

**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 DEFINICIONS

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 qualitatius i quantitatius, 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 Garcia 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 pugués 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 eventuales 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	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: 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). 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). L'opció s'haurà de manifestar per escrit i es podrà modificar posteriorment, de la forma en que es marqui.
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>Ignaltat 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																																						

[illegible]

18

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 acorden 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 -
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'

ANNEX I.- DIAGNÒSTIC.