

Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes



Desembre 2021

Índex:

1. DADES GENERALS	3
1.1. PERFIL D'ENTITAT	3
1.1.1. <i>Activitats principals</i>	3
1.1.2. <i>Centres de treball</i>	4
1.1.3. <i>Missió i visió</i>	4
1.1.4. <i>Objectius estratègics</i>	5
1.1.5. <i>Valors</i>	5
1.1.6. <i>Caracterització de la Representació legal de la plantilla</i>	6
1.2. MARC LEGAL	7
1.3. ORGANIGRAMA	8
1.4. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ I OBJECTIUS GENERALS	9
1.5. COMISSIÓ NEGOCIADORA, COMISSIÓ D'IGUALTAT I RESPONSABLE DEL PLA	9
1.6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT	9
1.7. COMISSIÓ D'IGUALTAT	10
1.8. DURADA DEL PLA	11
2. DIAGNÒSTIC	12
2.1 CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA	12
2.1.1. <i>Plantilla disgregada per sexe</i>	12
2.1.2. <i>Plantilla disgregada per franges d'edat</i>	13
2.1.3. <i>Plantilla disgregada per antiguitat</i>	14
2.1.4. <i>Plantilla disgregada per nivell d'estudis</i>	15
2.1.5. <i>Plantilla disgregada per categories</i>	16
2.1.6. <i>Plantilla disgregada per àrees</i>	17
2.1.7. <i>Plantilla disgregada per tipologia contractual</i>	18
2.1.8. <i>Plantilla disgregada per jornada de treball</i>	19
2.1.9. <i>Exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral</i>	20
2.1.10. <i>Selecció de personal</i>	23
2.1.11. <i>Formació</i>	26
2.1.12. <i>Promoció professional</i>	28
2.1.13. <i>Retribucions i auditoria salarial</i>	30
Annex A. <i>Taules salarials i2CAT</i>	32
Annex B. <i>Taules de Retribució Variable</i>	33
2.1.14. <i>Prevenió de l'assetjament</i>	41
2.1.15. <i>Guia del llenguatge no sexista</i>	42
3. RESULTAT DIAGNÒSTIC	45
3.1. FONTS D'INFORMACIÓ I ÀREES ANALITZADES	45
3.2. RESULTAT DEL DIAGNÒSTIC	46
3.3. FORTALESES I FEBLESSES	54
4. PLANIFICACIÓ	58
4.1. OBJECTIUS ESPECÍFICS	58
4.2. MESURES	59
4.3. PERSONES RESPONSABLES, BENEFICIÀRIES I TEMPORALITZACIÓ	61
4.4. INDICADORS I MECANISMES DE SEGUIMENT	62
5. ANNEXOS	67

Control de Versions

Versió	Data	Descripció
1.0	Desembre 2021	Aprovació del Pla d'Igualtat Desembre 2021

1. Dades generals

Raó Social:

Fundació privada i2CAT,
Internet i Innovació Digital a Catalunya

CIF:

G63262570

Domicili

Gran Capità 2-4, Edifici Nexus I,
2ª Planta, despatx 203
08034 Barcelona

Telèfon

93 553 25 10

Web

www.i2cat.net

CNAE

72.1 Investigació i Desenvolupament experimental en ciències naturals i tècniques

1.1. Perfil d'entitat

1.1.1. Activitats principals

La Fundació i2CAT és un centre tecnològic i de recerca sense ànim de lucre que impulsa activitats de R+D+i en els àmbits d'Internet i les tecnologies digitals avançades. El centre aposta per un nou model d'innovació basat en la col·laboració entre les empreses, les administracions públiques, l'entorn acadèmic i els usuaris.

Les activitats i iniciatives desenvolupades per i2CAT estan centrades en tres objectius: (1) generar coneixement a partir de la participació en projectes de recerca a escala internacional, ostentant un rol clau en el programa marc de la Unió Europea per a la recerca i la innovació; (2) impulsar col·laboracions amb empreses mitjançant l'execució de projectes de R+D+i

orientats a desenvolupar solucions innovadores que aportin valor afegit al mercat; i (3) liderar iniciatives i projectes d'innovació tractors a nivell local que estiguin alineats amb les polítiques i estratègies TIC de les administracions públiques.

i2CAT té una àmplia experiència en múltiples projectes de R+D+i a nivell nacional i internacional, liderant línies d'investigació en els camps del 5G, IoT, VR i tecnologies immersives, Ciberseguretat, Blockchain, Open Big Data i Intel·ligència Artificial.

1.1.2. Centres de treball

i2CAT disposa de personal i infraestructura distribuïda en un centre de treball:

- Edifici Nexus I (Campus Nord de la UPC - Barcelona)
- Oficina en Co-Working Neàpolis de Vilanova i la Geltrú

1.1.3. Missió i visió

La missió de la Fundació i2CAT és contribuir en la definició i la vertebració d'un sistema universal d'innovació digital per convertir Catalunya en una societat digital avançada, impulsant:

- La generació de coneixement d'excel·lència orientat a resoldre els reptes de les empreses, de la ciutadania i de l'Administració Pública (mission-driven research), posant en valor el talent d'investigadors locals i internacionals.
- La col·laboració i l'establiment de sinèrgies amb altres agents de l'ecosistema local de recerca i d'innovació digital per co-desenvolupar solucions i productes que generin un impacte transformador.
- L'apoderament digital de la ciutadania a través de la innovació social digital, oberta, participativa i amb capillaritat territorial.
- L'impuls d'iniciatives pioneres i tractors que permetin incrementar la projecció i la visibilitat internacional de Catalunya com un país digital i innovador.

i2CAT vol liderar el repte de dissenyar i construir la societat digital del futur a partir de la recerca i la innovació en tecnologies digitals avançades. Generant talent i col·laborant amb els agents de l'ecosistema local i internacional, i2CAT, amb el compromís dels seus membres, vol convertir Catalunya en una societat creativa, apoderada i innovadora, on el coneixement i la tecnologia digital estiguin al servei de les persones.

1.1.4. Objectius estratègics

Els objectius estratègics de i2CAT són:

- ✓ Generar coneixement d'excel·lència i transcendent en l'àmbit de les tecnologies digitals avançades.
- ✓ Convertir-se en l'entitat de referència en innovació digital per a les Administracions Públiques.
- ✓ Vertebrar la innovació i transformació digital del sector empresarial del país.
- ✓ Obrir la recerca i la innovació social digital a la ciutadania i al conjunt del territori

1.1.5. Valors

Els valors corporatius que caracteritzen a la Fundació i2CAT són:

- ➔ Honestetat
- ➔ Integritat
- ➔ Apoderament
- ➔ Confiança
- ➔ Transparència
- ➔ Excel·lència
- ➔ Recerca
- ➔ Innovació
- ➔ Talent
- ➔ Col·laboració
- ➔ Compromís
- ➔ Generació d'impacte
- ➔ Coneixement
- ➔ Tecnologia
- ➔ Creativitat
- ➔ Visió
- ➔ Lideratge
- ➔ Co-creació
- ➔ Persones
- ➔ Multiculturalitat

La Fundació i2CAT exhibeix un model innovador de quàdruple hèlix, altament participatiu, i que fomenta i afavoreix la col·laboració i cocreació entre el món acadèmic, les empreses, les administracions públiques i els usuaris.

L'equip de la Fundació i2CAT assumeix que l'excel·lència s'assoleix en el marc de la col·laboració i l'aportació de diferents actors en el marc de cada projecte. Per aquest motiu la Fundació i2CAT impulsa des de la seva pròpia organització, la col·laboració i co-creació entre les diferents àrees de recerca i coneixement que conformen i2CAT, mitjançant la participació conjunta i

pluridisciplinar en projectes de recerca nacionals i internacionals, a l'hora que col·labora de forma activa amb altres organitzacions públiques i privades.

En línia amb l'objectiu d'excel·lència i el compromís per generar i mantenir un ambient de benestar i respecte per les persones que conformen la Fundació i2CAT, és adient assenyalar les següents accions dutes a terme:

- i2CAT és una organització reconeguda com a centre CERCA de Catalunya des de l'any 2011.
- i2CAT està adherida al codi de conducta dels centres CERCA.
- L'any 2018 la Fundació i2CAT va ser reconeguda amb l'acreditació HRS4R, que identifica i acredita aquells centres i organitzacions de recerca que afavoreixen un entorn de treball estimulants i favorable, alineat amb els codis i principis del "Charter & Code" europeu.
- i2CAT està adherida al European Charter & Code for Researchers i el Codi de Conducta de reclutament per investigadors, promogut per la Comissió Europea.
- Implementació d'un conjunt de polítiques de personal adreçades a la captació i fidelització del talent, tant nacional i internacional, mitjançant el desenvolupament de polítiques retributives i taules salarials, plans de carrera i de desenvolupament professional, política de formació, així com polítiques de conciliació de la vida personal i professional.
- La Fundació i2CAT promou la transparència en diversos àmbits de l'organització, des de la publicitat i concurrència de places, la contractació de personal basat en els principis OTM-R promoguts per la Comissió Europea, la publicitat dels plans de carrera professionals i els rangs salarials de l'organització, així com el desenvolupament de jornades corporatives de forma setmanal per mantenir informada a la plantilla dels avenços i novetats que succeeixen a l'organització.

La Fundació i2CAT disposa d'un departament de People & Talent, adreçat a assessorar i acompanyar a tot el personal de l'organització en les diferents temàtiques laborals i d'orientació professional. Considerem com fonamental que les persones que conformen l'equip d'i2CAT es sentin recolzades en el marc del seu desenvolupament personal i professional, gaudeixin d'un ambient laboral agradable i sà, i rebin un tracte per part de l'organització exemplar que aportï un valor afegit a tot l'equip que conformi la Fundació.

En aquest sentit, la Fundació i2CAT no només contempla la igualtat des d'un punt de vista de gènere, sinó que ho fa des d'una perspectiva més àmplia, incloent factors com l'origen o nacionalitat, l'edat, les diverses situacions familiars, la ètnia, la religió i creences i/o l'orientació sexual. L'organització creu fermament que aquests factors no poden, ni han de ser barreres pel talent en l'entorn professional, sinó que es tracten de valors a potenciar i que ens enriqueixen a tots/es plegats, com són la diversitat i la multiculturalitat.

1.1.6. Caracterització de la Representació legal de la plantilla

Actualment i2CAT no disposa de Representació legal de la plantilla.

1.2. Marc Legal

D'acord amb l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, el posterior Reial decret 6/2019 del 7 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Reial Decret 902/2020, totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures hauran de ser negociades, i si escau acordades, amb els representants legals de la plantilla en la forma establerta en la legislació laboral.

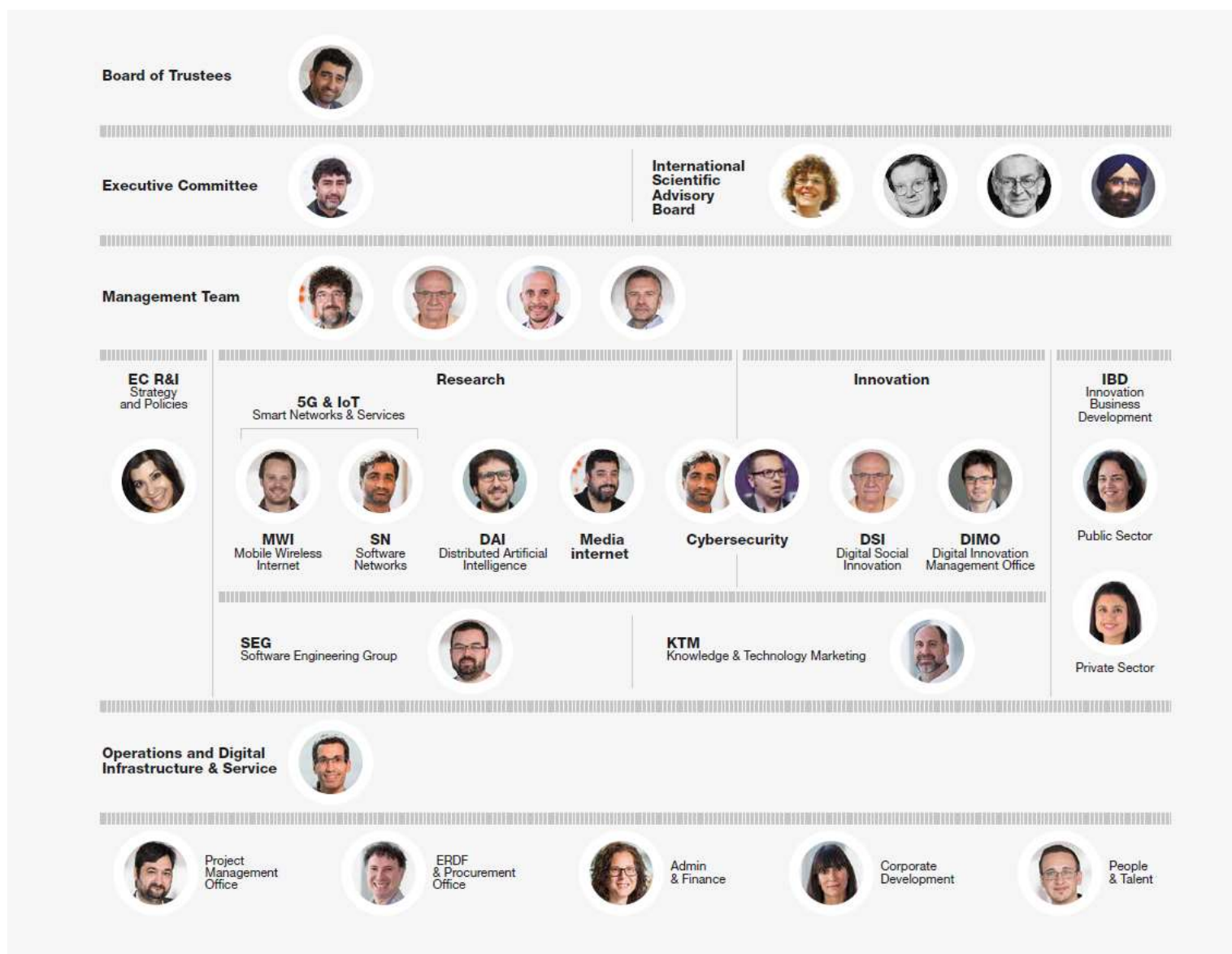
En el cas d'empreses de més de 50 persones treballadores, les mesures hauran de consistir obligatòriament en l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat en els tres anys posteriors a la publicació del reial decret llei 06/19. Aquest és el cas de i2CAT, ja que la plantilla de l'entitat és de 137 persones (a 30 de Setembre de 2021).

i2CAT disposa d'un Pla d'Igualtat des de l'any 2014, en el moment del qual disposava d'una plantilla de 57 treballadors/as. En aquell any, no existia l'obligació de disposar d'un Pla d'Igualtat per a empreses amb una plantilla inferior a 250 treballadors/es, per la qual cosa el Pla d'Igualtat de i2CAT forma part de la seva política de responsabilitat corporativa, al marge de l'imperatiu legal que es va establir des de 2019.

Pel que respecta a la resta de la normativa rellevant als efectes que ens ocupen, és necessari tenir en compte el Reial decret 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, així com el Conveni Col·lectiu aplicable a i2CAT, que és el Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya.

01

1.3. Organigrama



1.4. Compromís de la Direcció i Objectius Generals

L'objectiu directe i principal del projecte és assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Així mateix, la Direcció és conscient que afavorir la igualtat té una incidència positiva en la motivació de la plantilla, el clima laboral, la retenció de talent, la disminució de l'absentisme i l'aprofitament del talent de tots dos sexes. Com a conseqüència, implantar polítiques d'igualtat suposarà, en major o menor grau, un avantatge competitiu.

1.5. Comissió Negociadora, Comissió d'Igualtat i Responsable del Pla

En la creació del present Pla d'Igualtat la Comissió Negociadora va quedar conformada pels següents membres.

En representació de l'organització per:

- D. Joan Manel Martín Almansa, en qualitat de Director Executiu de la Fundació i2CAT.
- D. Roger-Wolf Onnen Grima, en qualitat de Director de People&Talent de la Fundació i2CAT.

En representació de la part social y davant l'absència de representació legal dels treballadors/es, per:

- Eduardo Jodar Larena, representant del sindicat Comisiones Obreras.
- Cristina de la Fuente Cusio, representant del sindicat Comisiones Obreras.

1.6. Comissió de Seguiment

La Comissió Negociadora va acordar que els/les membres que formen part de la mateixa i que van participar del procés de negociació del Pla d'Igualtat, constituïran la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat es reunirà:

- Un cop constituïda formalment la Comissió d'Igualtat, la Comissió de Seguiment participarà de la primera reunió que es dugui a terme per part de la Comissió d'Igualtat.
- Posteriorment a la constitució de la Comissió d'Igualtat, la Comissió de Seguiment es reunirà amb caràcter semestral.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran les de supervisar i vetllar pel correcte compliment del Pla, assessorant si escau al Comissió d'Igualtat en els dubtes que puguin tenir.

1.7. Comissió d'Igualtat

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat per part de la Comissió Negociadora, aquesta promourà la constitució del Comissió d'Igualtat.

Criteris per a la composició de la Comissió d'Igualtat

- La Comissió d'Igualtat estarà integrada per un total de cinc membres.
- Dos dels cinc integrants de la Comissió d'Igualtat, seran nomenats per part de l'organització.
- Tres dels cinc integrants de la Comissió d'Igualtat, seran escollits pel col·lectiu de treballadors/es. A aquests efectes, inicialment es demanarà per voluntaris/es. En cas que hi hagi un nombre de voluntaris/es superior a tres persones, es decidirà per votació entre el col·lectiu de treballadors/es qui formarà part de la Comissió d'Igualtat.
- Es tractarà, en la mesura de lo possible, que les persones integrants de la Comissió d'Igualtat representin els diferents grups d'àrees de l'organització (Àrees de Suport, Àrees de Recerca i Desenvolupament, Àrees d'Innovació)
- La Comissió d'Igualtat haurà de ser el màxim de paritària possible.
- Addicionalment a l'elecció dels membres que integraran la Comissió d'Igualtat, s'escolliran cinc persones suplents que tindran la funció de substituir a algun membre de la Comissió d'Igualtat en cas que aquest/a decideixi renunciar al seu càrrec o deixi l'organització.

Funcions de la Comissió d'Igualtat

Les funcions de la Comissió d'Igualtat són les següents:

1. Coordinar l'aplicació de les mesures.
2. Participar o assumir la implementació d'algunes de les mesures.
3. Reunir-se, com a mínim, amb periodicitat semestral per a efectuar el seguiment del Pla, verificar el grau d'avanç i prendre les mesures correctores que corresponguin.
4. Aixecar acta de totes les reunions, amb informació de les decisions preses. Aquestes actes estaran a disposició de qualsevol treballador/a que les sol·liciti, exceptuant les actes o informes que es puguin derivar de l'aplicació del protocol antiassetjament.
5. Realitzar la comunicació del Pla, de les mesures implantades i dels resultats obtinguts a la resta de la plantilla.
6. Formar i informar la plantilla sobre els seus drets i obligacions.
7. Actuar com a Comissió anti-assetjament.
8. Proposar a la Direcció la presa de decisions que no puguin ser assumides directament per la Comissió d'Igualtat; en particular, l'obertura d'expedients disciplinaris.
9. Al final de la durada establerta per al Pla d'Igualtat, realitzar una valoració global d'aquest.
10. Al final de la durada establerta per al Pla d'Igualtat i tenint en compte la valoració global d'aquest, proposar a la Direcció i a la Representació legal de la plantilla en cas que existeixi, l'adopció d'un nou acord adaptat a la nova situació.

1.8. Durada del Pla

Aquest Pla d'Igualtat ha estat aprovat per la Comissió de Negociació el 14/12/2021 tindrà una vigència de 4 anys, iniciant-se en la data de la composició formal del comitè d'igualtat.

El pla d'Igualtat serà revisat i actualitzat en funció dels diagnòstics i necessitats que la Comissió d'Igualtat detecti i promogui, sent necessari una majoria simple de la Comissió d'Igualtat per tal d'actualitzar-lo.

2. Diagnòstic

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

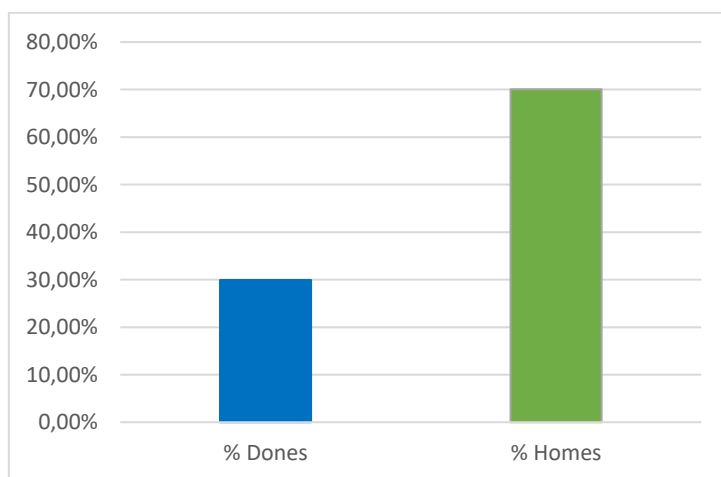
Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per desenvolupar aquestes mesures, una de les fases fonamentals és la fase de diagnòstic per tal de conèixer la realitat de la plantilla

2.1 Caracterització de la plantilla

2.1.1. Plantilla disgregada per sexe:

PLANTILLA TOTAL SETEMBRE 2021				
DONES		HOMES		TOTAL
Número	%	Número	%	
41	29,93%	96	70,07%	137



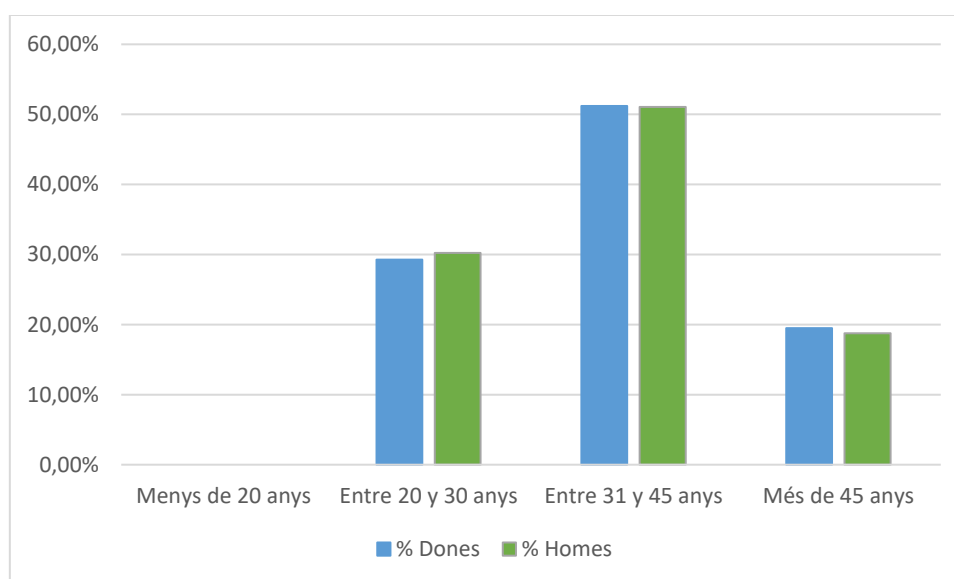
Com es pot apreciar en la taula i la gràfica adjunta, existeix una diferència significativa entre el nombre de dones (29,93%) i homes (70,07%) dins la Fundació i2CAT.

Aquesta diferència entre dones i homes està principalment relacionada amb que tradicionalment el sector tecnològic ha sigut un sector molt masculinitzat. En aquest sentit, segons l'estudi "Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico" dut a terme pel Ministerio de Economía y Empresa del Govern Espanyol, que cita un estudi dut a terme per la OCDE a l'any 2017 indica que en l'any 2015 la proporció de dones en estudis de tecnologies de la

informació i la comunicació (TIC) va ser únicament d'un 12%. i2CAT ha notat durant els últims anys un cert increment en el nombre de dones en el sector TIC, no obstant continua sent una taxa insuficient i allunyada d'una taxa que es pogués entendre com a igualitària.

2.1.2. Plantilla disgregada per franges d'edat:

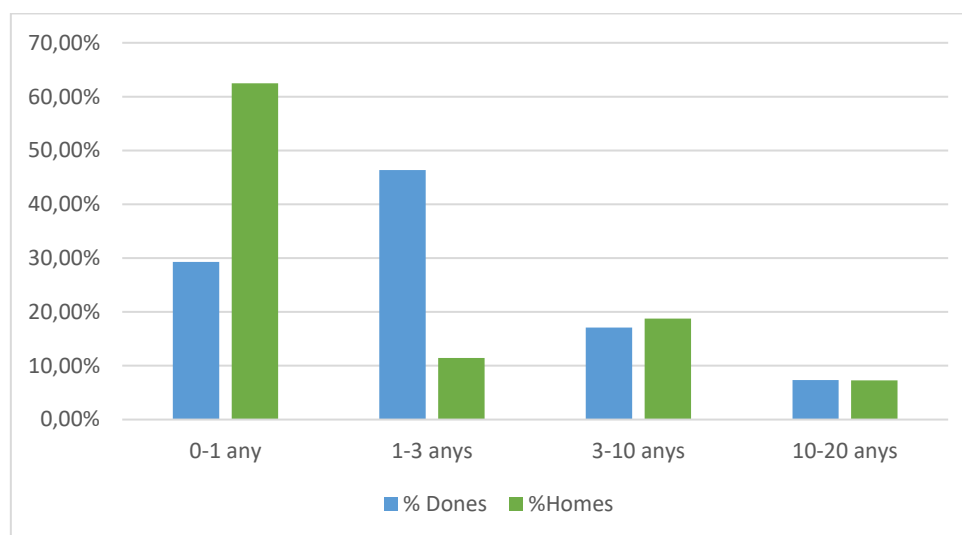
PLANTILLA DISGREGADA PER EDATS SETEMBRE 2021				
	Dones		Homes	
	Número Dones	% Dones	Número Homes	% Homes
Menys de 20 anys	0	0,00%	0	0,00%
Entre 20 y 30 anys	12	29,27%	29	30,21%
Entre 31 y 45 anys	21	51,22%	49	51,04%
Més de 45 anys	8	19,51%	18	18,75%



Com es pot apreciar en la taula i gràfica adjunta, no hi ha diferències significatives pel que fa a la classificació entre dones i homes respecte a les diferents franges d'edat. Tots dos gèneres mostren les mateixes tendències, estant la major part de la plantilla en la franja de 31 a 45 anys, seguida per la franja de 20 a 30 anys i en menor grau la franja de més de 45 anys.

2.1.3. Plantilla disgregada per antiguitat:

PLANTILLA DISGREGADA PER ANTIGUITAT SETEMBRE 2021				
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	%Homes
0-1 any	12	29,27%	60	62,50%
1-3 anys	19	46,34%	11	11,46%
3-10 anys	7	17,07%	18	18,75%
10-20 anys	3	7,32%	7	7,29%



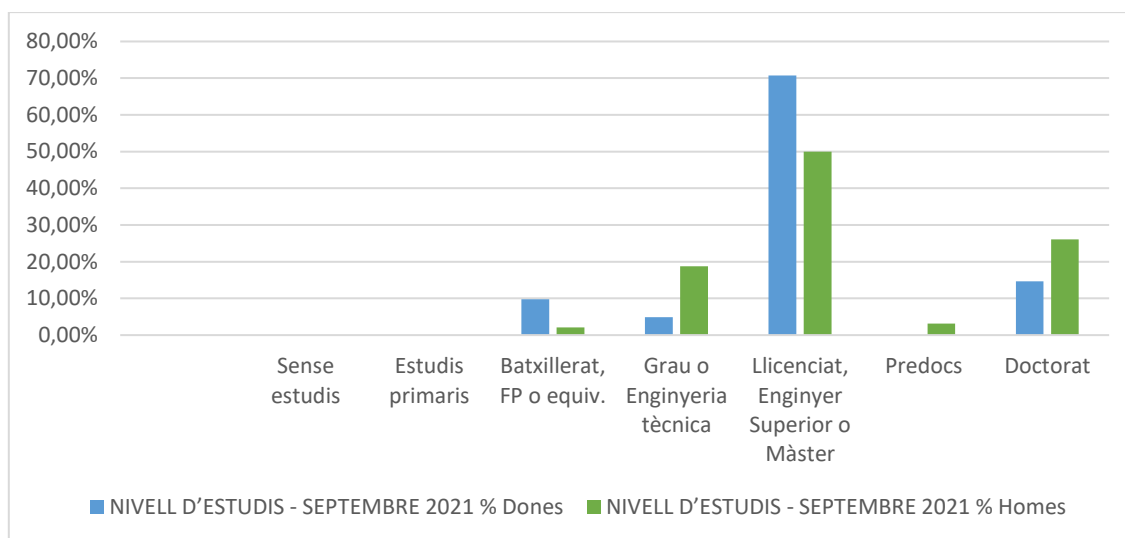
Respecte a la classificació de la plantilla d'i2CAT pel que fa a antiguitat, destaca el major nombre d'homes en la franja d'antiguitat de 0 a 1 any.

Entre les franges d'1 a 3 anys destaca el percentatge de dones per sobre dels homes. En les franges de 3 a 10 anys i de 10 a 20 anys es pot apreciar que les dades són molt semblants entre els dos sexes.

El fet que la franja de 0 a 1 any d'antiguitat sigui la que té un % més elevat percentualment parlant està estretament lligat amb el gran creixement que va tenir la Fundació i2CAT durant l'any 2020 i 2021.

2.1.4. Plantilla disgregada per nivell d'estudis:

NIVELL D'ESTUDIS - SETEMBRE 2021		
ESTUDIS	% Dones	% Homes
Sense estudis	0,00%	0,00%
Estudis primaris	0,00%	0,00%
Batxillerat, FP o equiv.	9,76%	2,08%
Grau o Enginyeria tècnica	4,88%	18,75%
Llicenciat, Enginyer Superior o Màster	70,73%	50,00%
Predocs	0,00%	3,13%
Doctorat	14,63%	26,04%

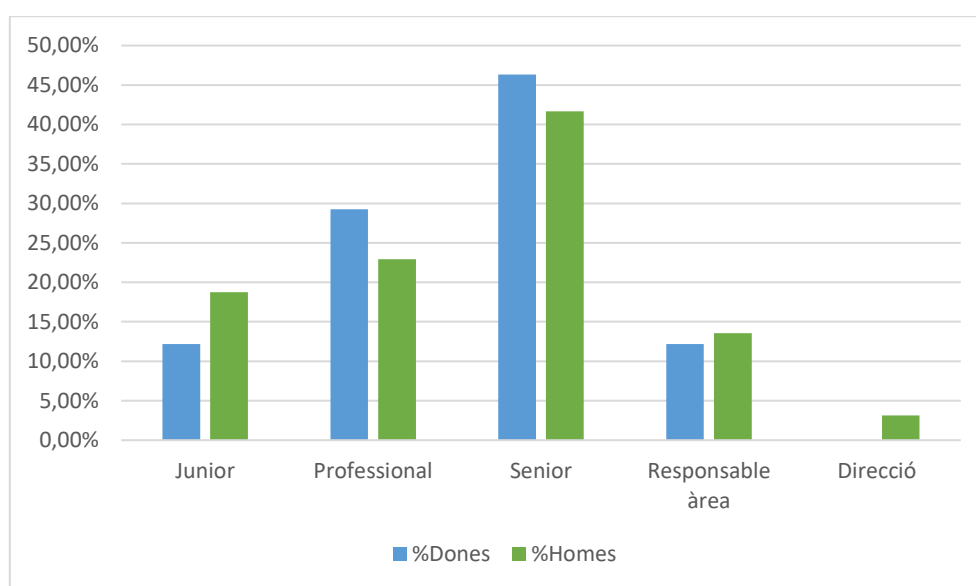


Respecte a la taula i gràfica que analitza el nivell d'estudis de la plantilla d'i2CAT entre dones i homes, es pot apreciar que a nivell general la plantilla que conforma la Fundació i2CAT és una plantilla formada, tenint el 90,24% de les dones i el 97,92% dels homes estudis de Grau / Enginyeria Tècnica o superiors.

Es pot apreciar que el collectiu femení té un % més elevat d'Enginyeries Superiors, Llicenciatures, o Màsters que el collectiu masculí, mentre que en l'apartat de Predocs o Doctorats, el % de d'homes és més elevat.

2.1.5. Plantilla disgregada per categories:

CLASSIFICACIÓ PER CATEGORIES - SETEMBRE 2021					
NIVELL	DONES		HOMES		TOTAL
	Número	%	Número	%	
Junior	5	12,20%	18	18,75%	23
Professional	12	29,27%	22	22,92%	34
Senior	19	46,34%	40	41,67%	59
Responsable àrea	5	12,20%	13	13,54%	18
Direcció	0	0,00%	3	3,13%	3



Com es pot apreciar en la taula i la gràfica adjunta, en la categoria Junior, el % d'homes és lleugerament superior al de dones.

En la categoria Professional, el percentatge de dones és lleugerament superior al d'homes.

En la categoria Senior el percentatge de dones i homes es semblant, tot i haver més % de dones que d'homes.

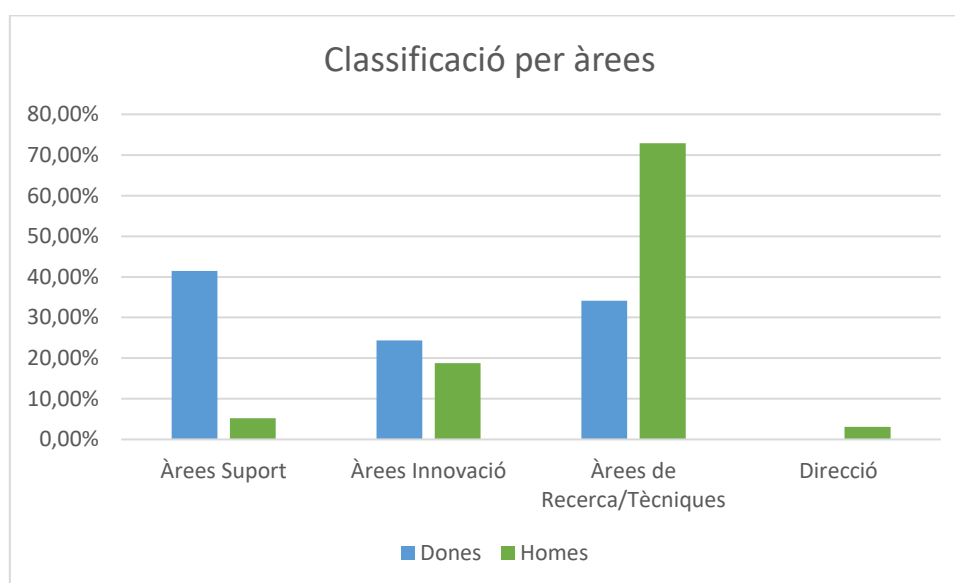
En la categoria de Responsables d'Àrea, es pot apreciar que segons les dades quantitatives, el % de dones i homes que ocupen càrrecs de responsables d'àrea són proporcionals al número de persones que hi ha en cada col·lectiu. Tot i així, en termes totals es pot apreciar que 5 dones ocupen càrrecs de responsabilitat en front a 13 homes.

Finalment, en la categoria de Direcció es pot apreciar que és un col·lectiu en el que únicament hi ha presència d'homes.

02

2.1.6. Plantilla disgregada per àrees:

PLANTILLA DISGREGADA PER ÀREES SETEMBRE 2021				
ÀREES	DONES		HOMES	
	Número	%	Número	%
Àrees Suport	17	41,46%	5	5,21%
Àrees Innovació	10	24,39%	18	18,75%
Àrees de Recerca/Tècniques	14	34,15%	70	72,92%
Direcció	0	0,00%	3	3,13%



Com es pot apreciar en la taula adjunta, la major part del col·lectiu femení ocupa llocs de treball en les àrees de suport (Administració i Finances, Project Management Office, ERDF & Procurement Office, Corporate Development, People&Talent) amb una diferència considerable respecte al col·lectiu masculí.

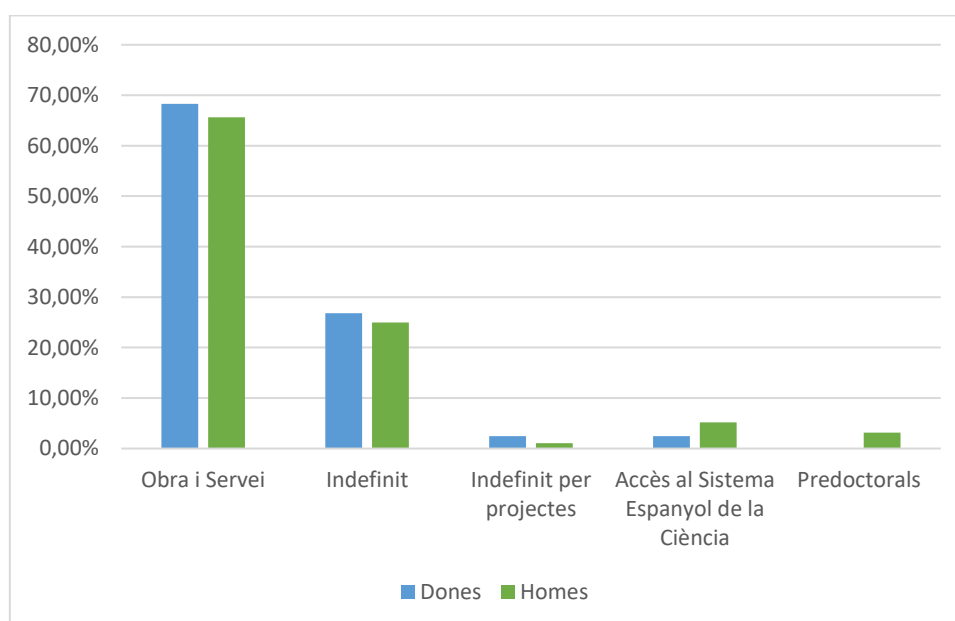
Respecte a les àrees d'innovació (Digital Innovation Management Office, Innovation Business Development, i Knowledge & Techonlogy Marketing) el percentatge és molt similar entre homes i dones, no apreciand-se diferències significatives.

Pel que fa a les àrees de recerca (Mobile Wireless Internet, Media Internet, Software Networks, Distributed Artificial Intelligence, Artificial Intelligence Driven Systems, Space Communications, European Comission R&I i Operations), es pot apreciar la tendència contrària a les àrees de suport, on el col·lectiu masculí és clarament majoritari respecte al col·lectiu femení.

Finalment, l'àrea de Direcció està ocupada únicament per homes.

2.1.7. Plantilla disgregada per tipologia contractual

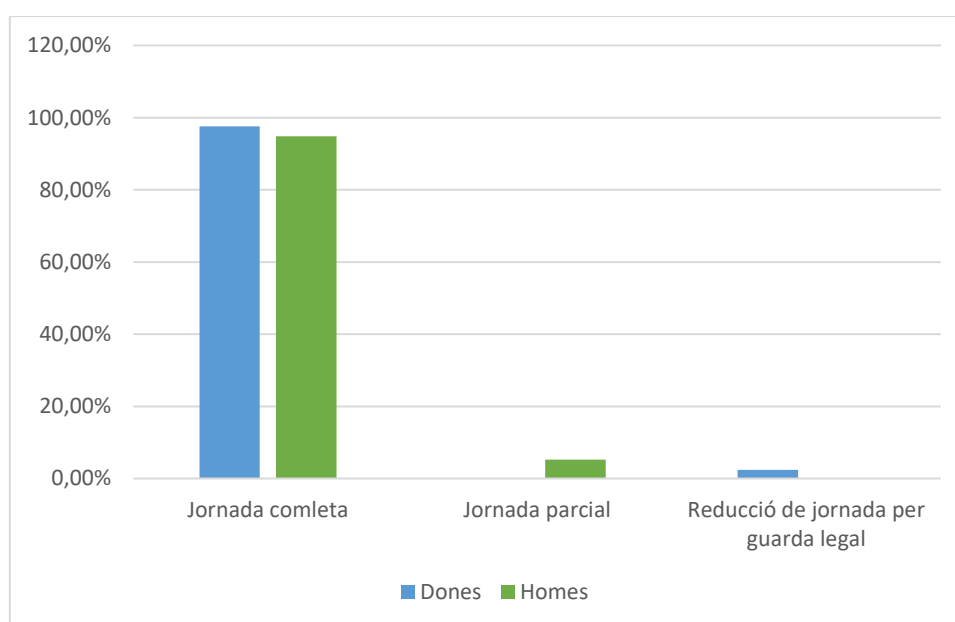
CLASSIFICACIÓ PER CONTRACTES – SETEMBRE 2021				
ÀREES	DONES		HOMES	
	Número	%	Número	%
Obra i Servei	28	68,29%	63	65,63%
Indefinit	11	26,83%	24	25,00%
Indefinit per projectes	1	2,44%	1	1,04%
Accés al Sistema Espanyol de la Ciència	1	2,44%	5	5,21%
Predocctorals	0	0,00%	3	3,13%



Com es pot apreciar en la taula i gràfica adjunta, en termes quantitius no es poden apreciar diferències significatives entre el col·lectiu femení i masculí pel que fa a la classificació per tipologia contractual.

2.1.8. Plantilla disgregada per jornada de treball

Plantilla disgregada per tipus de jornada SETEMBRE 2021				
Tipus de jornada	Dones		Homes	
	Número	%	Número	%
Jornada completa	40	97,56%	91	94,79%
Jornada parcial	0	0,00%	5	5,21%
Reducció de jornada per guarda legal	1	2,44%	0	0,00%



Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, el % de dones i homes que treballen a jornada completa és molt similar.

De la mateixa manera, no hi ha diferències significatives en el nº de jornades parcials, sent la majoria de casos situacions temporals degut a persones que estan compaginant estudis i feina.

Finalment, es pot apreciar que el nº de persones que fan una reducció de jornada per guarda legal és baix a tota l'organització.

2.1.9. Exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral

i2CAT es defineix com una organització flexible orientada a objectius a mig i llarg termini i per tant aplica polítiques laborals flexibles al conjunt de la seva plantilla per afavorir la conciliació de la vida personal i professional.

Gestió d'horaris:

Els treballadors/es d'i2CAT disposen de les següents mesures pel que fa a la gestió de la seva jornada laboral:

- Flexibilitat en l'horari d'entrada de 8 a 10 del matí.
- Flexibilitat en l'horari de dinar de 30 minuts a 1 hora.
- Jornada de 8,5 hores de dilluns a dijous, i de 6,5 hores els divendres.
- Jornada intensiva de 7 hores els mesos de Juliol i Agost
- Dret fins a 18 hores anuals retribuïdes per visites mèdiques. Aquestes hores també es podran utilitzar per acompanyar a ascendents o descendents a les seves respectives visites mèdiques. Igualment es podran utilitzar aquestes hores per l'assistència a tutories escolars dels fills/es o aquells sota la tutela del treballador/a. (art. 33.2 conveni).

Teletreball:

Addicionalment a les mesures de gestió d'horaris descrites anteriorment, i2CAT com a centre de recerca de l'entorn tecnològic promou entre la seva plantilla la realització de jornades de teletreball amb la intenció d'evitar desplaçaments innecessaris dels seus/seves treballadors/es, així com racionalitzar els horaris de la plantilla evitant desplaçaments innecessaris al centre de treball.

El teletreball és una modalitat de prestació de serveis en la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Aquesta forma d'organització del treball és un element inequívocament modernitzador de les relacions laborals, que constitueix un instrument per reforçar l'orientació del treball als resultats permetent superar la cultura de la presencialitat i fomentant la confiança, la iniciativa i l'autonomia dels treballadors/es.

i2CAT com a organització del sector públic agafa com a marc de referència el decret 77/2020, de 4 d'Agost pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. Actualment la política de teletreball d'i2CAT permet realitzar fins a 4 jornades voluntàries de teletreball setmanals seguint les condicions descrites a la política de personal.

Flexibilització de jornades:

Atenent a que més del 50% de la plantilla d'i2CAT té càrregues familiars s'ofereix a les persones amb fills/es menors de 12 anys, la possibilitat de plantejar adaptacions dels seus horaris laborals, facilitant així la conciliació de la seva vida personal i laboral.

La sol·licitud de modificació de jornada per conciliació de vida familiar i professional contempla la possibilitat de que el/la treballador/a planteji una distribució diferent respecte a la jornada ordinària establerta per i2CAT, amb el compromís per part d'i2CAT d'estudiar-la i donar una resposta al/la treballador/a. El principal objectiu de la present mesura és dotar d'alternatives als/les treballadors/es a la reducció de jornada per guarda legal, donat que aquesta comporta una disminució d'ingressos al/la treballador/a.

Entre d'altres, i sense caràcter limitatiu, les propostes plantejades pels/per les treballadors/es poden contemplar:

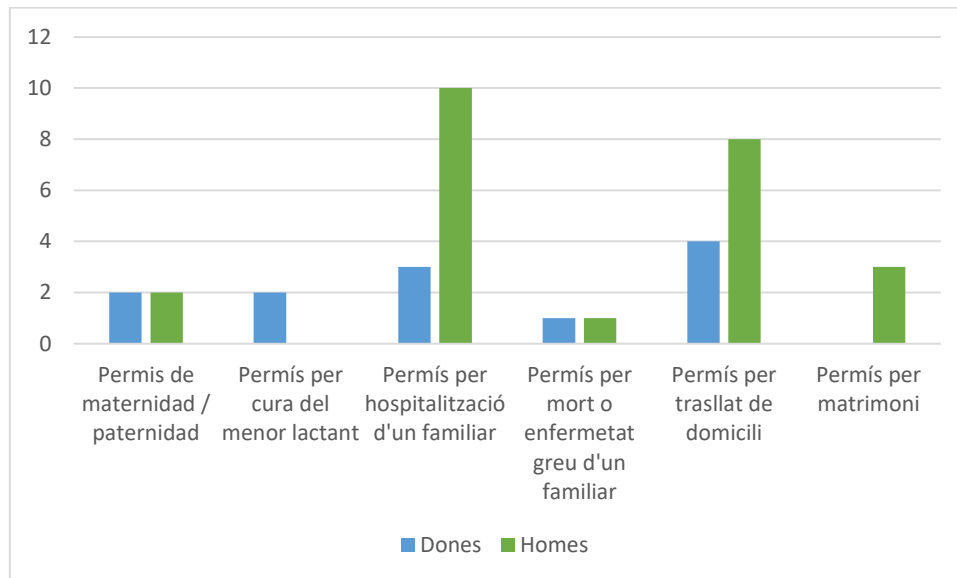
- ✓ Possibilitat de distribuir irregularment la jornada laboral durant la setmana (ex. Dilluns 9 hores, dimarts 7 hores, etc.).
- ✓ Possibilitat de compaginar jornada ordinària i teletreball.
- ✓ Possibilitat de disposar durant un període de temps de més jornades de teletreball a les establertes en la present política.
- ✓ Possibilitat de distribuir la jornada diària de manera irregular (ex. de 8 a 16 i de 18 a 19)
- ✓ Possibilitat de distribuir les vacances de manera diferent a la normativa general.

Les mesures plantejades en la present regulació, així com les que pugui plantejar cada treballador/a, hauran de ser revisades pel responsable de People&Talent i estaran subjectes a l'aprovació per part del Director i Director Executiu d'i2CAT.

Al marge de les polítiques pròpies descrites en el present document, els/les treballadors/es d'i2CAT disposen de tots els drets reconeguts en la legislació laboral, com per exemple:

- ✓ Reducció de jornada per guarda legal
- ✓ Excedència per cura d'un menor / familiar
- ✓ Permisos remunerats
- ✓ Permís de maternitat / paternitat
- ✓ Permís per cura del menor lactant

Número de permisos sol·licitats fins Setembre 2021		
Permisos	Número permisos Dones	Número permisos Homes
Permís de maternitat / paternitat	2	2
Permís per cura del menor lactant	2	0
Permís per hospitalització d'un familiar	3	10
Permís per mort o malaltia greu d'un familiar	1	1
Permís per trasllat de domicili	4	8
Permís per matrimoni	0	3



Analitzant la taula i gràfica adjunta es pot apreciar que pel que fa al número de permisos de maternitat/paternitat sol·licitats, ho han gaudit per igual homes i dones.

Pel que fa al permís per cura del menor lactant, es pot apreciar que únicament el col·lectiu femení ha sol·licitat aquest tipus de permís. S'ha de posar de manifest que les 2 dones que han gaudit el permís de maternitat ja l'han finalitzat i també han gaudit del permís de cura del menor lactant, mentre que els 2 homes que han gaudit el permís de paternitat encara no l'han finalitzat i per tant encara no han sol·licitat el permís de cura del menor lactant.

Pel que fa a la resta de permisos es pot apreciar que els homes són els que majoritàriament més els sol·liciten. No obstant, s'ha de posar de manifest que aquest tipus de permisos estan plantejats per causes molt específiques i no considerem que l'ús per part d'un o un altre sexe estigui relacionat amb una qüestió d'igualtat.

2.1.10. Selecció de personal

La Fundació i2CAT disposa d'un departament de People&Talent que, entre altres aspectes, garanteix que en els processos de selecció i accés de nou personal la igualtat de tracte i d'oportunitats és una realitat, evitant possibles casos de discriminació i establint les mateixes condicions per dones i homes.

L'any 2017, la Fundació i2CAT va assumir el compromís d'adscriure's al codi de bones pràctiques de reclutament de personal investigador (Code of Conduct for Recruitment of Researchers), promogut per la Comissió Europea i que forma part de la Carta Europea pel personal investigador.

L'any 2018 la Fundació i2CAT va ser guardonada amb el segell HRS4R que identifica i acredita els centres i organitzacions de recerca que afavoreixen un entorn de treball estimulants i favorable.

Internament la Fundació i2CAT disposa d'una normativa de selecció que descriu de manera transparent els processos de selecció i les diferents fases que el conformen. A la vegada es fa una declaració de principis, deixant clar que totes les persones que apliquin a una vacant d'i2CAT seran avaluats seguint els mateixos criteris i paràmetres i que no es discriminarà a cap candidat/a per raó d'origen, raça, sexe, gènere o creences.

Sobre el contingut d'aquest document, cal destacar el següent:

Els processos de selecció d'i2CAT consten de les següents fases:

- Fase d'apertura del procés.
- Fase de publicació de la vacant i recepció de candidatures.
- Fase d'entrevistes i avaluació
- Oferta i tancament del procés

1) Fase d'apertura del procés:

Es tracta d'un procés iniciat pel/per la responsable d'una àrea d'i2CAT mitjançant una eina interna anomenada IBPM on s'especifiquen els detalls de la vacant. Cal mencionar que aquest procés és totalment transparent i accessible a qualsevol membre de l'organització.

2) Fase de publicació de la vacant i recepció de candidatures:

Un cop el procés de selecció ha sigut validat, es procedirà a publicar la vacant a la pàgina web d'i2cat www.i2cat.net/talent i en diversos portals d'anuncis de feina per tal de complir amb el requisit de publicitat i concurrència.

Totes les vacants d'i2CAT inclouen una referència explícita animant al col·lectiu femení i als col·lectius amb algun tipus de discapacitat a inscriure's a les vacants d'i2CAT.

3) Fase d'entrevistes i avaluació:

Després d'un procés de cribratge inicial dels candidats/es que s'han presentat a la vacant, es procedeix a citar als/les candidats/es seleccionades per una entrevista.

02

Durant el procés d'entrevista es garanteix que com a mínim hi participin dues persones, sent una un membre de l'equip de People&Talent i l'altre el/la responsable d'àrea. Cal destacar que l'equip de People&Talent disposa d'un perfil d'una Recruiter (dona), que lidera la fase d'entrevistes i garanteix que en tot moment la persona entrevistada rep un tracte correcte i respectuós.

Cal destacar que es promou la visualització entre les persones que participen del procés de selecció del vídeo "Recruitment bias in Research Institutes", per conscienciar dels biaixos de gènere inconscients i afavorir una selecció lliure de discriminació.

Després de la primera fase d'entrevistes es farà un cribratge per tal de reduir el nombre de persones a 3 finalistes i s'informarà a les persones descartades de la decisió. A les persones seleccionades com a finalistes se'ls administrarà un test de personalitat amb la finalitat de tenir més dades que donin suport al procés de presa de decisions.

Un cop definides les persones finalistes i passat el test de personalitat, es valorarà si es disposa de suficient informació per tal de prendre una decisió, o si cal una segona ronda d'entrevistes per aprofundir en diferents aspectes que no han quedat clars.

Finalment, s'omplirà una plantilla d'avaluació per tal de valorar i comparar els punts forts i febles de les diferents candidatures, sense tenir en compte cap informació personal que pogués trencar la selecció basada en mèrits professionals.

4) Fase d'oferta i tancament de la vacant:

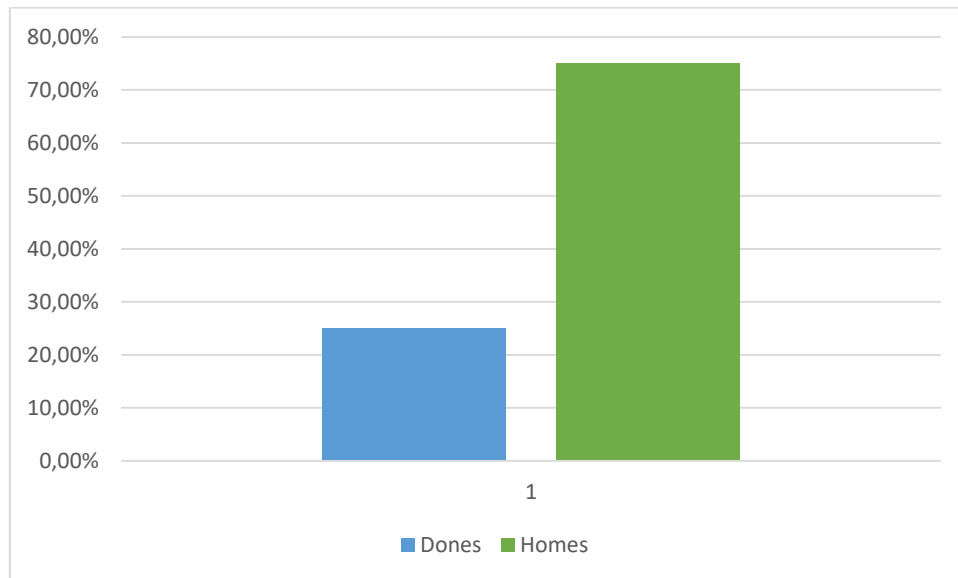
De l'avaluació i comparació dels/de les diferents candidats/es finalistes, el comitè de selecció prendrà la decisió de quin/a és el/la candidat/a finalista idoni per ocupar la posició i procedirà a presentar una oferta formal.

Una vegada l'oferta hagi estat acceptada pel/per la candidat/a, la resta de candidats finalistes seran informats de la decisió, fent-los saber el resultat del procés de selecció i traslladant-los el interès d'IZCAT per mantenir el seu CV en la nostra BBDD.

Dades fins Setembre del 2021:

Incorporacions personal laboral 2021				
Incorporacions	Dones		Homes	
	Número	%	Número	%
	12	25,00%	36	75,00%

02



Es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta que durant l'any 2021 es van incorporar més homes que dones. Aquest fet està estretament lligat amb la situació del sector TIC que està majoritàriament masculinitzat.

2.1.11. Formació

En el marc d'una política de desenvolupament professional, així com amb vistes a fomentar un ecosistema de recerca excel·lent, i2CAT no pot obviar la importància que adquireix avui en dia la formació i actualització al llarg de tota la vida d'un/a treballador/a.

i2CAT es considera una organització compromesa amb la formació dels seus treballadors/es, i en aquest sentit, incentiva i valora dins del pla de desenvolupament professional dels treballadors/es el fet de que com a mínim realitzin una formació anualment.

Com a formació, i2CAT entén qualsevol acció formativa, conferències o esdeveniments sectorials, ja siguin reglades o no, formació interna o externa, amb major o menor durada, gratuïta o de pagament, presencial o en format telemàtic/online que impliqui l'adquisició o actualització de coneixements aplicables al lloc de treball.

Anualment i2CAT aprova un pressupost destinat a formació en el seu patronat. Amb aquest pressupost, i2CAT impulsa de forma proactiva i continua dues tipologies d'accions formatives que considera necessàries per als seus treballadors/es:

- ✓ Accions formatives destinades a l'adquisició de competències d'aplicació transversal a l'organització, com podrien ser formacions de Soft Skills, idiomes, gestió d'equips, gestió de projectes, etc.
- ✓ Accions dirigides a l'adquisició de competències tècniques/tecnològiques.

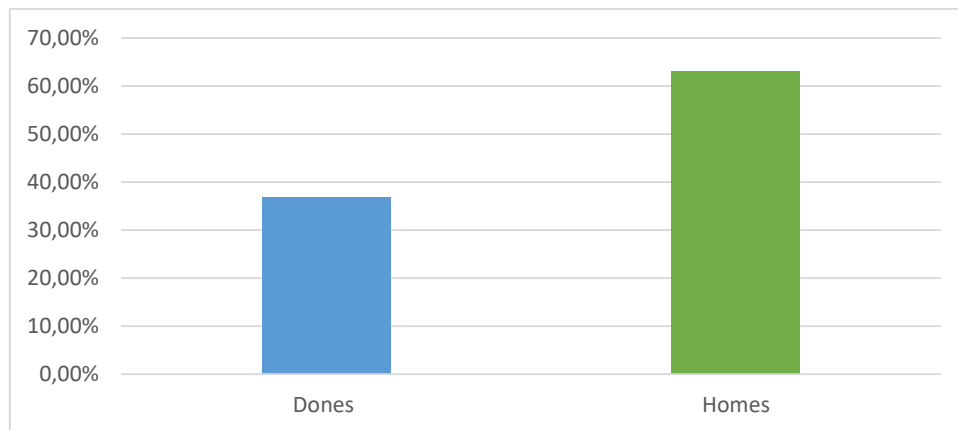
De forma paral·lela, els/les treballadors/es podran sol·licitar formacions específiques que considerin oportunes pel desenvolupament de les seves funcions i de la seva carrera professional. Per aquests efectes, els treballadors/es disposen d'un formulari de sol·licitud de formació a la intranet corporativa.

Una vegada omplert el formulari per part d'un/a treballador/a, el departament de People&Talent, juntament amb el/la responsable de l'Àrea i la Direcció d'i2CAT, valoraran la idoneïtat de la formació al lloc de treball del treballador/a, la quantitat de formacions executades, així com el cost de la formació en qüestió. En base a l'avaluació dels criteris mencionats anteriorment, i2CAT decidirà l'aprovació o no de la sol·licitud feta pel treballador/a, així com la necessitat de condicionar la seva execució a la signatura d'un pacte de permanència.

Des d'inicis del 2021 i fins el 30 de Setembre de 2021, s'han executat o estan planificades un total de 33 accions formatives de diverses característiques en les quals han participat

Participació en accions formatives				
Nº de dones / homes	Dones		Homes	
	Número	%	Número	%
	56	36,84%	96	63,16%

02



Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, del total de persones que van participar en accions de formació durant l'any 2021 (152 persones), 56 eren dones, el que representa un 36.84% mentre que 96 eren homes, el que representa un 63.16%.

Tenint en compte que actualment les dones representen un 29.93% de la plantilla vs. un 70.07% d'homes el col·lectiu femení va tenir una major taxa de participació en accions formatives que els homes.

El departament de People&Talent de la Fundació i2CAT afirma estar treballant per tal que a l'any 2022 es disposi d'un pla de formació que identifiqui un conjunt d'accions formatives que representarien un circuit formatiu que doni resposta a les competències professionals que l'organització considera important per a la seva plantilla. La finalitat és que aquest pla formatiu estigui planificat i programat per tal que el conjunt de la plantilla vagi passant per aquest circuit formatiu en el marc del seu desenvolupament professional.

2.1.12.Promoció professional

La política d'igualtat d'oportunitats forma part de la filosofia de la Fundació i2CAT, garantint un tracte igualitari en la promoció i accés de les dones a altres posicions dins l'organització.

Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones a posicions de responsabilitat contribueix a reduir les desigualtats entre dones i homes i contribueix a trencar amb l'anomenat sostre de vidre, el qual impedeix que principalment les dones puguin accedir a posicions de responsabilitat que ajudin a que desenvolupin una carrera d'èxit.

El procediment de promoció de la Fundació i2CAT es basa en la transparència i la meritocràcia. En aquest sentit i2CAT va aprovar al seu patronat de finals de 2019 una política de personal que inclou, entre d'altres, les carreres professionals disponibles dins l'organització, així com les taules salarials associades a cada categoria professional. Aquest fet pretén donar transparència respecte a les carreres i creixement professional que qualsevol persona de l'organització pot tenir, així com els requisits a valorar per part de l'organització.

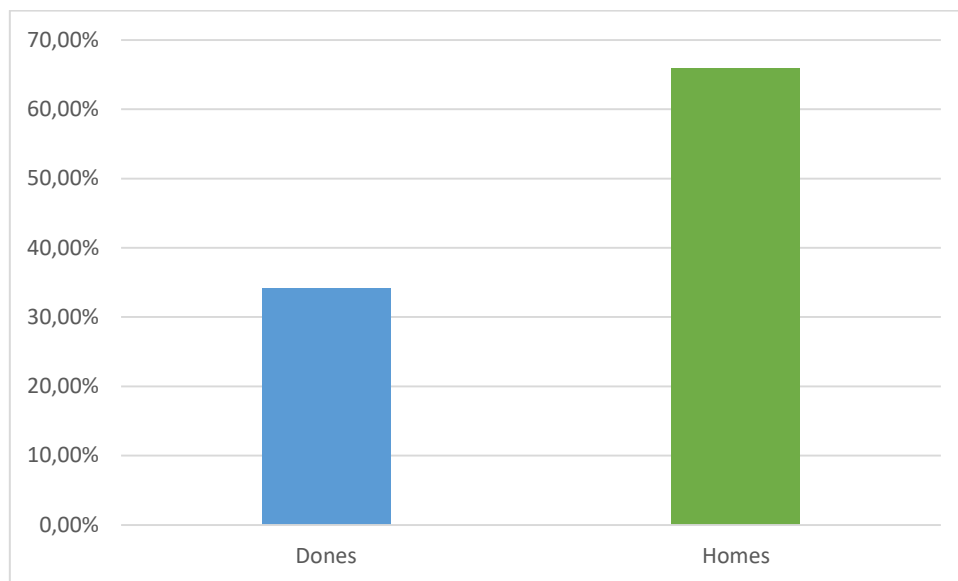
Anualment al mes de Gener es procedeix a realitzar una avaluació del rendiment de tota la plantilla per part del/la Responsable de cada àrea. En base a aquesta avaluació del rendiment es valora si una persona s'ha desenvolupat notablement durant l'any, exercint noves tasques, responsabilitats o rols dins l'organització. En base a aquesta avaluació es proposa al departament de People&Talent la revisió de les condicions i la promoció d'una persona dins l'organització. En cas de valoració positiva per part del departament de People&Talent, es procedeix a fer una proposta de revisió de condicions/promoció a la Direcció d'i2CAT, que valida de forma definitiva el procés.

A la vegada, tots els processos de selecció que i2CAT gestiona són processos públics i transparents. Qualsevol membre de l'organització pot accedir a la informació de les vacants disponibles, ja sigui mitjançant l'eina interna IBPM, com a la secció de talent de la web d'i2CAT (www.i2cat.net/talent). D'aquesta manera, al marge del creixement professional que sorgeix en base a l'avaluació del rendiment, qualsevol persona és lliure de presentar-se a una vacant oberta per l'organització.

Agafant com a referència totes les avaluacions del desenvolupament professional de la que es fins el mes de setembre de 2021:

PLANTILLA DISGREGADA EN FUNCIÓ DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL				
Desenvolupament professional	Dones		Homes	
	Número	%	Número	%
	16	33,33%	32	66,67%

02



Com es pot apreciar en la taula i gràfica adjunta del total de revisions per desenvolupament professional que es van produir al gener del 2021 (48 revisions), un 33,33% (16) correspon a dones i un 66,67% (32) a homes.

Tenint en compte que actualment les dones representen un 29,93% de la plantilla vs el 70,07% d'homes, el col·lectiu femení va tenir una major taxa d'incrementos que els homes.

2.1.13. Retribucions i auditoria salarial

L'estructura salarial d'i2CAT dels/les treballadors/es d'i2CAT està formada per:

- **una retribució fixa**, formada per conceptes salarials consolidats i no consolidats, sobre la qual es pot aplicar la política de retribució flexible definida per i2CAT.
- **una retribució variable**, lligada a l'assoliment d'objectius anuals.

En el següents subapartats es reflectirà la retribució proposada per als diferents nivells salarials, així com altres polítiques de retribució addicionals dels/de les treballadors/es.

Retribució fixa:

Amb el compromís de mantenir una equitat interna dins de l'organització, la retribució fixa dels/les treballadors/es ve fixada per la seva carrera professional, per la seva categoria professional i pel grau de desenvolupament professional dins de la seva categoria.

En l'Annex A al final del present apartat es poden trobar les taules salarials per a cada carrera professional i cada categoria per a l'any 2021. Totes les retribucions indicades en l'annex són brutes i fan referència a una jornada completa.

En base a les taules salarials definides, i dels criteris de creixement definits en el pla de desenvolupament de cadascuna de les carreres i categories professionals, els/les treballadors/es d'i2CAT coneixen de forma transparent els requeriments mínims i el grau de desenvolupament que poden arribar a tenir dins de la seva carrera.

Com es pot apreciar a les diferents taules salarials, cada categoria disposa d'un rang o banda salarial. Atenent als diferents mèrits, experiències, antiguitat, capacitats, rols i actituds que estan definits en el Pla de desenvolupament, el treballador/a tindrà una retribució fixa concreta dins d'aquest rang salarial.

Aquestes taules salarials es podran anar actualitzant o modificant en anualitats futures, però requeriran de l'aprovació del Patronat de la Fundació i2CAT.

En cas de jornades parcials, i2CAT aplica la part proporcional del salari definit i atenent a les particularitats de cada cas.

Per defecte, la retribució fixa s'abona en 14 pagues, havent-hi dues pagues extres, al mes de Juny i Desembre de cada any natural. En certs casos, la Direcció d'i2CAT es reserva la possibilitat d'acordar l'abonament del salari fixe en 12 pagues, prorratejant les gratificacions extraordinàries, en el marc de necessitats particulars de determinats treballadors/es.

Per a la retribució fixa, i2CAT ha definit addicionalment una política de retribució flexible, mitjançant la qual els treballadors/es poden optar per substituir part del seu salari fix per retribucions en espècie, com són:

- tiquets restaurant
- tiquets guarderia
- tiquets transport
- assegurança mèdica

Retribució variable:

La retribució variable està directament vinculada al grau d'assoliment dels objectius que es defineixen de forma anual per part de la Direcció d'i2CAT.

Com a criteri general, els objectius són específics, mesurables, ambiciosos i assolibles, i es defineixen en base a indicadors de:

- Activitats i impactes en recerca i innovació
- Activitats i impactes en transferència de tecnologia.
- Consecució de nous ingressos per desenvolupar activitats de R+D+i
- Desenvolupament organitzatiu i institucional.

L'import definit com a retribució variable es defineix en base al període d'un any sencer, des de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any natural (365 dies). En cas de prestar serveis per un període inferior a l'any natural, s'aplicarà la ponderació pels dies treballats respecte als dies totals de l'any.

En l'Annex B del present subapartat es defineixen les taules de retribució variable en base a la carrera i categoria professional de cada treballador/a.

Definició dels objectius

Els objectius anuals de cada treballador/a estan formats per cinc blocs:

- Objectius globals d'i2CAT
- Objectius d'Àrea
- Valoració Subjectiva
- Valoració 360º

El bloc d'objectius globals d'i2CAT afecta a tot el personal de l'organització, mentre que els blocs d'objectius d'Àrea es defineixen específicament per a cada Àrea, i només afecten al personal de les mateixes.

El rendiment personal és avaluat pel/per la responsable directe del/la treballador/a, amb l'objectiu de valorar la implicació i participació que ha tingut en la consecució dels objectius de l'Àrea.

La valoració 360º s'obté mitjançant l'avaluació que totes les àrees funcionals d'i2CAT es fan entre elles, a nivell de departament, no a nivell individual.

Els detalls del meritament de la retribució variable es poden trobar a la política de personal disponible a qualsevol membre de l'organització a la intranet corporativa.

Annex A. Taules salarials i2CAT

R+D+i		
Categoria	Rang inferior	Rang superior
Júnior	21.000,00 €	27.000,00 €
Professional	27.000,00 €	37.000,00 €
Sènior	37.000,00 €	70.000,00 €
Carreres professionals		
Research, R&D, ECRI, Business Development, Tech Transfer, Innovation, Software Engineering		

Suport 1		
Categoria	Rang inferior	Rang superior
Júnior	19.000,00 €	23.000,00 €
Professional	23.000,00 €	28.000,00 €
Sènior	28.000,00 €	38.000,00 €
Carreres professionals		
Administration		

Suport 2		
Categoria	Rang inferior	Rang superior
Júnior	19.000,00 €	23.000,00 €
Professional	23.000,00 €	28.000,00 €
Sènior	28.000,00 €	50.000,00 €
Carreres professionals		
Finances, People&Talent, Corporate Development		

Suport 3		
Categoria	Rang inferior	Rang superior
Júnior	21.000,00 €	26.000,00 €
Professional	26.000,00 €	34.000,00 €
Sènior	34.000,00 €	50.000,00 €
Carreres professionals		
Project Management, Procurement Management		

Management		
	Rang inferior	Rang superior
Management	65.000,00 €	85.000,00 €

02

Annex B. Taules de Retribució Variable

Carreres professionals R+D+i	
Categoria	Retribució variable
Júnior	1.000 €
Professional	2.000 €
Sènior	3.000€ / 4.000€
Directors d'Àrea	5.000 €

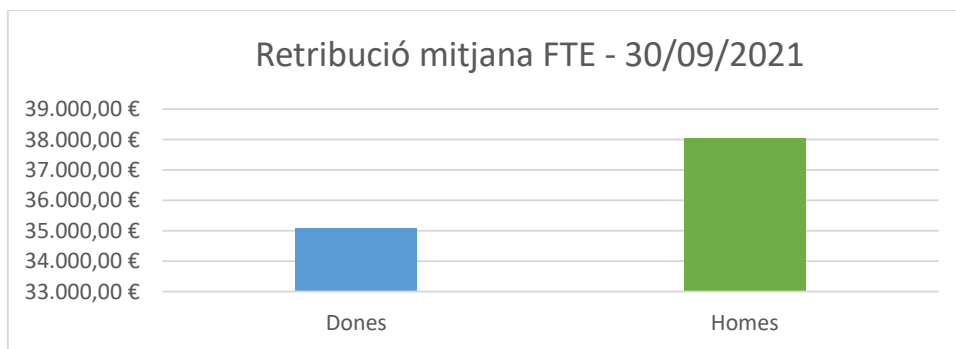
Carreres professionals de suport	
Categoria	Retribució variable
Júnior	1.000 €
Professional	2.000 €
Sènior	3.000 €
Directors d'Àrea	4.000 €

Management	
Categoria	Retribució variable
Direcció	6.000€ / 8.000€

02

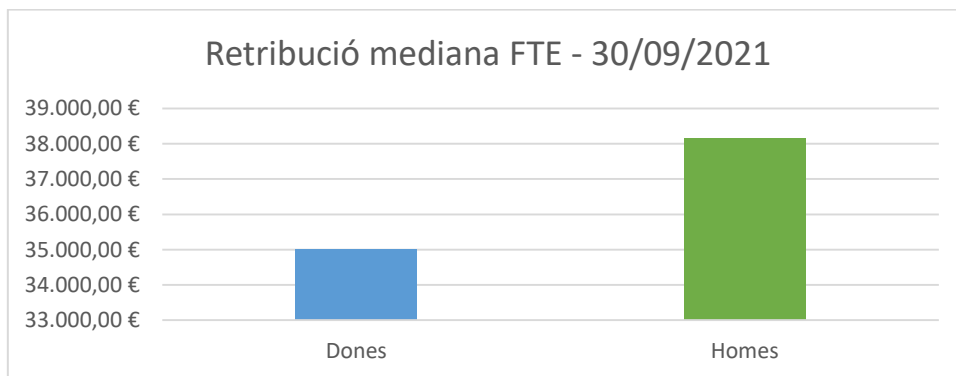
En el present apartat analitzem les retribucions fixes mitges i medianes de l'organització. Com a punt de partida s'analitza el salari fix mig entre dones i homes. El salari mostrat en la present taula és el resultat d'extrapolar tots els salaris d'i2CAT a jornada completa.

RETRIBUCIÓ MITJANA PLANTILLA FTE 30/09/2021			
	Dones	Homes	% Diferència
Salari mig	35.000,88 €	38.057,96 €	8,73%



Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, si s'analitza la mitjana de les retribucions extrapolat a jornada completa, el col·lectiu d'homes té un salari un 8,73% superior a les dones.

RETRIBUCIÓ MEDIANA PLANTILLA FTE 30/09/2021			
	Dones	Homes	% Diferència
Salari mig	35.000,00 €	38.162,00 €	9,03%

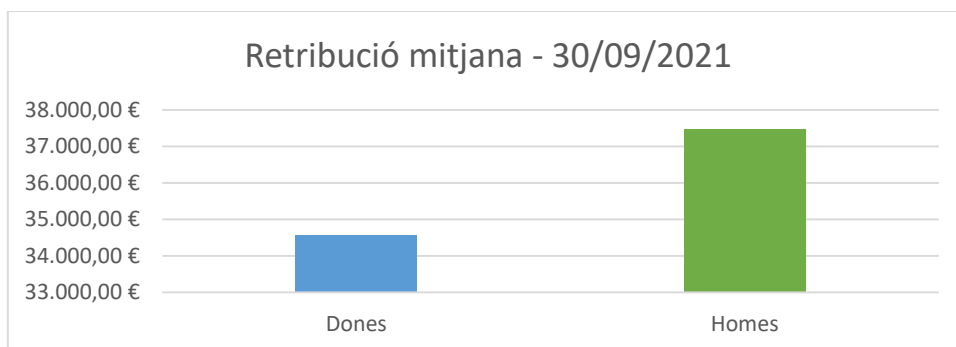


Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, si s'analitza la mediana de les retribucions d'i2CAT extrapolada a jornada completa, el col·lectiu d'homes té un salari un 9.03% superior a les dones.

02

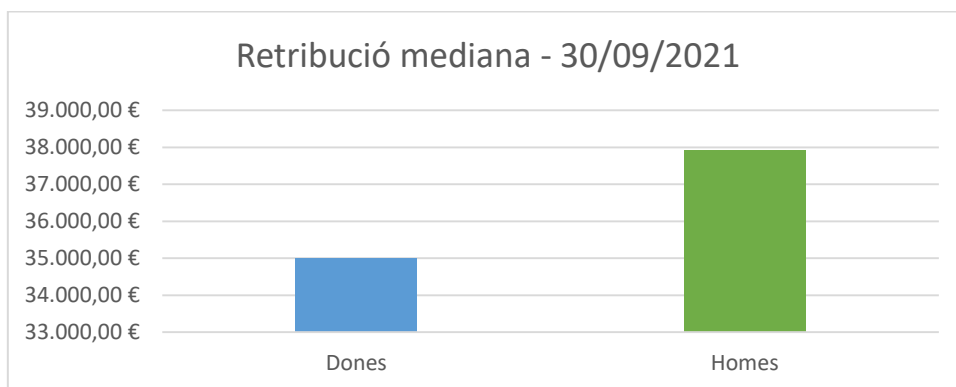
A continuació mostres la mitjana i mediana dels salaris sense extrapolar-los a jornada completa.

RETRIBUCIÓ MITJANA PLANTILLA 30/09/2021			
	Dones	Homes	% Diferència
Salari mig	34.586,24 €	37.489,12 €	8,39%



Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, si s'analitza la mitjana de les retribucions d'i2CAT sense extrapolar a jornada completa, la diferència entre el sou dels homes i dones es redueix una mica, sent el salari dels homes un 8,39% superior a les dones.

RETRIBUCIÓ MEDIANA PLANTILLA 30/09/2021			
	Dones	Homes	% Diferència
Salari mig	35.000,00 €	37.911,18 €	8,32%



Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, si s'analitza la mediana de les retribucions d'i2CAT sense extrapolar a jornada completa, la diferència entre el sou dels homes i dones es redueix una mica, sent el salari dels homes un 8,32% superior a les dones.

Cal posar de relleu que el 41,46% de les dones que treballen a i2CAT ho fa en les àrees de suport, mentre que només el 94,79% dels homes treballa ho fa en les àrees de recerca o innovació, on les retribucions i taules salarials són més elevades que en les àrees de suport.

Auditoria Salarial

En base a les carreres professionals definides per i2CAT a la seva política de personal, es procedeix a realitzar l'auditoria salarial atenent als següents criteris:

- S'analitzarà el salari fixe i variable de tots/es els treballadors/es en base a les carreres professionals definides per la Fundació i2CAT a la seva política de personal, comparant aquell conjunt de departaments de valor igual o equiparable i que es detallarà en el present document.
- Es classificarà a totes les persones en base a les categories professionals definides a les carreres professionals d'i2CAT, (Junior, Professional, Senior i Directors/es d'Àrea).
- Tots els salaris seran extrapolats a jornada completa. A la Fundació i2CAT només hi ha 6 persones fent jornada parcial (1 dona i 5 homes), i ho fan de forma voluntària, podent passar a jornada completa en el moment que ho desitgin.
- No s'analitzaran els complementos salarials llistats a continuació, pels següents motius:
 - o Retribució flexible: Els/les treballadors/es d'i2CAT tenen accés de forma voluntària a un conjunt de serveis de retribució flexible (tiquet guarderia, tiquet transport, tiquet restaurant i assegurança mèdica). Donat que l'adscripció a aquests serveis és voluntària per part de la plantilla i comporta una deducció del salari fixe de la persona no es considera oportú tenir-ho en compte en l'auditoria salarial. A mode d'exemple, dues persones poden tenir el mateix salari i una d'elles acollir-se a un servei de retribució flexible, mentre que l'altre no ho fa. Independentment de que el salari d'una persona inclogui el concepte de retribució flexible i l'altre no, el salari total de les dues continua sent el mateix.
 - o Quilometratge: És un complement pagat quan un/a treballador/a realitza de manera efectiva un desplaçament amb el seu vehicle privat i per tant s'abona en concepte de compensació de despeses efectivament efectuades.
 - o Incentius: La política de personal d'i2CAT estableix dos classes d'incentius addicionals, un per matrimoni o naixement d'un/a fill/a que es tradueix en un xec d'Amazon de 200€ nets. L'altre incentiu és en cas de referenciació d'un/a candidat/a en el marc d'un procés de selecció que finalment sigui contractat per l'organització i suposa un complement de 1.000€ bruts. En tots dos casos estem davant d'un incentiu puntual en el temps i per uns fets concrets que no estan en cap cas lligats al sexe d'una persona.
 - o Part proporcional de les pagues extres: Els/les treballadors/es poden escollir entre disposar de la seva retribució anual en 12 pagues o 14 pagues. S'agafarà com a referència el salari anual, que no discerneix entre el nombre de pagues que esculli un/a treballador/a.
 - o Malaltia / Complement IT / Prestació Malaltia a càrrec de l'empresa: i2CAT complementa el salari en cas de malaltia al 100% en tots els casos. Per aquest motiu no es considera que aquest complement aportí cap informació addicional rellevant.

02

Classificació de llocs de treball:

La classificació dels llocs de treball es durà a terme per grups de departaments de igual valor o equiparable atenent a les taules salarials definides a la política de personal de la Fundació i2CAT. En aquest sentit es compararan els departaments que disposin de les mateixes taules salarials i realitzin funcions de naturalesa semblant.

A la vegada, per cada conjunt de departaments es procedirà a classificar a totes les persones en 4 categories (Junior, Professional, Senior, Directors d'Àrea)

Àrees de suport 1:

- Administració

Àrees de suport 2:

- Corporate Development
- Finances i Comptabilitat
- People & Talent

Àrees de suport 3:

- ERDF & Procurement Office
- Project Management Office

Àrees de recerca i desenvolupament

- Software Engineering Group
- Mobile Wireless Internet
- Software Networks
- Media Internet
- Distributed Artificial Intelligence
- Cybersecurity
- EC Research & Innovation
- Space Communications
- Digital Social Technologies
- AI Driven Systems

Àrees d'innovació:

- Innovation Business Development (sector públic)
- Innovation Business Development (sector privat)
- Knowledge & Technology Marketing
- Digital Innovation Management Office

02

Àrees de Suport 1:

Àrees de Suport 1				
	Diferència % mitjana salari fix dones i homes	Diferència % mitjana salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Senior	0%	0%	0%	0%
Professional	0%	0%	0%	0%
Junior	0%	0%	0%	0%

Actualment a les àrees de suport 1 (Administració) només hi treballa una dona. Per aquest motiu no es pot realitzar cap comparativa salarial amb perspectiva de gènere.

Àrees de Suport 2:

Àrees de Suport 2				
	Diferència % mitjana salari fix dones i homes	Diferència % mitjana salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	-5,23%	0,00%	-5,23%	0,00%
Senior	6,04%	0,00%	5,34%	0,00%
Professional	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Junior	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

A la taula adjunta podem apreciar les diferències relatives a les àrees de suport 2 (Finances, Corporate Development i People&Talent).

En les categories Junior i Professional actualment només hi ha dones, i per tant no es pot establir una comparació amb perspectiva de gènere.

En la categoria Senior, es pot apreciar que les dones perceben de mitjana un salari fix un 6,04% superior als homes. Si ens fixem en la mediana, aquesta diferència es redueix fins a un 5,34% en el salari fix. No hi ha diferències en el salari variable.

Finalment, en la categoria de Responsables, la mitjana de salaris d'homes és un 5.23% superior al de les dones, així mateix la mitjana. No obstant, cal destacar que el salari més elevat en la categoria de Responsables és d'una dona, però a l'establir la mitja i mitjana, la percepció és que l'home percep un salari superior a la dona.

02

Àrees de suport 3:

Àrees de Suport 3				
	Diferència % mitjana salari fix dones i homes	Diferència % mitjana salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Senior	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Professional	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Junior	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

La taula adjunta fa referència a les Àrees de Suport 3 (EPO i PMO).

En les categories Junior i Professional només hi ha dones i per tant no es pot establir una comparació amb perspectiva de gènere.

En la categoria Senior si trobem homes i dones, però perceben el mateix salari i per tant no hi ha diferències.

En la categoria Responsables només hi ha homes i per tant no es pot establir una comparació amb perspectiva de gènere.

Àrees de recerca i desenvolupament:

Àrees de Recerca i Desenvolupament				
	Diferència % mitjana salari fix dones i homes	Diferència % mitjana salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	0,04%	5,26%	0,96%	0,00%
Senior	-3,85%	2,38%	-5,13%	0,00%
Professional	-3,32%	0,00%	-2,05%	0,00%
Junior	2,18%	0,00%	2,51%	0,00%

La taula adjunta fa referència a les àrees de Recerca i Desenvolupament (SEG, MWI, EC R&I, SN, DST, Cyber, MIA, DAI, AI Driven Systems)

En la categoria Junior es pot apreciar que el salari fixe de les dones és, de mitjana, un 2,18% superior al dels homes i un 2,51% superior de mediana. No hi ha diferències en el salari variable.

En la categoria Professional el salari dels homes és, de mitjana, un 3,32% superior al de les dones i un 2,05% superior de mediana. No hi ha diferències en el salari variable.

En la categoria Senior, els homes tenen un salari un 3,85% superior al de les dones de mitjana i un 5,13% superior de mediana. En canvi en les dones tenen de mitjana un 2,38% més de salari variable que els homes, mentre que la mediana és igual.

Finalment en la categoria Responsables es pot apreciar que les dones perceben de mitjana un 0,04% més de salari fixe i un 0,96% de mediana. Pel que fa al salari variable, les dones perceben un 5,26% més de mitjana que els homes i a nivell de mediana el salari variable és equivalent.

02

Àrees d'innovació:

Àrees d'Innovació				
	Diferència % mitjana salari fix dones i homes	Diferència % mitjana salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	13,91%	0,00%	13,91%	0,00%
Senior	1,45%	0,00%	4,88%	0,00%
Professional	-5,99%	0,00%	-14,77%	0,00%
Junior	-2,86%	0,00%	-2,86%	0,00%

La taula adjunta fa referència a les àrees d'Innovació (IBD, DIMO i KTM).

En la categoria Junior es pot apreciar que els homes tenen de mitjana i mediana un sou un 2,86% superior a les dones. En el salari variable no hi ha diferències.

En la categoria Professional es pot apreciar que els homes perceben un 5,99% més que les dones de mitjana i un 14,77% més de mediana. En el salari variable no hi ha diferències.

En la categoria Senior, es pot apreciar que el col·lectiu de dones percep un salari fixe mig un 1,45% superior als homes i un 4,88% de mediana més que els homes. En el salari variable no hi ha diferències.

En la categoria de Responsables d'àrea les dones perceben un salari fixe mig un 13,91% superior als homes i també un 13,91% superior de mediana. En el salari variable no hi ha diferències entre homes i dones.

Àrees Direcció

Àrees de Direcció				
	Diferència % mitja salari fix dones i homes	Diferència % mitja salari variable dones i homes	Diferència % mitjana salari fix dones i homes	Diferència % mitjana salari variable dones i homes
Direcció nv. 1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direcció nv. 2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

En la categoria de Direcció, únicament treballen homes i per tant no es pot establir una comparació amb perspectiva de gènere.

2.1.14. Prevenció de l'assetjament

i2CAT disposa d'un protocol anti-assetjament públic a la intranet de la organització i accessible a qualsevol membre. Aquest protocol ofereix un canal de denúncia en cas d'assetjament, garantint un procés segur, transparent i eficaç per la prevenció i tractament de possibles casos d'assetjament, ja sigui per raó de sexe, assetjament sexual o moral.

S'annexa com a document separat el protocol anti-assetjament juntament al Pla d'Igualtat.

2.1.15. Guia del llenguatge no sexista

La Fundació i2CAT és una entitat compromesa amb la igualtat efectiva entre dones i homes. Dins de l'àmbit de Comunicació del seu Pla d'Igualtat d'Oportunitats es proposa assegurar una imatge institucional justa, equitativa i lliure de discriminació. D'acord amb aquest compromís, juntament amb el primer pla d'Igualtat aprovat per i2CAT a l'any 2014, es va considerar oportú crear una guia d'ús no sexista del llenguatge amb la voluntat de ser una eina àgil de treball per a tot el personal de l'entitat, que permeti enfortir la pràctica igualitària en tots els àmbits comunicatius i ofereixi solucions als dubtes que es puguin generar en la pràctica laboral quotidiana.

S'annexa com a document separat al Pla d'Igualtat la Guia de llenguatge no sexista, no obstant, en el present apartat es posarà de relleu el decàleg de recomanacions d'ús.

RECURSOS D'EVITACIÓ PER AL LLenguatge TEXTUAL		
Ús de noms abstractes, genèrics o col·lectius	✓ Agrupació, afiliació, amistats, ciutadania, col·lectiu, comunitat, conjunt, cos, equip, grup, humanitat, infants, gent, joventut, mainada, població, societat, veïnat	
Ús de perífrasis	)(Els administratius)(Els ancians)(Els catalans)(Els metges)(Els polítics)(Els mestres)(Els socis	✓ El personal administratiu ✓ La gent gran ✓ La població catalana ✓ El cos mèdic ✓ La classe política ✓ L'equip docent ✓ Les persones associades
Canviar el determinant davant de substantius invariables o suprimir-lo quan es pugui	)(Els professionals de l'entitat)(tot/tots)(un/uns)(algun/alguns	✓ (Ø) Professionals de l'entitat ✓ tothom, qualsevol, cadascú, ningú, part de, cap
Pronominalització amb qui	)(El sotassignant)(Els que necessitin ajuda	✓ Qui signa ✓ Qui necessiti ajuda
Elusió del subjecte: Estructures amb se impersonal Formes personals del verb Formes no personals del verb (infinitius i gerundis)	)(L'empleat haurà de complimentar les dades	✓ S'hauran de complimentar les dades ✓ Complimenti les dades (vostè) ✓ Dades a complimentar
Modificació de la fórmula ser/estar+adjectiu/participi per tenir+substantiu	)(Si esteu interessats en...)(Serem capaços de treballar en xarxa	✓ Si teniu interès en... ✓ Tindrem capacitat de treballar en xarxa

02

Canvi d'adjectiu sexual per preposició+substantiu no sexual	)(Trobar-se sol)(Facultat per...	✓ Trobar-se sense companyia ✓ Amb facultats per...
Substitució d'adjectius per substantius	)(Llista d'admesos i exclosos	✓ Llista d'admissions i exclusions
Tractament de vós	)(Aprofito per saludar-lo/la (a vostè)	✓ Aprofito per saludar-vos (a vós)

RECURSOS DE VISIBILITAT PER AL LLenguatge TEXTUAL

Ús de formes dobles per fer referència a un grup integrat per dones i homes. Cal alternar l'ordre de presentació per no donar sistemàticament prioritat al masculí sobre el femení. La concordança es farà amb el segon terme.	)(Els treballadors de Fundació i2CAT)(La cap de departament encarregada o el cap de departament encarregat de...	✓ Els treballadors i les treballadores de Fundació i2CAT ✓ La o el cap de departament encarregat de...
En documents amb problemes d'espai, ús de barres inclinades com a reflex de la flexió morfològica	)(Benvolgut empleat	✓ Benvolgut/da empleat/ada
Ús d'apòsits explicatives per anomenar ambdós gèneres i aclarir que s'està utilitzant el masculí com a genèric	)(Els afectats rebran una indemnització	✓ Els afectats, homes i dones, rebran una indemnització
Optar per la simetria en el tractament, tot alternant l'ordre del masculí i femení quan apareguin més d'un cop	)(L'interessat)(Senyor/Senyoleta	✓ El/La interessat/da ✓ Senyor/Senyoleta

RECURSOS GENERALS PER AL LLenguatge NO TEXTUAL

Per evitar la invisibilització de les dones	✓ Representació paritària de dones i homes ✓ Buscar fonts d'informació on hi figurin dones
---	---

02

Per evitar el reforç d'estereotips i rols de gènere	✓ Representar dones i homes en rols diferents als tradicionals (dones en l'àmbit professional i en sectors masculinitzats i homes en l'àmbit domèstic i fent tasques de cura o d'atenció a la clientela) ✓ Representar i anomenar valors, aptituds i capacitats corresponents a la persona i no als que s'atribueixen tipificadament segons el sexe ✓ En els continguts multimèdia, ús de veus femenines i masculines en igual proporció per a les locucions.
Per evitar mostrar el cos de les dones com a objecte sexual	✓ Utilitzar exclusivament el cos de les persones en els casos que directament expressin o informin sobre el que es vol transmetre
Per evitar l'insult a les dones	✓ Evitar una imatge humiliant, subordinada, denigrant i frívola de les dones ✓ Revaloritzar l'àmbit domèstic com un espai de desenvolupament bàsic per la vida
Per evitar la victimització de les dones	✓ Visibilitzar les dones amb respecte, igualtat i justícia

3. Resultat diagnòstic:

3.1. Fonts d'informació i àrees analitzades:

Per diagnosticar la situació d'i2CAT s'ha realitzat una recollida de dades i un procés d'anàlisi d'informació tant quantitativa com qualitativa. La informació obtinguda s'ha dividit en diferents blocs.

Bloc 1: Informació General:

Es tracta d'informació tal com dades d'identificació, activitats, centres de treball, etc.

Bloc 2: Documentació de l'entitat:

Es tracta de documents tals com Conveni Collectiu, normatives i polítiques internes, procediments interns, riscos laborals, organigrama, etc.

Bloc 3: Taules laborals:

S'ha complimentat 17 taules laborals amb segregació de la informació per sexes. Les taules fan referència als següents aspectes:

- Plantilla total disgregada per sexe
- Franges d'edat
- Antiguitat
- Nivell d'estudis.
- Àrees organitzatives
- Tipologia contractual
- Jornada de treball
- Exercici corresponsable dels drets de vida personal i laboral
- Selecció de personal
- Formació
- Promoció professional
- Categories professionals
- Taules salarials
- Auditoria salarial

Bloc 4: Enquesta clima

Anàlisi d'estudi de clima laboral dut a terme al Desembre de 2020 per part de l'organització on va participar un 88,35% de la plantilla de manera anònima.

Àrees analitzades:

L'objectiu del pla d'igualtat es analitzar i intervenir en qualsevol aspecte laboral que pugui incidir en la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Amb aquesta finalitat s'ha dividit l'anàlisi en les següents àrees.

1. Cultura de l'entitat
2. Accés als llocs de treball de l'entitat
3. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat
4. Retribució, classificació i altres condicions laborals
5. Formació
6. Promoció
7. Prevenció de la salut i riscos laborals
8. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
9. Llenguatge i comunicació

3.2. Resultat del diagnòstic

A continuació es presenten els resultats i conclusions del diagnòstic realitzat, que inclouen les taules en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Àrea 1: Cultura de l'entitat:

Aquest àmbit fa referència a la conscienciació, sensibilització i compromís de la direcció i de l'equip que conforma l'organització amb la igualtat d'oportunitats.

En l'entrevista realitzada amb la Direcció Executiva d'i2CAT, s'afirma que la diversitat de gènere, d'identitat sexual i la diversitat cultural són tres elements molt importants per les empreses, donat que permeten integrar diferents tipus de sensibilitats que aporten un valor afegit a les organitzacions, tant des del punt de vista de les relacions humanes com des del punt de vista de consecució dels objectius empresarials, sent un reflex de la societat en la que vivim.

L'organització disposa d'un Pla d'Igualtat des de fa més de 7 anys que, abans que aquest fos obligatori, i en tot aquest temps mai ha tingut una reclamació en matèria d'igualtat o un cas d'assetjament per raó de sexe.

Des de l'organització s'impulsen diferents polítiques i normatives adreçades a afavorir un ambient igualitari, com per exemple:

- Aprovació de les polítiques de personal que inclouen mesures de conciliació com la jornada laboral flexible, possibilitat de redistribució de l'horari habitual, opció de teletreball.
- Membre de CERCA, adherit al codi de conducta CERCA
- Compromís d'adherir-se al Codi de Conducta en Selecció d'Investigadors (Code of Conduct for Recruitment of Researchers) i a la Carta Europea de l'Investigador (European Charter for Researchers)

- Processos de selecció on s'anima a participar al talent femení, basats en les polítiques OTM-R (Open, Transparent and Merit based Recruitment).

Àrea 2: Accés als llocs de treball de l'organització:

Aquesta àrea pretén analitzar en quina mesura les dones i homes participen de manera igualitària en tots els llocs de treball de la Fundació i2CAT, així com valorar si els processos que l'organització aplica per incorporar nou personal garanteixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Presència de dones i homes en l'entitat. Les dones constitueixen únicament un 29,93% de la plantilla i la majoria d'elles presta els seus serveis en les àrees de suport (un 41,46% de les dones). A les àrees de recerca/tècniques hi ha una presència del 34,14% de les dones contractades i a les àrees d'innovació un 24,39%. Aquest fet es degut a que el sector tecnològic és un sector que està clarament masculinitzat.

Durant l'any 2021 i2CAT va incorporar un total de 12 dones (25,00%) i 36 homes (75,00%). El percentatge de dones incorporades a l'organització durant l'any 2021 és inferior al percentatge actual de dones a l'organització, fet preocupant per tal de poder caminar cap a una taxa més paritaria a l'organització.

Seria convenient que l'organització prengués accions per arribar a una representació femenina més igualitària, apropant-se a un percentatge d'entre un 40%-60% del total de la plantilla. En aquesta línia seria interessant que aquest increment del col·lectiu femení es produís en les àrees d'innovació i recerca, que són les que tenen una infrarrepresentació femenina més notable.

Selecció de personal: La Fundació i2CAT disposa d'una normativa de selecció interna que garanteix que no hi ha cap tipus de discriminació per raó de sexe, origen, creences, raça o gènere. A més la Fundació i2CAT va adscriure's a l'any 2017 al codi de bones pràctiques de reclutament de personal investigador (Code of Conduct for Recruitment of Researchers), promogut per la Comissió Europea i que forma part de la Carta Europea pel personal investigador. L'any 2018 la Fundació i2CAT va ser guardonada amb el segell HRS4R que identifica i acredita els centres i organitzacions de recerca que afavoreixen un entorn de treball estimulants i favorable i està adherida al codi de conducta dels centres CERCA.

Durant els processos de selecció, l'àrea de People&Talent afirma garantir que es compleixen amb aquestes bones pràctiques descrites, evitant que qualsevol persona que hi participi en el procés de selecció realitzi preguntes inadequades o pugui discriminar a possibles candidats/es per qualsevol motiu.

En les vacants publicades per la Fundació i2CAT no s'ha pogut detectar un llenguatge sexista. Es posa de manifest que tots els processos de selecció que dur a terme l'organització porten una menció específica per animar al col·lectiu de dones a inscriure's a les vacants.

No obstant, hi ha marge de millora en la formació i conscienciació de la plantilla que participa en els processos aspectes que afavoreixin la igualtat de selecció i evitin les discriminacions per estereotips o prejudicis relacionats amb qüestions de gènere, o qualsevol altre aspecte com l'edat, nacionalitat, situació familiar, discapacitat, etc.

Àrea 3: Presència de dones en càrrecs de responsabilitat.

Aquesta àrea pretén analitzar la posició que ocupen les dones en la organització i la distribució del personal en els diferents nivells de responsabilitat de l'organització.

En l'entitat hi ha un total de 3 càrrecs directius ocupats en la seva totalitat per homes. En aquest àmbit no s'ha fet cap acció per corregir la subrepresentació femenina entre els càrrecs directius en els últims anys.

Pel que fa a càrrecs intermedis, hi ha un total de 5 càrrecs (27,78%) ocupats per dones davant de 13 càrrecs (72,22%) ocupats per homes. Tot i que el número de dones és notablement inferior al d'homes i ofereix marge de millora, en termes percentuals està en línia amb el número de dones que hi ha a l'entitat, lleugerament per sota del 30% de la plantilla. Respecte al pla d'igualtat de l'any 2014, on únicament hi havia 1 càrrec intermedi ocupat per una dona en front de 7 càrrecs ocupats per homes, es pot apreciar una tendència de millora.

No obstant, continua sent necessari treballar amb accions que contribueixin a incrementar el número de dones en càrrecs de responsabilitat fins arribar a un percentatge d'entre 40%-60%.

Àrea 4: Retribució, classificació i altres condicions laborals

Aquesta àrea pretén analitzar les diferències retributives, així com de classificació professional i de condicions laborals entre homes i dones per determinar si existeix una discriminació per raó de sexe en aquestes matèries.

Igualtat retributiva: Respecte al pla d'igualtat del 2014 es pot apreciar un esforç per part de l'organització en desenvolupar i aprovar una política de personal que inclou de manera transparent les taules salarials fixes i variables de l'organització classificades per àrees.

Analitzant les dades quantitatives es pot apreciar que en termes organitzacionals els homes perceben un salari fix un 8,73% superior de mitjana i un 9,03% de mediana. Aquest fet està directament lligat amb el fet que la major part de dones (més d'un 41%) treballen en les àrees de suport, mentre que més del 94% dels homes ho fa en les àrees d'innovació recerca, que són les àrees amb les taules salarials més elevades d'acord amb les taules salarials presentades per l'organització.

Fent l'anàlisi per àrees i categories, es poden apreciar diferències en totes les direccions entre els col·lectius de dones i homes i la impossibilitat d'establir comparacions en alguns casos, donat que hi ha departaments únicament formats per dones o homes.

Àrees de suport 1: Atenent a la informació proporcionada per la Fundació i2CAT, l'àrea de suport 1 (Administració) no es pot comparar, donat que únicament hi ha dones.

Àrees de suport 2: Les àrees de suport 2 (Finances, Corporate Development i People&Talent), només hi ha dones a les categories Junior i Professional i per tant no es pot establir una comparació per aquestes categories.

En la categoria Senior, es pot apreciar que la mitjana de salaris fixes que perceben les dones és un 6,04% superior als homes. Si ens fixem en la mediana, les dones perceben un salari un 5,34% superior als homes. Els salaris variables són idèntics.

Finalment, en la categoria de Responsables, la mitja de salaris fixes d'homes és un 5.23% superior al de les dones de mitjana, així mateix la mediana. No hi ha diferències pel que fa al salari variable.

Àrees de suport 3: A les àrees de suport 3 (EPO i PMO), en les categories Junior i Professional només hi ha dones i per tant no es pot establir una comparació amb homes.

En la categoria Senior no hi ha diferències salarials entre homes i dones, tenint totes les persones el mateix salari.

En la categoria Responsables només hi ha homes i per tant no es pot establir una comparació.

Àrees de Recerca i Desenvolupament: A les àrees de Recerca i Desenvolupament en la categoria Junior el salari fixe de les dones és un 2,18% superior de mitjana que el salari del homes i un 2,51% superior de mediana. En relació al salari variable de la categoria junior no hi ha diferències entre homes i dones.

En la categoria Professional el salari fixe dels homes és un 3,32% superior al de les dones de mitjana i un 2,05% de mediana. No hi ha diferències en el salari variable.

En la categoria Senior, els homes perceben un salari fixe un 3,85% superior al de les dones de mitjana i un 5,13% superior de mediana. En canvi en les dones tenen de mitjana un 2,38% més de salari variable que els homes, mentre que de mediana no hi ha diferències.

Finalment a la categoria Responsables, les dones perceben un salari fixe un 0,04% superior de mitjana i un 0,96% superior de mediana. Pel que fa al salari variable, el col·lectiu de dones percep un salari un 2,38% superior de mitjana. Pel que fa a la mediana el salari variable és idèntic.

S'ha de destacar que en totes les categories de les àrees analitzades en el present apartat el nombre d'homes és notablement superior al nombre de dones.

Àrees d'Innovació: A les àrees d'Innovació (IBD, DIMO i KTM), en la categoria Junior els homes perceben un salari fixe un 2,86% superior de mitjana que les dones, així mateix de mediana. Pel que fa al salari variable, no hi ha diferències.

En la categoria Professional es pot apreciar que els homes perceben un salari fixe un 5,99% superior de mitjana i un 14,77% de mediana. Pel que fa al salari variable no hi ha diferències.

En la categoria Senior es pot apreciar que el col·lectiu de dones percep un salari fixe mig un 1,45% superior als homes i un 4,88% de mediana superior als homes. En el salari variable no hi ha diferències.

Finalment en la categoria de Responsables d'àrea les dones perceben un salari fixe mig un 13,91% superior als homes i així mateix de mediana. En el salari variable no hi ha diferències entre homes i dones en aquesta categoria.

Atenent a les dades proporcionades per la Fundació i2CAT es poden apreciar exemples en el que el col·lectiu femení té un salari superior que el masculí, així com a la inversa en diferents conjunts d'àrees. Aquesta realitat denota que no hi ha una discriminació directe cap al col·lectiu

femení i que les diferències salarials existents són fruit de diferents aspectes com l'antiguitat de les persones a l'organització i la negociació de salaris realitzada en el moment de la incorporació a l'organització.

Contractes: Atenent a les dades quantitatives proporcionades per l'organització, el percentatge de dones i homes amb contracte temporal i indefinit és molt similar.

Atenent a les dades de l'estudi de clima realitzat per la Fundació i2CAT al Desembre de 2020, un 70,11% de la plantilla està molt d'acord o d'acord amb l'afirmació "Sento que el meu lloc de treball és un lloc estable".

Jornada laboral: Atenent a les dades quantitatives, la gran majoria de la plantilla (més d'un 95%) treballa a jornada completa. El percentatge de dones i homes que treballen a jornada completa és pràcticament idèntic.

Segons la informació facilitada per l'organització, la majoria de les jornades parcials que es fan a la Fundació i2CAT és degut a persones que estan compaginant els seus estudis amb la vida laboral i demanen voluntàriament fer una jornada parcial de forma temporal.

Els horaris d'entrada i sortida són els mateixos, tant per dones com homes.

Àrea 5: Formació

Les dades proporcionades per l'organització mostren que la major part de les accions formatives dutes a terme es fan en horari laboral, a excepció d'algunes accions formatives individuals com Màsters i/o Postgraus finançats per l'organització.

L'organització porta un control de les accions formatives que suposen un cost, però no disposa de dades fidedignes de la participació en accions formatives que són gratuïtes donat que en algunes ocasions els/les treballadors/es s'inscriuen sense informar al departament de People&Talent.

Atenent a les dades de l'estudi de clima realitzat per la Fundació i2CAT al Desembre de 2020, un 47,06% de la plantilla està molt satisfet o satisfet amb la formació rebuda per l'organització. Un 48,24% de la plantilla considera estar "Moderadament satisfet", "Indiferent" o "Moderadament Insatisfet", fet que denota que és un camp en el que hi ha possibilitats de millora en l'àmbit de formació.

Tot i que l'organització afirma estar treballant en aquesta matèria per l'any 2022, atenent al resultat de l'estudi de clima realitzat per la Fundació i2CAT, s'ha de posar de manifest que seria recomanable que l'organització impulsés un major nombre d'accions formatives i tingués un pla de formació planificat per tal de millorar la sensació de la plantilla en aquesta matèria.

Àrea 6: Promoció

Aquesta àrea pretén valorar si la promoció que es dur a terme a l'organització es fa de manera igualitària entre dones i homes. Quan valorem la promoció, dins l'organització, es pot mesurar tant a nivell d'increment en les condicions de la plantilla com en l'accés a posicions de responsabilitat.

Segons les dades quantitatives proporcionades per l'organització, fins al 30/09/2021 van tenir desenvolupament professional i per tant promoció de les seves condicions laborals un total de 16 dones (33,33%) davant d'un total de 32 homes (66,67%). Tenint en compte que actualment les dones representen un 29,93% de la plantilla vs el 70,07% d'homes, el col·lectiu femení va tenir una major taxa d'incrementos que els homes.

En quan a la promoció a llocs de responsabilitat, durant l'any 2021 va haver 1 incorporació externa per una posició de comandament intermedi ocupat per un home.

Àrea 7: Prevenció de la salut i riscos laborals

L'objectiu d'aquesta àrea és valorar el grau en el que l'organització ha incorporat la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut.

I2CAT compleix amb tots els requisits legals en matèria de prevenció de la salut i riscos laborals tenint concertat un servei de prevenció aliè.

Embaràs i lactància: La fitxa informativa en matèria de Prevenció de Riscos Laborals de la Fundació i2CAT fa una menció al col·lectiu de dones embarassades, animant-les a comunicar la seva situació d'embaràs a l'organització per tal d'aplicar les mesures preventives que calguin en cada cas. A més es fa una recomanació per evitar que les treballadores en estat d'embaràs romanguin constantment en la mateixa postura.

Atenent a la informació facilitada per l'organització, s'afirma que en el cas de les dones embarassades se'ls hi ofereix la possibilitat de flexibilitzar encara més la possibilitat de realitzar jornades de teletreball si ho consideren oportú. En aquest sentit, la Fundació i2CAT ja disposa d'una política que permet realitzar 4 dies de teletreball setmanal per tota la plantilla i en el cas de les dones embarassades que ho considerin, poden sol·licitar treballar de forma remota com a forma habitual de treball mentre dura l'embaràs i durant el període de reincorporació posterior a la lactància.

Prevenció de la salut i riscos laborals: Al marge de la situació d'embaràs que aplicaria al col·lectiu femení, no figura cap distinció o especificació per raó de sexe en l'avaluació i prevenció de riscos laborals.

Tota la plantilla, independentment del seu sexe té accés de manera voluntària al reconeixement mèdic anual programat per l'organització.

Atenent a les dades de l'estudi de clima realitzat per la Fundació i2CAT al Desembre de 2020, un 90,91% està molt d'acord o d'acord amb que el seu lloc de treball és un entorn sense riscos.

Prevenció i actuació davant l'assetjament: i2CAT disposa d'un protocol antiassetjament que inclou un comitè format per un grup de treballadors per tractar qualsevol cas d'assetjament que es pogués produir. No obstant, aquest comitè no ha rebut formació específica en tractament de casos d'assetjament. En preguntar a l'organització si han tingut algun cas en els últims anys l'organització afirma no haver tingut cap cas d'assetjament en la seva història.

Àrea 8: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

Aquesta àrea pretén valorar el grau de coneixement per part de la plantilla dels diferents drets de conciliació que disposen, així com valorar el grau d'ús que fan d'aquestes mesures tant el col·lectiu de dones com d'homes.

Coneixement dels drets de conciliació: No s'ha pogut confirmar que tota la plantilla tingui coneixement dels drets de conciliació establerts a la normativa laboral. No obstant, l'organització inclou les principals mesures de conciliació, ja siguin les establertes legalment, com les que l'organització ofereix de manera voluntària en la seva política de personal. A més, el sistema de sol·licitud de vacances de l'organització inclou tots els permisos legalment establerts entre les opcions a escollir per la persona.

Ús dels drets de conciliació:

En base a les dades quantitatives facilitades per l'organització, la major part dels permisos establerts legalment són utilitzats pel col·lectiu d'homes. Aquest fet està estretament lligat amb el fet que la major part de la plantilla és masculina.

Mesures d'organització del temps i espai de treball: La Fundació i2CAT ofereix diferents mesures de flexibilització del temps i l'espai de treball en la seva política de personal. Entre aquestes mesures hi ha flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida, política de flexibilització dels horaris per persones amb càrregues familiars i opció de realitzar jornades de teletreball.

Atenent a les dades de l'estudi de clima realitzat per la Fundació i2CAT al Desembre de 2020, un 71,43% de la plantilla està molt d'acord o d'acord amb que les condicions de treball li permeten conciliar la seva vida personal i professional.

En el que respecta a la gestió dels horaris, un 80,22% de la plantilla afirma estar molt satisfet o satisfet amb la política d'horaris d'i2CAT.

Cal destacar que durant tota la pandèmia de la COVID-19 els/les treballadors/es se van situar en un règim de teletreball i en el moment actual de represa de l'activitat presencial l'organització permet realitzar fins a 4 jornades de teletreball setmanal i demana 1 dia de treball presencial.

Àrea 9: Llenguatge i comunicació

Aquesta àrea pretén valorar la comunicació interna i externa de la institució en matèria d'igualtat d'oportunitats i d'ús d'un llenguatge no sexista.

La Fundació i2CAT disposa d'una guia de llenguatge no sexista publicada a la seva intranet. Les normatives internes de l'organització publicades a la intranet inclouen en la seva majoria un llenguatge inclusiu i no discriminatori. No obstant, no s'han fet accions de sensibilització específiques amb la plantilla en els darrers anys. Seria convenient formar al personal en l'ús de llenguatge no sexista.

En les vacants publicades per la Fundació i2CAT no s'ha pogut detectar un llenguatge sexista. Es posa de manifest que tots els processos de selecció que dur a terme

l'organització porten una menció específica per animar al col·lectiu de dones a inscriure's a les vacants.

En la intranet corporativa i la pàgina web s'utilitza majoritàriament l'anglès com a llengua vehicular, idioma que utilitza majoritàriament gèneres neutres. Les normatives publicades a la intranet corporativa que estan publicades en diversos idiomes inclouen un llenguatge inclusiu i no sexista.

Atenent a les dades de l'estudi de clima realitzat per la Fundació i2CAT en el mes de Desembre de 2020, un 71,91% de la plantilla està molt d'acord o d'acord amb que la comunicació per part de l'organització és fluida.

A la vegada, un 96,06% està molt d'acord o d'acord amb que la comunicació dins l'organització es dur a terme de manera respectuosa i educada.

3.3. Fortaleses i febleses

Cultura de l'entitat

Fortaleses:

- Plantilla multicultural
- Compromís de la Direcció per implementar un pla d'igualtat

Febleses:

- Sensibilització de la plantilla. Desenvolupar campanyes de sensibilització interna per conscienciar a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat.
- Incrementar la visibilitat de les dones en el rol d'investigadores. Destacar explícitament el paper de les dones en accions comunicatives d'i2CAT.
- Incrementar el compromís amb la igualtat incorporant explícitament el terme "igualtat" entre els seus valors corporatius.

Accés als llocs de treball de l'entitat

Fortaleses:

- Existència d'una normativa de selecció transparent i lliure de discriminació
- Adhesió a diferents codis de conducta (CERCA, Carta Europea de personal investigador)
- Acreditació HRS4R i adhesió al codi de bones pràctiques de reclutament de personal investigador
- Vacants que animen explícitament al col·lectiu femení a inscriure's.

Febleses:

- Les dones constitueixen únicament un 29,93% de l'organització.
- Únicament un 24,39% de les dones treballa en àrees d'innovació i un 34,15% de les dones en les àrees de recerca i desenvolupament.
- Manca de formació i conscienciació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats, discriminacions per estereotips o prejudicis relacionats amb qüestions de gènere, o qualsevol altre aspecte com l'edat, nacionalitat, situació familiar, discapacitat, etc.

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Fortaleses:

- Increment del nombre de dones en càrrecs de responsabilitat des del 2014.

- Percentatge de dones amb càrrecs de responsabilitat alineat amb el percentatge de dones a l'organització.

Febleses:

- Tots els càrrecs directius estan ocupats per homes.
- Tot i que els càrrecs de responsabilitat intermedis ocupats per dones estan alineats amb el % de dones a l'organització, cal incrementar el nombre de dones que ocupen aquests llocs de treball.
- Elaboració de procediments per la detecció de dones amb potencial de ser promocionades a càrrecs de responsabilitat.

Retribució, classificació i altres condicions laborals

Fortaleses:

- No hi ha diferències en la modalitat contractual entre dones i homes.
- Transparència de les taules retributives i carreres professionals accessibles a través de la intranet corporativa.
- Desenvolupament de les polítiques de personal.
- No hi ha diferències notables entre dones i homes en la distribució de la jornada laboral.
- Mateixes polítiques (horaris, vacances, etc.) per dones i per homes.
- Compliment de la llei LISMI

Febleses:

- Tot i que a les dades quantitatives s'observen diferències entre dones i homes en matèria que no sempre afavoreixen al mateix sexe, en termes generals les dones perceben un salari inferior als homes.
- Realitzar un seguiment de les retribucions per raó de sexe per corregir possibles desviacions.
- Contractació d'un nombre major de dones per reduir la infrarrepresentació femenina en àrees de recerca i innovació.

Formació

Fortaleses:

- La majoria de les accions formatives es duen a terme dins l'horari laboral.
- Igual accés per part de dones i homes a la formació.
- Canal que possibilita que la plantilla sol·liciti accions formatives del seu interès.

Febleses:

- Impulsar o promoure un major nombre d'accions formatives per part de l'organització.
- Potenciar formacions en matèria de perspectiva de gènere per ajudar a crear consciència des de l'organització.

Promoció

Fortaleses:

- Els increments retributius realitzats durant l'últim exercici estan alineats amb el percentatge de dones i homes de l'organització.

Febleses:

- Falta d'un procediment per escrit que garanteixi la igualtat d'accés a oportunitats entre dones i homes en la promoció professional.

Prevenició de la salut i riscos laborals

Fortaleses:

- Compliment amb la normativa legal.
- Menció explícita de l'embaràs i lactància en les fitxes d'informació de PRL.
- Accés igualitari als reconeixements mèdics.
- Existència d'un protocol antiassetjament i una comissió antiassetjament.

Febleses:

- Falta de formació específica en tractament de casos d'assetjament
- Falta de conscienciació de la plantilla en tractament de casos d'assetjament.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Fortaleses:

- Informació transparent i pública penjada a la intranet corporativa.
- Compliment de la normativa legal.
- No hi ha indicis de diferències en els drets de conciliació.
- Existència de mesures de flexibilització dels horaris i conciliació de vida personal i professional.
- Es disposa d'un sistema de retribució flexible que inclou assegurança mèdica, tiquets restaurant, tiquets guarderia i tiquets transport.

Febleses:

- No es detecten

Llenguatge i comunicació

Fortaleses:

- Existència d'una guia de llenguatge no sexista.
- Existència d'un departament de comunicació.
- Varietat de canals de comunicació interna.
- Existència d'una bústia de suggeriments anònima que és tractada de forma pública.
- Normatives i polítiques internes lliures de llenguatge no sexista
- Vacants lliures de llenguatge sexista

Febleses:

- No s'han dut a terme accions de sensibilització i conscienciació amb la plantilla en l'ús del llenguatge no sexista.

4. Planificació

4.1. Objectius específics

Els objectius específics del pla s'han establert en base a les febleses detectades mitjançant el diagnòstic, sent els que s'exposen a continuació.

Objectiu A: Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats

Objectiu B: Promoure les condicions que permetin que en el futur hi hagi una presència més equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball i departaments de l'organització especialment en les àrees de recerca i innovació.

Objectiu C: Promoure les condicions que permetin que en el futur hi hagi més dones ocupant càrrecs de responsabilitat i directius.

Objectiu D: Garantir la objectivitat i la no discriminació en la promoció interna.

Objectiu E: Sensibilitzar a tota la plantilla respecte a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Objectiu F: Formar al comitè antiassetjament en el tractament de casos d'assetjament.

Objectiu G: Sensibilitzar a les persones que participen en processos de selecció dels biaixos inconscients per raó de sexe.

Objectiu H: Sensibilitzar a la plantilla en l'ús d'un llenguatge no sexista.

Objectiu I: Garantir que el sistema de retribució respecta el principi de no discriminació.

Objectiu J: Promocionar la visibilitat de les dones en el rol d'investigadores

Objectiu K: Promoure un pla de formació a llarg termini que millori la sensació de la plantilla en l'accés a accions formatives i desenvolupament professional.

4.2. Mesures

Per cadascun dels objectius identificats en l'apartat anterior s'han fixat una o varies mesures correctores. Així mateix, cada mesura ha estat qualificada com a prioritària o no prioritària. En les següents taules s'exposen les assignacions i qualificacions efectuades.

Objectiu A: Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats

Mesura 1 (prioritària)

Realitzar accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats amb tota la plantilla.

Objectiu B: Promoure les condicions que permetin que en el futur hi hagi una presència més equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball i departaments de l'organització, especialment en les àrees de recerca i innovació.

Mesura 2 (no prioritària)

Realitzar una acció de sensibilització específica per aquest objectiu adreçat a l'equip directiu i comandaments intermedis actuals.

Mesura 3 (no prioritària)

Realitzar accions destinades a fomentar entre les dones l'estudi de carreres tecnològiques. A ser possible, col·laborar amb altres entitats i organitzacions.

Objectiu C: Promoure les condicions que permetin que en el futur hi hagi més dones ocupant càrrecs de responsabilitat i directius.

Mesura 4 (no prioritària)

Realitzar una acció de sensibilització específica per aquest objectiu adreçat a l'equip directiu.

Objectiu D: Garantir la objectivitat i la no discriminació en la promoció interna.

Mesura 5 (no prioritària)

Desenvolupar un protocol, manual o document escrit que especifiqui el procés mitjançant el qual es determinen les promocions internes i les persones que intervenen en el procés.

Objectiu E: Sensibilitzar a tota la plantilla respecte a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Mesura 6 (prioritària)

Realitzar accions de difusió, formació i sensibilització respecte a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

04

Objectiu F: Formar al comitè antiassetjament en el tractament de casos d'assetjament.

Mesura 7 (prioritària)

Realitzar una acció de sensibilització i formació respecte al tractament de casos d'assetjament al comitè antiassetjament.

Objectiu G: Sensibilitzar a les persones que participen en processos de selecció dels biaixos inconscients per raó de sexe.

Mesura 8 (prioritària)

Realitzar una acció de sensibilització i capacitació de les persones que intervenen en un procés de selecció sobre els biaixos inconscients per raó de sexe per garantir un procés de selecció lliure de discriminació.

Objectiu H: Sensibilitzar a la plantilla en l'ús d'un llenguatge no sexista.

Mesura 9 (no prioritària)

Formar en l'ús de la guia de llenguatge no sexista a les persones que tinguin una major incidència en la comunicació de l'entitat, tant interna com externa.

Objectiu I: Garantir que el sistema de retribució respecta el principi de no discriminació.

Mesura 10 (prioritària)

Revisar i actualitzar les carreres professionals establertes per l'organització així com les categories professionals establertes a les polítiques de personal

Mesura 11 (prioritària)

Revisar la informació necessària per valorar si existeixen casos particulars de discriminació retributiva entre dones i homes i prendre mesures per la seva correcció.

Objectiu J: Promocionar la visibilitat de les dones en el rol d'investigadores

Mesura 12 (no prioritària)

Realitzar com a mínim una acció anual de promoció corporativa que doni visibilitat al rol de dones investigadores de l'organització.

Objectiu K: Promoure un pla de formació que millori la sensació de la plantilla pel que fa a l'accés a la formació, identificant quina persona ha realitzat una acció formativa i en quin moment.

Mesura 13 (prioritària)

Definir i implementar un pla de formació, identificant quines persones i en quin moment participaran d'aquestes accions formatives.

4.3. Persones responsables, beneficiàries i temporalització

Mesura	Responsable	Persones beneficiàries	Temporalització
1	Comitè d'Igualtat	Tota la plantilla	Any 2022
2	Comitè d'Igualtat	Tota la plantilla	Any 2023
3	Comitè d'Igualtat	Tota la plantilla	Any 2022-25
4	People&Talent i Direcció	Persones candidates	Any 2024
5	People&Talent	Persones candidates	Any 2023
6	Comitè d'Igualtat	Tota la plantilla	Any 2022
7	People&Talent i Comitè d'Igualtat	Comitè Antiassejament	Any 2022
8	People&Talent i Comitè d'Igualtat	Persones que participen en processos de selecció	Any 2022
9	Comitè d'Igualtat i Corporate Development	Tota la plantilla	Any 2025
10	People&Talent, Directors/es d'Àrea i Direcció	Tota la plantilla	Any 2024
11	People&Talent i Direcció	Tota la plantilla	Any 2024
12	People & Talent i Comitè d'Igualtat i Corporate Development	Dones investigadores	Any 2023
13	People&Talent	Tota la plantilla	Any 2022-2023

04

4.4. Indicadors i mecanismes de seguiment

Finalment, per a cada mesura s'ha establert un o diversos indicadors. Es relacionen en la següent taula. Així mateix, per a cada indicador s'exposa el mecanisme de seguiment.

Mesura 1

Realitzar accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats amb tota la plantilla.

Indicador: Nombre d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre d'accions a realitzar
- Nombre d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2023.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 2

Realitzar una acció de sensibilització específica per aquest objectiu adreçada a l'equip directiu i comandaments intermedis actuals.

Indicador: Nombre de persones participants en l'acció de sensibilització.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre de persones a sensibilitzar
- Nombre de persones sensibilitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà durant el mes e Gener de 2024.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 3

Realitzar accions destinades a fomentar entre les dones l'estudi de carreres tecnològiques. A ser possible, col·laborar amb altres entitats i organitzacions.

Indicador: Nombre d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre d'accions a realitzar
- Nombre d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà l'última setmana de l'últim any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

04

Mesura 4

Realitzar una acció de sensibilització específica per aquest objectiu adreçat a l'equip directiu.

Indicador: Nombre de persones participants en l'acció de sensibilització.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre de persones a sensibilitzar
- Nombre de persones sensibilitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2025.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 5

Desenvolupar un protocol, manual o document escrit que especifiqui el procés mitjançant el qual es determinen les promocions internes i les persones que intervenen en el procés.

Indicador: Protocol de promoció interna obtingut.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a la realització del protocol, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2024.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 6

Realitzar accions de difusió, formació i sensibilització respecte a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Indicador: Nombre d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre d'accions a realitzar
- Nombre d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2023.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

04

Mesura 7

Realitzar una acció de sensibilització i formació respecte al tractament de casos d'assetjament al comitè antiassetjament.

Indicador: Nombre d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre d'accions a realitzar
- Nombre d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2023.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 8

Realitzar una acció de sensibilització i capacitatció de les persones que intervenen en un procés de selecció sobre els biaixos inconscients per raó de sexe per garantir un procés de selecció lliure de discriminació.

Indicador: Nombre d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre d'accions a realitzar
- Nombre d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es durant el mes de Gener de 2023.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 9

Formar en l'ús de la guia de llenguatge no sexista a les persones que tinguin una major incidència en la comunicació de l'entitat, tant interna com externa.

Indicador: Nombre de llocs de treball revisats i analitzats quant a riscos laborals associats al gènere.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre d'accions a realitzar
- Nombre d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2026.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

04

Mesura 10

Revisar i actualitzar les carreres professionals establertes per l'organització així com les categories professionals establertes a les polítiques de personal

Indicador: Actualització de les carreres professionals a les polítiques de personal

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a la realització del protocol, amb el registre de les possibles desviacions i de les persones que intervenen en el procediment.

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2025.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 11

Revisar la informació necessària per valorar si existeixen casos particulars de discriminació retributiva entre dones i homes i prendre mesures per la seva correcció

Indicador: Avaluació realitzada i si fos el cas, mesures correctores aplicades

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a la realització de l'avaluació i la aplicació de mesures correctores, amb el registre de possibles desviacions i de les persones que intervenen en el procediment..

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2025.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 12

Realitzar com a mínim una acció anual de promoció corporativa que doni visibilitat al rol de dones investigadores.

Indicador: Nombre d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre d'accions a realitzar
- Nombre d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2024.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

04

Mesura 13

Definir i implementar un pla de formació, identificant quines persones i en quin moment participaran d'aquestes accions formatives.

Indicador: Nombre d'accions realitzades per cada persona.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els següents camps:

- Nombre d'accions a realitzar
- Nombre d'accions realitzades
- Persona que realitza la formació

La verificació es realitzarà durant el mes de Gener de 2024.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos del següent any per a realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

5. Annexos

- 5.1. Protocol Anti-Assetjament
- 5.2. Tríptic informatiu Anti-Assetjament
- 5.3. Guia de Llenguatge no sexista

Joan Manel Martín Almansa
Director Executiu

Roger Wolf Onnen Grima
Director People&Talent

Eduardo Jodar Larena
Representant CCOO



Cristina de la Fuente Cusio
Representant CCOO