

**PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
A LA FUNDACIÓ
INSTITUT D'ESTUDIS
ESPACIALS DE
CATALUNYA (IEEC)
Des. 2024- Des. 2028**

ÍNDEX

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS	1
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT	4
III. DIAGNÒSTIC	5
IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.	6
V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.	7
VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT	16
VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	18
VIII. AUDITORIA SALARIAL	20
ANNEX I – DIAGNÒSTIC	21
ANNEX 2 – AUDITORIA RETRIBUTIVA	38

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIIONS

1.- CONTEXT I ANTECEDENTS

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC) es posa en marxa la negociació de la segona edició del Pla d'Igualtat el passat mes de juliol de 2024 tant amb la participació de la representació empresarial com de la representació de la plantilla.

La negociació s'inicia amb les parts legitimades, que d'una banda han estat les persones designades per la representació empresarial i que consten degudament acreditades a les diferents actes, així com les persones designades pels representants legals dels treballadors i treballadores.

Per tal de conèixer el punt actual en el què es troba, es van treballar un seguit de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, tipus de contractació, aspectes relatius a la formació i conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, les va aportar l'IEEC sota els paràmetres que han estat recomanats des del Departament de Treball. No obstant això, aquestes dades, les quals són un recull d'aspectes qualitius i quantitius, es comenten en totes les reunions de la Comissió d'Igualtat per tal d'acabar elaborant el **Diagnòstic, el qual ve adjuntat com a Annex I**. Aquest diagnòstic, elaborat i consensuat per totes les parts, resulta ser el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

1.2. - Determinació de les parts que concerten el pla

La negociació s'ha efectuat amb les parts legitimades, que d'una banda han estat les persones designades per la representació empresarial - Lidia García Morillo, Montserrat Sabaté Segura i Pilar Montes Marbà – i, per altra banda Laura Martí Ramos, Ana Bertolín Bascón i Ignasi Esteva Gras, com a representats legals dels treballadors i treballadores.

2.- DEFINICIONS

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'entitat, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, la formació professional, la promoció professional, les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i l'afiliació i la participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: Mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

- Discriminació directa i indirecta: Es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al

seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

- Assetjament sexual per raó de sexe: Serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

- Discriminació per embaràs o maternitat: Tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.

- Indemnitat front represàlies: Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions que sigui, real, efectiu i proporcional al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.

- Accions positives: Per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

“(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d’haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l’empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, així com també per la normativa del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d'Igualtat és d'aplicació a tota la plantilla de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC) i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

3.- VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, contindrà unes mesures que podran ser assolides unes abans que altres. Així doncs, es determinarà una calendarització que, en tot cas, abastarà des del 11 de desembre de 2024 fins al 10 de desembre 2028, havent-se de revisar l'assoliment consecutiu dels objectius de manera progressiva.

III. DIAGNÒSTIC

RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

De les diferents sessions de la Comissió d'Igualtat, finalment, s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual de l'entitat en aquesta matèria. Concretament, s'han treballat les matèries de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercicis corresponsables dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarrepresentació femenina, retribució i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A partir d'aquest punt inicial, ens remetem a l'Annex I en el qual hi ha reproduït l'informe final de Diagnosi, elaborat i consensuat conjuntament per part de tots els que han participat en la comissió negociadora del present Pla d'Igualtat.

A mode de resum, aquest document ha conduït a determinar els resultats i conclusions per valorar quines són les mesures a prendre tant a curt com a llarg termini.

Destaquem que des d'un començament, la conclusió que ha sobrevolat a tot l'equip de treball que ha compostat la comissió de negociació del Pla d'Igualtat ha estat la de què l'entitat gaudia de 'bona salut' en quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existia cap situació a primera vista que suposés una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que, per tant, formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- La falta d'informació sobre les mesures de conciliació
- La falta d'informació sobre el Protocol d'assetjament laboral, per raó de sexe i sexual a l'IEEC.
- Formació en qüestions d'igualtat

IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en tres tipus: objectius a llarg, mig i curt termini. La diferència entre un tipus i un altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de mig i curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el Diagnòstic i que hem reproduït amb anterioritat, són les que han servit de guia als efectes de preveure les accions establertes al present Pla d'Igualtat. Aquestes són:

1. Estratègia i organització interna.
2. Conciliació.
3. Condicions laborals.
4. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe.
6. Formació i sensibilització.

V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC) té com a objectius principals, els següents:

- Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Difusió d'un protocol específic de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual aprovat pel Patronat de l'IEEC en sessió de data 20 de novembre de 2023.

**ÀMBIT 1. Estratègia i organització interna.
INFORMAR I SENSIBILITZAR EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

Codi	1.1
Acció	<i>Donar a conèixer el Pla d'Igualtat aprovat, amb la informació i els resultats obtinguts</i>
Descripció	Publicar i difondre tot el material utilitzat per a la consecució del present Pla d'Igualtat a tothom que integra l'empresa.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Data i assistents difusió PI
Observacions	Intranet

Codi	1.2
Acció	<i>Entregar el Pla d'Igualtat a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions, tant del col·lectiu professional com eventuals noves incorporacions al Patronat, el compromís amb la igualtat d'oportunitats.
Responsable	Gerència/Director/a Àrea Gestió IEEC
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

Codi	1.3
Acció	<i>Mantenir el compromís d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat</i>
Descripció	Mantenir la igualtat d'oportunitats com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà, amb l'objectiu de consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva respecte a la igualtat d'oportunitats.
Responsable	Gerència/Director/a de l'Àrea de Gestió de l'IEEC.
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	% documents amb el compromís d'igualtat incorporat
Observacions	

**ÀMBIT 2. Conciliació.
MILLORAR I DIFONDRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA
LABORAL I FAMILIAR**

Codi	2.1
Acció	<i>Elaborar un document que reculli les mesures, permisos i millores en matèria de conciliació laboral i familiar</i>
Descripció	Disposar d'un document/manual que reculli les dades rellevants en matèria de conciliació laboral i familiar, com ara la jornada de treball, els permisos, les millores socials, etc.
Responsable	Gerència/Director/a de Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Document de mesures de conciliació laboral i familiar
Observacions	El/la Gerent/Director/a de Recursos Humans el presentarà a la Comissió d'Igualtat, abans de fer la difusió del document a la plantilla.

Codi	2.2
Acció	<i>Fer difusió del document de mesures de conciliació laboral i familiar</i>
Descripció	Recordar a tota la plantilla les mesures de conciliació laboral i familiar que té al seu abast.
Responsable	Gerència/Director/a de Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Data difusió document conciliació laboral i familiar
Observacions	Intranet

Codi	2.3
Acció	<i>Entregar el document de conciliació laboral i familiar a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions les mesures de conciliació laboral i familiar que té al seu abast.
Responsable	Gerència/Director/a Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

Codi	2.4
Acció	<i>Possibilitat d'optar entre dues opcions horàries pel personal d'administració (Àrea jurídica, Àrea de Gestió i Oficina de comunicació).</i>
Descripció	<p>Es donarà l'opció al personal d'administració (Àrea jurídica, Àrea de Gestió i Oficina de comunicació) de poder escollir entre les següents opcions horàries:</p> <p>1. O de dilluns a dijous amb entrada flexible de 8 hores a 10 hores parant per dinar de 14 hores a 15 hores i amb sortida en finalitzar la jornada de 7,5 hores i divendres jornada intensiva de 8 hores a 15 hores, tenint l'opció d'exercir teletreball voluntari dilluns i divendres (sent dimarts, dimecres i dijous dies de treball presencial).</p> <p>2. O dilluns de 8 hores a 14 hores i de 15 hores a 17:30 hores; dimarts, dimecres i dijous de 8 hores a 15 hores amb una tarda fixa obligatòria fixada per l'empresa amb horari de 15:30 hores a 16:30 hores (per garantir que sempre hi hagi algú de cada àrea/oficina) i divendres de 8 hores a 15 hores. Tenint també l'opció d'exercir teletreball voluntari dilluns i divendres (sent dimarts, dimecres i dijous dies de treball presencial).</p> <p>L'opció s'haurà de manifestar per escrit i es podrà modificar posteriorment, de la forma en que es marqui.</p>
Responsable	Gerència/Director/a Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Documents d'opció dels treballadors i horaris realitzats.
Observacions	

ÀMBIT 3. Condicions laborals.

Codi	3.1
Acció	<i>Establir un canal perquè la plantilla pugui comunicar possibles situacions de desigualtat</i>
Descripció	Possibilitar que la plantilla pugui comunicar possibles situacions de desigualtat
Responsable	Gerència/Director/a Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Canal de denúncia
Observacions	

Codi	3.2
Acció	<i>Fer difusió del canal de denúncia per comunicar possibles situacions de desigualtat</i>
Descripció	Fer difusió de la possibilitar que la plantilla pugui comunicar possibles situacions de desigualtat
Responsable	Gerència/Director/a Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Comunicació
Observacions	

Codi	3.3
Acció	<i>Informar del canal de denúncia de les situacions d'igualtat a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions el canal de denúncia de les situacions d'igualtat que té al seu abast.
Responsable	Gerència/Director/a Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

**ÀMBIT 4. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
FOMENTAR UNA POLÍTICA DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ QUE POTENCIÏ UNA
MAJOR DIVERSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

Codi	4.1
Acció	<i>Igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció</i>
Descripció	Assegurar la no discriminació per raó de gènere en els processos de selecció i promoció de l'entitat, efectuant una valoració neutra de competències en els processos de promoció i selecció del personal, basats en criteris objectius i observables.
Responsable	Direccions d'Àrea
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Informació del nombre de candidats per sexe.
Observacions	

**ÀMBIT 5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe.
PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

Codi	5.1
Acció	<i>Actualitzar el protocol d'actuació específic en cas d'assetjament sexual</i>
Descripció	Revisar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe actualitzat i vigent a l'entitat.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt- mig termini
Indicadors de seguiment	Data revisió i aprovació protocol assetjament sexual
Observacions	

Codi	5.2
Acció	<i>Fer difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe</i>
Descripció	Donar a conèixer a tota la plantilla el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – mig termini
Indicadors de seguiment	Data difusió protocol assetjament
Observacions	

Codi	5.3
Acció	<i>Entregar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que disposa l'entitat.
Responsable	Gerència/Director/a Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

**ÀMBIT 6. Formació i sensibilització.
FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS**

Codi	6.1
Acció	<i>Redacció d'un document-guia de llenguatge inclusiu</i>
Descripció	Realització del document-guia.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Comissió de Seguiment PI
Termini d'implantació	A curt-mig termini
Indicadors de seguiment	Document realitzat.
Observacions	

Codi	6.2
Acció	<i>Fer difusió del document-guia de llenguatge inclusiu</i>
Descripció	Donar a conèixer a la plantilla el document-guia de llenguatge inclusiu
Responsable	Gerència/Director/a Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt-mig termini
Indicadors de seguiment	Document realitzat.
Observacions	

Codi	5.3
Acció	<i>Entregar el document-guia de llenguatge inclusiu a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions el document-guia de llenguatge inclusiu que disposa l'entitat.
Responsable	Gerència/Director/a Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades del Pla d'Igualtat de l'IEEC és el següent:

PLANIFICACIÓ PROPOSTES DE MILLORA	2025												2026												2027											
	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1.1 Donar a conèixer el Pla d'Igualtat aprovat, amb la informació i els resultats obtinguts																																				
1.2 Entregar el Pla d'Igualtat a les noves incorporacions																																				
1.3 Mantenir el compromís d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat																																				
2.1 Elaborar document que reculli les mesures, permisos i millores en matèria de conciliació laboral i familiar																																				
2.2 Fer difusió del document de mesures de conciliació laboral i familiar																																				
2.3 Entregar el document de conciliació laboral i familiar a les noves incorporacions																																				
2.4 Possibilitat d'optar entre dues opcions d'horàries pel personal d'administració (Àrea jurídica, Àrea de Gestió i Oficina de comunicació).																																				
3.1. Establir un canal perquè la plantilla pugui comunicar possibles situacions de desigualtat																																				
3.2. Fer difusió del canal de denúncia per comunicar possibles situacions de desigualtat																																				
3.3. Informar del canal de denúncia de les situacions d'igualtat a les noves incorporacions																																				

	2023												2024												2025											
	F	E	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	F	E	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	F	E	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
4.1. Igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció																																				
5.1 Actualitzar el protocol d'actuació específic en cas d'assetjament sexual																																				
5.2 Fer difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe																																				
5.2 Fer difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe																																				
P L A N I F I C A C I O N P R O P O S																																				

VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007, com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, i el posterior Reial Decret 901/2020, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, les pràctiques a adoptar i, igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'entitat, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

1.- CONSTITUCIÓ

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT per a desenvolupar els objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord.

2.- COMPOSICIÓ

La Comissió de seguiment estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'empresa i representants dels treballadors i les treballadores. S'anomena per la representació empresarial a la Sra. Lidia Garcia Morillo, la Sra. Montserrat Sabaté Segura i la Sra. Pilar Montes Marbà i per la representació dels treballadors i les treballadores a la Sra. Laura Martí Ramos, la Sra. Ana Bertolín Bascón i el Sr. Ignasi Esteva Gras. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

El nomenament com a membre de la comissió d'igualtat tindran la mateixa durada que el Pla d'igualtat.

Si algun dels membres fos baixa a l'empresa o presentés la seva dimissió voluntàriament els treballadors o l'empresa (segons de quina de les parts sigui la persona que és baixa) designaran al seu substitut.

3.- FUNCIONS

Les funcions de la Comissió de seguiment seran les que tot seguit es relacionen:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe als 6 mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.
- f) I, finalment, **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat**, on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió de seguiment.

Dins la fase de seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

4.- FUNCIONAMENT

La Comissió de seguiment un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant això, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

Aquest pla es podrà modificar amb el vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions de la comissió d'igualtat, en el supòsit que l'informe de seguiment plantegi la necessitat d'introduir adaptacions o modificacions en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla.

En cas de discrepàncies que puguin sorgir de l'aplicació, el seguiment o la revisió, les parts acordem sotmetre's a una mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

VIII. AUDITORIA SALARIAL

1.- ABAST, VIGÈNCIA I PERIODICITAT

L'Auditoria salarial, igual que la resta del Pla d'Igualtat, és d'aplicació a tota la plantilla de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC) i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

Abastarà des del 11 de desembre de 2024 al 10 de desembre de 2028, i tindrà la mateixa vigència que la resta del Pla d'Igualtat.

2.- RESULTATS

Tenint en consideració les dades globals i les dades dels llocs de treball s'ha de concloure que el sistema retributiu de l'empresa es pot considerar coherent i compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat, ja que no es detecta cap diferència salarial superior al 25%, ni tampoc cap altra deficiència important.

En aquest sentit, la incidència més important es troba en l'agrupació 5 (amb els llocs de Cap Oficina de Gestió de Projectes(419), Director/a APEC(478), Cap Oficina KTO (402), Cap Oficina TIC(418), Director/a de l'Observatori Montsec (498), Director/a de l'Àrea de Gestió/Gerent (446), Director/a de l'Àrea Jurídica (432), Cap Oficina D+I (412) i Cap Oficina de finances (407)) on es presenta una diferència del 19,61% a favor de les dones. Pel què cal fer seguiment de la mateixa per evitar que augmenti a un punt alarmant.

Per tot això, s'entén que no cal establir mesures específiques en aquesta matèria, més enllà que es continuï vigilant que no es presentin bretxes.

Montserrat Sabaté Segura
Firmado digitalmente por
Montserrat Sabaté Segura - DNI 39898250N
DNI 39898250N (TCAT)
Fecha: 2024.12.11
13:26:06 +01'00'

GARCIA MORILLO LIDIA
Firmado digitalmente por GARCIA MORILLO LIDIA - 46476299S
- 46476299S
Fecha: 2024.12.11
15:42:54 +01'00'

ESTEVA GRAS IGNASI
Firmado digitalmente por ESTEVA GRAS IGNASI - 39906371Z
- 39906371Z
Fecha: 2024.12.11
17:19:49 +01'00'

Pilar Montes Marbà - DNI 46122149L (AUT)
Firmado digitalmente por Pilar Montes Marbà - DNI 46122149L (AUT)
Fecha: 2024.12.11
15:34:16 +01'00'

Firmado por Laura Martí Ramos el día 11/12/2024 con un certificado emitido por net+DC=windows+CN=MS-Organization-Access+OU=82dbaca4 -

ANNA BERTOLIN BASCON - DNI 46699219L
Firmado digitalmente por ANNA BERTOLIN BASCON - DNI 46699219L
Fecha: 2024.12.12
09:26:21 +01'00'

ANNEX I.- DIAGNÒSTIC.

PLA D'IGUALTAT.- L'INFORME DIAGNÒSTIC

1.- FITXA TÈCNICA:

<i>Nom o Raó Social:</i>	FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC)
<i>Forma jurídica:</i>	Fundació privada
<i>Activitat:</i>	Recerca
<i>Província:</i>	Barcelona
<i>Municipi:</i>	Castelldefels
<i>Telèfon:</i>	93 280 20 88
<i>Correu electrònic:</i>	ieec@ieec.cat
<i>Pàgina web:</i>	https://www.ieec.cat/
<i>Recollida diagnòstic:</i>	1r Trimestre de 2024
<i>Data de finalització de l'informe:</i>	9 d'octubre de 2024

2.- CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA:

IEEC és un institut de recerca que estudia totes les àrees de coneixement i tecnologies aplicades al sector espacial i a les ciències espacials, inclosa l'astrofísica, cosmologia, ciència planetària, observació de la Terra, navegació i l'enginyeria espacial. La seva missió és impulsar les fronteres de la recerca espacial des dels àmbits científic i tecnològic per al major benefici de la societat. Així mateix, cal assenyalar que la Fundació es troba adscrita a la Generalitat de Catalunya i forma part del seu sector públic institucional pel fet de tenir la Generalitat participació majoritària en l'entitat.

L'IEEC és el resultat de més de vint-i-cinc anys de treball de recerca d'alta qualitat, en col·laboració amb institucions internacionals de prestigi.

L'Institut fou fundat el febrer de 1996 com una fundació privada sense ànim de lucre, amb la finalitat de promocionar l'R+D en l'àmbit espacial a Catalunya i és, alhora, un centre CERCA (Centres de Recerca de Catalunya).

L'Institut està format per quatre Unitats de Recerca, les quals constitueixen el nucli de l'activitat d'R+D i s'organitzen de forma independent. Aquestes són:

- Institut de Ciències del Cosmos de la Universitat de Barcelona – ICCUB: Centre interdisciplinari dedicat a la recerca fonamental en el camp de la cosmologia, així com a les aplicacions tecnològiques de les ciències del cosmos en general.
- Centre d'Estudis i Recerca Espacials – CERES (UAB): Centre d'estudis i recerca que té com a finalitat primordial la contribució a la recerca espacial i al desenvolupament de tecnologies de suport a les missions i programes espacials.
- Grup de Recerca en Ciències i Tecnologies de l'Espai – CTE (UPC): Grup multidisciplinari que coordina els investigadors d'aquesta universitat que treballen en els àmbits de l'aeronàutica i l'espai.
- Institut de Ciències de l'Espai – ICE-CSIC: Centre que es dedica a la recerca en astrofísica, amb diverses àrees científiques d'investigació i una unitat d'enginyeria avançada.

La finalitat última del IEEC, absolutament exempta de lucre, és la de col·laborar i participar en el desenvolupament, promoció i difusió de tota mena d'activitats, estudis i projectes relacionats amb la tecnologia espacial i la recerca científica des de i de l'espai, en benefici de la societat.

Les activitats de l'IEEC es basen en una cultura i un patrimoni de valors, reconeguts i compartits per totes les persones treballadores, els quals conformen el seu model de comportament. En concret:

- **COMPROMÍS:** L'IEEC està completament compromès amb la promoció de la investigació astronòmica i espacial.

- **QUALITAT:** L'IEEC manté un compromís constant amb l'assoliment de la màxima qualitat tècnica, per continuar sent un centre reconegut internacionalment per atraure talent i fomentar col·laboracions, tant en l'àmbit local com mundial.
- **EFICIÈNCIA:** l'IEEC és un agent eficient de transferència de coneixement, innovació i tecnologia en el seu camp.
- **CONSCIÈNCIA:** Una de les seves missions principals és conscienciar a la societat mitjançant la comunicació de la cultura científica.
- **REFERÈNCIA:** l'IEEC actua com a entitat de referència per als agents públics i privats nacionals i internacionals en totes les qüestions relacionades amb el desenvolupament del sector espacial. A més, l'IEEC representa Catalunya en els programes relacionats amb l'espai en l'Estat Espanyol i la Unió Europea, en coordinació amb els departaments de l'Administració de la Generalitat competents i sense detriment de les seves competències.
- **COL·LABORACIÓ:** l'IEEC promou l'establiment de col·laboracions de caire internacional en temes relacionats amb el sector espacial i dona suport als programes de recerca i desenvolupament vinculats al sector espacial, potenciant la recerca, la innovació i la convergència de les tecnologies digitals amb el NewSpace, alhora que impulsa i genera un ecosistema competitiu per ajudar al creixement del sector.

En quant a la seva organització interna, correspon al Patronat la representació, direcció i administració de la Fundació. El Patronat està compost per la Generalitat de Catalunya, la Universitat de Barcelona (UB), la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), la Universitat Politècnica de Catalunya - BarcelonaTech (UPC) i el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). El formen set persones, de les quals sis són homes i una és dona.

A l'any 2024, compta amb un total de 112 persones en plantilla, de les quals un 27% són dones i un 73% són homes.

Una divisió molt succinta dels diferents departaments i sexes seria la següent:

Departaments	DONA	HOME
Direcció		1
Recerca	19	75
Administració, Serveis i TIC	11	6
Total general	30	82

A l'entitat s'han dut a terme activitats relacionades amb la igualtat d'oportunitats i la Responsabilitat Social corporativa.

En concret, de forma interna:

- S'ha redactat en l'últim any un estudi d'avaluació de riscos psicosocials de les persones treballadores de l'IEEC.
- S'han establert mesures de reciclatge al menjador comú.
- S'ofereix als treballadors fruita de proximitat en els desdjunis i cafè d'empreses del tercer sector.
- S'ha establert una flexibilitat horària per a afavorir la conciliació de la vida familiar i la vida laboral.

Igualment, des d'un punt de vista extern:

- En el marc de la gestió de l'Observatori del Montsec que gestiona l'IEEC s'ha redactat un estudi sobre el càlcul de la trepitjada de carboni en l'Observatori.
- S'ha efectuat un estudi sobre la implantació d'energia fotovoltaica en l'Observatori.

3.- ANÀLISI:

3.1.- ANÀLISI DE LES DADES DE L'EMPRESA

Dels representants a la Comissió Paritària per al projecte del Pla d'Igualtat actuant en nom de l'empresa i, a la vista de la documental lliurada, creuen que en primer lloc cal destacar que les reunions mantingudes en el sí de la comissió han estat en to negociador, discutint en els punts més controvertits i els quals han necessitat una major dedicació. No obstant, l'empresa entén que sigui com sigui, el procés negociador s'acaba traduït en una influència favorable que tindrà efectes positius de cara a la plantilla.

Els processos de negociació col·lectiva, en concret respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, està actualment en procés. Destacar doncs que s'està en vies de negociació per a la implantació del Pla d'Igualtat com a conseqüència de la nova normativa legal aplicable i que en aquests moments ens trobem en la confecció del present document, és a dir, la diagnosi.

En total s'han dut a terme tres reunions, on la primera va tenir com a objecte la constitució de la comissió negociadora, concretament el dia 17 de juliol 2024. Posteriorment la comissió s'ha anat emplaçant en els dies 26 de setembre de 2024 i 9 d'octubre de 2024.

Si bé la percepció inicial és de què no existeix cap situació que es pugui qualificar com a deficient, en quant a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sí que es requereix millorar la comunicació de determinats processos d'igualtat ja implantats.

1. **Cultura i gestió organitzativa.** En la constitució de la mesa negociadora del pla d'igualtat s'ha preservat la necessitat de què aquesta fos paritària en la mesura del possible. Així doncs, la seva composició és de 5 dones i de 1 home. Així mateix, s'ha procurat que les persones que hi participessin tinguessin coneixement i formació específica en matèria d'igualtat i desenvolupament de plans d'igualtat en empreses.

2. **Condicions laborals:**

- a. Es detecta una **plantilla desequilibrada** en percentatge d'homes (73%) i dones (27%), tot i que aquesta **distribució realment es repeteix en tot el sector no sent una situació específica de l'entitat**.
- b. És destacable que, si ens fixem en la **data d'inici** de la seva relació laboral, el grup més majoritari - tant en el cas dels homes com en el cas de les dones- és el que té poca antiguitat (de 0 a 5 anys), amb molta diferència, doncs el 92% de l'empresa compta amb aquesta antiguitat.
- c. El que també és destacable però és que **l'edat no és un factor discrepant**, sent la mitjana d'uns aproximadament 35,5 anys entre el col·lectiu femení i masculí.
- d. Pel què fa referència al nivell d'**estudis** la gran majoria - tant en el cas de les dones com en el dels homes- posseeix estudis universitaris, sent que únicament tres persones (totes dones) són les úniques que tan sols tenen estudis de batxillerat.
- e. Respecte als **centres de treball**, destaca que l'IEEC és el més paritari respecte al percentatge d'homes i dones.
- f. Respecte de la **distribució per departaments o àrees funcionals**, es pot remarcar que la part de Direcció es troba ocupada per un home. Així mateix, que el departament d'administració serveis i TIC té una major presència femenina que masculina (11 vs. 6), i que en el departament de recerca passa just el contrari, ja que hi ha 75 homes i només 19 dones.
- g. Respecte als **grups professionals** es pot constatar que existeix molta diversitat, sent el grup on hi ha més dones el d'enginyer/a de recerca –gestor i el d'enginyer/a tècnic – gestor. La majoria de dones són enginyer/a junior o enginyer/a de recerca – gestor.

- h. Respecte als **llocs de treball**, el més ocupat tant per homes com per dones és el d'investigador.
- i. La **temporalitat en la contractació** és de destacar que no suposa un element discriminador ja que la majoria de la plantilla té el contracte indefinit o d'activitat científicotècnica. Així mateix, en quant al tipus de jornada, majoritàriament (en ambdós sexes) es tracta de jornada completa. No obstant això, percentualment, hi ha més homes amb jornades parcials que dones (un 10% vs. un 3%).
- j. En matèria d'**horaris** la majoria de plantilla té jornada partida.
- k. Respecte a les extincions de les relacions laborals en els últims 4 anys, no s'aprecien tampoc discriminacions, ja que els motius de finalització són, principalment, en ambdós sexes, la baixa voluntària o la finalització de contracte.

3. **Accés a l'organització.**

- a. En els darrers 4 anys, s'han efectuat **més contractacions a homes que a dones** (75% vs. 25%) i especialment en l'àrea de recerca.
- b. Els factors determinants per iniciar un procés de selecció i contractació són: les necessitats organitzatives de l'entitat i volum de treball, les necessitats de contractació en el marc d'un projecte de recerca, les substitucions o les jubilacions.
- c. Per a proveir un lloc de treball que figuri vacant en la relació de llocs de treball de l'entitat, l'IEEC publica les convocatòries de treball a l'apartat "Ofertes de treball" d'acord amb els requisits, condicions i tramitació establerts en el Document de Classificació Professional aprovat pel Patronat de l'entitat. Als procediments de selecció es respecten els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.
Els criteris de selecció són comuns per als treballadors d'un sexe i l'altre, respectant el principi de no discriminació per qualsevol de les causes establertes en l'article 17.1 de l'Estatut dels Treballadors, així com les

causes establertes en l'article 12 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

- d. Una vegada rebudes les candidatures, inicialment, es duu a terme una verificació dels requisits de participació i estudi del currículum per a valorar aspectes relacionats amb el lloc de treball a cobrir. Seguidament, es realitza una primera selecció de les persones candidates sobre la base del currículum aportat. Les persones candidates preseleccionades són convocades a una entrevista personal eliminatòria o a una prova per a ampliar la informació detallada al currículum i valorar aspectes relacionats amb les competències professionals.
- e. La sol·licitud d'incorporar nou personal (cobrir un lloc de treball vacant en la relació de llocs de treball) o la creació d'un nou lloc sorgeix de la Direcció de l'IEEC o de la Direcció de cadascuna de les àrees de l'IEEC, així com per part dels Investigadors Principals dels projectes de recerca gestionats per l'IEEC.
Aquesta sol·licitud es transmet a la Direcció i Gerència de l'entitat i s'avalua la necessitat i disponibilitat pressupostària per a iniciar la contractació de nou personal o la creació d'un nou lloc. Si això comporta la modificació de la relació de llocs de treball aprovada pel Patronat ha d'aprovar-se aquesta modificació pel Patronat de la Fundació.
- f. Els perfils requerits es defineixen seguint els paràmetres fixats en el "Document de classificació professional" aprovat per part del Patronat de l'IEEC. Així mateix, en cas de personal contractat per a fer treballs dins un projecte de recerca determinat es defineixen tenint en compte les necessitats tècniques i científiques de l'esmentat projecte.
- g. Es publiquen internament els procediments de promoció interna estructural per canvi de grup o subgrup professional, en l'apartat d'ofertes laborals de la pàgina web de l'entitat (www.ieec.cat) i són informades al personal de l'entitat per correu intern dirigit a tots els treballadors estructurals. En l'encapçalament de l'oferta s'indica quan es

tracta de procediment de promoció interna. La persona que aspira al lloc vacant ha de presentar el corresponent currículum vitae en el termini i forma exposat en la convocatòria, acreditant la formació o experiència necessària i/o qualificació adequada al lloc de treball per al qual opta així com la resta de requisits establerts en la convocatòria. És requisit per a presentar-se al procediment de selecció interna formar part de la plantilla del personal estructural de l'IEEC amb antiguitat mínima d'un any.

- h. És requisit per a la promoció interna, l'existència d'una vacant en la Relació de Llocs de treball de l'entitat, així com l'existència de crèdit pressupostari per a proveir el lloc de treball.
- i. Amb la finalitat d'avaluar l'acompliment per part dels candidats presentats de la formació o experiència necessària o qualificació adequada al lloc de treball per al qual opta, es crea una comissió d'avaluació, la qual emet informe justificant que es donen els requisits de formació/titulació, trajectòria acadèmica i professional, antiguitat definits pel grup o subgrup pel qual s'opta i els fixats en la convocatòria i s'efectua proposta de selecció del candidat. La composició de la Comissió d'avaluació s'estableix en la corresponent convocatòria, estant formada per personal/ tècnics especialitzats en funció del lloc de treball a cobrir.
- j. La proposta de resolució del candidat s'eleva al director de l'IEEC perquè, si és el cas, l'aprovi acordant la provisió del lloc de treball amb el candidat seleccionat, sent que l'última decisió sobre la incorporació recau en la Direcció de l'IEEC i la Direcció de l'Àrea de gestió/ Gerència de l'IEEC, valorant-se la formació específica i qualificació professional, mèrits i aptituds de la persona candidata per al desenvolupament del lloc de treball.

4. Formació.

- a. La majoria dels qui han rebut **formació** han estat dones (un 56,86%).
- b. En quant al tipus de formació que s'ha proporcionat, el motiu de la mateixa ha estat divers (millorar qualificació, mobilitat, etc.) i una part **ha estat dirigida a temes específics en matèria d'igualtat**.
- c. Respecte de com s'ha dut a terme la formació, aquesta majoritàriament ha estat presencial, per ambdós sexes.
- d. Així doncs, la mateixa s'ha dut a terme majoritàriament fora de la localitat i s'ha efectuat tant fora com dins d'horari laboral.
- e. S'ha realitzat formació específica en matèria d'igualtat.
- f. Les necessitats de formació de la plantilla es detecten en funció de l'especialització de les tasques a realitzar en cadascuna de les àrees/oficines de l'IEEC. D'aquesta manera, la Direcció de cada àrea/oficina pot proposar a les persones treballadores de cada àrea la realització d'una formació específica. Així mateix, per part de les persones treballadores es pot procedir a sol·licitar al seu superior la necessitat de realitzar una formació específica i el superior valora la seva procedència.
- g. Existeixen diverses oficines: Oficina de Comunicació i de Knowledge and transfer Office (KTO) que depenen directament de la Direcció de l'IEEC. Ocorre el mateix amb l'Observatori del Montsec que també depèn directament de la Direcció de l'IEEC. En aquests casos és la Direcció de l'IEEC qui detecta les necessitats de formació de les persones treballadores en aquestes oficines així com de l'Observatori a proposta dels caps d'oficina i Direcció de l'Observatori.
- h. En l'àrea de gestió de l'IEEC una persona específica s'encarrega de fer difusió de les formacions disponibles per a l'àrea de gestió i jurídica de l'IEEC. En el cas de personal de projectes, l'IP del projecte difon diferents ofertes que puguin ser d'interès al diferent personal contractat en el marc

d'aquest projecte. No es detecta desequilibris de gènere quant als assistents.

- i. No es disposa d'un pla de formació.
- j. Una dona ha rebut ajuda econòmica per efectuar formació externa.

5. Promoció i/desenvolupament personal.

- a. S'ha **promocionat** únicament a dones (si bé únicament a 4 en els últims 4 anys).
- b. Com a metodologia i criteris per a la promoció es fa ús de proves objectives.
- c. En quant als **càrrecs que s'han promocionat**, han estat d'auxiliar o tècnic/a de comunicació o administració a cap d'oficina o tècnic/a especialitzada.
- d. La metodologia i criteris utilitzats per a la progressió professional per canvi de grup o subgrup professional o per canvi de nivell dins d'un mateix grup venen regulats en el "*Document de classificació professional del personal de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya*" aprovat pel Patronat de l'entitat. En aquest document s'indiquen els criteris pels quals es pot progressar professionalment i estan relacionats amb el grau d'autonomia, gestió de la responsabilitat, antiguitat etc.
- e. No existeix en l'empresa alguna metodologia estàndard d'avaluació del personal.
- f. El procediment i mètodes de valoració de la progressió professional dels treballadors /as es troba descrit en el document denominat "*Document de classificació professional del personal de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya*" aprovat pel Patronat de l'entitat.
- g. Les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna són: Cap jeràrquic de la persona treballadora o IP, Direcció de l'Àrea de Gestió/ Gerent de l'IEEC i Direcció del l'IEEC.

- h. S'imparteix formació lligada directament a la promoció, a la que pot optar la persona seleccionada.

6. Retribució.

- a. Hi ha un resultat d'una **bretxa salarial del 18,2%** a favor de les dones en detriment dels homes.
- b. Si analitzem l'anterior barem per lloc de treball veiem que quasi no hi ha presència d'ambdós sexes en cap d'ells, sent que únicament hi ha dos (investigador/a i estudiant en pràctiques) on hi hagi homes i dones. Respecte als mateixos, es constata que en el d'investigador quasi no hi ha diferències (només un 0,7% a favor de les dones) i que en el d'estudiant sí que existeix una bretxa de l'11,1% a favor dels homes.
- c. La mitjana de retribucions per grup professional sí que presenta majors diferència. En concret, en auxiliar trobem una bretxa del 60,5% a favor de les dones, en cap d'oficina d'un 31,6% novament a favor de les dones i en científic/a sènior un 26,7% també a favor de les dones. L'única bretxa important a favor dels homes la trobem en l'enginyer/a tècnic/gestor/a (19,93%).
- d. El salari base mitjà presenta diferències molt similars sent, de nou, la major bretxa (a favor de les dones) la de personal auxiliar (60,5%). En global, trobem una diferència del 18,18% a favor de les dones.
- e. L'IEEC compta amb els següents complements retributius aprovats al costat de les taules salarials pel Patronat: a.- complement per disponibilitat aplicable al subgrup d'enginyers del Montsec i; b.- complement per activitats addicionals aplicable a tots /as els treballadors/as de l'IEEC: participació en organització de congressos, fires, jornades/portes obertes o actes similars organitzats per l'IEEC.
- f. No es realitzen hores extraordinàries.
- g. El Patronat de l'IEEC no ha aprovat cap complement relatiu a incentius ni beneficis socials.

- h. El procediment i criteris utilitzats per a la progressió professional venen regulats en el "Document de classificació professional del personal de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya" aprovat pel Patronat de l'entitat. Al seu torn, els salaris venen regulats en les taules salarials que aprova també el Patronat de la Fundació.
- i. Per a cada subgrup/categoria les taules salarials estableixen 3 nivells retributius de menor a major import de salari brut anual.
- j. Els increments salarials anuals lligats a l'IPC o a altres indicadors econòmics, donat que l'IEEC forma part del sector públic de la Generalitat de Catalunya venen determinats per la mateixa Generalitat o l'Administració de l'Estat.

7. Temps de treball i corresponsabilitat.

- a. L'ús de **permisos relacionats amb els fills** ha estat sol·licitat únicament per dues dones i un home (en tots els casos per naixement de fill/a) si bé ambdós sexes – en igual percentatge a la seva presència a l'empresa- han gaudit altres mesures de corresponsabilitat (teletreball i flexibilitat horària).
- b. En concret, la flexibilitat horària permet als treballadors/as entrar de 8.00 a 10.00 am i sortir de 16.30 a 18.30 pm.
- c. L'horari flexible permet fer coincidir l'horari del treballador/a amb l'horari escolar.
- d. El teletreball és voluntari i consisteix en 2 dies a la setmana com a màxim.
- e. La major part de les persones treballadores utilitzen aquestes mesures.

8. Salut Laboral.

- a. Hi ha hagut un únic accident de treball (un home) que va ser in itinere.
- b. Si analitzem les dades d'IT (incapacitat temporal) derivada de contingència comuna, constatem que ambdós sexes han tingut baixes

similars (4 les dones, 2 els homes) i amb durades curtes (18 dies les dones vs. 22 els homes).

- c. No s'han produït malalties professionals.
- d. No existeix un comitè de seguretat i salut.

9. **Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual.**

- a. El Patronat de l'IEEC (màxim òrgan de govern de l'entitat) en sessió de 20 de novembre de 2023 va aprovar, entre altres qüestions, el "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. El referit protocol té per objecte definir el marc d'actuació de l'IEEC en relació amb els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat de gènere o expressió de gènere, a partir dels eixos de prevenció i reparació. Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de prevenció per a erradicar aquestes conductes i per a millorar la seva detecció quan ocorrin.
- Establir ràpids i eficients circuits d'intervenció davant una denúncia relacionada amb les situacions descrites en l'apartat 4 del Protocol, investigar-les i iniciar les actuacions administratives necessàries per a abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.
- Establir les mesures d'acompanyament i reparació a les persones afectades.
- Definir els rols i responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima.

b. A més L'IEEC impulsa mesures preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes mesures.

- Elaborar i difondre informació en els formats adequats que incorporin mesures preventives i difondre-les a través dels mitjans de comunicació adequats (intranets, díptics, butlletins...).
- Vetllar per la difusió codis de bones pràctiques professionals i de principis d'actuació dirigits a tots els col·lectius de l'IEEC
- Informar de l'existència d'aquest protocol en l'acolliment del personal de l'IEEC, així com en la pàgina web i en la intranet de l'IEEC.
- En la mesura que sigui possible elaborar documents divulgatius sobre el compromís de l'IEEC per a erradicar aquestes conductes, sobre el Codi de conducta, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment d'aquest protocol.
- Proporcionar informació sobre el protocol contra l'assetjament a través de l'adreça electrònica i telèfon que es configurin a aquest efecte.
- Vetllar per la difusió de les mesures informatives dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- Establir un sistema de bústia on es puguin realitzar consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima. En aquest sentit, es poden dirigir denúncies en la bústia: assetjament@ieec.cat
- Informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses amb les quals l'IEEC formalitzi un contracte.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes previstes en aquest protocol en els plecs de clàusules administratives particulars dels contractes administratius que impliquin presència o contacte del personal del contractista amb personal de l'IEEC.

- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes previstes en aquest protocol en els convenis de pràctiques.
- Vetllar per dur a terme formació sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no discriminació, així com sobre prevenció i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, per al personal de tots els nivells jeràrquics, tots els càrrecs de designació i els eventuais càrrecs, el personal tècnic dels serveis de prevenció i de les unitats de recursos humans, el personal competent en matèria jurídica, així com als representants dels treballadors.
- Vetllar per establir les mesures adequades per a integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball, amb la finalitat d'eliminar els factors de risc que facilitin l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjades, i garantir, així que els centres de treball siguin segurs i accessibles per a tot el personal i per al personal LGBTI.

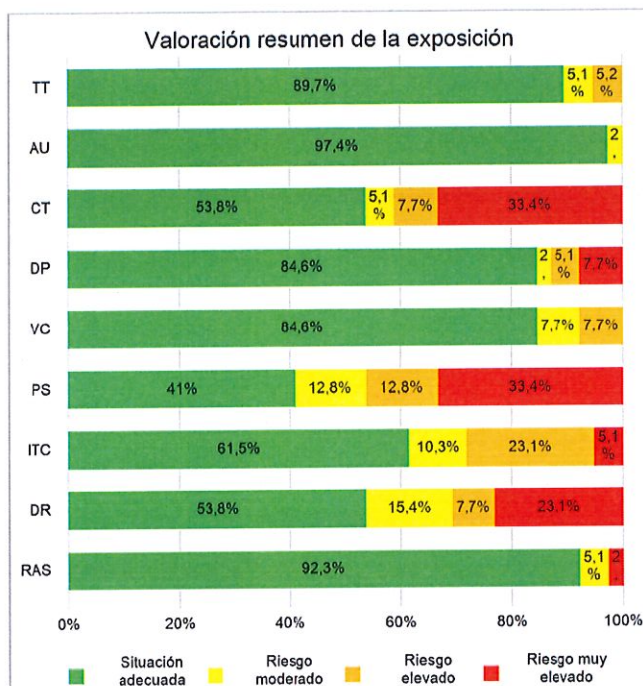
c. Respecte a les Persones trans:

- Vetllar per l'aplicació àgil del canvi de nom de les persones trans, assegurant que el seu nom sentit aparegui en tota la documentació i els processos que depenen de l'IEEC.

10. Prevenció de Riscos Laborals.

- a. S'ha realitzat estudi per a detectar necessitats relatives a riscos laborals i salut laboral, amb les següents conclusions:
- Temps de treball (TT)
 - Autonomia (AU)
 - Càrrega de treball (CT)
 - Demandes psicològiques (DP)
 - Varietat/contingut (VC)

- Participació/Supervisió (PS)
- Interès pel treballador/Compensació (ITC)
- Acompliment de rol (DR)
- Relacions i suport social (RAS)



11. Dones en situació o risc d'exclusió

- No s'ha posat en marxa cap mesura concreta per a dones en situació de risc d'exclusió.

Finalment, dels **processos de comunicació** de la plantilla, habitualment es recorre a reunions, presentacions a la plantilla i correu electrònic per transmetre missatges. També s'han realitzat campanyes de comunicació o sensibilització per temes específics.

Els treballadors tenen diversos canals com per exemple el sistema intern d'alertes, correu electrònic de denúncies anònimes. Per a qüestions més genèriques utilitzen el correu de recursos humans de l'IEEC recursos humans@ieec.cat

No es detecten models en el llenguatge que siguin discriminatoris.

Sense perjudici de tot l'exposat, i d'una valoració en conjunt de tota la informació analitzada, la representació per part de l'empresa opina que no es tracta d'una entitat amb deficiències en relació a la matèria d'igualtat entre homes i dones, tot i que sí que alguns dels processos són millorables i en ares a això es buscaran les mesures més adients per a assolir una equiparació entre ambdós col·lectius amb l'objectiu de complir amb les previsions de la normativa que preveu la implantació del Pla d'igualtat.

3.2.- ANÀLISI DE LES DADES DE LA PLANTILLA

Pel què fa a la valoració de la plantilla, s'ha recollit la informació mitjançant una enquesta passada als treballadors i treballadores per tenir una visió objectiva i acurada i recollint opinions de totes les categories professionals de l'empresa. De manera que el resultat obtingut reflecteix fidelment l'opinió de tota la plantilla.

Així doncs, de les dades obtingudes primer de tot cal remarcar que la participació ha estat només del 31,25%, doncs únicament 35 de les 112 persones treballadores en plantilla han optat per complimentar la mateixa. Ara bé, també cal destacar que la majoria dels enquestats han respost les preguntes que se'ls van remetre.

Igualment, cal remarcar que les persones treballadores que han efectuat la mateixa són bastant heterogenis. Així, per exemple, el percentatge de dones que l'han emplenat respecte al total de la plantilla és del 43,33% (13 de les 30 dones l'han complimentat), sent el percentatge d'homes similar (22 de 82, és a dir, un 26,83%). Igualment, dels que han optat per declarar dades personals, un 31,4% ha declarat tenir fills i un 2,9% tenir persones dependents a càrrec. D'altra banda, un 45,7% té entre 1 i 3 anys d'antiguitat, un 25,7% té més de 3 anys d'antiguitat i el restant 28,6% té menys d'un any.

Entrant ja en el fons de la qüestió, cal destacar que en general els resultats són molt positius.

Així, en ser preguntats sobre si consideren que a l'empresa hi ha igualtat de tractament i d'oportunitats entre homes i dones, la gran majoria - un 94,11%- determina que aquesta és mitjana tirant a alta (3 sobre 4) o alta (4 sobre 4). En concret, un 88,24% es va decantar per aquesta segona opció i un 5,88% per la primera; mentre que ningú va valorar que existís un baix nivell d'igualtat (1 sobre 4) i tan sols un 5,88% - un home i una dona- va optar per considerar el mateix com a mitjà tirant a baix (2 sobre 4).

Similars percentatges obtenim en preguntar sobre si la direcció de l'empresa està sensibilitzada i compromesa amb què la igualtat de tracte i oportunitats sigui una realitat o si la igualtat d'oportunitats és compatible amb la filosofia i cultura de l'empresa en l'actualitat; valorant un 96,88% de la plantilla en el primer cas i també un 96,88% en el segon que això succeeix amb un nivell mig tirant a alt (18,75% i 15,63% respectivament) o alt (78,13% i 81,25% respectivament).

Segregant per sexes, els percentatges són similars, sent un home el que va indicar la puntuació més baixa recollida (l'únic que va considerar que existia un nivell baix de compromís (1 sobre 4) i un nivell mitjà tirant a baix (2 sobre 4) de compatibilitat).

En el terreny de la selecció, valoren en major proporció que la mateixa es realitza de forma objectiva, tenint les mateixes oportunitats ambdós sexes. En concret, un 78,57% considera que aquesta afirmació és totalment certa (4 sobre 4) i un 21,43% determina que és bastant certa (3 sobre 4).

Novament, ningú ha puntuat la pregunta amb la mínima puntuació (1 sobre 4) ni amb el 2 sobre 4, si bé va haver-hi un 20% que va indicar que no ho sabia o que no volia contestar.

De la mateixa manera, pel que fa a la promoció i el progrés professional, els resultats tornen a ser molt positius, doncs un 96,88% dels que van contestar van valorar que l'avanç i el progrés en la carrera professional pot efectuar-se amb les mateixes oportunitats independentment del gènere en un grau alt (62,5%) o mitjà tirant a alt (34,38%).

Ara bé, en aquest cas sí que veiem que un home ha puntuat la pregunta amb un 2 sobre 4. Cap dona ha escollit aquesta opció ni tampoc l'1 sobre 4.

De manera similar, un 96% sent que a l'hora de promocionar a llocs de treball de directiu s'ofereixen iguals opcions a homes i dones, en un grau alt (76%) o mitjà tirant a alt (20%). Cal destacar que en aquesta pregunta un percentatge important – un 40% – ha respòs que no ho sabia o que no volia contestar.

Si anem a les puntuacions més baixes, veiem que només una persona – un home – va puntuar la resposta amb un 2 sobre 4.

En el terreny de la formació, la majoria dels que han contestat (76,66%) també entenen que s'accedeix per igual a la formació que ofereix l'empresa (4 sobre 4). El restant 23,33% es va decantar per entendre que és així en bastant mesura (3 sobre 4). Ningú va escollir cap de les dues opcions més baixes (ni l'1 sobre 4 ni tampoc el 2 sobre 4).

En ser preguntats sobre si la retribució s'estableix des de criteris d'igualtat, un 11,43% al·leguen que no ho saben o no contesten. Dels que sí que ho fan, la gran majoria entenen que la resposta es positiva, valorant un 80,65% que estan totalment conformes amb aquesta afirmació (4 sobre 4) i un 12,9% que ho estan bastant (3 sobre 4).

Això no obstant, una persona va indicar que no era així (1 sobre 4), sent el mateix un home. Igualment, una dona va indicar que no estava gaire conforme amb aquesta afirmació (2 sobre 4).

Per la seva banda, respecte als aspectes que tenen a veure amb les mesures de conciliació són una mica menys positius, si bé segueixen sent ben valorats.

En primer lloc, la majoria considera que l'empresa afavoreix bastant o molt l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (un 57,58% contesta amb un 4 sobre 4 i un 33,33% amb un 3 sobre 4) i considera que recolza en aquests graus l'ús de les mesures per part d'homes i dones (un 56% contesta amb un 4 sobre 4 i un 36% amb un 3 sobre 4). Cal remarcar que en els dos casos ningú ha optat per la puntuació més baixa (1 sobre 4) i que tots els que ho han fet amb un 2 sobre 4 – en ambdues preguntes- són homes. En concret, dos homes han escollit aquesta opció en la primera pregunta i un home en la segona.

Igualment, és important destacar que un 56,26% considera que se'ls ha informat gens (21,88%) o poc (34,38%) de quines són les mesures disponibles per afavorir la conciliació. Per la seva banda, un 25% de la plantilla valora que sí que ha rebut aquestes dades i un 18,75% que bastant.

Igualment, si bé un 54,28% no ha volgut o sabut contestar, els restants han apuntat que creuen que les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta, en molta (56,25%) o bastant mesura (43,75%).

Finalment, hi ha certa discrepància sobre si les mesures de conciliació de la vida personal i laboral a l'empresa superen les establertes per llei, entenent un 40% que sí, un 35% que bastant, un 20% que poc i un 5% que no. Un 42,86% al·lega que no ho sap o no contesta.

Per últim, cal destacar que un 35,71% determina que l'empresa no els ha informat de la ruta a seguir davant d'un supòsit d'assetjament sexual o per raó de sexe, el que sense

dubte haurà de tenir-se en compte a l'hora d'establir mesures. Igualment, un 25% entén que se'ls ha informat poc, un 35,71% que no suficient i només un 14,29% indica que sí que ha tingut prou informació.

En ser una empresa masculinitzada, també s'ha preguntat a les persones treballadores quines creien que eren les raons que justificaven aquesta masculinització.

Els resultats indiquen que en un 75,76% es considera que el motiu és que el sector i el tipus de treball que es realitza a l'empresa està més demandat per homes, però en un 8,82% també es creu que és perquè la companyia s'inclina més a contractar homes per costum social i un 9,09% entén que existeix una discriminació cap a les dones. Ningú s'inclina a pensar que la raó són males experiències en contractacions amb el sexe femení.

Tanmateix, també es va voler indagar sobre si es considerava que les dones tenien menys oportunitats de promoció que els homes, valorant un 91,2% que no era així. Es va indicar, igualment, que això seria així especialment en els llocs de Direcció i de caps d'Oficina i, en menor mesura, en enginyers/eres i investigadors/es.

De la mateixa manera, es va preguntar sobre si els homes podien accedir a llocs directius en igualtat que les dones i viceversa. Valorant-se per un 96,9% que les dones sí que podien ascendir a aquests llocs en igualtat que els homes i en un 96,9% que els homes sí que també ho podien fer.

També es va qüestionar si es creia que era necessari efectuar accions positives per augmentar el nombre de dones a l'empresa, guanyant el sí amb un 69,7%, especialment en llocs de enginyers/eres i investigadors/es.

En aquest sentit, es va voler indagar en com es creia que es podria augmentar el nombre de dones a l'empresa, indicant-se les següents idees:

- Com que encara el tema de tenir fills és una cosa que afecta més a la dona, afavorir aquesta etapa quan són petits i els horaris i conciliació es dificulta
- L'IEEC podria promoure disminuir la bretxa de gènere en recerca d'espai, fomentant les vocacions en espai en les diferents etapes educatives, especialment a primària i secundària, sovint oblidades.
- Visibilitzant el treball de l'IEEC i de les enginyeres de l'IEEC dintre de missions de la ESA, projectes innovadors etc.
- Conscienciant als caps d'oficina (responsables de contractacions) de la importància de difondre les ofertes de feina en els entorns adequats.
- Incidir en el nombre de dones en els àmbits formatius d'enginyeria i recerca
- Cercant talent femení, especialment a les posicions d'enginyera i investigadora, i posicionant l'empresa com un referent en igualtat i transparència (ja es fan accions al respecte).
- Fent més difusió cap a la societat promocionant les àrees STEM, perquè les noies no s'autoexclouin de l'àmbit de l'enginyeria.
- Promocionant millor l'IEEC com a opció laboral i deixant de fer servir quasi-exclusivament contactes a les diferents universitats per a aconseguir mà d'obra (o fer-ho de forma més igualitària)

Finalment, també sembla que un 35,71% no havia estat informat sobre el procés de desenvolupament del pla d'igualtat, però és molt positiu que la totalitat dels que han contestat han indicat que estaven d'acord amb la posada en marxa del mateix.

També, es va preguntar sobre quins eren els aspectes fonamentals sobre els quals es considerava que s'hauria de treballar, recollint-se a continuació les respostes donades pels treballadors i treballadores:

- Afavorir la conciliació laboral

- Igualtat salarial
- Afavorir la igualtat d'oportunitats d'accés a càrrecs directius o d'alta gestió d'empreses/entitats
- Major control de possibles casos d'assetjament
- Diversitat de condicions de teletreball
- Valoració de mèrits que no penalitzin qüestions de conciliació familiar (p.e., baixes per maternitat)
- Organització laboral que afavoreixin la conciliació familiar
- Valoració de mèrits que tinguin en compte criteris que afavoreixin la igualtat
- Conciliació, amb dos fills petits per mi és el gran problema, i el motiu principal pel qual no puc treballar a jornada completa
- La informació cal que estigui més a l'abast de tothom per minimitzar el desconeixement que pugués existir en part del personal.
- Centralització de les comunicacions en un repositori Confluence o similar per si vols recuperar correus o notificacions de fa temps
- En la part d'enginyeria cal fer més difusió per contractar activament a més noies, encara que sigui un sector complicat.
- Més formació
- Fonamentar la contractació a la part d'enginyeria de noies tot i que el sector sigui complicat i més mesures de conciliació.
- Evitar desigualtat de salaris i incompliment de les taules salarials i parar de segregar entre personal tècnic (majoritàriament homes) i de gestió (majoritàriament dones)

Respecte a mesures que es podrien adoptar per afavorir la igualtat:

- Horari més flexible, treballar remot a estones, compensar si un dia es fan més hores amb un altre menys, etc.
- Permís de paternitat, crear un lloc de treball amic de la família

- Flexibilitat en l'horari i calendari
- Taules salarials públiques i iguals per a homes i dones
- Estudi recurrent de les necessitats individuals relacionades amb el desenvolupament professional, i analitzar les viabilitats en cada cas independentment del gènere
- Informar dels protocols en casos d'assetjament
- Posar facilitats però alhora control horari en el teletreball
- Política activa de difusió a la societat en col·laboració amb altres iniciatives públiques
- Definir una figura a l'IEEC que vetlli per incorporar i supervisar mesures per afavorir la igualtat
- Incorporar aquesta figura en els processos de selecció i promoció de personal, així com en la resolució de conflictes
- Bústia anònima o no anònima (si cal amb un destinatari extern si això facilita l'anonimització). Promoure que hi hagi més comunicació entre les persones en cas de conflictes per facilitar una resolució com més aviat millor i escalar els conflictes en cas que la comunicació entre les parts no sigui suficient (excepte en casos de gravetat, com l'assetjament).
- Difondre les diferents formes de conciliació que hi ha al IEEC, fer campanyes a xarxes per donar visibilitat al treball de la dona a enginyeria
- Mesures conciliació dones
- Formació en igualtat
- Que el gaudiment de períodes temporals per afavorir la conciliació (ex. jornada reduïda) no afecti a les possibilitats de promoció
- Publicar i respectar les taules salarials independentment del projecte i del gènere

En resum, resultats plantejats són positius. Tot i així, aquest pla és una fantàstica oportunitat per poder millorar i corregir les petites desigualtats que s'aprecien i per aconseguir un escenari on tothom senti que existeix una efectiva igualtat de gènere.

4.- PROPOSTES DE MILLORA:

- a) Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar.
- b) Informació sobre el procediment a seguir en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- c) Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per la Fundació per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.
- d) Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Montserrat Sabaté Segura - DNI 39898250N (TCAT)
Firmado digitalmente por Montserrat Sabaté Segura - DNI 39898250N (TCAT)
Fecha: 2024.12.11 13:27:24 +01'00'

Pilar Montes Marbà - DNI 46122149L (AUT)
Firmado digitalmente por Pilar Montes Marbà - DNI 46122149L (AUT)
Fecha: 2024.12.11 15:37:36 +01'00'

GARCIA MORILLO LIDIA - 46476299S
Firmado digitalmente por GARCIA MORILLO LIDIA - 46476299S
Fecha: 2024.12.11 15:45:47 +01'00'

Firmado por Laura Martí Ramos el día 11/12/2024 con un certificado emitido por net+DC=windows+CN=MS-Organization-

ESTEVA GRAS IGNASI - 39906371Z
Firmado digitalmente por ESTEVA GRAS IGNASI - 39906371Z
Fecha: 2024.12.11 17:21:49 +01'00'

ANNA BERTOLIN BASCON - DNI 46699219L
Firmado digitalmente por ANNA BERTOLIN BASCON - DNI 46699219L
Fecha: 2024.12.12 09:28:18 +01'00'