



# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL IRTA

## Índice

---

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. COMISIÓN DE IGUALDAD DEL IRTA .....	4
3. DIAGNÓSTICO PREVIO.....	5
<b>Total plantilla por genero</b> .....	6
<b>Centros de trabajo</b> .....	6
4. PLAN DE IGUALDAD .....	7
<b>Acciones Positivas</b> .....	8
<b>Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación</b> .....	27
<b>Aprobación del Plan de Igualdad</b> .....	30
<b>Glosario</b> .....	31
<b>Reglamento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades</b> .....	34

## 1. INTRODUCCIÓN

El IRTA es una institución comprometida con su personal y, dentro de sus políticas de RRHH, presenta su propio Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres.

Como organización queremos resaltar nuestra mayoría de talento femenino al servicio de investigaciones innovadoras y nuestro compromiso trabajando para eliminar cualquier barrera u obstáculo que impida la igualdad efectiva desde una perspectiva de género.

Consideramos el Plan de Igualdad de Oportunidades como una herramienta estratégica destinada a potenciar las capacidades y el talento de las personas que trabajan en el IRTA, eliminando cualquier estereotipo, actitud u obstáculo por razón de sexo u otras condiciones potencialmente discriminatorias.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, en el artículo 46 de la misma Ley Orgánica 3/2007, se establece que las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de la forma que se determine en la legislación laboral.

**El IRTA manifiesta su compromiso con el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas con el fin de conseguir la igualdad real en la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos.**

El Plan de Igualdad contempla diferentes ámbitos: el acceso al trabajo, la ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación en la vida personal, laboral y familiar, la clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera, la formación continua, las políticas salariales, el acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje y comunicación no sexista, aspectos vinculados con la prevención de riesgos y salud laboral o la movilidad del personal.

## 2. COMISIÓN DE IGUALDAD DEL IRTA

Para el diseño, implementación y evaluación del Plan de Igualdad del IRTA fue constituida la Comisión de Igualdad en los primeros momentos del inicio del mismo.

Esta Comisión está compuesta por seis miembros, es paritaria desde una perspectiva de género, incluye representación del Comité de Empresa, así como personas que ocupan diferentes posiciones y jerarquías dentro de la organización.

La Comisión de Igualdad es la responsable de liderar este proyecto, asumiendo funciones en todas las fases: planificación, diagnóstico, desarrollo, seguimiento, evaluación y comunicación y difusión del Plan de Igualdad\*. Se trata del órgano impulsor del proceso, garantizando así el compromiso de la dirección de la organización y la participación e implicación de todo el personal.

Las personas que componen esta Comisión son:

Nombre	Cargo / En representación de...
<b>Aranzana, María Jose</b>	Personal investigador
<b>Bosch, Joan</b>	Personal de Soporte Directo
<b>Castillo, Moises</b>	Recursos Humanos
<b>Garcia Lores, Jordi</b>	Personal de Soporte Directo
<b>Hostench, Aurora</b>	Personal de Soporte Indirecto
<b>Tey, Laura</b>	Comité de Empresa

Estas personas tendrán tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

Las acciones encomendadas a la Comisión son las siguientes:

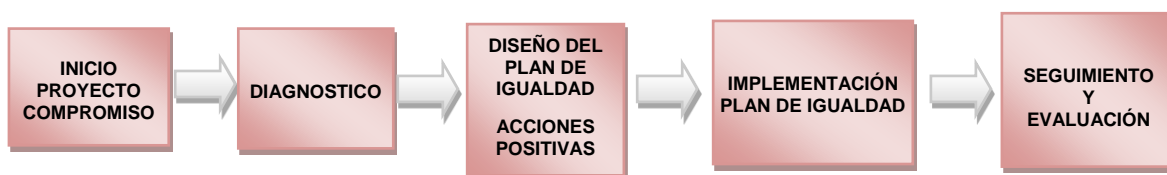
- Comunicación, información y sensibilización a la plantilla en materia de igualdad, manteniendo una comunicación activa con la plantilla, tanto a nivel descendente como a nivel ascendente, recogiendo las aportaciones, opiniones y propuestas de las trabajadoras y trabajadores.
- Apoyo en la realización del Diagnóstico y la elaboración e implementación del Plan.
- Realizar un análisis de la situación de la organización, en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y elaborar una serie de propuestas que integren el Plan de Igualdad.
- Gestionar las dudas y cuestiones de interés del personal.

\*Colaborando con la Consultoría externa de apoyo (Grupo Pitagora).

### 3. DIAGNÓSTICO PREVIO

Tal y como hemos mencionado, según **el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ya eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las etapas del Plan de Igualdad son las siguientes:



Después del compromiso de la dirección de la organización, a fin de poder desarrollar el Plan de Igualdad, es imprescindible realizar un diagnóstico previo. Este diagnóstico consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación actual de la institución en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El diagnóstico proporciona información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre la estructura organizativa y su participación en todos los procesos, detectando las posibles desigualdades o discriminaciones.

Conocer la situación real del IRTA es un paso previo y necesario el desarrollo del plan y el establecimiento de medidas. Supone conocer la realidad de la plantilla y de la organización y detectar las necesidades para poder definir los objetivos que permitan mejorar la posición de ésta respecto la igualdad entre mujeres y hombres a través de diferentes acciones.

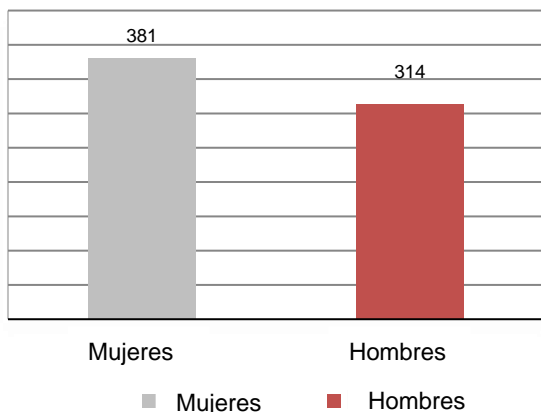
Para realizar el diagnóstico del IRTA, se han analizado los siguientes aspectos:

- Datos generales de la plantilla, desagregados por sexo, relativas a las características de la institución y la estructura organizativa, características del personal, acceso, desarrollo de la carrera profesional, formación, condiciones de trabajo en la empresa, remuneraciones (fijas y variables), etc., que permitan comparar la situación de mujeres y hombres en la entidad.
- Los contenidos de normativas, manuales, procedimientos, protocolos internos, etc.

*Los datos analizados se han extraído de la Memoria de Recursos Humanos de fecha 31.12.2016*

## Total plantilla per genero

El IRTA cuenta con un total de 695 personas de las cuales 381 son mujeres y 314 hombres, lo que representa una presencia femenina del 55% respecto a la plantilla total.



Mujeres	%	Hombres	%	Total
381	54,82%	314	45,18%	695

Este dato es muy positivo en términos de Igualdad de Oportunidades de Genero, ya que se mueve dentro los parámetros que consideramos paritarios (60-40%).

## Centros de trabajo

El IRTA tiene centros de trabajo ubicados a toda Cataluña, localizados en las 4 provincias. Para este diagnóstico se han agrupado en 12 grupos:

Centros	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Centro de Cabrils + CRAG	34	8,9%	36	11,4%	70
2. Centro de Monells	50	13,1%	42	13,3%	92
3. Fruitcentre	65	17%	47	14,9%	112
4. Centro de Mas de Bover	22	5,24%	38	12,1%	60
5. Amposta	7	1,83%	6	1,91%	13
6. CReSA	70	18,37%	28	9%	98
7. Estación Experimental de Lleida	4	1%	8	2,54%	12
8. Centro de Sant Carles	39	10,23%	31	9,87%	70
9. Estación experimental Alcarràs	0	0%	4	1,27%	4
10. Centro Torre Marimon	88	23%	58	18,47%	146
11. Estación Experimental Vacuno	1	0,26%	4	1,27%	5
12. Granjas Experimentales y Fincas	1	0,26%	12	3,82%	13
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>100,00%</b>	<b>314</b>	<b>100,00%</b>	<b>695</b>

#### **4. PLAN DE IGUALDAD**

La realización del Plan de Igualdad del IRTA tiene como objetivo, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, el interés de la organización para articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la oportunidad en el sistema de gestión de la propia institución.

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, se pretende profundizar en un análisis hecho más a medida de la situación actual interna de la institución y dedicar esfuerzos a potenciar, estructurar e implementar acciones en materia de igualdad, con los objetivos finales de:

- Ofrecer una imagen del IRTA comprometida con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Realizar una auditoria transversal con perspectiva de género, con el propósito de detectar los puntos fuertes y puntos de mejora.
- Planificar y formalizar nuevas medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la co-responsabilidad.
- Integrar las perspectivas de género en todas las esferas de la organización.
- Implementar medidas encaminadas a favorecer los procesos de selección para garantizar neutralidad y evitar cualquier tipo de barrera u obstáculo desde una perspectiva de género.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.
- Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de la igualdad de oportunidades en los ámbitos de intervención.
- Difundir a toda la plantilla el protocolo interno de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

## Acciones Positivas

El IRTA, después de la realización del diagnóstico de la situación real de la organización en materia de igualdad, se propone una serie de medidas específicas o acciones de mejora que serán aplicables para la plantilla en general cuando existan estas situaciones.

### ACCIÓN 1

*Publicar o hacer visible en las ofertas de trabajo el compromiso de la institución con la Igualdad.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Gestión organizativa igualitaria y participación del personal (selección).

#### OBJETIVOS:

- Incorporar y hacer visibles a todas las ofertas de trabajo, el compromiso del Instituto con la igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier barrera u obstáculo que dificulte la presentación de candidaturas femeninas.

#### TAREAS A REALIZAR:

- Elección del contenido / iconografía que refleje la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Incorporación del compromiso con las presentes y futuras ofertas de trabajo.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal que quiera formar parte del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RRHH

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2017

#### INDICADORES:

- Incorporación del compromiso en las ofertas de trabajo presentes y futuras.
- Número de ofertas que reflejen este compromiso anualmente.
- Tasa de incremento anual de presentación de candidaturas femeninas.



## **ACCIÓN 2**

*Añadir al Manual de Bienvenida un apartado que haga referencia al compromiso del centro con la igualdad de oportunidades y el desarrollo e implementación del Plan, así como el trabajo permanente del Comité a la vez de identificar áreas de mejora, propuestas y aplicaciones de acciones positivas.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Gestión organizativa igualitaria y participación igualitaria

### **OBJETIVOS:**

- Que la persona recién llegada sea conocedora del compromiso del centro con la igualdad de oportunidades.
- Informar a todas las personas que acceden a la organización de la existencia del Plan de Igualdad, funciones, miembros del Comité, canales de comunicación, etc.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Elección de contenidos a incorporar
- Incorporación de un apartado específico con la información necesaria.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Nuevas incorporaciones del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** SCP's

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2018

### **INDICADORES:**

- Introducción del apartado específico con la información seleccionada.

### **ACCIÓN 3**

*Formar al Comité de Igualdad en materia de igualdad de oportunidades, ampliando los conocimientos sobre la implantación del plan de igualdad y nuevas actuaciones a llevar a cabo en el área de Desarrollo de RRHH.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Gestión organizativa igualitaria

#### **OBJETIVOS:**

- Conseguir que el Comité de Igualdad sea experto en materia de igualdad para agilizar sus funciones.
- Ampliar el conocimiento y metodología del desarrollo, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- Aplicar eficazmente las acciones de mejora.

#### **TAREAS A REALIZAR:**

- Presupuesto para llevar a cabo la acción formativa.
- Sala de formación.
- Elección del personal docente.
- Equipamiento informático i audiovisual.
- Dossier de la formación.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Comité de la Igualdad del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RRHH

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2018 (antes de la reunión de la Comisión de Igualdad)

#### **INDICADORES:**

- Asistencia y participación al Taller Especializado para el Comité de Igualdad de todos los miembros.
- Nivel de satisfacción de la formación recibida.
- Documentación entregada.
- Número de horas de la formación recibida.

#### **ACCIÓN 4**

*Desarrollo de una cuenta de aportaciones, es decir, establecer un sistema formalizado que permita recoger sugerencias, aportaciones e ideas para analizar la visibilidad en temas de conciliación haciendo partícipes a toda la plantilla. Establecer nuevas medidas que se puedan aplicar sin perjudicar los objetivos de la institución o la creación de grupos de mejora específicos multidisciplinares que aporten sugerencias al Comité de Igualdad*

**ÁREA TEMÁTICA:** Participación e implicación del personal. Ordenación de la vida personal, familiar y laboral

#### **OBJETIVOS:**

- Facilitar la participación de los trabajadores del IRTA en temas de igualdad y conciliación.
- Habilitar un buzón de sugerencias mediante un correo electrónico para que la plantilla formule las preguntas o sugerencias que considere necesarias en materia de conciliación.

#### **TAREAS A REALIZAR:**

- Creación de una cuenta de correo electrónico.
- Informar a la plantilla de su existencia para poder realizar propuestas, sugerencias o preguntas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el IRTA
- Recoger y dar respuesta a los *e-mails* recibidos

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** SCP's

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2017

#### **INDICADORES:**

- Disponibilidad del buzón de sugerencias para toda la plantilla.
- Número de ideas y sugerencias recibidas.
- Porcentaje de correos electrónicos contestados.
- Número de acciones ejecutadas a partir de las propuestas realizadas para la plantilla.

## ACCIÓN 5

*En las publicaciones y en la documentación producidas por el IRTA se siguen los criterios lingüísticos de género establecidos por la Sección Filológica del Instituto de Estudios Catalanes (que equivaldría a la academia de la lengua catalana). Sin embargo, para fomentar y contribuir a que toda la información producida a IRTA (e-mails, instrucciones técnicas, registros, etc.) sea redactada haciendo un uso del lenguaje no sexista y discriminatorio, se diseñará y difundirá un Manual de Uso del Lenguaje no Sexista a disposición de toda la plantilla.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Uso no discriminatorio del lenguaje y comunicación interna

### OBJETIVOS:

- Eliminar la posible presencia existente de lenguaje sexista y formar a la plantilla para el uso adecuado de este.
- Incorporar los criterios para el uso del lenguaje no sexista a través de la implantación de un Manual de Estilo a toda la organización para fomentar el uso del lenguaje no discriminatorio.  
Hacer el Manual de Estilo y ponerlo a disposición de toda la plantilla.

### TAREAS A REALIZAR:

- Reunión y planificación de tareas.
- Recoger información sobre lenguaje no sexista, ejemplos de lenguaje inclusivo y manuales ya publicados.
- Diseñar y redactar el Manual.
- Poner a disposición de toda la plantilla y, en concreto, de las divisiones encargadas de redactar documentos corporativos, una copia del Manual.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Plantilla del IRTA.

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comité de Igualdad.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2018 (después de la formación del Comité en Igualdad).

### INDICADORES:

- Elaboración del Manual de Estilo de usos de lenguaje no sexista.
- Número de canales internos de acceso al mismo.
- Recogida de sugerencias sobre el Manual.

## **ACCIÓN 6**

*Revisión de la documentación interna y externa utilizada para la detección y corrección del lenguaje sexista.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Uso no discriminatorio del lenguaje y comunicación interna

### **OBJETIVOS:**

- Asegurar que a partir de la implementación del Pla de Igualdad no existirá lenguaje sexista en la institución.
- Garantizar la utilización de un lenguaje neutro, no sexista ni discriminatorio en todo el material de comunicación corporativo del IRTA.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Recogida de diferentes documentaciones internas y externas para su revisión.
- Rectificación de los documentos que muestren lenguaje sexista o imágenes susceptibles de ser discriminatorias.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Plantilla del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2018. Una vez realizada la acción anterior

### **INDICADORES:**

- Número de documentos internos revisados.
- Número de documentos externos revisados.
- Informe con las conclusiones.

## **ACCIÓN 7**

*Diseñar un impreso para las personas que realizan entrevistas de selección de nuevas contrataciones o de evaluación de promociones verticales, con un listado de preguntas objetivas a utilizar y con preguntas que se deben evitar (con referencia de carácter personal y potencialmente discriminatorio).*

**ÁREA TEMÁTICA:** Participación igualitaria en los puestos de trabajo

### **OBJETIVOS:**

- Evitar los estereotipos de género a las personas que realicen entrevistas de selección.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Elaborar la lista de preguntas c como instrumento de selección. Entrega y formación al personal que realice entrevistas.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal responsable de realizar entrevistas de selección al IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RRHH

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2017

### **INDICADORES:**

- Elaborar el documento.
- Difusión a todas las personas responsables de participar en las entrevistas de selección de personal.

## ACCIÓN 8

*Disponer de datos desgregados por sexo de las candidaturas presentadas a ofertas de trabajo para poder conocer de forma real, el número de mujeres que optan incorporarse a la plantilla.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Participación igualitaria en los puestos de trabajo

**OBJETIVOS:** Hacer un estudio y ser conocedores del número de candidaturas femeninas y / o masculinas.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Recoger y analizar los datos de las candidaturas presentadas en periodos anteriores.
- Elaboración de un informe con las conclusiones obtenidas del análisis y las medidas a adoptar en su caso.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal de RRHH

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RRHH

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2018

**INDICADORES:**

- Listado con las candidaturas presentadas.
- Elaboración del informe final con datos comparativos de candidaturas femeninas y masculinas y acceso a la organización.
- Adopción de medidas a implementar si fuera necesario.

## **ACCIÓN 9**

*Preparar a todas las personas que formen parte de procesos y comités o procesos de selección, en aspectos que favorezcan la igualdad de selección y eviten las discriminaciones por estereotipos o prejuicios relacionados con cuestiones de género.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Participación igualitaria en los puestos de trabajo

### **OBJETIVOS:**

- Formar al personal del IRTA que participe a las entrevistas de los procesos de selección de esta.
- Identificar los principales sesgos, prejuicios y obstáculos en una entrevista de selección de personal.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Presupuesto para llevar a cabo la acción formativa.
- Información a los participantes.
- Sala de formación.
- Equipamiento informático y audiovisual.
- Dossier de la formación.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal que forme parte de procesos y comités o procesos de selección.

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RRHH

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2018

### **INDICADORES:**

- Número de personas que participen en las entrevistas y acudan a la formación.
- Nivel de satisfacción de la formación recibida.
- Documentación entregada.
- Número de horas de la formación recibida.



## **ACCIÓN 10**

*Establecer un procedimiento que establezca que, en los procesos de selección de personal, en igualdad de condiciones, haya prevalencia por sexo menos representado en el lugar a ocupar*

**ÁREA TEMÁTICA:** Participación igualitaria en los puestos de trabajo

### **OBJETIVOS:**

- Conseguir una representación la más paritaria posible de hombres y mujeres en los puestos de trabajo.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Elaborar un procedimiento para los procesos de selección y promoción, que establezca que, a igualdad de méritos y capacidades, se escogerá a la candidatura menos representada.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal responsable de la selección y promoción del IRTA.

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2018

### **INDICADORES:**

- Realización del procedimiento.
- Difusión al personal responsable de los procesos.
- Número de personas y género, seleccionadas en el período de un año con la aplicación de este procedimiento.

#### **ACCIÓN 11**

*Disponer de datos disgregados por sexos para conocer el índice de participación y asistencia de los hombres y las mujeres de la plantilla a congresos, simposios, seminarios, cursos, formaciones, etc.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

#### **OBJETIVOS:**

- Detectar la presencia de barreras u obstáculos que impidan el acceso y la participación a jornadas y formaciones profesionales por razón de género.

#### **TAREAS A REALIZAR:**

- Recoger todos los datos relativos a asistencia a eventos que requerirán desplazamientos.
- Elaboración de un informe con conclusiones.
- Establecimiento de medidas si fuera necesario.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** RRHH del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Mireia Molins

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** Anual

#### **INDICADORES:**

- Informe de recogida de datos disgregados por sexo.
- Informe final con conclusiones y medidas correctoras, en su caso.
- Número y tipo de medidas adoptadas.

## **ACCIÓN 12**

*Necesidad de volver a difundir el Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo, ya existente desde 2011, a todo el personal.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Prevención de la Salud y Riesgos Laborales

### **OBJETIVOS:**

- Facilitar el conocimiento del procedimiento a seguir en el caso de que alguna persona de la empresa necesite notificar una situación de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo.
- Fijar las bases para prevenir y detectar posibles situaciones de acoso.
- Informar a la plantilla de la existencia de este protocolo.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Reunión y planificación de tareas.
- Búsqueda de información legal, modelos de actuación y procedimiento, medidas preventivas, etc.
- Diseñar y redactar el procedimiento de actuación, las medidas de prevención y las sanciones.
- Presentar un borrador en reunión junto con la Comisión de Igualdad y Dirección para su aprobación.
- Comunicación a la plantilla del Protocolo.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Moisès Castillo

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2017

### **INDICADORES:**

- Difusión en la plantilla. Número de canales internos de acceso al mismo.

### **ACCIÓN 13**

*Revisión del porcentaje sobre el sueldo que suponen los complementos salariales diferenciado por sexos para poder corregir las posibles desigualdades. Comunicarlo a la Comisión de Igualdad para revisarlo en futuras reuniones.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Igualdad retributiva

#### **OBJETIVOS:**

- Garantir la transparencia salarial al IRTA.
- Corregir aquellas desigualdades que surjan de la aplicación para complementos salariales por razón de sexo.

#### **TAREAS A REALIZAR:**

- Análisis de los porcentajes sobre el salario de los complementos salariales desde una perspectiva de género.
- Elaboración de un informe con las conclusiones y posibles medidas.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Plantilla del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RRHH

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** Anual

#### **INDICADORES:**

- Informe que recoja el análisis de los datos. Revisión.
- Medidas implementadas para corregir las desviaciones en el caso de que se detecten.

## **ACCIÓN 14**

*Disponer en cada centro de trabajo de una sala de lactancia equipada adecuadamente.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**OBJETIVOS:** Facilitar a las mujeres lactantes de IRTA que puedan conciliar la vida familiar y profesional.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Elección de la sala destinada a este uso.
- Dotación de los recursos materiales necesarios.
- Comunicación a toda la plantilla de la nueva disponibilidad.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Mujeres lactantes

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2017

### **INDICADORES:**

- Disponibilidad de uso de una sala y equipamiento adecuado.
- Canales de comunicación a la plantilla.
- Número de dones que hacen uso de la misma en un periodo de tiempo determinado.

## **ACCIÓN 15**

*Posibilidad de acompañar a los familiares hasta primer grado al médico sin tener que recuperar las horas empleadas.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### **OBJETIVOS:**

- Facilitar a los/as trabajadores / as del IRTA la posibilidad de conciliar la vida personal y profesional

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Revisión de la normativa interna en referencia a este aspecto y desarrollo de la nueva medida.
- Difusión a la plantilla de la nueva medida de conciliación.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA que necesite acompañar al médico a un familiar de primer grado.

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2017

### **INDICADORES:**

- Definición de la nueva medida.
- Difusión a la plantilla.
- Número de personas que hacen uso de la medida en el periodo de un año.
- Medida de la satisfacción en las encuestas de clima sobre aspectos relacionados con la conciliación en la organización.

## **ACCIÓN 16**

*Introducir en la negociación del Convenio Colectivo del IRTA la posibilidad de facilitar la reducción con flexibilidad horaria y / o facilitar el teletrabajo para las embarazadas en el último mes de gestación, sin disminución del salario.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### **OBJETIVOS:**

- Proporcionar una alternativa a aquellas mujeres que se encuentran en el último mes de gestación para que puedan alargar un mes más su proyección profesional.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Definir la nueva medida.
- Facilitar recursos tecnológicos para implementar el teletrabajo.
- Difusión de la medida a todas las mujeres del IRTA.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Embarazadas del IRTA que se encuentren en el último mes de gestación.

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2017

### **INDICADORES:**

- Inclusión de la medida a las políticas de RRHH del IRTA.
- Comunicación al personal femenino de esta medida.
- Número de mujeres en situación de embarazo que hacen uso de estas facilidades

## **ACCIÓN 17**

*Una vez aprobado el nuevo Convenio Colectivo de IRTA, publicitar al personal las medidas de conciliación disponibles según el Convenio y las que se hayan adoptado de forma específica. Dotar de información sobre los permisos y excedencias existentes en el Convenio Colectivo, así como las normativas laborales.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### **OBJETIVOS:**

- Dar a conocer a la plantilla los derechos establecidos en el Convenio en este ámbito
- Potenciar el uso de las medidas en materia de conciliación que ofrece la organización.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Recogida de toda la información. Elección de los contenidos.
- Elección de los canales a utilizar para su difusión.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Plantilla del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comité de Empresa

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** Un año a partir de la aprobación del nuevo Convenio.

### **INDICADORES:**

- Elaboración de un documento con todas las medidas de conciliación de las que dispone el IRTA
- Número de canales utilizados para su difusión.
- Incremento de la tasa anual en el uso de estas medidas después de su aplicación.



## **ACCIÓN 18**

*Tríptico para todos los centros de resumen del Plan de Igualdad y de sus acciones.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Comunicación corporativa

### **OBJETIVOS:**

- Hacer conocida toda la plantilla de los diferentes centros del IRTA de las acciones que se llevarán a cabo en el Plan de Igualdad y de la función de la Comisión de Igualdad.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Elección de los contenidos y diseño.
- Impresión del tríptico.
- Difusión en lugares de fácil acceso a todos los centros

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Moisès Castillo

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2017

### **INDICADORES:**

- Elaboración del tríptico (contenidos/formato).
- Número de ejemplares y acceso a los mismos lugares a disposición de la plantilla.

## **ACCIÓN 19**

*Talleres de formación para fomentar el uso de videoconferencias, WebEx, etc., para evitar desplazamientos innecesarios a otros centros, en especial para dar facilidades al personal con responsabilidades familiares.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Movilidad

### **OBJETIVOS:**

- Facilitar el trabajo evitando la movilidad en aquellos casos que no sea necesario.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Preparación de los contenidos de los talleres. Recursos, salas, fechas, etc.
- Elección de los ponentes.
- Realización de les exposiciones.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RRHH

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2018

### **INDICADORES:**

- Número de acciones formativas realizadas
- Número de personas que asisten a estas acciones
- Número de desplazamientos evitados por la adopción de esta medida

## Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación

El Plan de Igualdad debe incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007).

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del Plan que permite obtener información relacionada con su desarrollo y su implementación contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de la organización comprometida con el avance de la Igualdad de Oportunidades en el su ámbito de actuación.

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de realizar la implantación de las acciones positivas para la igualdad, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del IRTA. De esta manera, garantizamos la coordinación y la recogida de información sobre la marcha del plan, ya que la composición de este equipo está representadas diferentes áreas del Instituto, por lo que resulta eficaz y operativo.

Para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones positivas implementadas mediante el Plan de Igualdad se utilizará la ficha de seguimiento que se incluye a continuación:

Esta herramienta consta de tres partes:

1. La primera parte recogerá los datos básicos, el número de la acción, el objetivo al que responde, la fecha que se recoge la información, la persona responsable y el período de seguimiento al que pertenece. Esta parte será la que permita ordenar posteriormente las fichas con varios criterios según el tipo de información que se quiera elaborar: por fechas, acciones, por personas responsables, etc.
2. En una segunda parte, se hará una recopilación de cada Acción, su grado de implementación, este es el momento en el que se encuentra para el período de seguimiento seleccionado, las personas que han participado, por sexo y las actuaciones realizadas para desarrollarse la. Esta parte proporciona información sobre el proceso, el grado de participación y / o implicación de la plantilla o personas concretas según la Acción de que se trate.
3. En tercer lugar, se medirán los resultados inmediatos a través de los indicadores asociados a cada una de las acciones indicando, referente al valor anterior del indicador, si se ha producido avance, si permanece el mismo valor o si, por el contrario, se ha detectado un retroceso en el mismo. Esta forma permitirá recoger la información tanto de los indicadores cualitativos como cuantitativos

FICHA DE SEGUIMIENTO	
ÁREA:	
Fecha de realización:	
Período de seguimiento:           Semestre 1r_/2n_/3r_/4t_	
Persona responsable:	
Acción nº:	
Objetivo al que responde:	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Sin empezar <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Finalizado
Actuaciones realizadas durante el período	1. 2.
Participantes	____Hombres           ____Mujeres
Indicador 1:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 2:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 3:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Presupuesto/recursos	Ejecutado: _____ <input type="checkbox"/> Insuficiente <input type="checkbox"/> Adecuado <input type="checkbox"/> Excesivo
Observaciones	Obstáculos: Necesidades generadas/derivadas: Propuesta de corrección/ajuste: Se ha recogido en convenio: <input type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no
Fecha entrega: --/--/--	Firma responsable:

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad y por ello se pueden utilizar las siguientes metodologías e indicadores:

- Reuniones con varios interlocutores: dirección, personal de los diferentes centros, etc.
- Realización de entrevistas y encuestas al colectivo mencionado.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad.

## **Indicadores**

Se utilizarán los mismos indicadores que se han reflejado en las acciones definidas.

En este punto, el ciclo de mejora continua pone en funcionamiento otra vez.

Después de realizar la evaluación del Plan de Igualdad implementado, se pueden incorporar otras acciones para corregir y mejorar los resultados obtenidos a través de la realización de un PLAN DE MEJORA, que puede estructurarse en los siguientes elementos

### *1. Identificación de problemas*

Se trata de enumerar los problemas detectados durante la implantación del Plan de Igualdad, así como otras necesidades, relacionadas con la igualdad de oportunidades que han aparecido como resultado de los continuos cambios en la organización.

### *2. Definición de objetivos*

Definir los objetivos (a nivel operativo) que se plantean para corregir los problemas o a las nuevas necesidades que surjan.

### *3. Definición de acciones de mejora*

Definir acciones de mejora para dar cumplimiento a los objetivos especificados detallando:

- Descripción.
- Recursos humanos necesarios.
- Recursos materiales.
- Plazo de ejecución.
- Tiempo.

### *4. Implantación de las acciones de mejora.*

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas.

### *5. Realización del seguimiento y evaluación de las acciones.*

Realizar el seguimiento de las acciones y evaluar el grado de consecución de los objetivos.

## **Aprobación del Plan de Igualdad**

El día 24 de febrero de 2017 fue constituida la Comisión de Igualdad del IRTA. Esta está compuesta por seis miembros, es paritaria desde una perspectiva de género, incluye representación del Comité de Empresa, así como personas que ocupan diferentes posiciones y jerarquías dentro de la organización. Su función es la planificación, diagnóstico, desarrollo, seguimiento, evaluación y comunicación y difusión del Plan de Igualdad.

El pasado día 24 de julio de 2017, una representación consensuada de los miembros de la Comisión de Igualdad expuso el contenido, las valoraciones y las propuestas de acción del presente Plan de Igualdad en el Comité Ejecutivo del IRTA para que hicieran las aportaciones pertinentes para su posterior aprobación.

Con fecha 15 de septiembre de 2017 queda aprobado el presente Plan de Igualdad.

Se establece que en fecha 21 de septiembre de 2017 se hará la difusión del Plan de Igualdad a todo el personal del IRTA, a través del semanario de comunicación interna y publicándose en la intranet.

## Glosario

**Acción positiva.** Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres respecto a los hombres y que suelen estar sujetos a creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge: "Artículo 11. Acciones positivas.

*Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Estas medidas, que serán aplicables en tanto que subsistan tales situaciones, deberán ser razonables y proporcionales en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

**Acoso per razón de sexo.** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, art. 7.2).

**Androcentrismo.** Modelo social que sitúa el elemento masculino como prototipo y referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se interpreta desde la perspectiva masculina

**Brecha de género.** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina - Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad. Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y en la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder, etc.

**Brecha salarial.** Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados".

**Brecha tecnológica:** Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y el uso de las nuevas tecnologías.

**Discriminaciones directas.** Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos al ordenamiento jurídico nacional e internacional.

**Discriminaciones indirectas.** Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, dado que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte este colectivo.

**Discriminación positiva.** Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

**Estereotipos de Género.** Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias aceptadas de manera común en la sociedad sobre cómo deben ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

**Género.** 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

**Igualdad de derecho o formal.** Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. No obstante, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

**Igualdad de derecho o real.** Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, manteniéndose las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

**Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.** Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, trabajo) sobre bases de igualdad.

**Lengua.** Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

**Lenguaje.** Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros.



**Machismo.** Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los hombres superiores a las mujeres.

**Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor las mujeres.

**Patriarcal.** Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de hombre a hombre. Ha supuesto la manera de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el "poder" del sexo masculino (patrimonio, patria potestad ...) y la subordinación de lo femenino.

**Políticas de Igualdad de Oportunidades.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las que este principio se lleva a la práctica.

**Principio de Igualdad.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Recuerda que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

**Sexismo.** Es la conducta que lleva a actuar restante valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo comporta la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

**Sexo.** Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en machos y hembras.

## **Reglamento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades**

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la institución, la Comisión de Igualdad de Oportunidades, identifique las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que puedan existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir y propongan la dirección las medidas correctoras oportunas.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Este plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su realización, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOIMH).

Quien compone la Comisión de Igualdad, así como los/as sedes, sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año y adicionalmente, de forma extraordinaria, siempre que sea convocada, con una antelación mínima de quince días, por la mitad de sus miembros.

Durante el proceso de elaboración del Plan de igualdad se realizarán, como mínimo, estas tres reuniones:

- De constitución de la Comisión de Igualdad
- De aprobación del diagnóstico
- De aprobación del Plan de igualdad y las acciones de mejora

La comisión de igualdad se declarará válidamente constituida con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros.

Las decisiones de la comisión permanente de igualdad se adoptarán por mayoría simple de entre los asistentes a cada una de sus reuniones.

De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se redactará el acta

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta.

### **COMPETENCIAS de la Comisión de Igualdad**

Para garantizar la adopción coherente de decisiones y el cumplimiento efectivo de las acciones que se establezcan en el marco del presente Plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Igualdad que velará por:

- La equidad de género, entendida como el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de género, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de los dos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de los trabajadores en función de su género, así como la eliminación de barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre los hombres y las mujeres.
- La promoción de la participación de miembros de ambos géneros en las diferentes esferas y actividades sobre la base de la igualdad.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral, sea técnico o declarado.
- La erradicación, en el ámbito laboral, de cualquier ocasión en que puedan manifestar conductas de violencia de género.
- La eliminación de los estereotipos sexistas.
- Sensibilización de la plantilla con la promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad entre hombres y mujeres, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El establecimiento de mecanismos prácticos para la participación de todas las personas ocupadas en la detección y eliminación de comportamientos discriminatorios por motivo de género.
- El seguimiento y la actualización del Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro para la mejora continuada.
- La utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como herramienta de gestión de los recursos humanos que permite el aprovechamiento del potencial de la plantilla.
- El cumplimiento en la institución de las acciones propuestas desde la Comisión.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

PRIMERA. - Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o variaciones que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión