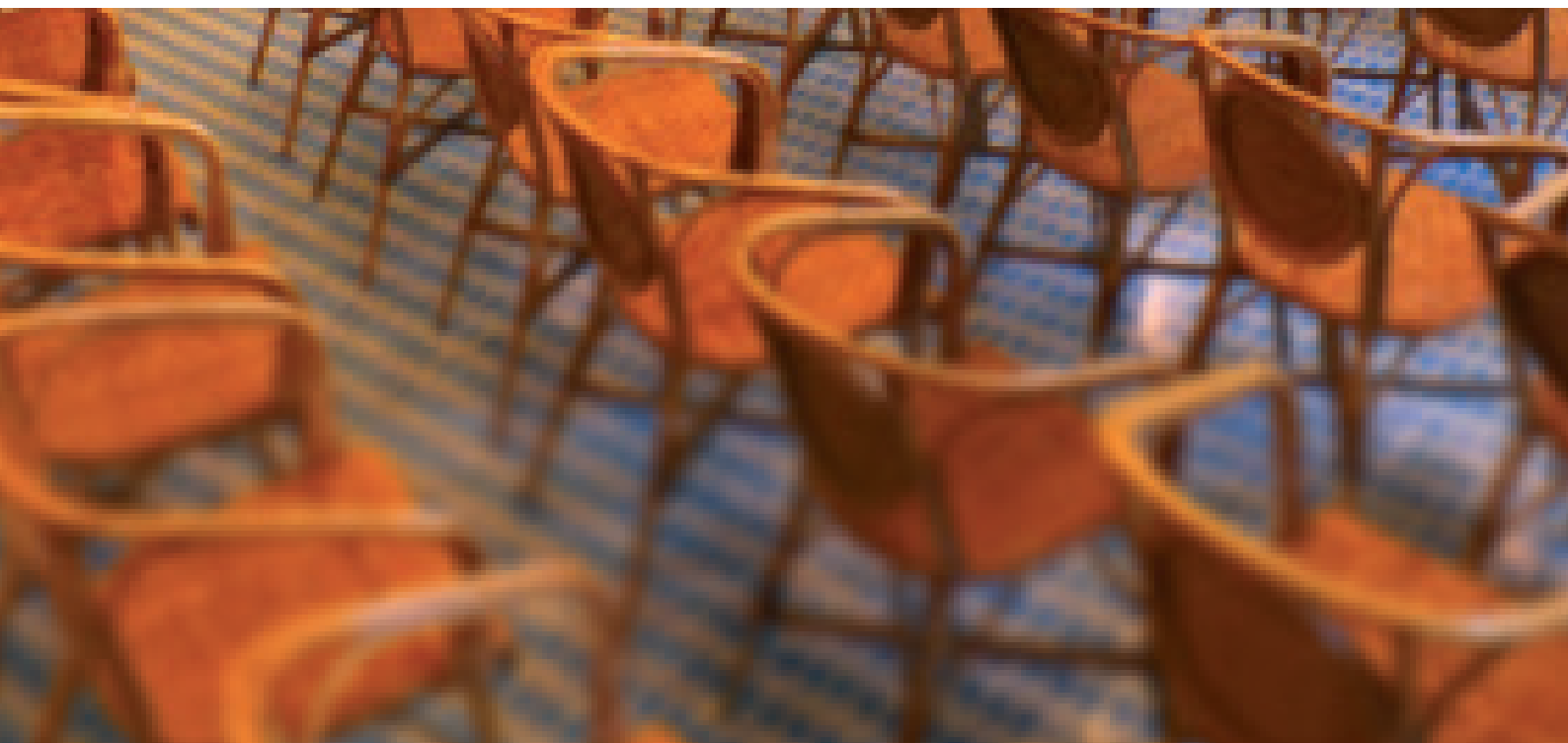




Plan de Igualdad de Género de CIDOB (2022-2026)



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Contexto y marco normativo	3
1.2 Misión y valores de CIDOB	3
1.3 Partes suscriptoras	4
1.4 Ámbito personal, territorial y temporal	5
1.5 Proceso de elaboración y contenido	5
2. DIAGNÓSTICO	7
2.1 Consideraciones metodológicas	7
2.2 Ámbito interno	8
2.2.1 Equipo de CIDOB y estructura organizativa	8
Composición de la plantilla por sexo, edad y antigüedad	8
Composición de la plantilla por estudios	9
Composición de la plantilla por área funcional	9
Composición de la plantilla por tipología de contrato	10
Conciliación personal / familiar y cultura organizativa	10
2.2.2 Equilibrio de género en liderazgo y remuneración	11
Grupos profesionales y categorías	11
Igualdad salarial	13
Representación laboral de los trabajadores y las trabajadoras	14
Infrarrepresentación femenina	15
2.2.3 Igualdad de género en materia de contratación y desarrollo profesional	15
Selección y promoción del personal	15
Formación del personal y reciclaje	16
Igualdad de género en el ámbito de la investigación	17
2.3 Órganos de gobierno	18
Patronato	18
Comités Consultivos	19
2.4 Ámbito externo	20
Investigadores/as asociados/as	20
Subcontratación de servicios	21
Estudiantes en prácticas	21
Participación de personas expertas en actividades organizadas por CIDOB	21
2.5 Medidas específicas contra la violencia y la discriminación de género	22
Prevención del acoso sexual por razones de género	22
Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista	22
Derechos del colectivo LGTBI	23
Información interna y externa sobre la difusión, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista.	23
3. OBJETIVOS OPERATIVOS	24
4. ÁMBITOS Y ACCIONES DE MEJORA	26
5. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	32
6. SEGUIMIENTO	33
7. EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL	35
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	35
9. ANEXOS	36

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Contexto y marco normativo

Con fecha 16 de marzo de 2021, CIDOB constituye la Comisión de Igualdad¹ con el objetivo de elaborar un Plan de igualdad para CIDOB de acuerdo con la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres² (en adelante LOIEMH) - en adelante Comisión Negociadora - El artículo 46 de dicha ley define los planes de igualdad como *“Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

En línea con esta definición y de acuerdo con el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y en el empleo³, el objetivo del presente documento es analizar la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre todo el personal e identificar acciones concretas de mejora.

El Real Decreto Ley 6/2019 establece la obligación de elaborar un plan de igualdad de género a todas las empresas con plantilla igual o superior a 50 personas. Aunque el número de personas trabajadoras⁴ de CIDOB no alcanza, en el momento de la aprobación del Plan de igualdad, las cincuenta personas, la entidad ha decidido dotarse de esta herramienta para reafirmar su compromiso institucional con la igualdad de género y alinearse con los avances más recientes en la materia a nivel estatal y europeo.

Con una vigencia de 4 años, este Plan pretende ser una herramienta dinámica cuyos datos se actualizarán anualmente.

1.2 Misión y valores de CIDOB

CIDOB es un centro de investigación en relaciones internacionales que, basándose en criterios de excelencia y relevancia, tiene como objetivo el análisis de las cuestiones globales que afectan a las dinámicas políticas y sociales y a la gobernanza, desde el ámbito internacional hasta el local.

Como institución independiente, reconocida por su amplia trayectoria histórica y surgida de la sociedad civil, CIDOB persigue el rigor de sus análisis, sus publicaciones y sus proyectos. Pretende ser un instrumento útil para la sociedad, asegurar el acceso abierto al conocimiento y promover el estudio de los temas internacionales que afectan a la vida diaria de la ciudadanía. Asimismo, CIDOB persigue la relevancia y el impacto social de su investigación y acompaña las demandas y la necesidad de información internacional de las instituciones públicas, tratando de incidir en los procesos de toma de decisiones y ofreciendo visiones alternativas.

-
1. Esta comisión, siguiendo los criterios de paridad representativa, está formada tanto por hombres como por mujeres y por diferentes posiciones de referencia en la organización con la intencionalidad de recoger todas las perspectivas posibles y facilitar al máximo la difusión del proceso y de los resultados.
 2. Ley Orgánica 3 de 2007. Para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 22 de marzo de 2007. BOE núm. 71. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
 3. Real Decreto-ley 6 de 2019- De medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. 1 de marzo de 2019. BOE núm. 57. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>
 4. A la espera de que CIDOB se dote de una política de lenguaje propia, el presente documento ha procurado emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género.

CIDOB también promueve la innovación en cuanto al análisis de la política global, con el objetivo de trascender las estructuras clásicas de las relaciones internacionales y teniendo en cuenta el impacto cada vez mayor que los aspectos globales tienen en las realidades locales. La innovación en la investigación pasa también por la apertura de nuevas líneas de investigación de acuerdo con las transformaciones sociales actuales.

Desde Barcelona, CIDOB analiza la incidencia de los acontecimientos internacionales en el ámbito local, y la definición y la construcción del hecho internacional a partir del ámbito local.

En sus publicaciones y en sus actividades se priorizan la relevancia temática y el análisis de los aspectos de la agenda internacional que despiertan un mayor interés en Barcelona, Cataluña, España y Europa.

CIDOB pretende también movilizar a un número relevante de actores sociales, acercándose a nuevos públicos y trabajando en red con instituciones públicas y de la sociedad civil. Su objetivo es seguir siendo un centro europeo e internacional de referencia en el estudio de la política global, pero también convertirse en un punto de encuentro y una ventana al mundo desde Barcelona.

Los valores que definen la labor de CIDOB son los siguientes:

- La voluntad de actuar como bien público aportando conocimiento internacional.
- La excelencia, mediante el rigor, la calidad y la independencia de los análisis producidos.
- La innovación en la aproximación al estudio de las relaciones internacionales.
- La proyección a través de nuevos formatos de investigación y la presencia en medios de comunicación.
- El fomento de la buena gestión y la salud económica de la institución, buscando nuevos proyectos de forma proactiva.

CIDOB en su código ético⁵ establece los criterios éticos por los que se rige la institución, basados en la legalidad, la transparencia, la independencia, la eficacia y la eficiencia en el uso de los recursos, y la responsabilidad social en el respeto hacia los derechos humanos. Entre los valores generales de la institución, se encuentran los principios de no discriminación e igualdad de género.

1.3 Partes suscriptoras

El Plan de igualdad se suscribe tanto por la entidad como por la representación de su personal través de la Comisión negociadora. Constituida por:

En representación de la entidad:

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

En representación de la plantilla:

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

Esta Comisión negociadora ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

5. CIDOB (2019), Código Ético de CIDOB, disponible en: https://www.cidob.org/content/download/73454/2355619/version/7/file/CODIGO%20ETICO%202019_CASTELLA.pdf

Por otro lado, la Comisión de seguimiento será la encargada de supervisar el proceso de implementación del Plan, todas sus etapas y cualquier incidencia que se pueda producir. Esta Comisión de seguimiento está formada por:

En representación de la entidad:

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

En representación de la plantilla:

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

1.4 Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de de la plantilla de CIDOB.

El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial, Barcelona.

El ámbito temporal del Plan de igualdad será de cuatro años, tal y como prevé el artículo 9.1 del Real decreto 901/2020; entrará en vigor en la fecha en que se inscriba en el Registro y depósito de convenios colectivos, de acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y permanecerá vigente hasta la aprobación del siguiente.

1.5 Proceso de elaboración y contenido

CIDOB asume un compromiso explícito en la elaboración del plan de igualdad.

CIDOB ha dedicado para su elaboración recursos internos y las acciones llevadas a cabo para su desarrollo han sido las siguientes:

a. Constitución de la comisión de igualdad	Marzo 2021
b. Participación de parte del personal en la diagnosis	Abril 2021- abril 2022
c. Participación de la Dirección de CIDOB en todo el proceso de elaboración del plan	Desde el inicio del proceso
d. Compromiso de implementación de acciones concretas que surgen del plan por parte de la Dirección de CIDOB	Desde el inicio del proceso

El presente documento se estructura en nueve secciones:

- 1. Introducción**, donde se pone en contexto la elaboración del Plan de igualdad y se enmarca dicho ejercicio en el marco normativo de referencia y en la misión y los valores de CIDOB.
- 2. Diagnóstico**, donde se presenta el análisis de datos desagregados por sexo y/o género así como una revisión de las prácticas de CIDOB respecto a casos específicos relacionados con la igualdad de género. El objetivo de este apartado es conocer la realidad de la institución y detectar necesidades para poder definir objetivos y acciones que permitan mejorar la posición de la institución respecto a la igualdad y la no discriminación.
- 3. Objetivos operativos del Plan de igualdad** donde, sobre la base del diagnóstico, se establecen los objetivos y metas del Plan para cada uno de los ámbitos temáticos prioritarios.
- 4. Ámbitos y acciones de mejora del Plan de igualdad**, donde se proponen una serie de medidas prácticas para alcanzar los objetivos operativos establecidos. Este apartado se constituye

también como una herramienta de seguimiento de las acciones establecidas en el Plan, las cuales estarán sometidas a un proceso de seguimiento y evaluación continuo.

5. **Cronograma** donde se detallan los periodos de ejecución con base anual de las medidas identificadas en el Plan.
6. **Seguimiento del Plan de Igualdad** con el fin de conocer el grado de cumplimiento y desarrollo del mismo durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la entidad.
7. **Evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad** durante la vigencia del Plan y una vez finalizada.
8. **Procedimiento de modificación** en caso de discrepancias surgidas durante la implementación del Plan de Igualdad.
9. **Anexos** relacionados con los cuestionarios realizados a la dirección de la Entidad y al personal y modelo de informe sobre la evaluación final.

A nivel de contenido, el Plan se desarrolla en torno a 6 ámbitos temáticos prioritarios abordados de forma transversal en los distintos apartados:

1. Políticas y formación en materia de igualdad de género
2. Conciliación personal/familiar y cultura organizativa
3. Equilibrio de género en los órganos de gobierno de la institución
4. Igualdad de género en la selección y la progresión profesional
5. Comunicación y políticas de impacto en la sociedad
6. Prevención de acoso sexual y por razones de género

Los ámbitos temáticos resultan, por una parte, del diagnóstico efectuado y, por otra, se inspiran en la guía de la Comisión Europea sobre los Planes de igualdad de género en el Programa Horizon Europe⁶.

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

2. DIAGNÓSTICO

2.1 Consideraciones metodológicas

El diagnóstico realizado por los miembros de la Comisión Negociadora (ver composición en el apartado 1.3) consiste en un análisis detallado de la situación en la que actualmente se encuentra la institución en materia de igualdad de género.

La información recopilada facilita visionar la estructura organizativa de la institución y de las personas que en ella trabajan, así como conocer la realidad de la institución y detectar necesidades para poder definir objetivos y acciones que permitan mejorar su posición respecto a la igualdad y la no discriminación.

El diagnóstico tiene un carácter:

- Instrumental: no es una finalidad en sí mismo, sino un medio para identificar ámbitos específicos de actuación dentro de la institución.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones de la institución.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma se ajustan a las necesidades concretas de la institución.
- Dinámico: se actualizará de forma regular basándose en los puntos de mejora de resultados y la identificación de nuevas necesidades en la institución.
- Transversal: de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión, de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías laborales, en los niveles de responsabilidad.

Este diagnóstico ha de servir como base para establecer las prioridades y las acciones que han de formar parte del Plan de igualdad.

Este plan de igualdad recoge la realidad de la institución en el momento de su redacción y para el análisis se han tomado los datos a 31 de diciembre de 2021. Para ello se ha realizado un diagnóstico llevando a cabo una recogida de datos a nivel cuantitativo a través de indicadores (recuento del personal por ámbitos de trabajo y cargo, composición de los órganos directivos, del personal investigador por área de investigación, de las titulaciones por sexo, uso de la formación...). El diagnóstico nos permite detectar los aspectos de la organización a mejorar para la igualdad de género.

Como material de apoyo para establecer los indicadores de diagnosis y su posterior análisis se ha utilizado el material y herramientas en Planes de Igualdad que ofrece la Generalitat de Catalunya para las empresas y organizaciones, y la guía de la Comisión Europea "Horizon Europe guidance on gender equality plans" (2021). También se ha contado con la colaboración y asesoramiento de diferentes miembros del equipo de CIDOB, teniendo como contexto el Plan Director de CIDOB 2022-2025.

En una segunda fase se pretende actualizar el actual diagnóstico de carácter más cuantitativo, con metodologías participativas cualitativas dirigidas al conjunto del equipo CIDOB, tal y como se detalla en las acciones del Plan.

Este análisis también nos permitirá evaluar el impacto en la institución de la situación de pandemia y postpandemia del COVID-19 a nivel de género.

2.2 Ámbito interno

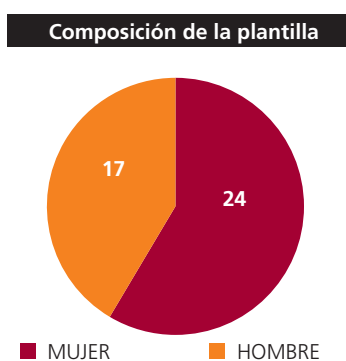
2.2.1 Equipo de CIDOB y estructura organizativa

La plantilla de CIDOB está formada por los siguientes equipos de trabajo:

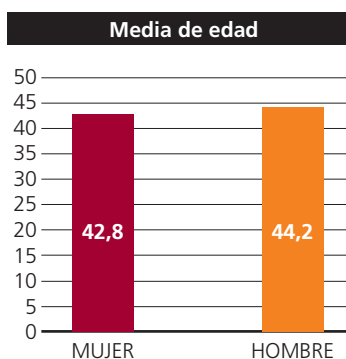
- Equipo Directivo
- Investigación
- Gestión de proyectos
- Comunicación y prensa
- Recepción y mantenimiento
- Publicaciones
- Servicios de información
- Administración
- Actividades

Composición de la plantilla por sexo, edad y antigüedad

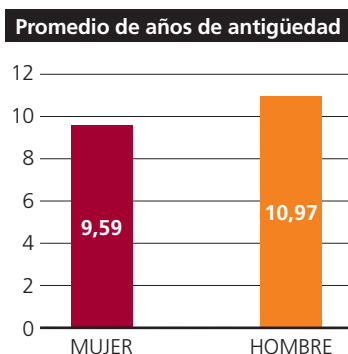
A 31 de diciembre 2021 hay en plantilla 41 personas, de las cuales 24 son mujeres (59%) y 17 son hombres (41%). Por lo tanto, el sexo más representado es el de las mujeres.



La media de edad según los datos recogidos señala que entre mujeres es de 42,8 frente a los 44,2 de los hombres, por lo que no hay diferencias sustanciales en la media de edad de ambos sexos.



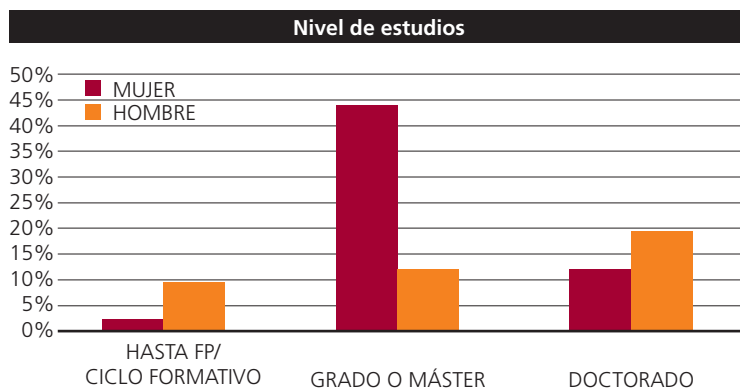
Las mujeres presentan una antigüedad promedio en la entidad de 9,59 años frente a 10,97 años de los hombres.



Composición de la plantilla por estudios

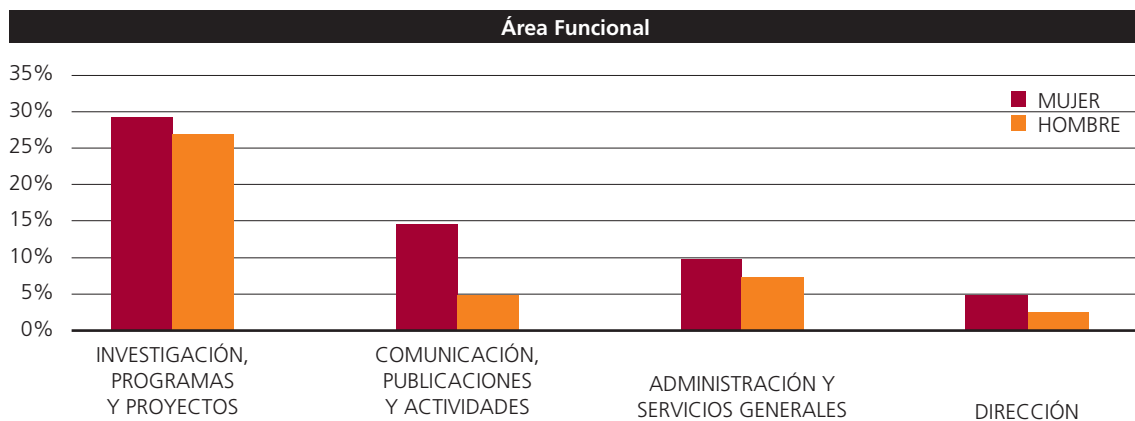
Un 88% de la plantilla de CIDOB está formada por personal con nivel de estudios universitarios (grado, máster o doctorado), del que un 64% corresponde a mujeres y el 36% restante a hombres.

Las diferencias más substanciales entre sexos las encontramos entre el personal con estudios universitarios de nivel grado o máster, del que un 78% son mujeres frente a un 22% de hombres. Entre el personal que ha cursado doctorado un 38% corresponde a mujeres frente a un 62% de hombres. Por lo tanto, se observa un mayor número de mujeres con estudios universitarios, aunque en el caso de doctorado el número de hombres se muestra superior al de las mujeres.



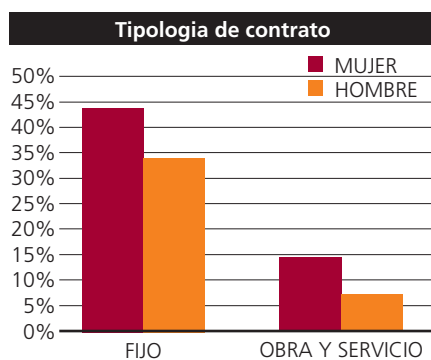
Composición de la plantilla por área funcional

A grandes rasgos, la plantilla de la entidad está compuesta por el equipo de Investigación, Programas y Proyectos (un 52% son mujeres frente al 48% de hombres); Comunicación, Publicaciones y Actividades (75% mujeres frente a un 25% de hombres); Administración y Servicios Generales (57% de mujeres frente a un 43% de hombres) y Dirección (66% de mujeres frente al 33% de hombres).



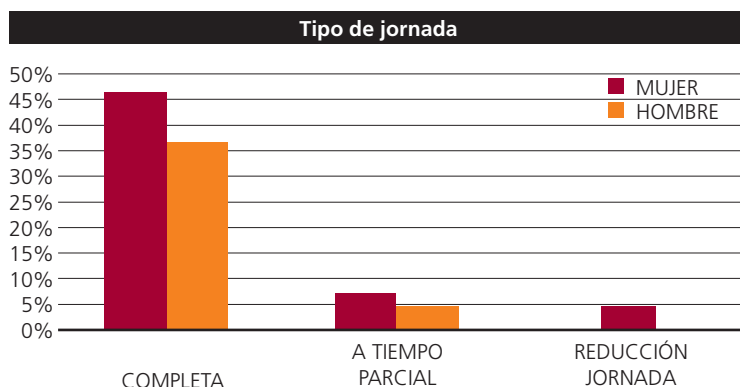
Composición de la plantilla por tipología de contrato

Un 78% de la plantilla de CIDOB tiene un contrato de trabajo de duración indefinida, de los cuales un 56% corresponde a mujeres y el 44% restante a hombres. El restante 22% de la plantilla tiene un contrato de trabajo por obra y servicio de los que un 67% son mujeres y un 33% hombres.



Conciliación personal / familiar y cultura organizativa⁷

En la siguiente gráfica se observa que más del 80% de la plantilla trabaja a tiempo completo, en el que un 56% son mujeres y el 44% restante son hombres. Un 12% de la plantilla está contratada a tiempo parcial de los que un 60% son mujeres y un 40% hombres. El restante 5% de la plantilla corresponde a personas con reducción de jornada, en concreto por cuidado de hijos menores de 12 años, en cuyo grupo únicamente se encuentran mujeres.



2.2.2 Equilibrio de género en liderazgo y remuneración

Grupos profesionales y categorías

CIDOB recoge en su convenio colectivo que los grupos y categorías profesionales de la plantilla están relacionados con los factores que influyen en la adscripción de las funciones de los trabajos a realizar.

Los factores para ubicar al personal en los grupos establecidos son: conocimiento, responsabilidades, capacidad de mando, iniciativa, complejidad. En base a estos factores se efectúa una asignación en diferentes niveles:

7. La LOIEMH establece una serie de derechos de conciliación que el Convenio colectivo de trabajo de CIDOB recoge y, en la medida de lo posible, mejora.

La conciliación entre vida profesional y personal/familiar es una cuestión siempre presente para CIDOB tal y como se observa en los mecanismos ya existentes que ofrecen un régimen de flexibilidad a todo el personal a través de:

- Flexibilidad en la hora de entrada y salida
- Posibilidad de teletrabajar hasta dos días a la semana y en otras ocasiones bajo autorización
- Posibilidad de acompañamiento a familiares a visitas médicas
- Permiso de hasta 15 días sin sueldo para cuidado de familiares
- Compactación del permiso de maternidad y/o paternidad de 1 hora diaria por día laborable hasta que el/la hijo/a cumpla los 9 meses de edad.
- Jornada intensiva durante los meses de julio-agosto y parte de septiembre

Ver Convenio colectivo de trabajo del CIDOB para los años 2006 y 2007, publicado en el DOGC el 20 de septiembre de 2006, <https://dogc.gencat.cat/es/document-del-dogc/?documentId=429042>

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

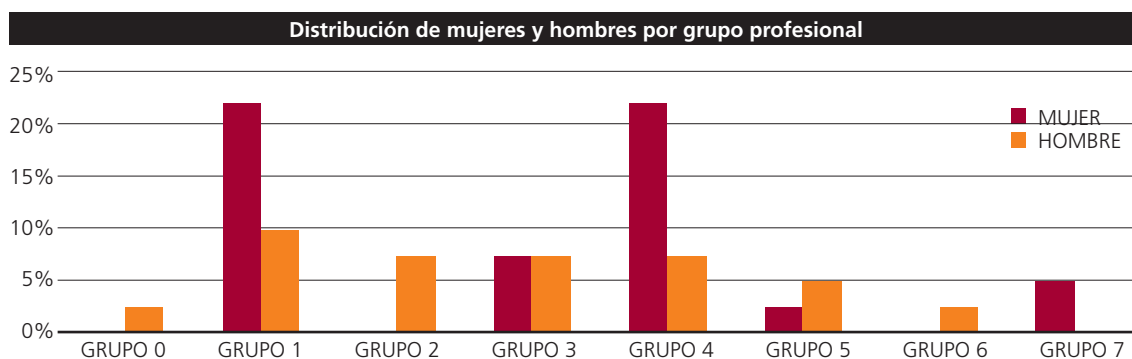
Segunda adenda al convenio colectivo del CIDOB, publicada al BOPB el 28 de mayo de 2015, <https://bop.diba.cat/anunci/1501019/acord-parcial-de-la-modificacio-del-conveni-col-lectiu-de-treball-de-la-fundacio-cidob-departament-de-treball-afers-socials-i-families>

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

Cuarta adenda al convenio colectivo del CIDOB, publicada al BOPB el 4 de agosto de 2020, <https://bop.diba.cat/anunci/510936/acord-parcial-de-modificacio-del-conveni-col-lectiu-de-treball-de-l-empresa-fundacio-cidob-departament-de-treball-afers-socials-i-families>

- a) Grupo 0: Funciones de Dirección y Gerencia, que incluyen la planificación, la organización, la dirección y la coordinación global de las diversas actividades propias del desarrollo del centro.
- b) Grupo 1: Funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o más áreas funcionales de la entidad, con un grado muy alto de autonomía, iniciativa, y responsabilidad, pudiendo participar incluso en la definición de objetivos concretos a lograr en su ámbito. Implican mando y la necesidad de integrar, coordinar y supervisar tareas diversas, realizadas por un equipo humano.
- c) Grupo 2: Funciones complejas que tienen un alto contenido técnico, en un marco de instrucciones generales que se tienen que ejecutar con un grado muy alto de iniciativa, responsabilidad y autonomía. Pueden implicar mando y la necesidad de integrar, coordinar y supervisar tareas diversas, realizadas por un equipo humano. Contribuyen a la elaboración de materiales originales.
- d) Grupo 3. Funciones complejas pero homogéneas, que tienen un alto contenido técnico, en un marco de instrucciones generales que se tienen que ejecutar con un grado importante de iniciativa, responsabilidad y autonomía. Pueden implicar mando y la necesidad de integrar, coordinar y supervisar tareas diversas, realizadas por un conjunto de personas trabajadoras.
- e) Grupo 4. Trabajos de ejecución programada que exigen, habitualmente, iniciativa y conocimientos adecuados por parte de las personas trabajadoras que los desarrollen, comportando, bajo supervisión e instrucciones generales, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudadas por otras personas de la plantilla.
- f) Grupo 5. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se hagan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales; su responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistematizada.
- g) Grupo 6. Funciones de mantenimiento para la realización de las cuales se necesitan adecuados conocimientos técnicos, que permiten llevar a cabo tareas propias del puesto de trabajo con el grado de autonomía y de responsabilidad inherentes a la correcta ejecución de la prestación.
- h) Grupo 7. Tareas homogéneas y semi repetitivas, realizadas con instrucciones concretas, claramente establecidas, y con una supervisión directa o sistematizada que limita la responsabilidad.
- i) Grupo 8. Tareas que requieren preferentemente esfuerzo físico y que no necesitan formación específica, salvo el inicial periodo de adaptación.

La distribución por grupo profesional muestra una variación significativa en los grupos 1 y 4, en los que las mujeres representan un 69% y 75% respectivamente frente a un 31% y 25% de los hombres. En el grupo 3 la distribución entre hombres y mujeres es igualitaria. Sin embargo, en el grupo 5 un 33% corresponde a mujeres y un 67% a hombres. Finalmente, en los grupos 0, 2 y 6 únicamente se encuentran hombres mientras que en el grupo 7 únicamente hay mujeres.



Igualdad salarial

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28 establece que las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo del mismo valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y que no se puede producir ninguna discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Definir correctamente y de una manera neutra y objetiva la valoración y descripción de los diferentes puestos de trabajo es esencial para eliminar las diferencias salariales. También se hace necesario que todos los conceptos salariales tengan una definición clara y transparente.

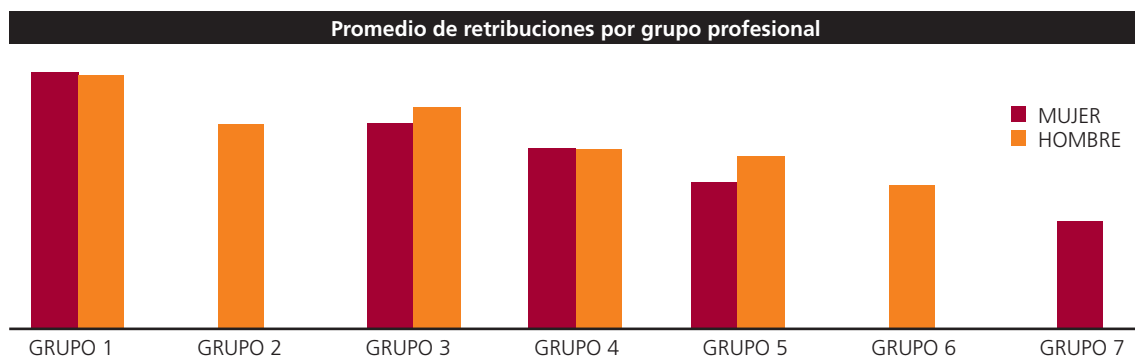
En CIDOB las diferencias salariales existentes dentro de cada categoría profesional están determinadas principalmente por el tipo de contrato, las responsabilidades ejercidas y por la dedicación a tiempo completo o parcial, por los trabajos a realizar y no por distinción de género.

Los incrementos salariales a toda la plantilla referente al IPC están estipulados en el convenio de la institución y otros tipos de incrementos salariales están relacionados con los criterios de promoción interna o por cambio de categoría laboral.

Respecto al procedimiento para establecer los criterios de equiparación para hacer posible la comparación entre los importes salariales del registro retributivo, se debe pasar por un proceso de normalización. Los criterios de equiparación establecidos son los siguientes:

- a) Se ha hecho una distinción entre los importes efectivos satisfechos de cada persona trabajadora identificándose éstos como retribuciones cobradas, computándose de forma fidedigna todas aquellas retribuciones efectivamente percibidas por la persona trabajadora a lo largo del año natural, y las retribuciones normalizadas, que se obtienen a posteriori de la aplicación de los criterios de equiparación.
- b) La jornada de referencia es la jornada completa, por lo tanto, las retribuciones sujetas a contratos parciales y las reducciones de jornada han sido aumentadas proporcionalmente hasta alcanzar la jornada de referencia, de tal manera que, resulten comparables.
- c) Los períodos de incapacidad temporal y accidente de trabajo se han visto eliminados del proceso de equiparación, siendo sustituidos por días reales de alta. Por lo tanto, se han excluido del proceso de normalización los conceptos salariales relacionados con tal situación, tales como complementos de IT y prestaciones a cargo de la entidad.
- d) Se ha realizado una anualización de los contratos inferiores al período de análisis, en consecuencia, se ha equiparado el tiempo de contratación de todos los/as trabajadores/as que han estado prestando servicios durante el período de referencia.
- e) Si un/a trabajador/a se ha visto afectado por cambios de situación contractual, durante el período de referencia, que afecten directamente a las retribuciones efectivamente cobradas como, por ejemplo, cambios de jornada, incremento salarial o modificaciones de categoría profesional en el proceso de equiparación, se aplica la última situación contractual a la que se haya visto sujeto durante el período 2021.
- f) Algunos conceptos retributivos, clasificados como complementos salariales y percepciones extrasalariales, no están sujetos a los ajustes de anualización porque la entidad los abona independientemente de la jornada de trabajo o del período de contratación. Por otro lado, nos encontramos con que algunos de ellos sí se ajustan a la anualización o, por el contrario, son excluidos, porque no tienen la consideración de retribuciones salariales como, por ejemplo, los complementos de IT, indemnizaciones por despido, parte proporcional de vacaciones, etc.

En la siguiente gráfica se muestra el promedio salarial por cada grupo profesional distribuido entre mujeres y hombres.⁸



El promedio total de las retribuciones de los grupos 1 y 4 refleja que las mujeres presentan un promedio del 1,1% y del 0,5% respectivamente superior al de los hombres. Estas variaciones porcentuales poco significativas muestran que no hay diferencias salariales entre ambos sexos por encontrarnos prácticamente ante una homogeneidad retributiva.

Los grupos 2, 6 y 7 se conforman sólo por personas de uno u otro sexo, en consecuencia, no procede análisis del promedio de retribuciones.

El promedio total de retribuciones de los grupos 3 y 5 refleja que los hombres presentan un promedio alrededor del 7% y 14,8% respectivamente superior al de las mujeres. Este hecho es debido a que en estos grupos se aglutinan diferentes categorías de diferentes áreas funcionales con distinto grado de responsabilidad y, por lo tanto, las diferencias salariales no se producen por discriminación alguna a razón del sexo, sino por factores estrictamente funcionales y organizacionales.

Asimismo, cabe tener en cuenta que los cálculos aritméticos totales del promedio no superan el límite del 25% establecido en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁹. En consecuencia, la justificación requerida en virtud del artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo del personal contratado no es necesaria.

En conclusión, las diferencias salariales de CIDOB no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

Representación laboral de los trabajadores y las trabajadoras

En estos momentos CIDOB cuenta con tres representantes de las personas trabajadoras (dos hombres y una mujer) escogidos mediante votación según las candidaturas presentadas, siendo tres el número que corresponde por el cómputo total de personas trabajadoras en la institución.

Las candidaturas presentadas en la última convocatoria eran paritarias.

8. Dado que el grupo 0 está integrado por una sola persona, y teniendo en cuenta que su cargo le otorga una serie de responsabilidades y funciones específicas, no procede el análisis del promedio de retribuciones. Por lo tanto, este grupo ha sido excluido de la gráfica.

9 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

Infrarrepresentación femenina

CIDOB, con el presente plan de igualdad garantiza la igualdad de género en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

El desarrollo del mismo se realiza a lo largo de los diferentes apartados del Plan de Igualdad.

2.2.3 Igualdad de género en materia de contratación y desarrollo profesional

Selección y promoción del personal

Los procesos de selección y promoción interna en la institución han de cumplir con los criterios de neutralidad y transparencia y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, en línea con los valores generales del Código Ético.

Asimismo, en los casos de procesos de selección para personal investigador, siguen el espíritu de los principios detallados en la Carta Europea para los Investigadores (*European Charter for Researchers*) y el Código de Conducta para la Incorporación de Personal Investigador (*Code of Conduct for their Recruitment*) de la Comisión Europea.

El procedimiento estándar prevé que la convocatoria de un nuevo empleo se publique en la página web de la institución con la finalidad de hacerla pública y accesible también al personal de la institución. Asimismo, se hace difusión entre la plantilla de los procesos de selección indicando el nombre del sitio de trabajo a cubrir y la descripción de los requerimientos formativos y otros criterios de selección.

El proceso de evaluación de candidaturas habitualmente consta de dos fases:

1) Preselección de candidaturas a partir del Currículum Vitae, carta de motivación y, en el caso del personal investigador, un artículo académico. Se seleccionan a las candidaturas que tengan el perfil más adecuado para la posición, en función de su formación y estudios, calificaciones formales e informales, experiencia en investigación en el ámbito y nivel de idiomas acreditados.

2) Fase de entrevistas: El Tribunal de Selección valora las competencias y conocimientos específicos, así como la adecuación de la persona presentada a la candidatura con el grupo de investigación, en su caso, y al centro. Las valoraciones se puntúan detallando fortalezas y debilidades.

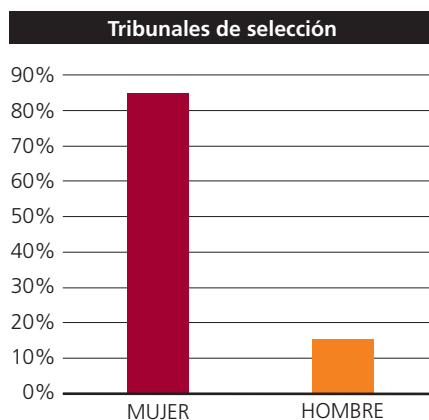
El Tribunal de Selección es el órgano encargado de hacer una propuesta de selección y está compuesto por tres o cuatro miembros del CIDOB con perfiles complementarios. En la elección del Tribunal se garantiza el equilibrio de género de sus miembros.

La propuesta de resolución de la convocatoria recae en el Tribunal de Selección, el cual nombra a la persona aspirante con mejor puntuación después de un proceso de deliberación conjunta sobre las candidaturas finalistas. En base a la propuesta, la Dirección de CIDOB adjudica la plaza a la persona mejor posicionada.

Durante el año 2021 se hicieron públicas cuatro convocatorias de selección para cubrir vacantes. El siguiente cuadro muestra las candidaturas recibidas y el sexo de las personas seleccionadas.

CONVOCATORIA	Candidaturas mujeres	Candidaturas hombres	Candidaturas totales	Selección
Investigador/a	58	31	89	HOMBRE
Asistente de comunicación y difusión	103	38	141	MUJER
Investigador/a principal	9	8	17	HOMBRE
Gestor/a de proyectos	44	13	57	MUJER
Totales	214	90	304	

El porcentaje de hombres y mujeres en los tribunales de selección de las convocatorias del ejercicio 2021 se muestra en el siguiente gráfico.

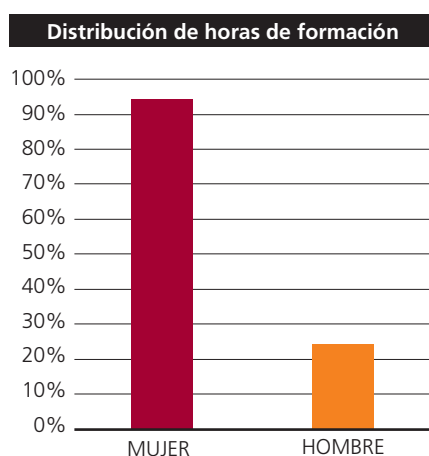


Formación del personal y reciclaje

El artículo 15 del Convenio colectivo de trabajo de CIDOB prevé la formación continuada del personal. En el mismo se establece que el equipo de Dirección conjuntamente con los delegados y/o las delegadas de personal, deben elaborar un Plan de Formación con el objetivo de facilitar la adaptación del personal a las modificaciones operadas o que se puedan operar en los puestos de trabajo.

Para favorecer la conciliación del personal, la formación y el reciclaje se realizan siempre en horario laboral.

Durante el ejercicio 2021 se han realizado un total de 118 horas de formación, de las cuales 94 horas han sido destinadas a mujeres y 24 horas a hombres.

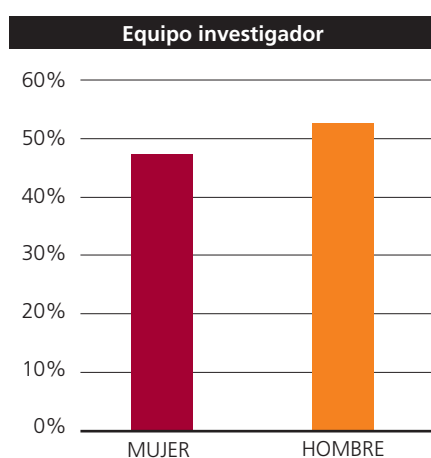


Las formaciones del ejercicio se han impartido para la totalidad de la plantilla. Estas se han dividido en dos bloques, el primero ha tenido lugar a finales de 2021, en el que han participado mayoritariamente mujeres.

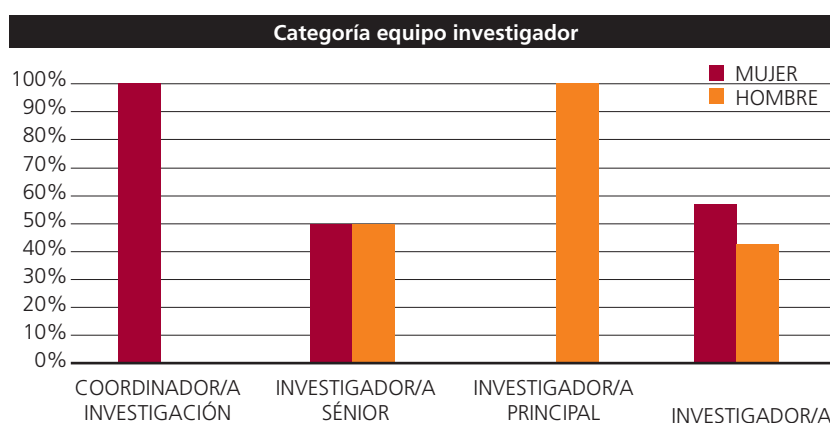
Igualdad de género en el ámbito de la investigación

Como centro de investigación, CIDOB debe considerar la variable de la igualdad de género en la investigación en su doble vertiente, interna y externa. Por un lado, debe evitar la discriminación por motivos de sexo o género dentro de la institución entre la plantilla de investigadores. Por el otro, debe considerar los efectos más generales de su investigación y resultados académicos desde una perspectiva de género.

El equipo investigador de CIDOB está formado por 19 personas, 9 mujeres y 10 hombres.

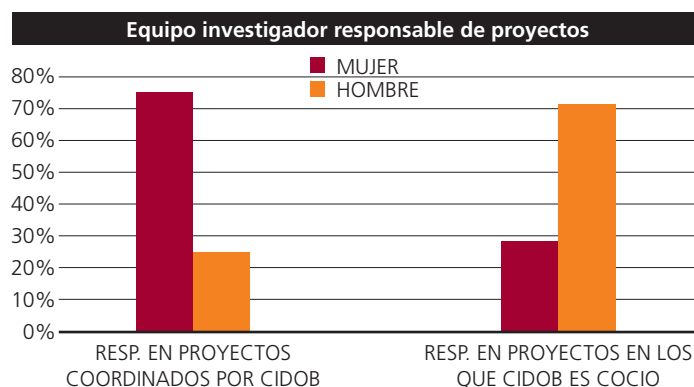


El rol de la coordinación de investigación recae en una mujer. Los 8 investigadores/as sénior restantes están repartidos/as al 50% entre mujeres y hombres, mientras que los investigadores principales son hombres. Por otro lado, en la categoría de investigador/a, hay ligeramente más mujeres (57%) que hombres (43%).



Un número importante de miembros del equipo investigador es responsable de proyectos en los que CIDOB participa, ya sea como institución coordinadora o como entidad socia. Algunos de estos miembros ejercen ambos roles.

De entre las cuatro personas responsables de proyectos coordinados por CIDOB, un 75% son mujeres, mientras que los hombres son un 25%. En cambio, un 71% de los 7 investigadores/as que representan a CIDOB como socio de un proyecto son hombres, frente a un 29% de mujeres.



En el momento de la redacción del Plan, CIDOB no tiene establecido ningún mecanismo de recogida y sistematización de datos que permita analizar la incorporación de la perspectiva de género en los trabajos de investigación.

2.3 Órganos de gobierno

Patronato

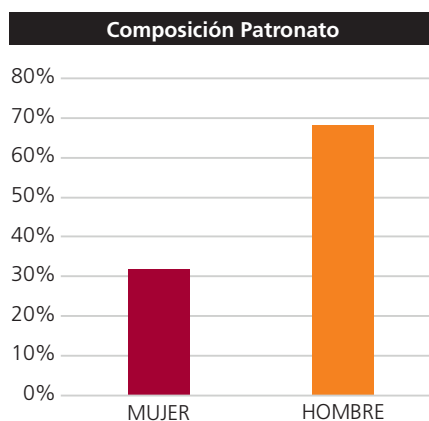
El Patronato de CIDOB¹⁰ es el órgano de gobierno y de administración de la entidad, es un órgano colegiado formado por personas físicas (a título individual), y jurídicas (a título institucional), compuesto a 31 de diciembre de 2021 por 22 miembros.

El Patronato a título individual está compuesto por 16 personas, de las cuales 11 son hombres y 5 mujeres. En el Patronato institucional, formado por representantes de las siguientes 6 instituciones, 2 son mujeres:

- Generalitat de Catalunya
- Ajuntament de Barcelona
- Diputació de Barcelona
- Àrea Metropolitana de Barcelona
- Consell Interuniversitari de Catalunya
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

Observamos entonces que en esta ocasión no hay paridad de género entre sus miembros, al estar formado por un 32% de mujeres y un 68% de hombres.

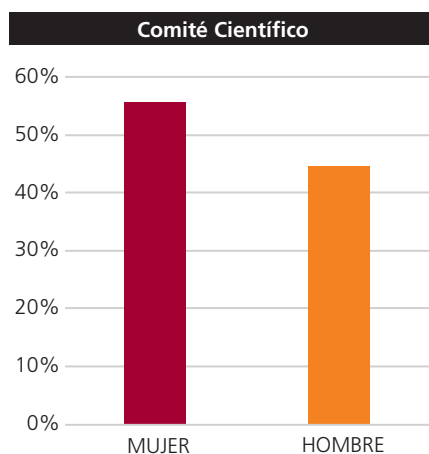
10. Más información en: <https://www.cidob.org/es/cidob/patronato>



Comités Consultivos

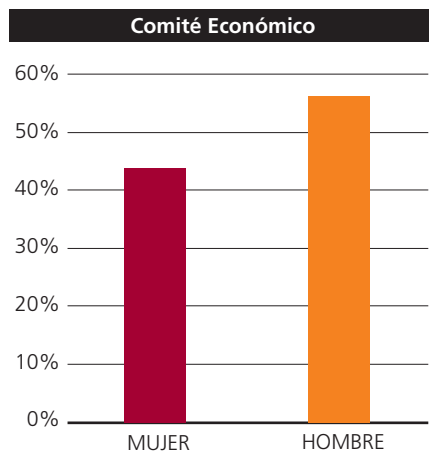
CIDOB también cuenta con un comité consultivo económico y un comité consultivo científico¹¹ que contribuyen a cumplir los objetivos previstos por la institución. Los comités están formados por destacadas personas expertas nacionales e internacionales en el ámbito propio de estudio con el objetivo de aconsejar al equipo directivo y apoyar en la formulación de orientaciones políticas innovadoras. Ambos comités disponen de un reglamento propio.

El Comité científico está compuesto por 18 personas, de las cuales 10 son mujeres y 8 hombres.



El Comité económico está compuesto por 16 personas, de las cuales 7 son mujeres y 9 hombres.

11. Más información en: https://www.cidob.org/es/cidob/comites_consultivos_de_cidob



En ambos casos su composición incorpora el objetivo de la paridad de género.

2.4 Ámbito externo

Equipo investigador asociado

El equipo de investigadores/as asociados/as¹² está formado por profesionales que por interés mutuo son asociados/as a CIDOB, no forman parte de la plantilla contratada, ni tienen relación laboral alguna con CIDOB, aunque sus contribuciones pueden ser remuneradas en función de las tareas realizadas. Tampoco reciben remuneración por su condición de asociados/as. Sin embargo, sí forman parte importante de los objetivos de excelencia de la institución, al prestar sus servicios como personas expertas y/o asesoras de forma puntual y contribuir a las actividades y publicaciones de la entidad.

Actualmente, cómo podemos apreciar en la gráfica, de las 34 personas asociadas la mayoría son hombres. En este caso, hay un claro desequilibrio por sexos.



12. Más información en: https://www.cidob.org/es/cidob/equipo/investigadores_asociados

Subcontratación de servicios

CIDOB tiene actualmente una trabajadora de una empresa externa que realiza su actividad profesional en las instalaciones del centro y que se rige por el mismo código ético que la plantilla de CIDOB. Referente a otras cuestiones, las competencias las tiene la empresa empleadora.

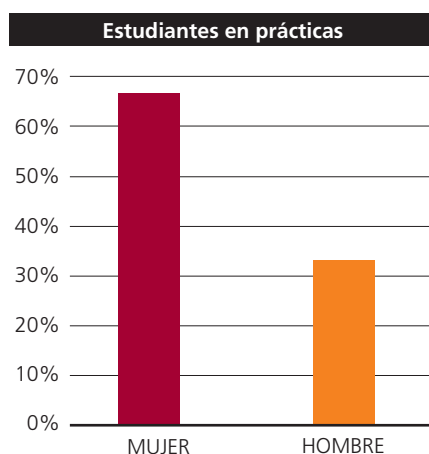
Estudiantes en prácticas

Para cada curso académico, el CIDOB acoge en régimen de prácticas a estudiantes que se reparten en dos trimestres, en base a acuerdos con varias facultades de diferentes universidades catalanas.

Las personas estudiantes son seleccionadas por su facultad y tienen su propio reglamento de actuación, que queda reflejado en los respectivos convenios firmados y aceptados por ambas instituciones. Alguna universidad también dispone de su propio protocolo de actuación en temas referentes a acoso sexual, del cual CIDOB está debidamente informado.

Cada estudiante dispone de su espacio de trabajo, así como de los equipos necesarios para poder efectuar sus prácticas correctamente.

El siguiente cuadro muestra que en 2021 el 67% de los estudiantes en prácticas de CIDOB han sido mujeres y el restante 33% hombres.

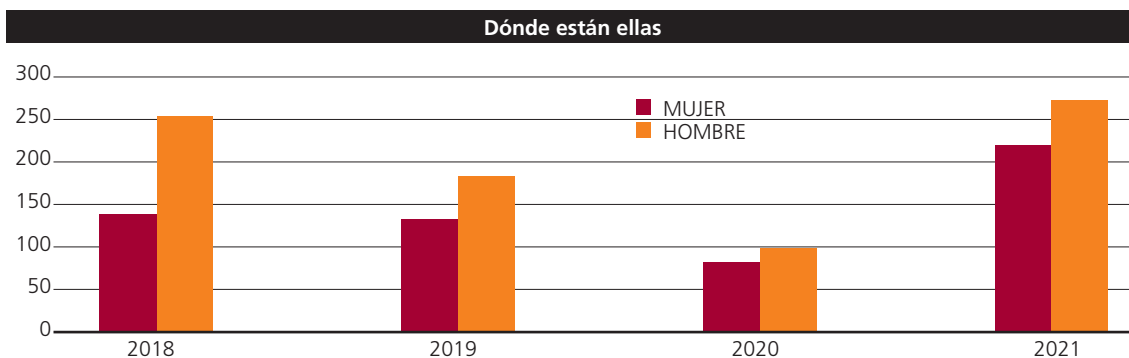


Participación de personas expertas en actividades organizadas por CIDOB

CIDOB está comprometido con la igualdad de género en las diferentes actividades que organiza y, siempre que sea necesario más de un/a ponente, se busca el equilibrio de género.

Desde el año 2018, CIDOB forma parte de la iniciativa "Donde están ellas" impulsada por la oficina del Parlamento Europeo en Madrid. Dicha iniciativa recoge los datos de instituciones y *Think Tanks* españoles sobre la participación de mujeres y hombres en sus actividades.

En el siguiente gráfico se puede apreciar el número de expertos y expertas en los seminarios que ha organizado CIDOB en los últimos cuatro años.



2.5 Medidas específicas contra la violencia y la discriminación de género

Prevención del acoso sexual por razones de género

El artículo 48 de la LOIEMH establece la obligación por parte de todas las empresas de tener medidas de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo y de arbitrar procedimientos para su prevención.

De acuerdo con lo establecido en la legislación europea, se considera acoso cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que se ejerza con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

CIDOB cuenta con una persona encargada de atender las posibles situaciones de acoso sexual. Asimismo, el Código Ético establece un Buzón Ético y de Comunicación al que pueden dirigirse comunicaciones que alerten sobre la existencia de una situación de riesgo o bien de incumplimiento de la ley, del Código Ético o de cualquier norma que pueda derivar del mismo. Este mecanismo prevé la posibilidad de realizar comunicaciones o denuncias de manera anónima, a través de un buzón con llave ubicado en la cocina del edificio principal de CIDOB.

En el momento de la redacción del presente Plan, no se conocen casos de comunicación o denuncia de acoso sexual en la institución.

Actualmente CIDOB dispone de un protocolo que prevé las actuaciones a realizar en caso de acoso sexual y por razones de género.

Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista

Las mujeres reconocidas como víctimas de violencia machista disponen por ley de una serie de derechos laborales y de seguridad social con la finalidad de que dichas personas puedan compaginar sus obligaciones laborales con la necesidad de protección y recuperación personal. CIDOB aplicará las medidas previstas en la legislación vigente¹³ cuando así proceda.

13. Ley orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Derechos del colectivo LGTBI

La ley 11/2014¹⁴ para garantizar los derechos del colectivo LGTBI, establece la obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar la igualdad de trato de estas personas.

CIDOB aplica una política de no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, expresión o identidad de género y está comprometido a adoptar, cuando así se requiera, medidas específicas para evitar cualquier tipo de discriminación del colectivo LGTBI y promover la igualdad de trato de estas personas.

Información interna y externa sobre la difusión, imagen, comunicación corporativa de la entidad y uso del lenguaje no sexista.

CIDOB está comprometido con la utilización de un lenguaje no sexista tanto en el ámbito externo: en la difusión, imagen y comunicación corporativa de sus actividades, publicaciones, investigaciones, programas y proyectos, como en el ámbito interno: comunicaciones y reuniones.

No obstante, actualmente CIDOB carece de un protocolo de lenguaje inclusivo que prevea las actuaciones para favorecer el lenguaje desde la perspectiva de género en los ámbitos de la difusión, imagen y comunicación de la entidad.

14. <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376346.pdf>

3. OBJETIVOS OPERATIVOS

CIDOB ha identificado seis ámbitos prioritarios a través de los cuales se llevarán a cabo las acciones específicas para promover la igualdad de género:

1. Políticas y formación en materia de igualdad de género
2. Conciliación personal/familiar y cultura organizativa
3. Equilibrio de género en los órganos de gobierno de la institución
4. Igualdad de género en la selección y la progresión profesional
5. Comunicación y políticas de impacto en la sociedad
6. Prevención de acoso sexual y por razones de género

Los **objetivos operativos** de cada ámbito son:

Ámbito 1. Políticas y formación en materia de igualdad de género

- 1.1. Mejorar el conocimiento interno sobre las percepciones y retos en igualdad de género entre el personal de CIDOB y el impacto de la COVID-19 en las prácticas laborales de la entidad.
- 1.2. Formar y sensibilizar en materia de igualdad para evitar los sesgos inconscientes de género en la toma de decisiones, en la contratación de personal y su promoción, en la asignación de responsabilidades y tareas y en la comunicación no sexista.
- 1.3. Favorecer el lenguaje desde una perspectiva de género.

Ámbito 2. Conciliación personal/familiar y cultura organizativa

- 2.1. Favorecer al máximo la conciliación personal/familiar.

Ámbito 3. Equilibrio de género en los órganos de gobierno de la institución

- 3.1. Tender a equilibrar la composición de género en los órganos de gobierno de la institución.
- 3.2. Garantizar los principios de inclusión, transparencia e igualdad en la constitución de los comités consultivos, así como en cualquier comisión que cree la entidad.

Ámbito 4. Igualdad de género en la selección y la progresión profesional

- 4.1. Tender a equilibrar la composición de género en el equipo de investigación asociado a CIDOB.
- 4.2. Optimizar los sistemas de contratación inclusiva de CIDOB.
- 4.3. Optimizar los procesos y criterios de selección del personal para garantizar la transparencia y la igualdad de género en la contratación.
- 4.4. Fomentar la promoción profesional del personal CIDOB sin discriminación por razones de género o sexo.

Ámbito 5. Comunicación y políticas de impacto en la sociedad

- 5.1. Potenciar la visibilidad de las mujeres expertas y tender a un equilibrio de género en las actividades organizadas por CIDOB.
- 5.2. Asegurar que la perspectiva y discurso de género y diversidad esté presente en los proyectos de investigación y en las publicaciones de CIDOB.
- 5.3. Difusión del Plan y de sus objetivos y acciones a nivel interno y externo.

Ámbito 6. Prevención de acoso sexual y por razones de género

- 6.1. Sensibilizar al personal de CIDOB para que adopte una actitud proactiva y de tolerancia cero con la violencia y la discriminación por cuestiones de sexo o género; garantizar la protección de la dignidad de las personas; establecer procedimientos de actuación y medidas de protección a las víctimas.

4. ÁMBITOS Y ACCIONES DE MEJORA

Ámbito: 1. Políticas y formación en materia de igualdad de género	
Medida 1.1: Recoger y analizar datos entre el personal de CIDOB	
Objetivo: Mejorar el conocimiento interno sobre las percepciones y los retos en igualdad de género entre el personal de CIDOB y el impacto de la COVID-19 en las prácticas laborales de la entidad.	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar e implementar un cuestionario para recoger las percepciones sobre igualdad de género entre el personal de CIDOB. - Diseñar e implementar un cuestionario para recoger las percepciones sobre los impactos que la COVID-19 está causando en las prácticas laborales del personal. - Organizar y llevar a cabo una actividad participativa con el personal sobre cuestiones de género y el impacto de la COVID-19. - Redactar un informe sobre las percepciones del personal de CIDOB en cuestiones de género y el impacto de la COVID-19. - Revisar los objetivos y las acciones del presente Plan, incorporando los factores detectados mediante el estudio participativo. 	
Unidad responsable: Dirección y Comisión de Seguimiento.	Personas destinatarias: Todo el equipo CIDOB.
Indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - Celebrar una actividad participativa dirigida al equipo CIDOB. - Cuestionario de la encuesta y número de participantes. - Informe sobre las percepciones incluyendo el/los impactos de la COVID-19. 	Calendario: 1 año desde la fecha de publicación del Plan.
Presupuesto: 1.500 euros	

Ámbito: 1. Políticas y formación en materia de igualdad de género	
Medida 1.2: Impartir formación específica en materia de igualdad para todo el personal y con especial énfasis a los cargos directivos y de coordinación	
Objetivo: Formar y sensibilizar en materia de igualdad para evitar los sesgos inconscientes de género en la toma de decisiones, en la contratación de personal y su promoción, en la asignación de responsabilidades y tareas y en la comunicación no sexista.	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los distintos colectivos específicos de CIDOB e indagar en las necesidades de formación de cada grupo. - Buscar personal especializado para poder impartir las formaciones. - Planificar el curso/seminario por ámbito temático, para asegurar su realización de forma periódica. - Organizar y realizar el curso. 	
Unidad responsable: Dirección y Comisión de Seguimiento.	Personas destinatarias: Todo el equipo CIDOB y especialmente a los cargos directivos y de coordinación.
Indicadores de evaluación: <p>Número de cursos/formaciones sobre sesgos inconscientes en el género: mínimo 1 para todo el personal y mínimo 1 para los cargos directivos y de coordinación.</p>	Calendario: Período de ejecución de cuatro años, con una revisión anual.
Presupuesto: 1.000 euros al año	

Ámbito: 1. Políticas y formación en materia de igualdad de género	
Medida 1.3: Elaborar un protocolo de lenguaje inclusivo	
Objetivo: Favorecer el lenguaje desde una perspectiva de género.	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de protocolos de referencia - Redacción del protocolo - Difusión interna del protocolo 	
Unidad responsable: Dirección, Comisión de Seguimiento y Comunicación.	Personas destinatarias: Todo el equipo CIDOB incluyendo también al equipo investigador asociado.
Indicadores de evaluación: Divulgación del protocolo	Calendario: 1 año desde la fecha de publicación del Plan.
Presupuesto: 1.500 euros	

Ámbito 2. Conciliación personal/familiar y cultura organizativa	
Medida 2.1: Promover y visibilizar las medidas de conciliación que contempla el convenio vigente de las personas trabajadoras.	
Objetivo: Favorecer al máximo la conciliación personal/familiar.	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar a las nuevas incorporaciones las medidas contempladas en el convenio. - Incluir un apartado específico sobre las medidas vigentes de conciliación en el "Welcome pack". - Comunicar las actualizaciones y mejoras de las medidas al personal de CIDOB. 	
Unidad responsable: Dirección, Administración, representación de los trabajadores y las trabajadoras.	Personas destinatarias: Todo el personal y nuevas incorporaciones.
Indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - Número de comunicaciones a nuevas incorporaciones. - Actualización del "Welcome pack" 	Calendario: 1 año desde la fecha de publicación del Plan.
Presupuesto: Recursos internos	

Ámbito: 3. Equilibrio de género en los órganos de gobierno de la institución	
Medida 3.1: Aumentar el número de mujeres en el Patronato de CIDOB	
Objetivo: Tender a equilibrar la composición de género en los órganos de gobierno de la institución.	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar mujeres con probada experiencia y reconocimiento en el campo de las relaciones internacionales y promover su potencial candidatura como miembros del patronato. - Revisar los perfiles de las personas y los criterios de selección para garantizar una mayor igualdad. - Asesorar al Patronato de los beneficios de la igualdad de género en los órganos de liderazgo y solicitar que las personas que lo componen que propongan candidatas para avanzar hacia la paridad de género. - Revisar la composición del Patronato anualmente. 	
Unidad responsable: Presidencia y Dirección.	Personas destinatarias: Miembros del Patronato de CIDOB.
Indicadores de evaluación: Conseguir que un mínimo de 10 mujeres formen parte del Patronato (compuesto actualmente por 25 miembros)	Calendario: Los mandatos individuales tienen una duración de 4 años, con opción a renovarse. Los mandatos actualmente vigentes tienen fechas de caducidad dispares, siendo los últimos hasta diciembre del 2024. Se espera tender a una mejora en el equilibrio para abril del 2026.
Presupuesto: Recursos internos asignados a Presidencia y Dirección.	

Ámbito: 3. Equilibrio de género en los órganos de gobierno de la institución	
Medida 3.2: Garantizar la transparencia y la igualdad en la constitución de los comités consultivos	
Objetivo: Garantizar los principios de inclusión, transparencia e igualdad en la constitución de los comités consultivos, así como en cualquier comisión que cree la entidad.	
Tareas: - Hacer un seguimiento anual de la composición de los diferentes comités consultivos. - Campaña de sensibilización a la comunidad CIDOB.	
Unidad responsable: Presidencia y Dirección.	Personas destinatarias: Toda la comunidad CIDOB.
Indicadores de evaluación: Número de mujeres en el comité científico y en el comité económico.	Calendario: Período de ejecución de cuatro años, con una revisión anual.
Presupuesto: Recursos internos asignados a Presidencia y Dirección.	

Ámbito: 4. Igualdad de género en la selección y la progresión profesional	
Medida 4.1: Favorecer la incorporación de investigadoras asociadas a la entidad	
Objetivo: Tender a equilibrar la composición de género en el equipo de investigación asociado a CIDOB.	
Tareas: - Comunicar al equipo investigador de CIDOB la voluntad de equilibrar la composición de género en el equipo de investigación asociado. - Identificar aquellas áreas de interés prioritarias para el centro donde se promoverá la búsqueda activa de investigadoras especializadas. - Proponer por parte de los investigadores/as candidatas asociadas a sus líneas de investigación. - Revisar anualmente la composición del equipo investigador asociado.	
Unidad responsable: Dirección, Coordinador/a de investigación, equipo de investigación de CIDOB.	Personas destinatarias: Investigadores/as asociados/as
Indicadores de evaluación: Un mínimo de 1/3 de investigadoras asociadas	Calendario: La renovación de los investigadores/as asociados/as no sigue un criterio temporal estándar, siendo muchos de sus miembros permanentes. Por lo que el cambio en su composición será gradual. Se espera tender a una mejora en el equilibrio para abril del 2026.
Presupuesto: Recursos internos	

Ámbito: 4. Igualdad de género en la selección y la progresión profesional	
Medida 4.2: Nombrar tribunales de selección con presencia de mujeres	
Objetivo: Optimizar los sistemas de contratación inclusiva de CIDOB.	
Tareas: - Crear para todas las posiciones ofertadas por la institución Tribunales de Selección con presencia de mujeres. En caso de no ser posible, argumentar por escrito el motivo. - Anunciar los distintos perfiles de los componentes de los Tribunales de Selección públicamente, juntamente con la convocatoria y el proceso de selección. - Seguir anualmente su cumplimiento.	
Unidad responsable: Dirección y Administración.	Personas destinatarias: Potenciales incorporaciones a CIDOB
Indicadores de evaluación: Presencia de mujeres en los Tribunales de Selección de personal de CIDOB.	Calendario: Período de ejecución de cuatro años, con una revisión anual.
Presupuesto: Recursos internos	

Ámbito: 4. Igualdad de género en la selección y la progresión profesional	
Medida 4.3: Revisar los procesos de selección de personal de CIDOB	
Objetivo: Optimizar los procesos y criterios de selección del personal para garantizar la transparencia y la igualdad de género en la contratación.	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Informar a los Tribunales de selección y a las personas encargadas de las convocatorias de la necesidad de revisar los procesos de selección para garantizar la inclusividad. - Redactar para cada posición ofertada criterios de selección inclusivos. <p>En el caso de ofertas a personal investigador tener en cuenta los períodos de descanso y de permisos por cuidados cuando se evalúen los resultados de las investigaciones de estas personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar el guion de entrevista en cada proceso de selección de personal para garantizar la igualdad de género en la contratación. - Adaptar los formularios de evaluación para garantizar la neutralidad en la contratación: <ul style="list-style-type: none"> - Incluir la necesidad de que el comité de selección argumente explícitamente y por escrito aquellas situaciones en las que los candidatos finalistas (invitados a la fase de entrevista) no incluyan mujeres. - Hacer un acompañamiento para cada proceso y un seguimiento anual. 	
Unidad responsable: Dirección, Comité de selección, Comisión de Seguimiento y Administración.	Personas destinatarias: Potenciales personas trabajadoras en CIDOB.
Indicadores de evaluación: - Porcentaje de ofertas laborales donde se incluyan criterios de selección equitativos. - Porcentaje de procesos donde haya habido candidatas finalistas mujeres.	Calendario: Período de ejecución de cuatro años, con una revisión anual.
Presupuesto: Recursos internos	

Ámbito: 4. Igualdad de género en la selección y la progresión profesional	
Medida 4.4: Elaborar un protocolo de promoción profesional que garantice la igualdad de género	
Objetivo: Fomentar la promoción profesional del personal CIDOB sin discriminación por razones de género o sexo.	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Redactar un Protocolo de Promoción Profesional para el personal CIDOB que fomente la igualdad de género. - Presentar el Protocolo a la comunidad trabajadora de CIDOB. - Seguir anualmente la implementación de los principios y medidas descritas en el protocolo y su eficacia. 	
Unidad responsable: Dirección, Administración y Comisión de Seguimiento.	Personas destinatarias: Personal en plantilla de CIDOB
Indicadores de evaluación: Presentar el Protocolo de Promoción Profesional.	Calendario: El protocolo entrará en vigor a finales de 2024.
Presupuesto: 1.000 euros	

Ámbito: 5. Comunicación y políticas de impacto en la sociedad	
Medida 5.1: Aumentar el número de expertas en las actividades organizadas por CIDOB	
Objetivo: Potenciar la visibilidad de las mujeres expertas y tender a un equilibrio de género en las actividades organizadas por CIDOB.	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar aquellos ámbitos temáticos y tipo de actividades donde actualmente hay un desequilibrio de género. - Promover la búsqueda activa de especialistas del sexo infrarrepresentado y promover la paridad de género de las personas expertas invitadas en cada una de las actividades organizadas por CIDOB. - Realizar actividades de visibilización de las mujeres expertas en el campo de conocimiento de la entidad. - Seguir anualmente la distribución de género en las actividades del CIDOB, por ámbito de conocimiento, a través de herramientas de control como agendas, listados de ponentes y participantes. - Continuar participando en iniciativas como "Dónde están ellas" o similares. 	
Unidad responsable: Dirección, Equipo de Actividades, Comunicación y Prensa, personal investigador.	Personas destinatarias: Participantes en las actividades de CIDOB.
Indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - Número de eventos - Número de mujeres ponentes - Número de hombres ponentes - Número de paneles sólo con hombres 	Calendario: Revisión anual. Con fecha de consecución abril 2026.
Presupuesto: Recursos internos	

Ámbito: 5. Comunicación y políticas de impacto en la sociedad	
Medida 5.2: Hacer formación específica sobre cómo incorporar la perspectiva de género en las investigaciones, los proyectos y las publicaciones	
Objetivo: Asegurar que la perspectiva y discurso de género y diversidad esté presente en los proyectos de investigación y en las publicaciones de CIDOB ¹⁵ .	
Tareas: <ul style="list-style-type: none"> - Capacitar al equipo investigador para que sepa desarrollar metodologías que incorporen el sexo y el género en sus estudios y proyectos de investigación (conocer el marco político en cuestiones de género de la UE, conceptualización del género en las investigaciones, implicaciones para la metodología, indicadores). - Capacitar a los diferentes comités editoriales de CIDOB para saber identificar y evaluar en las publicaciones en revisión la inclusión de la perspectiva de género. - Indagar en las necesidades de formación específicas de cada subgrupo dentro del objetivo marcado. - Buscar personas expertas para poder impartir las formaciones y talleres. - Planificación anual de las formaciones para asegurar su realización de forma periódica. - Organización y realización de las formaciones. 	
Unidad responsable: Dirección y Coordinador/a de Investigación.	Personas destinatarias: Personal investigador en plantilla CIDOB, personal asociado, Oficina de Proyectos, consejos editoriales.
Indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos/seminarios/talleres sobre investigar con perspectiva de género: mínimo 1 cada 2 años. - Porcentaje de proyectos coordinados por CIDOB que incorporen una perspectiva de género. - Porcentaje de proyectos presentados a programas europeos/internacionales liderados por mujeres. - Porcentaje de mujeres en estas propuestas. 	Calendario: Período de ejecución de cuatro años, con una revisión anual.
Presupuesto: Recursos internos	

15. Recientes cambios en las políticas de los agentes financiadores, entre ellos la Comisión Europea, exigen la inclusión del análisis de género, por lo tanto, pensar en el género como parte de la investigación se convierte en obligatorio para el equipo investigador. Esta incorporación en un contexto científico tiene que contribuir a aumentar la calidad de la investigación y maximizar la relevancia y la aceptabilidad de los resultados.

Ámbito: 5. Comunicación y políticas de impacto en la sociedad	
Medida 5.3: Hacer difusión del Plan de Igualdad y del compromiso de CIDOB con la igualdad de género	
Objetivo: Difusión del Plan y de sus objetivos y acciones a nivel interno y externo.	
Tareas: - Redactar un Plan de comunicación del Plan de Igualdad - Incluir la comunicación de la adopción del Plan en el boletín mensual	
Unidad responsable: Dirección y Comunicación	Personas destinatarias: Toda la institución además de las 30.000 personas que siguen a la entidad en Twitter así como las 8.000 que reciben el boletín mensual.
Indicadores de evaluación: - Comunicación en el boletín de CIDOB cuando se apruebe el Plan de Igualdad en las tres lenguas - Comunicación interna del Plan de Igualdad a las personas trabajadoras - Comunicación oficial al Patronato y comités asesores	Calendario: Después de su aprobación.
Presupuesto: 3.000 euros	

Ámbito: 6. Prevención de acoso sexual y por razones de género	
Medida 6.1: Implementar el Protocolo para la detección de situaciones de violencia de género y de actuación en caso de acoso sexual en el ámbito laboral.	
Objetivo: Sensibilizar al personal CIDOB para que adopte una actitud proactiva y de tolerancia cero con la violencia y la discriminación por cuestiones de sexo o género; garantizar la protección de la dignidad de las personas; establecer procedimientos de actuación y medidas de protección a las víctimas.	
Tareas: - Dar a conocer el protocolo. - Habilitar un canal de denuncia anónima de situaciones de acoso sexual y por razones de género.	
Unidad responsable: Dirección, representación de los trabajadores y las trabajadoras, Comisión de Seguimiento y Comité ético.	Personas destinatarias: Todo el Equipo de CIDOB.
Indicadores de evaluación: - Comunicación en el boletín de CIDOB cuando se apruebe el Plan de Igualdad - Comunicación interna del Plan de Igualdad a la plantilla - Comunicación oficial al Patronato y comités asesores	Calendario: El protocolo entrará en vigor una vez registrado.
Presupuesto: 1.000 euros	

5. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Ámbito de actuación	Medida	Calendario de ejecución							
		2022	2023	2024	2025	2026			
1. Políticas y formación en materia de igualdad de género	1.1: Recoger y analizar datos entre el personal de CIDOB		■	■					
	1.2: Impartir formación específica en materia de igualdad			■		■		■	
	1.3: Elaborar un protocolo de lenguaje inclusivo		■	■					
2. Conciliación personal/familiar y cultura organizativa	2.1: Promover y visibilizar las medidas de conciliación que contempla el convenio vigente de las personas trabajadoras		■	■					
3. Equilibrio de género en los órganos de gobierno de la institución	3.1: Aumentar el número de mujeres en el Patronato			■	■	■	■	■	
	3.2: Garantizar la transparencia y la igualdad en la constitución de los comités consultivos		■	■		■		■	
4. Igualdad de género en la selección y la progresión profesional	4.1: Favorecer la incorporación de investigadoras asociadas a la entidad			■	■	■	■	■	
	4.2: Nombrar tribunales de selección con presencia de mujeres		■	■		■		■	
	4.3: Revisar los procesos de selección de personal de CIDOB		■	■		■		■	
	4.4: Elaborar un protocolo de promoción profesional que garantice la igualdad de género		■	■	■				
5. Comunicación y políticas de impacto en la sociedad	5.1: Aumentar el número de expertas en las actividades organizadas por CIDOB		■	■		■		■	
	5.2: Hacer formación específica sobre cómo incorporar la perspectiva de género en las investigaciones, los proyectos y las publicaciones		■	■		■		■	
	5.3: Hacer difusión del Plan de Igualdad y del compromiso de CIDOB con la igualdad de género		■						
6. Prevención de acoso sexual y por razones de género	6.1: Implementar el Protocolo para la detección de situaciones de violencia de género y de actuación en caso de acoso sexual en el ámbito laboral	■							

6. SEGUIMIENTO

El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la entidad durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la entidad.

El seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

El momento oportuno para efectuar el seguimiento de las diferentes acciones consta en cada una de las fichas de medidas del Plan de Igualdad. Además del calendario, estas fichas recogen también los indicadores de evaluación a tener en cuenta. Una vez revisados estos indicadores, en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una Ficha de seguimiento por cada una de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

En la evaluación es importante recoger las opiniones del personal, identificar posibles problemas que puedan aparecer durante el desarrollo del plan y buscar las soluciones. También es importante recoger la información sobre las acciones ya ejecutadas para conocer los efectos que su implementación está teniendo sobre la entidad y también, informar periódicamente a las personas responsables del Plan, es decir, a la dirección sobre su desarrollo y evolución.

Con el objetivo de hacer un seguimiento del Plan de Igualdad y recoger todas las incidencias para corregir las que no hagan avanzar el plan y resaltar las que mejoran la situación, se propone que la Comisión se reúna regularmente.

Se ha diseñado el siguiente cuestionario de seguimiento para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de forma cualitativa.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA		(ESPECIFICAR)	
Persona/departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
(Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas)			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el cual la medida está pendiente, se ha iniciado o está completada totalmente.	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
Otros motivos (especificar)			
INDICACIONES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo su evaluación.

7. EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL

Se realizará una evaluación intermedia del plan a los dos años de su vigencia y una evaluación final antes de que pierda su vigencia a los 4 años, que deberá ser aprobada por la Comisión de Negociadora en la reunión de evaluación. La evaluación recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un Informe de evaluación del Plan de Igualdad que deberá ser aprobado por la Comisión negociadora y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad.

Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de la entidad.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este Plan de Igualdad. Con esta comparación entre el diagnóstico realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad. El modelo de informe creado incluye la información de los resultados por cada área, la información sobre el proceso de implantación, la información sobre el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad en la entidad, así como las conclusiones obtenidas y propuestas de mejora (ver anexo III: Modelo de informe de evaluación intermedia/final).

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Tras las distintas reuniones realizadas por la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento para la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se redactará un acta con las distintas discrepancias. Esta acta será firmada por todas las partes de la Comisión Negociadora.

Las discrepancias resultantes serán tenidas en cuenta y gestionadas por la Comisión de Seguimiento para la evaluación del seguimiento y posteriormente para la elaboración del Plan de Igualdad II.

9. ANEXOS

Anexo I: Análisis de los resultados del cuestionario para la dirección

Del análisis del cuestionario de 9 preguntas enviado a la dirección y contestado de manera anónima se desprende que, por unanimidad, existe un compromiso y sensibilidad real hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y que estos se tienen en cuenta en las decisiones estratégicas de la entidad. Este compromiso se materializa en la presencia de hombres y mujeres en todos los espacios de la misma.

Asimismo, la dirección se compromete a implantar y hacer seguimiento del Plan y tener informada a toda la plantilla a lo largo del proceso.

Anexo II: Análisis de los resultados del cuestionario para la plantilla

Del análisis del cuestionario de 12 preguntas enviado a la plantilla y contestado de manera anónima, se desprenden lo indicado a continuación.

Entre un 80% y un 90% de la plantilla considera que la entidad tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal y que cuando se producen procesos de selección, las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceso y promoción.

Cerca de un 90% de la plantilla considera que la entidad ofrece formación con las mismas posibilidades de acceso a hombres y mujeres y que ha recibido formación por parte de la entidad durante los 3 últimos años.

Más de tres cuartas partes de la plantilla considera que la entidad favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.

Asimismo, los resultados indican que se debería prestar una mayor atención al lenguaje utilizado (tanto de manera interna hacia el personal y entre el mismo, como en comunicaciones externas de la institución) para hacerlo más inclusivo y no sexista

Anexo III: Modelo de informe de evaluación intermedia/final

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL

(Periodo de referencia)

1. Datos generales:

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación:

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad.			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.			
Nivel de obtención de resultados esperados.			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad.			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas.			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.			
Situación del nivel de compromiso de la entidad con la igualdad.			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación:

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones.			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso.			
El presupuesto previsto ha sido.			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido.			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto.

	Bajo	Medio	Alto
Impacto sobre la cultura de la entidad			
Impacto sobre los desequilibrios de género en la entidad			
Impacto sobre las actitudes y las opiniones del equipo directivo de la entidad			
Impacto sobre las actitudes y opiniones de la plantilla de la entidad			
Impacto sobre la imagen externa de la entidad			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la entidad.

5. Conclusiones y propuestas.

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.