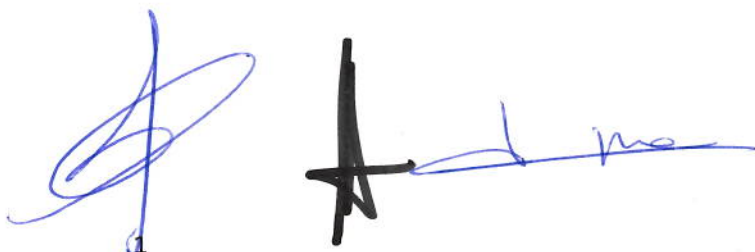


Pla d'Igualtat

Fundació Politècnica de Catalunya

Març 2024



Índex

1. INTRODUCCIÓ	3
1.1. MARC LEGAL	5
1.2. COMPROMÍS DE L'EMPRESA AMB LA IGUALTAT	6
2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS	8
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	9
4. METODOLOGIA	11
5. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	12
6. RESUM DEL DIAGNÒSTIC: PUNTS FORTS I FEBLES DE CADA ÀMBIT	12
7. ÀREES D'ACTUACIÓ I MESURES CONCRETES	23
Cultura i gestió organitzativa	24
Comunicació amb perspectiva de gènere i sensibilització	25
Processos de selecció i contractació	27
Formació	28
Promoció professional	30
Retribució i auditoria retributiva	31
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	32
Prevenició de l' assetjament sexual i per raó de sexe	33
8. CALENDARITZACIÓ D'ACTUACIONS	34
9. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	35
10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES	37
11. REGISTRE DEL PLA D'IGUALTAT	38

1. INTRODUCCIÓ

La Fundació Politècnica de Catalunya (FPC) és la institució creada per la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) per fomentar i promoure les activitats de formació permanent dels professionals de les empreses i dels sectors econòmics i socials.

D'acord amb aquests objectius, des de la creació el 1994, la Fundació Politècnica de Catalunya ha promogut i gestionat l'àmplia oferta d'estudis de la UPC orientats al desenvolupament professional. Des de llavors, més de 110.000 professionals han cursat algun dels seus màsters, postgraus, cursos d'especialització i seminaris a diferents camps dels àmbits de coneixement de la Universitat.

D'altra banda, també desenvolupa activitats formatives en el camp de la tecnologia multimèdia, on, a través del Centre de la Imatge i la Tecnologia Multimèdia (CITM), ofereix ensenyaments de grau de la UPC en aquest àmbit, així com altres estudis i activitats de transferència de coneixement.

La missió principal de la Fundació Politècnica de Catalunya és el foment i la promoció de les activitats de formació permanent de professionals d'empreses i sectors econòmics i socials de Catalunya.

L'estructura es divideix en àrees i departaments. Observem 4 àrees:

1. DIRECCIÓ: adreça on trobem la Direcció Executiva, Direcció Acadèmica i la Secretaria de Direcció.
2. PROGRAMES DE FORMACIÓ: en què es duen a terme les activitats de formació permanent (Màsters, Postgraus, Cursos d'especialització i Seminaris) i es divideix en tres departaments: Programes, Solucions Corporatives i Solucions Institucionals.
3. SERVEIS CORPORATIUS: engloba els departaments d' Administració i control, Assessoria Jurídica, Recursos Humans, Sistemes i Serveis i, finalment Promoció i Social Media.
4. CITM: on s'ofereixen ensenyaments de grau de la UPC al àmbit de la imatge i la tecnologia i en consonància trobem dues àrees, Acadèmica i de gestió.

Compta amb una plantilla de 305 persones treballadores, formada per:

- Personal d'estructura: format per 95 persones amb diferents funcions, responsabilitats i condicions laborals. De les quals, 60 són dones i 35 homes.



- Personal assignat a un projecte específic de formació per la Fundació La Caixa, vinculat a la renovació per concurso públic: format per 210 persones amb la posició de Professor/a, on totes les persones tenen les mateixes funcions, responsabilitats i condicions laborals. Totes les persones tenen una modalitat fixe-discontinua, estant vinculada la seva col·laboració a l'activitat del projecte. En relació al gènere està composta per 136 dones i 74 homes.

Pel que fa a les instal·lacions, compta amb 3 centres de treball ubicats a Barcelona i Terrassa.

1.1. MARC LEGAL

El marc legal del Pla d' Igualtat està recolzat per una sèrie de normatives i disposicions legals que estableixen l' obligació i els paràmetres per a la seva implementació. Aquests marcs legals inclouen:

1. **Constitució Espanyola:** L' article 14 consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, assentant les bases per a la promulgació de lleis i mesures que assegurin la igualtat efectiva entre homes i dones.
2. **Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva d'homes i dones:** Aquesta llei estableix els fonaments i directrius per garantir el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre ambdós sexes en tots els àmbits de la vida, inclòs l'àmbit laboral.
3. **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.**
4. **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre:** Aquest decret regula els plans d'igualtat i el seu registre, ampliant l'obligació d'implementar un Pla d'Igualtat a empreses amb 50 o més empleats/des, en línia amb els principis establerts en la Llei Orgànica 3/2007.
5. **Normatives laborals i d' igualtat de gènere:** A més de les lleis específiques esmentades, existeixen disposicions específiques en l' àmbit laboral que requereixen a les empreses a respectar la igualtat de tracte i oportunitats, així com adoptar mesures per prevenir qualsevol tipus de discriminació per motius de gènere.

El marc legal del Pla d' Igualtat es basa en aquestes normatives i disposicions legals, les quals estableixen les obligacions i els principis que les empreses han de seguir per assegurar la igualtat de gènere en l' àmbit laboral. Implementar un Pla d'Igualtat no només és una exigència legal, sinó també un compromís amb els valors fonamentals d'igualtat i no discriminació en la societat.

En línia amb els valors de la Llei Orgànica 3/2007, el Reial decret 901/2020 i les obligacions establertes en ells, i després de realitzar un anàlisi inicial de la situació i identificar les àrees on es poden implementar mesures per assegurar la igualtat de tracte entre homes, dones i el col·lectiu LGTBI, s'ha creat el present Pla d'Igualtat. Aquest pla té com a objectiu complir amb la normativa esmentada i els principis europeus, així com assegurar que els treballadors/es s'adhereixin als principis bàsics d'igualtat d'oportunitats.



1.2. COMPROMÍS DE L'EMPRESA AMB LA IGUALTAT

El compromís de la Fundació Politècnica de Catalunya amb la igualtat es fonamenta en valors de justícia, equitat i respecte cap a la diversitat de gènere. Reconeixem que la igualtat efectiva entre homes, dones i el col·lectiu LGTBI no només és un requisit legal, sinó també un pilar fonamental per promoure un entorn laboral inclusiu i just.

L'empresa es compromet a fomentar un ambient de treball en el qual totes les persones, independentment del seu gènere, tinguin les mateixes oportunitats, drets i tracte equitatiu. La Fundació Politècnica de Catalunya s'esforçarà contínuament per eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, tant en les polítiques internes com en les pràctiques laborals.

A través de la implementació del nostre Pla d'Igualtat, ens comprometem a:

1. Promoure la igualtat d' oportunitats en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció dins de l' empresa.
2. Eradicar qualsevol tipus de bretxa salarial o discriminació retributiva basada en el gènere.
3. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament, intimidació o qualsevol forma de violència de gènere.
4. Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a homes, dones i col·lectiu LGTBI.
5. Impulsar la sensibilització, formació i capacitatció en matèria d'igualtat de gènere entre tots els empleats/des.
6. En el marc del nostre compromís amb la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organització, reconeixem la importància de crear un entorn de treball inclusiu i respectuós amb la diversitat de gènere i sexual. Com a part del nostre compromís amb la no discriminació, volem garantir que totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, rebin el mateix tracte just i equitatiu en tots els àmbits de la seva vida laboral.

En aquest sentit, ens comprometem a:

Promoure una cultura organitzativa que valori i respecti la diversitat de gènere i sexualitat, fomentant la consciència i el respecte cap a les persones pertanyents al col·lectiu LGTBI.

Garantir que les polítiques i pràctiques de selecció, contractació, promoció i formació no discriminin a les persones basant-se en la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Vetllar perquè les instal·lacions i els serveis de l'organització siguin accessibles i segurs per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, i prendre les mesures necessàries per prevenir situacions de discriminació o assetjament.

Establir protocols i procediments clars per a la gestió i resolució de queixes relacionades amb la discriminació o l'assetjament per motius d'orientació sexual o identitat de gènere, assegurant una resposta eficaç i respectuosa.

Sensibilitzar i formar el personal sobre qüestions de diversitat de gènere i sexualitat, proporcionant eines i recursos per a la comprensió i el suport a les persones LGTBI dins de l'organització.

A través d'aquestes mesures, reafirmem el nostre compromís amb la igualtat i la justícia, i aspirem a ser una organització inclusiva i respectuosa amb totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere.

Aquest compromís no només reflecteix el nostre compliment amb la legislació vigent, sinó també el nostre ferm propòsit de crear un espai de treball inclusiu, on cada persona se senti valorada i respectada independentment de la seva identitat de gènere.

El compromís de la Fundació Politècnica de Catalunya amb la igualtat i la participació activa de tot l'equip és essencial perquè aquest Pla no sigui solament un requisit legal, sinó una eina veritablement efectiva per millorar l'ambient laboral, maximitzar el talent de cadascú i, en conseqüència, elevar la qualitat de vida i augmentar la productivitat. Volem que aquest Pla sigui molt més que un document imposat per la llei; busquem que sigui un reflex real del nostre compromís conjunt cap a l'equitat, el desenvolupament personal i l'èxit col·lectiu.



2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS

En data 27/11/2023 es va constituir la Comissió Negociadora per elaborar i negociar el present Pla d' Igualtat.

La Comissió Negociadora es va constituir amb un total de sis integrants, dels quals:

Per la Representació Legal de les Persones Treballadores:

1. Teresa Fernández Portero
2. Cristina Jordan García
3. Tomás Díaz Sánchez

Per la Direcció de l' empresa:

4. Montse Caveró Catalán
5. Marisol Villar González
6. Josep Gonzalez Plaza

A més, han participat en la Comissió Negociadora persones assessores externes amb formació en matèria d'igualtat entre homes, dones i col·lectiu LGTBI en l'àmbit laboral.

La comissió negociadora exerceix un rol clau en l'elaboració del pla, assegurant la col·laboració i participació activa d'ambdues parts (treballadors/res i direcció de l'empresa) per promoure la igualtat de gènere en l'entorn laboral.

En totes les reunions de la Comissió Negociadora, s' ha aixecat i format acta de cadascuna d' elles.

Al llarg d' aquest temps, s' han realitzat sessions de treball amb la Comissió Negociadora on s'han treballat els següents temes:

- Presentació i aprovació de l'informe de diagnòstic i del registre retributiu (dins de l'informe).
- Formació en igualtat d' homes, dones i col·lectiu LGTBI en l' àmbit laboral i en Pla d' Igualtat
- Negociació de les mesures
- Aprovació del Pla d'Igualtat

El present Pla d' Igualtat és fruit de les reunions i negociacions de les persones que han conformat la Comissió Negociadora.



3. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Raó social	Fundació Politècnica de Catalunya					
NIF	G60664000					
Domicili social	C/ Badajoz, 73, 08005, Barcelona					
web	https://www.fpc.upc.edu/					
Responsable de l' Entitat						
Nom						
Càrrec						
Telf.						
e-mail						
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Educació					
CNAE	8532 Activitats de consultoria informàtica					
Conveni d' aplicació	Conveni col·lectiu de treball pel sector de l'ensenyament privat de Catalunya per l'any any 2007 (codi de conveni núm. 7900575).					
DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	196	Homes	109	Total	231
Centres de treball	1. Barcelona 2. Barcelona (FBLC) 3. Terrassa Educació					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						



Disposa de departament de personal	Si					
Certificats o reconeixements d' igualtat obtinguts	Cap					
Representació Legal de Treballadors i Treballadores	Dones	3	Homes	2	Total	5

Àmbit Personal

Aquest pla s'aplica a totes les persones de la plantilla i Direcció de la Fundació Politècnica de Catalunya, sense distinció de gènere, raça, edat, orientació sexual o qualsevol altra característica personal.

En aquest sentit, és crucial assegurar que totes les persones de la plantilla tinguin accés i coneixement d'aquest pla d'igualtat.

Àmbit Territorial

El pla d'igualtat s'aplica a tots els centres de l'empresa, tant a Barcelona com a Terrassa.

Això implica que les mesures i polítiques establertes en el pla d'igualtat s'aplicaran de manera consistent en totes les instal·lacions i oficines, sense importar la seva ubicació. S'ha de garantir que les mesures i polítiques d'igualtat es implementin de manera consistent en tots els centres de treball, independentment de la seva ubicació geogràfica.

Àmbit Temporal

El Pla d' Igualtat tindrà una vigència de quatre anys a partir de la seva aprovació, durant els quals es duran a terme les accions i mesures establertes en aquest document. En finalitzar aquest període, es realitzarà una avaluació exhaustiva del seu impacte i efectivitat. Aquesta avaluació permetrà realitzar els ajustaments necessaris i proposar noves estratègies, assegurant així la continuïtat d' un compromís sostingut amb la igualtat de gènere a l' empresa.

4. METODOLOGIA

Per identificar les mesures a implantar per vetllar per la igualtat d' oportunitats per a homes, dones i col·lectiu LGTBI dins de l' organització, s' han realitzat les fases següents:

Fase 1: Comunicació i obertura de la negociació i constitució de la comissió negociadora

S' ha realitzat la comunicació del compromís de l' empresa en la igualtat d' homes, dones i col·lectiu LGTBI a tota la plantilla, en concret al protocol d' assetjament es troba una declaració de principis i compromisos de la Fundació Politècnica de Catalunya.

Fase 2: Anàlisi de dades, elaboració del diagnòstic i auditoria de registre retributiu

Recopilació i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives per conèixer el grau d' integració de la igualtat entre dones i homes a l' empresa.

El diagnòstic té un abast de **9 matèries**, de les quals hem pogut identificar el següent estat en relació a la igualtat d' oportunitats:

- Cultura i gestió organitzativa.
- Comunicació amb perspectiva de gènere i sensibilització.
- Processos de selecció i contractació.
- Formació.
- Classificació professional i promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l' auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe.
- Salut laboral des d' una perspectiva de gènere.

El diagnòstic ha estat negociat i aprovat per part de la Comissió de negociació.

Fase 3: Propostes de mesures i disseny del Pla d' Igualtat

Definició d' objectius, disseny de mesures, establiment d' indicadors de seguiment i avaluació, calendari d' aplicació, aprovació i registre del pla.

Fase 4: Formació de la comissió negociadora

Formació a totes les persones que formen part de la Comissió de negociació en matèria d' igualtat de gènere de tal forma que esdevinguin agents actius i promotores de canvi.



5. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

L'elaboració i implantació del Pla d' Igualtat persegueix dos **objectius generals** clars:

- Assolir la igualtat real i efectiva entre homes i dones i col·lectiu LGTBI en tots els nivells de l'empresa, garantint igualtat d'oportunitats entre dones i homes i col·lectiu LGTBI.
- Assegurar absència de discriminació, directa o indirecta, en els procediments relatius a selecció, formació, contractació, promoció, retribució, etc.

Per això, vam proposar-nos tres **objectius específics**:

1. **Identificar els aspectes que cal millorar** per part de l'organització en cadascuna de les matèries que afecta la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i col·lectiu LGTBI.
2. **Proposar mesures d'actuació** per corregir i/o millorar la gestió amb l'objectiu d'oferir igualtat d'oportunitats partint de les desigualtats entre homes i dones i col·lectiu LGTBI dins de l'organització.
3. Incorporar indicadors i procediments per facilitar el **seguiment i avaluació de les actuacions**.

El Pla d' Igualtat pretén ser una guia de treball que faciliti la posada en marxa de mesures concretes per corregir i millorar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i col·lectiu LGTBI a l'empresa, així com el seguiment, avaluació i revisió dels resultats.

6. INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA

Plantilla i distribució per gènere:

Empresa amb una plantilla de 305 persones durant l'exercici 2022.

Troblem un lleu desequilibri de gènere dins de la plantilla, compost per un 64% de dones (196 dones) i un 36% d'homes (109 homes).

Hem de tenir en compte que existeixen dues àrees molt diferenciades dins de l'FPC que procedim a definir a continuació:

- a) **Estructura:** L'estructura organitzativa de l'empresa està composta per una plantilla de 95 persones treballadores, que ocupen posicions amb una àmplia diversitat de funcions, responsabilitats i condicions laborals.

Es tracta d'una plantilla que compta amb el 63% de dones i el 37% d'homes (de 60 dones i 35 homes) molt pròxima a assolir els percentatges comunament acceptats del 60-40.

La mitjana d'edat a la plantilla és de 44 anys. Entre les dones, la mitjana d'edat és de 43 anys i la dels homes de 46 anys. El percentatge del nivell d'estudis a la plantilla, és molt similar en ambdós gèneres, podent destacar que la dona es troba amb un nivell de estudis lleugerament superior al de l'home.

Pel que fa a l'antiguitat en els llocs de treball, ens trobem amb un nivell alt en general i, podem concloure que els homes gaudeixen de major antiguitat.

Aproximadament la meitat de la plantilla té fills a càrrec, representat pel 43% de les dones i pel 46% dels homes.

La majoria dels contractes de l'empresa són indefinits, sense identificar discriminació entre homes i dones i col·lectiu LGTBI.

La majoria de les persones gaudeixen d'una jornada laboral a temps complet, tot i que els homes tenen una petita diferència a favor amb un 89% davant el 72% de les dones.

- b) **Plantilla assignada a un projecte específic de formació per a la Fundació La Caixa:** Es tracta d'una convocatòria realitzada periòdicament realitzada per part de la Fundació Bancària La Caixa (FBLC).

Totes les persones de la plantilla són professors/es, amb la mateixa posició, i tenint les mateixes funcions, responsabilitats i condicions laborals.

Es tracta d'una plantilla que compta amb el 65% de dones i el 35% d'homes (136 dones i 74 homes) molt pròxima a assolir els percentatges comunament acceptats del 60-40.

La mitjana d'edat és de 36 anys per a les dones i 37 anys pels homes.

Les dones presenten un nivell de formació superior a la dels homes, ja que el 42% de les dones compten amb estudis universitaris i un 18% amb estudis superiors d'FP, i els homes, un 37% d'estudis universitaris i un 24% amb estudis de FP.

Respecte a l'antiguitat en els llocs de treball, el 100% estan en el interval de 0-4 anys.

El 93% de la plantilla no té fills ni compta amb persones a càrrec. No trobem diferències significatives en els percentatges relacionats amb el gènere, havent-hi un 7% de les dones i un 6% dels homes que compten amb fills o familiars a càrrec.

El 99% dels contractes de l' empresa són indefinits. El 100% de les persones presenten una jornada parcial.

La plantilla de l'any 2022 està composta per 210 persones treballadores amb una modalitat fixa-discontínua, estant vinculada la seva col·laboració a l'activitat del projecte.

7. RESUM DEL DIAGNÒSTIC: PUNTS FORTS I FEBLES DE CADA ÀMBIT

Cultura i gestió organitzativa

Hem identificat els següents **punts forts** per part de l' empresa:

1

El Patronat de la Fundació està compost per un total de 6 homes i 4 dones (40% dones), mostrant un percentatge paritari. Tampoc s'aprecia que hi hagi infrarepresentació femenina en càrrecs de direcció, estant formada únicament per tres dones. Les dones estan representades en tots els grups professionals.

2

Presència d' un alt **compromís per part de la Direcció**, que mostra interès en l' elaboració i implementació del Pla d' Igualtat.

3

Els percentatges de nivell d'estudis en la plantilla són molt similars en tots els gèneres, podent destacar que la dona es troba amb un nivell d'estudis lleugerament superior al de l'home.

4

S' ha comunicat a tota la plantilla el compromís de l' empresa en temes d'igualtat.

Hem identificat els següents **punts febles** per part de l' empresa:

1

No s' incorpora el compromís amb la igualtat en **documents corporatius**.

Comunicació amb perspectiva de gènere i sensibilització

Hem identificat els següents **punts forts** per part de l' empresa:

1

L' empresa utilitza diversos canals de comunicació interna, com reunions, presentacions, correu electrònic, publicacions i intranet. Això facilita la difusió d'informació rellevant relacionada amb la igualtat de gènere i altres temes importants per a les persones treballadores.

2

L'empresa ha dut a terme formació de sensibilització sobre perspectiva de gènere per a la comissió d'igualtat, i també ha dut a terme formació sobre assetjament sexual a tota la plantilla.

3

El llenguatge utilitzat a la pàgina web és inclusiu i neutral pel que fa al gènere.



Hem identificat els següents **punts febles** per part de l' empresa:

1

No s' identifica l' ús de llenguatge amb perspectiva de gènere a la descripció dels llocs de treball.

2

No s'han realitzat accions de formació i sensibilització en relació a la igualtat de gènere per a tota la plantilla.

Procés de selecció i contractació

Hem identificat els següents **punts forts** per part de l' empresa:

1

S'han realitzat 18 contractacions al llarg de l'any 2022, de les quals 15 eren dones i 3 homes.

2

No s'aprecia cap tipus de barrera per a la contractació de dones amb fills. No s'observa que les responsabilitats familiars influeixin en la promoció a l'empresa. Això és positiu i suggereix que l'empresa valora el mèrit i el rendiment per sobre d'altres factors.

3

L'empresa realitza publicacions internes de les vacants disponibles a través de la intranet de l'empresa. Això pot fomentar que les persones empleades actuals considerin oportunitats de creixement dins de l'organització.

Hem identificat els següents **punts febles** per part de l' empresa:

1

La empresa reconeix que hi ha departaments que històricament han estat masculinitzats, com els departaments d' informàtica i infraestructures.

2

No s'utilitzen els cv's cecs.

3

Cert ús de llenguatge sexista en les ofertes d' ocupació.

4

No es recull un compromís d' igualtat d' oportunitats per a homes i dones i col·lectiu LGTBI.

Formació

Hem identificat els següents **punts forts** per part de l' empresa:

1

L'empresa compta amb un Pla de Formació. El contingut d'aquest pla es realitza a partir de les peticions entre les persones treballadores, les capçaleres de departament, Recursos Humans i la Direcció.

2

No s'observa una menor assistència de les dones als cursos de formació en comparació amb els homes.

3

L'empresa ofereix ajudes econòmiques per a la formació externa.

4

S'ha realitzat una formació específica sobre assetjament sexual en el treball.

Hem identificat els següents **punts febles** per part de l' empresa:

1

La decisió de realització de formació la realitza la persona responsable de departament i Recursos Humans, no tenint establerts criteris objectius d' accés.

2

No es recull formació específica d'igualtat de gènere dins del Pla de formació.

3

No s'ha impartit formació sobre Igualtat d'oportunitats entre dones i homes i col·lectiu LGTBI a l'empresa.

Classificació professional i promoció professional

Hem identificat els següents **punts forts** per part de l' empresa:

1

Les posicions **vacants es comuniquen al personal de la plantilla** per poder accedir-hi.

2

Les **dones tenen un nivell d' estudis universitaris en major proporció que els homes**. Aquesta és una dada positiva, ja que demostra que les dones estan invertint en la seva educació i adquirint les habilitats necessàries per desenvolupar-se en rols professionals més avançats.

3

Les categories més feminitzades són les de direcció, gestor/a, tècnic/a de formació, tècnic/a de planificació. Pel que fa a les categories d'Agregat, Propietari/a de Procés i

responsable d'unitat, observem que estan equilibrades, mentre que les de Professor/a titular i tècnic/a de procés no estan equilibrades, però compleixen amb el percentatge acceptat del 60-40. Finalment, les categories de gestor/a informàtic i tècnic/a informàtic estan masculinitzades.

4

La distribució de la plantilla per grups professionals, es reparteixen en 5 grups (Auxiliars administratius, Caps administratius i de taller, Enginyers i llicenciats, Enginyers tècnics, perits i ajudants, i Oficials administratius) i la major part de la plantilla (61 persones, 39 dones i 22 homes) s'enquadra en el grup d'oficials administratius, que segueix un patró de distribució molt similar al de la plantilla (64-36), no identificant-se una diferencia de gènere.

5

Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció.

6

Durant l'any 2022 s'han realitzat 4 promocions, totes femenines.

Hem identificat els següents **punts febles** per part de l' empresa:

1

Actualment no té implantat un sistema de valoració de llocs, però sí s'ha procedit a realitzar la valoració dels llocs i per a això s'ha utilitzat l'eina del Ministeri d'Igualtat.

2

No hi ha una política de promoció interna amb criteris objectius establerts, es té en compte segons capacitats professionals, competències i implicació i compromís amb l' empresa.

Condicions de treball i auditoria retributiva

Hem identificat els següents **punts forts** per part de l' empresa:

1

Les persones del projecte la Caixa no s'identifica cap diferència de condicions de treball ni retributiva perquè totes les persones pertanyen a una única categoria i grup professional.

2

S'ha fet una valoració de llocs de treball amb l'eina del Ministeri.

3

En el registre retributiu s'ha trobat una diferència del 3,6% favorable per als homes en la comparativa de la mitjana i del -9,3% favorable per a les dones en la mitjana de les retribucions totals equiparades, prenent el conjunt de la massa salarial.

4

Malgrat existeixen algunes diferències percentuals entre les retribucions de dones i homes, no s'observa que aquestes tinguin un origen discriminatori. Després de la comparativa de la retribució total en atenció a la categoria professional, grup professional, lloc de treball i valor del lloc, podem concloure que el principal factor que genera diferències és l'antiguitat.

Hem identificat els següents **punts febles** per part de l' empresa:

1

S'hauria de millorar la política retributiva per tal que sigui més objectiva i així evitar discrepàncies o valoracions subjectives.

2

Dins de l'Àrea d' Estructura, hi ha una política salarial que recull forquilles salarials per a les diferents categories salarials definides pel Patronat més un variable en les següents categories:

- Agregat
- Direcció
- Gestor/a
- Responsable d'IT
- El propietari de processos
- Responsable d'unitat
- Tècnic/a de formació
- Tècnic/a de planificació

Aquest factor genera les diferències, dificultant una anàlisi objectiva.

3

Troblem una bretxa de 45% en la categoria d'Agregat, en aquesta categoria hi ha només dues persones, un home i una dona. Identificant-se la diferència en la millora voluntària i per la valoració del lloc de treball.

Hi ha dues diferències més, en les categories de professor titular i responsable d'unitat, entre el 17-25%.

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

Hem identificat els següents **punts forts** per part de l' empresa:

1

Orientació cap al benestar de la plantilla. És una empresa que vetlla pel benestar de les persones treballadores, ofereix flexibilitat a la plantilla i teletreball, i afavorint la conciliació per a totes les persones que formen part de l'equip. Cada persona pot triar un format híbrid o presencial.



2

Tant les dones com els homes utilitzen aquestes mesures. Observem un percentatge molt semblant en la mesura de teletreball, on els homes compten amb un major percentatge amb un 43% i les dones un 40%.

3

Els homes estan fent ús de les mesures de conciliació, i la diferència entre ambdós gèneres és cada vegada menor. Aquest canvi en els patrons d'ús de les mesures de conciliació reflecteix un avanç positiu cap a la igualtat de gènere en el lloc de treball. Hem identificat els següents **punts febles** per part de l' empresa:

1

Les dones fan un ús més freqüent. Observem que la reducció de jornada per a la cura de familiars l'utilitza un 22% de les dones i només un 5,7% dels homes.

Prevenició de l' assetjament sexual i per raó de sexe

Hem identificat els següents **punts forts** per part de l' empresa:

1

Existència d' un departament de Recursos Humans obert a l' escolta davant de possibles situacions que puguin donar-se.

2

L' empresa compta amb Protocol d' assetjament sexual i per raó de sexe.

3

S' ha realitzat formació en Protocol d' assetjament sexual i per raó de sexe per a la tota la plantilla.

7. ÀREES D'ACTUACIÓ I MESURES CONCRETES

S' ha realitzat propostes de mesures per a les **matèries següents**:

- Cultura i gestió organitzativa.
- Comunicació amb perspectiva de gènere i sensibilització.
- Processos de selecció i contractació.
- Formació.
- Classificació professional i promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l' auditoria salarial entre dones i homes i col·lectiu LGTBI.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe.

Per a cadascuna d' elles s' especifiquen els criteris següents:

- ◆ Acció/mesura.
- ◆ Descripció.
- ◆ Cronograma: Temps proposat d' inici de l' acció.
- ◆ Persona involucrada: Assignació de la persona interna de l' organització.
- ◆ Responsable.
- ◆ Indicadors.

Cultura i gestió organitzativa

Objectiu: Aplicar la perspectiva de gènere a totes les àrees, polítiques i decisions de l' empresa.

Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Incorporació de la cultura d' igualtat de gènere en les polítiques corporatives	Elaborar contingut que expressi el compromís d'igualtat per part de l'organització i recollir-lo en la pàgina web i en la intranet.	Setembre-octubre 2024	Marisol Villar	→ Verificació de l' elaboració dels documents.
	Incloure en els criteris de valoració de proveïdors el compliment normatiu en matèria d' igualtat de dones i homes i col·lectiu LGTBI en les empreses.	Octubre-novembre 2024	Montse Caveró	→ Verificar l' elaboració dels documents on es recullen els criteris.



Comunicació amb perspectiva de gènere i sensibilització

Objectiu: Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional amb l' ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Revisar l' ús del llenguatge escrit gràfic i visual en la comunicació corporativa.	Implantar l' ús del llenguatge escrit gràfic i visual a la web corporativa per assegurar l' ús d' un llenguatge amb perspectiva de gènere	Octubre 2024	Cristina Jordan-Teresa Garcia	→ Plataformes web que incorporen la cultura d' igualtat de gènere: FPC, Talent i CITM
Formació i sensibilització en ús de llenguatge amb perspectiva de gènere.	Compromís en implantar l' ús del llenguatge escrit gràfic i visual en el document de llocs de treball per assegurar l' ús d' un llenguatge amb perspectiva de gènere	Febrer 2025	Marisol Villar	→ Document de lloc de treball modificat.
	Formació en llenguatge amb perspectiva de gènere i inclusiu.	Setembre 2024	Marisol Villar	→ nº de formacions realitzades en perspectiva de gènere. → nº de persones formades.

Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Sensibilització envers la igualtat d' oportunitats d' homes i dones i col·lectiu i col·lectiu LGTBI.				→ representació departaments.
	Desenvolupar i difondre entre tota la plantilla una guia de recomanacions d'ús inclusiu i comunicació no sexista així com establir criteris i pautes internes de comunicació.	Octubre 2024	Marisol Villar	→ elaboració dels materials.
	Realitzar campanyes divulgatives el dia internacional de la dona i nenes en les TIC.	Setembre 2024	Marisol Villar	→ nº de campanyes realitzades.
	Comunicació sobre el pla d' igualtat a la plantilla.	Setembre 2024	Marisol Villar	→ nº de campanyes realitzades.



Processos de selecció i contractació

Objectiu: Garantir la igualtat de tracte i d' oportunitats de dones i homes en l' accés, selecció i contractació.

Objectius específics:

- Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
- Incorporar eines de control per al seguiment i avaluació
- Fomentar l' equilibri entre homes i dones en les diferents àrees i grups professionals

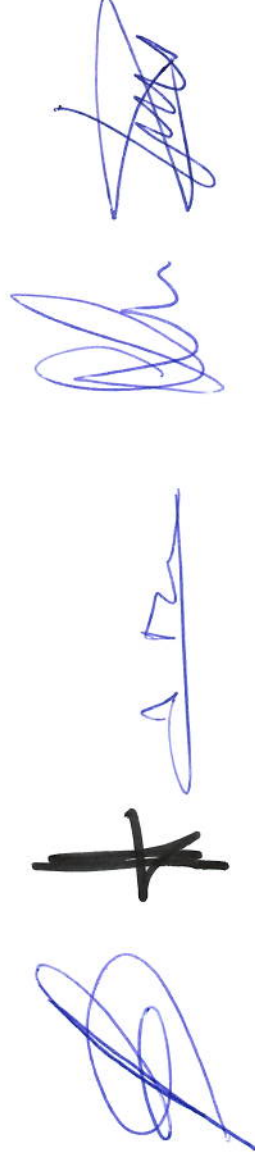
Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Realitzar processos de selecció amb perspectiva de gènere.	Publicitar a les ofertes de treball i espai d'ocupació de la pàgina web, el compromís de l'empresa de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i col·lectiu LGTBI.	Setembre 2024	Marisol Villar	→ Verificar la recollida del compromís en espai d' Ocupació de l' organització i portals ocupació d' ús. → nº d' ofertes publicades. → nº d' ofertes publicades amb compromís i ús correcte del llenguatge no sexista.

Formació

Objectiu: Garantir l' equitat de gènere en l' accés a la formació

Objectius específics:

- Vetllar per la igualtat d' oportunitats en l' accessibilitat a la formació
- Realitzar formació en igualtat de gènere en el Pla de formació
- Incorporar eines de control per al seguiment i avaluació



Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació.	Realitzar cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació.	Setembre 2024	Marisol Villar	→ núm. de cursos realitzats. → nº de persones beneficiàries.

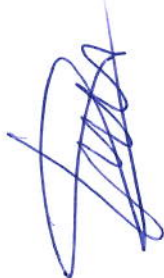
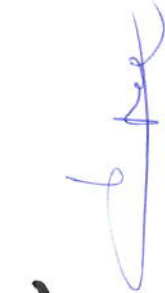
Promoció professional

Objectiu: Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria. Disposar d' una classificació igualitària.

Objectius específics:

- Establir processos objectius de promoció professional
- Incorporar eines de control per al seguiment i avaluació
- Garantir sistemes i criteris de classificació professional objectius

Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Crear un procediment per a l' avaluació i gestió del desenvolupament professional.	Disseny i implementació d' un procediment per a l' avaluació professional anual de la plantilla, segons criteris objectius i perspectiva de gènere interseccional, per a la gestió de les promocions internes i dels plans de formació per al desenvolupament professional.	Setembre 2026	Montse Caveró	→ Llocs de treball amb definició de pla de carrera.
Seguiment i avaluació de les promocions internes per identificar possibles discriminacions	Disposar d' informació estadística desagregada per sexe i promoció.	Setembre 2027	Montse Caveró	→ Quadre de comandament.



Retribució i auditoria retributiva

Objectiu: Garantir la transparència del sistema retributiu i la igualtat retributiva.

Objectius específics:

→ Disseny d' eina de control que permeti identificar desviacions en cas de bretxa salarial

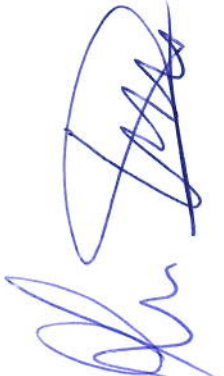
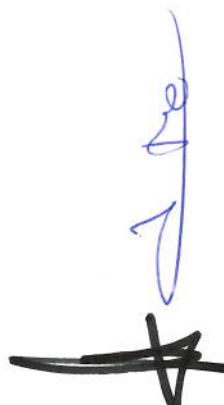
Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials.	Continuar elaborant anualment el registre retributiu incloent els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials, distribuïts per grups professionals, categories professionals i llocs de treball en els propers exercicis. Revisió objectiva dels complements salarials i extrasalarials per garantir que no concorren desviacions de gènere i la mateixa remuneració per treballs d' igual valor. Quan hi hagi diferències de més del 25%, identificar justificació (desencadenants) i aplicar mesura.	Gener 2025	Marisol Villar	→ nombre de revisions anuals. → nº de desviacions trobades. → nº de propostes realitzades.
Definir una política retributiva amb criteris objectius.	Definir criteris objectius i definits de les bases salarials i variables per evitar possibles discriminacions.	Gener 2025	Montse Caveró	→ Verificar la correcció.

Exercici corresponsible dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu: Promoure la corresponsabilitat en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Garantir que els permisos relacionats amb la conciliació no puguin suposar alguna discriminació en la promoció i ascensos, retribució, accés a la formació i o disminució en qualsevol condició laboral.

Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Informar i oferir les mesures de conciliació.	Informar la plantilla sobre els drets i les mesures de conciliació existents en el manual d' acollida.	Abril 2025	Marisol Villar	→ Verificar incorporació en Manual d' acollida.
Millora en els documents	Distinció entre sexe i gènere perquè el col·lectiu LGTBI tingui la possibilitat d'expressar en què gènere s'identifica independentment de com aparegui en els documents oficials.	Març 2025	Tomas Díaz	→ Verificar document



Prevençió de l' assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu: Prevenir i en el seu cas actuar davant qualsevol situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i difondre el protocol.

Acció / Mesura	Descripció	Cronograma	Persona involucrada	Indicadors
Informar i formar la plantilla	Incloure en el pla formatiu anual accions de formació i informació sobre aquesta matèria.	Setembre 2024	Marisol Villar	→ nº de formacions. → nº de persones formades desagregades per sexes.
	Informar les noves incorporacions de l'existència del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i garantir el seu coneixement i aplicació.	Setembre 2024	Marisol Villar	→ Verificar document.
Control i seguiment	Realitzar un informe anual d'assetjament: casos notificats que han anat a la comissió instructora, casos resolts i casos arxivats per aquesta comissió	Setembre 2024	Montse Caveró	→ nº d' informes realitzats a final d' any.



8. CALENDARITZACIÓ D'ACTUACIONS

Àmbit	Descripció	2024 /2025			2025/2026			2026/2027			2027/2028		
		1r	2n	3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r
Cultura i gestió organitzativa	Elaborar contingut que expressi el compromís d'igualtat per part de l'organització i recollir-lo en els documents corporatius (pàgina web).	X											
	Incloure en els criteris de valoració amb proveïdors, el compliment normatiu en matèria d' igualtat de dones i homes i col·lectiu LGTBI en les empreses.	X											
Comunicació amb perspectiva de gènere i sensibilització	Revisar pàgines webs corporatives, compromís en implantar l' ús del llenguatge escrit gràfic i visual en les comunicacions internes i externes corporatives per assegurar l' ús d' un llenguatge amb perspectiva de gènere.	X											
	Compromís en implantar l' ús del llenguatge escrit gràfic i visual en les comunicacions internes corporatives per assegurar l' ús d' un llenguatge amb perspectiva de gènere				X								
	Formació en llenguatge amb perspectiva de gènere a RRHH, Màrqueting i Comissió de seguiment	X											
	Desenvolupar i difondre entre tota la plantilla una guia de recomanacions d'ús inclusiu i comunicació no sexista així com establir criteris i pautes internes de comunicació	X											
	Realitzar campanyes divulgatives el dia internacional de la dona i nenes en les TIC.	X											
	Comunicació sobre el pla d' igualtat a la plantilla	X											
Processos de selecció i contractació	Publicitar en les ofertes de treball i espai d' "ocupació" de la pàgina web, el compromís de l'empresa de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i col·lectiu LGTBI.	X											
Formació	Realitzar curs específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i per al personal de les àrees de rrhh, comunicació, seguretat i salut laboral.	X											

[illegible]

9. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

Amb l' objecte de realitzar un seguiment del compliment, execució i desenvolupament del present Pla d' Igualtat, es constituirà una Comissió de Seguiment del present Pla d' Igualtat. Aquesta Comissió de Seguiment estarà integrada per representants de l'empresa i per

representants de les persones treballadores, paritàriament amb un total de 3 membres per cada part i una composició equilibrada entre dones i homes col·lectiu LGTBI.

Totes les persones han realitzat una formació en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

Els membres de la Comissió de Seguiment són els següents:

a) Per la representació de l' empresa:

- Montse Caveró Catalán
- Marisol Villar González
- Josep Gonzalez Plaza

B) Per la representació legal dels treballadors:

- Teresa Fernández Portero
- Cristina Jordan Garcia
- Tomás Díaz Sanchez

La funció principal de la Comissió de Seguiment és la d' impulsar la implantació del Pla d' Igualtat a l' empresa, assegurant el compliment de les mesures acordades, i realitzant el seguiment i avaluació del grau d' execució i compliment de les mesures.

En el cas que l' efectivitat de les mesures acordades no assolirà els objectius proposats en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions, proposarà les modificacions necessàries o mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius marcats.

La Comissió de Seguiment per al desenvolupament de les seves funcions de seguiment i avaluació de les mesures del Pla d' Igualtat, es reunirà amb caràcter ordinari 3 vegades a l' any, preferentment en els mesos d' abril, setembre i desembre de cada any de vigència del Pla d' Igualtat. En tot cas, es podran celebrar reunions extraordinàries per iniciativa d' una de les parts, convocades amb una antelació mínima de cinc dies, per al tractament de casos urgents, greus, o perquè hagi estat acordat així en reunió ordinària prèvia.

Adicionalment, la Comissió de Seguiment es reunirà quan es produeixi alguna de les situacions a què es refereix l'article 9.2 del RD 901/2020.

S' acompanya al present Pla d' Igualtat, el calendari d' implantació, seguiment i avaluació de les mesures que formen part del present Pla d' igualtat

La vigència de la Comissió de Seguiment serà la mateixa que la del Pla d'Igualtat, del qual forma part integrant.



10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES

Conscients que les mesures contingudes en aquest Pla d'Igualtat, així com les condicions que les han generat, poden variar durant la vigència d'aquest, s' estableix el procés per procedir amb qualsevol possible modificació de mesures i per resoldre els desacords que puguin sorgir en l' aplicació, seguiment, avaluació o revisió de les accions proposades inicialment i les seves modificacions.

El procediment de modificació i revisió del Pla d'Igualtat es durà a terme mitjançant els següents passos:

1. Identificació de la necessitat de modificació: Es podrà identificar la necessitat de modificar el Pla d'Igualtat a través de la detecció de noves necessitats, canvis en la normativa vigent o a partir dels resultats d' avaluacions internes o externes.
2. Proposta de modificacions: Un cop identificada la necessitat de modificació, s'elaborarà una proposta que inclogui els canvis necessaris en el Pla d'Igualtat. Aquesta proposta serà generada per l' equip encarregat del seguiment del pla.
3. Consulta i participació: Es podran realitzar consultes, enquestes, grups de discussió o altres activitats que fomentin la retroalimentació i aportacions de tot l' equip.
4. Aprovació de les modificacions: Un cop recopilats els suggeriments i consideracions pertinents, es realitzarà una revisió de les propostes i es procedirà a la seva aprovació per part de la direcció o aquells òrgans responsables dins de l' empresa.

Tanmateix, qualsevol modificació en la legislació o acords col·lectius que millori alguna de les mesures establertes en aquest Pla d' Igualtat s' integrarà automàticament, sense necessitat d' un acord específic entre les parts.

El Pla d'Igualtat serà revisat de conformitat amb el que estableix l'article 9.2 del RD 901/2020 en els següents casos:

- Quan s' hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
- Quan es posi de manifest la seva manca d' adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l' actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l' estatus jurídic de l' empresa.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l' empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.



- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan la modificació del Pla d'Igualtat sigui necessària, s'actualitzarà el Diagnòstic de Situació i, si és pertinent, s'ajustaran les mesures establertes en el Pla.

D'acord amb el que estableix l'article 8.2.k) del RD 901/2020, per resoldre conflictes derivats de la interpretació i aplicació del Pla d'Igualtat, en cas de no aconseguir una solució dins de la Comissió de Seguiment, les parts se sotmetran a la jurisdicció del Tribunal Laboral de Catalunya.

En tot cas, qualsevol acció que modifiqui o amplii el present Pla d' Igualtat quedarà reflectit mitjançant la documentació signada pels i les integrants de la Comissió de seguiment corresponent i s' adjuntarà a les revisions anuals del Pla.

11. REGISTRE DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla d'Igualtat serà registrat en el registre públic designat per a aquest propòsit, per tal de ser dipositat i difós públicament. El Departament de Recursos Humans de l'Empresa, o la persona delegada, serà responsable de realitzar els procediments necessaris per dur a terme aquest registre i completar la documentació requerida per a tal fi.



ACTA COMISSIÓ D'IGUALTAT FPC

Dia: 9 d'abril de 2024

Hora: 10:00 hores

Lloc: Aula 107 TTC

Assistents: Cristina Jordán García (38118006Z), Tomás Díaz Sánchez (46966879M) i Teresa Fernández Portero (43702154S), Montserrat Cervero Catalán (14267951Q) i Marisol Villar González (46767440E), membres de la comissió negociadora, i amb l'absència de Josep González Plaza (40978601F) en situació d'incapacitat temporal.

1. Formació Pla d'igualtat

ORDRE DEL DIA

S'ha realitzat la formació del pla d'igualtat de l'FPC incorporant la normativa, els beneficis del pla d'igualtat i les seves fases.

2. Negociació Pla d'igualtat

Es va presentar per part del departament de Recursos Humans, l'Informe de Diagnòstic del Pla d'igualtat de l'FPC, explicant com s'han treballat les dades, els diferents punts de l'informe de diagnòstic i comentant que també incorporen propostes de millora.

Una vegada analitzat l'informe de diagnòstic i detectats els punts febles, hem negociat les millores, qui les farà i quan, a través d'un cronograma.

3. Aprovació Pla d'igualtat

Una vegada definit el Pla d'igualtat s'aprova per unanimitat. El Josep Gonzalez Plaza, es troba en situació d'incapacitat temporal, per aquest motiu la Comissió aprova el Pla d'igualtat sense la seva compareixença, i acorda que no es necessària la seva signatura.

Sense més assumptes a tractar, es conclou la reunió.



Montse Cervero
Cap de Recursos Humans FPC



Tomás Díaz
Representant dels treballadors FPC



Marisol Villar
Recursos Humans



Cristina Jordán
Representant dels treballadors FPC



Teresa Fernández
Representant dels treballadors FPC