PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC)

Dic. 2024 – Dic. 2028

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN Y DEFINICIONES 1

II. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD 4

III. DIAGNÓSTICO 5

IV. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD 6

V. ACCIONES QUE SE IMPLEMENTARÁN EN EL PLAN DE IGUALDAD 7

VI. CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD 16

VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 18

VIII. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 20

ANEXO I – DIAGNÓSTICO 21

ANEXO 2 – AUDITORÍA RETRIBUTIVA 38

I. INTRODUCCIÓN Y DEFINICIONES

1.- CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Tras la constitución de la Comisión Paritaria del Plan de Igualdad de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC), en julio de 2024 se iniciaron las negociaciones de la segunda edición del Plan de Igualdad, con la participación de la representación de la empresa y del personal.

Las negociaciones se iniciaron entre las partes debidamente legitimadas: las personas designadas por la empresa, cuya acreditación consta en las actas correspondientes, y las personas designadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

Para valorar la situación actual, se analizaron datos sobre la composición de la plantilla por sexo, grupos profesionales, jornada, tipos de contrato, formación y conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras cuestiones. Para facilitar su consulta, el IEEC proporcionó estos datos siguiendo los parámetros recomendados por el Departamento de Trabajo. Los datos, de carácter cualitativo y cuantitativo, se debatieron en todas las reuniones de la Comisión de Igualdad para elaborar el diagnóstico que se adjunta como Anexo I. Elaborado y acordado por todas las partes, este diagnóstico constituye el punto de partida fundamental para identificar los ámbitos que debe abordar el Plan de Igualdad.

1.2.- Identificación de las partes que acuerdan el plan

Las negociaciones se desarrollaron entre las partes debidamente legitimadas: Lidia Garcia Morillo, Montserrat Sabaté Segura y Pilar Montes Marbà, designadas por la empresa; y Laura Martí Ramos, Ana Bertolín Bascón e Ignasi Esteva Gras, como representación legal de las personas trabajadoras.

2.- DEFINICIONES

Para evitar posibles malentendidos, consideramos necesario definir determinados conceptos utilizados frecuentemente en la aplicación del Plan de Igualdad. De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el objetivo principal es garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la organización, evitando cualquier forma de discriminación laboral, y con la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento de Cataluña.

En consonancia con este objetivo principal, también adoptamos las definiciones recogidas en la normativa anteriormente citada.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: La ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, de las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el estado civil.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable tanto al empleo público como al privado, garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, el acceso al empleo, incluido el trabajo por cuenta propia, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y la afiliación y participación en organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo, aplicando de manera efectiva los principios de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a las personas de un sexo en desventaja particular respecto de las del otro sexo, sin perjuicio de las excepciones previstas legalmente.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. También comprende cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito de atentar contra su dignidad.

- Discriminación relacionada con el embarazo o la maternidad: Cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Indemnidad frente a represalias: Cualquier trato adverso o efecto negativo que sufra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo serán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad mediante un sistema de reparaciones real, efectivo y proporcional al perjuicio sufrido y, en su caso, mediante un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga dichas conductas.

- Acción positiva: Para hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones evidentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Estos derechos se reconocerán a las personas trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

II. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007 define el Plan 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».*

Esta definición es posteriormente refrendada por la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento de Cataluña, y por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC), e incluye a todo el personal sin excepción.

3.- PERIODO DE VIGENCIA

Como conjunto ordenado de medidas destinadas a alcanzar los objetivos previstos, el Plan de Igualdad incluye medidas que pueden alcanzarse en distintos momentos. Por ello, se establecerá un cronograma que abarcará, en todos los casos, el periodo comprendido entre el 11 de diciembre de 2024 y el 10 de diciembre de 2028. La consecución sucesiva de los objetivos deberá revisarse progresivamente.

III. DIAGNÓSTICO

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Tras las distintas reuniones de la Comisión de Igualdad, se elaboró un diagnóstico de la situación actual de la organización. Se analizaron la selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Sobre esta base, se remite al Anexo I, que reproduce el informe final de diagnóstico, elaborado y acordado conjuntamente por todas las personas participantes en la comisión negociadora de este Plan de Igualdad.

En síntesis, este documento identificó resultados y conclusiones para valorar las medidas necesarias tanto a corto como a largo plazo.

Desde el inicio, la conclusión general de la comisión negociadora del Plan de Igualdad fue que la organización gozaba de una «buena salud» en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sin que se apreciara de forma inmediata ninguna situación que suscitara una preocupación importante. Sin embargo, un análisis más detallado identificó determinados aspectos que requerían mejoras y que, por tanto, formarán parte de los objetivos del Plan de Igualdad.

En términos generales, los principales ámbitos de mejora identificados fueron:

- Falta de información sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Falta de información sobre el protocolo del IEEC contra el acoso laboral, por razón de sexo y sexual.
- Formación en materia de igualdad.

IV. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del Plan de Igualdad pueden dividirse en tres tipos: a largo, medio y corto plazo. Los objetivos a largo plazo sirven de referencia durante toda la implementación del Plan de Igualdad, mientras que los objetivos a medio y corto plazo consisten en acciones específicas y claramente definidas, alineadas con los objetivos generales.

Los ámbitos analizados en el diagnóstico y anteriormente enumerados han orientado las acciones establecidas en este Plan de Igualdad. Son los siguientes:

1. Estrategia y organización interna.
2. Conciliación de la vida laboral y familiar.
3. Condiciones de trabajo.
4. Acceso, selección, promoción y desarrollo.
5. Prevención de riesgos y del acoso sexual y por razón de sexo.
6. Formación y sensibilización.

V. ACCIONES QUE SE IMPLEMENTARÁN EN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC) tiene los siguientes objetivos principales:

- El compromiso de la empresa de proporcionar información sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.
- La difusión de un protocolo específico para prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual, aprobado por el Patronato del IEEC en su reunión del 20 de noviembre de 2023.

ÁMBITO 1. Estrategia y organización interna.

INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Código	1.1
Acción	Dar a conocer el Plan de Igualdad aprobado, incluida la información y los resultados obtenidos.
Descripción	Publicar y difundir entre todas las personas de la organización el material utilizado para elaborar este Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Coste	Operativo
Plazo de implementación	Corto plazo
Indicadores de seguimiento	Fecha y personas asistentes a las actividades de difusión del Plan de Igualdad
Observaciones	Intranet

Código	1.2
Acción	Entregar el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones.
Descripción	Informar al nuevo personal y a las nuevas personas integrantes del Patronato del compromiso con la igualdad de oportunidades.
Responsable	Gerencia/Dirección del Área de Gestión del IEEC
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a largo plazo
Indicadores de seguimiento	Manual de bienvenida
Observaciones	

Código	1.3
Acción	Mantener el compromiso con la igualdad de oportunidades en la cultura de la organización.
Descripción	Mantener la igualdad de oportunidades como valor de la organización y como compromiso con el personal, con el objetivo de consolidar una cultura basada en el conocimiento, la información y una actitud positiva hacia la igualdad de oportunidades.
Responsable	Gerencia/Dirección del Área de Gestión del IEEC
Coste	Operativo
Plazo de implementación	Medio plazo
Indicadores de seguimiento	% de documentos que incorporan el compromiso con la igualdad
Observaciones	

ÁMBITO 2. Conciliación de la vida laboral y familiar.

MEJORAR Y DIFUNDIR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Código	2.1
Acción	Elaborar un documento que recoja las medidas, los permisos y las mejoras relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar.
Descripción	Disponer de un documento/manual que contenga información relevante sobre conciliación, como horarios, permisos, mejoras de las condiciones del personal, etc.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	Medio plazo
Indicadores de seguimiento	Documento sobre medidas de conciliación
Observaciones	La Gerencia/Dirección de Recursos Humanos lo presentará a la Comisión de Igualdad antes de difundirlo al personal.

Código	2.2
Acción	Difundir el documento sobre medidas de conciliación.
Descripción	Recordar a todo el personal las medidas de conciliación a su disposición.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	Medio plazo
Indicadores de seguimiento	Fecha de difusión del documento de conciliación
Observaciones	Intranet

Código	2.3
Acción	Entregar el documento de conciliación a las nuevas incorporaciones.
Descripción	Informar a las nuevas incorporaciones de las medidas de conciliación a su disposición.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a largo plazo
Indicadores de seguimiento	Manual de bienvenida
Observaciones	

Código	2.4
Acción	Ofrecer al personal de administración la elección entre dos horarios de trabajo (Área Jurídica, Área de Gestión y Oficina de Comunicación).
Descripción	El personal de administración (Área Jurídica, Área de Gestión y Oficina de Comunicación) podrá elegir entre los siguientes horarios: 1. De lunes a jueves: entrada flexible entre las 08:00 y las 10:00, pausa para comer de 14:00 a 15:00 y salida tras completar 7,5 horas de trabajo; viernes: jornada continua de 08:00 a 15:00. Se permite el teletrabajo voluntario los lunes y viernes, con trabajo presencial los martes, miércoles y jueves. 2. Lunes: de 08:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:30; martes, miércoles y jueves: de 08:00 a 15:00, con una tarde fija obligatoria establecida por la empresa de 15:30 a 16:30 para garantizar que siempre haya alguien disponible de cada área/oficina; viernes: de 08:00 a 15:00. También se permite el teletrabajo voluntario los lunes y viernes, con trabajo presencial los martes, miércoles y jueves. La elección deberá realizarse por escrito y podrá modificarse posteriormente de acuerdo con las condiciones establecidas.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	Corto plazo
Indicadores de seguimiento	Documentos de elección de horario del personal y horarios realizados
Observaciones	

ÁMBITO 3. Condiciones de trabajo.

Código	3.1
Acción	Establecer un canal para que el personal pueda comunicar posibles situaciones de desigualdad.
Descripción	Permitir que el personal comunique posibles situaciones de desigualdad.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a largo plazo
Indicadores de seguimiento	Canal de comunicación
Observaciones	

Código	3.2
Acción	Dar a conocer el canal de comunicación de posibles situaciones de desigualdad.
Descripción	Dar a conocer al personal la posibilidad de comunicar posibles situaciones de desigualdad.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a largo plazo
Indicadores de seguimiento	Comunicación
Observaciones	

Código	3.3
Acción	Informar a las nuevas incorporaciones del canal para comunicar situaciones relacionadas con la igualdad.
Descripción	Informar a las nuevas incorporaciones del canal disponible para comunicar situaciones relacionadas con la igualdad.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a largo plazo
Indicadores de seguimiento	Manual de bienvenida
Observaciones	

ÁMBITO 4. Acceso, selección, promoción y desarrollo.
PROMOVER UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN QUE FAVOREZCA UNA MAYOR DIVERSIDAD PROFESIONAL

Código	4.1
Acción	Igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
Descripción	Garantizar que no exista discriminación de género en los procesos de selección y promoción de la organización, evaluando las competencias de forma neutral mediante criterios objetivos y observables.
Responsable	Direcciones de área
Coste	Operativo
Plazo de implementación	Corto plazo
Indicadores de seguimiento	Información sobre el número de candidaturas por sexo
Observaciones	

ÁMBITO 5. Prevención de riesgos y del acoso sexual y por razón de sexo.
PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Código	5.1
Acción	Actualizar el protocolo específico de actuación ante el acoso sexual.
Descripción	Revisar el protocolo vigente y actualizado de la organización contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a medio plazo
Indicadores de seguimiento	Fecha de revisión y aprobación del protocolo contra el acoso sexual
Observaciones	

Código	5.2
Acción	Difundir el protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción	Informar a todo el personal sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a medio plazo
Indicadores de seguimiento	Fecha de difusión del protocolo contra el acoso
Observaciones	

Código	5.3
Acción	Entregar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo a las nuevas incorporaciones.
Descripción	Informar a las nuevas incorporaciones sobre el protocolo de la organización contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a largo plazo
Indicadores de seguimiento	Manual de bienvenida
Observaciones	

ÁMBITO 6. Formación y sensibilización.
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Código	6.1
Acción	Redactar una guía de lenguaje inclusivo.
Descripción	Elaborar la guía.
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Coste	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Plazo de implementación	De corto a medio plazo
Indicadores de seguimiento	Documento elaborado
Observaciones	

Código	6.2
Acción	Difundir la guía de lenguaje inclusivo.
Descripción	Informar al personal sobre la guía de lenguaje inclusivo.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a medio plazo
Indicadores de seguimiento	Documento elaborado
Observaciones	

Código	5.3
Acción	Entregar la guía de lenguaje inclusivo a las nuevas incorporaciones.
Descripción	Informar a las nuevas incorporaciones sobre la guía de lenguaje inclusivo de la organización.
Responsable	Gerencia/Dirección de Recursos Humanos
Coste	Operativo
Plazo de implementación	De corto a largo plazo
Indicadores de seguimiento	Manual de bienvenida
Observaciones	

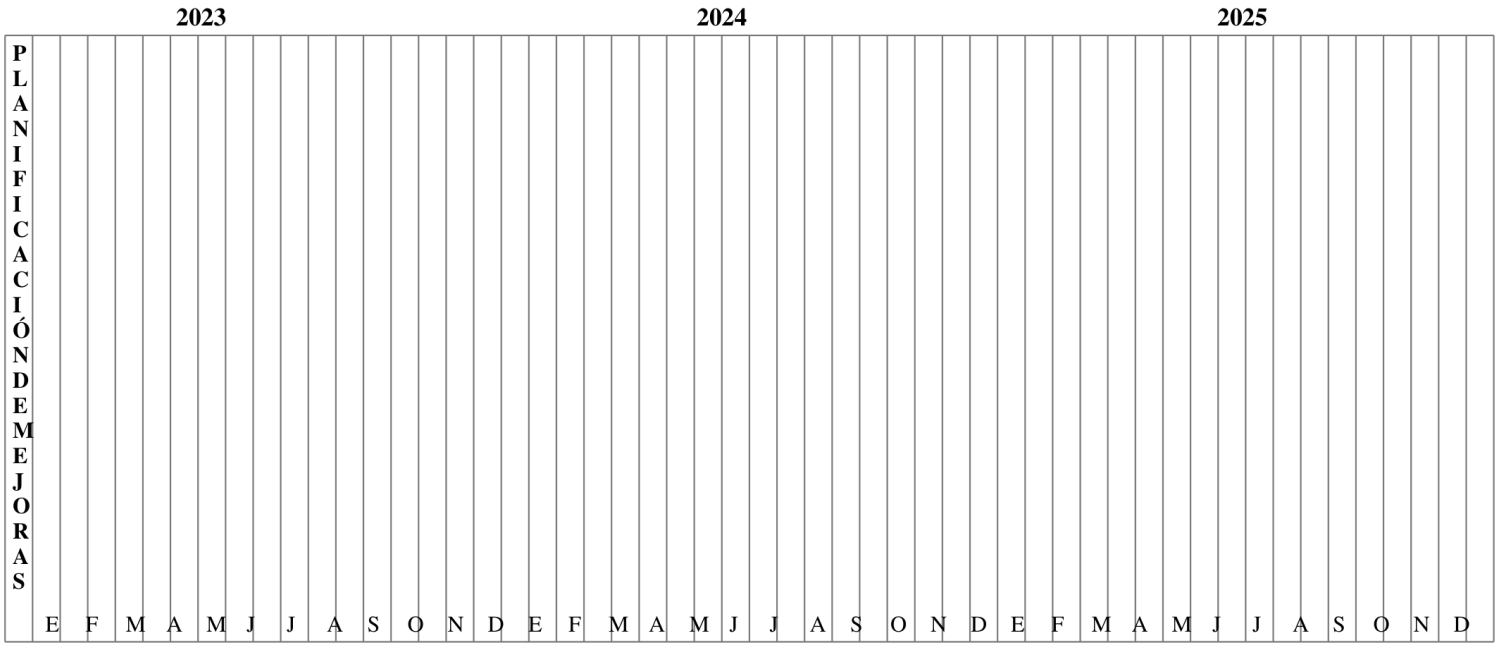
VI. CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

El cronograma de las acciones del Plan de Igualdad del IEEC descritas anteriormente es el siguiente:

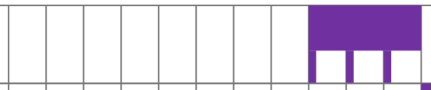
PLANIFICACIÓN DE LAS MEJORAS PROPUESTAS	2025												2026												2027											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1.1 Dar a conocer el Plan de Igualdad aprobado, incluida la información y los resultados obtenidos.																																				
1.2 Entregar el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones.																																				
1.3 Mantener el compromiso con la igualdad de oportunidades en la cultura de la organización.																																				
2.1 Elaborar un documento de medidas, permisos y mejoras relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar.																																				
2.2 Difundir el documento sobre medidas de conciliación.																																				
2.3 Entregar el documento de conciliación a las nuevas incorporaciones.																																				
2.4 Ofrecer al personal de administración la elección entre dos horarios (Área Jurídica, Área de Gestión y Oficina de Comunicación).																																				
3.1 Establecer un canal para comunicar posibles situaciones de desigualdad.																																				
3.2 Dar a conocer el canal de comunicación de posibles situaciones de desigualdad.																																				
3.3 Informar a las nuevas incorporaciones del canal para comunicar situaciones relacionadas con la igualdad.																																				

4.1 Igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.	

5.1 Actualizar el protocolo específico de actuación ante el acoso sexual.	
5.2 Difundir el protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.	
5.2 Difundir el protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.	



DEMEJORAS	

6.1 Redactar una guía de lenguaje inclusivo.	
6.2 Difundir la guía de lenguaje inclusivo.	

6.3 Entregar la guía de lenguaje inclusivo a las nuevas incorporaciones.	

VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Ley Orgánica 3/2007, la Ley 17/2015, de 21 de julio, y el posterior Real Decreto 901/2020 establecen que los planes de igualdad deben fijar objetivos concretos para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las estrategias y prácticas que se adoptarán, y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos.

El seguimiento y la evaluación tienen como finalidad valorar el desarrollo del Plan de Igualdad en la organización mediante el examen de los resultados obtenidos en los distintos ámbitos durante y después de su desarrollo e implementación.

1.- CONSTITUCIÓN

Las partes firmantes acuerdan constituir una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD para implementar los objetivos del Plan acordados en este documento y valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y de las acciones programadas. Esta Comisión será responsable de implementar los objetivos aquí acordados.

2.- COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento estará formada por el mismo número de representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. La empresa designa a la Sra. Lidia Garcia Morillo, la Sra. Montserrat Sabaté Segura y la Sra. Pilar Montes Marbà; la representación de las personas trabajadoras estará formada por la Sra. Laura Martí Ramos, la Sra. Ana Bertolín Bascón y el Sr. Ignasi Esteva Gras. Una de las personas integrantes de la comisión actuará como responsable de la coordinación entre las partes.

Los nombramientos en la Comisión de Igualdad tendrán la misma duración que el Plan de Igualdad.

Si una persona integrante deja la organización o renuncia voluntariamente, las personas trabajadoras o la empresa, según la parte a la que represente, designarán a su sustituta.

3.- FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento realizará las siguientes funciones:

a) Realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas.

b) Participar y asesorar sobre la forma de adoptar las medidas.

c) Evaluar las medidas implementadas.

d) Elaborar un informe seis meses después de la firma de este acuerdo para valorar el progreso de los objetivos y medidas propuestos.

e) Proponer medidas correctoras para mejorar la consecución de los objetivos.

f) Finalmente, desarrollar y elaborar el Plan de Igualdad, en el que se revisarán las funciones de esta Comisión de Seguimiento.

Durante el seguimiento, deberá recabarse información sobre los resultados obtenidos en virtud de este acuerdo, el grado de implementación de las acciones y las conclusiones alcanzadas. Tras el análisis del seguimiento, deberán considerarse estos resultados e identificarse posibles actuaciones futuras.

4.- FUNCIONAMIENTO

Una vez firmado el Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento celebrará reuniones ordinarias con una frecuencia media de, al menos, dos veces al año. También podrán celebrarse reuniones extraordinarias cuando se considere oportuno, a iniciativa de cualquiera de las partes, previa convocatoria escrita en la que se especifiquen los puntos del orden del día.

Este Plan podrá modificarse con el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones de la Comisión de Igualdad si el informe de seguimiento identifica la necesidad de adaptaciones o modificaciones relativas a su implementación.

En caso de discrepancias derivadas de la aplicación, el seguimiento o la revisión, las partes acuerdan someterse a mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

VIII. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1.- ÁMBITO, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Al igual que el resto del Plan de Igualdad, la auditoría retributiva se aplica a la totalidad de la plantilla de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC), e incluye a todo el personal sin excepción.

Abarcará el periodo comprendido entre el 11 de diciembre de 2024 y el 10 de diciembre de 2028 y tendrá la misma vigencia que el resto del Plan de Igualdad.

2.- RESULTADOS

Teniendo en cuenta los datos globales y los correspondientes a cada puesto, debe concluirse que el sistema retributivo de la organización puede considerarse coherente y aplica de forma efectiva el principio de igualdad, ya que no se ha identificado ninguna diferencia salarial superior al 25 % ni ninguna otra deficiencia significativa.

El resultado más significativo corresponde al grupo 5, integrado por la persona responsable de la Oficina de Gestión de Proyectos (419), la Dirección de APEC (478), la persona responsable de la Oficina KTO (402), la persona responsable de la Oficina TIC (418), la Dirección del Observatorio del Montsec (498), la Dirección del Área de Gestión/Gerencia (446), la Dirección del Área Jurídica (432), la persona responsable de la Oficina D+I (412) y la persona responsable de la Oficina de Finanzas (407). Este grupo presenta una diferencia del 19,61 % a favor de las mujeres, que deberá seguirse para evitar que aumente hasta un nivel alarmante.

Por tanto, no se consideran necesarias medidas específicas en este ámbito, más allá de continuar el seguimiento de las posibles brechas que puedan surgir.

Montserrat Sabaté Segura - DNI 39898250N (TCAT)

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

ANEXO I.- DIAGNÓSTICO.