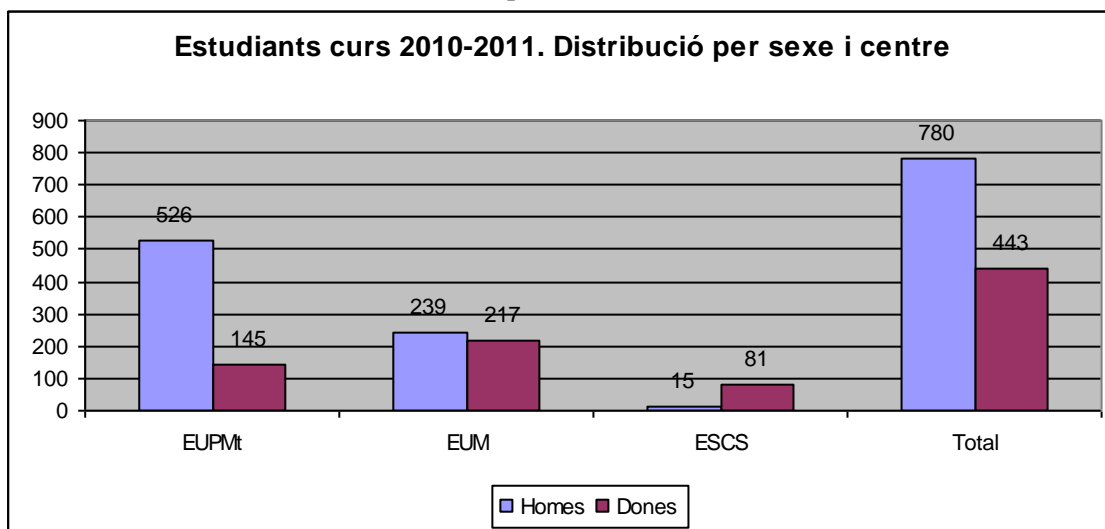
2.1.1. La comunitat estudiantil

La Taula 2 i el Gràfic 2 mostren la distribució dels i les estudiants de TCM segons el centre on estan matriculats/des:

Taula 2. Distribució dels i les estudiants per sexe i centre. Curs 2010-2011

Centre	Dones	Homes	Percentatge de dones
Escola Universitària Politècnica de Mataró	145	526	21,60%
Escola Universitària del Maresme	217	239	47,59%
Escola Superior de Ciències de la Salut	81	15	84,37%
Total	443	780	36,22%

Gràfic 1. Distribució dels i les estudiants per sexe i centre. Curs 2010-2011



Els estudiants de TCM són homes en la seva majoria. No es produeix situació d'equilibri entre sexes, atès que el sexe femení està representat en un 36,22%, és a dir, en menys d'un 40% en el còmput global. No obstant, cal tenir en compte que els estudis de l'Escola de Ciències de la Salut tot just estan en el primer curs d'implantació. S'espera que un cop implantat en la seva totalitat el Grau d'Infermeria, el percentatge total de dones variï substancialment.

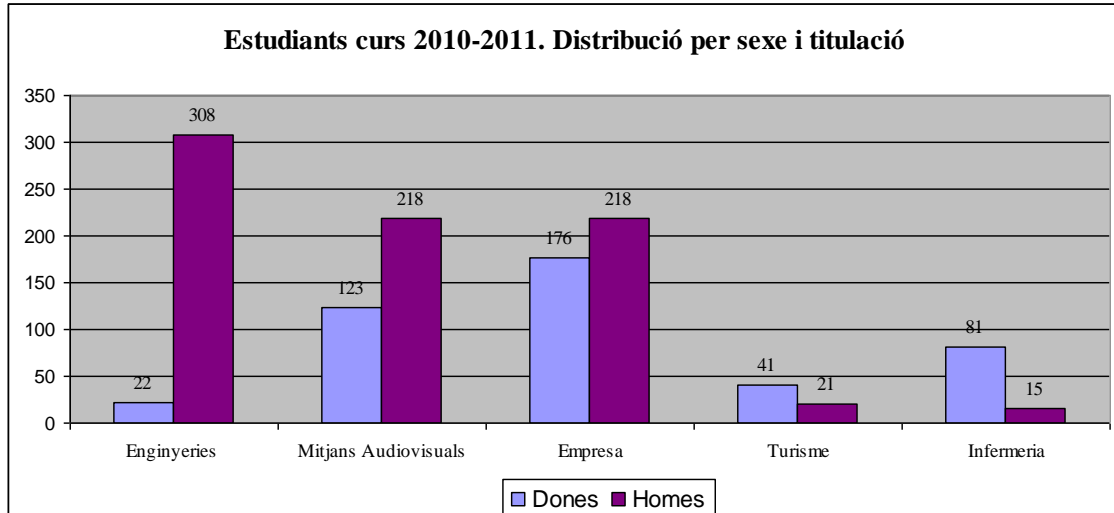
Els percentatges que es donen en cada centre són molt semblants als que es produeixen en el sistema universitari per branques de coneixement: la representació de les dones en la branca de Tecnologia està per sota del 25%; hi ha paritat entre homes i dones en la branca de Ciències Socials i les dones superen el 75% en la branca de Ciències de la Salut. No és sorprenent que es doni aquesta coincidència, ja que podria dir-se que els estudis de cada centre queden englobats respectivament dins de cadascuna d'aquestes tres branques.

La Taula 3 i el Gràfic 3 mostren la distribució d'homes i dones de la comunitat estudiantil segons la titulació que cursen el present curs 2010-2011.

Taula 3. Distribució dels i les estudiants per sexe i titulació. Curs 2010-2011

Titulació	Dones	Homes	Percentatge de dones
Enginyeries (Informàtica, Electrònica-Mecànica)	22	308	6,67%
Mitjans Audiovisuals	123	218	36,07%
Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació	176	218	44,67%
Turisme i Gestió del Lleure	41	21	66,13%
Infermeria	81	15	84,37%
Total	443	780	36,22%

Gràfic 3, Distribució dels i les estudiants per sexe i titulació. Curs 2010-2011



D'aquestes distribucions poden deduir-se les mateixes anàlisis que les fetes anteriorment en les distribucions per centre, però, en aquest cas, amb més precisió.

Els estudis d'Enginyeria són els que tenen menys presència de dones, tal com es produeix en general en els estudis adscrits a la branca Tecnològica. Tot i així, el percentatge inferior al 7% que es dona a l'EUPMt és particularment baix respecte al que es dona en centres homòlegs. Per contra, en els estudis de Mitjans Àudiovisuais, tot i ser impartits en una Escola Politècnica, s'assoleix una presència notable de dones. Una explicació podria ser que aquests estudis estan classificats dins de la branca de Ciències Socials i que, per tant, tal com passa en la majoria d'estudis d'aquesta branca, dones i homes hi tenen una presència gairebé paritària. Això es confirma, també, en el cas de la titulació d'Empresa on les dones representen gairebé el 45%. A Turisme i a Infermeria són majoritàries les dones en percentatges força elevats, sobretot a Infermeria.

Malgrat les campanyes per captació de dones a les enginyeries, els percentatges que es donen en aquestes tipus d'estudis continuen essent baixos, tot i que en els últims anys s'observen increments, petits però constants, en la presència de dones. Aquesta tendència no s'observa, però, en els estudis d'Infermeria, que continuen essent altament femenins, amb un percentatge de presència d'homes gairebé sempre inferior al 20%.

Resulta sorprenent que quan es plantegen programes per afavorir la igualtat entre homes i dones en tots els sectors i nivells d'activitat, no n'hi hagi cap d'específic per afavorir la presència d'homes en aquells que hi són infrarepresentats. Una societat igualitària seria aquella en què homes i dones es repartissin per igual en tasques i responsabilitats, i això hauria de voler dir que de la mateixa manera que les dones van deixant l'exclusivitat de les feines domèstiques i de la llar per anar-se incorporant en tots els sectors d'activitat de l'anomenat món productiu, els homes s'haurien d'anar incorporant a tasques assistencials, tant en aquells sectors socials que les engloben com en les més reduïdes de l'àmbit familiar. El fet que això no passi és degut, sobretot, a la persistència d'estereotips socials que continuen associant rols predeterminats a cada sexe.

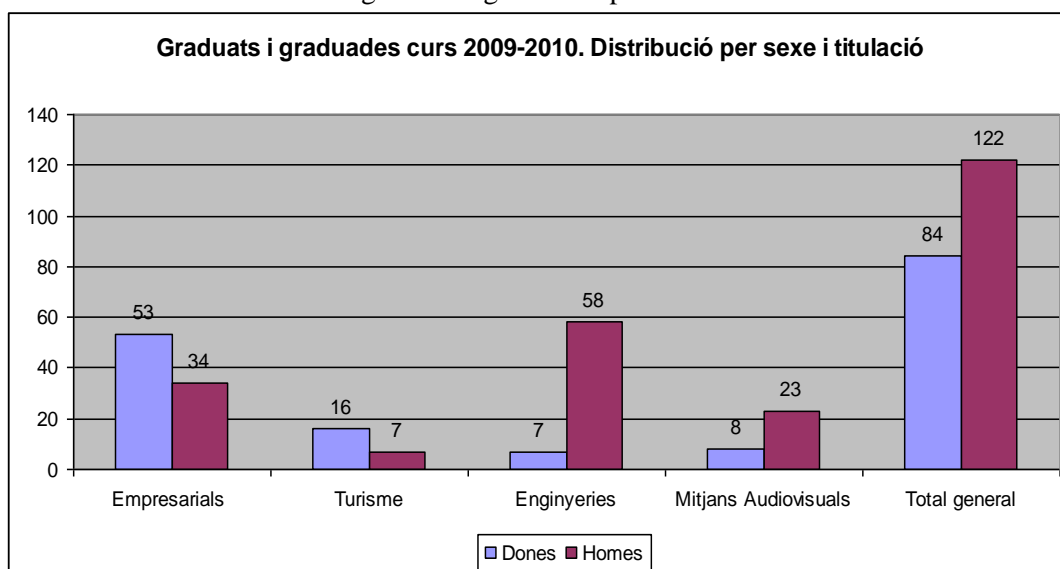
Graduats i graduades

La Taula 4 i el Gràfic 4 mostren el nombre de graduats i graduades i el percentatge de dones de les promocions del curs 2009-2010 en les titulacions dels centres universitaris de TCM.

Taula 4. Distribució dels graduats i graduades per sexe i titulació. Curs 2009-2010

Titulació	Dones	Homes	Percentatge de dones
Enginyeries (Informàtica, Electrònica-Telecomunicacions)	7	58	10,77%
Mitjans Audiovisuals	8	23	25,80%
Ciències Empresarials	53	34	60,92%
Turisme	16	7	69,56%
Total	84	122	40,78%

Gràfic 4. Distribució dels graduats i graduades per sexe i titulació. Curs 2009-2010



Malgrat que el percentatge de dones graduades és superior al de la presència de dones matriculades en el curs actual, no pot afirmar-se que es graduïn més dones que homes, o bé que hi hagi més homes que dones que abandonin els estudis, tal com sí que es posa de manifest en estudis semblants al que aquí s'està duent a terme. Aquesta comparació només seria vàlida si es comparessin les xifres de graduats i graduades respecte de la cohort d'entrada de tres o quatre anys anteriors, o bé si es disposés d'una anàlisi temporal prou àmplia com per poder arribar a aquesta conclusió.

Per exemple, pel que fa als estudis d'Empresa, a l'Escola Universitària del Maresme s'ha constatat que els últims dos anys estan entrant més homes que dones, és a dir, s'està produint una masculinització d'aquests estudis, de tal manera que el curs actual s'han invertit els percentatges de presència de dones i homes que s'hi han matriculat respecte dels que es donaven dos anys enrere. És de preveure, doncs, que d'aquí a dos cursos, els graduats i graduades en aquests estudis segueixin, també, aquesta tendència inversa de presència d'un o altre sexe. En qualsevol cas, serà interessant de veure l'evolució d'aquests percentatges i la relació que

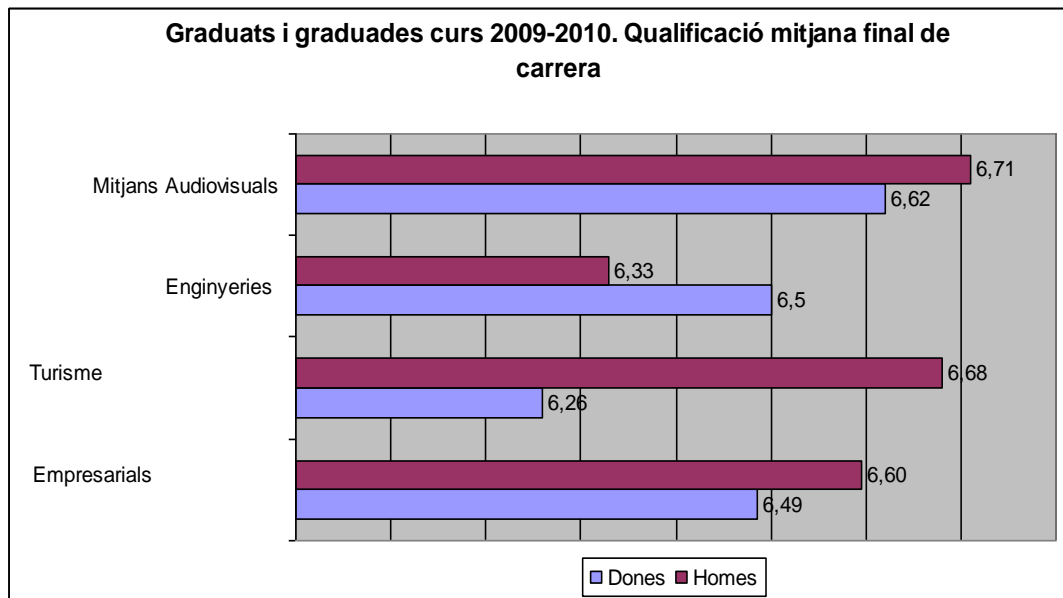
mantinguin respecte dels percentatges de la respectiva cohort d'entrada. Un dels indicadors del Pla d'Igualtat hauria de contemplar aquestes anàlisis, procurant que totes les dades estadístiques de l'àmbit acadèmic siguin desagregades per sexe.

Altres indicadors que se solen tenir en compte en l'àmbit universitari quan es fan anàlisis des de la perspectiva de gènere, són els que fan referència als índex de rendiment acadèmic i taxes d'èxit dels i les estudiants (abandonaments, temps utilitzat fins a la graduació, mitjana de les qualificacions finals, assignatures aprovades respecte de les matriculades ...).

Aquests indicadors també haurien de contemplar-se sempre desagregats per sexe per tal de donar visibilitat als resultats d'un i altre col·lectiu. Això és particularment útil i necessari en aquelles titulacions en què un o altre sexe està infrarepresentat. Per exemple, ha estat un factor important a l'hora d'atreure dones a les carreres tecnològiques el fet que s'haguessin fet públics els resultats acadèmics que treuen els dones en aquests estudis, posant de manifest que el fet de ser dona no suposa cap impediment per assolir nivells iguals - o fins i tot superiors - que els seus companys homes, sobretot quan ens hi referim en termes d'eficiència i d'eficàcia en els estudis.

El Gràfic 5 és una mostra del que acabem de dir. A les carreres d'Enginyeria, les dones, tot i ser minoritàries, treuen una millor qualificació mitjana de final de carrera que els homes. A Turisme, en canvi, passa just a l'inrevés: els nois són minoritaris i treuen, de mitjana, una qualificació superior a la de les seves companyes de promoció.

Gràfic 5. Nota mitjana final de carrera dels graduats i graduades curs 2009-2010



2.1.2. El personal docent i investigador (PDI)

A la taula 5 es mostra la distribució de dones i homes entre el personal docent i investigador dels centres universitaris de TCM.

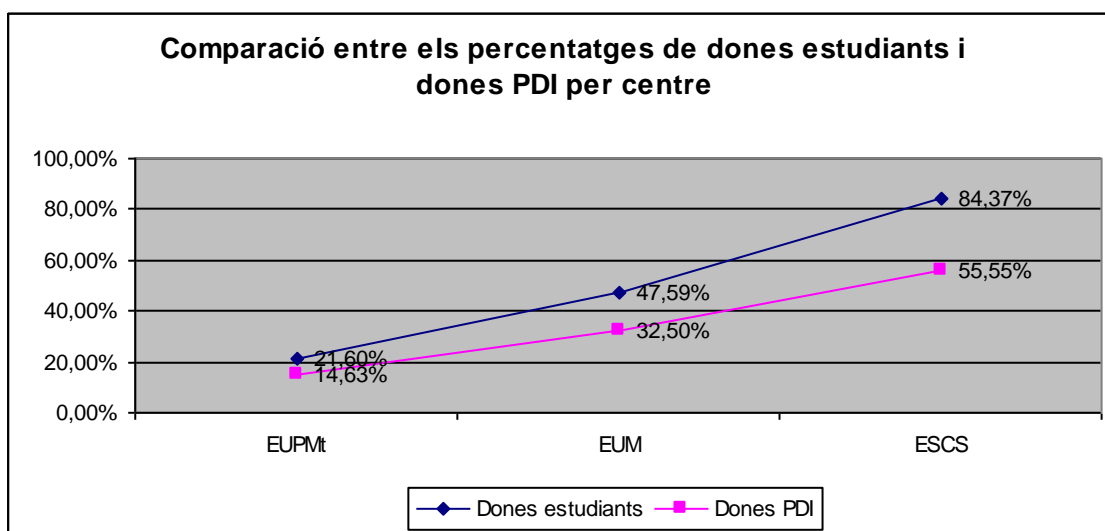
Aquesta distribució segueix unes proporcions semblants a les que es produeixen entre l'estudiantat, tot i que encara més pronunciades a favor dels homes. En el Gràfic 6 pot comprovar-se l'existència d'aquesta proporcionalitat en cadascun dels centres. És a l'ESCS on

les diferències entre els percentatges de dones en un i altre col·lectiu es fa més manifesta. Això no obstant, la ràtio “percentatge dones estudiants” / “percentatge dones PDI” pren el valor més baix a l’EUM, seguit de l’ESCS i per últim l’EUPMt. Això indica que el centre on hi ha més desproporció entre el nombre de dones en un i altre col·lectiu és l’EUPMt, i el que guarda una major proporció és l’EUM.

Taula 5. Distribució del PDI per sexe i centre

Centre	Dones	Homes	Percentatge de dones
Escola Universitària Politècnica de Mataró	6	35	14,63%
Escola Universitària del Maresme	13	27	32,50%
Escola Superior de Ciències de la Salut	10	8	55,55%
Total	29	70	29,29%

Gràfic 6. Dones entre els col·lectius d’estudiants i PDI



El nombre de dones entre el PDI de la majoria d’universitats se situa en la franja 45% - 50%, és a dir, en la majoria hi ha una situació de, com a mínim, equilibri entre sexes. Això no passa en el conjunt de centres de TCM, on el nombre de dones no arriba al 30%. Novament cal fer l’observació que l’ESCS està en període de creixement i que, un cop completa la plantilla d’aquest centre, és molt possible que aquest percentatge canviï significativament. Pel que fa als altres centres, a l’EUM i a l’EUPMt, s’hauria d’aplicar polítiques que afavorissin la incorporació de dones com, per exemple, procurar que en els processos de selecció i en igualtats de condicions es valori el fet de ser dona.

A TCM tot just s’està considerant l’establiment de categories laborals entre el PDI. És per això que encara no és possible fer una anàlisi de distribució d’aquest personal per sexes i categories. Serà interessant fer un seguiment d’aquesta distribució per detectar si també en la nostra institució i un cop implantades les categories, es produeix el que passa en el món universitari en general, i és que les dones van disminuint en presència a mesura que augmenta el nivell acadèmic. En totes les universitats –en particular en les 47 universitats públiques presencials de l’Estat- les dones són majoria en la categoria d’ajudant o equivalent i els homes ho són, amb molta diferència percentual, en la categoria de catedràtic.

2.1.3. El personal d'administració i serveis

En la Taula 6 es mostra la distribució del personal d'administració i serveis per sexe i lloc on desenvolupa la seva feina.

Taula 6. Personal d'Administració i Serveis

Servei/Departament/Unitat	Dones	Homes
Serveis Àrea Universitària		
Gestió Acadèmica	5	0
Biblioteca/CRAI	5	2
Unitat d'Atenció a la Comunitat Universitària	1	0
CUB (Preincubadora de Projectes)	1	0
Unitat Tecnodidàctica	0	1
Formació Permanent	0	1
Secretaries de Centre	3	0
Recepció Àrea Universitària	1	1
Total Àrea Universitària	16 (76,2%)	5 (23,8%)
Serveis Àrea Empresa i Innovació		
Departament serveis empresarials	4	0
Departament comercial	1	2
Departament suport a emprenedors	3	0
Serveis generals Àrea	1	1
Total Àrea d'Empresa	9 (75%)	3 (25%)
Serveis Generals TCM		
Direcció General	0	1
Secretaria General	2	0
Departament d'Administració i Finances	7	0
Departament d'Infraestructures i Manteniment	1	10
Departament de Recursos Humans	1	2
Departament de Comunicació i Relacions Institucionals	3	1
Departament d'Estratègia i Operacions	0	1
Recepció edifici TCM2	1	1
Secretaria de Presidència i Direcció General	1	0
Unitat de Transferència	1	0
Total Serveis Generals	17(51,52%)	16 (48,48%)
Total General	42 (63,63%)	24 (36,37%)

Es constata que a l'Àrea Universitària i a l'Àrea d'Empresa, gairebé dues de cada tres persones que hi treballen són dones. En canvi, en els Serveis Generals de TCM, hi ha paritat entre dones i homes. Anàlisis més detallades posen de manifest els habituals biaixos en determinats serveis o en determinades feines que sempre solen venir associats a un o altre sexe. És el cas de les secretaries, assumides per dones, o els serveis tècnics d'infraestructures i manteniment, assumits majoritàriament per homes.

Tot i aquesta majoria de dones dins del personal d'administració i serveis, resulta interessant comprovar la disparitat que es produeix quan es fa una anàlisi del sexe dels caps de serveis, departaments o unitats on està adscrit aquest personal. En la Taula 7 es mostra aquesta distribució de caps o responsables sense comptar les direccions últimes, que es comptabilitzen

en l'apartat d'òrgans de govern. És a dir, les persones que es tenen en compte en aquesta taula són caps intermedis d'unitats amb dependència orgànica d'una altra superior.

Taula 7. Caps de Serveis

Càrrec	Dones	Homes
Cap de Gestió Acadèmica	1	0
Cap de Biblioteca/CRAI	0	1
Cap de la Unitat d'Atenció a la Comunitat Universitària	0	1
Cap Unitat Tecnodidàctica	0	1
Cap Formació Permanent	0	1
Cap departament serveis empresarials	1	0
Cap departament comercial	0	1
Cap departament suport a emprenedors	1	0
Cap d'Administració	1	0
Cap servei d'Informàtica	0	1
Cap de serveis tècnics i manteniment	0	1
Cap de Recursos Humans	0	1
Cap de Comunicació i Relacions Institucionals	0	1
Total	4 (30,77%)	9 (69,23%)

S'observa que els percentatges de dones i homes gairebé són invertits respecte dels que es donaven en la Taula 6, fins i tot més pronunciats a favor dels homes.

2.1.4. El Personal Investigador

A TCM hi ha una Unitat de projectes de Transferència, amb personal que es dedica de forma exclusiva a desenvolupar projectes tecnològics. És potser perquè la tipologia de projectes que es duen a terme són tecnològics, que la majoria de persones d'aquesta unitat són homes, concretament, de tretze persones que hi són adscrites, només una és dona.

Aquesta situació de desigualtat tampoc no és estranya en aquests àmbits, el de la Recerca per una banda i el de la Tecnologia per una altra. De fet, han estat moltes les passes que han hagut de donar les dones en l'àmbit de la Recerca en general perquè n'hi haguessin més que s'incorporessin a fer-ne de manera exclusiva.

Les particularitats de la Recerca, de la seva valoració en el món acadèmic i dels criteris que s'empren per a aquesta valoració, i molt especialment de la Recerca en els àmbits científics i tecnològics, és una qüestió que encara avui dia està sobre la taula d'acadèmics i polítics. La Llei d'Igualtat del 2007 estableix directrius en aquest sentit, amb l'objectiu últim d'evitar que les dones s'apartin d'aquest àmbit per les dificultats que comporta poder compaginar aquesta feina amb la vida personal i familiar.

2.2. La situació de dones i homes en els òrgans de govern de TCM

En aquest apartat es pretén analitzar la composició dels principals òrgans de govern, gestió i participació per tal de veure en quines proporcions hi són representades les dones i els homes.

En la primera part s'analitzen els òrgans de caràcter general contemplats en els Estatuts de la Fundació TCM i en les Normes d'Organització i Funcionament del Parc i, en la segona, els de l'àmbit universitari en particular contemplats per a cada centre en els respectius Reglaments i convenis d'adscripció.

2.2.1. Els òrgans de govern col·legiats i unipersonals d'àmbit general

En la Taula 8 es mostra la composició dels òrgans col·legiats de TCM. S'inclou el Comitè d'Empresa com a òrgan de representació general.

Taula 8. Òrgans col·legiats de Govern, Gestió i Participació de TCM

Òrgan	Dones	Homes	Percentatge de dones
Patronat Fundació TCM	1	16	5,9%
Consell Assessor Empresarial	0	19	0%
Consell Sectorial Universitats, Recerca i Desenvolupament	2	10	16,7%
Consell Sectorial d'Empresa i Innovació	0	9	0%
Consell Sectorial Territorial	2	12	14,3%
Junta de Direcció TCM	4	5	44,4%
Comitè d'Empresa	2	7	22,2%

No és d'estranyar que sigui precisament en aquest apartat on es produeixen les majors desigualtats entre sexes. Encara que pugui resultar reiteratiu, cal assenyalar novament la disminució ben sovint injustificada de la presència de dones en els òrgans de decisió o en aquells que s'hi accedeix per l'expertesa o prestigi de les persones candidates a formar-ne part.

En el Patronat de la Fundació hi ha una àmplia representació del sector públic – Ajuntament, Consell Comarcal, a més de Sindicats -. Són aquestes entitats les que, a priori, haurien de tenir una major sensibilitat a l'hora de designar dones entre les persones que les representen en aquest òrgan. Resulta sorprenent i contradictori que al mateix temps que es dicten lleis per obligar les empreses privades a tenir una composició equilibrada entre sexes en els Consells d'Administració, en canvi no s'apliqui aquesta obligatorietat en òrgans, com els patronats de les Fundacions del sector públic, on les administracions hi tenen majoria. De ben segur que una major presència de dones representaria, d'una banda, un millor reflex de la societat, cosa que, en definitiva, és el que es pretenia a l'hora de definir aquest òrgan; i, d'una altra banda, suposaria aportar nous punts de vista que enriquirien el debat i, en conseqüència, les possibles decisions que se'n derivessin.

Les mateixes consideracions podrien fer-se en els cas dels Consells Sectorials. En dos d'ells no hi ha cap dona, i en els altres dos les dones no representen ni el 15% dels membres. És en aquests tipus d'òrgans on les dones hi solen tenir una representació més baixa. Són òrgans

normalment no executius ni amb poder de decisió, constituïts per persones o entitats de “reconegut prestigi o reconeguda expertesa”, que habitualment hi són integrades per cooptació per part de la totalitat o una part de la resta de membres.

A la Junta de Direcció de TCM és on hi ha més paritat entre sexes. Es tracta de l'òrgan a nivell intern amb més poder de decisió, i és per aquest motiu, que hom pot mostrar-se satisfet d'haver assolit aquesta paritat amb percentatges de presència d'un i altre sexe força homogenis amb els de composició de la plantilla.

En el Comitè d'Empresa torna a produir-se una situació de desigualtat que caldria esmenar. Hauria de ser l'òrgan on els temes de desigualtat fossin tractats amb més cura, procurant que la representació dels treballadors i treballadores reflectís la composició real de la plantilla. No pot obviar-se que les dones tenen o poden tenir, només pel fet de ser-ho, problemàtiques diferents a les dels homes, especialment en temes de conciliació, de salut o de retribució.

En la Taula 9 es mostra la distribució per sexe dels òrgans de govern unipersonals de TCM.

Taula 9. Òrgans de govern unipersonals i càrrecs directius de TCM

Càrrec	Dones	Homes
Presidència TCM	1	0
Direcció General TCM	0	1
Direccions centres universitaris	2	1
Direcció Àrea d'Empresa i Innovació	0	1
Direcció d'Estratègia i Operacions	0	1
Secretaria General	1	0
Direcció Financera	1	0
Direcció d'Infraestructures	0	1
Direcció Estratègica de Persones	0	1
Total	5 (45,5%)	6 (54,5%)

S'observa que hi ha paritat o equilibri entre sexes. Igualment com dèiem amb la Junta de Direcció de TCM, els òrgans de decisió interns mostren composicions equilibrades entre sexes, la qual cosa diu molt a favor de la institució.

2.2.2. Els òrgans de govern col·legiats i unipersonals de l'Àrea Universitària

Les Taules 10 i 11 mostren la composició dels òrgans dels centres universitaris. S'observen els mateixos biaixos sexistes que ja es donaven en la composició de la comunitat estudiantil i del PDI del centre respectiu. Així, a l'Escola Politècnica no hi ha cap dona a l'equip directiu, mentre que a l'ESCS ho són totes. Els dos únics òrgans que són paritaris o en situació d'equilibri entre sexes són la Junta de Direcció de l'EUM i el Claustre de l'ESCS.

Taula 10. Òrgans col·legiats de Govern, Gestió i Participació dels centres universitaris

Òrgan	Dones	Homes	Percentatge de dones
EUPMt			
Junta d'Escola	6	35	14,6%
Comissió Docent	1	6	14,3%
Equip de Direcció	0	7	0%
EUM			
Comissió de Govern	2	8	20,0%
Claustre	13	27	32,5%
Junta de Direcció	3	3	50%
ESCS			
Claustre	10	8	55,5%
Junta de Direcció	3	0	100%

La Taula 11 mostra els càrrecs unipersonals de cadascun dels centres universitaris de TCM. Igualment com s'ha dit en altres òrgans dels aquí considerats, s'hauria de procurar una millor distribució dels càrrecs entre sexes, sobretot en aquells en els quals n'hi ha un que no està representat.

Taula 11. Òrgans de govern unipersonals i altres càrrecs dels centres universitaris

Òrgan/Càrrec	Dones	Homes
EUPMt		
Direcció	0	1
Sotsdirecció d'Estudis	0	1
Sotsdirecció d'Innovació i Qualitat	0	1
Secretaria	0	1
Coordinacions de Titulació	0	3
Altres Responsables (Pràctiques, RRII, Captació d'Estudiants)	0	3
Total EUPMt	0	10
EUM		
Direcció	1	0
Cap d'Estudis	1	0
Coordinacions de Titulació	0	2
Altres Responsables (Emprenedoria, Qualitat, RRII, Recerca)	1	1
Total EUM	3	3
ESCS		
Direcció	1	0
Coordinacions	2	0
Total ESCS	3	0
Total General	6 (31,6%)	13 (68,4%)

2.3. Retribucions

Una de les dades més objectives a l'hora de determinar les desigualtats entre homes i dones en el mercat laboral, és la que sorgeix de la comparació entre el percentatge de massa salarial que correspon a homes i dones amb el percentatge de representació de cada sexe en el global de la plantilla.

A la Taula 12 es compara la representació de cada sexe en el conjunt de treballadors i treballadores de TCM i el percentatge de massa salarial que correspon a cada sexe.

Taula 12. Percentatges de treballadors i treballadores i massa salarial

Sexe	Percentatge sobre el total de la plantilla	Percentatge de massa salarial
Dones	40,45%	38,4%
Homes	59,55%	61,6%

S'observa una desviació de dos punts percentuals entre el que correspondria a un i altre sexe si hi hagués una proporció exacta amb la representació de cadascun en la plantilla.

Aquesta diferència, tot i ser significativa, no pot explicar-se únicament per raó de gènere, sinó que poden haver-hi altres causes que la justifiquen. D'una banda, tal com s'ha vist en els apartats anteriors, les dones són majoritàries entre el PAS i els homes entre el PDI, la qual cosa fa pensar que les feines que desenvolupen el conjunt de dones són menys retribuïdes que les que desenvolupen el conjunt d'homes. Una altra raó que pot explicar aquest desajustament pot ser el fet que hi hagi més homes amb complements d'antiguitat que les dones, atès que les persones amb més antiguitat són les de l'EUPMt, amb una plantilla majoritàriament masculina.

Aquesta última causa pot explicar, també, les diferències salarials entre homes i dones en les plantilles dels centres universitaris del personal amb dedicació completa. En la Taula 13 es comparen els percentatges d'homes i de dones amb un sou mensual superior als 2.500 euros bruts per a cada centre (dades d'octubre de 2010).

Taula 13. Sous professorat amb dedicació completa (octubre de 2010)

		Sou \geq 2500 € bruts mensuals
EUPMt	Dones	4
	Homes	25
EUM	Dones	3
	Homes	5
ESCS	Dones	1
	Homes	0

Un total de 30 homes enfront d'un total de 8 dones tenen un sou mensual superior als 2500 euros bruts. La causa d'aquesta desproporció és, segurament, deguda als complements d'antiguitat o als complements per a l'exercici de càrrecs acadèmics, dues raons que incideixen, sobretot, a l'EUPMt.

2.4. Processos de selecció de personal

Una altra dada interessant de conèixer és el resultat obtingut en els processos de selecció de personal pel que fa al nombre d'homes i de dones seleccionades.

A TCM existeix un sistema obert i transparent per cobrir els llocs de treball, mitjançant convocatòria pública i la constitució de comissions avaluadores dels currículums presentats pels candidats i candidates. A la Taula 14 es mostren els concursos oberts durant l'any 2010 a TCM, amb indicació del nombre d'homes i de dones que s'hi han presentat i quin ha estat el resultat de la selecció pel que fa al sexe de la persona finalment escollida.

Taula 14. Selecció d'homes i de dones en els processos per cobrir llocs de treball

Lloc de treball	Dones candidates	Homes candidats	Persona escollida
Tècnic/a Sènior en Informàtica Hospitalària	0	10	Vacant
Tècnic/a especialista suport a la creació d'empreses	14	16	Dona
Prof. Administració d'Empreses i G. Innovació	0	8	Home
Prof. Grau Mecànica	0	1	Home
Prof. Grau Mitjans Audiovisuals	2	2	Home
Tècnic/a Júnior en Informàtica	5	26	Home
Prof. Grau Infermeria	119	69	Home i Dona
Coordinador/a de Pràctiques Clíniques	14	1	Dona
Agent de Vendes	11	6	Dona
Prof. Grau Mitjans Audiovisuals – Disseny Gràfic	10	9	Dona
Prof. Grau Mitjans Audiovisuals – Il·luminació	2	4	2 Homes
Prof. Grau Mitjans Audiovisuals - Mecànica	0	1	Home
Prof. Grau Mitjans Audiovisuals- Models Socials i Publicitat	10	15	Dona
Director/a Escola Ciències de la Salut	4	5	Dona
Tècnic/a especialista Product Manager Serveis finançament i xarxes	2	1	Dona

S'observa que en determinades feines, les dones ja s'exclouen i que, en d'altres, el nombre de candidates és molt més baix que el de candidats.

Això és més pronunciat, una vegada més, en les feines relacionades amb les àrees tecnològiques, on els candidats són majoria. Per contra, en les feines de l'àrea de la salut són majoria les candidates. D'altra banda, no s'observa que es produeixi cap postura tendenciosa cap un o altra sexe, atès que els resultats dels processos de selecció pel que fa al sexe de la persona escollida, guarden una proporció directa amb el sexe majoritari de les persones candidates.

2.5. Percepció del personal TCM sobre la situació de dones i homes a la institució

Les dades dels apartats anteriors són dades objectives, obtingudes a través de les diferents unitats acadèmiques i administratives de TCM. La comissió redactora del Pla va considerar, però, que hi havia altres dades que també seria interessant poder recollir que pertanyen al

terreny poc objectivable de la percepció al voltant d'aspectes claus com: la conciliació de les responsabilitats familiars i públiques, l'accés i la promoció en l'àmbit professional, i la valoració i repartiment de la feina entre dones i homes en els llocs de treball docents, de recerca i de l'administració de TCM. És per això que es va considerar oportú obtenir aquestes dades a través d'una enquesta (veure annex), amb la qual es pretenia, també, implicar els treballadors i treballadores en la confecció del Pla d'Igualtat.

Els resultats de l'enquesta són els que es mostren a continuació:

Caracterització de la mostra

L'enquesta va ser complimentada per 50 persones, és a dir, per un 30,9% del total de la plantilla. D'aquestes 50 persones, 35 (un 70%) eren dones i 15 (un 30%) homes, la qual cosa vol dir que la van respondre el 50% de les treballadores de TCM i només el 15,6% dels treballadors.

Pel que fa al perfil professional, 26 persones que van respondre l'enquesta són del PAS, i 24 del PDI. Aquestes xifres representen un 47,3% i un 24, 2% del respectiu col·lectiu, és a dir, l'enquesta va motivar molt més el PAS que el PDI. Tenint en compte aquests percentatges amb els anteriors, es pot dir que el perfil majoritari de les persones que van respondre l'enquesta eren dones que pertanyen al Personal d'Administració i Serveis.

Pel que fa als centres o unitats on estan adscrites les persones que van respondre l'enquesta, un 27,45% són de l'Escola Politècnica, un 23,53% dels Serveis Generals de TCM, un 19,61% dels Serveis de l'Àrea Universitària, un 13,73% de l'Escola Universitària del Maresme, un 7,84% de l'Àrea d'Empresa i un 7,84% de l'Escola Universitària de Ciències de la Salut. Aquests percentatges són força paral·lels al nivell de significació de cadascuna d'aquestes unitats en el global de TCM. Sobresurt la baixa participació del personal de l'EUM que, pel volum que representa, ha estat poc representat en l'enquesta. Segurament és degut a que la seva plantilla està formada majoritàriament per personal amb dedicació parcial.

26 de les 50 persones que van respondre l'enquesta manifesten que s'ocupen habitualment de tenir cura de persones dependents, i 8 que se n'ocupen només esporàdicament. De les primeres 26, 15 són persones que pertanyen al PAS.

Opinió en temes d'igualtat

Un 70% de les persones que van respondre l'enquesta opinen que el fet de tenir responsabilitats familiars acostuma a tenir efectes no desitjats en el desenvolupament de la carrera acadèmica. Aquesta opinió és compartida pel 92% del PDI i és de destacar que els homes ho creuen en un 75% dels casos.

Pel que fa al PAS, en la pregunta equivalent a aquesta però referida a la carrera professional, aquesta opinió només és compartida pel 48% de les persones d'aquest col·lectiu que van respondre l'enquesta. Aquest resultat confirma amb escreix el que també s'ha obtingut en altres estudis semblants fets per a altres centres: el personal acadèmic sol tenir més dificultats a l'hora de progressar en la carrera acadèmica quan té responsabilitats familiars, i aquestes dificultats són percebudes clarament tant pels homes com per les dones d'aquest col·lectiu.

En la pregunta sobre la percepció de desigualtat a favor d'un o altre sexe, el 39,13% creuen que homes o dones tenen més dificultats per dur a terme una carrera amb èxit, és a dir, que el sexe

influeix en l'èxit o fracàs de promoció en la feina. Aquesta percepció la tenen un 43,47% del PDI i un 43,45% de les dones.

En contraposició a aquest resultat, un 87,5% pensen que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció al centre, un percentatge que puja fins a un 96% en el cas del col·lectiu de PDI i fins a un 100% en el cas dels homes.

Aquesta dada és altament significativa i favorable a favor de la institució, perquè malgrat que prop d'un 40% de les persones pensen que el sexe influeix negativament en les possibilitats de desenvolupar una carrera professional, només un 12,5% opina que aquesta possibilitat es pot donar a TCM. Algunes de les dades descriptives aportades en els apartats anteriors poden servir per justificar aquesta percepció, de la mateixa manera que d'altres poden servir per a refutar-la. D'una banda, s'observa que mentre que les dones representen poc més del 40% dels treballadors i treballadores de TCM, més d'un 45% dels càrrecs de govern unipersonals són assumits per dones, però, d'altra banda, també s'observa que en el col·lectiu del PAS hi ha un 65% de dones, mentre que només un 28,6% dels caps de serveis on aquestes dones estan adscrites ho són.

El 20% de les persones que van respondre l'enquesta opinen que en el ambient on desenvolupa el seu treball hi ha feines que acostumen a ser encarregades a homes i altres a dones.

Aquesta opinió és compartida pel 24% del PAS i pel 26,47% de les dones. Tot i no ser en percentatges alts, hi ha la percepció d'un biaix sexista a l'hora de distribuir les feines, una percepció que, d'altra banda, no és pas estranya ni excessivament pronunciada en el cas dels col·lectius de TCM si tenim en compte els casos clars de desigualtat que es produeixen: les feines de neteja són assumides exclusivament per dones, les d'informàtica majoritàriament per homes, el professorat d'infermeria és essencialment femení i el de les enginyeries masculí, al servei de gestió acadèmica i secretaries només hi ha dones i als serveis tècnics tot són homes.

Malgrat aquests resultats, la percepció de desigualtat en la feina no és percebuda per a la majoria. Aquesta conclusió és la que es pot arribar en gairebé tot l'espectre social, no exclusiu de TCM: les desigualtats no són percebudes i, en els casos en què aquestes es produeixen, són atribuïdes a la persistència de rols sexistes en el món laboral que són acceptats per una àmplia majoria, tant de dones com d'homes.

Valoració dels reptes més urgents per garantir la igualtat efectiva al TCM

En l'últim apartat de l'enquesta es demanava que s'assenyalessin quins aspectes es consideraven més urgents de tractar dins de TCM per tal d'afavorir la igualtat efectiva entre homes i dones.

Es podien respondre fins a cinc aspectes d'un total de 10, numerant-los d'1 a 5 segons fos la urgència – de més a menys- en què es considerava que devien ser abordats. És a dir, un 1 significava que era l'aspecte considerat com a més urgent i un 5 com un aspecte també urgent però l'últim en l'escala de gradació de qui responia l'enquesta. Els cinc aspectes que no es valoraven eren qualificats amb un 6. D'aquesta manera, s'ha obtingut una puntuació per a cada aspecte que va d'1 a 6 i ha estat calculada com la mitjana aritmètica de les puntuacions atorgades en aquest aspecte per les 50 persones que van respondre l'enquesta. Quant més baixa és la puntuació, més prioritari es considerat l'aspecte valorat.

En la Taula 15 es mostra, a mode de resum, els resultats de l'enquesta en aquest apartat. Els aspectes s'ordenen de més a menys urgents segons la valoració que n'han fet les persones que han respost l'enquesta.

Taula 15. Aspectes que caldria tractar a TCM. Ordenats de més a menys urgència

Posició	Aspecte	Puntuació
1	Donar facilitats per poder conciliar la vida laboral amb la familiar	2,24
2	Vetllar perquè no existeixin discriminacions retributives entre dones i homes	3,64
3	Transparència en l'assignació de tasques	3,90
4	Tractar situacions de discriminació	4,27
5	Seguretat en les condicions de treball	5,06
6	Sensibilització de la comunitat en temes de gènere	5,25
7	Representació en òrgans de govern	5,35
8	Equiparació jeràrquica	5,39
9	Presència de les dones en els àmbits científics	5,59
10	Oferiment de formació en temes de gènere	5,75

Per a la majoria, l'aspecte més urgent a millorar, amb una clara diferència entre aquest i el segon aspecte més triat, és el de donar facilitats per poder conciliar la vida laboral amb la familiar, amb un total de 2,24 punts de mitjana sobre 6. Per col·lectius, aquest aspecte es valora amb un 1,88 pel PAS, un 2,68 pel PDI, un 1,80 per les dones i un 3,31 pels homes. És a dir, són les dones del col·lectiu PAS les que valoren com a més urgent i necessària la presa de mesures per facilitar la conciliació.

El segon aspecte considerat com a més urgent és el de vetllar perquè no existeixi cap discriminació retributiva entre dones i homes, amb una puntuació de 3,64. Aquest aspecte és valorat pel PAS amb un 3,54, pel PDI amb un 3,76, per les dones amb un 3,68 i pels homes amb un 3,56. És a dir, hi ha força unanimitat entre col·lectius a l'hora de destacar aquest aspecte. Potser és de remarcar que, encara que la diferència sigui molt poca, resulta sorprenent que els homes atorguin més urgència a aquest aspecte que les dones.

El tercer aspecte més urgent a millorar és la transparència en l'assignació de tasques, valorat amb un 3,90 de mitjana. Aquest aspecte és valorat pel PAS amb un 3,84, pel PDI amb un 3,96, per les dones amb un 3,63 i pels homes amb un 4,5. Malgrat no hi hagi massa dispersió entre els resultats que atorguen cada col·lectiu en aquest aspecte, aquí sí que és de destacar la diferència entre la qualificació que li atorguen homes i dones, en aquest cas de gairebé un punt.

Aquest resultat confirma, també, els obtinguts en altres estudis anàlegs, i és que els homes no solen percebre la discriminació – habitualment indirecta – a què sovint són sotmeses les dones en l'accés a llocs de treball o en l'assignació de tasques, la qual cosa comporta més dificultats per a promocionar dins de la feina. Això passa quan els procediments establerts per l'empresa per a l'accés, assignació de feines o promocions no són prou objectius ni transparents. És el que se sol anomenar “sostre de vidre”, la raó per la qual moltes dones es veuen excloses a priori per optar a un lloc de treball, a un ascens o a un càrrec amb les mateixes condicions que els seus companys homes. Per contra, les dones, solen donar a aquest aspecte una importància cabdal.

En el cas de TCM, les dones situen aquest aspecte en el segon lloc pel que fa a la urgència en ser tractat, just després de la conciliació. D'una manera potser inconscient –igualment com la pràctica de la discriminació indirecta –, les dones saben o intueixen que amb procediments transparents tenen més opcions per promocionar, cosa que es confirma quan, per exemple, s'estableixen sistemes objectius de concurs o oposició. El fet que les dones de TCM valorin aquest aspecte amb la importància que li han volgut donar, hauria de fer pensar a les persones directives de la institució que potser no s'han aplicat processos prou transparents a l'hora d'assignar determinades tasques o responsabilitats.

Seguint amb aquesta línia de raonament, el quart aspecte més valorat és la necessitat de tractar situacions de discriminació, tot i que la urgència que li atorguen homes i dones no pot pas dir-se que sigui massa significativa, ja que és qualificat amb un 4,27 sobre 6. Segurament allò que homes i dones han considerat en aquest aspecte és la discriminació directa o, si més no, la discriminació que, tot i no caure en la il·legalitat, és perceptible. És evident, doncs, que si ens atenem a la puntuació d'aquest aspecte, cap dels col·lectius TCM considera o percep que hi hagi situacions discriminatòries a TCM que siguin urgents de tractar.

La resta d'aspectes són molt menys valorats, ja que només una o dues persones els han assenyalat dintre dels 5 que al seu parer serien urgents de ser tractats. Sorpren que la representativitat de les dones en òrgans de govern no sigui un aspecte que es consideri massa urgent malgrat que en els òrgans de màxima representació institucional les dones hi siguin tant minoritàries.

2.6. Punts forts i punts febles

Com a resum d'aquest apartat de diagnosi, la Comissió redactora del Pla n'ha extret les següents conclusions recollides en forma de *Punts Forts* i *Punts Febles* de la institució pel que fa a les polítiques de gènere:

Punts forts:

- a) No s'observen males pràctiques voluntàries, ni directes ni indirectes, ni per part de les persones i òrgans directius ni per part dels treballadors i treballadores respecte dels companys i companyes de feina
- b) No hi ha més biaixos sexistes que aquells que ja són habituals en qualsevol àmbit laboral
- c) Els homes es mostren tan sensibles com les dones a l'hora de considerar els temes de conciliació o de diferències retributives entre sexes
- d) El màxim òrgan de govern intern, la Junta de Direcció de TCM, presenta una composició equilibrada respecte d'ambdós sexes
- e) No es percep discriminació per gènere a l'hora de les assignacions docents
- f) La institució es mostra sensible als temes de gènere
- g) Coincidència entre homes i dones a l'hora de considerar que la transparència és un factor favorable per reduir les desigualtats (en els accessos, promocions, assignacions docents, retribucions ...)

Punts febles:

- a) Escassa participació dels homes en les accions que es promouen per afavorir la igualtat (cap home en la Comissió redactora del Pla i només un 15,6% dels homes van respondre l'enquesta)
- b) Carreres fortament esbiaixades: a favor dels homes en les tecnològiques i a favor de les dones en les de ciències de la salut (tant entre l'estudiantat com entre el PDI)

- c) Òrgans de govern i participació sense cap dona o amb presència de dones per sota del 10% (patronat de la Fundació, Consells Sectorials)
- d) Unitats i serveis amb composicions poc equilibrades (p.ex. majoria de dones a Gestió Acadèmica i majoria d'homes a Infraestructures i Manteniment)
- e) Assumpció, tant per part de les dones com dels homes, que la conciliació per tenir cura de fills, filles o persones dependents només afecta les dones.
- f) Molt poc interès per part del personal a formar-se en temes de gènere

3. PLA D'ACTUACIONS

3.1. Objectius generals del Pla d'Igualtat

A TCM no s'observen majors dificultats en la seva organització que les que es donen en la majoria d'institucions del nostre país quan ens referim a qüestions de gènere. La major part de les diferències d'oportunitat i de tracte que s'observen entre ambdós sexes són fonamentalment degudes als estereotips que encara persisteixen en la nostra societat i que associen a un o altre sexe rols predeterminats. En canvi, no s'observa mala praxis ni, a priori, es constaten situacions que podessin ser objecte de sancions o advertiments per actuacions que es demostrassin esbiaixades envers un o altre sexe.

És per això que el Pla d'Igualtat de TCM persegueix com a objectius generals la **prevenció** i la **sensibilització** –interna i externa- envers les desigualtats de gènere.

La mera existència d'un Pla d'Igualtat ja suposa un determinat posicionament de la institució que el promou envers les polítiques de responsabilitat social, en l'adopció de valors que la comprometen amb la societat i el territori. Un Pla d'Igualtat en una institució com el Tecnocampus, amb la reconeguda influència que exerceix en el seu entorn, tant en els àmbits econòmics, empresarials, culturals, socials o educatius, ha de servir per anunciar a la societat que la seva manera de fer és contrària a tota forma de desigualtat i, alhora, servir d'exemple perquè d'altres empreses i institucions emprenguin mesures en el mateix sentit.

Els valors que Tecnocampus ha adoptat com a propis són els següents:

TREBALL EN EQUIP
COMPROMÍS I SOLIDARITAT AMB LA SOCIETAT I EL TERRITORI
GESTIÓ ECONÒMICA SOSTENIBLE
COMUNICACIÓ AMB TRANSPARÈNCIA
MIREM CAP AL FUTUR AMB ESPERIT EMPRENEDOR

Entenem que cap d'aquests valors seria vàlid si no es partís de la convicció plena que la societat està formada per homes i dones i que tant uns com les altres mereixen ser tractats de forma igualitària, perquè tant uns com les altres poden contribuir d'igual manera a fer-la justa, sostenible, solidària, transparent, emprenedora,...

També a nivell intern la mera existència d'un Pla d'Igualtat pot ajudar a qüestionar moltes situacions de desigualtat que hom considera "normals" o, si més no, "habituals" i que podrien deixar de ser-ho si la reflexió en primer lloc i l'actuació en segon podessin incidir per a canviar-les. Ens referim, per exemple, al fet que en els estudis tecnològics hi hagi una presència tan majoritàriament masculina i en els de ciències de la salut tan majoritàriament femenina, tant entre l'estudiantat com entre el professorat. O be, que hi hagi tan poca presència de dones en alguns dels òrgans de govern o assessors. Aquests aspectes ja s'han considerat com a punts febles de la institució

3.2. Objectius, accions i indicadors

Un cop realitzada la fase de diagnosi i revisats els resultats obtinguts, la Comissió per a la confecció del Pla d'Igualtat va treballar en la definició dels objectius que es volien assolir per garantir la plena igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a TCM.

Tal com s'acaba d'esmentar, les conclusions de què es partia a l'hora de treballar en aquesta fase i que les dades de l'apartat de diagnosi han servit per constatar, han estat les mateixes que

solen obtenir-se en institucions homòlogues i, en general, les que se solen extreure en qualsevol sector d'activitat del mercat laboral: que encara hi ha poca presència femenina en els càrrecs directius, que persisteixen les diferències salarials entre dones i homes, que les dones es concentren en determinats llocs de treball i que hi ha dificultats importants perquè homes i dones puguin conciliar la vida personal i laboral

Amb aquestes premisses, es van definir els principals Objectius que, en primer terme, van ser classificats en sis Àmbits. Posteriorment van definir-se les accions que es podrien dur a terme per a l'assoliment dels objectius i, finalment, es van escollir els indicadors que han de permetre avaluar-ne anualment el nivell d'assoliment.

Per a aquesta fase del Pla d'Igualtat de TCM, va ser de molta utilitat conèixer els Plans que les universitats catalanes ja havien posat en marxa amb anterioritat al nostre. Per a definir els indicadors es va prendre de referència el document *Indicadors d'igualtat per a les empreses: recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat*, editat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Finalment, el Pla d'Igualtat consta de 6 Àmbits, 15 Objectius, 58 accions i indicadors.

Per tal d'obtenir-ne una visió global, en la següent taula s'especifiquen els Àmbits i Objectius del Pla d'Igualtat entre dones i homes de TCM

Àmbit 1. Visualització, sensibilització i comunicació vers les desigualtats de gènere
Objectiu 1.1. Incorporar la variable sexe a totes les estadístiques, per tal d'avaluar l'impacte de gènere en tots els àmbits d'actuació.
Objectiu 1.2. Difondre les actuacions del pla d' igualtat
Objectiu 1.3. Projectar una imatge no sexista de la institució
Àmbit 2. Activitat acadèmica: recerca i docència
Objectiu 2.1. Potenciar la perspectiva de gènere en la investigació i la docència.
Objectiu 2.2. Vetllar per la transparència en els criteris d'assignació de docència i d'adjudicació de crèdits de recerca.
Objectiu 2.3. Procurar que la composició de tribunals i comissions avaluadores garanteixin la presència equilibrada entre homes i dones.
Objectiu 2.4. Promoure l'equilibri entre homes i dones en la distribució de les activitats acadèmiques i d'extensió universitària.
Àmbit 3. Representativitat de les dones
Objectiu 3.1. Promoure que les dones s'incorporin als òrgans de presa de decisions.

Objectiu 3.2. Fomentar la representativitat de les dones en tots els àmbits, les categories i els nivells de l'organització universitària.
Àmbit 4. Assetjament, actitud sexistes i percepció de discriminació
Objectiu 4.1 Vetllar pel compliment del Protocol de prevenció d'assetjament del TCM
Objectiu 4.2. Sensibilitzar al personal envers la igualtat de tracte, utilització de llenguatge no sexista per part dels caps i altre personal de l'organització
Àmbit 5. Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions Laborals
Objectiu 5.1. Vetllar perquè es compleixi el principi d'igualtat d'oportunitat en totes les fases dels processos d'accés, selecció, promoció del personal i d'organització laboral
Objectius 5.2. Vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que en els llocs de treball iguals o del mateix valor els correspon la mateixa retribució
Objectius 5.3. Introduir la perspectiva de gènere en la valoració de la salut i dels riscos psíquics i socials.
Àmbit 6. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
Objectiu 6.1. Facilitar que totes les persones puguin conciliar la feina o l'estudi amb la vida personal i familiar

Àmbit 1. Visualització, sensibilització i comunicació vers les desigualtats de gènere

Objectiu 1.1. Incorporar la variable sexe a totes les estadístiques, per tal d'avaluar l'impacte de gènere en tots els àmbits d'actuació.

Acció 1.1.1 Establir la disgregació per sexes de totes les bases de dades, memòries, formularis i documents que es duguin a terme al TCM.

Acció 1.1.2 Crear una pàgina web o un espai on enviar suggeriments i opinions

Indicadors

Mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per categoria laboral, àrea o departament de treball	Nombre de mecanismes Enumerar mecanismes
Nombre de persones a l'empresa segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones a cada àrea, departament, servei o unitat per sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones a cada categoria professional segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones contractades en el darrer any per sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones contractades segons categoria professional per sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones a l'empresa que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa

Objectiu 1.2. Difondre les actuacions del pla d' igualtat.	
<i>Acció 1.2.1</i> Crear de forma permanent la Comissió del Pla d'Igualtat TCM i procurar una composició equilibrada entre els dos sexes.	
<i>Acció 1.2.2</i> Avaluar anualment el grau d'assoliment dels objectius i si s'escau incorporar en el pla les noves propostes i necessitats detectades en matèria d'igualtat d'oportunitats.	
<i>Acció 1.2.3</i> Informar la comunitat universitària de les accions incloses en el Pla d'igualtat del TCM i de la previsió quan a la seva aplicació i seguiment, així com el seu paper en el compliment de les mesures.	
<i>Acció 1.2.4</i> Comunicar internament i externament el pla d'Igualtat	
<i>Acció 1.2.5</i> Garantir la participació dels diferents estaments del TCM en el procés d'implentació del Pla d'Igualtat mitjançant la informació, i la sol·licitud de col·laboració	
Indicadors	
Nombre d'activitats internes	Registres de Comissió
Nombre d'activitats externes	Registres de Comissió
Existència de la Comissió del Pla d'Igualtat	SI/NO
Existència de les normes de funcionament del Pla d'Igualtat	SI/NO

Objectiu 1.3. Projectar una imatge no sexista de la institució.	
<i>Acció 1.3.1</i> Implicar al TCM en les celebracions de les jornades més representatives, 8 de maç (dia internacional de les dones), i 25 de novembre (dia internacional contra la violència masclista).	
<i>Acció 1.3.2</i> Vetllar perquè les comunicacions internes i externes del TCM es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.	
<i>Acció 1.3.3</i> Revisar els impresos i documents per part de cada servei o unitat d'acord amb els criteris del Pla d'Igualtat del TCM.	
<i>Acció 1.3.4</i> Potenciar l'increment de dones convidades als Actes institucionals (premis i distincions, lectura de lliçons inaugurals,..)	
<i>Acció 1.3.5</i> Prioritzar la contractació o subcontractació d'empreses o entitats que promoguin la igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe així com la conciliació entre la vida laboral i personal en el si de les mateixes.	
<i>Acció 1.3.6</i> Introduir en els convenis Universitat-Empresa el respecte a la igualtat d'oportunitats i assegurar que les condicions de treball de l'alumnat en pràctiques no vulneri la legislació sobre igualtat d'oportunitats i conciliació.	
Indicadors	
Existència d'un protocol on s'estableix els criteris per una comunicació escrita i oral no sexista.	SI/NO
Existència d'una denominació neutre de cada lloc de treball (que no té cap connotació que els marqui o predetermini com a adequats o adreçats a dones o homes exclusivament)	Observació
Utilització de tècniques de selecció neutres i que ometin la informació personal (estat civil, càrregues familiars...)	Revisió de la documentació Observació
Nombre de proveïdors que disposin d'un Pla d'Igualtat	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Redactat en els convenis on es reflecteixi la igualtat d'oportunitats.	SI/NO

Àmbit 2. Activitat acadèmica: recerca i docència

Objectiu 2.1. Potenciar la perspectiva de gènere en la investigació i la docència.

Acció 2.1.1 Instar els centres de TCM a incorporar com a horitzó de treball l'assoliment d'un major equilibri en la composició per gènere del seu personal docent i investigador, fomentant, per a les noves incorporacions, l'aplicació del criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat

Acció 2.1.2 Equilibrar l'autoria femenina i masculina en continguts i material de suport a les assignatures

Acció 2.1.3 Evitar el sexisme en el llenguatge i imatges que s'utilitzin en els materials docents

Indicadors

Nombre d'autors/es recomanats/des en la bibliografia bàsica	Guies docents
Nombre de dones i homes del PDI	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'incorporacions d'homes i dones del PDI per centres	Revisió de les bases de dades de l'empresa

Objectiu 2.2. Vetllar per la transparència en els criteris d'assignació de docència i d'adjudicació de crèdits de recerca.	
<i>Acció 2.2.1</i> Establir procediments oberts i transparents en l'assignació de la docència.	
<i>Acció 2.2.2</i> Diagnosticar l'assignació de la docència entre el professorat. En el cas que es detectin diferències de gènere en la distribució de crèdits de docència i/o recerca, determinar quines són les causes i establir mecanismes per acabar amb els desequilibris.	
<i>Acció 2.2.3</i> Impulsar les direccions de centre a informar sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació	
<i>Acció 2.2.4</i> Mostrar desagregada per sexe la producció científica en tota la documentació en la qual es facin públics els resultats de recerca.	
Indicadors	
Mecanismes que s'utilitzin per l'assignació de la docència del centre.	Direcció de cada centre
Nombre de publicacions dels homes, per centres i % respecte del total.	Direcció de cada centre
Nombre de publicacions de les dones, per centres i % respecte del total.	Direcció de cada centre

Objectiu 2.3. Procurar que la composició de tribunals i comissions avaluadores garanteixin la presència equilibrada entre homes i dones.	
<i>Acció 2.3.1</i> Assegurar la presència equilibrada en la composició de les unitats avaluadores per a la resolució de convocatòries excepte quan no sigui possible per raons objectives i justificades.	
<i>Acció 2.3.2</i> Revisar i modificar, si escau, la normativa de TCM per garantir una representació equilibrada de dones i homes en els tribunals (projectes final de carrera, beques col.laboració,..) , i altres comissions, excepte quan no sigui possible per raons objectives i justificades.	
<i>Acció 2.3.3</i> Revisar i modificar, si escau, la normativa de TCM, per garantir el màxim equilibri entre dones i homes en les comissions de selecció, concursos, promoció i altres instàncies que intervinguin en la selecció de personal sigui PDI o PAS.	
<i>Acció 2.3.4</i> Promoure la presència equilibrada d'homes i dones en els càrrecs directius i en els òrgans de govern de TCM	
Indicadors	
Percentatge d'homes i dones en els diferents tribunals i comissions avaluadores	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes i dones en els òrgans de Govern de TCM.	Revisió de les bases de dades de l'empresa

Objectiu 2.4. Promoure l'equilibri entre homes i dones en la distribució de les activitats acadèmiques i d'extensió universitària.

Acció 2.4.1 Programar periòdicament activitats científiques, acadèmiques i culturals sobre temes de gènere que tinguin reconeixement acadèmic

Acció 2.4.2 Establir mesures per incentivar la presència equilibrada de becàris i becàries en els diferents serveis on es realitzen les beques de col·laboració.

Acció 2.4.3 Incorporar en l'oferta promocional d'estudis missatges adreçats als col·lectius d'homes i dones que n'afavoreixin la presència en aquelles titulacions en les quals algun d'aquests col·lectius estigui infrarepresentat.

Acció 2.4.4 Estudiar la participació de dones i homes en activitats acadèmiques, paracadèmiques i institucionals (culturals, mobilitat, voluntariat, esportives, òrgans de representació dels estudiants, becaris...) i afavorir la presència en aquelles activitats en les quals algun dels dos sexes sexes estigui representat.

Indicadors

Nombre d'activitats científiques, acadèmiques i culturals.	Gestió Acadèmica
Nombre de becaris per serveis i la seva totalitat.	Gestió Acadèmica
Nombre d'homes i dones per titulacions	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes i dones que participen en accions culturals	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes i dones que participen en accions de mobilitat	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes i dones que participen en activitats voluntàries	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes i dones que participen en activitats esportives	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes i dones que participen en els òrgans de representació dels estudiants	Gestió Acadèmica

Àmbit 3. Representativitat de les dones

Objectiu 3.1. Promoure que les dones s'incorporin als òrgans de presa de decisions.

Acció 3.1.1 Compondre de manera equilibrada (entesa com cap sexe per sota del 40% i cap sexe per sobre del 60% de representació) els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions del TCM. llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.

Acció 3.1.2 Registrar sistemàticament la distribució de les dones i dels homes en els diferents òrgans de govern, tant unipersonals com col·legiats, comissions i tribunals, així com en les diferents unitats i serveis i en els diferents ensenyaments del TCM.

Indicadors

Nombre de persones contractades per ocupar un càrrec directiu segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones que han participat en processos de selecció per ocupar un càrrec directiu per sexe i percentatge.	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones que han promocionat en el darrer any segons sexe, totals i percentatges comparatius dones-homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Percepció de les persones treballadores respecte la igualtat d'oportunitats en l'accés als càrrecs de responsabilitat.	Qüestionaris, enquestes, entrevistes

Objectiu 3.2. Fomentar la representativitat de les dones en tots els àmbits, les categories i els nivells de l'organització universitària.	
<i>Acció 3.2.1</i> Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla de professorat i relacionar-la amb altres variables (centres, àrees disciplinars, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).	
<i>Acció 3.2.2</i> Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla de personal d'administració i serveis (unitats, serveis, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).	
Indicadors	
Nombre de persones que han promocionat en el darrer any segons sexe, totals i percentatges comparatius dones-homes (àmbit PDI)	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Configuració per sexe del PDI en relació a Centres, àrees disciplinars, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...)	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Configuració per sexe del PAS en relació a Unitats, serveis, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...)	Revisió de les bases de dades de l'empresa

Àmbit 4. Assetjament, actitud sexistes i percepció de discriminació

Objectiu 4.1 Vetllar pel compliment del Protocol de prevenció d'assetjament del TCM

Acció 4.1.1 Protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'assetjament per raons sexistes.

Acció 4.1.2 Garantir un bon ambient laboral per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

Acció 4.1.3 Sancionar les situacions d'assetjament per raons sexistes.

Acció 4.1.4 Difondre els mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.

Acció 4.1.5 Estudiar la creació d'un sistema en línia a través del qual poder recollir possibles situacions de discriminació o assetjament de forma confidencial, si és la voluntat de la persona que informa o es queixa.

Indicadors

Existència de canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual i per raó de sexe.	SI/NO
Existència d'un codi de bones pràctiques per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe.	SI/NO
Difusió i campanyes informatives del codi de bones pràctiques	SI/NO
Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el darrer any	Revisió bases de dades de l'empresa

Objectiu 4.2. Sensibilitzar el personal envers la igualtat de tracte, utilització de llenguatge no sexista per part dels caps i altre personal de l'organització	
<i>Acció 4.2.1</i> Revisar els impressos i documents per part de cada centre, servei o unitat, des d'una perspectiva no sexista.	
<i>Acció 4.2.2</i> Vetllar perquè les comunicacions internes i externes de TCM es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.	
<i>Acció 4.2.3</i> Redactar els reglaments i d'altres normatives des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.	
<i>Acció 4.2.4</i> Posar a l'abast dels professionals de TCM un document amb recomanacions per l'utilització del llenguatge amb una perspectiva no sexista.	
Indicadors	
Incorporació dels criteris per l'ús d'un llenguatge no sexista en el Manual d'estil i/o plans de comunicació de l'empresa	SI/NO
Percepció de les persones treballadores de l'ús no sexista en la comunicació interna i externa de l'empresa	Qüestionaris, enquestes, entrevistes...
Coneixement per part de tota la plantilla dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista	Qüestionaris, enquestes, entrevistes...

Àmbit 5. Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions Laborals.

Objectiu 5.1. Vetllar perquè es compleixi el principi d'igualtat d'oportunitat en totes les fases dels processos d'accés, selecció, promoció del personal i d'organització laboral.

Acció 5.1.1 Donar neutralitat en el nom, en la descripció i la definició del perfil per cobrir els llocs de treball

Acció 5.1.2 Establir mecanismes de seguiment dels procediments duts a terme en els processos d'accés, de promoció i desenvolupament professional.

Acció 5.1.3 Comprovar que no es produeixen discriminacions directes o indirectes en cap de les fases dels processos d'accés, promoció i desenvolupament professional.

Indicadors

Composició per sexe de les comissions avaluadores en els processos d'accés, selecció i promoció del personal.	Actes RRHH
Nombre de llocs de treball definits de manera neutra	Revisió bases de dades de l'empresa
Sexe de les persones escollides en els processos de selecció respecte del total dels candidats	Revisió bases de dades de l'empresa

Objectius 5.2. Vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que en els llocs de treball iguals o del mateix valor els correpon la mateixa retribució	
<i>Acció 5.2.2</i> Establir quina és la proporció de dones i homes per categories i nivells retributius	
<i>Acció 5.2.3</i> Calcular la retribució anual mitjana de les dones i dels homes	
<i>Acció 5.2.4</i> Establir el principi de transparència en la política retributiva (determinació de les categories laborals i retributives, transparència de salaris i beneficis socials)	
Indicadors	
Proporció d'homes i dones per categories	Revisió bases de dades de l'empresa
Retribució mitjana d'homes i de dones	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de massa salarial que perceben els homes i les dones	Revisió bases de dades de l'empresa

Objectius 5.3. Introduir la perspectiva de gènere en la valoració de la salut i dels riscos psíquics i socials.	
<i>Acció 5.3.1</i> Aplicar la perspectiva de gènere a la formació en prevenció de riscos laborals.	
<i>Acció 5.3.2</i> Detectar els riscos psíquics i socials de caràcter sexista que puguin afectar la salut i el benestar dels treballadors i treballadores	
<i>Acció 5.3.3</i> Ampliar les accions dedicades a afrontar els riscos de caire ergonòmic, de gènere i psicosocial a més dels referits a la seguretat	
Indicadors	
Nombre de baixes mèdiques d'homes i dones	Enquestes
Motiu (tipus) de les baixes mèdiques	Enquestes

Àmbit 6. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Objectiu 6.1. Facilitar que totes les persones puguin conciliar la feina o l'estudi amb la vida personal i familiar	
<i>Acció 6.1.1</i> Promoure un codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball que inclogui totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa del TCM	
<i>Acció 6.1.2</i> Dur a terme accions específiques de comunicació, amb l'objectiu de promoure la cultura de la corresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar.	
<i>Acció 6.1.3</i> Afavorir horaris flexibles	
<i>Acció 6.1.4</i> Preveure mesures de compensació horària en casos de sobrecàrrega de treball.	
<i>Acció 6.1.5</i> Vetllar per l'aplicabilitat de les mesures de conciliació recollides en el conveni col·lectiu	
<i>Acció 6.1.6</i> Convocar les reunions i finalitzar-les en un horari que faciliti la conciliació entre la vida laboral, la vida personal i familiar.	
<i>Acció 6.1.7</i> Vetllar perquè els centres i, en particular, el professorat permetin la flexibilització dels estudis (horaris, dates de lliurament...) a aquells estudiants que tinguin cura de familiars dependents.	
<i>Acció 6.1.8</i> Procurar que en les convocatòries de beques adreçades a estudiants pugui considerar-se com a mèrit addicional el fet que la persona beneficiària tingui cura d'un familiar dependent.	
<i>Acció 6.1.9</i> Garantir que els cursos obligatoris o de promoció destinats al PAS es realitzin en l'horari de la seva jornada laboral per tal de fer possible la conciliació entre la vida laboral, personal i familiar.	
Indicadors	
Mesures i serveis per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal (jornada continuada i horari flexible, reducció de la jornada...)	Nombre de mesures i serveis Enumerar les mesures i serveis
Nombre de reunions en l'horari laboral habitual i fora de l'horari laboral	Actes de reunions
Nombre de persones que s'acullen a permisos per adopció o naixement per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i nombre d'homes que s'han acollit als drets de cura de filles, fills i familiars dependents.	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes que han fet ús de la baixa per paternitat i percentatge per unitats i categories	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre d'estudiants amb beques per càrregues de familiars dependents	Enquestes

3.3. Eines d'avaluació i seguiment: la *Comissió d'Igualtat de TCM*

Tal com es recull en l'acció 1.2.1. de l'objectiu 1.2. , el Pla d'Igualtat recull la necessitat de crear una Comissió d'Igualtat de TCM, amb composició equilibrada entre dones i homes.

La tasca principal d'aquesta comissió ha de ser la de fer un seguiment de les accions que es proposen en el present Pla, emetre un informe anual per a valorar el grau d'assoliment dels objectius i, si escau, proposar la modificació, ampliació o supressió de les accions proposades o dels seus indicadors.

S'entén que la comissió hauria d'estar formada per persones representatives de tots els àmbits d'actuació de TCM, tant de l'Àrea d'Empresa com dels centres universitaris com del personal d'administració i serveis. Una de les primeres accions de la comissió, un cop constituïda, hauria de ser l'elaboració d'unes normes d'organització i funcionament que determinessin, entre d'altres qüestions, el procediment i calendari de recollida de dades, les persones, serveis o unitats encarregades de proporcionar les dades, les persones encarregades de la revisió de documents i altre material que generi TCM,...

En alguna de les accions es preveu conèixer l'opinió del personal sobre qüestions de les quals no es disposen de dades objectives. Es tracta de conèixer les percepcions del personal sobre l'evolució del Pla en general, sobre la possible existència de situacions que haurien de ser contemplades en el Pla i no hi són o sobre dades de caràcter personal que només poden obtenir-se des de l'anonimat de qui les proporciona (p.ex. motius de baixa laboral).

Aquestes dades només poden obtenir-se a través d'una **enquesta** voluntària i anònima que la Comissió d'Igualtat hauria d'encarregar-se de passar cada any amb el suport del departament de Recursos Humans i del Comitè d'Empresa. Aquesta seria una eina cabdal per diverses raons: per implicar els treballadors i treballadores en el Pla d'Igualtat, per sensibilitzar la comunitat respecte la desigualtat de sexes en l'àmbit laboral, per visualitzar la sensibilitat de la institució envers els temes de gènere i, finalment, per a obtenir dades que permetin avançar en les polítiques d'igualtat de TCM o per atendre possibles necessitats específiques de les persones en relació al seu sexe.

Així, doncs, es determina com a eina bàsica per al procés d'implementació i seguiment del Pla d'Igualtat, la *Comissió d'Igualtat de TCM*, la qual haurà de disposar dels recursos necessaris per a dur a terme les tasques que li són encomanades.

3.4. Implementació de les accions

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat per totes les instàncies implicades, es procedirà a constituir la Comissió d'Igualtat a la qual correspondrà, com s'ha dit anteriorment, la planificació de les accions i la seva temporalització. Caldrà començar posant èmfasi en les accions de difusió i sensibilització i alertant els centres, unitats i serveis sobre les accions i mesures en les quals hi estiguin directament implicats.

Algunes de les accions que s'esmenten en el Pla ja es duen o s'han dut a terme durant aquest mateix any. Són de destacar les següents:

- a) Organització d'actes en els quals les dones hi ha tingut un paper protagonista:

Jornada sobre dones empresàries, celebrada a l'EUM el maig de 2010

Congrés Getting Woman, celebrat a TCM el febrer de 2011

Participació explícita de dones emprenedores rellevants en el Màster Universitari d'Emprenedoria i Innovació

- b) Revisió del material de difusió des d'una perspectiva de gènere:

Incorporació de la foto d'un noi en el fulletó dels estudis d'Infermeria fent tasques pròpies de la professió

Presència equilibrada de noies i nois en fotos i material audiovisual

- c) Revisió de documentació institucional (Protocol per a la selecció i accés a llocs de treball)

- d) Posar a disposició de la comunitat a través de la Intranet el manual *Marcar les diferències : la representació de dones i homes a la llengua*, editat per la Generalitat de Catalunya el 2005, per tal d'evitar el llenguatge sexista i androcèntric en tot el material escrit que es creï a TCM.

- e) Aprovació del Protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme.

4. ANNEXES

4.1. ENQUESTA AL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PAS) DE TCM PER A LA CONFECCIÓ DE L'APARTAT DE DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT

1. Sexe: Dona Home

2. **Anys que fa que tens una relació laboral amb TCM o en algun dels centres que l'integren:**

3. **Unitat on estàs adscrit/a:**
 - Serveis Àrea Universitària
 - Serveis Àrea d'Empresa
 - Serveis Generals TCM

4. **Nivell d'estudis:**
 - Estudis primaris
 - Batxillerat o equivalent o Formació professional de Grau mitjà
 - CFGS
 - Diplomats/da o Enginyers/a tècnics/a
 - Llicenciat/da o Màster Universitari

5. **T'ocupes quotidianament de fills/es, gent gran o persones amb problemes de salut que et són properes?**
 - Si No Només esporàdicament

6. **Penses que el fet de tenir responsabilitats familiars acostuma a tenir efectes indesitjats sobre la possibilitat de promocionar-se professionalment a TCM?**
 - Si No

7. **Penses que els homes o les dones tenen més oportunitats d'arribar a càrrecs de responsabilitat dins el teu àmbit de treball?**

Sí No

8. **En l'ambient en què desenvolupes el teu treball, penses que hi ha feines que acostumen a ser encarregades als homes i altres a les dones?**

Sí No

9. **En el lloc en què desenvolupes el teu treball, penses que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció?**

Sí No

10. **Quins consideres que són els reptes més urgents per garantir la igualtat efectiva en les condicions de treball entre homes i dones a TCM?**

Asenyala un màxim de cinc reptes entre els 10 que segueixen. Numera'ls d'1 a 5 segons consideris de més a menys importants

Vetllar perquè no existeixi cap discriminació retributiva, indirecta o directa, per raó de gènere

Que es faciliti la conciliació de les responsabilitats familiars amb el treball

Assegurar la transparència i la neutralitat en la valoració de la feina desenvolupada per homes i dones

Tractar amb urgència situacions de discriminació o assetjament per raó de sexe o gènere i cercar mecanismes per a prevenir-les

Que homes i dones siguin representats per igual en els òrgans de govern de TCM

Sensibilitzar a la comunitat universitària sobre la importància de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Garantir condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes

Garantir que les dones siguin presents en tots els àmbits científics

Que homes i dones s'equiparin en nombre en les diverses jerarquies dins el PAS i el PDI

Oferir formació en matèria de gènere al personal de TCM

**ENQUESTA AL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (PDI)
DE TCM PER A LA CONFECCIÓ DE L'APARTAT DE DIAGNOSI
DEL PLA D'IGUALTAT**

1. Sexe: Dona Home
2. Anys que fa que tens una relació laboral amb TCM o en algun dels centres que l'integren:
3. Unitat on estàs adscrit/a:
- Escola Universitària Politècnica de Mataró
 - Escola Universitària del Maresme
 - Escola Superior de Ciències de la Salut
4. T'ocupes quotidianament de fills/es, gent gran o persones amb problemes de salut que et són properes?
- Si No Només esporàdicament
5. Penses que el fet de tenir responsabilitats familiars acostuma a tenir efectes indesitjats sobre el desenvolupament de la carrera acadèmica?
- Si No
6. Penses que els homes o les dones tenen més dificultats per dur a terme una carrera acadèmica, amb èxit, en la teva branca de coneixement?
- Si No

7. En l'ambient de treball del teu centre, penses que hi ha feines que acostumen a ser encarregades als homes i altres a les dones?

Si No

8. En el teu centre, penses que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció?

Si No

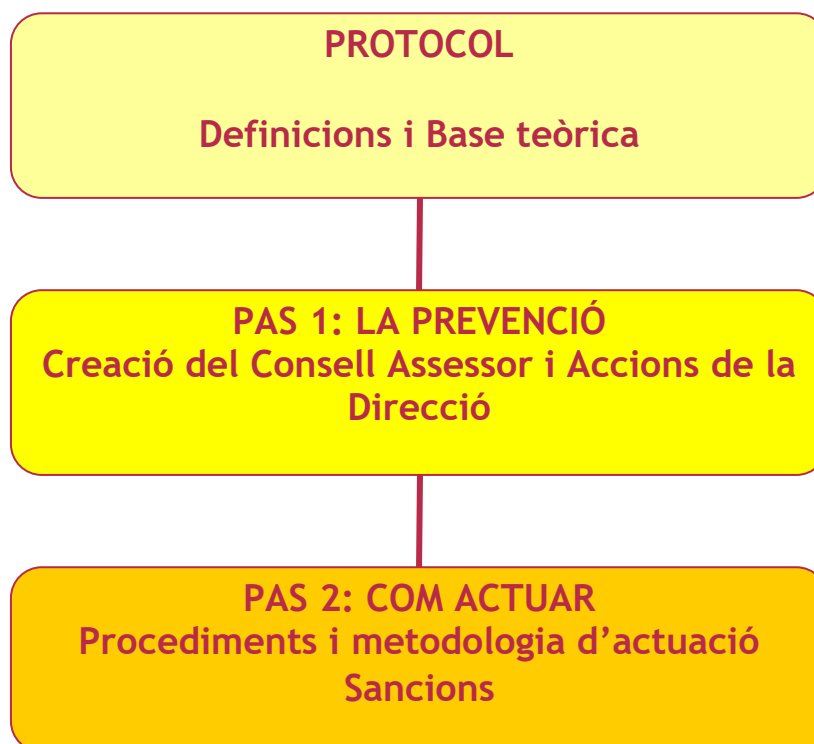
9. Quins consideres que són els reptes més urgents per garantir la igualtat efectiva en les condicions de treball entre homes i dones a TCM?

Assenyala un màxim de cinc reptes d'entre els 10 que segueixen. Numera'ls d'1 a 5 segons consideris de més a menys importants

- Vetllar perquè no existeixi cap discriminació retributiva, indirecta o directa, per raó de gènere
- Que es faciliti la conciliació de les responsabilitats familiars amb el treball
- Assegurar la transparència i la neutralitat en la valoració de la feina desenvolupada per homes i dones
- Tractar amb urgència situacions de discriminació o assetjament per raó de sexe o gènere i cercar mecanismes per a prevenir-les
- Que homes i dones siguin representats per igual en els òrgans de govern de TCM
- Sensibilitzar a la comunitat universitària sobre la importància de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- Garantir condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes
- Garantir que les dones siguin presents en tots els àmbits científics
- Que homes i dones s'equiparin en nombre en les diverses jerarquies dins el PAS i el PDI
- Oferir formació en matèria de gènere al personal de TCM

4.2. PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE FUNDACIÓ TECNOCAMPUS**



INDEX

1. Declaració de principis
2. Conceptes i definicions
 - 2.1 L'assetjament sexual
 - 2.2 Conductes i comportaments
 - 2.2.1. Assetjament verbal
 - 2.2.2. Assetjament no verbal
 - 2.2.3. Assetjament físic
 - 2.2.4. Assetjament ambiental
 - 2.2.5. Xantatge sexual
 - 2.3 Instrument i marc legal
 - 2.3.1. Protocol
 - 2.3.2. Marc legal
3. La prevenció
 - 3.1 Organització del treball
 - 3.2. Funcionament i òrgans
 - 3.3 Accions de comunicació
4. Procediment d'actuació
 - 4.1 Procediment preliminar
 - 4.2 Procediment formal
 - 4.3 Sancions i comunicació
5. Disposició final

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

1.1 Tecnocampus Mataró-Maresme treballa coneixent que la dignitat és un dret de tota persona.

1.2 L'assetjament al món laboral és una discriminació manifesta i amb tal motiu, es compromet a crear, mantenir i protegir un entorn laboral amb totes les mesures preventives i correctores per a preservar-la.

1.3 Aquest compromís es materialitza amb la confecció responsable d'instruments i eines que siguin d'utilitat i d'obligat compliment a tots els centres de l'empresa.

1.4 Com a mostra del compromís adquirit, la Fundació Tecnocampus elabora i signa el present document de regulació: Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. CONCEPTES i DEFINICIONS

2.1 Concepte genèrics d' ASSETJAMENT SEXUAL

Definició segons la Directiva 2006/54/CE: Situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Definició segons l'Organització Internacional del Treball (OIT): L'assetjament sexual ve determinat per un comportament verbal o físic de índole sexual que persegueix la finalitat o efecte d'interferir sense cap raó en el rendiment laboral d'una persona, o crear un ambient de treball intimidador, hostil i ofensiu. Es refereix per tant a insinuacions sexuals indesitjables i entre aquests casos podem incloure:

- Observacions, bromes, insults o insinuacions de caràcter sexual o comentaris inapropiats sobre la forma de vestir, el físic, l'edat o la situació familiar d'una persona
- Sol·licituds de favors sexuals
- Mirades lascives i gestos relacionats amb la sexualitat
- Contacte físic innecessari i no desitjat, com tocaments, carícies, pessics o violències;
- Observacions molestes i altres formes d'assetjament verbal
- Invitacions comprometedores

Cal fer esment que en tot assetjament sexual hi ha un grup de risc, susceptible de patir-lo. Per aquest motiu cal posar-hi especial atenció a: dones treballadores, dones treballadores embarassades, persones treballadores que no exerceixen el rol atribuït al seu gènere i persones amb discapacitat.

2.2 - CONDUCTES I COMPORTAMENTS

2.2.1 ASSETJAMENT VERBAL

- Fer comentaris sexuals obscens, difondre rumors i/o bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes o que ridiculitzin i menystinguin les capacitats i habilitats de la persona
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques assumides tradicionalment per l'altre sexe
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Demandes de favors sexuals

2.2.2 ASSETJAMENT NO VERBAL

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit
- Trucades, cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- Qualsevol altre comportament que tingui causa/objectiu la discriminació, l'abús, la vexació, la humiliació de la persona per raó de la seva condició sexual.

2.2.3. ASSETJAMENT FÍSIC

- Apropament no acceptats i no desitjats
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos

2.2.4. ASSETJAMENT AMBIENTAL

Els subjectes actius o agressors mantenen una conducta de natura sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, buscada o no, produir un context que intimida, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn i ambient laboral.

2.2.5. XANTATGE SEXUAL

Situació que es produeix quan la negativa d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícita o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre el possible benefici laboral d'aquesta persona.

2.3. INSTRUMENT i MARC LEGAL

2.3.1. Instrument: EL PROTOCOL

Instrument útil que serveix per a definir, implementar i comunicar les accions a emprendre contra l'assetjament en el si de l'empresa.

El protocol permet arbitrar procediments específics que permeten donar curs i solució als possibles casos que es puguin donar en els diferents tipus d'organitzacions empresarials.

2.3.2 Marc legal

El marc legal regulador es basa amb les següents referències:

Llei orgànica 3/2007 de 22 de març

Articles 4.1 Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors

Article 14 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre

Llei 5/2008 de 24 d'abril. Llei d'eradicació de la violència no sexista.

Article 1 RD 39/1997 de 17 de gener: S'aprova el reglament de prevenció

Norma obligatòria o recomanació 2002/1973

3. LA PREVENCIÓ

3.5. ORGANITZACIÓ

L'abordatge preventiu d'aquestes situacions, implica exercir accions en diferents àmbits, totes encaminades a evitar l'aparició del conflicte.

Per fer efectiva la prevenció de situacions de risc es treballa en l'àmbit de la organització del treball i la comunicació.

L'article 12.1 b) de la LISOS, tipifica com a infracció greu el fet que l'empresari o empresària no hagi dut a terme les avaluacions de riscos psicosocials i, en el seu cas, les seves actualitzacions i revisions, així com els procedents controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat de les persones treballadores conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Article 12.6 de la LISOS, considera infracció greu el fet que l'empresari o empresària hagi incomplert l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que es derivi com necessària de l'avaluació dels riscos.

Les accions que empen la Direcció de TCM són:

- Planificar l'activitat preventiva i integrar-la en els processos tècnics (accions de comunicació, accions formatives i preventives, accions correctores).
- Integrar aquesta gestió en l'avaluació de riscos psicosocials:
La Direcció informará al servei de prevenció de riscos laborals que s'hagi contractat per tal d'incloure el present protocol a la coordinació d'accions preventives, pla de prevenció i avaluació dels riscos)
- Informar d'aquest protocol a les persones vinculades interna i externament amb l'Entitat/Empresa

3.6. FUNCIONAMENT i ÒRGANS

Es crea un Consell Assessor i un Equip de Decisió:

a) Consell Assessor

Amb l'objectiu de facilitar a les persones afectades solucions àgils i satisfactòries així com aconseguir el control, prevenció i solució dels casos es crea i es constitueix del Consell d'Assessor en Situacions d'Assetjament.

El Consell Assessor consta de les següents persones: En representació de les persones treballadores Maria Bosch i com representant de l'empresa Lluís Codinas, essent distribuïdes les atribucions de forma paritària.

b) Equip de Decisió: serà el responsable de prendre la decisió final i mesures específiques per a resoldre la situació d'assetjament sexual.

Està format per Antoni Uix, Esther Cabrera, Sergi Antolí i un representant del Comitè d'Empresa.

Funcions del Consell Assessor:

1. Promoure davant el departament de RRHH les mesures correctores i preventives en l'àmbit de la organització i les persones que hi treballen amb la voluntat de combatre el problema, assegurant la igualtat d'oportunitats i no discriminació de persones per raó de gènere o discapacitat.
2. Dur a terme accions formatives i de sensibilització en tots aquells casos que es cregui adient i necessari.

3. Rebre totes les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe, i gestionar-les.
4. Atendre a les persones afectades que adrecin queixes sobre aquests comportaments, representar-les i assistir-les. Informar les persones denunciades i actuar d'òrgan comunicador, supervisor i mediador.
5. Elevar a l'Equip de Decisió les conclusions preses per a què prenguin la decisió final.

3.7. COMUNICACIÓ

La Fundació Tecnocampus ha informat de l'existència d'aquest protocol d'assetjament amb l'objectiu de promoure les "bones pràctiques" a les conductes laborals mitjançant:

- 1- Seminari de formació
- 2- El butlletí electrònic intern

Els objectius d'aquestes eines comunicatives són:

- Crear i difondre a tots els àmbits les eines que fomentin la sensibilització.
- Mantenir la fluïdesa en els canals de comunicació a tots els nivells i amb especial atenció als grups d'especial atenció o dificultat
- S'ha de fer de la prevenció un element transversal i integrador de tota la Comunitat TCM.

3. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

En el cas que una persona treballadora senti que està sent objecte d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, o que tingui informació d'alguna persona de l'àmbit laboral, per tal de garantir els seus drets i garantir la seva confidencialitat, s'estableixen els següents procediments d'actuació, sense perjudici de la utilització paral·lela o posterior per part de la víctima de les vies administratives o judicials que estimi pertinents.

Els procediments són àgils, atorguen credibilitat i protegeixen la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Tanmateix es vetlla per la seguretat i salut de les persones afectades.

4.1. PROCEDIMENT PRELIMINAR

- I. La persona afectada ha de comunicar la situació el més aviat possible al Consell d'Assessor tan de forma verbal com escrita i aquest, assigna un número d'expedient per garantir la confidencialitat.
- II. Aquesta comunicació ha de ser realitzada tan de forma personal com a través del representant legal o sindical que s'estimi oportú.
- III. El Consell d'Assessor s'entrevista tan amb la persona afectada com amb la persona presumpta agressora podent demanar consell personal a un expert o experta de mediació.
- IV. El Consell d'Assessor intervé de mediador per aconseguir una solució que sigui acceptada per totes les parts, en un termini no superior a 15 dies.
- V. Si alguna de les parts no accepta la solució proposada pel Consell d'Assessor, es derivarà el procés al procediment formal

4.2 PROCEDIMENT FORMAL

Si en el procediment preliminar alguna de les parts presenta disconformitats en les solucions proposades, el Consell d'Assessor iniciarà el procediment formal. Aquest procediment recull Denúncies i Queixes, Mesures Cautelars, Tramitació i Confidencialitat.

4.2.1. Denúncies i Queixes:

La persona assetjada inicia el tràmit per escrit al Consell d'Assessor demanant cobertura legal i protecció. El Consell Assessor realitza la investigació seguint els passos establerts al present protocol i determina la conveniència de presentar-se com a part demandant a la denúncia interna.

A la Denúncia hi ha de figurar:

- Nom i càrrec de la persona presumptament assetjadora*
- Detalls dels fets: descripció, durada, dates i freqüència*
- Noms i dades de possibles testimonis*

4.2.2. Mesures cautelars:

Des de l'obertura de l'expedient fins el seu tancament, el Consell d'Assessor sol·licita al Dept. de RRHH l'allunyament de la persona assetjada de la persona presumptament agressora així com altres mesures que es considerin oportunes.

Aquestes mesures no poden suposar cap perjudici per a la persona assetjada.

4.2.3. Tramitació:

El Consell Assessor gestiona la tramitació de la denúncia i n'informa degudament a la persona agressora, actuant sempre sota el supòsit de la presumpció d'innocència.

El Consell Assessor escolta les parts, investiga els fets i dona resolució a través de l'Informe de Conclusions en un termini no superior a 7 dies.

L'informe s'eleva a l'Equip de Decisió, qui resoldrà l'expedient en un termini de 15 dies.

En aquest informe figuren les circumstàncies atenuants i agreujants, i es proposa la sanció o l'obertura de l'expedient disciplinari.

4.2.4. Confidencialitat:

Durant el procediment, el Consell Assessor manté una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duen a terme amb el respecte requerit.

4.3. SANCIONS

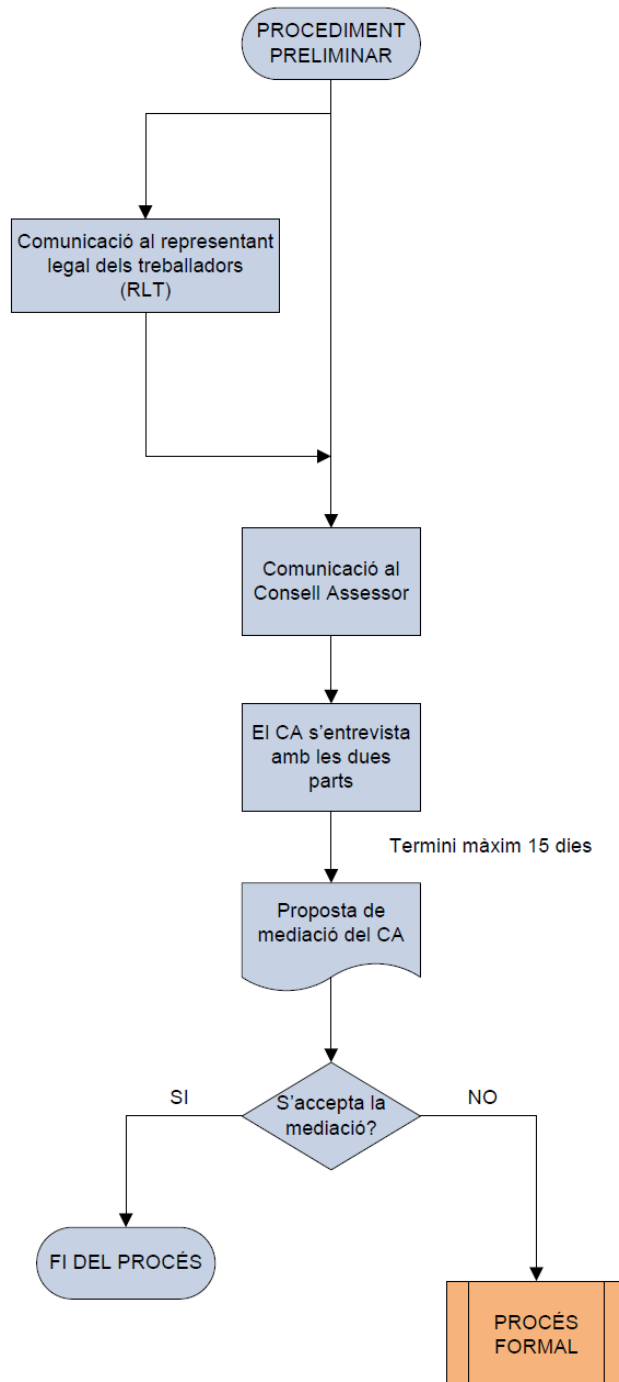
El Consell Assessor pren les mesures cautelars oportunes i actua en l'ordre disciplinari que, si hi ha causa justificativa suficient, figura a la normativa legal vigent.

Aquesta normativa contempla les diferents tipologies de falta (lleu, greu o molt greu) que figura en l'Estatut dels Treballadors i als diferents convenis col·lectius d'aplicació vigents a TCM

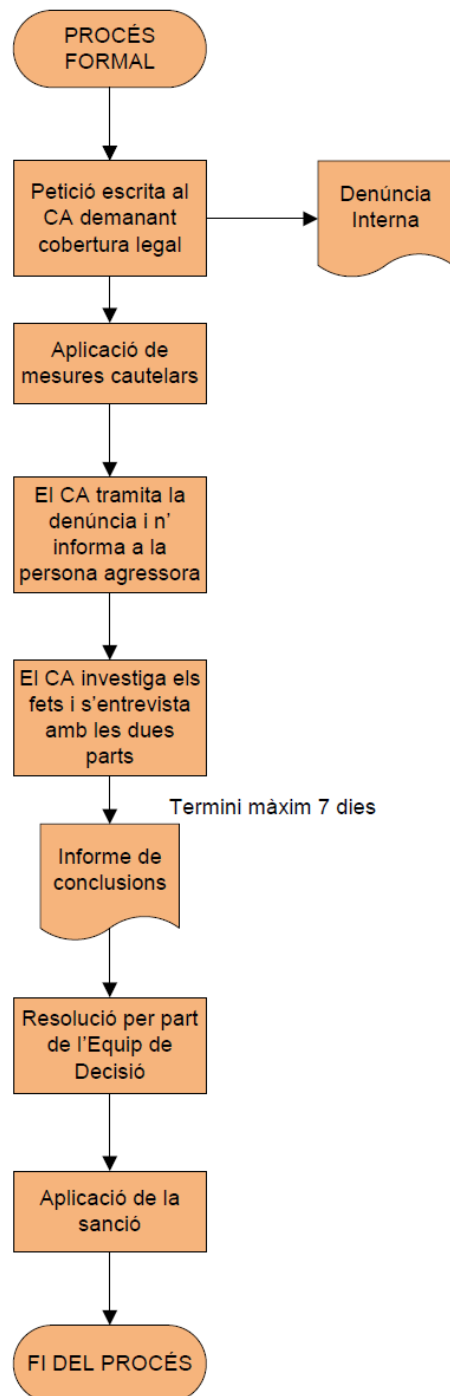
Text guia de comunicació a persones implicades:

“El Consell Assessor en matèria d'assetjament sexual després d'haver iniciat l'expedient sobre la persona....., havent-se reunit amb data..... determina que la decisió d'aquest és.....”

PROCEDIMENT A SEGUIR PER LA PERSONA ASSETJADA



PROCÉS FORMAL



5. DISPOSICIÓ FINAL

Amb la disposició final s'acorda, per les parts, signar el present document:

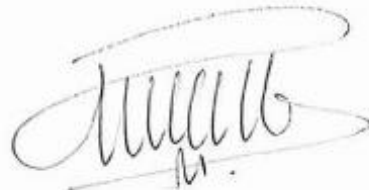
El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a les persones treballadores de totes la organització mitjançant els canals interns establerts, mantenint-se vigent en tant a la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació o que la experiència indiqui ajustos necessaris.

El present protocol no és excloent de la utilització paral·lela o posterior per part de les persones afectades de les vies administratives o judicials que estimi oportunes.



Antoni Uix i Güell

Director General



Vicenç Delos Cot

President Comitè Empresa

Mataró, a 22 de desembre de 2.010