ANNEX 1:

ACTA DE LA SESSIÓ DEL COMITÈ D’IGUALTAT (MARÇ 2019)

El Comitè d’Igualtat de Gènere[[1]](#footnote-1), d’acord amb el punt 5 del Pla d’Igualtat de Gènere, s’ha reunit en sessions celebrades els dies 15 i 21 de març de 2019 per avaluar els indicadors, el grau d’assoliment dels objectius del Pla, i proposar mesures addicionals o l’eventual revisió del Pla.

ACTUALITZACIÓ DELS INDICADORS

1. Canvis en els indicadors

El Comitè d’Igualtat de Gènere ha acordat els següents canvis en la presentació dels indicadors del Pla:

* Presentar per separat les dades del personal de les àrees d’administració i de gestió.
* Mostrar el quocient conferències/persona a les taules de conferències científiques i de xerrades de divulgació.

2. Distribució per gènere del personal contractat per l’IFAE[[2]](#footnote-2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[NIFAE]** |  | **[N]** | **[%]** |  | **[N]** | **[%]** |
| Recerca: plantilla | 16 |  | 3 | 18,8% |  | 13 | 81,3% |
| Recerca: postdocs | 23 |  | 7 | 30,4% |  | 16 | 69,6% |
| Recerca: predocs | 29 |  | 8 | 27,6% |  | 21 | 72,4% |
| **Total personal de recerca** | 68 |  | 18 | 26,5% |  | 50 | 73,5% |
| Suport tècnic | 31 |  | 4 | 12,9% |  | 27 | 87,1% |
| Administració i gestió: administració | 6 |  | 4 | 66,7% |  | 2 | 33,3% |
| Administració i gestió: gestió | 2 |  | 0 |  |  | 2 | 100,0% |
| **Total IFAE** | **107** |  | **26** | **24,3%** |  | **81** | **75,7%** |

2. Percentatge de contractes indefinits[[3]](#footnote-3)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Dones** | | |  | **Homes** | | |
|  | **[NIFAE]** | **[Nindef]** | **[%indef]** |  | **[NIFAE]** | **[Nindef]** | **[%indef]** |
| Recerca: plantilla | 3 | 3 | 100,0% |  | 13 | 13 | 100,0% |
| Recerca : postdocs | 7 | 0 | 0,0% |  | 16 | 0 | 0,0% |
| Recerca: predocs | 8 | 0 | 0,0% |  | 21 | 0 | 0,0% |
| Personal tècnic | 4 | 4 | 100,0% |  | 27 | 8 | 29,6% |
| Administració i gestió: administració | 4 | 2 | 50,0% |  | 2 | 1 | 50,0% |
| Administració i gestió: gestió | 0 |  |  |  | 2 | 2 | 100,0% |
| **Total IFAE** | **26** | **9** | **34,6%** |  | **81** | **24** | **29,6%** |

3. Percentatge de contractes temporals[[4]](#footnote-4)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Dones** | | |  | **Homes** | | |
|  | **[NIFAE]** | **[Ntemp]** | **[%temp]** |  | **[NIFAE]** | **[Ntemp]** | **[%temp]** |
| Recerca: plantilla | 3 | 0 | 0,0% |  | 13 | 0 | 0,0% |
| Recerca : postdocs | 7 | 7 | 100,0% |  | 16 | 16 | 100,0% |
| Recerca: predocs | 8 | 8 | 100,0% |  | 21 | 21 | 100,0% |
| Personal tècnic | 4 | 0 | 0,0% |  | 27 | 19 | 70,4% |
| Administració i gestió: administració | 4 | 2 | 50,0% |  | 2 | 1 | 50,0% |
| Administració i gestió: gestió | 0 |  |  |  | 2 | 0 | 0,0% |
| **Total IFAE** | **26** | **17** | **65,4%** |  | **81** | **57** | **70,4%** |

4. Responsabilitats en la direcció de projectes de recerca[[5]](#footnote-5)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[N]** |  | **[N]** | **[%]** |  | **[N]** | **[%]** |
| Investigadors Principals de projectes competitius finançats per l’AGAUR, el MINECO, o la Comissió Europea. | 21 |  | 2 | 9,5% |  | 19 | 90,5% |

5. Òrgans consultius i de govern[[6]](#footnote-6)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[N]** |  | **[N]** | **[%]** |  | **[N]** | **[%]** |
| Consell de Govern | 6 |  | 2 | 33,3% |  | 4 | 66,7% |
| External Scientific Committee | 10 |  | 5 | 50,0% |  | 5 | 50,0% |
| Director Advisory Board | 19 |  | 1 | 5,3% |  | 18 | 94,7% |
| IFAE Management Team | 6 |  | 0 | 0,0% |  | 6 | 100,0% |

6. Comitès i grups de treball[[7]](#footnote-7)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[N]** |  | **[N]** | **[%]** |  | **[N]** | **[%]** |
| Safety & Health Committee | 5 |  | 1 | 20,0% |  | 4 | 80,0% |
| Grup de treball del Programa de la Diversitat | 8 |  | 4 | 50,0% |  | 4 | 50,0% |

7. Divulgació: Bojos per la física

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Edició 2018** | | | | |
|  | **Total** |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[N]** |  | **[N]** | **[%]** |  | **[N]** | **[%]** |
| Sol·licituds | 191 |  | 84 | 44,0% |  | 107 | 56,0% |
| Estudiants seleccionats | 25 |  | 12 | 48,0% |  | 13 | 52,0% |

8. Indicadors no actualitzats

* Nombre de conferències científiques donades pel personal investigador (les dades actuals corresponen a un interval de 3 anys: 2013-2015).
* Xerrades de divulgació del personal investigador (les dades actuals corresponen a un interval de 3 anys: 2014-2016).

NOUS INDICADORS

El Comitè d’Igualtat de Gènere ha acordat afegir els següents indicadors. Aquells indicadors per als que s’han recopilat les dades anàlogues a data 01/01/2018 han inclosos a l’actualització del Pla d’Igualtat de Gènere:

9. Personal treballant a l’IFAE (amb independència de la institució contractant)[[8]](#footnote-8)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[NIFAE]** |  | **[N]** | **[%]** |  | **[N]** | **[%]** |
| Recerca: plantilla | 34 |  | 4 | 11,8% |  | 30 | 88,2% |
| Recerca: postdocs | 25 |  | 7 | 28,0% |  | 18 | 72,0% |
| Recerca: predocs | 31 |  | 8 | 25,8% |  | 23 | 74,2% |
| **Total personal de recerca** | 90 |  | 19 | 21,1% |  | 71 | 78,9% |
| Suport tècnic | 33 |  | 4 | 12,1% |  | 29 | 87,9% |
| Administració i gestió: administració | 9 |  | 6 | 66,7% |  | 3 | 33,3% |
| Administració i gestió: gestió | 2 |  | 0 | 0,0% |  | 2 | 100,0% |
| **Total IFAE** | **134** |  | **29** | **21,6%** |  | **105** | **78,4%** |

Una taula amb els valors a 01/01/2018 ha estat inclosa a la versió actualitzada del Pla d’Igualtat de Gènere.

10. Retribucions del personal contractat per l’IFAE

Les següents taules indiquen les retribucions (normalitzades a 100 pel conjunt de personal d’un mateixa àrea o subàrea) durant l’exercici 2018.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** | |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[N]** | **Retribució** |  | **[N]** | **Retribució** |  | **[N]** | **Retribució** |
| Administració i gestió | 9 | 100 |  | 5 | 76 |  | 4 | 139 |
| Suport a la recerca | 39 | 100 |  | 4 | 132 |  | 35 | 96 |
| Recerca | 92 | 100 |  | 24 | 93 |  | 68 | 103 |
| **Global IFAE** | **140** | **100** |  | **33** | **96** |  | **107** | **101** |

Desglossaments per subàrees:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** | |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[N]** | **Retribució** |  | **[N]** | **Retribució** |  | **[N]** | **Retribució** |
| Administració | 7 | 100 |  | 5 | 87 |  | 2 | 132 |
| Gestió | 2 | 100 |  | 0 |  |  | 2 | 100 |
| **Global Administració i gestió** | **9** | **100** |  | **5** | **76** |  | **4** | **139** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** | |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
|  | **[N]** | **Retribució** |  | **[N]** | **Retribució** |  | **[N]** | **Retribució** |
| Recerca: predocs | 39 | 100 |  | 12 | 97 |  | 27 | 101 |
| Recerca: postdocs | 35 | 100 |  | 9 | 97 |  | 26 | 101 |
| Recerca: staff | 18 | 100 |  | 3 | 110 |  | 15 | 98 |
| **Global recerca** | **92** | **100** |  | **24** | **93** |  | **68** | **103** |

Per contextualitzar aquestes dades, les últimes dades disponibles[[9]](#footnote-9) indiquen que la diferència salarial entre homes i dones a Catalunya és del 23,4% per al conjunt de la població ocupada, i del 15,1% entre la població contractada a temps complet.

11. Processos de selecció de personal

Les següents taules corresponen als processos de selecció que van dur a la signatura de contractes laborals durant els anys 2017 i 2018.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nplaces** |  | **Sol·licituds** | | | | |  | **Contractes** | | | | |
|  |  | **Dones** | |  | **Homes** | |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
| **Àrea** |  | **N** | **%** |  | **N** | **%** |  | **N** | **%** |  | **N** | **%** |
| Gestió | 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Administració | 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Suport a la recerca | 5 |  | 59 | 7,3% |  | 750 | 92,7% |  | 0 | 0,0% |  | 5 | 100,0% |
| Recerca | 40 |  | 75 | 17,8% |  | 347 | 82,2% |  | 16 | 40,0% |  | 24 | 51,5% |
| **Global IFAE** | **45** |  | **134** | **10,9%** |  | **1.097** | **89,1%** |  | **16** | **35,6%** |  | **29** | **60,0%** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nplaces** |  | **Sol·licituds** | | | | |  | **Contractes** | | | | |
|  |  | **Dones** | |  | **Homes** | |  | **Dones** | |  | **Homes** | |
| **Divisió de recerca** |  | **N** | **%** |  | **N** | **%** |  | **N** | **%** |  | **N** | **%** |
| Teòrica | 7 |  | 30 | 9,5% |  | 285 | 90,5% |  | 0 | 0,0% |  | 7 | 100,0% |
| Experimental | 33 |  | 45 | 42,1% |  | 62 | 57,9% |  | 16 | 48,5% |  | 17 | 51,5% |
| **Global recerca** | **40** |  | **75** | **17,8%** |  | **347** | **82,2%** |  | **16** | **40,0%** |  | **24** | **60,0%** |

12. Estudiants del postgrau *High Energy Physics, Astrophysics and Cosmology*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Any acadèmic** | **[Nestudiants]** |  | **[Ndones]** | **[%dones]** |  | **[Nhomes]** | **[%homes]** |
| 2018-2019 | 18 |  | 6 | 33,3% |  | 12 | 66,7% |

Una taula amb els valors dels cursos acadèmics 2014-15 a 2017-18 ha estat inclosa a la versió actualitzada del Pla d’Igualtat de Gènere.

CONSIDERACIONS

* Durant l’any 2018 s’han dut a terme les següents actuacions:
* Aprovació del Pla per part del Consell de Govern (sessió del 26/07/2018).
* Incloure el Pla al repositori intern de l’IFAE (04/09/2018).
* Comunicació a tot el personal que treballa de l’aprovació del Pla i del seu contingut (incloent els indicadors) a través del *Newsletter* intern i d’un *Pizza Seminar* (celebrat el 03/10/2018).
* Participació a la convocatòria *Mothers of Science* del BIST.
* Inclusió d’una declaració explícita de compromís de l’IFAE amb la igualtat i la no discriminació a totes les ofertes laborals.
* Recopilació de les estadístiques, amb perspectiva de gènere, de les ofertes laborals de l’IFAE.
* Actualització, a 01/01/2019, dels indicadors del Pla.
* Ampliar els indicadors del Pla incorporant-ne relatius al personal adscrit a l’IFAE, als processos de selecció de personal, les retribucions, i els estudiants del postgrau *High Energy Physics, Astrophysics and Cosmology.*
* Adhesió al Codi de Conducta de la Institució CERCA, amb el compromís explícit del respecte a la diversitat, incloent la perspectiva de gènere.
* Participació en les activitats de la Biennal Ciutat i Ciència, organitzada per l’Ajuntament de Barcelona, i en l’*International Day of Women and Girls in Science*.
* Pel que fa a l’evolució dels indicadors, el Comitè d’Igualtat destaca:
* L’increment en el percentatge de dones entre el personal investigadors als estadis predoctoral i postdoctoral, fruit d’un sensible increment del percentatge de dones en les contractacions més recents. El Comitè considera important seguir aquest indicador amb atenció per saber si es tracta d’un canvi de tendència o simplement d’una fluctuació estadística.
* L’estancament dels valors en els indicadors dels òrgans consultius i en la direcció de projectes de recerca.
* Pel que fa a als processos de selecció, el Comitè d’Igualtat destaca:
* Les actuals estadístiques, majoritàriament retrospectives, dels processos de selecció són heterogènies (en alguns casos les xifres fan referència a totes les sol·licituds rebudes i en altres a la short list), de manera que caldrà homogeneïtzar-ne els criteris.
* Es demana que als anuncis laborals de posicions de recerca s’hi inclogui una frase on explícitament s’encoratgi les dones a participar-hi.
* Es planteja la possibilitat de, més endavant i en funció de l’evolució dels indicadors, considerar l’anonimització de les candidatures en algun moment del procés.
* El Comitè considera encara baix el grau de sensibilització del personal de l’IFAE respecte els temes de gènere, així com del contingut del Pla d’Igualtat de Gènere de l’IFAE. Per aquest motiu:
* S’acorda la necessitat de mantenir actuacions de divulgació, com ara a través dels *Pizza Seminar*.
* Es commina a estudiar formats addicionals, com ara per generar debat entre el personal e l’IFAE o col·loquis on dones amb una trajectòria reconeguda plantegin la carrera investigadora amb perspectiva de gènere.
* Planteja la possibilitat de fer llistes de correu electrònic per a predocs i postdocs.
* El Comitè vol deixar constància de la importància que en el futur es mantingui, com succeeix actualment, el fet que un dels dos canals de comunicació que estableix el “Protocol per al tractament, la prevenció, i l’eradicació de l’assetjament laboral a l’IFAE” sigui una dona.
* El Comitè mostra la seva disconformitat amb l’actual format de la convocatòria *Mothers of Science.* Demana que s’estudiï un replantejament de les seves bases o, com a mínim, un canvi del nom (suggereix *Women of Science*). En cas que no es produís cap canvi, el Comitè demana a la direcció de l’IFAE que es replantegi la seva participació a la convocatòria.
* El Comitè demana consultar amb la UAB sobre la possibilitat de recuperar el servei de guarderia.
* El Comitè proposa que les actes de les seves sessions es facin arribar al Consell de Govern de l’IFAE.

ACORDS

A més de les modificacions detallades al punt 1 d’aquesta acta (Canvis en els indicadors), i dels nous indicadors dels punts 9, 10, 11, i 12, el Comitè d’Igualtat de Gènere també ha acordat:

* Actualitzar el Pla d’Igualtat de Gènere de l’IFAE amb les següents modificacions:
* Incloure els següents indicadors (amb el seu valor a 01/01/2018):
* Personal treballant a l’IFAE (amb independència de la institució contractant)
* Estudiants del post grau *High Energy Physics, Astrophysics and Cosmology*
* Afegir el següent paràgraf en l’apartat 1 del Pla (Introducció):

*Les dades de tots els indicadors de gènere d’aquest document corresponen a la diagnosi feta durant l’elaboració del Pla. L’evolució d’aquests indicadors forma part del seguiment i l’avaluació del Pla, escrit a la secció 5 d’aquest document.*

* Afegir el següent punt en l’apartat 5 del Pla (Seguiment i avaluació del Pla):

*5.3 Actualitzacions del Pla d’Igualtat de Gènere*

*Les actes de les reunions periòdiques del Comitè d’Igualtat es consideraran Annexos a aquest Pla. En tant que annexos, l’accés a les actes i la divulgació dels seus continguts tindran la mateixa consideració que la resta del Pla d’Igualtat de Gènere.*

*Les actes inclouran l’actualització dels indicadors del Pla, així com tots els acords i consideracions que el Comitè de Seguiment consideri rellevants.*

* Els següents indicadors s’actualitzaran amb dades d’un any natural (en lloc d’intervals de 3 anys):
* Nombre de conferències científiques donades pel personal investigador
* Xerrades de divulgació del personal investigador
* Afegir com a indicador el nombre de seminaris i col·loquis impartits a l’IFAE.
* Lliurar la següent informació a la unitat de comunicació, amb la finalitat l’Informe anual 2018 de l’IFAE inclogui un apartat amb perspectiva de gènere:
* Aprovació, durant l’any 2018 del Pla d’Igualtat de Gènere de l’IFAE, per part del seu Consell de Govern, amb el següent contingut bàsic: 9 objectius i 22 estratègies, entre les que destaquen incloure la igualtat com a valor corporatiu de l’IFAE.
* Activitats a destacar: difusió interna del Pla, amb els seus indicadors, a tot el personal de l’IFAE, que hi té accés a través del repositori intern; convocatòria *Mothers of Science*; inclusió, a totes les ofertes laborals, d’un text explicitant el compromís de l’IFAE amb la igualtat i la no discriminació; i la recopilació d’estadístiques amb perspectiva de gènere a les convocatòries d’ofertes laborals.
* Estadístiques amb perspectiva de gènere dels processos de selecció de personal duts a terme durant el 2018, així com els següents indicadors, avaluats a 01/01/2018: distribució (per àrea i gènere) del personal contractat per l’IFAE així com del conjunt del personal treballant a l’IFAE (amb independència de la institució contractant), òrgans consultius i de govern, i comitès i grups de treball.
* D’acord amb l’apartat 5 del Pla d’Igualtat de Gènere, el Comitè va acordar amb la següent puntuació el grau d’assoliment de cada un dels 9 objectius del Pla:
* Objectiu 1 (difondre la diagnosi): 75%
* Objectiu 2 (difondre el Pla d’Igualtat de Gènere): 50%
* Objectiu 3 (actualitzar i millorar la diagnosi): 75%
* Objectiu 4 (facilitar l’accés al Pla i als seus indicadors): 100%
* Objectiu 5 (millorar el procés de contractació): 25%
* Objectiu 6 (millorar el paper institucional de les dones a l’IFAE): 0%
* Objectiu 7 (fomentar la conciliació de la vida personal i familiar amb el treball): 75%
* Objectiu 8 (incloure la igualtat com un valor corporatiu de l’IFAE): 50%
* Objectiu 9 (participar en projectes nacionals i internacionals adreçats a millorar el paper de les dones a la ciència): 50%

A Bellaterra, xxxxx 2019

Martine Bosman

Presidenta del Comitè d’Igualtat de Gènere de l’IFAE

1. Composició del Comitè d’Igualtat: Martine Bosman (presidenta), Òscar Blanch, Joaquim Bosch, Laia Cardiel, Thorsten Lux, Eduard Massó, Judit Prat, Sara Strauch. [↑](#footnote-ref-1)
2. Dades a 01/01/2019. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dades a 01/01/2019. [↑](#footnote-ref-3)
4. Dades a 01/01/2019. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dades a 01/01/2019. [↑](#footnote-ref-5)
6. Dades a 01/01/2019. [↑](#footnote-ref-6)
7. Dades a 01/01/2019. [↑](#footnote-ref-7)
8. Aquesta taula inclou el personal contractat per la UAB, ICREA, i CIEMAT. Dades a 01/01/2019. [↑](#footnote-ref-8)
9. Dades 2016. [↑](#footnote-ref-9)