

Resum Executiu del Pla d'Igualtat de Gènere (2024-2028)

1. Introducció i Context

Andorra Recerca i Innovació (AR+I) és una fundació pública sense ànim de lucre que opera amb l'objectiu de generar coneixement i solucions innovadores per als reptes actuals i futurs. La visió d'Andorra Recerca i Innovació és esdevenir un agent clau en el desenvolupament i l'aplicació de la recerca i la innovació a Andorra. Ser una referència en el sector i col·laborar activament amb altres institucions i empreses per aconseguir aquesta finalitat.

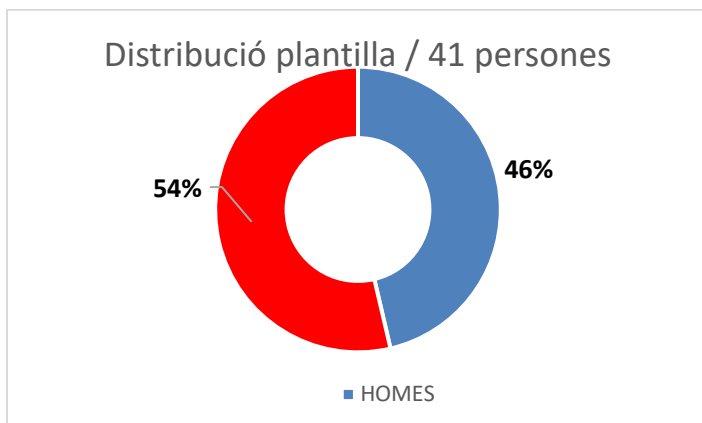
En el marc del compromís amb la igualtat d'oportunitats, AR+I ha desenvolupat el seu Pla d'Igualtat de gènere 2024-2028, amb l'objectiu d'erradicar qualsevol tipus de discriminació i fomentar la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

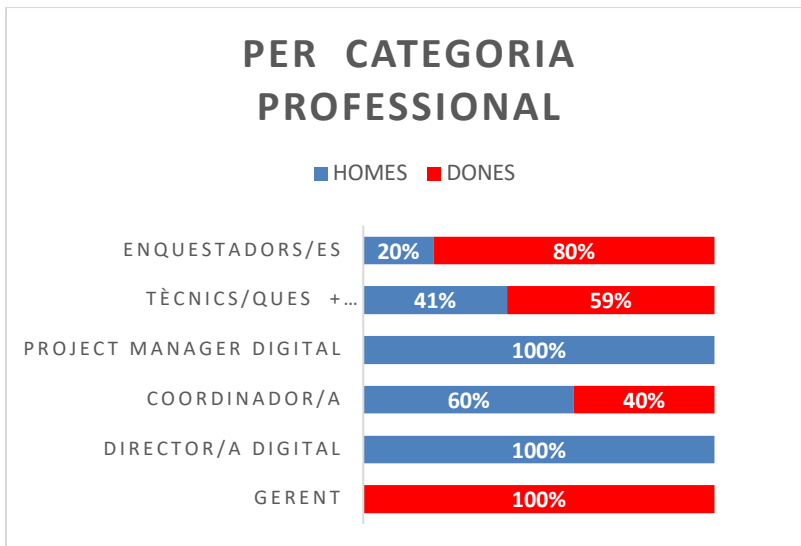
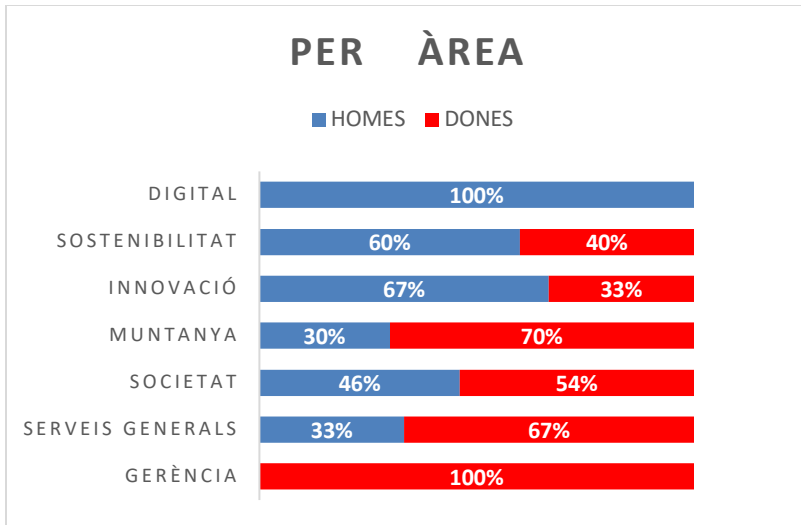
Aquest pla s'alineja amb les normatives nacionals i internacionals, incloent la Llei 13/2019 per a la igualtat de tracte i la no-discriminació i la Llei 6/2022 d'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats.

2. Diagnòstic de Situació

Resum d'indicadors clau pel diagnòstic de la situació

- Distribució de la plantilla:





o **Retribucions: bretxa professional:**

Mitjana	HOMES	DONES	Diferència €	Bretxa %
Salari Global:	19	22	533,08 €	15,5%
Salari Base:	19	22	491,43 €	15,0%
Complem. Salarials:	18	18	301,61 €	15,4%

Mitjana	HOMES	DONES	Dif. Mitjanes	Bretxa %
Gerent	0	1	-	n/a
Director Digital	1	0	-	n/a
Coordinadors	6	4	42,68 €	1,1%
Tècnics/ques - Investig.	9	13	-42,40 €	-1,5%
Project M. Digital	2	0	-	n/a
Enquestadors/es	1	4	-	3,7%

o **Percepció de les persones treballadores:**

Alguns indicadors de les 23 preguntes realitzades mitjanat enquesta al conjunt de la plantilla. Índex de participació: 79% (60% homes, 33% dones, 7% altres)

- o En la teva opinió, com valoraries de manera general quina és la situació de AR+I respecte a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. **La puntuació és d'un 8,63** de mitjana de 1 sobre 10.
- o En la teva opinió, a l'AR+I, creus que hi ha igualtat entre homes i dones en les condicions laborals? **El 80% considera que si hi ha igualtat en condicions laborals**, mentre que un significatiu 20% considera que no.
- o Creus que a l'AR+I, les comunicacions oficials i en les reunions es fa servir un llenguatge sexista? Una àmplia majoria **del 93% considera que no** es fan servir un llenguatge sexista.
- o Creus que a l'AR+I, en les converses informals entre persones es fa servir un llenguatge sexista? **El 87% considera que no** i un 13% considera que si es fan servir.
- o “Ets coneixedor/a d'algun cas de comportaments inadequats puntuals de caire masclista o comentaris entre persones treballadores de l'AR+I o en el que puguin estar implicats també col·laboradors/es? La totalitat de les persones enquestades, **el 100% afirma que**

“No” es coneixedor de comportaments inadequats.

- Ets coneixedor/a d'alguns cas d'assetjament sexual* o per raó de sexe** entre persones treballadores de l'AR+I des de la seva creació a l'octubre de 2021? La totalitat de les persones enquestades, és a dir, **el 100% afirma que “No” es coneixedor d'alguns cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.**

3. Objectius Estratègics

AR+I declara el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la seva Política Corporativa.

El Pla d'Igualtat fixa objectius clau per transformar l'organització:

- 1.- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en totes les àrees.
- 2.- Reduir la bretxa salarial
- 3.- Fomentar l'accés de les dones als llocs de més responsabilitat.
3. - Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant protocols clars i efectius.
- 4.- Impulsar la formació i sensibilització en matèria d'igualtat per a tota la plantilla.
- 5.- Fomentar la conciliació corresponsable entre la vida laboral, personal i familiar.

4. Accions del Pla d'Acció

ID Acció	Àrea	Descripció de l'Acció
1	Selecció i Contractació	Actualitzar els diferents documents amb perspectiva de gènere .
2	Promoció Professional	Desenvolupar un protocol clar i objectiu que permeti reflexionar sobre possibles biaixos en el moment de la promoció.
3	Retribucions	Desenvolupar política salarial transparent i més detallada, tenint en compte la perspectiva de gènere.
4	Retribucions	Dotació d' un pressupost específic per treballar les diferents accions.
5	Formació	Realitzar accions formatives o sensibilització en igualtat per a tota la plantilla.
6	Conciliació	Ampliació de mesures actuals per al foment de la corresponsabilitat.
7	Comunicació	Campanyes internes i externes per sensibilitzar sobre igualtat i la no discriminació.
8	Assetjament	Difusió i aplicació dels protocols per prevenir i actuar davant possibles casos d'assetjament.

5. Seguiment i Avaluació

L'actual Comissió Negociadora passarà a ser la Comissió de Seguiment i serà responsable del seguiment del Pla, que inclourà:

Reunions trimestrals durant els dos primers anys i anuals posteriorment.

Avaluació dels indicadors clau, com ara:

- Bretxa salarial.
- Distribució de gènere en les diferents posicions.
- Participació en formacions i programes de conciliació.

Així com de realitzar una avaluació del Pla mitjançant dues reunions, la primera transcorreguts el dos primers anys i la darrera al final de la vigència del Pla. Amb l'objectiu de valorar l'impacte del Pla dins de l'organització.

6. Resultats Esperats

Amb la implementació del Pla d'Igualtat, AR+I aspira a:

- ✓ Convertir-se en una organització referent en igualtat de gènere a Andorra.
- ✓ Millorar la satisfacció laboral, la motivació i el compromís de les persones que formen part de l'organització.
- ✓ Assegurar el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat.
- ✓ Contribuir activament a la igualtat de gènere en el sector públic.