

iaac

Institute for
Advanced
Architecture
of Catalonia

BARCELONA

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A L'INSTITUT D'ARQUITECTURA AVANÇADA DE CATALUNYA 2022- 2025

JUAN AMOR FERNÁNDEZ

Traductor-Intérprete Jurado

Alemán, Inglés, Italiano,

Portugués, Catalán

Número 132

ÍNDIX

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS	1
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT	4
III. DIAGNÒSTIC.....	5
IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.....	7
V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.	8
VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT	18
VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	20
ANNEX I.....	22

JUAN AMOR FERNÁNDEZ

Traductor-Intérprete Jurado

Alemán, Inglés, Italiano,

Portugués, Catalán

Número 132

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.- CONTEXT I ANTECEDENTS

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de INSTITUT D'ARQUITECTURA AVANÇADA DE CATALUNYA (IAAC), es posa en marxa la negociació de la primera edició del Pla d'Igualtat el passat mes de desembre de 2021, tant amb la participació de la representació empresarial com 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 dels sindicats més representatius que van respondre a la convocatòria.

Per tal de conèixer el punt actual en el què es troba l'empresa, 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'empresa 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.

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 pròpia, 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.

- Asserjament 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 l'IAAC 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 els exercicis 2022-2025, 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 corresponsable 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 Diagnòstic, 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:

- Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per l'IAAC per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.
- Revisió dels processos de selecció i promoció dels futurs treballadors i treballadores i els que ja venen prestant serveis en quant a criteris d'igualtat de sexe a l'empresa i fomentar una política de selecció que potencii una major diversificació professional.

- Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es constata la necessitat de desenvolupar un Protocol d'actuació.

JUAN AMOR FERNÁNDEZ

Traductor-Intérprete Jurado
Alemán, Inglés, Italiano,
Portugués, Catalán
Número 132

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. Comunicació, imatge i llenguatge.
7. Formació i sensibilització.

V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de l'IAAC té com a objectius principals, els següents:

- Arribar a fer un ús del llenguatge integral.
- Revisar els processos de selecció i promoció per assegurar una igualtat de gènere.
- Fomentar una formació per a major sensibilització en la matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Informar i sensibilitzar sobre les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
- Garantir una seguretat i salut laboral

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, valorant efectuar una presentació
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Data i assistents difusió PI
Observacions	

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 eventuais noves incorporacions al Patronat, el compromís amb la igualtat d'oportunitats.
Responsable	Responsable RRHH / Gerència
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. Incorporar, de forma expressa, aquest compromís en els projectes, així com en documents de caire públic.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	% documents amb el compromís d'igualtat incorporat
Observacions	

JUAN AMOR FERNÁNDEZ

Traductor-Intérprete Jurado
Alemán, Inglés, Italiano,
Portugués, Catalán
Número 132

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

Codi	2.1
Acció	<i>Elaborar 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	Responsable RRHH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Document de mesures de conciliació laboral i familiar
Observacions	El Responsable RRHH 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	Responsable RRHH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Data difusió document conciliació laboral i familiar
Observacions	

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	Responsable RRHH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

**ÀMBIT 3. Condicions laborals.
GARANTIR UNA SEGURETAT I SALUT LABORAL**

Codi	3
Acció	<i>Evidenciar el compromís respecte a Seguretat i Salut Laboral</i>
Descripció	Assegurar que cap treballador pateixi cap mal a la seva salut per motius relacionats amb la discriminació per raó de gènere, promovent conductes adequades i vetllant per la seva seguretat.
Responsable	Responsable RRHH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Informes de investigació d'accidents.
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>Evidenciar el compromís per part de Recursos Humans respecte a la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció</i>
Descripció	Assegurar la no discriminació per raó de gènere, mitjançant un document de compromís, en els processos de selecció i promoció de l'entitat. Implica una valoració neutre de competències en els processos de promoció i selecció del personal, basats en criteris objectius i observables.
Responsable	Responsable RRHH
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>Desenvolupar un protocol d'actuació específic en cas d'assetjament sexual</i>
Descripció	Disposar d'un 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	Responsable RRHH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

JUAN AMOR FERNÁNDEZ
Traductor-Intérprete Jurado
Alemán, Inglés, Italiano,
Portugués, Catalán
Número 132

**ÀMBIT 6. Comunicació, imatge i llenguatge.
REVISAR EL LLENGUATGE I LES COMUNICACIONS EMESES INTERNES I
EXTERNES PER TAL D'EVITAR EXPRESSIONS SEXISTES O
DISCRIMINATÒRIES**

Codi	6.1
Acció	<i>Revisar l'ús del llenguatge i les comunicacions actuals a l'entitat</i>
Descripció	Fer una anàlisi del llenguatge i les comunicacions que s'estan utilitzant actualment, per tal de valorar si s'està fent un ús correcte conforme a la guia que es realitzi en la matèria i que unifiqui els criteris d'ús i promogui la igualtat en les comunicacions.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt-mig termini
Indicadors de seguiment	Anàlisi del llenguatge i comunicacions
Observacions	

Codi	6.2
Acció	<i>Efectuar una guia de bon ús del llenguatge i les comunicacions</i>
Descripció	Efectuar una guia que reculli els criteris clars de comunicació no sexista ni discriminatòria, tant pels missatges interns com pels externs emesos per l'entitat. La guia ha de ser útil per la comunicació oral i escrita, així com per la imatge interna i externa de l'entitat. Implica fer una revisió de tots els documents corporatius (formularis, cartes, notes de premsa, guies, etc.), així com la denominació dels llocs de treball.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt-mig termini
Indicadors de seguiment	Guia llenguatge i comunicacions
Observacions	

Codi	6.3
Acció	<i>Difondre la guia de bon ús del llenguatge i les comunicacions</i>
Descripció	Posar a l'abast, tant de la plantilla com de la Direcció, la guia de bon ús del llenguatge i les comunicacions, per tal d'unificar criteris i promoure la igualtat en totes les comunicacions.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig-llarg termini
Indicadors de seguiment	Data difusió guia llenguatge i comunicacions
Observacions	

Codi	6.4
Acció	<i>Entregar la guia de bon ús del llenguatge i les comunicacions a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions la guia de bon ús del llenguatge i les comunicacions, per tal d'unificar criteris i promoure la igualtat en totes les comunicacions.
Responsable	Responsable RRHH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt-llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

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

1.1	Donar a	información	2.2	Entregar	2.3	Entregar
1.2	Donar a	información	2.4	Entregar	2.5	Entregar
1.3	Donar a	información	2.6	Entregar	2.7	Entregar
1.4	Donar a	información	2.8	Entregar	2.9	Entregar
1.5	Donar a	información	2.10	Entregar	2.11	Entregar
1.6	Donar a	información	2.12	Entregar	2.13	Entregar
1.7	Donar a	información	2.14	Entregar	2.15	Entregar
1.8	Donar a	información	2.16	Entregar	2.17	Entregar
1.9	Donar a	información	2.18	Entregar	2.19	Entregar
1.10	Donar a	información	2.20	Entregar	2.21	Entregar
1.11	Donar a	información	2.22	Entregar	2.23	Entregar
1.12	Donar a	información	2.24	Entregar	2.25	Entregar
1.13	Donar a	información	2.26	Entregar	2.27	Entregar
1.14	Donar a	información	2.28	Entregar	2.29	Entregar
1.15	Donar a	información	2.30	Entregar	2.31	Entregar
1.16	Donar a	información	2.32	Entregar	2.33	Entregar
1.17	Donar a	información	2.34	Entregar	2.35	Entregar
1.18	Donar a	información	2.36	Entregar	2.37	Entregar
1.19	Donar a	información	2.38	Entregar	2.39	Entregar
1.20	Donar a	información	2.40	Entregar	2.41	Entregar
1.21	Donar a	información	2.42	Entregar	2.43	Entregar
1.22	Donar a	información	2.44	Entregar	2.45	Entregar
1.23	Donar a	información	2.46	Entregar	2.47	Entregar
1.24	Donar a	información	2.48	Entregar	2.49	Entregar
1.25	Donar a	información	2.50	Entregar	2.51	Entregar
1.26	Donar a	información	2.52	Entregar	2.53	Entregar
1.27	Donar a	información	2.54	Entregar	2.55	Entregar
1.28	Donar a	información	2.56	Entregar	2.57	Entregar
1.29	Donar a	información	2.58	Entregar	2.59	Entregar
1.30	Donar a	información	2.60	Entregar	2.61	Entregar
1.31	Donar a	información	2.62	Entregar	2.63	Entregar
1.32	Donar a	información	2.64	Entregar	2.65	Entregar
1.33	Donar a	información	2.66	Entregar	2.67	Entregar
1.34	Donar a	información	2.68	Entregar	2.69	Entregar
1.35	Donar a	información	2.70	Entregar	2.71	Entregar
1.36	Donar a	información	2.72	Entregar	2.73	Entregar
1.37	Donar a	información	2.74	Entregar	2.75	Entregar
1.38	Donar a	información	2.76	Entregar	2.77	Entregar
1.39	Donar a	información	2.78	Entregar	2.79	Entregar
1.40	Donar a	información	2.80	Entregar	2.81	Entregar
1.41	Donar a	información	2.82	Entregar	2.83	Entregar
1.42	Donar a	información	2.84	Entregar	2.85	Entregar
1.43	Donar a	información	2.86	Entregar	2.87	Entregar
1.44	Donar a	información	2.88	Entregar	2.89	Entregar
1.45	Donar a	información	2.90	Entregar	2.91	Entregar
1.46	Donar a	información	2.92	Entregar	2.93	Entregar
1.47	Donar a	información	2.94	Entregar	2.95	Entregar
1.48	Donar a	información	2.96	Entregar	2.97	Entregar
1.49	Donar a	información	2.98	Entregar	2.99	Entregar
1.50	Donar a	información	3.00	Entregar	3.01	Entregar
1.51	Donar a	información	3.02	Entregar	3.03	Entregar
1.52	Donar a	información	3.04	Entregar	3.05	Entregar
1.53	Donar a	información	3.06	Entregar	3.07	Entregar
1.54	Donar a	información	3.08	Entregar	3.09	Entregar
1.55	Donar a	información	3.10	Entregar	3.11	Entregar
1.56	Donar a	información	3.12	Entregar	3.13	Entregar
1.57	Donar a	información	3.14	Entregar	3.15	Entregar
1.58	Donar a	información	3.16	Entregar	3.17	Entregar
1.59	Donar a	información	3.18	Entregar	3.19	Entregar
1.60	Donar a	información	3.20	Entregar	3.21	Entregar
1.61	Donar a	información	3.22	Entregar	3.23	Entregar
1.62	Donar a	información	3.24	Entregar	3.25	Entregar
1.63	Donar a	información	3.26	Entregar	3.27	Entregar
1.64	Donar a	información	3.28	Entregar	3.29	Entregar
1.65	Donar a	información	3.30	Entregar	3.31	Entregar
1.66	Donar a	información	3.32	Entregar	3.33	Entregar
1.67	Donar a	información	3.34	Entregar	3.35	Entregar
1.68	Donar a	información	3.36	Entregar	3.37	Entregar
1.69	Donar a	información	3.38	Entregar	3.39	Entregar
1.70	Donar a	información	3.40	Entregar	3.41	Entregar
1.71	Donar a	información	3.42	Entregar	3.43	Entregar
1.72	Donar a	información	3.44	Entregar	3.45	Entregar
1.73	Donar a	información	3.46	Entregar	3.47	Entregar
1.74	Donar a	información	3.48	Entregar	3.49	Entregar
1.75	Donar a	información	3.50	Entregar	3.51	Entregar
1.76	Donar a	información	3.52	Entregar	3.53	Entregar
1.77	Donar a	información	3.54	Entregar	3.55	Entregar
1.78	Donar a	información	3.56	Entregar	3.57	Entregar
1.79	Donar a	información	3.58	Entregar	3.59	Entregar
1.80	Donar a	información	3.60	Entregar	3.61	Entregar
1.81	Donar a	información	3.62	Entregar	3.63	Entregar
1.82	Donar a	información	3.64	Entregar	3.65	Entregar
1.83	Donar a	información	3.66	Entregar	3.67	Entregar
1.84	Donar a	información	3.68	Entregar	3.69	Entregar
1.85	Donar a	información	3.70	Entregar	3.71	Entregar
1.86	Donar a	información	3.72	Entregar	3.73	Entregar
1.87	Donar a	información	3.74	Entregar	3.75	Entregar
1.88	Donar a	información	3.76	Entregar	3.77	Entregar
1.89	Donar a	información	3.78	Entregar	3.79	Entregar
1.90	Donar a	información	3.80	Entregar	3.81	Entregar
1.91	Donar a	información	3.82	Entregar	3.83	Entregar
1.92	Donar a	información	3.84	Entregar	3.85	Entregar
1.93	Donar a	información	3.86	Entregar	3.87	Entregar
1.94	Donar a	información	3.88	Entregar	3.89	Entregar
1.95	Donar a	información	3.90	Entregar	3.91	Entregar
1.96	Donar a	información	3.92	Entregar	3.93	Entregar
1.97	Donar a	información	3.94	Entregar	3.95	Entregar
1.98	Donar a	información	3.96	Entregar	3.97	Entregar
1.99	Donar a	información	3.98	Entregar	3.99	Entregar
2.00	Donar a	información	4.00	Entregar	4.01	Entregar
2.01	Donar a	información	4.02	Entregar	4.03	Entregar
2.02	Donar a	información	4.04	Entregar	4.05	Entregar
2.03	Donar a	información	4.06	Entregar	4.07	Entregar
2.04	Donar a	información	4.08	Entregar	4.09	Entregar
2.05	Donar a	información	4.10	Entregar	4.11	Entregar
2.06	Donar a	información	4.12	Entregar	4.13	Entregar
2.07	Donar a	información	4.14	Entregar	4.15	Entregar
2.08	Donar a	información	4.16	Entregar	4.17	Entregar
2.09	Donar a	información	4.18	Entregar	4.19	Entregar
2.10	Donar a	información	4.20	Entregar	4.21	Entregar
2.11	Donar a	información	4.22	Entregar	4.23	Entregar
2.12	Donar a	información	4.24	Entregar	4.25	Entregar
2.13	Donar a	información	4.26	Entregar	4.27	Entregar
2.14	Donar a	información	4.28	Entregar	4.29	Entregar
2.15	Donar a	información	4.30	Entregar	4.31	Entregar
2.16	Donar a	información	4.32	Entregar	4.33	Entregar
2.17	Donar a	información	4.34	Entregar	4.35	Entregar
2.18	Donar a	información	4.36	Entregar	4.37	Entregar
2.19	Donar a	información	4.38	Entregar	4.39	Entregar
2.20	Donar a	información	4.40	Entregar	4.41	Entregar
2.21	Donar a	información	4.42	Entregar	4.43	Entregar
2.22	Donar a	información	4.44	Entregar	4.45	Entregar
2.23	Donar a	información	4.46	Entregar	4.47	Entregar
2.24	Donar a	información	4.48	Entregar	4.49	Entregar
2.25	Donar a	información	4.50	Entregar	4.51	Entregar
2.26	Donar a	información	4.52	Entregar	4.53	Entregar
2.27	Donar a	información	4.54	Entregar	4.55	Entregar
2.28	Donar a	información	4.56	Entregar	4.57	Entregar
2.29	Donar a	información	4.58	Entregar	4.59	Entregar
2.30	Donar a	información	4.60	Entregar	4.61	Entregar
2.31	Donar a	información	4.62	Entregar	4.63	Entregar
2.32	Donar a	información	4.64	Entregar	4.65	Entregar
2.33	Donar a	información	4.66	Entregar	4.67	Entregar
2.34	Donar a	información	4.68	Entregar	4.69	Entregar
2.35	Donar a	información	4.70	Entregar	4.71	Entregar
2.36	Donar a	información	4.72	Entregar	4.73	Entregar
2.37	Donar a	información	4.74	Entregar	4.75	Entregar
2.38	Donar a	información	4.76	Entregar	4.77	Entregar
2.39	Donar a	información	4.78	Entregar	4.79	Entregar
2.40	Donar a	información	4.80	Entregar	4.81	Entregar
2.41	Donar a	información	4.82	Entregar	4.83	Entregar
2.42	Donar a	información	4.84	Entregar	4.85	Entregar
2.43	Donar a	información	4.86	Entregar	4.87	Entregar
2.44	Donar a	información	4.88	Entregar	4.89	Entregar
2.45	Donar a	información	4.90	Entregar	4.91	Entregar
2.46	Donar a	información	4.92	Entregar	4.93	Entregar
2.47	Donar a	información	4.94	Entregar	4.95	Entregar
2.48	Donar a	información	4.96	Entregar	4.97	Entregar
2.49	Donar a	información	4.98	Entregar	4.99	Entregar
2.50	Donar a	información	5.00	Entregar	5.01	Entregar
2.51	Donar a	información	5.02	Entregar	5.03	Entregar
2.52	Donar a	información	5.04	Entregar	5.05	Entregar
2.53	Donar a	información	5.06	Entregar	5.07	Entregar
2.54	Donar a	información	5.08	Entregar	5.09	Entregar
2.55	Donar a	información	5.10	Entregar	5.11	Entregar
2.56	Donar a	información	5.12	Entregar	5.13	Entregar
2.57	Donar a	información	5.14	Entregar	5.15	Entregar
2.58	Donar a	información	5.16	Entregar	5.17	Entregar
2.59	Donar a	información	5.18	Entregar	5.19	Entregar
2.60	Donar a	información	5.20	Entregar	5.21	Entregar
2.61	Donar a	información	5.22	Entregar	5.23	Entregar
2.62	Donar a	información	5.24	Entregar	5.25	Entregar
2.63	Donar a	información	5.26	Entregar	5.27	Entregar
2.64	Donar a	información	5.28	Entregar	5.29	Entregar
2.65	Donar a	información	5.30	Entregar	5.31	Entregar
2.66	Donar a	información	5.32	Entregar	5.33	Entregar
2.67	Donar a	información	5.34	Entregar	5.35	Entregar
2.68	Donar a	información	5.36	Entregar	5.37	Entregar
2.69	Donar a	información	5.38	Entregar	5.39	Entregar
2.70	Donar a	información	5.40	Entregar	5.41	Entregar
2.71	Donar a	información	5.42	Entregar	5.43	Entregar
2.72	Donar a	información	5.44	Entregar	5.45	Entregar
2.73	Donar a	información	5.46	Entregar	5.47	Entregar
2.74	Donar a	información	5.48	Entregar	5.49	Entregar
2.75	Donar a	información	5.50	Entregar	5.51	Entregar
2.76	Donar a	información	5.52	Entregar	5.53	Entregar
2.77	Donar a	información	5.54	Entregar	5.55	Entregar
2.78	Donar a	información	5.56	Entregar	5.57	Entregar
2.79	Donar a	información	5.58	Entregar	5.59	Entregar
2.80	Donar a	información	5.60	Entregar	5.61	Entregar
2.81	Donar a	información	5.62	Entregar	5.63	Entregar
2.82	Donar a	información	5.64	Entregar	5.65	Entregar
2.83	Donar a	información	5.66	Entregar	5.67	Entregar
2.84	Donar a	información	5.68	Entregar	5.69	Entregar
2.85	Donar a	información	5.70	Entregar	5.71	Entregar
2.86	Donar a	información	5.72	Entregar	5.73	Entregar
2.87	Donar a	información	5.74	Entregar	5.75	Entregar
2.88	Donar a	información	5.76	Entregar	5.77	Entregar
2.89	Donar a	información	5.78	Entregar	5.79	Entregar
2.90	Donar a	información	5.80	Entregar	5.81	Entregar
2.91	Donar a	información	5.82	Entregar	5.83	Entregar
2.92	Donar a	información	5.84	Entregar	5.85	Entregar
2.93	Donar a	información	5.86	Entregar	5.87	Entregar
2.94	Donar a	información	5.88	Entregar	5.89	Entregar
2.95	Donar a	información	5.90	Entregar	5.91	Entregar
2.96	Donar a	información	5.92	Entregar	5.93	Entregar
2.97	Donar a	información	5.94	Entregar	5.95	Entregar
2.98	Donar a	información	5.96	Entregar	5.97	Entregar
2.99	Donar a	información	5.98	Entregar	5.99	Entregar
3.00	Donar a	información	6.00	Entregar	6.01	Entregar
3.01	Donar a	información	6.02	Entregar	6.03	Entregar
3.02	Donar a	información	6.04	Entregar	6.05	Entregar
3.03	Donar a	información	6.06	Entregar	6.07	Entregar
3.04	Donar a	información	6.08	Entregar	6.09	Entregar
3.05	Donar a	información	6.10	Entregar	6.11	Entregar
3.06	Donar a	información	6.12	Entregar	6.13	Entregar
3.07	Donar a	información	6.14	Entregar		

6.1- Revisar	6.2- Revisar	6.3- Difundir	6.4- Entregar
6.5- Revisar	6.6- Revisar	6.7- Revisar	6.8- Revisar

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 el 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. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

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.

ANNEX I.- DIAGNÒSTIC.

PLA D'IGUALTAT.- L'INFORME DIAGNÒSTIC

1.- FITXA TÈCNICA:

<i>Nom o Raó Social:</i>	INSTITUT D'ARQUITECTURA AVANÇADA DE CATALUNYA
<i>Forma jurídica:</i>	Fundació privada
<i>Activitat:</i>	Centro de investigació, educació, producció y divulgació
<i>Província:</i>	Barcelona
<i>Municipi:</i>	Barcelona, Cerdanyola del Vallés
<i>Telèfon:</i>	93 320 95 20
<i>Correu electrònic:</i>	administration@iaac.net
<i>Pàgina web:</i>	https://iaac.net/
<i>Recollida diagnòstic:</i>	4r Trimestre de 2021
<i>Data de finalització de l'informe:</i>	22 de desembre de 2021

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

L'INSTITUT D'ARQUITECTURA AVANÇADA DE CATALUNYA (IAAC) és una fundació sense ànim de lucre, amb 20 anys d'activitat, que funciona com a centre d'investigació, educació, producció i divulgació, amb l'objectiu de fer avançar l'arquitectura, pronosticant quines necessitats tindrà la nostra societat en el futur i intentant aconseguir que siguin una realitat.

Per aquest motiu, intenta ampliar els límits de l'arquitectura i el disseny i innovar per intentar solucionar els diferents reptes als quals s'enfronta la humanitat, mitjançant la

revolució digital a totes les escales. A més, es troba inspirada en els valors de Barcelona, la capital de l'arquitectura i el disseny.

La seva activitat inclou diferents branques.

D'una banda, se centra en l'educació oferint amb una àmplia gamma de programes de màster pioners, que busquen dotar als pròxims arquitectes i transformadors d'espais de noves eines que els hi permetin imaginar, provar i donar solucions innovadores per anar més enllà en la idea clàssica d'arquitectura i poder avançar mitjançant la combinació amb la tecnologia. Igualment, també s'ofereix la Fab Academy - un model educatiu que pretén introduir qualsevol persona a la fabricació digital- i tallers i programes breus.

D'altra banda, també es dedica a la innovació, el que es realitza mitjançant el Fab Lab Barcelona -el primer i més avançat laboratori de producció digital de la Unió Europea- i el Green Fab Lab -el primer laboratori de fabricació digital orientat a l'autosuficiència-.

Així mateix, l'IAAC també se centra en la recerca, gràcies a una sèrie de projectes finançats per la Unió Europea i desenvolupats en col·laboració amb socis europeus públics i privats, orientats a explorar el paper de la tecnologia en la nostra societat i en les nostres ciutats. Per aconseguir l'anterior, també es manté un contacte permanent i de cooperació amb professors, investigadors, institucions i empreses que persegueixen l'objectiu d'aportar solucions als grans reptes de la humanitat.

Finalment, l'IAAC també es dedica a la divulgació, a través de conferències, publicacions, exposicions i concursos.

Per dur a terme tot l'anterior es disposa d'un centre d'investigació autosuficient, conegut com a Valldaura Labs, situat al parc metropolità de Collserola, a 20 minuts del centre de Barcelona i envoltat de 140 hectàrees de bosc, on s'implanten una sèrie de laboratoris per a la producció i assaig d'energia, aliments i altres qüestions.

Les activitats de l'IAAC 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.

- **INNOVACIÓ:** El constant desig d'innovar en l'arquitectura, fent-la avançar un pas més enllà i solucionant els problemes actuals, sustenta l'IAAC.
- **QUALITAT:** l'IAAC manté un compromís constant amb l'assoliment de la màxima qualitat i la millora contínua en tots els seus àmbits.
- **COMPROMÍS:** l'IAAC està completament compromès amb la consecució dels seus objectius i amb el futur, promovent sistemes connectats d'autosuficiència, d'acord amb les regles dels ecosistemes biològics, per ajudar a construir un món més ecològic i socialment sostenible i fomentant un futur més igualitari, on tots els ciutadans, independentment del seu sexe, origen, condició o religió, contribueixin amb el seu talent a millorar les nostres societats.
- **SOCIAL:** l'IAAC té molt en compte la interacció amb persones, empreses i organitzacions d'arreu del món, fomentant la innovació en la construcció de l'hàbitat humà mitjançant la col·laboració.
- **GLOBALITZACIÓ:** En el pensament i l'acció, aprenent de la diversitat del món, promovent la construcció de realitats locals amb una identitat molt concreta i treballant conjuntament en comunitat per implementar les idees disruptives desenvolupades a l'Institut en l'àmbit real.
- **SOLIDESA:** L'IAAC és una organització flexible, àgil, ràpida, capaç d'anticipar-se als nous reptes del nostre temps.
- **TECNOLÒGIA:** Reconeixement dels sistemes digitals com a base tecnològica que transforma el nostre món actual i la integració de tecnologies i processos associats en tots els àmbits de la seva actuació.

Pel que fa a la seva organització interna, correspon al Patronat la representació, direcció i administració de la Fundació. El mateix està integrat per dues dones i nou homes.

A l'any 2021, compta amb un total de 73 persones en plantilla, de les quals un 48% són dones i un 52% són homes.

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

<i>Departaments i àrees funcionals</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>
AAG	10	9
EST	6	8
FAB	14	14
MKT	2	3
UL	1	0
VL	2	4

(*) AAG (Advanced Architecture Group), EST (Estructura), FAB (Fab Lab Barcelona), MKT (Marketing), UL (Urban Lab) y VL (Valldaura Labs).

El finançament de l'empresa està a càrrec, fonamentalment, de pagaments de les matricules dels estudiants abans de començar el curs i dels avançaments que es reben pel fet de tenir EU Projects (Projectes de la Unió Europea) concedits. També, en el seu dia, per la compra d'un immobilitzat es va concedir un préstec hipotecari bancari, actualment amb el Triodos Banc.

A la nostra entitat s'han realitzat nombroses activitats relacionades amb la igualtat d'oportunitats, la qualitat, el medi ambient, la responsabilitat social o altres de similars. A continuació, passem a detallar-ne algunes:

- Tenim un protocol de igualtat d'oportunitats en relació a la contractació de personal.

JUAN AMOR FERNÁNDEZ
Traductor-Intérprete Jurado
Alemán, Inglés, Italiano,
Portugués, Catalán
Número 132

- Estem en diversos EU Projects en el que tant la cura del medi ambient com de la responsabilitat social son característiques dels mateixos.
- Participem en diferents projectes a la ciutat de Barcelona com ara el projecte Llum o el disseny de plataformes sostenibles urbanes (les terrasses de fusta que s'estan posant al carrer).
- En el nostre centre ubicat a Collserola apliquem la filosofia de "Km. 0" tant al menjar que li donem als estudiants com als materials que utilitzem per fer l'ensenyament i recerca (p.e. la fusta empleada) i els projectes de fi de curs del màster que allà es fa son de construccions sostenibles i respectuoses amb el medi ambient.

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 el 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 traduint 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 4 reunions, on la primera va tenir com a objecte la constitució de la comissió negociadora, concretament el dia 3 de desembre de 2021. Posteriorment la

comissió s'ha anat emplaçant en els dies 3 de desembre, 10 de desembre, 22 de desembre i 28 de gener de 2021.

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 intentat preservar la necessitat de què aquesta fos paritària en la mesura del possible, però finalment la seva composició és de 4 homes i 1 dona assessora externa, tenint en consideració que la representació per part de l'empresa ha estat escollida d'aquesta manera perquè han estat les persones que han tractat les dades i tenen un coneixement més profund de la societat. 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 equilibrada** en percentatge d'homes (52%) i dones (48%).
 - 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).
 - c. El que també és destacable però és que **l'edat no és un factor discrepant**, sent la mitjana d'uns aproximadament 37 anys entre el col·lectiu femení i masculí.
 - d. Els **estudis** no creiem que siguin tampoc un element diferenciador, ja que la majoria tant en el cas de les dones com en el dels homes, posseeix estudis universitaris.

- e. Respecte de la **distribució per centres de treball**, tampoc hi ha gaires diferenciacions, sent el percentatge d'homes i dones en ambdós centres similars.
- f. Respecte de la **distribució per departaments i àrees funcionals** tampoc hi ha gaires diferenciacions, en estar distribuïts de forma similar ambdós sexes. D'aquesta manera, el departament més ocupat per ambdós sexes és el de FAB (19% en els dos casos).
- g. Respecte de la distribució per **grups professionals**, tampoc hi ha gaires diferenciacions, ja que ambdós sexes es concentren en major mesura en el personal tècnic. Així mateix, veiem que per part de Direcció, aquesta es troba ocupada per tres homes i una dona.
- h. La **temporalitat en la contractació** és de destacar que la majoria de treballadors són indefinits. Igualment, pel que fa al tipus de jornada, majoritàriament (en ambdós sexes) es tracta de jornada completa.
- i. En matèria d'**horaris** està força equilibrat, sent la majoria de plantilla personal amb jornada partida (83% de les dones i 82% dels homes).
- j. Si mirem el total d'**extincions** produïdes en els darrers 4 anys, aquestes han estat majoritàriament d'homes (60%), sent el motiu majoritari de l'extinció de la relació - en ambdós sexes- la baixa voluntària.

3. Accés a l'organització.

- a. En els darrers 4 anys, s'han efectuat **pràcticament les mateixes contractacions a homes que a dones** (52% d'homes i 48% de dones) i en ambdós casos majoritàriament les àrees de LAB i AAG.
- b. Cal destacar que les contractacions efectuades en àrees de direcció (dos vacants) i de comandament (tres vacants) han estat d'homes.
- c. Els processos de selecció els fem normalment a través de publicacions a infojobs, linkedin i segons quins llocs a partir d'una ETT. La valoració dels candidats es fa en primera instància per el CV que envien i posteriorment amb entrevistes amb els responsables dels departaments afectats.

- d. Els llocs vacants i els perfils necessaris els defineixen els responsables de cada departament i son ells mateixos amb el suport del departament de RRHH els qui decideixen a qui es contracta.

4. Formació.

- a. La formació s'ha realitzat en funció de les necessitats dels treballadors, de manera individualitzada.

5. Promoció i/desenvolupament personal.

- a. No hi ha hagut promocions en els últims quatre anys.
- b. La metodologia i els criteris per a la promoció també els defineix cada departament en funció de la necessitat i les característiques del personal disponible.

6. Retribució.

- a. Hi ha un resultat d'una **bretxa salarial del 7,1%** a favor dels homes en detriment de les dones. Si aquest exercici el fem a raó del preu hora, la bretxa és del 10,7%.
- b. Si analitzem l'anterior barem per categories, aquesta diferència es concentra bàsicament al departament de project manager i de director, on existeix una bretxa salarial del 58,5% i del 43,2%, respectivament, a favor de les dones.
- c. De la mateixa manera, si ho analitzem per grups professionals, quasi no existeixen diferències en el grup de personal tècnic (on hi ha una bretxa del 0,9% en favor dels homes), presentant-se les majors diferències en el grup de direcció, amb una bretxa del 21,3% a favor de les dones.
- d. El salari base mitjà és similar en totes les categories, sent les diferències més destacades les presentades en els empleats de serveis generals (diferència del 14,71% en favor de les dones) i d'instructor (diferència del 16,14% en favor dels homes).

- e. Pel què fa a les retribucions mitjanes dels complements voluntaris es presenten algunes diferències, a vegades a favor dels homes i altres a favor de les dones.
- f. Respecte a beneficis socials. En aquest moment no disposem de cap pla de beneficis socials per els empleats.

7. Temps de treball i corresponsabilitat.

- a. L'ús de permisos relacionats amb els fills s'ha efectuat per part de dones i d'homes, no havent sol·licitat cap dels dos sexes altres mesures de corresponsabilitat.

8. Salut Laboral.

- a. Els accidents laborals els han patit més els homes (65%) que les dones, si bé les dones han estat més dies de baixa (156 dies enfront de 141 dies).
- b. No hi ha diferències substancials en relació amb la tipologia d'accidents.
- c. Si analitzem les dades d'IT (incapacitat temporal) derivada de contingència comuna, comprovem que les dones han sol·licitat més baixes que els homes, si bé ambdós sexes han estat pràcticament els mateixos dies en situació d'incapacitat temporal.

9. Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual.

- a. No existeix protocol per assetjament sexual o per raó de sexe.

Finalment, dels **processos de comunicació** de la plantilla, habitualment es recorre al correu electrònic i al taulell d'anuncis. 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.- AUDITORIA RETRIBUTIVA

3.2.1. Avaluació dels llocs de treball

A l'IAAC es presenten els següents llocs de treball:

- Professor/a titular: personal que exerceix la funció docent i el desenvolupament dels programes establerts al centre en les diferents modalitats de formació.
- Oficial Administratiu de 1ª: personal que realitza funcions administratives, dins de l'àrea administrativa de l'empresa.
- Titulat/da no docents: personal que realitza diferents funcions tècniques i que té formació universitària.
- Treballador de Serveis Generals:
 - o Oficials de manteniment: personal que realitza la funció de manteniment de les instal·lacions.
 - o Personal de neteja: personal que realitza la funció de neteja de les instal·lacions.
 - o Personal de cuina: personal encarregat de cuinar.
- Instructor/a:
 - o Assistent de laboratori
 - o Expert en determinats temes tècnics i que els gestiona i transmet als estudiants

3.2.2. Condicions segons els llocs de treball

En primer lloc, analitzant el lloc de treball de **professor/a titulat** constatem que la retribució mitjana d'aquest lloc de treball i la mediana d'ambdós sexes implica una diferència del 9,66% a favor dels homes. Si desglossem per conceptes, constatem que la

diferència del salari base és únicament del 0,63%; pel què la diferència de retribucions es troba en els altres conceptes salarials. El personal d'aquest lloc de treball únicament cobra dos complements, el de dedicació -que és similar en ambdós sexes- i el de millora voluntària. És en la millora voluntària on s'ocasionen aquestes petites diferències, tenint en compte que els homes cobren un 16,78% més que les dones per aquest concepte.

El motiu d'aquesta diferència és la major responsabilitat dels que cobren més independentment del sexe.

D'altra banda, no hi ha hagut promocions en els últims quatre anys ni s'aprecia cap altra desigualtat o deficiència discriminatòria.

En segon lloc, analitzant el lloc de treball d'**Oficial Administratiu de 1ª** constatem que la retribució mitjana és d'un 16,8% superior en el cas de les dones, en detriment dels homes. En aquest cas, el salari base torna a ser molt similar, en diferenciar-se únicament un 0,10% de mitjana i un 0,03% de mediana. Novament, les diferències s'ocasionen arran del què es percep com a "millora voluntària", ja que les dones cobren un 39,98% més de mediana per aquest concepte.

El motiu d'aquesta diferència és la major responsabilitat dels que cobren més independentment del sexe.

D'altra banda, no hi ha hagut promocions en els últims quatre anys ni s'aprecia cap altra desigualtat o deficiència discriminatòria.

A continuació, analitzant el lloc de treball de **titulat/da no docent**, constatem que la retribució total mitjana i mediana d'ambdós sexes és molt similar (3,63% a favor de les dones i 1,56%, a favor dels homes respectivament). D'igual manera, la mediana del salari base és exactament la mateixa i la mitjana és diferència en un 1,86% a favor de les dones. Respecte als complements salarials que perceben, sí que es detecten diferències, en cobrar - per exemple- les dones un major variable (60,74% més), però que no es tradueixen en

diferències significatives. Novament, no hi ha hagut promocions en els últims quatre anys ni s'aprecia cap altra desigualtat o deficiència discriminatòria.

Respecte al lloc de treball de **personal de neteja** cal indicar que el mateix està compost únicament per dones, pel què no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball. En aquest sentit, cal apuntar que la neteja és un sector molt feminitzat on la gran majoria de les persones que l'ocupen són del sexe femení.

El mateix succeeix amb el **personal de cuina**, que únicament hi ha una dona fent aquestes funcions. En ser un únic lloc de treball no es considera que es puguin extreure conclusions concloents al respecte.

Analitzant el lloc de treball de **personal de manteniment** constatem que el mateix està compost únicament per homes pel què no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe. Al respecte, indicar que es tracta també d'un sector masculinitzat, perquè no es considera que es pugui apreciar cap discriminació pel fet de no haver-hi dones efectuant aquestes funcions, especialment tenint en consideració que la mitjana global de l'empresa acredita una paritat.

Analitzant el lloc de treball de **instructors** constatem que el mateix únicament està format per homes, pel què no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball. Al respecte, indicar que no hi ha cap motiu especial perquè només siguin homes i s'accepta completament la possibilitat que en el futur i hagin també dones. En aquest sentit, no es considera que es pugui apreciar cap discriminació pel fet de no haver-hi dones efectuant aquestes funcions, especialment tenint en consideració que la mitjana global de l'empresa acredita una paritat.

Respecte al lloc de treball d'**Assistent de laboratori** cal indicar que el mateix està compost únicament per una dona, pel què no es pot detectar cap discriminació per raó de

sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball. En ser un únic lloc de treball no es considera que es puguin extreure conclusions concloents al respecte.

3.2.3. Conclusiones i mesures

Tenint en consideració les dades globals i les dades dels llocs de treball cal concloure que l'organització no presenta bretxa salarial per raó de gènere, tenint en consideració que les diferències detectades són en tot cas bastant inferiors al 25% i es consideren justificades. Per tant, es valora que el sistema retributiu de l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat.

En aquest sentit, i com s'ha analitzat, les diferències principals es concentren en els complements salarials, però no hi ha conceptes que a la pràctica retribueixin majoritàriament a homes o dones, sent el seu impacte específic en cada lloc de treball. Així, en el cas de "Millora voluntària" és més gran en homes en els llocs de treball de Professor Titular o Empleats Serveis Generals, però superior en dones en el lloc de treball d'Oficial Administrativa 1a. De la mateixa manera, el complement Variable és més gran en treballadors home d'empleats serveis generals però clarament superior en les titulades no docents. Per tant, no es valora que existeixi discriminació.

En conseqüència, es valora que no cal prendre mesures específiques en aquest sentit, sense perjudici de continuar analitzant aquest aspecte per assegurar que segueixi retribuïnt-se en aquesta mateixa línia.

3.3.- ANÀLISI DE LES DADES PER LA REPRESENTACIÓ DE LA PLANTILLA

Pel què respecte als qüestionaris efectuats per la representació legal de les persones treballadores, es remarca que actualment l'empresa no disposa de representació legal de

JUAN AMOR FERNÁNDEZ
Traductor-Intérprete Jurado
Alemán, Inglés, Italiano,
Portugués, Catalán
Número 132

la plantilla, pel què es recomana que s'esculli la mateixa per tal de disposar d'uns interlocutors entre la Direcció i les persones que presten serveis.

D'altra banda, es destaca que l'empresa ha realitzat tots els procediments per treballar la igualtat d'oportunitats i es valora positivament el desenvolupament del pla d'igualtat, animant-se a seguir en aquesta mateixa línia de treball, ja que s'està realitzat tot el procés de forma correcta i amb bona predisposició.

En ser preguntats sobre les possibles carències amb relació a la igualtat d'oportunitats s'indica que en ser una empresa de nova creació no s'observen dificultats significatives. S'anima a què es revisi aquesta relació entre personal i empresa i també es comenta que per mantenir aquest equilibri seria interessant disposar d'un Comitè d'Empresa o una Representació del personal.

Igualment, també es destaca que no s'han detectat grans diferències entre homes i dones.

En matèria formativa, s'analitza que no s'ha efectuat formació interna en igualtat d'oportunitats i que tampoc s'ha rebut formació específica en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

En matèria de comunicacions, es comenta que l'empresa té contacte directe amb la Direcció o la Gerència i què els canals habituals són els orals.

Finalment, es remarca que es valora que la igualtat d'oportunitats entre homes i dones és una preocupació usual, que va en augment i es destaca la feina realitzada.

3.4.- 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 al personal per tenir una visió objectiva i acurada i recollint opinions de totes les

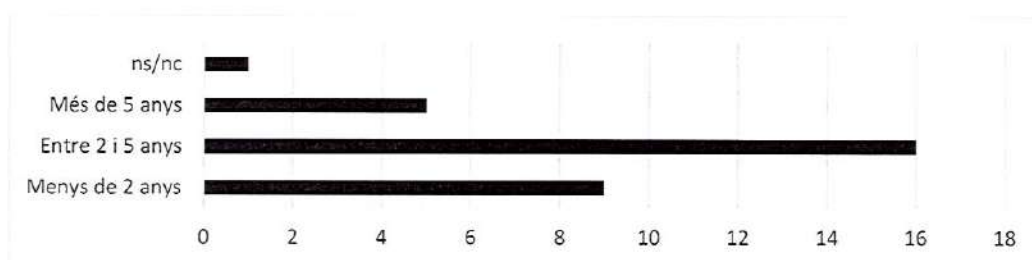
categories professionals de l'empresa. De manera que el resultat obtingut reflecteix fidelment l'opinió de tota la plantilla.

Així doncs, de les dades obtingudes primer de tot cal remarcar que la participació ha estat del 42,47% doncs 31 dels 73 treballadors o treballadores en plantilla han optat per complimentar la mateixa. Ara bé, també cal destacar que la majoria dels enquestats han respost totes les preguntes que se'ls van remetre.

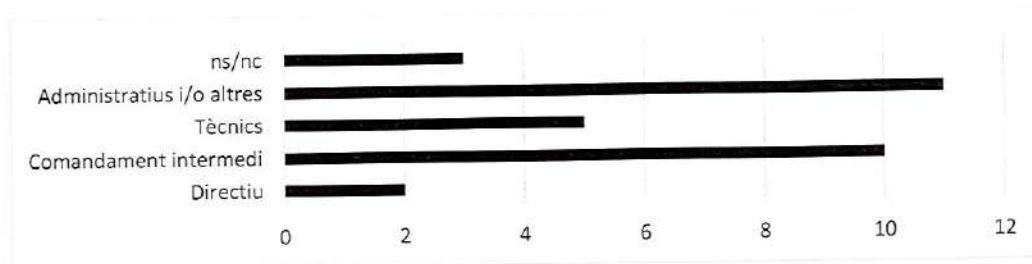
Igualment, cal indicar que el grup de persones treballadores que han efectuat la mateixa ha estat bastant heterogeni. Així, per exemple, el percentatge de dones que l'han emplenat respecte del total de la plantilla d'aquest sexe és del 48,57%, sent el percentatge d'homes del 36,84%.

D'altra banda, dels que han optat per declarar dades personals, un 83,87% ha manifestat tenir 30 anys o més, el que és congruent amb la mitjana d'edat de l'empresa, un 87,1% no tenir fills i un 9,7% tenir persones dependents. D'altra banda, un 64,52% no té personal a càrrec.

Respecte a l'antiguitat, el percentatge és el següent:



Respecte als llocs de treball, el percentatge és el següent:



Entrant ja en el fons de la qüestió, les percepcions que el personal té respecte a l'empresa són, en general, positives.

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 dels que ha contestat la pregunta - un 88,46%- determina que aquesta és mitjana tirant a alta (3 sobre 4) o alta (4 sobre 4). En concret, un 46,15% es va decantar per aquesta primera opció i un 42,31% per la segona; mentre que ningú va valorar que existís un baix nivell d'igualtat (1 sobre 4) i tan sols un 11,54% va optar per considerar el mateix com a mitjà tirant a baix (2 sobre 4).

Segregant per sexes, els resultats són molt similars, sent les opcions més escollides per les dones el 3 sobre 4 (un 60%) i el 4 sobre 4 (26,67%). Els homes, per la seva banda, són encara més rotunds, optant un 63,64% pel 4 sobre 4 i un 27,27% pel 3 sobre 4.

En preguntar sobre si la igualtat d'oportunitats és compatible amb la filosofia i cultura de l'empresa en l'actualitat; els resultats no són tan contundents, perquè tot i que la majoria de la plantilla (52,17%) valora que sí en mitjana o gran mesura, segregant per sexes veiem que les opcions més escollides per les dones són el 2 sobre 4 (35,71%) i el 3 sobre 4 (amb igual percentatge), havent optat un 21,43% per l'1 sobre 4. En canvi, el 66,67% dels homes ha escollit alguna de les dues puntuacions més altes.

Pel que fa a l'opinió sobre si la direcció de l'empresa està sensibilitzada i compromesa amb què la igualtat de tracte i oportunitats sigui una realitat, novament un 85,19% considera que això és així amb un nivell mig tirant a alt (48,15%) o alt (37,03%). Tots els

homes es decanten per alguna d'aquestes dues opcions, mentre que les dones són més crítiques i un 28,57% ho puntua amb un 2 sobre 4.

En el terreny de la selecció i la promoció, els que han contestat a la qüestió sí que valoren en major proporció que la mateixa es realitza de forma objectiva, tenint les mateixes oportunitats ambdós sexes. En concret, respecte a la selecció, un 59,1% dels que han contestat considera que aquesta afirmació és totalment certa (4 sobre 4) i un 40,9% determina que és bastant certa (3 sobre 4).

De la mateixa manera, pel que fa a la promoció i al progrés professional, els resultats tornen a ser bastant positius, doncs un 73,91% 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 (39,13%%) o mitjà tirant a alt (34,78%). De manera similar, un 84,62% 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 (30,8%) o mitjà tirant a alt (53,85%).

Segregant per sexes, l'opció més votada en ambdós casos per les dones és el 3 sobre 4 i en el cas dels homes el 4 sobre 4. Ara bé, de les que responen del sexe femení únicament un 27,27% està conforme amb què té completament les mateixes oportunitats de promoció i tan sols el 11,11% opina això sobre obtenir un lloc directiu, mentre que aquest percentatge arriba al 50% i al 75% - respectivament- en el cas dels homes. Cal destacar que en el cas de les dones, un 22,22% no està gens d'acord amb què pugui accedir a llocs directius amb iguals possibilitats que els homes.

En el terreny de la formació, un 100% dels homes - que han respost la pregunta- han contestat que efectivament el grau d'objectivitat i igualtat en aquest terreny és alt i també ho considera així un 69,23% de les dones.

En ser preguntats sobre si la retribució s'estableix des de criteris d'igualtat, un 51,61% al·leguen que no ho saben o no contesten. Dels que sí que ho fan, la gran majoria entenen

que la resposta és positiva, valorant un 46,67% que estan totalment conformes amb aquesta afirmació (4 sobre 4) i un 33,33% que ho estan bastant (3 sobre 4).

Això no obstant, valorant els resultats per gènere, es comprova que els homes estan més segurs d'aquest fet que no les dones, doncs un 71,42% dels enquestats masculins opta per la puntuació més alta mentre que només ho fa un 25% de les dones. La majoria del sexe femení (50%) es decanta pel 3 sobre 4.

Per la seva banda, els 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 72% dels que han contestat) i considera que recolza en aquests graus l'ús de les mesures per part d'homes i dones (un 85,71% dels que han optat per respondre).

Ara bé, és important destacar que un 66,67% considera que se'ls ha informat gens (52,38%) o poc (14,29%) de quines són les mesures disponibles per afavorir la conciliació. Aquest percentatge augmenta al 80% en el cas de les dones.

Igualment, també sorprèn que un 28,57% dels que han contestat creuen que les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) no tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta. Cal destacar que, tot i així, la majoria de la plantilla sí que valora que tenen les mateixes opcions en gran (23,81%) o bastant (47,62%) mesura. Segregant el resultat per sexes, descobrim que l'opció més votada per les dones és el 3 sobre 4, amb un 60%, seguida per l'1 sobre 4 amb un 30%, pel què una part important d'aquest col·lectiu sí que considera que poden patir perjudicis - ni que siguin lleus- si sol·liciten les mateixes. Respecte als homes, només un 1% escull l'1 sobre 4, sent les dues opcions majoritàries (ambdues amb un 36,36%) el 3 sobre 4 i el 4 sobre 4.

També hi ha certa discrepància sobre si les mesures de conciliació de la vida personal i laboral a l'empresa superen les legals, opinant la majoria de la plantilla (61,29%) que ho desconeix. Respecte als que han contestat, un 8,33% considera que sí, un 25% que bastant i un 33,33% que poc i el restant 33,33% que no.

Per altra banda, cal destacar que un 64% 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.

Finalment, també sembla que un 64,29% no havia estat informat sobre el procés de desenvolupament del pla d'igualtat, però és molt positiu que pràcticament la totalitat dels que han contestat han indicat que estaven d'acord amb la posada en marxa del mateix (en concret, un 96,3%), sent una dona l'única persona que han contestat que no, havent argumentat la seva resposta en un *"no tinc informació suficient per contestar a aquesta pregunta"*.

També hi va haver altres treballadors que van fer observacions. Així, un d'ells va indicar que considerava que era important assegurar que els treballadors de l'IAAC no fossin discriminats per motius de gènere, que tothom pogués tenir el mateix accés a oportunitats amb independència del seu sexe, gènere, discapacitat, religió o opinió política, que la plantilla estigués legalment protegida contra aquestes accions i que l'IAAC tingués una posició oficial en aquesta matèria que es reflectís en la seva cultura de treball.

Igualment, un altre va considerar que la igualtat era indispensable en la vida laboral i un va apuntar que si no existia un pla específic al respecte la inèrcia de patrons socials i culturals afavorien laboralment i professionalment als homes. De la mateixa manera, una altra va opinar que som una societat amb moltes desigualtats de gènere on cal començar a generar un canvi des de les institucions.

Així mateix, un va escriure que en educar a persones havíem de ser exemple dels valors que predicàvem i un altre que la igualtat és sempre positiva i més productiva pel treball i pel desenvolupament personal. Un altre va destacar que no s'hauria de parlar d'igualtat

sinó d'equitat i va comentar que es tractava d'un tema amb molts matisos que no es reflectia bé amb un qüestionari.

Cal tenir en compte que un també va opinar que no creia que existissin aquests problemes de gènere a l'IAAC. En canvi, un altre va indicar que considerava que de moment hi havia algunes qüestions per resoldre, ja que fins ara no s'havien tingut moltes maternitats i la majoria dels treballadors eren molt joves i sense fills, però que ara s'estava en un moment de creixement i on el personal s'estava fent més madur, pel què era un bon moment per obrir una reflexió al respecte que ajudés a afrontar reptes futurs. De la mateixa manera, un opinava que el pla d'igualtat era una assignatura pendent necessària.

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

Respecte a les necessitats i deficiències que s'han de cobrir per afavorir la igualtat:

- Igualtat salarial
- Absència de recursos humans o departaments encarregats d'analitzar aquests temes
- Absència de canals d'informació clars o espais on tractar aquests temes
- Patronat i consells directius on hi ha un desequilibri clar en termes d'igualtat
- Participació de les dones en tasques tècniques
- Política transparent sobre la protecció i la penalització en matèries de discriminació.
- Avaluacions de rendiment
- Necessitat de retenir a aquells treballadors que desenvolupin adequadament aquestes polítiques i formar sobre aquests aspectes
- La dona no necessita més que l'home, necessita igualtat
- Maduresa professional

- Experiència professional
- Transparència (dues persones)
- Protecció
- Diversitat
- Informació
- Formació
- Establir una política salarial en la qual la retribució s'equipari pels professionals que executin tasques similars
- Desenvolupar estratègies i pràctiques per trencar amb la segregació vertical
- Informar als treballadors de processos de recursos humans
- Visibilitzar i donar suport a dones i gèneres dissidents en tots els ambients de l'empresa
- Incorporar l'equitat com a component en les accions, no com una cosa a banda
- Millors horaris
- Millor retribució
- Departaments o espais amb menys preponderància masculina
- Absència d'un mediador en temes de clima laboral i benestar
- Igualtat d'oportunitats blindada per l'estructura que no depengui de la voluntat de qui estigui a càrrec
- No hi ha sensibilitat respecte realitats diverses
- Informació clara i accessible
- Respecte d'opinions, independentment del càrrec
- Més llocs directius per dones

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

- Informació sobre mesures per afavorir la conciliació familiar i laboral
- Informar sobre la ruta a seguir en casos d'assetjament (dues persones)
- Anàlisi i difusió d'estadístiques respecte a la paritat (quantes dones estan en llocs directius o salaris mitjans, per exemple)

- Realitzar una jornada de formació/sensibilització sobre la temàtica d'igualtat de gènere
- Informar sobre drets i riscos.
- Contractar o promocionar a persones que tinguin sensibilitat de gènere i puguin actuar amb empatia i humilitat
- Participar i promoure iniciatives com l'Internacional Day of Women and Girls in Science, per exemple publicant entrevistes fetes per dones a la newsletter IAAC o a xarxes socials
- Afavorir els directius amb una trajectòria d'incorporació i promoció de talent divers
- Oferir polítiques generoses de treball flexible i garantir que les polítiques escrites i les comunicacions deixin patent que aquestes polítiques de treball flexible són per a tothom i no només per les dones
- Educar als comandaments sobre polítiques de gènere
- Currículums anònims
- Crear oportunitats per treballar amb persones diferents entre si
- Augmentar l'accés a mentors i patrocinadors
- Establir polítiques clares, amb paràmetres transparents, per les ofertes salarials i els increments retributius.
- Tallers que ajudin a diluir els estereotips establerts
- Fer pública la informació per permetre la verificació
- Afavorir una majoria de dones a llocs directius
- Transparència absoluta en tots els processos
- Atenció i seguiment personal
- Equilibri en la implicació personal en el treball
- Afavorir condicions laborals
- Publicar escales salarials de gènere i protocols per garantir la igualtat salarial
- Fomentar la diversitat de gènere dins dels equips i subequips
- Cocrear, comunicar i difondre les accions específiques que es portin a terme entre tots els treballadors

- Compartir la cura
- Comprar amb responsabilitat
- Requisit d'integrar un component d'equitat en projectes i accions i entrenament dedicat a com es realitza
- Tenir un professional a jornada completa a recursos humans
- Millors horaris
- Millors retribucions
- Parlar de la problemàtica obertament
- Una persona capacitada que s'encarregui de l'àrea de recursos humans
- Esquema salarial transparent
- Departament de Recursos Humans operat per especialistes
- Tallers de sensibilització
- Informar regularment a tots
- Tenir un sistema de recursos humans actiu i imparcial
- Oferir informació
- Oferir flexibilitat horària

Igualment, cal remarcar que - com observacions- es va comentar que a l'IAAC semblava que *"es tingui les mateixes oportunitats de tracte a nivell tècnic"* però *"el que falta és algun tipus d'informació que uneixi i alineï les expectatives. Per ara crec que és guiat per l'ètica personal de cadascú"*.

Igualment, que es creia que *"hi havia desigualtat de tractes i d'oportunitats"*, però que no creia que estigués relacionada amb el sexe de les persones.

Així mateix, una persona va comentar la possibilitat d'enfocar-se cap a un manual de bones pràctiques, activitats de formació pel personal o protocols concrets d'actuació.

Una persona va puntualitzar les dificultats per les dones amb fills perquè hi ha diverses activitats que es realitzen fora de l'horari laboral, el que complicaria que acudissin

persones amb jornada reduïda. D'igual manera, es puntualitza que en els projectes d'investigació cal fer molts viatges, el que també és complicat a l'hora de conciliar. Per aquest motiu, entén que seria important estudiar mecanismes per poder desenvolupar de forma independent aquestes tasques sense deixar de banda la vida personal, i també preveure mecanismes per minimitzar l'impacte de les baixes per naixement o cura de fill o per compensar l'esforç extra que han de realitzar els companys.

Finalment, també es remarca que s'ha trobat a faltar que es tingui en consideració la identitat de gènere no binària, ja que es considera que un pla d'igualtat hauria de contemplar tota la pluralitat d'identitats que existeixen.

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:

- Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per l'IAAC per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.
- Revisió dels processos de selecció i promoció dels futurs treballadors i treballadores i els que ja venen prestant serveis en quant a criteris d'igualtat de sexe a l'empresa i fomentar una política de selecció que potencii una major diversificació professional.
- Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es constata la necessitat de desenvolupar un Protocol d'actuació.

41008978
R DANIEL
SALLES (R:
G6332261
4)
Firmado
digitalmente
por 41008978R
DANIEL SALLES
(R: G63322614)
Fecha:
2022.02.08
17:45:34 +01'00'

77289420J Firmado
digitalmente por
JOSEP MARIA ROMERO
(R: G63322614)
Fecha: 2022.02.08
18:02:55 +01'00'

JORDI PUIG
Firmado
digitalmente por
JORDI PUIG VOLTAS
(R: G63322614)
Fecha: 2022.02.09
18:07:58 +01'00'

AMOVOLTAS
Interprete Jurado
Aleman, 43516423D
Portugués, Catalán
Número 132