

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES
FUNDACIÓ CATALANA PER A LA RECERCA I LA INNOVACIÓ

ÍNDEX

I.- INTRODUCCIÓ.....	3
a) Sobre la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació.-	3
b) Sobre el Pla d'Igualtat.-.....	4
II.- DETERMINACIÓ DE LES PARTS.-	6
III.- ESTRUCTURA I METODOLOGIA.....	6
IV.- INFORME DE DIAGNOSI.....	7
a) Estratègia i organització interna.-.....	7
b) Anàlisi retributiva.....	8
c) Representativitat de les dones i els homes.-.....	9
d) Procés de selecció i contractació.-.....	10
e) Classificació professional.-	11
f) Formació.-	11
g) Condicions de treball.-	11
h) Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i conciliació.-	12
i) Infrarepresentació femenina.-	12
j) Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i assetjament sexual.- ..	13
V.- OBJECTIUS I ACCIONS ESTRATÈGIQUES.....	13
a) Estratègia i organització interna.-.....	14
b) Anàlisi o auditoria retributiva.-.....	14
c) Representativitat de les dones i els homes.-	15
d) Accés, selecció, promoció i desenvolupament.-.....	15
e) Condicions laborals.-.....	15
f) Conciliació.-	16

g) Assetjament.-.....	16
h) Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.-	17
i) Ús no sexista i androcèntric de les imatges i dels llenguatges.-	17
VI. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	18
a) Eines de seguiment i avaluació.-.....	19
b) Tasques a realitzar.-.....	19
c) Reunions i informe.-.....	19
VII.- VIGÈNCIA, MODIFICACIÓ DEL PLA I RESOLUCIÓ DISCREPÀNCIES.....	20
ANNEX I : Model d' Acta	21

I.- INTRODUCCIÓ

a) Sobre la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació.-

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació (FCRI) és una entitat sense ànim de lucre, inscrita en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, amb el número 281, que té per finalitat generar i transmetre, en col·laboració amb altres agents públics i privats, idees, missatges, iniciatives i propostes d'alt impacte per a incrementar l'interès per la ciència, la recerca i la innovació com a factors clau per al desenvolupament, el progrés i el benestar social a Catalunya, especialment entre els joves.

Els òrgans de govern de l'FCRI són el Patronat i la Comissió Permanent, segons els seus estatuts. Els membres dels òrgans de govern, per raó del càrrec, per designació o a títol personal, son els que determinen les entitats que en formen part.

L'FCRI executa tota una sèrie d'activitats públiques en l'àmbit de l'educació, la recerca científica i la innovació, amb visibilitat externa; així com, de manera interna, s'organitza en equips de projecte i en personal de suport. La dimensió externa i interna de les activitats de l'FCRI segueixen els principis que es deriven d'aquest pla.

b) Sobre el Pla d'Igualtat.-

La lluita per a la consecució de la igualtat de drets entre dones i homes té una llarga història. És durant el segle XX on al món occidental principalment, es produeixen canvis en la situació de les dones en totes les esferes de la societat.

Les investigacions socials confirmen de manera molt recurrent que aquestes transformacions, conjuntament amb la revolució que s'ha produït en el camp de les tecnologies de la informació i comunicació, han estat els canvis fonamentals del segle XX.

I és, sota aquesta premissa, sobre la que s'ha treballat des de molts diferents àmbits, amb la finalitat d'incorporar objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes.

Dintre d'un sistema democràtic, la recerca per una igualtat jurídica (igualtat formal), tot i no suposar fins el dia d'avui una igualtat plena, s'ha anat desenvolupant i recollint en diferents legislacions i normatives. Són les conferències mundials de les dones, organitzades per Nacions Unides, les que han representat un impuls i un referent en el desenvolupament de les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats.

El Tractat d'Amsterdam, constitutiu de l'actual Unió Europea, consagra que la UE tindrà per missió promoure mitjançant polítiques i accions comunes la igualtat entre l'home i la dona, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar aquesta desigualtat.

Així, les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats han de conduir cap a l'establiment d'unes mesures d'aplicació immediata que permetin a ambdós sexes comptar amb les mateixes oportunitats de participació en el món del treball, a l'educació, a la cultura, a la política i a la vida social.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que s'ha de promoure des dels poders públics a Catalunya i incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos articles.

En l'àmbit d'empresa, la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, incorpora la responsabilitat de les empreses i estableix l'obligació d'aquestes a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació.

L'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que les institucions de la Generalitat, l'Administració de la

Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

La Fundació disposa d'un codi ètic, en què manifesta el seu compromís i vinculació amb els drets humans i laborals reconeguts en la legislació nacional i internacional, i amb els principis en els quals es basen el Pacte mundial de les Nacions Unides, les línies directrius de l'OCDE i la política social de l'Organització Internacional del Treball.

Així mateix, la Fundació, d'acord amb el seu codi ètic, promou la no-discriminació per raó de raça, color, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, orientació sexual, ideologia, opinions polítiques, religió o qualsevol altra condició personal, física o social dels seus professionals, així com la igualtat d'oportunitats entre aquests i la igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball.

En conseqüència, la Fundació, atesos els seus valors, declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre treballadors i treballadores, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe.

En aquest context, en data 14 d'octubre de 2020 es va publicar en el BOE el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i llur registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

En conseqüència la Fundació ha procedit a la confecció del seu pla d'igualtat d'acord amb el marc normatiu vigent, amb la negociació corresponent a través de la comissió negociadora impulsada a través d'aquest pla a l'efecte en la que consta la corresponent representació de les persones treballadores.

L'estratègia i el pla per promoure i millorar la igualtat de gènere, així com la garantia per a la preservació d'aquest principi d'igualtat, s'inicia amb la realització d'un diagnòstic i la definició de l'estratègia i actuacions a seguir en els propers quatre anys per assolir els objectius que es marquin en aquest pla.

c) Àmbit personal i territorial del Pla d'Igualtat

L'àmbit d'aplicació territorial del Pla d'Igualtat és Barcelona, atès que és el lloc on s'ubiquen les oficines de la Fundació. Així mateix, s'aplicarà a tota l'activitat que es desenvolupa a nivell institucional i laboral per part de la Fundació.

II.- DETERMINACIÓ DE LES PARTS.-

Són membres de la comissió negociadora, i per tant tenen la consideració de parts d'acord amb l'article 8 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i llur registre, les persones següents:

- En representació de la Fundació:
 - Jordi Mas, director general
 - Pilar Montero, directora de gestió
- En representació de les persones treballadores:
 - Montserrat Miras, representant del personal

III.- ESTRUCTURA I METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat s'estructura en els següents apartats:

- INFORME DIAGNOSI
- OBJECTIUS I ACCIONS ESTRATÈGIQUES
- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA
- VIGÈNCIA I MODIFICACIÓ DEL PLA

La Fundació elabora el seu pla d'igualtat a partir d'una primera fase de diagnosi dirigida a identificar i estimar, a partir d'indicadors quantitatius i qualitatius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que poden existir en l'exercici de l'activitat fundacional, per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquest diagnosi es realitza en relació amb les matèries següents:

1. Estratègia i organització interna.
2. Representativitat de les dones i els homes.
3. Procés de selecció, contractació i promoció professional.
4. Classificació professional.
5. Formació.

6. Condicions de treball, inclòs les dades derivades del Registre Retributiu, d'acord amb el que s'estableix al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes.
7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
8. Infrarepresentació femenina.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó del sexe.

A partir de conèixer la realitat actual en la que es troba la Fundació, en relació a la igualtat d'oportunitats entre treballadors i treballadores; la Direcció creu que pot incidir en determinades àrees i processos determinant, així, els objectius finals del Pla d'Igualtat de l'entitat, així com aquells objectius específics per a cadascun dels seus àmbits.

Un cop realitzat l'anàlisi de la situació s'estableixen els objectius i accions estratègiques que es marca l'entitat per garantir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, en relació amb el treball, el salari, la formació, la promoció professional i la resta de condicions de treball.

IV.- INFORME DE DIAGNOSI

A continuació s'exposa el resultat de l'anàlisi i diagnòstic de l'entitat en relació amb cadascun dels àmbits d'actuació analitzats:

a) Estratègia i organització interna.-

Es detecta un compromís de la Fundació en relació amb la igualtat de gènere que es plasma expressament en el Codi Ètic de la Fundació, aprovat al 2016 en què expressament es recull que *"la Fundació promourà la igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball."*

D'altra banda, l'aprovació d'aquest pla d'igualtat i la posada en marxa de la Comissió d'igualtat, és una nova evidència del compromís de la Fundació amb l'assoliment d'aquest propòsit.

L'organització interna s'estructura en 5 nivells diferents, fet que minimitza les disparitats de funcions. Es potencia la multidisciplinarietat a través d'uns equips formats per treballadors/ores amb diferents funcions.

b) Anàlisi retributiva

La Fundació no està obligada a realitzar una auditoria retributiva d'acord amb el Reial Decret 902/2020. Tanmateix ha realitzat un diagnòstic d'acord amb els criteris i eina desenvolupada des del Ministeri de Treball i Economia Social.

- Diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa.

Amb la incorporació del nou director general de l'FCRI el 2022 es va dur a terme una reestructuració organitzativa, que va donar com a resultat un nou organigrama. Es van establir les categories professionals que apareixen al mateix pla d'igualtat, i es van determinar 5 grups diferents (1. direcció; 2. responsables; 3. Gestors/ores projectes - tècnics/ques superiors; 4. tècnics/ques; i 5 tècnics/ques de suport). Així mateix s'han definit els diferents llocs de treball a les fitxes de descripció de lloc de treball, on s'estableix la missió del lloc així com les seves funcions.

Per tant, la diagnosi de l'auditoria retributiva s'ha realitzat basant-nos en els grups professionals establerts a l'FCRI.

- Indicació del sistema analític que s'ha utilitzat per a la valoració dels llocs de treball.

L'eina utilitzada pel quadre retributiu ha estat l'arxiu Excel proporcionat per la mateixa Administració a través de la pàgina web de l'eina desenvolupada des del Ministeri de Treball i Economia Social, a partir de la configuració dels llocs de treball i funcions descrites per la Direcció de la Fundació en el nou organigrama.

- Si existeix bretxa salarial.

D'acord amb el resultat de l'anàlisi o auditoria retributiva que s'acompanya com annex 1, no es constata la existència de bretxa salarial.

Si analitzem la informació obtinguda a través de l'Excel de confecció de quadre retributiu, pel que fa al conjunt del personal de l'FCRI observem que en MITJANA el total del salari és el mateix per a homes i dones (diferència percentual 0%). Si analitzem LA MEDIANA aleshores observem una diferència del 18% a favor dels homes.

Tal com s'estableix a l'article 6.b) del RD 902/202, el registre haurà d'incloure la justificació corresponent quan la mitjana de les RETRITUCIONS TOTALS de l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en un 25%, supòsit que no es compleix en el cas de la Fundació.

- Es determina una vigència de dos anys en relació amb aquesta primera anàlisi o auditoria retributiva realitzada, per això, entenent que la Fundació ha de continuar treballant en aquesta matèria, tot acordant-se encarregar

a la Comissió del Pla d'Igualtat, la revisió i anàlisi de les categories establertes objecte d'estudi, en el termini dels propers dos anys i, entre d'altres aspectes, estudiar l'eina de valoració de llocs de treball facilitada per l'Administració i comparar-la amb el sistema intern d'anàlisi usat per l'FCRI (fitxes de descripció lloc de treball).

c) Representativitat de les dones i els homes.-

En el cas de l'FCRI, el nombre reduït de treballadors/ores totals (27) pot fer que l'anàlisi doni resultats lleugerament esbiaixats pel fet del baix nombre. En concret, la representativitat global de dones i homes és de 63% i 37%, respectivament. No es produeix un equilibri total, ja que 2/3 de les persones treballadores són dones.

Distribució personal per sexe:

Sexe	Nombre	%
Dones	17	62,96%
Homes	10	37,04%
Total	27	100,00%

En relació amb la descripció de l'equip directiu per gènere, tenint en compte l'estructura organitzativa actual aquestes són les dades que mostren una predominança de les dones de 2/3. Una vegada més cal evidenciar el baix nombre de persones considerades en aquest càlcul.

Distribució equip directiu per sexe:

Sexe	Nombre	%
Dones	2	66,67%
Homes	1	33,33%
Total	3	100,00%

Actualment l'FCRI no té personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat.

Aquesta tendència de gènere també es manté en les franges d'edat estudiades, tal i com s'evidencia amb aquest detall. Només en la franja de 31 a 45 anys hi ha lleu majoria d'homes (3 a 2 dones).

Rang edat per sexe

RANG EDAT	Done s	% D	Home s	% H
FINS A 30 ANYS	1	6%	0	0,00%
DE 31 A 45 ANYS	2	12%	3	30,00%
46 ANYS O MÉS	14	82%	7	70,00%
TOTAL	17	100%	10	100,00%

D'altra banda, si analitzem les tipologies de contracte, i en especial els contractes indefinits que hi ha envers els temporals, s'observa que tot el personal està vinculat a l'entitat de manera indefinida, i es pot concloure que en aquest cas és manté la tendència existent. La contractació temporal no afecta doncs la situació d'igualtat.

Plantilla indefinida vs temporal

Sexe	Indefinida	% I	Sexe2	Temporal	% T
Dones	17	63%	Dones	0	0%
Homes	10	37%	Homes	0	0%
Total	27	100%	Total	0	0%

D'acord amb l'anàlisi realitzat fins aquest punt, les dades evidencien un biaix positiu envers la presència de dones en l'organització, generant així un marge de millora envers l'equilibri entre homes i dones. El baix nombre de personal genera aquest biaix. L'anàlisi també evidencia que la tipologia de feina no està lligada al gènere.

d) Procés de selecció i contractació.-

La Fundació té establert un procés d'accés, selecció, promoció i desenvolupament que permet garantir la neutralitat i objectivitat d'aquest atès les persones que hi intervenen.

Quan es requereix la provisió d'una plaça, el procés es tramita de forma pública a través de la pàgina web de la Fundació, obert al personal propi a fi de facilitar el procés de promoció, així com el personal extern perquè la selecció es realitzi sota criteris objectius de capacitat i idoneïtat. En aquest cas, la incorporació de personal es realitza mitjançant personal professional en matèria de recursos humans, de forma pública i transparent, a fi i efecte de garantir la neutralitat en el procés, i independència en la selecció de personals, garantint que la

contractació es realitza sota criteris de mèrits acadèmics, personals i professionals dels candidats i així com a les necessitats de la Fundació.

Com a anàlisi, les 7 persones que han estat contractades en els últims dos anys han estat 3 homes i 4 dones.

e) Classificació professional.-

Si atenem a les dades per categories, no s'observa cap tracte diferenciat:

Categories	Total	Homes	% H	Dones	% D
Director/ora	3	1	33,33%	2	66,67%
Responsables	8	5	62,50%	3	37,50%
Gestor/a - Tècnics/ques superiors	10	1	10,00%	9	90,00%
Tècnics/ques	5	2	40,00%	3	60,00%
Tècnic/a suport	1	1	100,00%	0	0,00%
Total	27	10	37,04%	17	62,96%

Una vegada més es confirma la tendència d'una major presència de dones, exceptuant una de les categories on la distribució s'inverteix.

f) Formació.-

La formació, esdevé un element imprescindible per al desenvolupament de la carrera professional. En aquesta matèria i analitzades les dades formatives de la Fundació, no es detecten barreres relacionades amb el gènere que puguin dificultar l'accés a la formació.

Així mateix, es constata que per la formació de la plantilla s'utilitza un llenguatge no sexista ni androcèntric. El pla contra l'assetjament recull diverses actuacions de formació en aquest sentit.

g) Condicions de treball.-

L'anàlisi del nivell retributiu es manté equilibrat sense diferències entre els gèneres. Així en l'àmbit retributiu més alt, trobem més dones que homes també

Retribució	Dones	%	Homes	%2
Fins a 26.000 €	0	0%	1	10,00%
De 29.000 a 40.000 €	11	65%	3	30,00%
De 42.000 a 47.000 €	2	12%	5	50,00%
Més 47.000 €	4	24%	1	10,00%
Total	17	100,00%	10	100,00%

La massa salarial global de les dones respecte als homes es de un 60%

La Fundació dona el mateix tracte amb independència del gènere.

Així mateix, en relació amb els processos de promoció professional, no es detecta cap element que suposi una trava o dificultat per al desenvolupament de la carrera professional per raó de gènere, ni que dificulti la promoció interna de les dones.

h) Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i conciliació.-

La Fundació aplica les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que es preveuen en l'àmbit del conveni col·lectiu i per tant, s'acredita la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball presencial, tenint en compte i adaptant-se a les situacions que es donen en relació amb les responsabilitats.

La Fundació ha implementat el teletreball, i aplica les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que es preveuen en l'àmbit del conveni col·lectiu, i altres condicions, entre les que destaquen:

- Implementació de teletreball, un dia per setmana, els divendres.
- Flexibilitat horària, establint hora d'entrada entre les 8:00 h i 9:30 h, el que permet poder organitzar la jornada setmanal de 37,5 hores.
- El divendres la jornada és intensiva de 5,5 hores, existint també flexibilitat en l'entrada.
- Jornada intensiva ampliant el període establert al conveni en 15 dies al juny i 15 al setembre
- Els/les treballadors/ores gaudeixen de vacances en el període de Nadal i Setmana Santa, el que afavoreix la conciliació de la vida familiar i laboral.
- Reconeixement per a tot el personal de disposar d'una hora per atendre la lactància dels fills menors de nou mesos, en cas de compactació, reconeixent mitja hora més del que es preveu en l'article 44 del conveni aplicable. L'FCRI té habilitada una sala específica de lactància adaptada al seu ús.

i) Infrarepresentació femenina.-

No es detecta en les direccions ni resta de personal de la Fundació infrarepresentació femenina.

La representació dels/de les treballadors/ores recau també en una dona, fent també que la Comissió de seguiment d'aquest pla respongui a la mateixa proporcionalitat que la totalitat dels treballadors i treballadores.

La sobrerepresentació femenina actual (2 terços són dones) es deriva del nombre baix de treballadors i treballadores, de la distribució global de gènere en el sector universitari a Catalunya i dona, doncs, un marge d'actuació per tal de poder garantir la igualtat en els propers anys.

j) Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i assetjament sexual.-

La Fundació compta amb els serveis professionals i especialitzats de l'empresa QUIRÓN per implementar totes les mesures necessàries en matèria de prevenció de riscos laborals, en el seu cas amb perspectiva de gènere.

No hi ha constància de cap cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, i violència de gènere.

D'altra banda, tampoc es constata la percepció d'actituds masclistes.

La Fundació compta amb un protocol d'actuació específic per a aquesta matèria.

L'FCRI ha establert un canal de denúncies propi que permet detectar, canalitzar i eventualment solucionar els problemes derivats de situacions relacionades amb els riscos laborals i l'assetjament.

V.- OBJECTIUS I ACCIONS ESTRATÈGIQUES

D'acord amb el marc normatiu vigent així com la diagnosi realitzada de la Fundació, amb el propòsit de reduir les desigualtats de gènere detectades i millorar la cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere, a continuació es recullen els objectius específics i cadascuna de les accions proposades per a assolir aquests objectius.

Així mateix, es recull, de cada acció, qui és la persona o l'òrgan responsable, en quin termini s'ha de dur a terme cada acció, així com els recursos que es destinen per l'assoliment de les accions.

Aquest pla tindrà una durada de quatre anys des de la seva aprovació.

En relació amb cada àmbit d'aquest pla s'estableix els objectius específics per a assolir, les mesures concretes, la persona responsable d'aquestes, els recursos necessaris així com els indicadors que permetin fer el seguiment de l'evolució de cada mesura.

a) Estratègia i organització interna.-

Fomentar una cultura en l'organització que afecti a tota l'estructura respectuosa amb la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

Objectiu específic que es vol assolir: **fer créixer el compromís de la Fundació amb la igualtat de gènere.**

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Elaborar i aprovar un Pla d'Igualtat institucional amb el compromís de la igualtat de gènere	Patronat, Direcció	recursos humans de la mateixa organització	Primer any	Aprovació en reunió de Patronat
Comunicar el pla a tota l'organització	Comissió d'Igualtat	recursos humans de la mateixa organització	Primer any	Canal de comunicació (correu electrònic) de la Comissió d'Igualtat
Mantenir els indicadors de mesura que conté el Pla actualitzats i fer-ne un seguiment anual tot informant al Patronat de la seva evolució	Patronat i Direcció	recursos humans de la mateixa organització	Anual	Informació en reunió de Patronat

b) Anàlisi o auditoria retributiva.-

La Fundació té el compromís de revisar i analitzar mitjançant una auditoria, d'acord amb la normativa i les eines facilitades per la mateixa Administració, amb la finalitat de verificar que continua sense existir-hi bretxa salarial, i en el seu cas, adoptar un plec de correcció si es constatés l'existència de bretxa salarial.

Objectiu específic que es vol assolir: **mantenir una retribució sense bretxa salarial.**

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Compromís de fer una anàlisi o auditoria retributiva	Comissió d'igualtat	recursos humans de la mateixa organització	Dos anys	El mateix mètode d'anàlisi i les seves conclusions o resultat

c) Representativitat de les dones i els homes.-

La Fundació ja disposa d'una distribució global de 2/3 de dones, fet que garanteix un marge d'actuació per mantenir de manera sostenible en el temps una composició equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals i llocs de treball.

Objectiu específic que es vol assolir: **mantenir una composició equilibrada de dones i homes en l'organització.**

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Compromís que en el procés de selecció de noves contractacions i promoció interna es preservi la igualtat de mèrits i aptituds	Direcció	recursos humans de la mateixa organització	Anual	Equilibri de gènere de les noves contractacions i promocions internes basat en la igualtat de mèrits i aptituds

d) Accés, selecció, promoció i desenvolupament.-

L'objectiu és **Garantir una representació paritària en tots els processos de selecció i provisió de llocs de treball.**

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Revisar el procés de selecció vigent des d'una perspectiva de gènere	Comissió d'igualtat	recursos humans de la mateixa organització	Anual	Redacció directrius en aquesta matèria per part de la Comissió d'igualtat

e) Condicions laborals.-

L'objectiu és **garantir que no es produeix cap discriminació per raó de sexe en aquesta matèria.**

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Actualitzar les dades i plantilles que han servit de base per a fer el diagnòstic del Pla d'igualtat, distingint el nivell retributiu amb una perspectiva de gènere	Direcció	recursos humans de la mateixa organització	Anual	Facilitar la informació anteriorment descrita, anualment, a la Comissió d'igualtat.

f) Conciliació.-

La Fundació reconeix als seus treballadors i treballadores els drets de conciliació, sense prioritzar cap dels sexes d'acord amb les disposicions vigents que li són d'aplicació.

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral existents i de promoció de la corresponsabilitat	Direcció	recursos humans de la mateixa organització	Anual	Facilitar la informació existent sobre el tema a través del/dels canals de comunicació fixats.

g) Assetjament.-

L'objectiu és prevenir i actuar en casos de violència i assetjament laboral (assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència en l'àmbit digital).

Per aconseguir aquest objectiu s'adopten les següents mesures:

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Aprovació de Protocol per a la prevenció i actuació en casos de	Direcció	recursos humans de la mateixa organització	Primer any	Difusió i posada a disposició del

violència i assetjament laboral (assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència en l'àmbit digital) en l'organització.				personal l'esmentat protocol
Realitzar un seguiment i avaluació dels resultats del Protocol	Direcció	recursos humans de la mateixa organització	Anual	Informe anual de seguiment per a la Comissió d'Igualtat

h) Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.-

L'objectiu és **Analitzar si hi ha i, en el seu cas, quin és, l'impacte de gènere en les absències per motius de salut.**

En qualsevol cas es mantindrà el dret a la intimitat i la privacitat de les dades de salut dels treballadors i treballadores.

Per aconseguir aquest objectiu s'adopten les següents mesures:

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Elaboració d'un document d'anàlisi d'absències per gènere	Direcció	recursos humans de la mateixa organització	Anual	Informe elaborat per recursos humans de l'organització
Detecció i avaluació de casos específics. Tractament, si escau.	Direcció	recursos humans de la mateixa organització, amb el suport de professionals externs especialistes	Anual	Resolució de casos

i) Ús no sexista i androcèntric de les imatges i dels llenguatges.-

Utilitzar totes les eines per disposar d'un llenguatge i imatges no sexistes,

Promoure l'ús d'un llenguatge gràfic, escrit i oral, respectuós, inclusiu i no sexista.

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini execució	Indicadors
Realitzar accions formatives en aquesta matèria	Comissió d'Igualtat	recursos humans de l'organització i econòmics, si escau necessitat de contractar serveis de professionals especialistes externs en la matèria	Durant la vigència del pla d'igualtat	Les pròpies accions formatives
Elaborar document 'ús intern amb recomanacions pautes i criteris per ús respectuós, inclusiu i igualitari en les comunicacions de l'entitat	Responsable comunicació	Recursos humans de l'organització	Durant la vigència del pla d'igualtat	Document d'ús intern amb pautes, criteris, etc., elaborat sobre el tema

VI. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Es crea una Comissió d'igualtat, responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitats a l'entitat, encarregada del seguiment de les accions així como de l'avaluació de l'abast dels objectius proposats en el pla, i formada per les persones següents. Aquesta comissió representa la mateixa composició global entre gènere de l'organització:

- Jordi Mas, director general
- Pilar Montero, directora de gestió
- Montserrat Miras, representant dels treballadors/ores

a) Eines de seguiment i avaluació.-

Des de l'inici de la implementació del Pla d'Igualtat es pretén aplicar una autoavaluació contínua, complementada, si escau, amb una avaluació i seguiment d'una empresa experta externa en el seu cas.

Per aconseguir aquests objectius la Comissió comptarà amb les següents eines:

1. **Enquesta.-** És el mètode d'avaluació contemplat per part de la Comissió d'Igualtat per tal de valorar la implementació del Pla d'Igualtat, així com detectar la millora i dèficits d'aquest.
2. Canal de comunicació mitjançant correu electrònic.- A través de l'adreça de correu electrònic de la Comissió d'Igualtat tot el personal podrà enviar suggeriments en matèria d'igualtat.

b) Tasques a realitzar.-

- Planificació i calendarització de les actuacions vinculades al pla amb el detall de responsables de la seva execució, definició dels recursos interns i externs necessaris per dur-lo a la pràctica.
- Identificar i confirmar els canals de comunicació entre la Direcció, la Comissió d'Igualtat i la resta de treballadores i treballadors per garantir que la transmissió i la transparència de la informació vinculada a aquest pla sigui efectiva.
- Es vetllarà de manera especial en informar a les noves incorporacions de personal el contingut del Pla d'Igualtat.

c) Reunions i informe.-

Aquesta Comissió es reunirà com a mínim un cop l'any i sempre que així ho acordin les dues terceres parts dels seus membres, la comissió escollirà entre els seus membres un/a president/a que serà qui dirigirà els debats de les reunions, així com un/a secretari/ària que durà el llibre d'actes de les reunions d'aquesta comissió. De cada reunió s'aixecarà una acta en la qual constin les persones assistents, els assumptes debatuts i les decisions i mesures que, si escau, s'hagin pres en aquesta.

La Comissió informarà anualment a la Direcció, sobre el grau de compliment del Pla d'igualtat i d'oportunitats entre gèneres, així com de les mesures adoptades, les contingències que hagin sorgit i la resolució d'aquestes, en el seu cas.

Les persones membres de la Comissió seran designades, i cessades, si escau, per la Direcció de la Fundació, amb el parer de la representació legal de les persones treballadores, i tindran un mandat de 4 anys prorrogable.

VII.- VIGÈNCIA, MODIFICACIÓ DEL PLA I RESOLUCIÓ DISCREPÀNCIES

Per assolir els objectius d'aquest Pla d'igualtat, mitjançant les accions acordades, es determina un pla de vigència de quatre anys, des de la seva signatura.

Un cop finalitzat el Pla d'Igualtat, la Fundació realitzarà la seva avaluació final que haurà de ser aprovada per la Comissió d' igualtat. L'avaluació final haurà d'incloure, no només els resultats de les avaluacions, sinó que també ha de establir les bases per a la posterior elaboració del nou Pla d'Igualtat.

Així mateix, abans que s'exhaureixi aquest termini, es conformarà la nova taula negociadora a fi i efecte de aprovar un nou Pla d'Igualtat.

Aquest Pla haurà de revisar-se si concorre alguna de les circumstàncies següents:

1. A proposta justificada de la Comissió d'Igualtat.
2. Quan es posi de manifest la manca d'adequació o necessitat de modificació d'acord amb el resultat d'una actuació d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Per a la resolució de qualsevol discrepància que sorgeixi al llarg de la implementació d' aquest Pla d'Igualtat, s'utilitzaran els mateixos mecanismes que s'han fet servir fins ara. És a dir, el procés de negociació dins del comitè de seguiment i avaluació, la comissió d' igualtat, amb la finalitat d'arribar a un acord per ambdues parts.

Aquest Pla d'Igualtat ha estat aprovat a la reunió del Patronat de la Fundació celebrada l'11 de desembre de 2023.



Sr. Jordi Mas
Director general

Sra. Montse Miras
Representant legal dels
treballadors/es

ANNEX I : Model d' Acta

ACTA DE REUNIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	REUNIÓ (ordinària o extraordinària) <hr/>
DATA	
ASSISTENTS:	
ORDRE DEL DIA	
ASSUMPTE TRACTAT I ACORDS ADOPTATS	

Signatura assistents i hora de la finalització reunió

ANNEX II: Resum quadre retributiu 2023

REGISTRE SEGONS LA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL - FUNDACIÓ CATALANA PER A LA RECERCA I LA INNOVACIÓ

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

NIF: G58285784

Període de referència:

01-01-23

31-12-23



	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-2%	3%	0%		0%
Hombre	9	9	1	0	0	0	20.209	18.983	39.192	0	39.192
Mujer	18	18	1	0	0	0	20.702	18.487	39.189	0	39.189

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							0%	19%	18%		18%
Hombre	9	9	1	0	0	0	19.328	19.937	43.803	0	43.803
Mujer	18	18	1	0	0	0	19.328	16.071	36.091	0	36.091