



1

II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes Centre de Recerca Matemàtica



Índex

1. Presentació de l'empresa	5
2. Cultura i Responsabilitat Social Corporativa	6
3. Centre de Recerca Matemàtica amb la igualtat d'oportunitats.....	8
4. Normativa	11
5. Metodologia i fases.....	15
6. Fitxa tècnica	16
7. Estructura de Centre de Recerca Matemàtica.....	17
8. Determinació de les parts. Constitució de la Comissió Negociadora	18
9. Àmbit personal, territorial i temporal	20
10.Diagnosi de la situació actual de l'empresa.....	22
10.1. Objectiu i finalitat.....	22
10.2. Persones i òrgans que intervenen	23
10.3. Desenvolupament d'actuacions per a l'elaboració de l'informe diagnòstic.....	23
10.4. Dades analitzades	25
10.5. Data d'inici i finalització de la recollida d'informació.....	26
10.6. Vigència del pla	26
10.7 Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives.....	27
10.7.1. Plantilla de Centre de Recerca Matemàtica disgregada per sexe	27
10.7.2. Composició disgregada per sexe de la Representació Legal dels treballadors i les treballadores.....	28
10.7.3. Condicions de treball.....	29
10.7.4. Auditoria Salarial.....	37
10.7.5. Classificació professional.....	51
10.7.6. Procés de selecció i contractació del personal	56
10.7.7. Formació del personal.....	60
10.7.8. Pla de formació del darrer any.....	63
10.7.9. Promoció	64
10.7.10. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	65
10.7.11. Retribucions	68
10.7.12. Infrarepresentació femenina.....	70
10.7.13. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	70
10.7.14. Comunicació, imatge i ús del llenguatge.....	71
10.7.15. Riscos i salut laborals	73

10.7.16. Dones en situació d'especial vulnerabilitat	74
10.7.17. Enquesta de percepció de les persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats.....	74
10.8. Conclusions extretes de la diagnosi del Pla d'Igualtat.	83
10.8.1. Procés de selecció i contractació	84
10.8.2. Classificació professional.....	84
10.8.3. Formació del personal.....	85
10.8.4. Promoció professional	85
En aquest últim any s'ha realitzat 1 promoció a un lloc de Direcció i la persona era una dona.	86
10.8.5. Condicions de treball	86
10.8.6. Auditoria salarial i retribucions	86
10.8.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	87
10.8.8. Infrarepresentació femenina	87
10.8.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	88
10.8.10. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	88
10.8.11. Riscos i salut laborals	89
10.8.12. Dones en situació d'especial vulnerabilitat	89
11. Pla d'Igualtat d'Oportunitats	91
11.1. Finalitat	91
11.2. Objectius	91
11.3. Accions positives en matèria d'igualtat	92
12. Seguiment, avaluació i revisió del pla	113
13. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla	122
Annex.....	127
Glossari	128
Model de reglament per a la Comissió Negociadora	130

Centre de Recerca Matemàtica



1. Presentació de l'empresa

El Centre de Recerca Matemàtica, (CRM) es va crear el 1984 a Barcelona pel professor Manuel Castellet, per impulsar la recerca i la formació avançada en matemàtiques mitjançant la col·laboració i sinergies amb les universitats i altres institucions de recerca, amb el propòsit de convertir-se en un referent científic.

És l'institut d'investigació matemàtica més antic d'Espanya. Actualment, el CRM és un consorci entre la Generalitat de Catalunya, representada pel seu conseller d'Empresa i Coneixement, l'IEC i la UAB. El CRM pertany a l'Agència CERCA de centres de recerca patrocinats per la Generalitat de Catalunya, i és membre d'ERCOM (European Research Centres in Mathematics), un comitè de la Societat Europea de Matemàtiques, juntament amb altres centres europeus de naturalesa similar. També és membre de l'EPDI (European Post-Doctoral Institute for the Mathematical Sciences) per a la promoció de la mobilitat postdoctoral i de l'Institut Internacional de Ciències Matemàtiques

El CRM és actualment la institució gestora de l'Escola Superior de Matemàtiques de Barcelona (BGSMath). El CRM és també un node de l'Institut Espanyol de Matemàtiques (IEMath); des del 2009, el pressupost del CRM forma part del pressupost públic de la Generalitat de Catalunya. El finançament bàsic el proporciona la Generalitat de Catalunya a través de contractes anuals i la resta de finançament s'obté a través de convocatòries competitives de la Unió Europea, els Ministeris espanyols o la Generalitat.

Una de les funcions principals del CRM és l'organització de programes internacionals de recerca sobre temes seleccionats en el camp de les matemàtiques, les ciències matemàtiques i totes les seves aplicacions. El CRM alberga cada any diversos investigadors líders de tot el món per interactuar amb investigadors locals durant períodes prolongats. L'actuació del centre té dos aspectes ben diferenciats. El primer, com a organitzador d'activitats competitives d'àmbit internacional (programes de recerca intensiva, cursos avançats, congressos) i com a centre acollidor d'investigadors visitants de llarga durada que col·laborin amb la comunitat investigadora de Catalunya, en segon lloc, des del 2008, el CRM compta amb els seus propis grups de recerca el que li ha permès obrir línies de recerca en àrees aplicades emergents.

2. Cultura i Responsabilitat Social Corporativa

La missió del Centre de Recerca Matemàtica (CRM) és ser un recurs d'excel·lència en recerca i formació matemàtica a nivell internacional, els seus objectius específics són:

- 1.- Recerca d'alta qualitat i prestigi internacional en matemàtiques, incloent-hi un èmfasi especial en aplicacions del món real realitzades en un context col·laboratiu o interdisciplinari.
- 2.- Transferència de coneixement basada en recerca matemàtica validada, amb especial èmfasi en implementacions concretes de models justificats que abordin problemes emergents amb impacte social.
- 3.- Formació avançada en el camp de les matemàtiques, a través de col·laboracions i sinergies amb altres institucions de recerca.
- 4.- Difusió dels avenços en matemàtiques tant entre la comunitat acadèmica més àmplia com entre la societat en general.

6

El CRM, forma part de l'Agència CERCA i assumeix el decàleg de principis de l'Àgencia destacant els principis de honestat i transparència, compromís individual de bona pràctica científica i respecte a les normes ètiques, entre altres.

Responsabilitat Social Corporativa

La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) és un mot que, aplicat en l'àmbit empresarial, tracta d'una responsabilitat de caràcter ètic, entesa com la gestió responsable de les organitzacions empresarials.

L'RSC recull totes les iniciatives i els esforços de les empreses per contribuir de manera voluntària a la millora del benestar social de la comunitat i a una gestió mediambiental sostenible.

La Comissió Europea reconeix amb el 'HR Excellence in Research Award' a les institucions que avancen en l'alineació de les seves polítiques de recursos humans amb els 40 principis de la Carta i el Codi, basats en un pla d'acció personalitzat / estratègia de recursos humans agrupat en quatre àrees:

- ✓ Aspectes ètics i professionals
- ✓ Reclutament



- ✓ Condicions de treball i seguretat social
- ✓ Formació i desenvolupament professional.

El Centre de Recerca Matemàtica va signar la carta de compromís amb la Carta i el Codi el febrer de 2014 , compromentent-se així a seguir la iniciativa de la Comissió Europea per promoure i millorar la política de contractació del centre, l'entorn laboral i les carreres del personal investigador alhora que participa activament en el desenvolupament de l'Espai Europeu de Recerca.

El CRM amb el seu compromís per la RSC , desenvolupa les següents accions en aquest àmbit:

- ✓ El CRM col·labora amb la Fundació Aura des de l'any 2006, La Fundació Aura fou creada l'octubre de 1989, és una entitat sense ànim de lucre , va ser pionera en el programa «Ocupació amb Suport» a Espanya implementant i desenvolupant la seva metodologia. Aura té com a objectiu millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual ajudant a integrar-les a la societat i trobar-los feina.
- ✓ MAGNET és un programa impulsat per la Fundació Jaume Bofill en col·laboració amb el Departament d'Educació i la Institució de Ciències de l'Educació de la UAB i la Diputació de Barcelona, que té com a objectiu acompanyar els centres educatius en el desenvolupament d'un projecte educatiu en col·laboració amb una institució. Aquesta aliança ha de permetre al centre educatiu desenvolupar un projecte educatiu innovador i de qualitat, un projecte atractiu que tingui magnetisme i que es converteixi en un projecte de referència al seu territori, tant per a les famílies com per a la comunitat educativa. El CRM col·labora amb l'escola Jaume Blume de Sabadell per promoure les matemàtiques entre els estudiants a través d'una sèrie de xerrades i activitats realitzades per personal investigador del CRM.



3. Centre de Recerca Matemàtica amb la igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels canvis més grans que està experimentant la societat actual. De manera gradual, en menys de trenta anys, les dones s'estan incorporant a tots els nivells i àmbits laborals, fins i tot en aquells sectors en què tradicionalment no havien pogut participar-hi.

La relació de les dones amb el món professional no ha estat fàcil, com tampoc no ho ha estat el camí emprès per tantes dones que s'han endinsat com a pioneres en aquests entorns dominats pels homes. Malgrat que molts dels obstacles amb què es van trobar avui ja estan superats, encara queda un llarg camí per recórrer.

El 2015, l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible, una oportunitat perquè els països i les seves societats emprenguin un nou camí per tal de millorar la vida de totes les persones. L'Agenda compta amb 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, que inclouen des de l'eliminació de la pobresa fins al combat contra el canvi climàtic, passant per l'educació i la igualtat de la dona, i arribant a la defensa del medi ambient o el disseny sostenible de les ciutats.

L'ODS 5, d'igualtat de gènere, va encaminat específicament al fet que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes en l'entorn laboral i social.

La presència de dones en els càrrecs amb més responsabilitat de l'àmbit científic no és proporcional al nombre de dones qualificades, el fet es que el nombre de dones en llocs de comandament està pràcticament estancat; incrementar la participació de les dones en les institucions científiques és un objectiu compartit per molts països europeus.

La Institució CERCA s'ha implicat de manera decidida en aquest aspecte, incorporant mesures específiques per afavorir en els centres de recerca d'excel·lència a Catalunya la implantació de la perspectiva de gènere. Des de CERCA ens informen que les dades, extretes de la base de dades UNEIX (2020) mostren una tendència similar a la resta del sistema de recerca. És a dir, hi ha paritat entre els homes i dones que accedeixen a la carrera científica però just en acabar el doctorat comença el desequilibri de gènere en detriment de les dones.

Les causes són diverses i no tenen a veure només amb la maternitat i la conciliació familiar sinó que és el mateix sistema que les expulsa no oferint un entorn adequat o exercint, inconscientment, un biaix a l'hora de fer la selecció de personal.



Investigadores R1 (Predoc) Investigadores R2 (Postdoc) Investigadores R3+R4 (Sènior i PI) Grups Liderats per dones

● Dades extretes de <https://gender.cerca.cat/>

Cada any, gràcies als programes intensius de recerca organitzats pel CRM, realitzen l'acolliment de personal investigador de tot el món per realitzar visites que van des de les 2 setmanes fins als diversos mesos. Això ofereix un entorn únic per millorar el desenvolupament de la carrera investigadora de dones procedents d'òrgens infrarepresentats, ajudant així a redreçar la manca històrica de diversitat i equilibri de gènere existent en l'àmbit de les matemàtiques. El CRM reconeix la necessitat d'implementar mesures per garantir que homes i dones siguin tractats per igual en el reconeixement del seu treball i desenvolupament professional.

Per contribuir a la igualtat real i efectiva de dones i homes i el respecte a la diversitat, la **direcció de Centre de Recerca Matemàtica manifesta el seu compromís i voluntat de potenciar i mantenir accions ja desenvolupades en aquest àmbit, així com d'impulsar noves actuacions en aquells aspectes futurs en què es detecti alguna possibilitat de millora.**

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la creació de la Comissió Negociadora i el foment de noves mesures o accions positives, que suposin millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els sistemes de seguiment corresponents amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes, i per extensió, del conjunt de la societat.

Des de l'inici de l'activitat empresarial, s'ha promogut el valor de la igualtat d'oportunitats i no-discriminació des d'una perspectiva de gènere en el sistema de gestió de persones.

La direcció de Recursos Humans de l'empresa declara que es respecten els preceptes que regeixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la política corporativa en els diferents àmbits d'actuació, com ara la selecció i promoció del personal, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, la formació i el desenvolupament, els aspectes retributius i l'exercici corresponsable, o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre d'altres.

Al Centre de Recerca Matemàtica es fomenta una cultura de responsabilitat i treball en equip, cosa que implica tenir cura de les relacions interpersonals en un marc de col·laboració i valoració de les companyes i companys, així com del respecte mutu entre el personal que ocupa els diferents nivells jeràrquics.

Es conrea la professionalitat i es transmeten, en les pràctiques habituals, les conductes adequades a l'entorn laboral, disposant d'opcions per comunicar qualsevol acte o situació que pogués atemptar contra la dignitat de qualsevol persona de l'organització, indistintament de la seva posició a l'organització.

L'empresa creu en la igualtat d'oportunitats laborals per a tota la plantilla, amb independència de les condicions personals, i vetlla perquè cap persona empleada, proveïdora, clienta o col·laboradora rebi un tracte desfavorable o sigui objecte de discriminació per raó del seu sexe, edat, estat civil, raça, condició sexual, nacionalitat, religió o estat físic.

10



Campus de Bellaterra
Edifici C
08193 Bellaterra
(Barcelona)

Tel: +34 93 581 10 81
Fax: +34 581 22 02
Crm@crm.cat
www.crm.cat

CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA

PLA D'IGUALTAT.- COMPROMÍS DEL CONSORCI CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA

El Consorci del Centre de Recerca Matemàtica declara el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real al si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició del dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

A totes i cadascuna de les polítiques i pràctiques de Recursos Humans, com ara selecció, formació, promoció, retribució, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, riscos i salut laborals, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, promovent la representació equilibrada de tots dos sexes dins de la nostra organització i la igualtat d'accés i tracte en relació amb les polítiques i les pràctiques esmentades. Així mateix, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, assumim el compromís de promoure les condicions de treball necessàries per evitar les dues situacions, establir procediments per prevenir-los i donar resposta a denúncies o reclamacions.

Pel que fa a la comunicació interna, s'informarà la plantilla de totes les accions i mesures implementades en relació amb el principi d'igualtat i es fomentarà l'ús d'un llenguatge no sexista a les comunicacions internes. A nivell de comunicació externa, es projectarà una imatge d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d'igualtat, que garanteixi i materialitzi el compromís de la nostra organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i eviti qualsevol discriminació per raó de sexe mitjançant el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Bellaterra, 17 de gener de 2022.

Atentamente,



Centre de Recerca Matemàtica
Lluís Alseda i Soler
Director del Centre de Recerca Matemàtica

4. Normativa

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit és procedent evocar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que s'ha d'integrar a totes les polítiques i accions de la UE i de les seus membres.

La incorporació de la dona al treball ha motivat un dels canvis socials més profunds de les darreres dècades. Aquest fet obliga a configurar un sistema que contempli les noves relacions socials sorgides i un nou model de cooperació i compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix el marc normatiu per tal d'acabar amb les desigualtats de gènere existents en tots els àmbits de la vida, prevenir conductes discriminatòries i assolir la igualtat real entre homes i dones. És una llei d'aplicació horitzontal a totes les polítiques públiques, ja siguin nacionals, autonòmiques o locals. Així, a l'article 1 s'esmenta que els poders públics prendran mesures específiques a favor de les dones per lluitar contra situacions paleses de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat.

Tot seguit, es fa una relació d'algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria d'igualtat dins l'àmbit de l'empresa¹.

Nacional

- **Articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola de 1978.**
- **Llei 30/2003**, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.
- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- **Llei orgànica 3/2007(EN) (FR)**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- **Reial decret legislatiu 8/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- **Llei 23/2015, de 21 de juliol**, ordenadora del sistema d'Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- **Reial decret legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- **Reial decret 850/2015**, de 28 de setembre, segons el qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, amb què es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 1615/2009**, de 26 d'octubre, segons el qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 713/2010**, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Reial decret Llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.
- **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre**, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

¹ Recopilatori de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

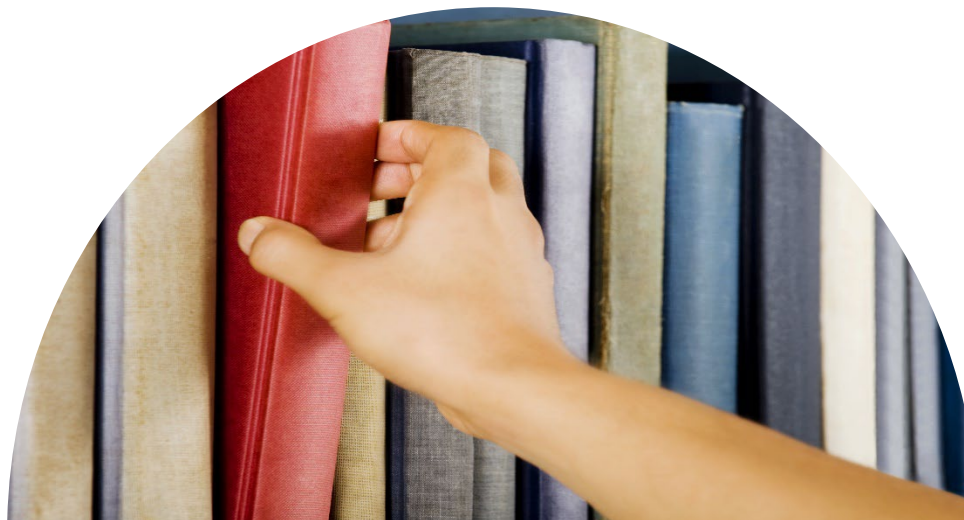
- **Real decret 901/2020, de 13 d'octubre**, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Europea

- **Articles 1 i 14** del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Conclusions del Consell del 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere.**
- Articles 8, 153 i 157 del **Tractat de funcionament de la Unió Europea i Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**, DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**.
- **Directiva 79/7/CEE del Consell**, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consell**, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació (refosa).
- **Directiva 2010/18/UE del Consell**, de 8 de març de 2010, segons la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019**. Comissió Europea.
- **Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023**. Consell d'Europa.
- **Carta europea de la dona (COM/2010/0078 final)**.
- **Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02)**.

Internacional

- **Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans.** Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- **C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951.**
- **C111 Conveni sobre la discriminació (feina i ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958.**
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial.** Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides, 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- **Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.**



5. Metodologia i fases

El projecte es desenvolupa en les fases i amb la metodologia següents:

Fase 1: Compromís, planificació, comunicació, diagnosi.

- Compromís de la direcció de Centre de Recerca Matemàtica per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el pla. Assistència d'una consultoria externa especialitzada (Grup Pitagora).
- Elaboració d'un diagnòstic, amb la recollida d'informació quantitativa i qualitativa i l'anàlisi des d'una perspectiva de gènere d'aquesta informació. La quantitativa correspon a la recollida i anàlisi de dades estadístiques de la plantilla que possibilitin disposar d'una imatge fixa de l'empresa en relació amb la situació de dones i homes en el moment en què s'elabora el diagnòstic. També es du a terme una anàlisi de les informacions qualitatives (normatives, protocols interns, procediments, etc.), que expliquen, confirmen i contrasten les dades, a més d'aprofundir en el coneixement general de l'organització.
- Disseny d'un pla de comunicació i difusió a tota la plantilla.

Fase 2: Elaboració del Pla d'Igualtat.

- Definició d'objectius i fites a assolir. Planificació temporal.
- Accions positives per aconseguir els objectius.
- Indicadors quantificats per a l'avaluació del procés. Resultats previstos.
- El seguiment i l'avaluació.

Fase 3: Suposa la implementació i el desenvolupament de les accions positives específiques definides al Pla d'Igualtat.

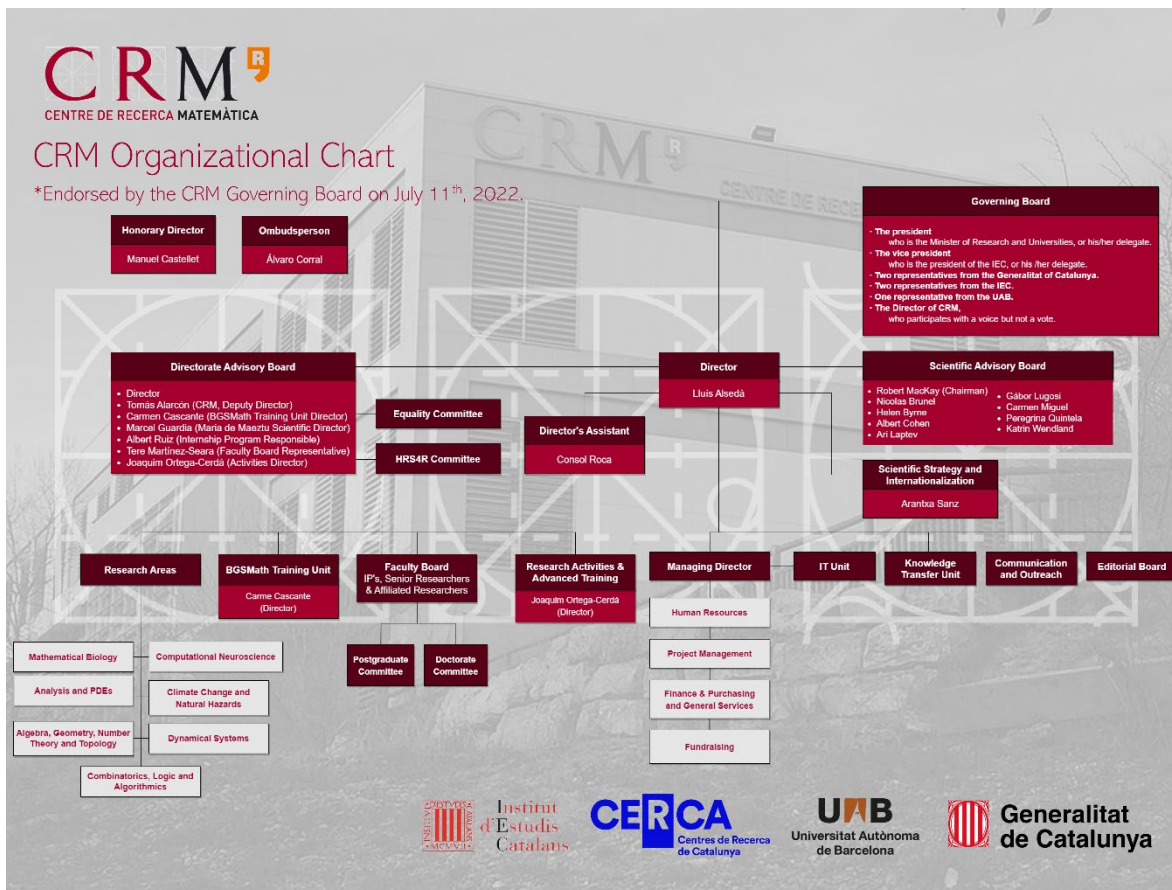
Fase 4: Seguiment del procés per la Comissió Negociadora, orientat a vetllar pel compliment de les accions definides, i a garantir-ne, tant el compliment com l'establiment de mesures quan els objectius no s'hagin aconseguit o quan sorgeixin noves necessitats, respecte a les quals caldrà articular noves accions.

6. Fitxa tècnica

Les dades generals de l'empresa són les següents:

Denominació social	Centre de Recerca Matemàtica
Forma jurídica	Consorci Centre de Recerca Matemàtica
Adreça	Campus de Bellaterra, Edifici C 08193 Bellaterra (Barcelona)
Telèfon	93 581 1081
Fax	93 581 2202
E-mail	crm@crm.cat
Pàgina web	www.crm.cat
Activitat/s principal/s	Investigació Matemàtica
Núm. de centres de treball	1
Ubicació dels centres de treball	Barcelona

7. Estructura de Centre de Recerca Matemàtica



8. Determinació de les parts. Constitució de la Comissió Negociadora

Per al desenvolupament de les diferents fases de la creació i implementació del pla, des de **Centre de Recerca Matemàtica** s'ha constituït la Comissió Negociadora per al Pla. Aquesta Comissió es responsabilitza del disseny, la implantació i el seguiment del **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes** a l'empresa. Aquestes persones disposen de temps i disponibilitat per a la seva adequada participació i dedicació a les tasques assignades.

18

La Comissió Negociadora vetllarà per:

- L'equitat de gènere, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot mantenint-ne el reconeixement de la diferència.
- La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i anàlegs recursos professionals per part d'ambdós gèneres.
- La no-discriminació, directa o indirecta, de la plantilla en funció del seu gènere, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre dones i homes o per qualsevol altra raó de caràcter personal.
- L'erradicació en l'àmbit laboral de qualsevol índex d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
- La promoció i difusió dins de l'empresa dels valors i les pràctiques en què es basa la igualtat, així com la promoció de la representació equilibrada dels dos sexes en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'empresa.
- El seguiment i l'actualització del I Pla d'Igualtat, tot elaborant propostes d'accions de futur.

En aquesta comissió ha estat delegada l'autoritat necessària de decisió amb relació a la igualtat, que permeti avançar en la implementació a un bon ritme d'intervenció. Els membres de la comissió participen d'aquelles activitats pròpies i actuen com a portaveus de la resta de la plantilla.

Aporten tota aquella informació i els suggeriments rellevants per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes i vetllen per la difusió dels resultats entre el conjunt de la plantilla, alhora que es responsabilitzaran d'oferir resposta a les qüestions que es puguin plantejar per part de la resta del personal, a fi d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Els membres de la Comissió Negociadora són:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
NURIA HERNANDEZ MARTIN	Comité de empresa	Actividades	Mujer
PAU VARELA RODRIGUEZ	Comité de empresa	Comunicaciones	Hombre
GEMMA MARTINEZ BARRERA	Empresa	Gerencia	Mujer
ARANTXA SANZ GARCIA	Empresa	Estrategia	Mujer

La Comissió Negociadora tindrà competències en:

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, segons la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures implantades del Pla d'Igualtat.
- Totes les altres funcions que li poguessin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o que s'acordin per la mateixa comissió, inclosa la tramesa del Pla d'Igualtat que fos aprovat a l'autoritat laboral competent, a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la Comissió Negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla. La Comissió Negociadora del Pla està dotada d'un reglament de funcionament intern.

A la part final del Pla d'Igualtat es desenvolupa el Reglament de Funcionament amb el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre'n possibles discrepàncies.

9. Àmbit personal, territorial i temporal

El pla es dirigeix a la totalitat de la plantilla amb contracte laboral del Centre de Recerca Matemàtica.

La vigència del pla 04/2024-03/2028 (quatre anys). Establert en quatre anys com a màxim, d'acord allò que disposa l'article 9.1 del RD 901/2020.

DIAGNOSI

10.Diagnosi de la situació actual de l'empresa

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el **Pla d'Igualtat** consisteix en **un conjunt ordenat de mesures, preses després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar-hi la discriminació per raó de sexe.**

22

10.1. Objectiu i finalitat

De manera general, **la diagnosi té com a objectiu identificar la situació en què l'empresa es troba en relació amb la igualtat entre dones i homes.**

El diagnòstic s'orienta cap a:

- Identificar en quina mesura la igualtat entre dones i homes és un principi transversal en el sistema de gestió corporatiu.
- Visibilitzar la situació base de la plantilla i detectar-ne qualsevol possible segregació.
- Analitzar els efectes que per a les dones i els homes tenen el conjunt de les activitats i condicions laborals.
- Detectar les desigualtats explícites i implícites a la pràctica de la gestió de recursos humans.
- Formular recomanacions d'acció orientades a corregir les desigualtats o les necessitats detectades.



10.2. Persones i òrgans que intervenen

Les persones que intervenen en la realització del II **Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes** són les següents:

- **Comissió Negociadora:** Responsable de la realització i aprovació de la diagnosi, així com de la identificació de les mesures prioritàries (Accions de Millora).
- **Direcció de l'empresa i Recursos Humans:** La implicació de la direcció de l'empresa, així com dels responsables de la gestió de persones, és fonamental en l'obtenció d'informació fidedigna per a la realització del diagnòstic.
- **Equip consultor especialitzat en igualtat:** Aquest pla està assessorat per Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humans i d'igualtat, dotada d'un equip tècnic amb quinze anys d'experiència en aquest àmbit. S'ha disposat la composició d'un equip multidisciplinari (consultors/es d'igualtat, consultors/es de RH i assessors/es jurídics/ques), amb formació i experiència específica en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de feina.
- **La plantilla:** Les treballadores i els treballadors poden participar en l'emplenament de qüestionaris sobre la temàtica

23

10.3. Desenvolupament d'actuacions per a l'elaboració de l'informe diagnòstic

Dissenyar una diagnosi exhaustiva aporta una base sòlida per construir un diagnòstic fiable i vàlid. El desenvolupament de les actuacions ha seguit l'itinerari següent:

Fase 1: Planificació.

En aquesta fase, es procedeix a la designació del personal que proporcionarà la documentació i s'informa la plantilla del començament de la fase de diagnosi, atès que hi podrà participar de manera activa. La recopilació d'informació ha estat gestionada pel Departament de Recursos Humans i el Departament d'Administració.

Fase 2: Recopilació d'informació.

Ha estat recollida tota la informació i documentació disponible a través d'eines especialitzades, amb les característiques següents:

- Es presenta disgregada per sexes.
- Comprèn l'àrea quantitativa, qualitativa i de percepció de la plantilla i del Departament de Recursos Humans .
- S'han revisat manuals corporatius, la pàgina web, notícies, ofertes de feina..., i s'ha rebut informació verbal mitjançant reunions i contactes telefònics.

24

Fase 3: Anàlisi de la informació.

S'ha analitzat tota la informació, assenyalant-ne els punts forts, i identificant-ne les àrees o sectors on es produeixen desigualtats, així com les causes i les mesures per solucionar-les.

Fase 4: Informe diagnòstic.

S'ha elaborat un informe diagnòstic que resumeix l'anàlisi duta a terme i les conclusions i propostes principals.



10.4. Dades analitzades

Després de la modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes amb la publicació, el passat 1 de març de 2019, del Reial decret llei 6/2019, es redefineix el conjunt de mesures que cal que reculli el nostre Pla d'Igualtat, raó per la qual adaptem els àmbits de la igualtat a aquesta nova normativa. El posterior Reial decret 901/2020 regula igualment els plans d'igualtat.

Totes les dades relatives a cada matèria objecte del diagnòstic estan disgregades per sexe, i consten de les àrees següents:

- **Procés de selecció i contractació.**
- **Classificació professional.**
- **Formació.**
- **Promoció professional.**
- **Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.**
- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.**
- **Infrarepresentació femenina.**
- **Retribucions.**
- **Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**
- **Comunicació i ús del llenguatge.**
- **Riscos laborals i salut.**
- **Dones en situació o en risc d'exclusió social.**

La diagnosi es fa extensiva a tots els llocs i els centres de treball de l'empresa, així com a tots els nivells jeràrquics de la companyia.

10.5. Data d'inici i finalització de la recollida d'informació

Data d'inici	Data de finalització
Gener 2022	Desembre 2022

10.6. Vigència del pla

04/2024- 03/2028 (quatre anys).

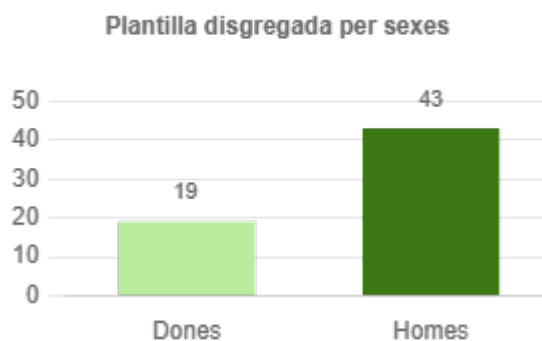


10.7 Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives

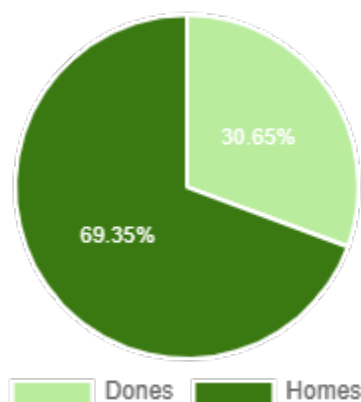
10.7.1. Plantilla de Centre de Recerca Matemàtica disgregada per sexe

Dones	%	Homes	%	Total
19	30,65	43	69,35	62

27



Plantilla disgregada per sexes



CRM té, l'any analitzat, una plantilla total de 62 persones sent un 69,35% de homes (43) i un 30,65% de dones (19), si existeix paritat si els percentatges es troben entre el 40-60, aquestes dades ens indica que no hi ha equitat a la plantilla, sent una plantilla masculinitzada.

10.7.2. Composició disgregada per sexe de la Representació Legal dels treballadors i les treballadores

Sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Comité de empresa	2	40,00	3	60,00	5
Total	2	40,00	3	60,00	5



La representació legal del personal treballador està formada per cinc persones, tres homes i dues dones, existeix paritat en la representació legal dels treballadors/es.

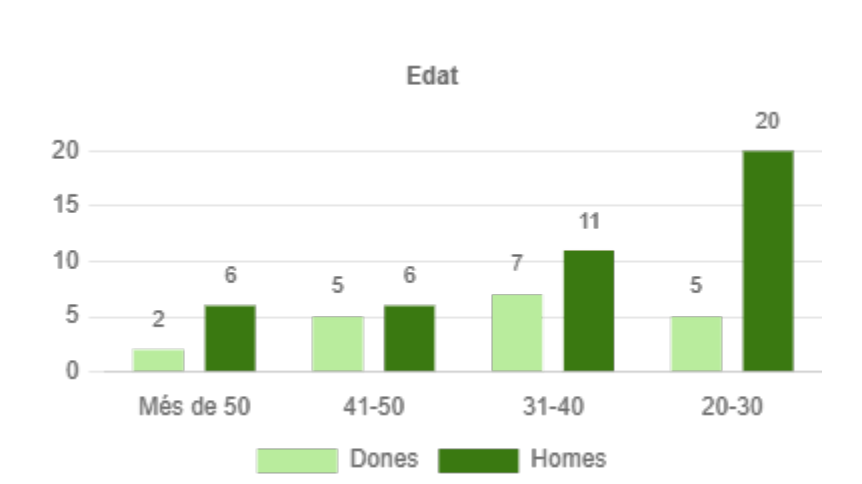
10.7.3. Condicions de treball

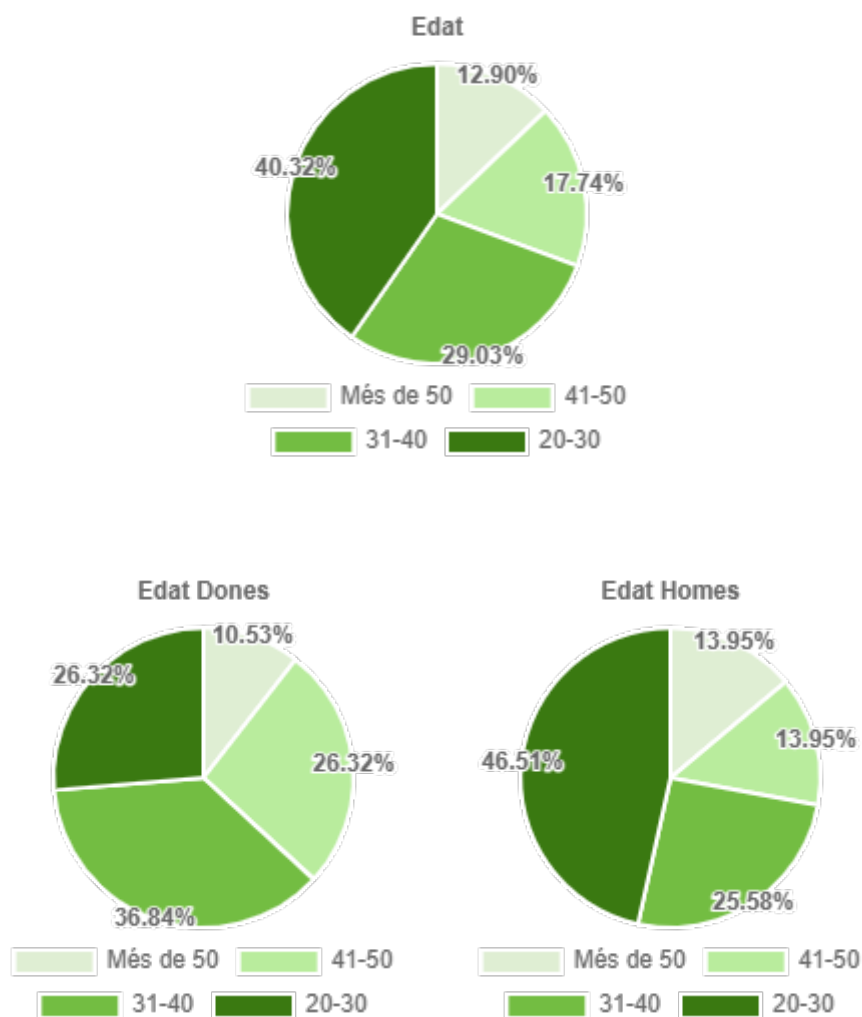
En aquest epígraf es fa referència a les condicions laborals del personal, com ara el tipus de contracte, el tipus de jornada, l'assignació d'horaris, l'edat, l'antiguitat, etc., des d'una perspectiva de gènere.

10.7.3.1. Plantilla total disgregada per edat

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	2	25,00	6	75,00	8
41-50	5	45,45	6	54,55	11
31-40	7	38,89	11	61,11	18
20-30	5	20,00	20	80,00	25
Total	19	30,65	43	69,35	62

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	2	10,53	6	13,95	8
41-50	5	26,32	6	13,95	11
31-40	7	36,84	11	25,58	18
20-30	5	26,32	20	46,51	25
Total	19	100	43	100	62





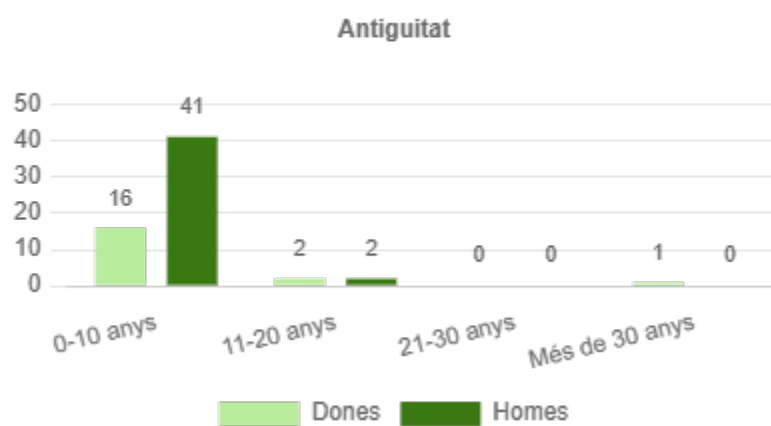
Al CRM, trobem que el percentatge més elevat de personal es troba comprès en la franja d'edat de 20-30 anys, un 40,32%; després la franja de 31-40 anys amb un 29,03% seguida de la franja de 41-50 anys, un 17,74% y en la franja de més de 50 anys amb un 12,90%.

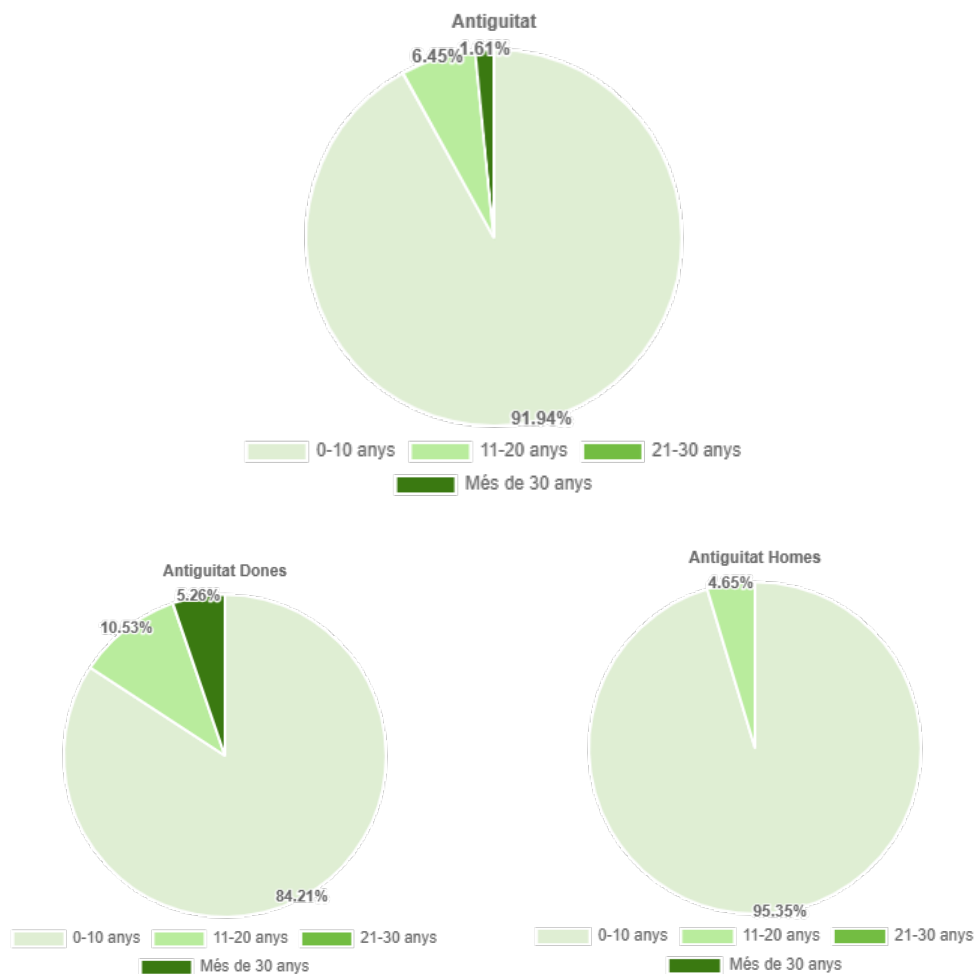
Si analitzem aquestes dades per sexe, la franja d'edat a on hi han més homes , es també la franja d'edat de 20-30 anys, un 46,51%, seguit de la franja de 31-40 anys amb un 25,58% i tenint el mateix percentatge en la resta de franges un 13,95%. En el cas de les dones , la franja d'edat amb més nombre es la de 31-40 anys amb un 36,84% , després les dos franges de 20-30 anys i 41-50 anys tenen el mateix percentatge 26,32% i per últim la franja de més de 50 anys té un 10,53%.

10.7.3.2. Plantilla total disgregada per antiguitat

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	16	28,07	41	71,93	57
11-20 anys	2	50,00	2	50,00	4
Més de 30 anys	1	100,00	0	0,00	1
Total	19	30,65	43	69,35	62

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	16	84,21	41	95,35	57
11-20 anys	2	10,53	2	4,65	4
Més de 30 anys	1	5,26	0	0,00	1
Total	19	100	43	100	62



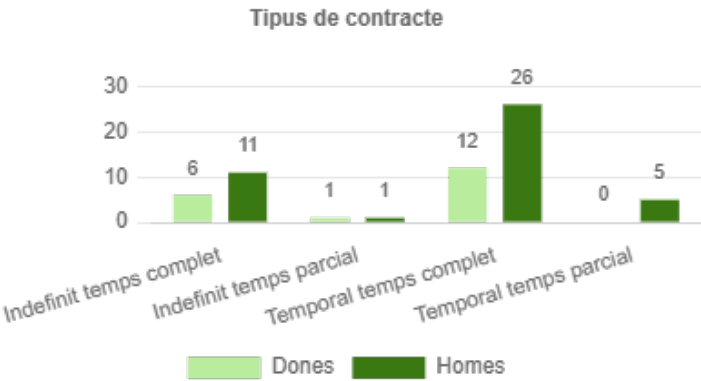


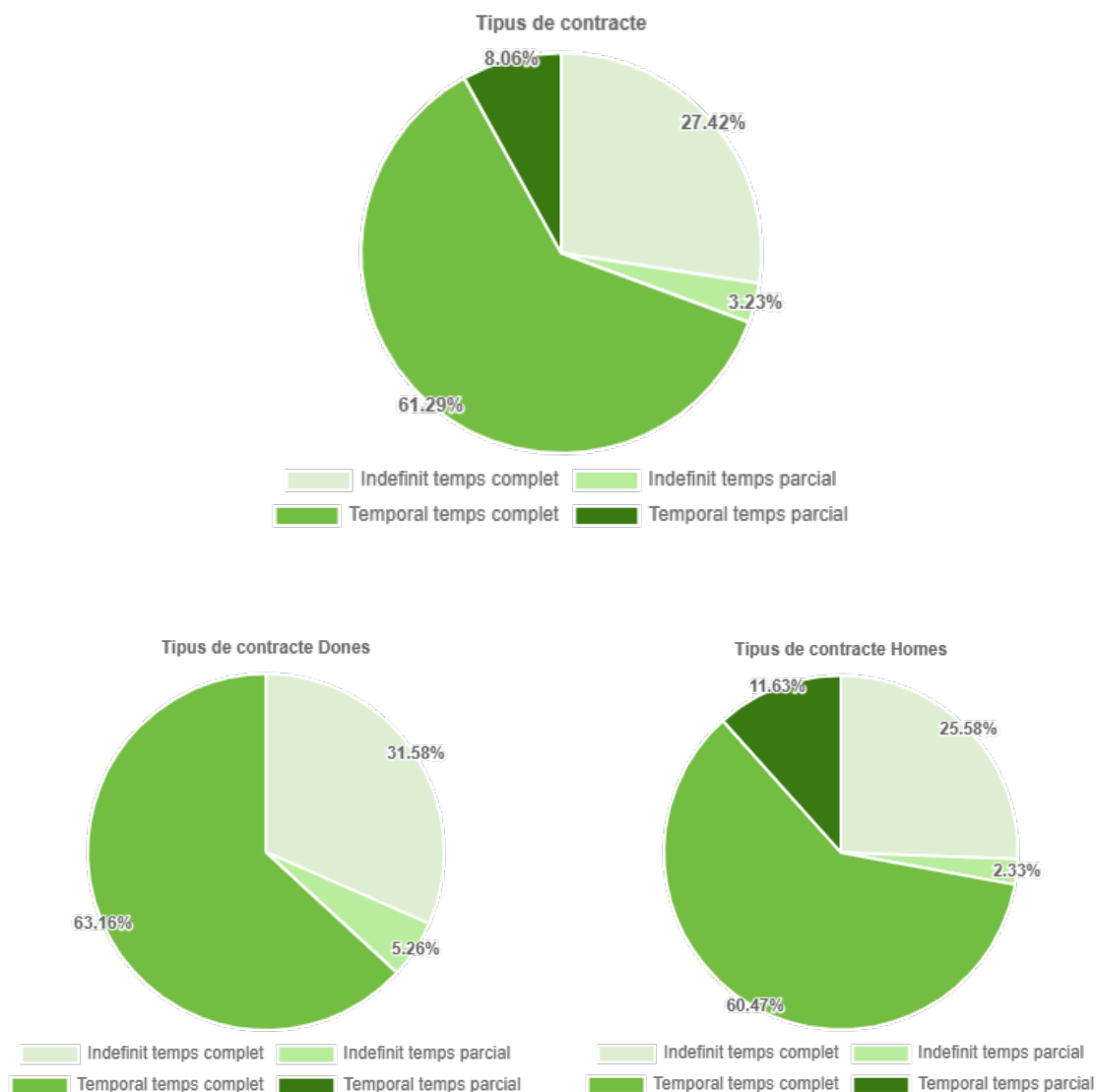
El CRM va néixer el 1984, l'entitat té en l'actualitat 39 anys, el 91,94% de la plantilla té menys de 10 anys d' antiguitat, essent la distribució per sexe coherent amb el percentatge d' homes i dones en el total de la plantilla, un 71,93% d' homes i un 28,07% de dones. Només hi ha una persona de més de 30 anys d'antiguitat i correspon a una dona.

10.7.3.3. Plantilla total disgregada per tipologia de contracte

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	6	31,58	11	25,58	17
Indefinit temps parcial	1	5,26	1	2,33	2
Temporal temps complet	12	63,16	26	60,47	38
Temporal temps parcial	0	0,00	5	11,63	5
Total	19	100	43	100	62

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	6	35,29	11	64,71	17
Indefinit temps parcial	1	50,00	1	50,00	2
Temporal temps complet	12	31,58	26	68,42	38
Temporal temps parcial	0	0,00	5	100,00	5
Total	19	30,65	43	69,35	62





En el CRM, la tipologia de contracte amb més percentatge es el contracte temporal a temps complert amb un 61,29%, que unit al contracte temporal a temps parcial (8,06%), els contractes temporals representen un 69,35% del total, el que indica una elevada temporalitat, amb similitud entre dones i homes. Un 27,47% dels contractes són indefinits a temps complet i són superiors en el cas de les dones un 31,58% que dels homes un 25,58%.

Hem de destacar que la temporalitat dels contractes ve per la naturalesa de la investigació doncs molts dels contractes es realitzen sota el finançament dels projectes, sempre amb una data d'inici i fi, però aquesta dada canviarà a partir de 2022, doncs amb l'aplicació de la nova Llei Laboral la tipologia més habituals de contractes seran indefinits.

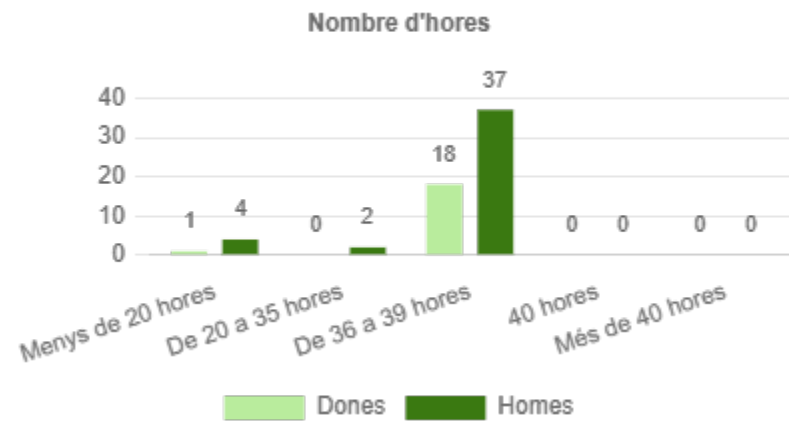
10.7.3.4. Distribució de la plantilla per torns i horaris

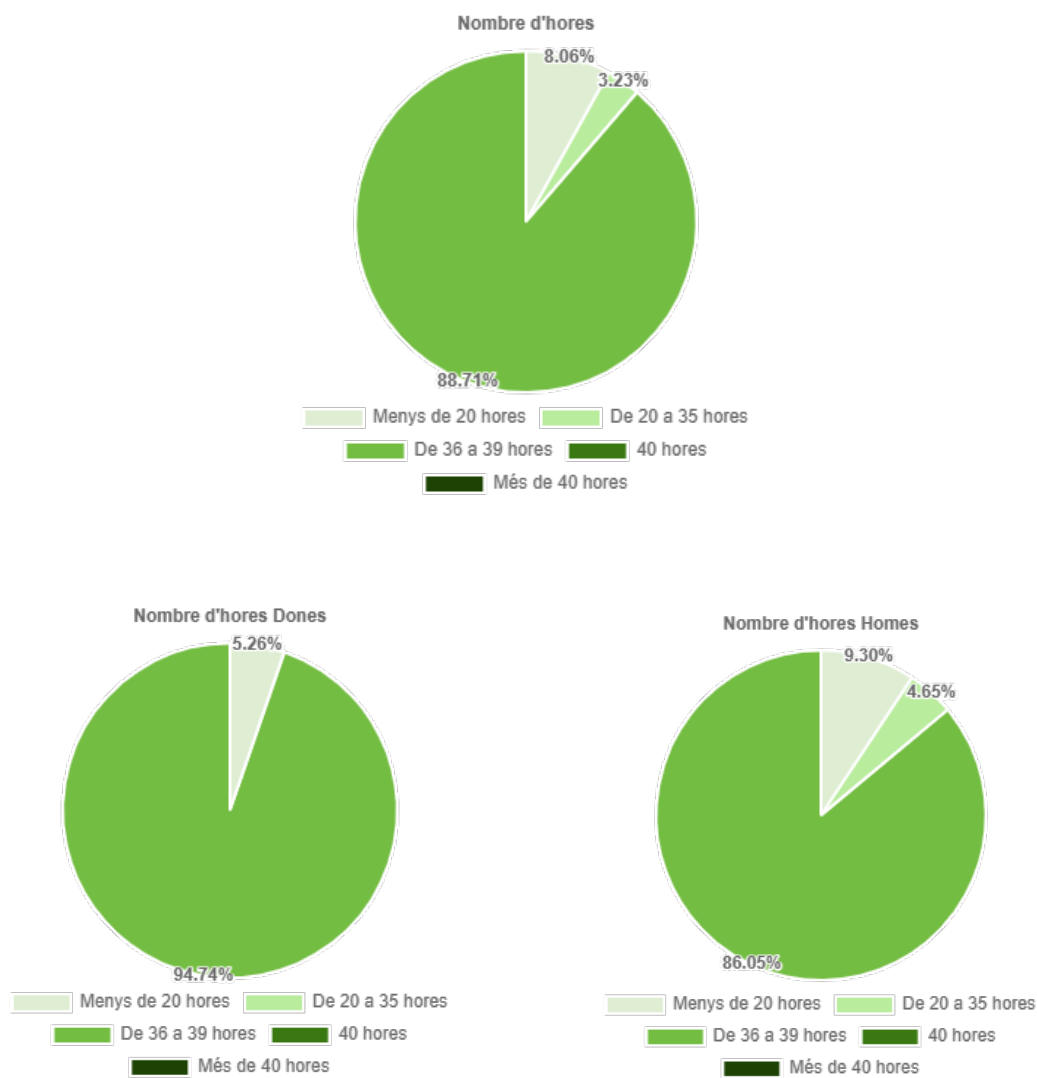
En aquest àmbit de la igualtat es mostren les dades per jornades de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries i el règim de treball a torns.

En aquest apartat s'expliquen els diferents horaris de la plantilla:

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	1	5,26	4	9,30	5
De 20 a 35 hores	0	0,00	2	4,65	2
De 36 a 39 hores	18	94,74	37	86,05	55
Total	19	100	43	100	62

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	1	20,00	4	80,00	5
De 20 a 35 hores	0	0,00	2	100,00	2
De 36 a 39 hores	18	32,73	37	67,27	55
Total	19	30,65	43	69,35	62





Al Centre de Recerca Matemàtica , el 88,71% de la plantilla treballa a temps complet i en aquesta franja el percentatge d'homes es 86,05% i el de dones es superior, es un 94,74%. La jornada parcial es un 11,29% ,es superior per als homes (13,95%) que per a les dones (5,26%).

10.7.4. Auditoria Salarial

ÀMBIT DE RETRIBUCIÓ SALARIAL

L' àmbit de retribució salarial pretén valorar la política retributiva que hi ha a l' empresa i si es compleix el principi d' igualtat retributiva que estableix que, en els llocs de treball iguals o d' igual valor, els correspon igual retribució. Tracta de comprovar la neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball, l' assignació de llocs i categories professionals a nivells retributius; comprovar la transparència en la política retributiva i calcular les bretxes salarials del salari base, i si escau dels complements salarials i les percepcions extrasalarials, així com els beneficis socials de l' empresa, si s' escau.

37

LA RETRIBUCIÓ DISGREGADA PER SEXES

Les empreses han de tenir en compte en les polítiques retributives, entre d' altres, el principi d' igualtat retributiva entre dones i homes i avançar per aconseguir una major transparència salarial. Per això es recomana que es realitzi l' anàlisi de les diferències salarials que es produeixen a l' empresa, així com que s' implanti un pla d' acció contra la bretxa salarial i se' n faci el seguiment.

El fet que les dones cobrin salaris inferiors als homes per realitzar treballs d' igual valor, s' anomena bretxa salarial de gènere.

El RD 6/2019 exposa que les empreses hauran de donar informació de les bretxes salarials que hi ha a la seva empresa:

Obligació de mantenir *"un registre amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor"*

El RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes especifica que *"l'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d'igualtat i que implica realitzar el diagnòstic de la situació retributiva, aquest diagnòstic requereix de la valoració dels llocs de treball"*.

Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

Les causes de la bretxa salarial de gènere són diferents i poden estar interrelacionades, creant un conjunt d' influències, de vegades inconscients, que obstaculitzen les carreres professionals de les dones, tant pel que fa a accés a l' ocupació i promoció, com a les remuneracions i compensacions

desenvolupant el mateix lloc o un treball d' igual valor. Entre les moltes causes que poden interferir, n' hi ha diverses que destaquen:

La persistència dels tradicionals estereotips de gènere. Aquest aspecte és potser el més influent en la discriminació salarial de què es parla. I és que, a causa dels tradicionals rols i estereotips de gènere, l' entorn laboral s' ha vist segregat i els drets de les dones treballadores s' han limitat, incorrent en categoritzacions i desvaloritzacions directes i indirectes que afecten el seu desenvolupament professional.

Tot i que cada vegada som més conscients d'aquests estereotips, molts encara conviuen en el nostre entorn sociolaboral. Per això, a partir d' aquest factor principal, sustentat en l' arrelada educació i valors socials tradicionals, neixen tots els que explicarem a continuació. És important destacar dues formes d' enfocar aquest factor, ja que inicialment aquesta persistència dels tradicionals estereotips de gènere, retroalimenten una sèrie de principis hegemònics que actuen tant conscientment com inconscientment en les nostres decisions i quotidianitat. Aquests fan, d' una banda, que concretes consideracions habituals sobre el treball de les dones, la seva principal dedicació a la llar o fins i tot les seves condicions físiques, determinin les seves dedicacions i possibilitats laborals, limitant les oportunitats i, per suposat, establint unes clares discriminacions de gènere en aquest àmbit.

D' altra banda, precisament per les dificultats nascudes d' aquests tradicionals estereotips, el camí de les dones en determinats sectors laborals s' ha vist fortament obstaculitzat, la qual cosa ha provocat l' absència gairebé total de referents femenins i ha propiciat la invisibilització de la presència de les dones. Això fa que en moltes ocasions les noves generacions de dones no es plantegin iniciar o continuar certs itineraris i acaba per influir en les seves idealitzacions i expectatives presents i futures. La manca o escassetat de referents femenins en alguns àmbits fa que es redueixin les possibilitats d' elecció de certs sectors. I un d' aquests sectors pot esdevenir el sector de la recerca i tecnologia, així com el món de les ciències.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA

En CRM, treballen un total de 62 persones de les quals 19 són dones i 43 homes, la qual cosa representa una presència femenina del 30,65% respecte a la plantilla total i un 69,35% de representació masculina.

PUESTOS DE TRABAJO	SEXO hombre		Valores		mujer		Total Cantidad	Total % s/Total Plant
	Cantidad	% s/ Total Nivel	% s/Total Plantilla	Cantidad	% s/ Total Nivel	% s/Total Plantilla		
Activities Officer		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Administration Assistant		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Communication & Outreach Manager		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Communication Officer		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Communication Officer & HRS4R	1	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	1	1,6%
Data Steward	1	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	1	1,6%
Director's Assistant		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Executive Director		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Head of HR		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Human Resources Officer	1	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	1	1,6%
IMPACT OFFICER	1	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	1	1,6%
IT Administrator	1	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	1	1,6%
IT Technician	2	100,0%	3,2%		0,0%	0,0%	2	3,2%
Manager	1	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	1	1,6%
PhD Student	10	71,4%	16,1%	4	28,6%	6,5%	14	22,6%
Postdoctoral Researcher	11	68,8%	17,7%	5	31,3%	8,1%	16	25,8%
Principal Investigator	6	100,0%	9,7%		0,0%	0,0%	6	9,7%
Project Manager & Managing Director		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Research assistant	2	100,0%	3,2%		0,0%	0,0%	2	3,2%
Responsible KTU	1	50,0%	1,6%	1	50,0%	1,6%	2	3,2%
Scientific Activities' Coord.		0,0%	0,0%	1	100,0%	1,6%	1	1,6%
Scientific Project Manager	1	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	1	1,6%
SCIENTIFIC SOFTWARE DEVELOPER	1	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	1	1,6%
Technician	3	100,0%	4,8%		0,0%	0,0%	3	4,8%
Total general	43	69,4%	69,4%	19	30,6%	30,6%	62	100,0%

En l'àmbit científic, hi ha paritat entre els homes i dones que accedeixen a la carrera científica però just en acabar el doctorat comença el desequilibri de gènere en detriment de les dones. La presència de dones en els càrrecs amb més responsabilitat de l'àmbit científic no és proporcional al nombre de dones qualificades, el fet és que el nombre de dones en llocs de comandament està pràcticament estancat; incrementar la participació de les dones en les institucions científiques és un objectiu compartir per molts països europeus.

AUDITORIA SALARIAL. CÀLCULS BRETXA SALARIAL

La desigualtat de remuneració entre homes i dones és un problema persistent en la majoria de les empreses. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes en la majoria de les organitzacions, a la UE (Comissió Europea. Gender equality) la diferència salarial mitjana de sexes trobada és del 16%.

En la línia de garantir una transparència salarial mínima i detectar possibles situacions de bretxa salarial en les empreses, se situen les noves previsions incorporades en l'article 28 de l'Estatut dels treballadors pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació. S' imposa l' obligació en les empreses de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris.

També el RD 902/2020 d'igualtat retributiva dicta que les empreses han de tenir la Valoració de Llocs de Treball (VLT) per garantir aquesta igualtat i que no hi hagi diferències de gènere.

Els valors a analitzar es realitzaran a través de les bretxes salarials que permeten conèixer les diferències retributives entre dones i homes.

Hi ha un indicador acceptat per analitzar la política retributiva amb perspectiva de gènere, és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.

Com es calcula la bretxa salarial

La identificació de la bretxa salarial passa necessàriament per realitzar els càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que es puguin veure fàcilment les desigualtats salarials a l'empresa. Es tracta de calcular la bretxa salarial global i després interrelacionar diferents variables com la categoria professional o llocs de treball per detectar quina és la dimensió de la diferència salarial i quins són els elements que contribueixen a aquesta diferència.

40

La fórmula utilitzada per al càlcul de la bretxa salarial global permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjos de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. A continuació, es presenta la fórmula de càlcul per conèixer la bretxa salarial global a l'empresa, així com la seva interpretació, el resultat de la qual en forma de percentatge indica la diferència retributiva entre dones i homes de l'empresa.

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{Retribució mitja anual homes} - \text{Retribució mitja anual dones}}{\text{Retribució mitja anual homes}} \times 100$$

En aquesta anàlisi utilitzarem diferents indicadors per conèixer la bretxa salarial de l'empresa, a partir de les dades facilitades. Per a l'anàlisi s'utilitza la fórmula de càlcul de la bretxa salarial global amb les dades proporcionades per l'empresa. Per la qual cosa s'analitzen dades del període 2022. Els càlculs estan en base als sous anuals de tota la plantilla, i es calculen les mitges aritmètiques.

Tal com s'ha especificat, l'auditoria salarial ha de tenir com a base d'anàlisi els llocs de treball com a classificació de les persones treballadores, tal com indica el RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

Valoració de Llocs de Treball (VLLT)

A fi de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminatori en matèria retributiva entre dones i homes, s'haurà d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva, amb una correcta valoració dels llocs de treball en base als criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

La valoració de llocs és un procés sistemàtic que serveix per determinar el valor relatiu dels diferents llocs de treball i nivells professionals d'una empresa, l'objectiu de la qual rau a comparar uns llocs amb altres per crear una estructura organitzativa i salarial que sigui equitativa i coherent.

L'empresa té implantada la Valoració de Llocs de Treball (VPT) segons RD 902/2020 i resultat de tot el procés ha identificat diferents llocs. S'han identificat un total de 22 llocs de treball a l'empresa que es presenten, a continuació, en forma de taula amb els diferents llocs de treball i la valoració de punts.

Puestos de Trabajo	Puntos Valoración
Asistente(a) Dirección	407
Responsable Estrategia	876
Data Steward	366
Responsable Unidad Transferencia	836
Scientific Software Developer	359
Impact Officer	366
Investigador(a) Principal	874
Investigador(a) PreDoc	280
Investigador(a) PostDoc	665
Research Assistant	294
Coordinador(a) Actividades Científicas	409
Asistente Coordinador Actividades Científicas	299
Asistente Administración	111
Gerente	920
HR Manager	673
HR Officer	282
Responsable Comunicación y Divulgación	553
Técnico(a) Comunicaciones	252
Gestor(a) de Proyectos	555
Responsable IT	600

Técnico(a) Informático(a)	224
Contable	416

S' ha identificat una classificació dels llocs d' igual valor, en funció de la puntuació obtinguda i revisada la coherència global de la valoració, els llocs quedarien enquadrats en llocs d' igual valor, conforme als rangs de punts. S' han identificat un total de 6 grups de llocs de treball d' igual valor, es presenta en la següent taula la correspondència de cada lloc de treball amb els punts i la seva agrupació de llocs d' igual valor.

Puestos de Trabajo	Puntos Valoración	Grupos Puestos Igual Valor
Gerente	920	PE (Posicions Estratègiques)
Responsable Estrategia	876	
Investigador(a) Principal	874	
Responsable Unidad Transferencia	836	
HR Manager	673	3
Investigador(a) PostDoc	665	
Responsable IT	600	
Gestor(a) de Proyectos	555	
Responsable Comunicación y Divulgación	553	
Contable	416	4
Coordinador(a) Actividades Científicas	409	
Asistente(a) Dirección	407	
Impact Officer	366	
Data Steward	366	
Scientific Software Developer	359	
Asistente Coordinador Actividades Científicas	299	5
Research Assistant	294	
HR Officer	282	

Investigador(a) PreDoc	280	
Técnico(a) Comunicaciones	252	
Técnico(a) Informático(a)	224	
Asistente Administración	111	6

En base als llocs de treball identificats es calculen les bretxes salarials a través de diferents indicadors. Per a l' anàlisi s' utilitza la fórmula de càlcul de la bretxa salarial global amb les dades facilitades per l' empresa. Els càlculs estan en base al salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, així com les retribucions totals amb les mitges , tal com s'especifica en el RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

La valoració de llocs de treball s' ha realitzat tenint en compte la perspectiva de gènere. El lloc amb menys puntuació està identificat com a "Assistent Administració " està ocupat per una dona, així com el de major puntuació en l'àmbit de "Gerència" amb 920 punts, està ocupat per 1 home en el moment d'elaborar l'auditoria salarial.

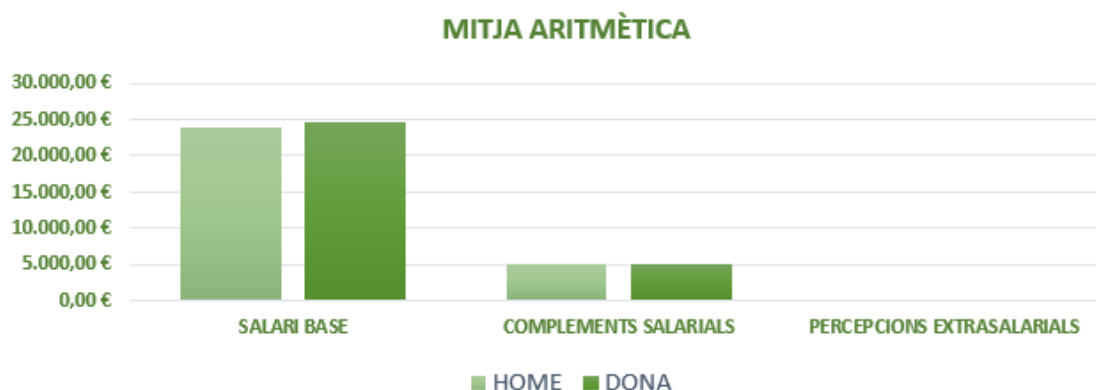
En l' anàlisi dels Factors en perspectiva de gènere, s' ha detectat que tots els factors identificats i analitzats són neutres, és a dir que no tenen un component masculí o femení destacable.

INDICADOR 1. Mitja de les retribucions totals anuals. Càlcul Bretxa Salarial

	MTIJA ARITMÈTICA		
	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
SALARI BASE	23.857,04 €	24.694,15 €	-3,51%
COMPLEMENTES SALARIALS	4.887,52 €	4.974,93 €	-1,79%
PERCEPCIONS EXTRASALARIALS	0,00 €	0,00 €	0,00%
TOTAL RETRIBUÏT	28.744,56 €	29.669,09 €	-3,22%

Tal com s'aprecia a la taula els homes cobren un salari mitjà de 28.744,56€ i les dones un salari mitjà de 29.669,09€, la bretxa salarial és d'un -3,22% en la mitjana ,és a dir, que les dones cobren més que els homes. La bretxa salarial l'hem calculat amb la diferència de retribucions mitjaneres que cobren els homes i dones i l'hem comparat amb la retribució mitjana dels homes.

La bretxa salarial global és un indicador que apunta a la diferència de salaris existents a l'empresa a nivell general, sense tenir en compte cap variable més. La UE situa la diferència salarial mitjà en un 16%, Per tant cal ressaltar que la bretxa salarial de l'empresa es troba per sota d'aquests valors. El RD 902/2020 d'igualtat retributiva indica que s'ha de justificar la bretxa en cas de superar el 25% de diferència salarial.



44

A l'empresa treballen un major nombre d'homes que de dones. No es detecta cap discriminació directa, ja que el sexe no és un criteri per establir el salari, és a dir, dones i homes reben la mateixa retribució independentment de la seva condició biològica.

El diferencial general de l' empresa és del -3,22% en la mitjà tal com s' observa en la següent taula amb els llocs d' igual valor.

Per analitzar aquesta informació i com en l'agrupació 1 i 2 estan inclosos el personal amb les màximes responsabilitats de direcció i molts dels llocs de treball son unipersonals , hem unit aquestes dos agrupacions , en la agrupació PE (Membres de Posicions Estratègiques)

TOTAL RETRIBUÏT - VALORACIÓ DE LLOCS

MITJA

PUNTS VPT	SEXE		
	home	dona	dona
	Total Retribuït	Total Retribuït	Bretxa
3	28.931,77 €	31.064,01 €	-7,37 %
4	28.313,32 €	37.804,90 €	-33,52 %
5	21.351,95 €	22.372,06 €	-4,78 %
6		23.944,03 €	
PE	46.159,52 €	40.707,18 €	11,81 %
Total general	28.744,56 €	29.669,09 €	-3,22 %

Quan es realitza una anàlisi pels diferents llocs de treball d' igual valor, no es troba un diferencial superior al 25% en cap agrupació dins del període analitzat.

INDICADOR 2. Mitjà de salari base per llocs de treball. Bretxa salarial

El salari base és una remuneració fixa que s' estableix en funció a unitats de temps o d' obra, és a dir, la retribució per la dedicació en hores, dies o mesos, o pel treball realitzat.

La valoració de llocs és un procés sistemàtic que serveix per determinar el valor relatiu dels diferents llocs de treball i nivells professionals d' una empresa, l' objectiu de la qual rau a comparar uns llocs amb altres per crear una estructura organitzativa i salarial que sigui justa, equitativa i coherent. L' estructura de remuneració basada en els llocs de treball mostra la relació entre la remuneració i la complexitat de la tasca, per a l' assignació del seu valor. L' indicador 2 ens permet observar les mitjanes del salari base pels llocs de treball, així com els càlculs de les bretxes salarials.

45

SALARI BASE - VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

MITJA

PUNTS VPT	SEXE		
	home	dona	dona
	Salari Base	Salari Base	Bretxa
3	24.701,76 €	25.679,06 €	-3,96 %
4	24.285,72 €	32.775,96 €	-34,96 %
5	17.907,30 €	18.073,98 €	-0,93 %
6		21.662,33 €	
PE	36.454,26 €	34.049,16 €	6,60 %
Total general	23.857,04 €	24.694,15 €	-3,51 %

La bretxa salarial en el salari base és del -3,51% en la mitjà. No hi ha bretxes salarials superiors al 25%.

Cal esmentar que s' ha normalitzat el salari base, per comparar jornades completes i contractes anuals de tot el personal. Es ressalta que hi ha ocupacions amb representació només masculina i representació només femenina com pot ser el cas de "Gerència " amb ocupació masculina i "Assistent Administració" amb representació femenina.

Existeixen bretxes negatives, en l'agrupació de llocs d'igual valor 3,4,i 5 que indica que les dones cobren de mitjana més que els seus companys de treball. En l'agrupació PE la bretxa salarial es del 6,60% , aquesta dada es inferior que la bretxa d'aquesta agrupació en el total retribuït.

INDICADOR 3. Mitja dels complements salarials. Bretxa salarial

COMPLEMENT	MTIJA ARITMÈTICA		
	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
COMPLEMENT 1	254,04 €	787,67 €	-210,06%
COMPLEMENT 2	0,00 €	434,64 €	0,00%
COMPLEMENT 3	4.035,79 €	3.373,67 €	16,41%
COMPLEMENT 4	167,44 €	378,95 €	-126,32%
COMPLEMENT 5	430,24 €	0,00 €	100,00%
TOTALS	4.887,52 €	4.974,93 €	-1,79%

46

Aquest indicador ens analitza els complements salarials, que són el conjunt de conceptes retributius, plusos o complements de les persones treballadores relacionats amb les condicions personals dels treballadors, el treball realitzat o la situació i resultats de l' empresa, que no són el salari base ni les percepcions extrasalarials.

A l' empresa s' han identificat un total de **cinc** complements salarials:

Complement 1: Triennis 1

Complement 2: Complement categoria

Complement 3: Paga extra

Complement 4: Mobilitat

Complement 5: Mèrits

S'observa que de forma general els complements salarials tenen una bretxa salarial en la mitjà de -1,79%, per tant diferències salarials inferiors al 25%. Dels cinc complements salarials identificats, n'hi ha un amb bretxa salarial superiors al 25% (Complement 5: Mèrits)

Es procedeix a mostrar les bretxes salarials de cadascun dels complements salarials pels diferents llocs de treball identificats, un total de cinc complements salarials s' observen en aquesta anàlisi i s' analitzen els complements amb bretxes salarials generals superiors al 25%.

Complement salarial 1. Triennis

COMPLEMENT SALARIAL 1			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		
	HOME	DONA	DONA
	COMPLEMENT 1	COMPLEMENT 1	BRETXA
3	101,74 €	62,48 €	38,59 %
4	0,00 €	5.028,94 €	
5	69,59 €	73,48 €	-5,59 %
6		2.281,71 €	
PE	1.034,88 €	842,76 €	18,56 %
Total general	254,04 €	787,67 €	-210,06 %

47

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -210,06% en la mitjà. En l'anàlisi pels diferents llocs de treball, s'observa que existeix bretxa salarial superior al 25% en els llocs d'igual valor, en el grup 3, la raó és que els homes tenen una major antiguitat en comparació amb les dones i major nombres de trienis.

Complement salarial 2: Complement Categoria

COMPLEMENT SALARIAL 2			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		
	HOME	DONA	DONA
	COMPLEMENT 2	COMPLEMENT 2	BRETXA
3	0,00 €	1.032,27 €	
4	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €	
6		0,00 €	
PE	0,00 €	0,00 €	
Total general	0,00 €	434,64 €	

La bretxa salarial general d'aquest complement és inexistent en la mitjà.

Complement 3. Paga extra

COMPLEMENT SALARIAL 3			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE	DONA	
	HOME	DONA	DONA
	COMPLEMENT 3	COMPLEMENT 3	BRETXA
3	4.128,27 €	4.290,21 €	-3,92 %
4	4.027,60 €	0,00 €	100,00 %
5	2.996,11 €	3.024,60 €	-0,95 %
6		0,00 €	
PE	6.357,81 €	5.815,26 €	8,53 %
Total general	4.035,79 €	3.373,67 €	16,41 %

48

La bretxa salarial general d'aquest complement és de 16,41% en la mitjà, per la qual cosa no existeixen diferències retributives superiors al 25%.

Complement 4. Mobilitat

COMPLEMENT SALARIAL 4			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE	DONA	
	HOME	DONA	DONA
	COMPLEMENT 4	COMPLEMENT 4	BRETXA
3	0,00 €	0,00 €	
4	0,00 €	0,00 €	
5	378,95 €	1.200,00 €	-216,67 %
6		0,00 €	
PE	0,00 €	0,00 €	
Total general	167,44 €	378,95 €	-126,32 %

La bretxa salarial general d'aquest complement és de -126,32% a la mitjà. Quan es realitza l'anàlisi per cadascun dels llocs de treball, s'observa que la bretxa salarial és inexistente en la majoria de les agrupacions d'igual valor.

Complement 5. Mèrits

COMPLEMENT SALARIAL 5			
MITJA			
PUNTS VPT	SEXE		
	HOME	DONA	DONA
	COMPLEMENT 5	COMPLEMENT 5	BRETXA
3	0,00 €	0,00 €	
4	0,00 €	0,00 €	
5	0,00 €	0,00 €	
6		0,00 €	
CD	2.312,57 €	0,00 €	100,00 %
Total general	430,24 €	0,00 €	100,00 %

49

La bretxa salarial general d'aquest complement és del 100% en la mitjà, quan es realitza l'anàlisi per les diferents agrupacions de llocs de treball d'igual valor, s'observa que percep aquest complement només 1 homes de l'agrupació 2, que està dins de l'agrupació PE.

INDICADOR 5. Mitges de Percepcions extrasalarials. Bretxa salarial

Les percepcions extrasalarials, conforme a l'article 26.2 de l'ET, són les quantitats percebudes pel/la treballador/a en concepte d'indemnitzacions o abonaments realitzats com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

A l'empresa no s'han identificat percepcions extrasalarials en el període analitzat.

CONCLUSIONS

L'auditoria salarial és un procés pel qual s'obté informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució, definint les necessitats per evitar, corregir i prevenir obstacles.

La bretxa salarial de l'empresa general és del -3,22% en la mitjana, percentatge inferior al 25% que la normativa indica que és necessari justificar (RD 902/2020 d'igualtat retributiva).

L'empresa ha realitzat la Valoració de Llocs de treball (VPT) tal com indica el RD 902/2020 d'igualtat retributiva. S'han identificat un total de 22 llocs diferenciats amb les seves valoracions en puntuació. Hi ha 6 agrupacions de llocs d'igual valor necessaris per fer l'anàlisi de l'auditoria salarial.

50

No hi ha bretxes salarials superiors al 25% en l'anàlisi del salari base en els diferents llocs de treball.

Els complements salarials tenen una bretxa salarial general del -1,79% en la mitjà, una bretxa salarial inferior al 25%. Els complements salarials analitzats que percep el personal de l'empresa són un total de cinc complements. Hi ha bretxa general superiors al 25% en un dels cinc complements salarials identificats. És el cas del complement per Mèrits

A l'empresa no es perceben "Percepcions extrasalarials", per la qual cosa s'han analitzat un total de cinc complements salarials.

Per tot l'exposat no es detecta cap tipus de discriminació salarial directa a l'empresa. Es desenvolupa una política salarial igualitària, en la qual el sexe de la persona no és una variable per tenir en compte en les polítiques salarials. En la puntuació dels diferents llocs de treball i bretxes salarials tampoc es detecten diferències de gènere.

L'avaluació que es realitza d'aquesta auditoria salarial es resumeix en el següent quadre, aportant els punts forts i es proposen accions de millora perquè l'empresa tingui una organització més igualitària.

PUNTS FORTS	ACCIONS DE MILLORA
1. Facilitat per obtenir les dades salarials des del departament de RRHH de l'organització. 2. Coneixements del nou RD 902/2020 d'igualtat retributiva. 3. Valoració de llocs de treball segons nova normativa RD 902/2020.	1. Incrementar la representativitat de dones en llocs de decisió o responsabilitat. Per disminuir la bretxa salarial. 2. Millorar les bretxes salarials. Anàlisi temporal, per veure evolució i millora de les bretxes salarials.

10.7.5. Classificació professional

Aquest àmbit de la igualtat fa referència al conjunt de grups i nivells professionals que hi ha a l'empresa, organitzats segons el conjunt de comeses assignades a cada lloc, equip de treball o àrees d'activitat.

La distribució per nivell jeràrquic i departaments queda reflectida a l'apartat 7, amb l'organigrama de l'empresa.

Mostrem tot seguit les dades referents als llocs de treball disgregats per sexes. Existeixen 24 llocs de treball diferents al CRM, molts d'aquest llocs son unipersonals, (17) ocupats per dones o per homes. De la resta de llocs que no son unipersonals, hi ha 4 llocs de treball (Principal Investigator, Research Assistant, IT Technician i Technician) només ocupats per homes. Amb aquestes dades, ens indica que hi ha segregació horitzontal.

Lloc de treball	Dones	%	Homes	%	Total
Director's Assistant	1	5,26	0	0,00	1
Executive Director	1	5,26	0	0,00	1
Head of HR	1	5,26	0	0,00	1
Human Resources Officer	0	0,00	1	2,33	1
IMPACT OFFICER	0	0,00	1	2,33	1
IT Administrator	0	0,00	1	2,33	1
IT Technician	0	0,00	2	4,65	2
PhD Student	4	21,05	10	23,26	14
Postdoctoral Researcher	5	26,32	11	25,58	16
Principal Investigator	0	0,00	6	13,95	6
Research assistant	0	0,00	2	4,65	2
Responsable KTU	1	5,26	1	2,33	2
Scientific Activities' Coord.	1	5,26	0	0,00	1
Scientific Project Manager	0	0,00	1	2,33	1
Technician	0	0,00	3	6,98	3
Activities Officer	1	5,26	0	0,00	1
Administration Assistant	1	5,26	0	0,00	1
Communication & Outreach Manager	1	5,26	0	0,00	1
Communication Officer	1	5,26	0	0,00	1
Communication Officer & HRS4R	0	0,00	1	2,33	1
Data Steward	0	0,00	1	2,33	1
Managing Director	0	0,00	1	2,33	1
Project Manager & Managing Director	1	5,26	0	0,00	1
SCIENTIFIC SOFTWARE DEVELOPER	0	0,00	1	2,33	1
Total	19	100	43	100	62

Lloc de treball	Dones	%	Homes	%	Total
Director's Assistant	1	100,00	0	0,00	1
Executive Director	1	100,00	0	0,00	1
Head of HR	1	100,00	0	0,00	1
Human Resources Officer	0	0,00	1	100,00	1
IMPACT OFFICER	0	0,00	1	100,00	1
IT Administrator	0	0,00	1	100,00	1
IT Technician	0	0,00	2	100,00	2
PhD Student	4	28,57	10	71,43	14
Postdoctoral Researcher	5	31,25	11	68,75	16
Principal Investigator	0	0,00	6	100,00	6
Research assistant	0	0,00	2	100,00	2
Responsible KTU	1	50,00	1	50,00	2
Scientific Activities' Coord.	1	100,00	0	0,00	1
Scientific Project Manager	0	0,00	1	100,00	1
Technician	0	0,00	3	100,00	3
Activities Officer	1	100,00	0	0,00	1
Administration Assistant	1	100,00	0	0,00	1
Communication & Outreach Manager	1	100,00	0	0,00	1
Communication Officer	1	100,00	0	0,00	1
Communication Officer & HRS4R	0	0,00	1	100,00	1
Data Steward	0	0,00	1	100,00	1
Managing Director	0	0,00	1	100,00	1
Project Manager & Managing Director	1	100,00	0	0,00	1
SCIENTIFIC SOFTWARE DEVELOPER	0	0,00	1	100,00	1
Total	19	30,65	43	69,35	62

10.7.5.2. Distribució de la plantilla per lloc de treball i estudis

Puesto de trabajo	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Director's Assistant	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	1	5,26	0	0,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
Executive Director	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	5,26	0	0,00	1
Head of HR	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	5,26	0	0,00	1
Human Resources Officer	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	2,33	1
IMPACT OFFICER	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	2,33	1
IT Administrator	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	2,33	1
IT Technician	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	2	4,65	2
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
PhD Student	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	4	21,05	10	23,26	14
Postdoctoral Researcher	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	5	26,32	11	25,58	16
Principal Investigator	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	6	13,95	6
Research assistant	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	2	4,65	2
Responsable KTU	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	5,26	1	2,33	2
Scientific Activities' Coord.	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	1	5,26	0	0,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0

Scientific Project Manager	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	2,33	1
Technician	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	3	6,98	3
Activities Officer	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	5,26	0	0,00	1
Administration Assistant	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	1	5,26	0	0,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
Communication & Outreach Manager	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	5,26	0	0,00	1
Communication Officer	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	5,26	0	0,00	1
Communication Officer & HRS4R	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	2,33	1
Data Steward	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	2,33	1
Managing Director	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	2,33	1
Project Manager & Managing Director	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	5,26	0	0,00	1
SCIENTIFIC SOFTWARE DEVELOPER	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	2,33	1
Total		19	100	43	100	62

En els llocs de treball que estan ocupats per més d'una persona i son homes i dones, la formació d'aquests es la mateixa, no hi ha distinció per sexe.

10.7.6. Procés de selecció i contractació del personal

Per a **Centre de Recerca Matemàtica**, el seu personal és el seu actiu més valuós. L'empresa busca atraure talent i que els/les professionals escolleixin la companyia en resposta a les seves expectatives laborals i personals, on puguin gaudir d'un entorn que els permeti créixer i desenvolupar tot el seu potencial.

L'empresa garanteix en els processos de selecció la no-discriminació per qüestions del sexe.

Centre de Recerca Matemàtica disposa d'un Departament de Recursos Humans que, entre molts altres aspectes, vetlla en els processos de selecció i accés de nou personal per la igualtat de tracte, tot evitant possibles casos de segregació horitzontal i vertical i establint les mateixes condicions contractuals per a homes i dones.

El CRM disposa d'un Manual de contractació, on s'indica el procés a seguir quan s'identifica la necessitat de contractar personal per cobrir una plaça vacant, fins que se selecciona la persona adequada. L'objectiu de la selecció és que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat d'acord als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Cal ressaltar que en el Manual s'especifica el principi d'igualtat. Alhora, garanteix que s'aplica un procediment obert, públic i transparent, i que s'ajusta a la convocatòria o el programa de finançament que s'escaigui, i a la normativa i recomanacions en matèria laboral que siguin d'aplicació.

Existeix un Comitè de selecció pel Personal investigador, una eina de selecció equitativa i igualitària, la composició de membres del Comitè s'ha d'adequar al perfil professional de la plaça que es convoca i per a la selecció de membres del Comitè, es té en compte el perfil professional de membres que el conformen en els següents termes: Format per 3 persones, que estigui equilibrat en quant a gènere, sempre que sigui possible i inclou personal expert en l'àmbit del procés.

Cal ressaltar que el comitè de selecció té en compte l'equilibri de gènere de les persones que han de prendre la decisió d'elegir la millor candidatura, però degut al baix nombre de dones que hi ha a l'organització no sempre es possible que en el Comitè de selecció participin dones.



L'avaluació de les persones candidates consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats al·legades per aquelles persones que compleixen els requisits per optar a la plaça. En primera instància, el Comitè de selecció avalua els mèrits i capacitats al·legades en el currículum vitae i la documentació acreditativa i, posteriorment, en les entrevistes de selecció i/o altres proves selectives. Els mèrits i capacitats estan d'acord als criteris que es defineixen en aquest apartat, però s'adapten en funció de la plaça i es detallen a la descripció de l'oferta de treball, juntament amb el percentatge de ponderació de cadascun dels criteris de selecció que s'avaluen.

Incorporacions dels darrers anys

Incorporacions	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2020	3	50,00	3	50,00	6
Any 2021	2	66,67	1	33,33	3
Any 2022	7	23,33	23	76,67	30
Total	12	30,77	27	69,23	39

S'analitzen les incorporacions de personal en els últims anys , una dada a destacar es que s'ha incrementat la incorporació de dones al CRM en l'últim any, encara que hi ha més incorporacions masculines que femenines. S'han incorporat un total de 39 persones en els últims tres anys ; el 30,77% son dones (12 dones) i el 69,23% correspon a homes (27 homes). Sembla, inicialment una incorporació equitativa, en especial si tenim en compte la representació general de l'organització, recordem que el 30,65% del personal són dones. Però hi ha diferències en els tres anys analitzats. Quan realitzem un anàlisi de gènere més acurat, s'observa que l'any 2020 s'han incorporat un total de 6 persones, el 50% corresponen a dones i el 50% a homes. L'any 2021 hi ha 3 persones que s'han incorporat a l'organització, 1 home (33,33%) i 2 dones (66,67%). Durant l'any 2022 , de les 30 persones que s'han incorporat, el 23,33% són dones i el 76,67% són homes, es a dir 7 dones i 23 homes., Es recomana fer un seguiment acurat d'aquesta dada per saber si es converteix en una tendència.



Tipus de contracte a les incorporacions del darrer any

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	5	71,43	15	65,22	20
Temporal a temps parcial	0	0,00	5	21,74	5
Indefinit a temps complet	2	28,57	3	13,04	5
Total	7	100	23	100	30

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	5	25,00	15	75,00	20
Temporal a temps parcial	0	0,00	5	100,00	5
Indefinit a temps complet	2	40,00	3	60,00	5
Total	7	23,33	23	76,67	30

La major contractació (20 persones) es troba en els contractes Temporals a temps complet amb una marcada representació masculina (75% homes i 25% dones). També hi ha 5 contractes Temporal a temps parcial que tots corresponen a homes i uns altres 5 contractes de indefinit a temps complert , que un 60% son de homes i un 40% de dones.

L'organització treballa amb la contractació temporal a temps complet, degut a que les posicions científiques i les de gestió científica estan vinculades habitualment a projectes competitius de durada 3-4 anys qüestió que afecta la temporalitat. Els contractes predoctorals tenen una durada de 4 anys i en alguns casos, en el període de referència, podien durar 3 anys. El contracte postdoctoral pot ser de 3 a 6 anys, segons dues modalitats (Llei de la Ciència 2022)"

Incorporacions del darrer any:

En el darrer any analitzat, s'han incorporat 30 persones, 23 homes i 7 dones, si analitzem el percentatge de homes i dones , s'han incorporat un 76,67% de homes i si aquest percentatge el comparem amb el percentatge de homes a la plantilla que és un 69,35%, observem que s'han

incorporat percentualment més homes que dones, dada a tenir en compte i a treballar si es té com acció de millora incorporar més dones a la plantilla.

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Postdoctoral nivell 3	1	14,29	0	0,00	1
Assistent nivell 1	0	0,00	1	4,35	1
Postdoctoral nivell 2	1	14,29	3	13,04	4
Postdoctoral nivell 3	1	14,29	5	21,74	6
Postdoctoral nivell 4	0	0,00	3	13,04	3
Predoctoral nivell 1	2	28,57	3	13,04	5
Tècnic qualificat nivell 3	0	0,00	2	8,70	2
Tècnic qualificat nivell 4	0	0,00	1	4,35	1
Tècnic suport nivell 2	0	0,00	1	4,35	1
Auxiliar Tècnic nivell 3	0	0,00	2	8,70	2
Auxiliar Tècnic nivell 1	0	0,00	1	4,35	1
Auxiliar Tècnic nivell 2	0	0,00	1	4,35	1
Auxiliar Tècnic nivell 4	1	14,29	0	0,00	1
Responsable tècnic nivell 2	1	14,29	0	0,00	1
Total	7	100	23	100	30

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Postdoctoral nivell 3	1	100,00	0	0,00	1
Assistent nivell 1	0	0,00	1	100,00	1
Postdoctoral nivell 2	1	25,00	3	75,00	4
Postdoctoral nivell 3	1	16,67	5	83,33	6
Postdoctoral nivell 4	0	0,00	3	100,00	3
Predocctoral nivell 1	2	40,00	3	60,00	5
Tècnic qualificat nivell 3	0	0,00	2	100,00	2
Tècnic qualificat nivell 4	0	0,00	1	100,00	1
Tècnic suport nivell 2	0	0,00	1	100,00	1
Auxiliar Tècnic nivell 3	0	0,00	2	100,00	2
Auxiliar Tècnic nivell 1	0	0,00	1	100,00	1
Auxiliar Tècnic nivell 2	0	0,00	1	100,00	1
Auxiliar Tècnic nivell 4	1	100,00	0	0,00	1
Responsable tècnic nivell 2	1	100,00	0	0,00	1
Total	7	23,33	23	76,67	30

10.7.7. Formació del personal

La formació del personal a **Centre de Recerca Matemàtica** es considera una eina fonamental per a l'ajustament adequat al lloc de treball i el desenvolupament professional i personal dels treballadors i les treballadores.

És per aquest motiu que la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la formació es garanteix des de la companyia a través del seu pla de formació. Les actuacions formatives es determinen en funció de les necessitats detectades a cada àrea i/o lloc de treball, i no en funció del gènere o qualsevol altre aspecte discriminador.

Homes i dones accedeixen igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament dins l'àmbit de la formació. Es planifica i realitza la formació necessària per elevar el nivell professional de la plantilla, quan cal per al desenvolupament de les funcions pròpies de cada lloc i de manera permanent.

La formació dels professionals del Centre de Recerca Matemàtica (CRM) s'ha d'orientar per la millora de la qualitat i eficiència en la prestació de les activitats de recerca i el progrés científic i tècnic avançat en l'ús de les matemàtiques.

El perfeccionament professional a través de la formació s'ha d'entendre com un dret i com un deure de tots els professionals, amb l'objecte de garantir la permanent actualització de les competències mitjançant la millora continuada dels coneixements, habilitats i actituds, amb respecte a la missió i valors del CRM.

El CRM promourà i facilitarà l'accés dels seus professionals a l'actualització permanent de coneixements directament aplicables en l'exercici de les seves funcions i activitats, com a conseqüència dels avenços tecnològics i del progrés científic.

Els objectius i resultats de la formació son:

- Contribuir a assolir els objectius estratègics del CRM.
- Garantir que els professionals puguin adaptar-se als canvis tecnològics i organitzatius que es produeixin.
- Ajudar a satisfer les necessitats i expectatives de desenvolupament professional dels professionals del CRM.
- Dotar-se d'un pressupost d'acord amb les possibilitats econòmiques del CRM, que es fixarà com a mínim en el 0,7% de la massa salarial. Aquest pressupost tindrà la consideració d'inversió.

En el moment de la realització del diagnòstic, s'està dissenyant un Pla de formació, serà un instrument de gestió que s'elaborarà a partir dels objectius del Centre i que es sustentarà en els següents principis:

- La formació es configurarà com un dels pilars bàsics de la política de Recursos Humans del CRM.
- Les activitats de formació han de donar resposta a les necessitats dels professionals, garantint la coherència entre els continguts docents i la missió, valors i objectius del Centre.
- La formació és una inversió, per això s'elaborarà un pressupost anual i s'avaluarà els resultats obtinguts.
- Les activitats de formació s'han de dirigir a tots els col·lectius del CRM i sempre que sigui possible, potenciar la participació transversal de les diferents àrees.

- La participació dels treballadors i treballadores del Centre serà essencial, tant per definir les necessitats formatives com per obtenir resultats positius en l'aplicació dels coneixements adquirits.

La metodologia que es durà a terme per al desenvolupament del pla de formació pivotarà en l'àrea de RRHH una vegada els diferents òrgans consultius i participatius que canalitzen les necessitats de formació de tots els col·lectius, es puguin ordenar i prioritzar. Una vegada realitzada la prioritització de necessitats, l'àrea de RRHH elaborarà una proposta on es recolliran de manera esquemàtica les accions de formació que configuraran el Pla i es traslladaran al òrgan de Direcció i Comitè d'empresa per la seva aprovació.



10.7.8. Pla de formació del darrer any

Denominació curs	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Inglés	2022	2	40,00	3	60,00	5
Valoración de puestos de trabajo	2022	6	66,67	3	33,33	9
Congresos	2022	3	27,27	8	72,73	11
Plan de medidas antifraude	2022	5	71,43	2	28,57	7
Total		16	50,00	16	50,00	32

Denominació curs	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Inglés	2022	2	12,50	3	18,75	5
Valoración de puestos de trabajo	2022	6	37,50	3	18,75	9
Congresos	2022	3	18,75	8	50,00	11
Plan de medidas antifraude	2022	5	31,25	2	12,50	7
Total		16	100	16	100	32

Distribució per sexes pel que fa al tipus d'accions formatives

Tipus de formació	Dones	%	Homes	%	Total
Idiomes, ofimàtica	2	12,50	3	18,75	5
Altres	14	87,50	13	81,25	27
Total	16	100	16	100	32

Tipus de formació	Dones	%	Homes	%	Total
Idiomes, ofimàtica	2	40,00	3	60,00	5
Altres	14	51,85	13	48,15	27
Total	16	50,00	16	50,00	32

De la informació que es transmet, s'observa que l'últim any han participat 32 persones en accions formatives i el percentatge de dones és 50% igual que el homes, la qual cosa indica que acudeixen el mateix numero de dones a realitzar accions formatives que homes, dada rellevant ja que en l'organització hi ha més homes que dones.

La formació que s' ha impartit és en l' àmbit d' idiomes, valoració de llocs de treball , mides antifrau i assistència a diversos congressos.

Durant aquest any no s'han realitzat accions formatives en igualtat d'oportunitats però si s'han realitzat en anys anteriors però no per a tota la plantilla ni formació específica per a dones, això podria ser una possible àrea de millora.

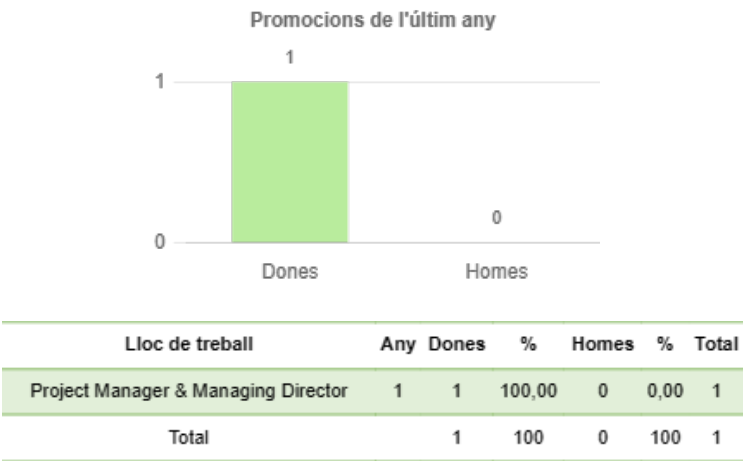
10.7.9. Promoció

A **Centre de Recerca Matemàtica** es garanteix la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna de la companyia, no havent-hi cap barrera o obstacle per qüestions de gènere.

A l'empresa es prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja en formen part; aquesta promoció interna és duta a terme en funció del mèrit professional.

Cal recordar que el CRM segueix l'acreditació HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Actualment es treballa en aconseguir que en tot el procés de selecció i promoció de personal s'incrementi el nombre de dones en l'organització per augmentar la representativitat en totes les categories professionals, en especial a l'àrea d'investigació i recerca i en llocs de responsabilitat.

En aquest últim any s'ha realitzat 1 promoció a un lloc de Direcció i la persona era una dona.



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

En aquest àmbit, es recullen les mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores a través de la introducció d'accions que millorin, dins de les possibilitats organitzatives i econòmiques de la companyia, el règim legal i convencional en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral i la corresponsabilitat, a més de garantir el lliure accés dels treballadors i les treballadores a aquestes mesures en condicions d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere.

Una de les causes que expliquen la menor participació laboral de les dones respecte als homes s'associa a una dificultat més gran per aconseguir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, atès que sobre elles segueixen recaient la major part de les responsabilitats domèstiques i de cura d'altres persones. Aquests fets es poden veure accentuats per dificultats per accedir, de vegades, a serveis d'atenció a menors i a altres persones dependents, cosa que influeix en la decisió sobre l'elecció de la trajectòria professional en un ús més gran dels contractes a temps parcial i en interrupcions més freqüents de la carrera professional (Institut de les Dones i per a la Igualtat d'Oportunitats).

Les qüestions relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són un dels aspectes més rellevants quan s'esmenten les dificultats a què s'enfronta el col·lectiu femení. La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és una inquietud real a **Centre de Recerca Matemàtica**. Es busca la fidelització de la plantilla i el màxim confort personal i familiar, per això s'advoca per la bona gestió del temps dedicat a la vida personal i laboral, tot buscant un equilibri saludable per al conjunt de la plantilla. Es vol assolir l'harmonia entre les diferents dimensions de la vida per millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball personals.

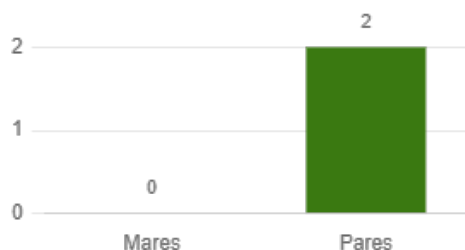


Són diverses les mesures implantades a l'empresa orientades a afavorir la conciliació com la flexibilitat horària però no és una mesura formalment definida dins de l'Organització, seria una proposta de millora definir-ho de forma formal.

Actualment s'ha desenvolupat un Protocol de desconnexió digital.

Naixements de nadons el darrer any (2020)

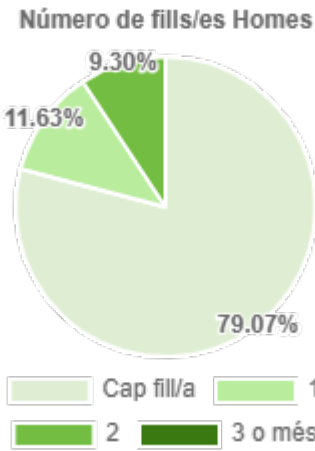
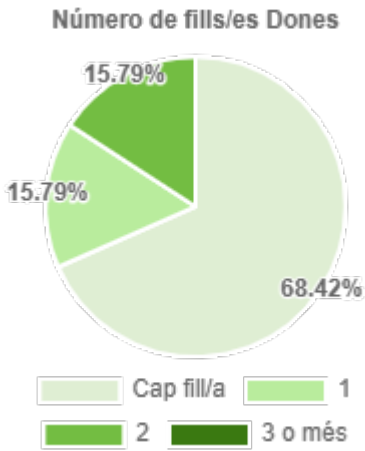
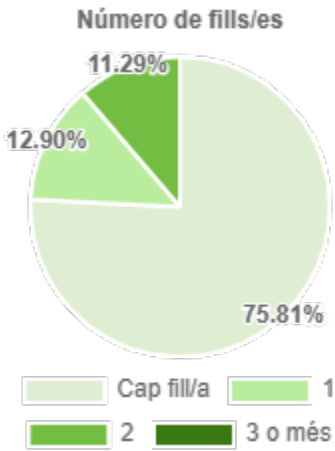
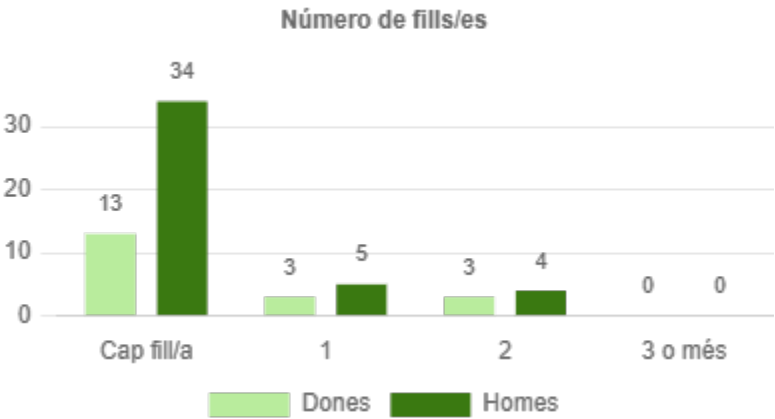
Mares	%	Pares	%	Total
0	0,00	2	100,00	2



Responsabilitats familiars: número de fills/es de tota la plantilla del darrer any

Número de fills/es	Dones	%	Homes	%	Total
Cap fill/a	13	68,42	34	79,07	47
1	3	15,79	5	11,63	8
2	3	15,79	4	9,30	7
3 o més	0	0,00	0	0,00	0
Total	19	100	43	100	62

El 75,81% de la plantilla no tenen fills, per això seria recomanable analitzar quines mesures de conciliació serien les adients per als personal del CRM,



Responsabilitats familiars: Cura de persones dependents

No tenim dades per analitzar aquest apartat.

Excedències voluntàries, Baixes temporals, excedències i permisos

Tipus de baixa temporal	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	7	100,00	4	57,14	11
Accident laboral	0	0,00	0	0,00	0
Naixement del fill o/í la filla	0	0,00	2	28,57	2
Cessió a l'altre progenitor del permís de maternitat	0	0,00	1	14,29	1
Adopció o acollida	0	0,00	0	0,00	0
Risc durant l'embaràs	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per lactància	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per cura de fill/a	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per cura de familiars i d'altres persones al seu càrrec	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per altres motius	0	0,00	0	0,00	0
Excedència por cura de fill/a	0	0,00	0	0,00	0
Excedència per cura de familiars	0	0,00	0	0,00	0
Excedència fraccionada per cura de fill/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedència voluntària	0	0,00	0	0,00	0
Permís per malaltia greu, mort...	0	0,00	0	0,00	0
Total	7	100	7	100	14

10.7.11. Retribucions

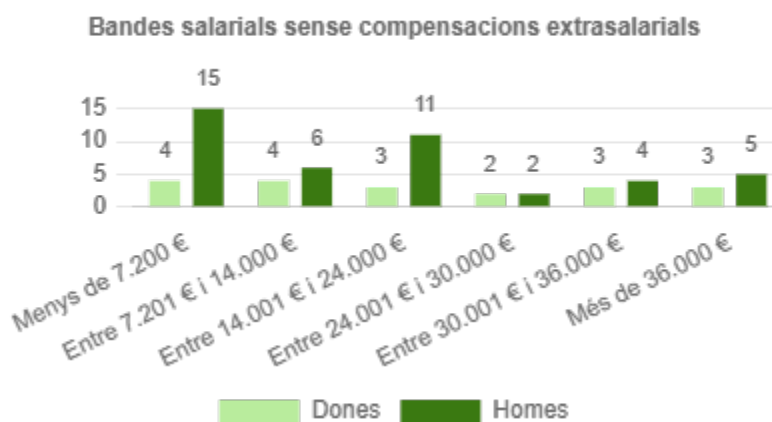
Pel que fa a la política retributiva, en igualtat de condicions de treball, l'empresa retribueix el personal segons la categoria, les funcions i les responsabilitats que desenvolupa, i no hi ha diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit. L'empresa es regeix pel XIII Conveni d'àmbit estatal per als centres d'educació universitària i investigació.

El CRM , no treballa amb retribucions en espècia.

Distribució de la plantilla per bandes salarials

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200 €	4	21,05	15	34,88	19
Entre 7.201 € i 14.000 €	4	21,05	6	13,95	10
Entre 14.001 € i 24.000 €	3	15,79	11	25,58	14
Entre 24.001 € i 30.000 €	2	10,53	2	4,65	4
Entre 30.001 € i 36.000 €	3	15,79	4	9,30	7
Més de 36.000 €	3	15,79	5	11,63	8
Total	19	100	43	100	62

69



Realitzant una anàlisi global de les retribucions de la plantilla des d'una perspectiva de gènere, i sense perjudici del posterior estudi de les dades que es realitzen en l'apartat d'Auditoria Salarial, s'aprecia que:

- En la banda salarial de " Menys de 7.200€", es troben el 21,05% de les dones i el 34,88% dels homes, es la banda a on trobem més personal 19 persones, és a dir el 30,64% de la plantilla obté aquesta retribució salarial.
- En les bandes salarials de "7.201€ a 14.000€" trobem el 21,05 de les dones i el 13,955 dels homes. De 10 persones, és a dir el 16,13% de la plantilla tenen una retribució establerta en aquest tram.

- En les bandes salarials “14.001€ a 24.000€”, es troben el 25,58% dels homes i el 15,79% de les dones. En aquest tram és el segon en mes nombre de persones, 14 persones, el 22,58% de la plantilla obté aquesta retribució salarial.
- En les bandes salarials “24.001€ a 30.000€”, es troben el menor nombre de persones treballadores, 4 persones, el 6,45% de la plantilla cobra aquest tram i son el 10,53% de les dones i el 4,65% dels homes.
- A la banda salarial següent “30.001€ a 36.000€”, el percentatge de dones que percep aquesta retribució és del 15,49% enfront de 9,30% dels homes. El que representa que el 11,29% de la plantilla cobra aquest tram de retribució (7 persones).
- A la banda salarial superior “Més de 36.000€”, es troben el 15,79% de les dones en front dels 11,63% dels homes. Les persones que perceben aquesta retribució representen el 12,90% de la plantilla (8 persones)

10.7.12. Infrarepresentació femenina

Un aspecte essencial de l'anàlisi de les dades és la detecció de situacions de segregació vertical o horitzontal a l'empresa, com es pot deduir, per exemple, en identificar escenaris d'infrarepresentació de les dones.

La segregació horitzontal fa visible la distribució que produeix que les dones es concentrin en determinats llocs de treball o departaments, i la segregació vertical, amb el conegut sostre de vidre, fa referència a la dificultat d'ascens a llocs de responsabilitat per part de les dones.

Molts dels llocs de treball del CRM son unipersonals, (17) i estan ocupats per dones o per homes. De la resta de llocs que no son unipersonals, hi ha 4 llocs de treball (Principal Investigator, Research Assistant, IT Technician i Technician) només ocupats per homes. Amb aquestes dades, ens indica que existeix infrarepresentació femenina en aquests llocs de treball i comporta segregació horitzontal.

10.7.13. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Centre de Recerca Matemàtica disposa d'un protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe des de l'any 2021.

- <https://www.crm.cat/wp-content/uploads/2022/01/PROTOCOL-ASSETJAMENT-V2.pdf>

Cal destacar que les universitats i centre de recerca assumeixen la responsabilitat de mantenir un entorn de treball lliure de tota discriminació i de qualsevol conducta que impliqui assetjament de qualsevol classe. En l'article 50 del "Convenio Colectivo Estatal para los centros de educación universitaria en educación" s'especifica la declaració sobre el assetjament moral en el treball. Es considera una falta molt greu la realització d'actes i el manteniment de comportaments freqüents que de forma reiterada i sistemàtica busquen sufocar la dignitat de la persona i perjudicar-la moralment, sotmetent-la a un entorn de treball discriminatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En el mateix article també s'especifica que s'hauran de portar a terme mesures destinades a la prevenció de l'assetjament moral, això com el desenvolupament de protocols d'actuació que contemplin el procediment de denúncies i resolució d'aquests conflicte, preservant els drets dels implicats/des. En l'article 58 de sancions, s'especifica que les faltes molt greus són susceptibles de prevenció d'acomiadament.

En el moment que es va aprovar el protocol, es va fer enviar a tota la plantilla i es un dels documents que es proporciona en el **welcome** del nou personal, però es recomana com acció de millora realitzar un recordatori anualment.

També serà una acció de millora impartir formació a tota la plantilla en aquest àmbit ; així com realitzar una formació específica per al Comitè d'assetjament per saber com actuar en situacions d'aquesta mena.

10.7.14. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Per garantir la informació, el compromís, la interiorització dels valors corporatius o la possibilitat de participació en les diferents accions sobre igualtat d'oportunitats de tota la plantilla, cal disposar de recursos i un pla de comunicació intern enfocat a la sensibilització i conscienciació de tot el personal en matèria d'igualtat, amb campanyes d'informació.

Des del punt de vista de les comunicacions externes, publicitat, etc., les organitzacions també ofereixen una imatge i un compromís



amb la igualtat en revisar el tipus de llenguatge que utilitza, amb la promoció d'actes i jornades específiques amb dones com a protagonistes, amb la generació de col·laboracions amb altres entitats o tenint cura del tipus d'imatge que transmet de les dones i/o visibilitzant-ne l'aportació al món empresarial.

Centre de Recerca Matemàtica disposa de diferents canals de comunicació interna que en permeten garantir la fluïdesa i agilitat en les seves diferents modalitats com mails , bústia de suggeriments i reunions semestrals amb Direcció.

Ús del llenguatge no sexista

72

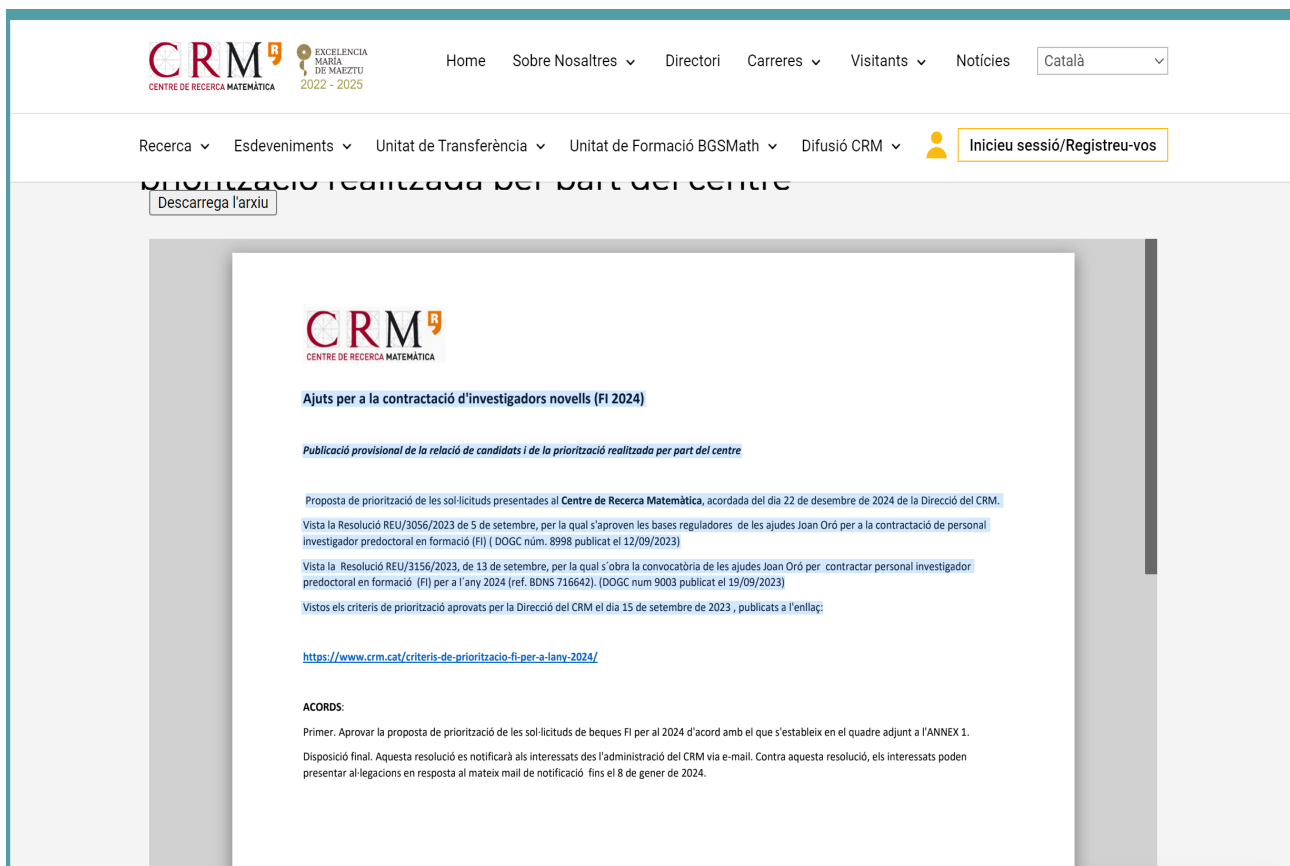
El llenguatge és una adquisició cultural, és l'instrument a través del qual s'expressen pensaments i idees, així com la manera particular de cada persona de concebre el món. És, per tant, el reflex de la cultura d'una societat en un moment determinat. Si el llenguatge és sexista, tendeix a la perpetuació de valors i estereotips que perjudiquen la igualtat real i la visibilització de les dones. Es diu que «allò que no es nomena no existeix».

L'ús no sexista del llenguatge és un dels instruments d'acció positiva que les empreses poden i han d'utilitzar per promoure de manera efectiva la igualtat real de la dona.

Per analitzar la situació de l'empresa en l'ús del llenguatge, s'ha realitzat en un examen d'alguns documents interns, molts dels documents analitzats estan escrits en anglès, fet que permet l'ús no sexista del llenguatge.

Al analitzar documents escrits en català, ens trobem que moltes vegades s'utilitza el masculí genèric com es veu a continuació: “ investigadors novells” , “ relació de candidats”





Però existeix un comunicat a on s'indica com fer ús del llenguatge inclusiu

<https://www.crm.cat/wp-content/uploads/2021/09/Guia-dusos-no-sexistes-de-la-llengua.pdf>

10.7.15. Riscos i salut laborals

Pel que fa a l'àmbit de riscos laborals i salut, **Centre de Recerca Matemàtica** té totalment actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i compleix amb tota la legislació vigent en matèria de seguretat.

Per tal de prevenir els riscos a la feina i promoure la salut i la seguretat de tot el personal, la companyia segueix i implementa totes les normes estipulades a la Llei 31/1992, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), a través de diverses mesures.

De forma continuada es fan estudis sobre riscos laborals i salut pel Comitè de Seguretat i Salut. Aquest any s'iniciaran a fer l'estudi dels riscos psicosocials.

10.7.16. Dones en situació d'especial vulnerabilitat

No es disposen dades de dones en situació de vulnerabilitat especial (p. ex. famílies monoparentals, per raons de nacionalitat, raça, persones víctimes de violència de gènere, etc.).

10.7.17. Enquesta de percepció de les persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats

En aquest apartat es recullen els principals resultats de l'enquesta emplenada pel personal.

Total de persones enquestades

S'han demanat a tota la plantilla, 62 persones, que complimentin l'enquesta, han donat resposta 31 persones treballadores, un 50% de la plantilla.

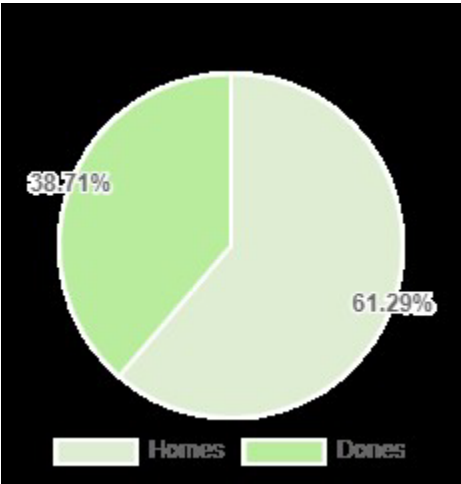
Participació per idioma

Català	Castellà	Anglès
8 (25,81%)	11 (35,48%)	12 (38,71%)

Participació per sexes

De les 31 persones treballadores que ha complimentat l'enquesta, 12 són dones i 19 homes, es a dir un 38,71% de dones i un 61,29% de homes; un percentatge similar la de homes i dones en plantilla.

Dona	Home
12	19



–Sabeu quines implicacions té la implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa?

Sí	No
18	13
Sí (Dones)	No (Dones)
7	5
Sí (Homes)	No (Homes)
11	8

Preguntada la plantilla sobre si saben quines implicacions té la implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa? Un 58,06 % de la plantilla respon que Sí, un 41,94 % que NO i si analitzem les respostes per sexe; un 58,33% de les dones responen que SI i un 57,84% dels homes. EL 41,87% de les dones responen que NO i un 42,11% dels homes.

–Considereu que existeix a la vostra empresa igualtat d'oportunitats i tracte per a homes i dones?

Sí	No
22	8

Sí (Dones)	No (Dones)
8	4

Sí (Homes)	No (Homes)
14	4

Preguntada la plantilla sobre si consideren que existeix a la seva empresa igualtat d'oportunitats i tracte per a homes i dones? Un 73,336 % de la plantilla respon que SÍ, un 26,67 % que NO i si analitzem les respostes per sexe; un 66,67% de les dones responen que SI i un 77,78% dels homes. EL 33,33% de les dones responen que NO i un 22,22% dels homes.

–Es treballa a la vostra empresa amb persones discapacitades o en situació de risc o d'exclusió social?

Sí	No	No ho sé
28	1	1

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
12	0	0

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
16	1	1

Un 93,33 % de la plantilla respon que SÍ, un 3,33 % que NO i un 3,33 que NO SABE i si analitzem les respostes per sexe; el 100% de les dones responen que SI i un 88,89% dels homes. EL 5,56% dels homes responen que NO i també un 5,56% dels homes, responen que NO SAP/NO CONTESTA.

–S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de feina?

Sí	No	No ho sé
23	2	5

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
10	0	2

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
10	0	2

Un 76,67 % de la plantilla respon que SÍ, un 16,67 % que NO i el 6,67% restant NS (no sap)/NC (no contesta). Si analitzem les respostes per sexe, responen afirmativament , el 83,33% de les dones i el 72,22% dels homes, responen que no el 16,67% dels homes i cap dona, i NS/NC el 16,67% de les dones i els homes.

–Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe al vostre lloc de treball?

Sí	No
2	26

Sí (Dones)	No (Dones)
1	10

Sí (Homes)	No (Homes)
1	16

Un 7,14 % de la plantilla respon que SÍ, un 92,86 % que NO i si analitzem les respostes per sexe; només hi ha 1 dona i 1 home que responen afirmativament, el 90,91% de les dones i el 94,12% dels homes que NO.

Aquests resultats son rellevants i es recomana fer una acció de mesura de Comunicació i Formació en l'àmbit del protocol d'assetjament.

–Considereu que el llenguatge i les imatges que utilitza la vostra empresa en les vostres comunicacions internes i externes és de caràcter discriminatori envers les dones?

Sí	No	No ho sé
24	0	6

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
8	0	3

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
16	0	3

Un 80 % de la plantilla respon que SÍ, i el 20% restant NS (no sap)/NC (no contesta). Si analitzem les respostes per sexe, responen afirmativament , el 72,73% de les dones i el 84,21% dels homes, responen que NS/NC el 27,27% de les dones i 15,79% dels homes.

–Hi ha a la vostra empresa mesures específiques per a les dones, relatives a la salut al lloc de treball, en cas d'embaràs?

Sí	No	No ho sé
24	2	5

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
9	0	3

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
15	2	2

Un 77,42 % de la plantilla respon que SÍ, un 6,45 % que NO i un 16,13 que NO SAP i si analitzem les respostes per sexe; el 75% de les dones responen que SI i un 78,95% dels homes. EL 10,53% dels homes responen que NO i un 10,56% dels home i un 25% de les dones, responen que NO SAP/NO CONTESTA

–Creieu que a la vostra empresa el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i de la categoria professional?

Sí	No	No ho sé
15	16	0

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
4	8	0

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
11	8	0

Un 48,39 % de la plantilla respon que SÍ, un 51,61 % que NO i si analitzem les respostes per sexe; només el 33,33% de les dones i el 57,89% dels homes que responen afirmativament, el 66,67% de les dones i el 42,11% dels homes que NO.

Aquests resultats son rellevants i es recomana fer una acció de mesura de Informació referent a la realització de la Valoració de Llocs de treball i l'Auditoria Salarial.

–Creieu que s'ofereix la mateixa oportunitat de promoció (ascens) a les dones i als homes?

Sí	No	No ho sé
1	3	27

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
1	1	10

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
0	2	17

Un 3,23 % de la plantilla respon que SÍ, un 9,68 % que NO i un 87,10% que NO SAP i si analitzem les respostes per sexe; el 8,33% de les dones responen que SI i cap home respon afirmativament; el 10,53% dels homes i el 8,33% de les dones responen que NO i un 89,47% dels home i un 83,33% de les dones, responen que NO SAP/NO CONTESTA

—Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació?

Sí	No	No ho sé
14	4	13

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
4	3	5

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
10	1	8

Un 45,16 % de la plantilla respon que SÍ, un 12,90 % que NO i un 41,94% que NO SAP i si analitzem les respostes per sexe; el 33,33% de les dones responen que SI i el 52,63% dels homes responen afirmativament; el 5,26% dels homes i el 25% de les dones responen que NO i un 42,11% dels home i un 41,67% de les dones, responen que NO SAP/NO CONTESTA

–Considereu necessària la implementació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la vostra empresa?

Sí	No	No ho sé
22	0	9

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
7	0	5

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
15	0	4

81

Preguntada la plantilla sobre si consideren necessària la implementació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la vostra empresa ? Un 70,97 % de la plantilla respon que Sí, un 29,03 % que NO HO SAP i si analitzem les respostes per sexe; un 58,33% de les dones responen que SI i un 78,95% dels homes. EL 41,67% de les dones responen que NO HO SAP i un 21,05% dels homes.

–Quines propostes ens podeu proporcionar per tal d'ajudar-nos a fer el pla?

Formació en matèria d'igualtat	7
Treballar més amb col·lectius desfavorits	5
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat	8
Una igualtat en la retribució econòmica	6
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe	10
Més representativitat de les dones en llocs directius	12
Més possibilitats de promoció per a les dones	6
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista	3
Informació clara en matèria d'assetjaments sexual o per raó de sexe	7
Accions de prevenció de salut laboral (pel que fa a la maternitat) en el lloc de treball	7
Processos de comunicació més fluïts	2
Unes altres	0

En concret, al vostre lloc de treball, quines mesures proposaríeu a fi de millorar la igualtat entre homes i dones?

Dones:

1. Equality regarding factors other than gender could also be included in the program. For example, better support for the hiring process of foreign employees, or better handling of documentation for visas and work travels for people with disabilities.
2. Pel què fa al personal de recerca moltes de les desigualtats venen donades per com està configurada la carrera investigadora, i difícilment es podran fer millores estructurals sinó hi ha canvis grans en aquest sentit. Crec que sobretot cal trobar eines que facilitin la incorporació o la tasca investigadora de dones amb càrregues familiars (des d'assegurar finançament per acompanyants per anar a congressos amb criatures petites a no requerir criteris de mobilitat en processos de selecció a dones que han tingut fills ens els darrers anys).

Homes:

1. Hire a female principal investigator
2. Greater female presence in senior researcher positions.
3. Formación en materia de igualdad
4. Em sembla molt bé que hagin reconegut a les dones el dret a no treballar quan tenen la regla. Trobo que estaria bé fer més espai i comunicació al respecte, per tal que sigui més natural parlar-ne i agafar-se els dies quan a cadascuna li calgui.
5. Creo que ya es bastante igualitario.

10.8. Conclusions extretes de la diagnosi del Pla d'Igualtat.

En compliment dels **articles 45 a 49 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, s'ha desenvolupat com a pas previ al Pla d'Igualtat d'Oportunitats un diagnòstic de la situació actual de l'organització en matèria d'igualtat.

El diagnòstic és un instrument útil i funcional, que permet conèixer en quina situació es troba l'organització en relació amb la igualtat d'oportunitats. Mitjançant un estudi qualitatiu i quantitatiu s'obté informació actualitzada que permet identificar aquells aspectes de l'organització que caldria millorar per assolir la igualtat d'oportunitats efectiva i real entre dones i homes.

Aquesta diagnosi ha de ser transversal a tot **Centre de Recerca Matemàtica** i en tots els seus processos interns: les seves polítiques de gestió de recursos humans, la seva comunicació interna i externa, les seves condicions laborals i la seva proporció de dones i homes als diferents llocs de treball, a totes les categories professionals i en els diversos nivells de responsabilitat. El diagnòstic ha de servir com a base per establir les prioritats i les accions que formaran part del Pla d'Igualtat. És per aquesta raó que es presenten els diferents àmbits estudiats i les conclusions per establir-ne les accions positives que conformaran el Pla d'Igualtat.

La plantilla no és paritària amb més presència masculina (69,35%) que femenina (30,65%). Tan mateix s'evidencia a través de les dades recollides que no hi ha cap discriminació a l'hora d'accedir i romandre a l'organització.



10.8.1. Procés de selecció i contractació

En aquest àmbit, s'analitza **la igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball o posició de l'organització.**

Centre de Recerca Matemàtica disposa d'un Departament de Recursos Humans que, entre molts altres aspectes, vetlla en els processos de selecció i accés de nou personal per la igualtat de tracte, tot evitant possibles casos de segregació horitzontal i vertical i establint les mateixes condicions contractuals per a homes i dones.

El CRM disposa d'un Manual de contractació, on s'indica el procés a seguir quan s'identifica la necessitat de contractar personal per cobrir una plaça vacant, fins que se selecciona la persona adequada. L'objectiu de la selecció és que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat d'acord als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Cal ressaltar que en el Manual s'especifica el principi d'igualtat. Alhora, garanteix que s'aplica un procediment obert, públic i transparent, i que s'ajusta a la convocatòria o el programa de finançament que s'escaigui, i a la normativa i recomanacions en matèria laboral que siguin d'aplicació.

Existeix un Comitè de selecció pel Personal investigador, una eina de selecció equitativa i igualitària, format per 3 persones, que estigui equilibrat en quant a gènere, sempre que sigui possible i inclou personal expert en l'àmbit del procés.

10.8.2. Classificació professional

Aquest àmbit fa referència al **conjunt de categories i nivells professionals que hi ha a l'empresa, organitzats d'acord amb el conjunt de comeses assignades a cadascun dels llocs de treball, equips de treball o àrees d'activitat.**

La distribució per nivell jeràrquic i departaments queda reflectida a l'apartat 7, amb l'organigrama de l'empresa.

Existeixen 24 llocs de treball diferents al CRM, molts d'aquest llocs son unipersonals, (17) ocupats per dones o per homes. De la resta de llocs que no son unipersonals, hi ha 4 llocs de treball (Principal Investigador, Research Assistant, IT Technician i Technician) només ocupats per homes. Amb aquestes dades, ens indica que hi ha segregació horitzontal.

10.8.3. Formació del personal

Es manifesta la disponibilitat d'un pla formatiu que permeti el reciclatge, l'actualització i l'aprenentatge dels coneixements, les actituds i les aptituds que calen per a l'exercici adequat del lloc actual i/o futur.

Homes i dones accedeixen igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament dins l'àmbit de la formació. Es planifica i realitza la formació necessària per elevar el nivell professional de la plantilla, quan cal per al desenvolupament de les funcions pròpies de cada lloc i de manera permanent.

La formació dels professionals del Centre de Recerca Matemàtica (CRM) s'ha d'orientar per la millora de la qualitat i eficiència en la prestació de les activitats de recerca i el progrés científic i tècnic avançat en l'ús de les matemàtiques.

El CRM promourà i facilitarà l'accés dels seus professionals a l'actualització permanent de coneixements directament aplicables en l'exercici de les seves funcions i activitats, com a conseqüència dels avenços tecnològics i del progrés científic.

La metodologia que es durà a terme per al desenvolupament del pla de formació pivota en l'àrea de RRHH una vegada els diferents òrgans consultius i participatius que canalitzen les necessitats de formació de tots els col·lectius, es puguin ordenar i prioritzar. Una vegada realitzada la prioritització de necessitats, l'àrea de RRHH elabora una proposta on es recullen de manera esquemàtica les accions de formació que configuraran el Pla i es traslladen al òrgan de Direcció i Comitè d'empresa per la seva aprovació.

La formació que s'ha impartit és en l'àmbit d'idiomes, valoració de llocs de treball, mides antifrau i assistència a diversos congressos.

Durant aquest any no s'han realitzat accions formatives en igualtat d'oportunitats però si s'han realitzat en anys anteriors però no per a tota la plantilla ni formació específica per a dones, això podria ser una possible àrea de millora.

10.8.4. Promoció professional

A l'empresa es prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja en formen part; aquesta promoció interna és duta a terme en funció del mèrit professional.

Cal recordar que el CRM segueix l'acreditació HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Actualment es treballa en aconseguir que en tot el procés de selecció i promoció de personal s'incrementi el nombre de dones en l'organització per augmentar la representativitat en totes les categories professionals, en especial a l'àrea d'investigació i recerca i en llocs de responsabilitat.

En aquest últim any s'ha realitzat 1 promoció a un lloc de Direcció i la persona era una dona.

10.8.5. Condicions de treball

En aquest apartat es fa referència a **les condicions laborals del personal i tracta de detectar si hi ha discriminació per raó de sexe en el tipus de contracte i la jornada del personal**. També es comprova si hi pot haver **algun tipus de discriminació en l'assignació d'horaris i si els criteris utilitzats són neutres i no produeixen un efecte negatiu sobre cap dels col·lectius de l'organització**.

La major contractació de persones treballadores es troba en els contractes Temporals a temps complet amb una marcada representació masculina (75% homes i 25% dones). També hi ha 5 contractes Temporal a temps parcial que tots corresponen a homes i uns altres 5 contractes indefinit a temps complert , que un 60% son de homes i un 40% de dones.

L'organització treballa amb la contractació temporal a temps complet, degut a que la vinculació del personal amb el CRM moltes vegades depèn de la duració del projecte, sent el Doctorant un màxim de 4 anys i el Post doctorat uns 2/3 anys com a màxim

10.8.6. Auditoria salarial i retribucions

Aquest àmbit **valora la política retributiva de l'empresa i si es compleix el principi d'igualtat que estableix que, a llocs de treball iguals o de igual valor, els correspon igual retribució**.

L'empresa es regeix pel XIII Conveni d'àmbit estatal per als centres d'educació universitària i investigació.

El CRM , no treballa amb retribucions en espècia.

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

Aquest aspecte valora les **mesures que desenvolupa l'organització per facilitar la corresponsable conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal treballador**. L'objectiu és comprovar si les persones, en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'empresa tenen la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar, i se n'exercita la corresponsabilitat.

Es tracta d'evidenciar en quin grau l'organització proposa mesures i accions que facilitin la conciliació, si aquesta conciliació forma part de la cultura organitzativa i si es produeix un equilibri entre les dones i els homes que utilitzen aquestes mesures.

Són diverses les mesures implantades a l'empresa orientades a afavorir la conciliació com la flexibilitat horària però no és una mesura formalment definida dins de l'Organització, seria una proposta de millora definir-ho de forma formal.

Actualment s'ha desenvolupat un Protocol de desconexió digital.

El 75,81% de la plantilla no tenen fills, per això seria recomanable analitzar quines mesures de conciliació serien les adients per als personal del CRM,

10.8.8. Infrarepresentació femenina

Es pretén aconseguir **una representació més gran de les dones en aquelles categories professionals en què es troben infrarepresentades**, de manera que s'aconsegueixi o es mantingui la paritat entre homes i dones i s'elimini la feminització o masculinització de determinats llocs professionals.

Molts dels llocs de treball del CRM són unipersonals, (17) i estan ocupats per dones o per homes. De la resta de llocs que no són unipersonals, hi ha 4 llocs de treball (Principal Investigator, Research Assistant, IT Technician i Technician) només ocupats per homes. Amb aquestes dades, ens indica que existeix infrarepresentació femenina en aquests llocs de treball.

10.8.11. Riscos i salut laborals

L'objectiu en aquesta àrea és **valorar el grau en què l'organització ha incorporat la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut del seu personal.**

Pel que fa a l'àmbit de riscos laborals i salut, **Centre de Recerca Matemàtica** té totalment actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i compleix amb tota la legislació vigent en matèria de seguretat.

Per tal de prevenir els riscos a la feina i promoure la salut i la seguretat de tot el personal, la companyia segueix i implementa totes les normes estipulades a la Llei 31/1992, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), a través de diverses mesures.

De forma continuada es fan estudis sobre riscos laborals i salut pel Comitè de Seguretat i Salut. Aquest any s'iniciaran a fer l'estudi dels riscos psicosocials.

10.8.12. Dones en situació d'especial vulnerabilitat

Es mostren les actuacions adoptades per l'empresa dirigides a **dones en situació de vulnerabilitat especial (violència de gènere, discapacitat, família monoparental, altres nacionalitats i/o cultures, etc.).**

No es disposen dades de dones en situació de vulnerabilitat especial (p. ex. famílies monoparentals, per raons de nacionalitat, raça, persones víctimes de violència de gènere, etc.).

Pla d'Igualtat

10. Pla d'Igualtat d'Oportunitats

11.1. Finalitat

La realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part de Centre de Recerca Matemàtica té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, establerta a partir de l'entrada en vigor de la LOIEMH l'any 2007, manifestar l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de manera real i efectiva, i sobretot la integració de la igualtat al sistema de gestió de la mateixa empresa.

91

11.2. Objectius

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, Centre de Recerca Matemàtica pretén investigar en profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat d'oportunitats de gènere i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que Centre de Recerca Matemàtica espera assolir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, tot eliminant qualsevol mena de discriminació i millorant el clima laboral, a fi d'augmentar la motivació i el compromís de la plantilla; i per tal d'aconseguir-ho, l'empresa està decidida a dur a terme aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions adients perquè la igualtat sigui real i efectiva.

Els objectius específics d'aquest Pla d'Igualtat són:

1. Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de CRM
2. Definir tots els procediments i pràctiques dels àmbits propis de gestió de persones, incorporant la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes.
3. Reduir la segregació horitzontal i/o vertical sempre vetllant per la paritat en els llocs de treball
4. Planificar i formalitzar les mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral, enfocades a fomentar la corresponsabilitat a la pràctica.
5. Assegurar l'ús d'una comunicació no sexista.
6. Garantir una prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
7. Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball.

11.3. Accions positives en matèria d'igualtat

A l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, no només apareix el contingut mínim dels plans, sinó tota la informació que cal recopilar sobre les accions de millora proposades:

- Descripció, termini d'execució i prioritització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdiques.

92

Presentem tot seguit les accions de millora que la Comissió Negociadora ha seleccionat com a idònies:

Nº D' ACCIÓ DE MILLORA	DESCRIPCIÓ DE L' ACCIÓ DE MILLORA	MES/ANY IMPLANTACIÓ
1	Comunicar el Pla d' igualtat i principals resultats del diagnòstic a la totalitat de la plantilla.	04/24, 12/24, 12/25,12/26,12/27, 03/28
2	Seguir incorporant el valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure en el nou conveni col·lectiu, programes, projectes, lideratge, entre altres. Incorporant en totes les decisions la perspectiva de gènere	04/24, 2025,2026,2027,2028
3	Definir un pressupost específic per a l' àmbit de la igualtat	2025,2026,2027,2028
4	Realitzar accions de formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen al Centre de Recerca Matemàtica.	2024,2025,2026,2027,2028
5	Impartir formació en identificar els biaixos de gènere en l'àmbit laboral a les persones amb equips al seu càrrec, així com el personal amb responsabilitat que intervenen en els processos de selecció i/o promoció	2025,2026,2027
6	Crear un canal de comunicació (un correu electrònic) a on rebre el suggeriments, peticions d'informació i qualsevol altre tema de tota la plantilla referent la igualtat a l'empresa.	2024,2025,2026,2027,2028

7	Formar a persones que han d' intervenir si s' inicia el Procediment definit en el cas d' Assetjament per raó de sexe	2024,2026
8	Formació en matèria d'Assetjament sexual i per raó de gènere per tota la plantilla	2024,2025,2026,2027,2028
9	Actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe .	2024
10	Seguir realitzant de manera periòdica, informació/comunicació sobre la prevenció i actuació enfront de l'assetjament	2024,2025,2026,2027,2028
11	Emfatitzar el paper de la dona en l'àmbit científic, realitzant activitats de divulgació científica	2024,2025,2026,2027,2028
12	Elaborar un protocol sobre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere	2025
13	Recollida de notícies, premsa, articles d'interès, referent a al paper de la dona en la recerca matemàtica.	2025,2026,2027,2028
14	Realitzar un anàlisi retributiu anualment, per intentar millorar les bretxes salarials amb diferències significatives .	2024,2025,2026,2027,2028
15	Incorporar cada 5 anys una nova mesura que faciliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Incidint especialment en aquelles categories professionals que no es beneficien fàcilment de mesures aplicades per l'organització.	2026
16	Crear els canals de comunicació i estratègies necessaris per rebre suggeriments per conciliar la vida personal i laboral	2024
17	Disposar d' un estudi de Riscos Laborals que incorpori dades segregades per sexe i la perspectiva de gènere	2027
18	Realitzar i implantar un Protocol LGBTI	2024,2025,2027,2028

NÚM. D'ACCIÓ DE MILLORA	MES/ANY DE SEGUIMENT	MES/ANY D'AVALUACIÓ FINAL
1	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
2	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
3	12/2025,12/2026,12/2027	03/28
4	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
5	12/2025,12/2026,12/2027	03/28
6	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
7	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
8	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
9	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
10	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
11	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
12	12/2025,12/2026,12/2027	03/28
13	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
14	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
15	12/2026,12/2027	03/28
16	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28
17	12/2027	03/28
18	12/2024, 12/2025,12/2026,12/2027	03/28

Acció 1

Àrea d' Actuació			
Comunicació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de CRM			
Descripció de la mesura			
Comunicar el Pla d' igualtat i principals resultats del diagnòstic a la totalitat de la plantilla, així com les accions a implantar definides en Pla d' Acció			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1. Existència d' un comunicat anual de l' estatus del Pla			
2. % de Persones que tenen accés al Pla			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció 2

Àrea d' Actuació			
Tots els àmbits de l' empresa			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de l' empresa			
Descripció de la mesura			
Seguir incorporant el valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure en el nou conveni col·lectiu, programes, projectes, lideratge, entre altres. Incorporant en totes les decisions la perspectiva de gènere			
Persones destinatàries			
Plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1.	Existència en qualsevol programa, pla, projectes d'un redactat específic a on s'indiqui que s'ha incorporat la perspectiva de gènere.		
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè de Direcció			

Acció 3

Àrea d' Actuació			
Tots els àmbits de l' empresa			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de l' empresa			
Descripció de la mesura			
Definir un pressupost específic per a l' àmbit de la igualtat			
Persones destinatàries			
Plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
S' informarà a tota la plantilla de l' existència d' un pressupost per a l' àmbit d' igualtat			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Existència d' una partida pressupostària anual per a l' àmbit d' igualtat a partir de l'any 2025			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Direcció Financera			

Acció 4

Àrea d' Actuació			
Formació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Definir tots els procediments i pràctiques dels àmbits propis de gestió de persones, incorporant la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes.			
Descripció de la mesura			
Realitzar accions de formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen al Centre de Recerca Matemàtica			
Persones destinatàries			
Totes les persones que treballen al Centre de Recerca Matemàtica			
Recursos previstos	Materials	Humanos	Econòmics
	Interns	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Pla de formació anual			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
% de persones que han rebut formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere (el 100% de la plantilla al finalitzar el Pla, sempre que tinguin més de 6 mesos d'antiguitat) - Indicadors de satisfacció a través de qüestionari (Com a mínim un 3,5/5)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 5

Àrea d' Actuació			
Formació , Selecció i Promoció			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
És una mesura prioritària per disminuir la segregació horitzontal i vertical a l' empresa			
Objectius			
Definir tots els procediments i pràctiques dels àmbits propis de gestió de persones, incorporant la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes.			
Descripció de la mesura			
Impartir formació en identificar els biaixos de gènere en l' àmbit laboral			
Persones destinatàries			
Totes les persones amb equips al seu càrrec, així com el personal amb responsabilitat que intervenen en els processos de selecció i/o promoció			
Recursos previstos	materials	Humanos	Econòmics
	Interns	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Pla de formació anual			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
% de persones que han rebut formació en biaixos de gènere - Indicadors de satisfacció a través de qüestionari (Com a mínim un 3,5/5)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 6

Àrea d' Actuació			
Comunicació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
És una mesura prioritària per treballar el concepte d' igualtat de forma transversal a l' empresa			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de CRM			
Descripció de la mesura			
Crear un canal de comunicació (un correu electrònic) a on rebre el suggeriments, peticions d'informació i qualsevol altre tema de tota la plantilla referent la igualtat a l'empresa			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1-Tenir creat un canal de comunicació (un correu electrònic) a 31/12/2024 a on rebre el suggeriments, peticions d'informació i qualsevol altre tema de tota la plantilla referent la igualtat a l'empresa. 2- Nombre de comunicacions rebudes en el correu electrònic de forma anual.			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Àrea d' Actuació			
Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o por raó de genero a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Formar a persones que han d' intervenir si s' inicia el Procediment definit en el cas d' Assetjament sexual i/o per raó de sexe			
Persones destinatàries			
Persones de la plantilla que han d'intervenir en el Procediment definit en cas d'assetjament			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Pla de Formació			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
% de persones que han rebut formació com intervenir en el procediment en el cas d'assetjament (totes les persones que formen part del procediment al finalitzar el Pla d'Igualtat) - Indicadors de satisfacció a través de qüestionari (Com mínim un 3,5/5)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 8

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o por raó de genero a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Formació en matèria d'Assetjament sexual i per raó de gènere per tota la plantilla			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla de CRM			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Pla de Formació			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
% de persones que han rebut formació en matèria d'assetjament (totes les persones que formen part de CRM al finalitzar el Pla d'Igualtat, sempre que tinguin com a mínim 6 mesos d'antiguitat) - Indicadors de satisfacció a través de qüestionari (Com mínim un 3,5/5)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 9

Àrea d' Actuació			
Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o por raó de genero a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Actualitzar el Protocol d'Assetjament sexual i per raó de gènere existent a l'empresa			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Comunicat Intern i Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Tenir el Protocol Actualitzar a 31/12/2024 % de persones que han rebut el comunicat intern de la existència del nou Protocol (100% a 10/01/2025)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 10

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d'assetjament sexual o por raó de genero a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Incorporar, de manera periòdica, informació/comunicació sobre la prevenció i actuació enfront de l'assetjament			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Comunicat Intern i Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Realització d'una activitat informativa/comunicació anual sobre el protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

Acció 11

Àrea d' Actuació			
Comunicació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Incorporar, de manera transversal, els criteris de comunicació inclusiva i no sexista			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de l' empresa			
Descripció de la mesura			
Emfatitzar el paper de la dona en l'àmbit científic, realitzant activitats de divulgació científica			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1.	Existència d'una proposta anual de participació en accions/actes que potenciïn el paper de la dona en l'àmbit científic.		
2.	% de Persones que participen en aquestes accions		
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció 12

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant l' assetjament sexual i per raó de sexe			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del protocol d' assetjament sexual o per raó de gènere a la totalitat de la plantilla o a qualsevol persona que es relacioni per motius de treball			
Descripció de la mesura			
Elaborar un protocol sobre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Comunicat Intern			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Disposar a 31/12/2025 d' un protocol per vetllar els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere i posar-lo a disposició del personal			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció 13

Àrea d' Actuació			
Comunicació			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Incorporar, de manera transversal, els criteris de comunicació inclusiva i no sexista			
Objectius			
Integrar el valor de la igualtat d' oportunitats de dones i homes en la cultura i gestió de l' empresa			
Descripció de la mesura			
Recollida de notícies, premsa, articles d'interès, referent al paper de la dona en la recerca matemàtica. Compartir aquest material a través dels canals de comunicació del centre.			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
1-Existència d'una recull anual de notícies i articles d'interès referents al paper de la dona en l'àmbit científic. 2-Publicació d'una pàgina a la web del centre on es faci recull d'aquestes notícies. Publicacions a xarxes socials.			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d' Igualtat			

Acció 14

Àrea d'actuació			
Retribució			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Seguir treballant el concepte de equitat salarial en el CRM			
Objectius			
Reduir la segregació horitzontal i/o vertical sempre vetllant per la paritat en els llocs de treball			
Descripció de la mesura			
Realitzar un anàlisi retributiu anualment, per intentar millorar les bretxes salarials amb diferències significatives .			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Registre Retributiu			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Elaborar el registre retributiu anualment i analitzar la bretxa salarial existent.			
Qualitatius			
Personal responsable			
RR.HH			

Acció 15

Àrea d' Actuació			
Conciliació i Corresponsabilitat			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2026	2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Sensibilitzar les persones que formen part de la plantilla de la importància de la corresponsabilitat familiar			
Objectius			
Planificar i formalitzar les mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral, enfocades a fomentar la corresponsabilitat en la pràctica.			
Descripció de la mesura			
Incorporar cada 5 anys una nova mesura que faciliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Incidint especialment en aquelles categories professionals que no es beneficien fàcilment de mesures aplicades per l'organització.			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Interns	Interns	
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
Tenir com a mínim 1 mesura de conciliació més en l'organització al final del 2027.			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comité de Igualdad			

Acció 16

Àrea d' Actuació			
Conciliació i Corresponsabilitat			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Sensibilitzar les persones que formen part de la plantilla de la importància de la corresponsabilitat familiar			
Objectius			
Planificar i formalitzar les mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral, enfocades a fomentar la corresponsabilitat en la pràctica.			
Descripció de la mesura			
Crear els canals de comunicació i estratègies necessaris per rebre suggeriments per conciliar la vida personal i laboral			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
		Interns	
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
- Tenir creat un canal de comunicació (un correu electrònic) a 31/12/2024 a on rebre el suggeriments de tota la plantilla per conciliar la vida personal. - Nombre de comunicacions rebudes en el correu electrònic de forma anual.			
Qualitatius			
Personal Responsable			
Comitè d'Igualtat			

Acció 17

Àrea d' Actuació			
Salut Laboral			
Data d' implantació	Inici	Finalització	
	2027	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.			
Objectius			
Garantir una prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere			
Descripció de la mesura			
Disposar d' un estudi de Riscos Laborals que incorpori dades segregades per sexe i la perspectiva de gènere			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla de CRM			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
Mecanismes de difusió			
Pla de PRL			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
A 31/12/27 Es disposa d' un estudi de Riscos Laborals que incorpori dades segregades per sexe i la perspectiva de gènere			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR. HH			

Acció 18

Àrea d' Actuació			
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe.			
Data d' implantació	Data d' implantació	Data d' implantació	
	2024	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos , amb perspectiva de genero.			
Objectius			
Assegurar el coneixement del Pla LGBTI dins de l'empresa			
Descripció de la mesura			
Realitzar un Pla LGBTI i comunicar-ho a la plantilla del CRM			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla de CRM			
Recursos previstos	materials	Humans	Econòmics
	Interns/Externs	Interns/Externs	
Mecanismes de difusió			
Comunicat Intern i Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Tenir el Pla LGBTI realitzat a 31/12/2024 % de persones que han rebut el comunicat intern de la existència del nou Pla LGBTI (100% a 10/01/2025)			
Qualitatius			
Personal Responsable			
RR.HH			

11. Seguiment, avaluació i revisió del pla

Seguint amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, a l'article 9 s'assenyala la importància del seguiment, l'avaluació i la revisió del pla. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin contemplar de manera específica, el Pla d'Igualtat ha de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan sigui palesa la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Quan calgui, per circumstàncies degudament motivades, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau que sigui necessari. A més, les mesures del pla es podran revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar, o fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció que contingui en funció dels efectes que vagin apreciant-se en relació amb la consecució dels objectius.

L'avaluació, per tant, respon a tres qüestions bàsiques:



Així, per a les accions de seguiment, avaluació i revisió s'haurà de constituir una **Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla**, amb una composició equilibrada entre dones i homes. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat cal fer-lo de forma periòdica, de conformitat amb allò que s'estipuli al calendari d'actuacions.

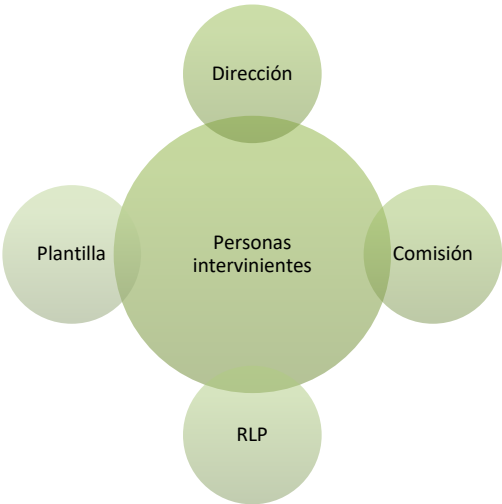
Tanmateix, es realitzarà si més no una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la **Comissió de Vigilància i Seguiment**.

Composició de la Comissió de Vigilància i Seguiment:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
NURIA HERNANDEZ MARTIN	Comité de empresa	Actividades	Mujer
PAU VARELA RODRIGUEZ	Comité de empresa	Comunicaciones	Hombre
GEMMA MARTINEZ BARRERA	Empresa	Gerencia	Mujer
ARANTXA SANZ GARCIA	Empresa	Estrategia	Mujer

Persones i òrgans que intervenen

Les persones o òrgans que intervenen en l'avaluació són els/les següents:



- La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'empresa i d'assignar-hi els recursos necessaris.
- La Comissió de Vigilància i Seguiment. Aquesta comissió rebrà i analitzarà la informació relativa a la implementació d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relacionada amb l'execució del pla al llarg de tota la seva vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de formar part de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, rebrà informació sobre el contingut d'aquest pla i sobre la consecució dels seus objectius.
- La plantilla, que pot participar en l'emplenament dels qüestionaris que donaran suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

Objectius del seguiment i fitxa d'avaluació

El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i cal fer-lo en paral·lel a l'execució. Serveix per controlar i verificar que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla, i alhora, permet detectar desajustos i poder prendre mesures correctores, així com establir:

- El disseny d'un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla, a més dels seus objectius i indicadors.
- La designació específica de les persones responsables de la implantació i el seguiment del pla.
- La descripció de les atribucions de la Comissió de Vigilància i Seguiment.
- La previsió dels sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures previstes al pla.

Amb això, per fer l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, inclosa tot seguit, que facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa respecte a l'execució de cadascuna de les mesures. Aquesta fitxa serà emplenada per la persona o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada, posteriorment, a la Comissió de Vigilància i Seguiment. El document, finalment, diferenciarà quatre indicadors clau:



Seguiment de les accions de millora

Fitxa de seguiment de les accions de millora		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Indicadors de seguiment		
Indicadors qualitatus	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors quantitatus		

Indicadors de resultat		
Grau d'execució	Pendent o En execució ()	Finalitzada ()
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment.	Manca de recursos humans () Manca de recursos materials () Manca de temps () Manca de participació () Descoordinació amb altres departaments () Desconeixement del desenvolupament () Altres motius (especificar):	
Indicadors de procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
Indicadors d'impacte		
Reducció de desigualtats		
Milliores produïdes		
Propostes de futur		
Número de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

Model de qüestionari de seguiment i informe

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte del Pla d'Igualtat mitjançant diferents eines, com ara:

- Reunions amb totes les persones que han participat al pla.
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius esmentats.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat a una reunió de la Comissió de Vigilància i Seguiment.

118

Model de qüestionari de seguiment

Model de qüestionari per al seguiment²

- Les dades recollides són clares? Són coherents o es contradiuen? En quin sentit? Falten dades?
- Les mesures i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?
- S'han assolit els objectius perseguits per a cadascuna de les accions? Hi ha endarreriments importants? Valoreu els desajustos en general.
- Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?
- S'han generat necessitats noves durant la implementació? S'hi pot donar resposta? S'han pres mesures correctores o s'han incorporat noves mesures per donar-hi resposta?
- S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?
- Els recursos han estat suficients? El pressupost ha proporcionat la cobertura esperada? L'heu modificat?
- El calendari s'ha complert?
- S'han introduït canvis o ajustaments en el desenvolupament del pla? Quins?
- En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'empresa? A quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?
- En la dimensió externa: S'han produït canvis en la imatge de l'empresa? En la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?

Finalment, les conclusions seran elevades a un informe de seguiment, i la Comissió de Vigilància i Seguiment en serà la responsable de la realització i custòdia. En cas de ser l'avaluació final del Pla d'Igualtat, el document serà més extens, i contindrà les conclusions derivades del pla finalitzat.

² *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Instituto de las Mujeres, 2021.

Informe de seguiment

Informe de seguiment del Pla d'Igualtat		
Dades generals: Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
Data d'implantació del Pla d'Igualtat	Inici	Finalització
Resum de dades relatives al grau d'execució, compliment de la planificació, consecució d'objectius (adjuntar fitxes de seguiment).		
Informació sobre el procés d'implantació: Adequació de recursos, barreres i solucions preses		
Informació sobre impacte: Objectius assolits, canvis en la gestió i correcció de desigualtats		
Conclusió i propostes		

Informe per a l'avaluació final

Informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat		
Dades generals: Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
Data d'implantació del Pla d'Igualtat	Inici	Finalització
Informació de resultats per cadascuna de les àrees d'actuació		
Àrea: ● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Àrea: ● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Àrea: ● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) ● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.		
Resum de dades relatives al grau d'execució, el compliment de planificació, la consecució d'objectius.		
Conclusions obtingudes de l'explotació de dades i informació dels qüestionaris emplenats per la comissió de seguiment, la direcció i la plantilla.		
Valoració general del període de referència [esmentant els resultats més destacats de l'execució del pla fins al moment i explicant els motius pels quals no s'han realitzat, si escau, les mesures previstes].		
Informació sobre el procés d'implantació		
● Nivell de desenvolupament de les accions. ● Grau d'implicació de la plantilla al procés.		

● El pressupost previst ha estat _____ ● El compliment del calendari previst ha estat _____
Adequació dels recursos assignats.
Dificultats, obstacles o resistències trobades a l'execució.
Solucions preses
Informació sobre l'impacte
● S'han produït canvis a la cultura de l'empresa? ● S'han reduït els desequilibris de la presència de les dones? ● S'han reduït els desequilibris de la presència dels homes? ● Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de l'equip directiu? ● Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla? ● S'han detectat canvis amb relació a la imatge externa de l'empresa?
Conclusions i propostes
● Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat. ● Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades, tant d'aplicació immediata com de futur, quan es produeixi l'actualització del Pla d'Igualtat.

13. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla

Acord de solució extrajudicial de conflictes

Aquest acord es pren a fi i efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.

1. Objectiu.

1. Aquest acord té com a fi el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, interpretació i aplicació del Pla d'Igualtat.
2. Queden excloses d'aquest acord totes aquelles matèries que no siguin pròpies del Pla d'Igualtat.
3. Les parts signants estimen que la mediació i l'arbitratge que preveu aquest acord són prou per considerar complert el deure d'establir procediments a fi de resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla d'Igualtat. Especialment, declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat d'allò especificat a aquest acord.

2. Àmbit de l'acord

1. Aquest acord serà d'aplicació a la totalitat del territori en què es trobi vigent el Pla d'Igualtat.
2. Aquest acord entrarà en vigència des de la data de la signatura, i la mantindrà durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
3. Serà susceptible d'ésser sotmès als procediments previstos en aquest acord qualsevol conflicte que sorgeixi al si de la negociació del Pla d'Igualtat, així com durant el seu seguiment i vigència.
4. Aquest acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes ni els àmbits diferents d'aquells recollits a aquest article, que podran sotmetre's als procediments previstos per acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius d'aplicació.

3. Procediments.

1. Els procediments que estableix aquest acord són:
 - a) La mediació, que serà obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen, i sempre que la demani una de les parts del conflicte o l'actuació, llevat dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant de l'organisme autònom competent

substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

b) L'arbitratge, que només serà possible quan les dues parts, de mutu acord, ho sol·licitin per escrit.

2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es podrà instar l'àrbitre a desenvolupar en la seva actuació funcions de mediació.

4. Principis rectors dels procediments.

Els procediments que preveu aquest acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i s'ha de respectar, en tot cas, el codi ètic de l'empresa, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'ajustaran a les formalitats i els terminis previstos en aquest acord i en les disposicions generals d'interpretació que prengui la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sempre procurant-ne la màxima efectivitat i agilitat en el desenvolupament.

5. Intervenció prèvia de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

1. Als conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla d'Igualtat, en serà preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Negociadora, sense la qual no se li podrà donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la Comissió Negociadora, al qual fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

6. Procediment de mediació.

1. La mediació té per objecte solucionar les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho exigeixen expressament les parts, per un òrgan col·legiat de dues persones que podrà elevar-se a tres per acord entre les parts.

3. Les parts del procediment de mediació faran constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i assenyalaran la qüestió o qüestions sobre les quals versarà el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no es trobarà subjecte a cap tramitació preestablerta, llevat de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si escau, s'assoleixi.

5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliat o reduïts per mutu acord de les parts.

6. Dins l'àmbit d'aquest acord, el procediment de mediació serà obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.

7. El procediment de mediació desenvolupat segons aquest acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes als quals fa referència.

8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat de recórrer al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació.

1. Per a les mediacions previstes en aquest acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

2. Estaran legitimats per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc empresarial— que formin part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

8. Sol·licitud de la mediació.

1. La promoció de la mediació començarà amb la presentació d'un escrit adreçat al Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.

2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:

a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:

—La part sol·licitant, i si escau, de qui n'exerceixi la representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.

—Els subjectes davant dels quals es dirigeix la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.

–Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què resulti procedent, caldrà incloure-hi també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

b) L'objecte de la sol·licitud amb especificació dels fets i les raons que fonamenten la pretensió.

c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial de la mateixa.

d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi adreçat sense efecte, i el dictamen emès si escau.

9. Procediment d'arbitratge.

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar-se a una tercera persona i acceptar per endavant la solució que dicti sobre el conflicte o qüestió suscitada.

Requerirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral que tindrà caràcter de compliment obligat.

2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament o durant el transcurs. Tanmateix, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, prèviament a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.

3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o al tancament patronal.

10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge.

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, de mutu acord, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

11. Sol·licitud de l'arbitratge.

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge subscrit pels subjectes legitimats que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

a) La identificació de l'empresa o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, la data i la signatura.

En els supòsits en què resulti procedent, ha d'incorporar també la identificació de les altres organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit, inclosa l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.

b) La designació de la persona que durà a terme l'arbitratge. En cas de no fer-ho, s'entendrà delegada a la direcció de l'organisme corresponent.

c) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si aquest és en dret o en equitat, la seva gènesi, el seu desenvolupament i la seva pretensió, les raons que la fonamentin i el termini per dictar el laude arbitral. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude en base a la posició final que puguin presentar les mateixes parts en una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

e) El termini dins el qual caldrà dictar el laude arbitral. Les parts podran establir terminis més breus.

A XX de _____ de 202(...)

Signants:

PER LA PART SOCIAL

Signatura

PER L'EMPRESA

Signatura

Annex

Glossari

Acció positiva. Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat patides per les dones davant els homes, i que solen estar arrelades en creences, costums o rols socials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que:

Article 11. Accions positives.

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han de prendre mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Androcentrisme. Model social que situa l'element masculí com a prototip, referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com un fet universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana són narrades des de la perspectiva masculina.

Discriminacions directes. Tractar de manera desfavorable un grup de persones per motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic nacional i internacional.

Discriminacions indirectes. Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que esdevenen desfavorables per a un grup, ja que no tenen en compte la posició inicial de desigualtat de la qual parteix aquest col·lectiu.

Discriminació positiva. Modalitat d'acció positiva que privilegia el col·lectiu desfavorit. Afecta principalment el punt d'arribada; en garanteix el resultat.

Estereotips de gènere. Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences comunament acceptades dins la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. En determinen les expectatives socials.

Gènere. 1. Categoria gramatical que serveix per classificar els substantius en masculins i femenins, i en el cas dels adjectius i determinants, per establir-ne la concordança. 2. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Igualtat de dret o formal. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives que, a més, en prohibeixen la discriminació. No obstant això, les inèrcies socials segueixen mantenint les barreres estructurals que dificulten l'assoliment de la igualtat.

Igualtat de fet o real. Designa la situació social, econòmica i política en què han desaparegut les desigualtats construïdes entre dones i homes, romanent-hi només les diferències biològiques i les individuals entre les persones.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Principi que es refereix a la necessitat de garantir que dones i homes accedeixin als recursos de forma igualitària, tot compensant el diferent punt de

sortida de les dones. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

Llengua. Sistema de signes exclusivament lingüístic; codi que tenim interioritzat en la nostra memòria; convenció social, abstracció.

Llenguatge. Sistema de signes i mitjà de comunicació, bé sigui pictòric, gestual o lingüístic, entre d'altres.

Masclisme. Actitud, manera de pensar o creença que considera els homes superiors a les dones.

Mainstreaming. Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat se'n constitueixi l'eix vertebrador. Implica que cal tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

Patriarcal. Una societat o cultura patriarcal és aquella en què es reconeix que l'autoritat i el poder corresponen al patriarca i es transmet d'home a home. Ha suposat la manera de mostrar la diferent posició social d'homes i dones, en evidenciar el «poder» del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení.

Perífrasi. Circumloqui; figura retòrica que consisteix a expressar per mitjà d'un rodeig de paraules quelcom que hauria pogut dir-se amb menys o amb una de sola, però no d'una manera tan bella, enèrgica o hàbil.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats. Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats, les intervencions a partir de les quals aquest principi és dut a la pràctica.

Principi d'igualtat. Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Recorda que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

Salt semàntic. Es produeix quan aparentment s'està usant un masculí genèric i després resulta que era un masculí específic. Per exemple: «Els empleats de l'empresa poden viatjar amb les seves mullers». Per tant, «empleats» es refereix a «homes».

Sexisme. És la conducta que porta a actuar sobre el paper de la dona restant-li valor, rebutjant-lo o no prenent-lo en consideració. El sexisme comporta l'assignació de valors, capacitats i rols d'ordre inferior a la dona per raó del seu sexe.

Sexe. Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers vius en femelles i mascles.

Model de reglament per a la Comissió Negociadora

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva per a les dones i homes (LOIMH), al seu article 45.1, obliga totes les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a prendre mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes; mesures que seran negociades i acordades amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT).

El present reglament proporciona els instruments bàsics necessaris perquè, en el si de l'organització, la Comissió Negociadora identifiqui les possibles situacions de discriminació o de desigualtat que hi pugui haver en l'àmbit laboral o aquelles que, de forma indirecta, es poguessin produir, i es proposin a la direcció les mesures correctores adients.

Aquestes mesures s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat per a la totalitat de la plantilla. Aquest pla ha de determinar el conjunt de mesures a abordar, els objectius a assolir, les estratègies i pràctiques a prendre per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (art. 46.1. LOIMH).

La Comissió Negociadora és paritària i es troba composta per:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
NURIA HERNANDEZ MARTIN	Comité de empresa	Actividades	Mujer
PAU VARELA RODRIGUEZ	Comité de empresa	Comunicaciones	Hombre
GEMMA MARTINEZ BARRERA	Empresa	Gerencia	Mujer
ARANTXA SANZ GARCIA	Empresa	Estrategia	Mujer

Les persones que componen la Comissió, així com els seus assessors/es estan obligats/des a respectar la confidencialitat i discreció professionals, tant en els assumptes tractats a les reunions com en la documentació i les dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió Negociadora es reunirà:

- Dues vegades l'any pel cap baix.
- De manera extraordinària, a petició de qualsevol dels membres de la comissió, amb un preavís mínim de deu dies laborals.

De les reunions celebrades amb acord o sense acord, se n'aixecarà acta.

Els acords de la comissió, per la seva validesa, s'han de prendre per majoria absoluta. Es pot comptar amb el suport i l'assessorament de persones externes expertes en igualtat. Aquestes podran intervenir amb veu, però sense vot.

Funcions

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, del seu àmbit d'aplicació, dels mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o organismes responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la mateixa Comissió, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- Fer un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat.

- Anàlisi de les dades facilitades per l'empresa per tal d'efectuar el diagnòstic previ de la posició de dones i homes a l'empresa, en les matèries d'intervenció previstes per la normativa.
- Definir terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar-ne l'eficàcia.

Substitució de membres

Les persones que integrin la comissió podran ser substituïdes per altres en els casos següents:

- En cas que qualsevol persona vulgui renunciar a la seva pertinença a la comissió.
- En cas que qualsevol persona, pels motius que fossin, abandoni l'empresa.
- En cas de baixes de llarga durada, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una durada major d'un any, i que impedeixi el funcionament normal de la Comissió Negociadora.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avançament de la negociació o la suspensió de la mateixa, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació, arbitratge i control competents.

Un cop desenvolupat el Pla d'Igualtat, haurà de presentar-se al comitè de direcció de CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA per a la seva aprovació. S'establirà una comissió de seguiment que efectuarà l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.

Finalment, la direcció de CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA es compromet a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, considerant el Pla d'Igualtat com una estratègia d'optimització dels seus recursos humans i concedint a la igualtat d'oportunitats un valor transcendental en la política de recursos humans, tot situant-la en la mateixa escala d'importància que a la resta de polítiques de l'entitat, assignant-li els recursos humans i materials necessaris per posar en marxa les accions que contingui el pla.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA.– Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut d'aquest acord, serà adaptada al mateix per la Comissió Negociadora.

Les modificacions o variacions que es puguin plantejar en aquest reglament s'han de fer d'acord amb la majoria absoluta de tots els membres de la Comissió Negociadora.

A Barcelona 3 d'octubre de 2022

Signants:

Nuria Hernández Martín
Comitè d'empresa

Pau Varela Rodríguez
Comitè d'empresa

Gemma Martínez Barrera
Representant empresa

Arantxa Sanz García
Representant empresa

Model de reglament per a la Comissió Negociadora

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva per a les dones i homes (LOIMH), al seu article 45.1, obliga totes les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a prendre mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes; mesures que seran negociades i acordades amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT).

El present reglament proporciona els instruments bàsics necessaris perquè, en el si de l'organització, la Comissió Negociadora identifiqui les possibles situacions de discriminació o de desigualtat que hi pugui haver en l'àmbit laboral o aquelles que, de forma indirecta, es poguessin produir, i es proposin a la direcció les mesures correctores adients.

Aquestes mesures s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat per a la totalitat de la plantilla. Aquest pla ha de determinar el conjunt de mesures a abordar, els objectius a assolir, les estratègies i pràctiques a prendre per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (art. 46.1. LOIMH).

La Comissió Negociadora és paritària i es troba composta per:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
NURIA HERNANDEZ MARTIN	Comité de empresa	Actividades	Mujer
PAU VARELA RODRIGUEZ	Comité de empresa	Comunicaciones	Hombre
GEMMA MARTINEZ BARRERA	Empresa	Gerencia	Mujer
ARANTXA SANZ GARCIA	Empresa	Estrategia	Mujer

Les persones que componen la Comissió, així com els seus assessors/es estan obligats/des a respectar la confidencialitat i discreció professionals, tant en els assumptes tractats a les reunions com en la documentació i les dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió Negociadora es reunirà:

- Dues vegades l'any pel cap baix.
- De manera extraordinària, a petició de qualsevol dels membres de la comissió, amb un preavís mínim de deu dies laborals.

De les reunions celebrades amb acord o sense acord, se n'aixecarà acta.

Els acords de la comissió, per la seva validesa, s'han de prendre per majoria absoluta. Es pot comptar amb el suport i l'assessorament de persones externes expertes en igualtat. Aquestes podran intervenir amb veu, però sense vot.

Funcions

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, del seu àmbit d'aplicació, dels mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o organismes responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la mateixa Comissió, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- Fer un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat.

- Anàlisi de les dades facilitades per l'empresa per tal d'efectuar el diagnòstic previ de la posició de dones i homes a l'empresa, en les matèries d'intervenció previstes per la normativa.
- Definir terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar-ne l'eficàcia.

Substitució de membres

Les persones que integrin la comissió podran ser substituïdes per altres en els casos següents:

- En cas que qualsevol persona vulgui renunciar a la seva pertinença a la comissió.
- En cas que qualsevol persona, pels motius que fossin, abandoni l'empresa.
- En cas de baixes de llarga durada, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una durada major d'un any, i que impedeixi el funcionament normal de la Comissió Negociadora.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avançament de la negociació o la suspensió de la mateixa, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació, arbitratge i control competents.

Un cop desenvolupat el Pla d'Igualtat, haurà de presentar-se al comitè de direcció de CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA per a la seva aprovació. S'establirà una comissió de seguiment que efectuarà l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.

Finalment, la direcció de CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA es compromet a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, considerant el Pla d'Igualtat com una estratègia d'optimització dels seus recursos humans i concedint a la igualtat d'oportunitats un valor transcendental en la política de recursos humans, tot situant-la en la mateixa escala d'importància que a la resta de polítiques de l'entitat, assignant-li els recursos humans i materials necessaris per posar en marxa les accions que contingui el pla.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA.– Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut d'aquest acord, serà adaptada al mateix per la Comissió Negociadora.

Les modificacions o variacions que es puguin plantejar en aquest reglament s'han de fer d'acord amb la majoria absoluta de tots els membres de la Comissió Negociadora.

A Barcelona 3 d'octubre de 2022

Signants:

Nuria Hernández Martín
Comitè d'empresa



Pau Varela Rodríguez
Comitè d'empresa



Gemma Martínez Barrera
Representant empresa



Arantxa Sanz García
Representant empresa



ACTA DE DELEGACIÓ DEL COMITÈ D' EMPRESA EN LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

A Bellaterra 30 de setembre de 2022 es troben reunides

Per la representació de les treballadores i els treballadors, tots ells membres del Comitè d'Empresa de CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA (CRM):

Nuria Hernández Martín i llista independent recolzat per CCOO
Pau Varela Rodríguez i llista independent recolzat per CCOO
Josep Sardañés Cayuela i llista independent recolzat per CCOO
Álvaro Corral Cano i llista independent recolzat per CCOO
Gemma Martínez Barrera i llista independent recolzat per CCOO

Per realitzar la negociació del Pla d' Igualtat de CENTRE DE RECERCA MATEMÀTICA (CRM) deleguen en:

Nuria Hernández Martín i llista independent recolzat per CCOO
Pau Varela Rodríguez i llista independent recolzat per CCOO

En representació de les treballadores i els treballadors.

Totes les persones es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar el Pla d' Igualtat.

Signatures:

Representació dels treballadors/res

Nuria Hernández Martín



Josep Sardañés Cayuela



Gemma Martínez Barrera



Pau Varela Rodríguez



Álvaro Corral Cano



ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

A Barcelona 3 d'octubre de 2022 es troben reunides,

d'una banda, la representació de l'empresa

Gemma Martínez – Gestora de projectes
Arantxa Sanz - Responsable d'Estratègia

i de l'altra, la representació de les treballadores i els treballadors

Nuria Hernández – Comitè d'empresa
Pau Varela – Comitè d'empresa

amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de [indicar raó social], en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

Ambdues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar el diagnòstic i el Pla d'Igualtat i ACORDEN constituir la Comissió de Negociadora del Pla d'Igualtat i establir-ne les normes de funcionament.

Representació de l'empresa

Representació dels treballadors/res

Gemma Martínez – Responsable de Projectes



Nuria Hernández – Comitè d'empresa



Arantxa Sanz – Responsable d'Estratègia



Pau Varela – Comitè d'empresa



DELEGACIÓ DE LA CN EN LA PERSONA SIGNANT DE LA SOL·LICITUD D'INSCRIPCIÓ

Mitjançant aquest escrit, i en virtut d'allò disposat pel RD 901/2020, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, s'ha elaborat el Pla d'Igualtat entre dones i homes de: Consorci Centre de Recerca Matemàtica amb NIF .

El Pla d'Igualtat ha estat aprovat per la Comissió Negociadora, donant validesa al diagnòstic i al pla d'acció que conformen el document del Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'empresa.

Vist quant antecedeix, la comissió que ha negociat el Pla d'Igualtat delega en una persona amb certificat electrònic la presentació al REGCON del Pla d'Igualtat.

La persona que durà a terme la inscripció al registre és: Lluís Alsedà i Soler ambd DNI 39307868V.

Nom	Càrrec
Gemma Martínez Barrera	Gerenta
Arantxa Sanz García	Head of Strategy
Nuria Hernández Martín	Scientific Activities' Coordinator
Pau Varela Rodríguez	Communication Officer

I signen les persones que componen la Comissió negociadora:

Bellaterra 2 d'abril de 2024

Signatures:



Nuria Hernández Martín



Pau Varela Rodríguez

Gemma Martínez Barrera



Arantxa Sanz García



ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Reunida a Bellaterra i 2 d'abril de 2024, la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del Consorci Centre de Recerca Matemàtica (CRM), composta:

En representació de l'empresa, per:

Gemma Martínez Barrera – Gerenta

Arantxa Sanz García – Head of Strategy

En representació de les treballadores i els treballadors, per:

Nuria Hernández Martín - Scientific Activities' Coordinator

Pau Varela Rodríguez - Communication Officer

Acorda

1r Donar per concloues les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla d'Igualtat de l'empresa [indicar raó social], el contingut complet de aquesta acta s'adjuntarà, com a annex en el Pla d'Igualtat.

2n Igualment, ambdues parts, i amb l'objectiu de complir amb allò que estableix el Pla d'Igualtat que se signa en aquesta acta, acorden que la vigència d'aquest pla és de quatre anys.

3r De la mateixa manera, les parts es comprometen a traslladar el present acord i el seu text final a l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicitat.

I sense més assumptes a tractar, s'aixeca la sessió, a les 11 hores del dia 2 d'abril de 2024.

Signatura:

Nuria Hernández Martín

Pau Varela Rodríguez

Gemma Martínez Barrera

Arantxa Sanz García