



Institut
de Recerca i Tecnologia
Agroalimentàries

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'IRTA 2022-2025

1. INTRODUCCIÓ I OBJECTIUS	4
2. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	5
3. COMISSIÓ D'IGUALTAT DE L'IRTA.....	6
4. DIAGNÒSTIC PREVI	7
Total plantilla per gènere	8
Centres de treball.....	9
Plantilla per Àrees.....	10
Plantilla per Programes	11
Total plantilla per edats.....	13
Total plantilla per tipus de contractes	15
Plantilla total disgregada per categories professionals	17
Categories de recerca	18
Categories de Suport	21
Càrrecs de responsabilitat per sexe	26
Total de plantilla per antiguitat	27
Plantilla total disgregada per hores setmanals de treball	30
Baixes de contracte durant els últims tres anys	32
Tipologies de baixes de contracte durant els últims tres anys	33
Baixes per incapacitat temporal 2018-2019-2020	35
Processos de selecció.....	37
Incorporació de nou personal	38
Formació del personal	39
Promoció de personal.....	43
Política salarial	45
Conciliació de la vida laboral i la vida personal	46
Maternitat / Paternitat.....	51
Prevenió de Riscos i Salut Laboral	53
Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	54
Comunicació i llenguatge no sexista	55
Canals de comunicació interna i externa de l'IRTA	56
5. CONCLUSIONS EXTRETES DEL DIAGNÒSTIC DEL PLA D'IGUALTAT	57
Gestió organitzativa igualitària	58

Participació i implicació del personal	59
Ús no discriminatori del llenguatge i la comunicació corporativa	60
Participació igualitària en els llocs de treball	60
Presència de dones en càrrecs de responsabilitat	61
Igualtat retributiva	62
Prevenió de la Salut i Riscos Laborals	62
Condicions de treball	63
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	63
Mobilitat	64
Fortaleses i àrees de millora	64
6. PLA D'IGUALTAT	70
Accions Positives	71
Metodologia, calendari de seguiment i avaluació	96
Aprovació del Pla d'Igualtat	98
7. ANNEXES	100
ANNEX 1. Glossari	101
Annex 2. Reglament de la Comissió d' Igualtat d'Oportunitats	105
Annex 3. AUDITORIA SALARIAL IRTA (ANUALITAT 2020)	108

1. INTRODUCCIÓ I OBJECTIUS

L'IRTA manifesta el seu compromís amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com amb l'impuls i foment de mesures per tal d'aconseguir la igualtat real en l'organització, establint la igualtat d'oportunitats com a principi estratègic de la política corporativa.

Com a organització volem ressaltar la nostra majoria de talent femení al servei d'investigacions innovadores i el nostre compromís treballant per a eliminar qualsevol barrera o obstacle que impedeixi la igualtat efectiva des d'una perspectiva de gènere.

Considerem el Pla d'Igualtat d'Oportunitats com una eina estratègica destinada a potenciar les capacitats i el talent de les persones que treballen a l'IRTA, eliminant qualsevol estereotip, actitud o obstacle per raó de sexe o altres condicions potencialment discriminatòries.

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Les organitzacions estem obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hem d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors i treballadores de la forma que es determini a la legislació laboral.

Aquest Pla d'igualtat contempla diferents àmbits: l'accés a la feina, l'ordenació dels temps de treball per tal de facilitar la conciliació a la vida personal, laboral i familiar, la classificació professional, promoció i desenvolupament de carrera, la formació continua, les polítiques salarials, l'assetjament sexual i per raó de sexe, llenguatge i comunicació no sexista, aspectes vinculats amb la prevenció de riscos y salut laboral o la mobilitat del personal.

Objectius del diagnòstic

La fase de diagnòstic és fonamental per tal de conèixer la situació de les empreses en relació a la incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com per a detectar les necessitats i obstacles per a la seva millor integració en el funcionament intern de l'organització.

Tot això, de cara a assentar les bases pel disseny, desenvolupament i posada en marxa d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats que farà referència tant a la gestió dels recursos humans com a l'activitat de la pròpia companyia.

Concretament, el diagnòstic contempla els següents objectius específics:

- Sistematitzar i analitzar la informació relativa a la composició de la plantilla i la participació de les dones i dels homes en tots els processos de l'organització.
- Analitzar informació relativa a les característiques de la gestió dels recursos humans i la incorporació de la igualtat.
- Analitzar les opinions i creences de la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Identificar les àrees de millora i necessitats de l'entitat per a facilitar la integració de la igualtat en els diferents àmbits del seu funcionament intern.
- Formular possibles línies d'intervenció a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de cara a l'elaboració del pla d'igualtat.

2. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest Pla d'Igualtat es regeix per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el 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 a la feina i en l'ocupació, el RD 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el RD/902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Els objectius i les mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat assoliran la totalitat de centres i plantilla d'IRTA, inclosa la seva Direcció. Es determina per això un termini de vigència de 4 anys a comptar des de la seva signatura (2022-2025).

3. COMISSIÓ D'IGUALTAT DE L'IRTA

En compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament i les modificacions establertes pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, i els Reials Decrets 901/2020 que regulen els plans d'igualtat i la seva inscripció, i 902/2020 d'igualtat salarial entre dones i homes, s'ha constituït la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'IRTA.

Aquesta Comissió està composta per deu persones, cinc en representació del Comitè d'Empresa i cinc en representació de la Direcció.

Les persones que componen aquesta Comissió, que es va constituir el 7 de juliol de 2021 són:

Representats Comitè Empresa	Representants Direcció
Joan Bosch Serra Tècnic de Suport del Programa de Fructicultura	Àngels Codina Relat Cap de Comunicació
Carmen Calahorra Gelabert Tècnica de Suport d'Administració i Finances dels Serveis Corporatius	Aurora Hostench Virosella Enllaç de RRHH de l'Àrea d'Indústries Alimentàries
Sandra Franquesa Nájera Tècnica del Laboratori de in vitro del Programa de Fructicultura	Núria Tous Closa Investigadora del Programa de Nutrició Animal
Montse Pastó López Responsable de Serveis Corporatius de Proximitat del CReSA	Maria José Aranzana Civit Investigadora del Programa de Genòmica i Biotecnologia
Almudena Sánchez Chillón Personal de Suport dels Serveis Administratius de Monells	Moisès Castillo Esteban Responsable de Seguretat i Salut de l'IRTA

Aquestes persones tindran temps i disponibilitat per a la seva adequada participació i dedicació a les tasques assignades.

Les accions encomanades a la Comissió són les següents:

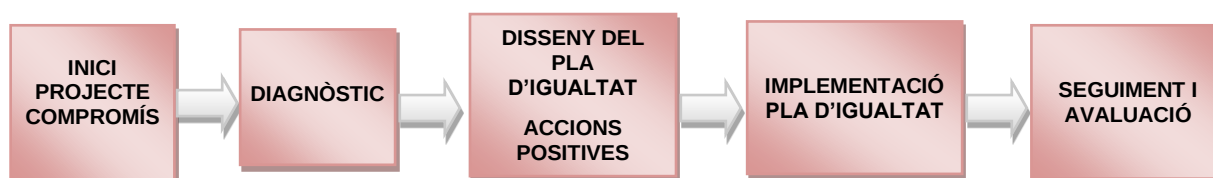
- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que conformaran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.

- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els recursos materials i humans necessaris per a la seva implementació, així com les persones o òrgans responsables, inclòs un calendari d'actuacions.
- Impuls de la implementació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i dels instruments de recollida d'informació necessaris per al seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implementat.
- Remissió del Pla d'Igualtat que s'aprovi a l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- La promoció de les primeres accions d'informació i sensibilització al personal.

4. DIAGNÒSTIC PREVI

Segons l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el 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 a la feina i en l'ocupació, el RD 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el RD/902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, el Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendent a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Les etapes del Pla d'Igualtat són les següents:



Després del compromís de la Direcció, per tal de poder desenvolupar el Pla d'Igualtat, és imprescindible realitzar un diagnòstic previ. Aquest diagnòstic consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació actual de la institució en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

El diagnòstic proporciona informació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sobre l'estructura organitzativa i la seva participació en tots els processos, detectant les possibles desigualtats o discriminacions.

Conèixer la situació real de l'IRTA és un pas previ i necessari al desenvolupament del pla i l'establiment de mesures. Suposa conèixer la realitat de la plantilla i de l'organització i detectar les necessitats per poder definir els objectius que permetin millorar la posició d'aquesta respecte la igualtat entre dones i homes a través de diferents accions.

Per realitzar el diagnòstic de l'IRTA, s'han analitzat els següents aspectes:

- Dades generals de la plantilla, desagregades per sexe, relatives a les característiques de la institució i l'estructura organitzativa, característiques del personal, accés, desenvolupament de la carrera professional, formació, condicions de treball a l'empresa, remuneracions (fixes i variables), etc., que permetin comparar la situació de dones i homes a l'entitat.
- Els continguts de normatives, manuals, procediments, protocols interns, etc.

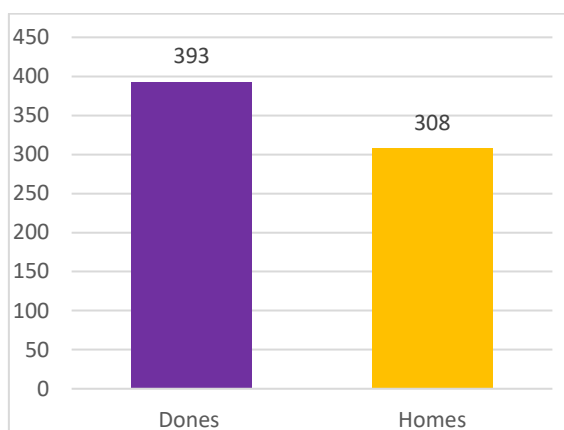
Les dades analitzades han estat proporcionades per Recursos Humans. Les dades anuals han tingut el compte el període del 01.01.2020 al 31.12.2020 (retribucions, contractacions, baixes...) i les dades de plantilla són en data de 31.12.2020.

Total plantilla per gènere

L'IRTA és un institut d'investigació de la Generalitat de Catalunya, adscrit al Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural, que ajusta la seva activitat a l'ordenament jurídic privat. Les línies de recerca de l'IRTA s'agrupen en 3 grans àrees d'activitat: Producció Vegetal, Producció Animal i Indústries Alimentàries; dins de les quals hi ha 16 programes de recerca.

Per desenvolupar l'activitat dels seus Programes, l'IRTA disposa d'uns serveis corporatius, 10 centres propis, 5 finques experimentals, 3 granges i 2 centres consorciats.

L'IRTA compta amb un total de 701 persones de les quals 393 són dones i 308 homes, el que representa una presència femenina del 56% respecte a la plantilla total (pràcticament igual que 4 anys enrere, que era 55%)



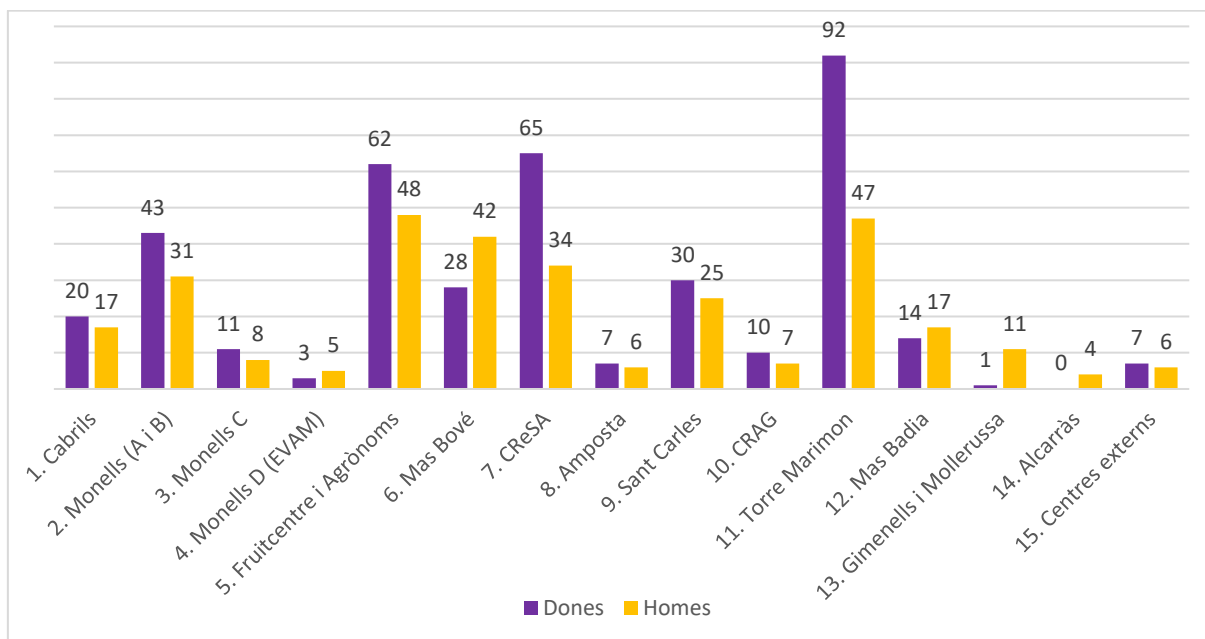
Dones	%	Homes	%	Total
393	56,06%	308	43,94%	701

Aquesta dada és molt positiva en termes d'Igualtat d'Oportunitats de Gènere, ja que es mou dins els paràmetres que considerem paritaris (60-40%).

Centres de treball

L'IRTA té centres de treball ubicats a tot Catalunya, localitzats a les 4 províncies. Per aquest diagnòstic s'han agrupat en 15 grups:

Centres (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
1. Cabrils	20	54,05%	17	45,95%	37
2. Monells (A i B)	43	58,11%	31	41,89%	74
3. Monells C	11	57,89%	8	42,11%	19
4. Monells D (EVAM)	3	37,50%	5	62,50%	8
5. Fruitcentre i Agrònoms	62	56,36%	48	43,64%	110
6. Mas Bové	28	40,00%	42	60,00%	70
7. CReSA	65	65,66%	34	34,34%	99
8. Amposta	7	53,85%	6	46,15%	13
9. Sant Carles	30	54,55%	25	45,45%	55
10. CRAG	10	58,82%	7	41,18%	17
11. Torre Marimon	92	66,19%	47	33,81%	139
12. Mas Badia	14	45,16%	17	54,84%	31
13. Gimènells i Mollerussa	1	8,33%	11	91,67%	12
14. Alcarràs	0	0,00%	4	100,00%	4
15. Centres externs	7	53,85%	6	46,15%	13
TOTAL	393	56,06%	308	43,94%	701



Les dades analitzades ens mostren paritat a la majoria de centres de treball.

Hi ha tres centres que es troben fora del rang de paritat de 60-40, tot i que no considerem que siguin situacions que requereixin d'una acció específica per a la seva correcció. Aquests són els centres del CReSA, on el 65,66% són dones, el centre de Torre Marimon, on les dones són el 66,19%, i la granja de l'EVAM, on de les 8 persones que hi treballen, el 37,5% són dones.

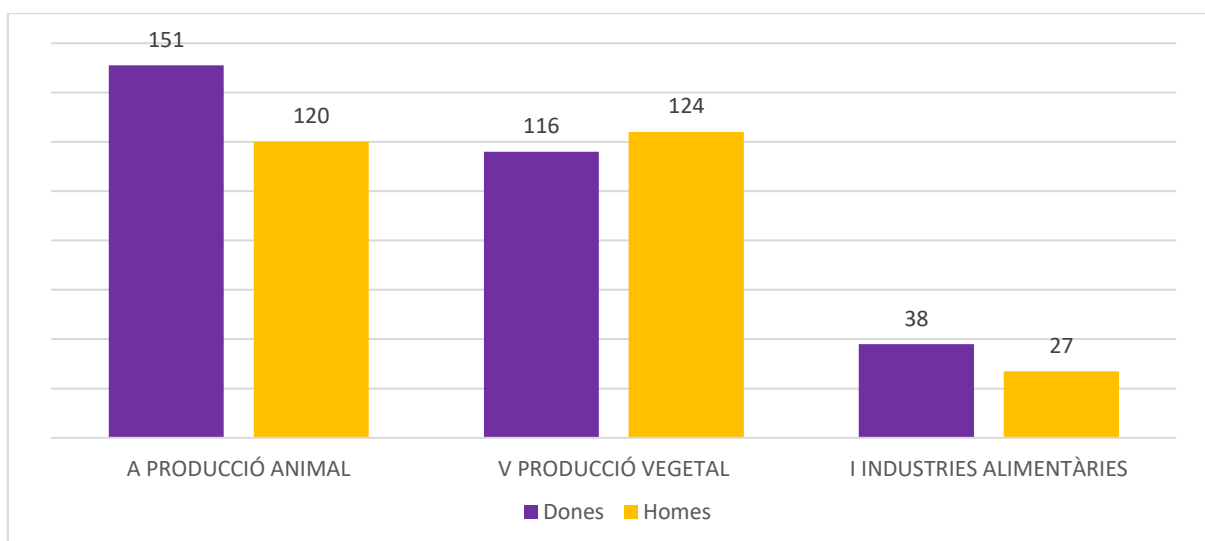
Hi ha una clara infrarepresentació de les dones a les finques de Mollerussa i de Gimènells i a la Granja d'Alcarràs amb només 1 dona entre les 16 persones que treballen entre aquests centres.

Una altra dada que destaca és que, entre els centres de més de 20 persones, els centres de Mas Badia i de Mas Bové són els únics on els homes són majoria (>50%)

Plantilla per Àrees

Els programes de recerca a l'IRTA s'agrupen en tres grans àrees: Producció Animal, Producció Vegetal i Indústries alimentàries. La distribució entre homes i dones en aquestes àrees és la següent:

Àrees (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
A PRODUCCIÓ ANIMAL	151	55,72%	120	44,28%	271
V PRODUCCIÓ VEGETAL	116	48,33%	124	51,67%	240
I INDÚSTRIES ALIMENTÀRIES	38	58,46%	27	41,54%	65
TOTAL	305	52,95%	271	47,05%	576



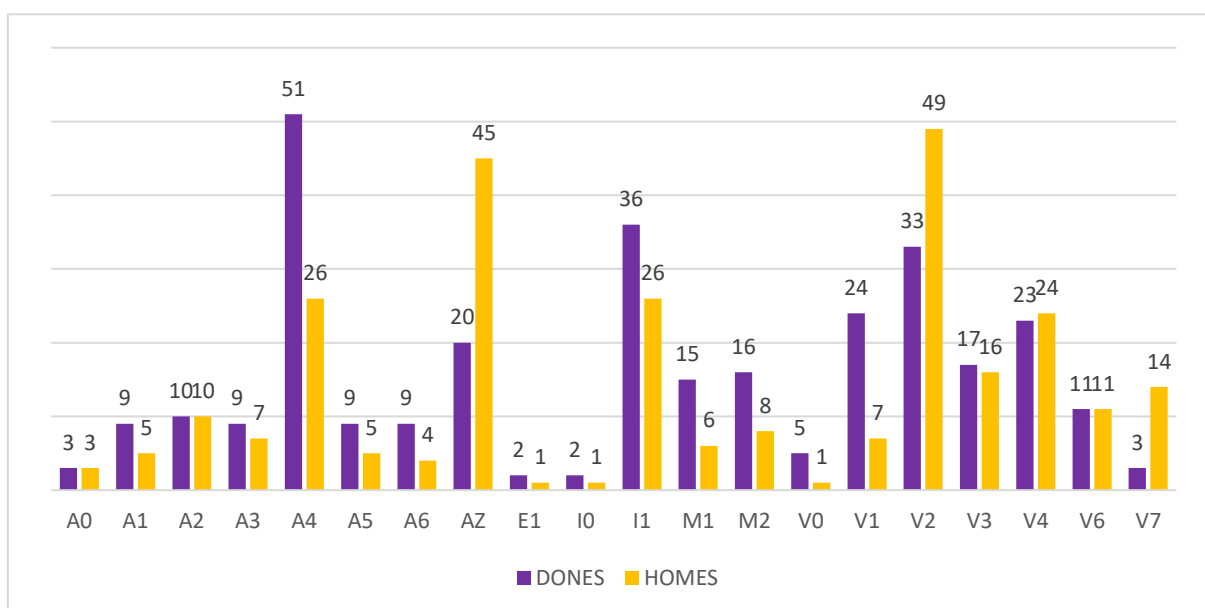
Les plantilles de totes les àrees mostren valors satisfactoris quant a la paritat de gènere. A l'àrea de Producció Vegetal hi ha majoria d'homes i a les àrees de Producció Animal i d'Indústries Alimentàries hi ha majoria de dones.

Plantilla per Programes

Els diferents Programes de l'IRTA són les unitats de recerca, cadascuna en el seu àmbit, destinades a contribuir a la modernització, la millora i l'impuls de la competitivitat i el desenvolupament sostenible dels sectors agrari, alimentari, agroforestal, aquícola i pesquer, i també, dels directament o indirectament relacionats amb el proveïment d'aliments sans i de qualitat als consumidors finals així com contribuir a la seguretat alimentària i a la transformació dels aliments, i, en general, a la millora del benestar i la salut de la població. La distribució d'homes i dones en els citats programes és el següent:

Programes (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
A0 Àrea Producció Animal	3	50,0%	3	50,0%	6
A1 Genètica i Millora Animal	9	64,3%	5	35,7%	14
A2 Nutrició Animal	10	50,0%	10	50,0%	20
A3 Aquicultura	9	56,3%	7	43,8%	16
A4 Sanitat Animal	51	66,2%	26	33,8%	77
A5 Producció de Remugants	9	64,3%	5	35,7%	14
A6 Benestar Animal	9	69,2%	4	30,8%	13
AZ Plataforma Infraestructures	20	30,8%	45	69,2%	65

Programes (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
E1 Economia Agroalimentària	2	66,7%	1	33,3%	3
I0 Àrea Producció Animal	2	66,7%	1	33,3%	3
I1 Indústries Alimentàries	36	58,1%	26	41,9%	62
M1 Sostenibilitat en Biosistemes	15	71,4%	6	28,6%	21
M2 Aigües Marines i Continentals	16	66,7%	8	33,3%	24
V0 Àrea Producció Vegetal	5	83,3%	1	16,7%	6
V1 Postcollita	24	77,4%	7	22,6%	31
V2 Fructicultura	33	40,2%	49	59,8%	82
V3 Cultius Extensius Sostenibles	17	51,5%	16	48,5%	33
V4 Protecció Vegetal Sostenible	23	48,9%	24	51,1%	47
V6 Genòmica i Biotecnologia	11	50,0%	11	50,0%	22
V7 Ús Eficient de l'Aigua	3	17,6%	14	82,4%	17
TOTAL	307	53,3%	269	46,7%	576



En 9 dels 20 programes, o grups analitzats, hi ha una distribució on els homes o les dones superen el 60% de la plantilla.

Algunes de les desviacions s'expliquen pel major número d'homes o dones titulades en diferents estudis. Per exemple, als programes de Sanitat Animal, Producció de Remugants o Benestar Animal hi accedeixen sobretot persones que venen d'estudis de Veterinària. En aquests tres programes, entre el 64 i el 69% són dones. Segons dades del Departament de

Recerca i Universitats, entre l'any 2000 i el 2014, el 74% de les titulacions de Veterinària s'han lliurat a dones.

Quelcom similar succeeix amb els programes de Sostenibilitat en Biosistemes i d'Aigües Marines i Continentals.

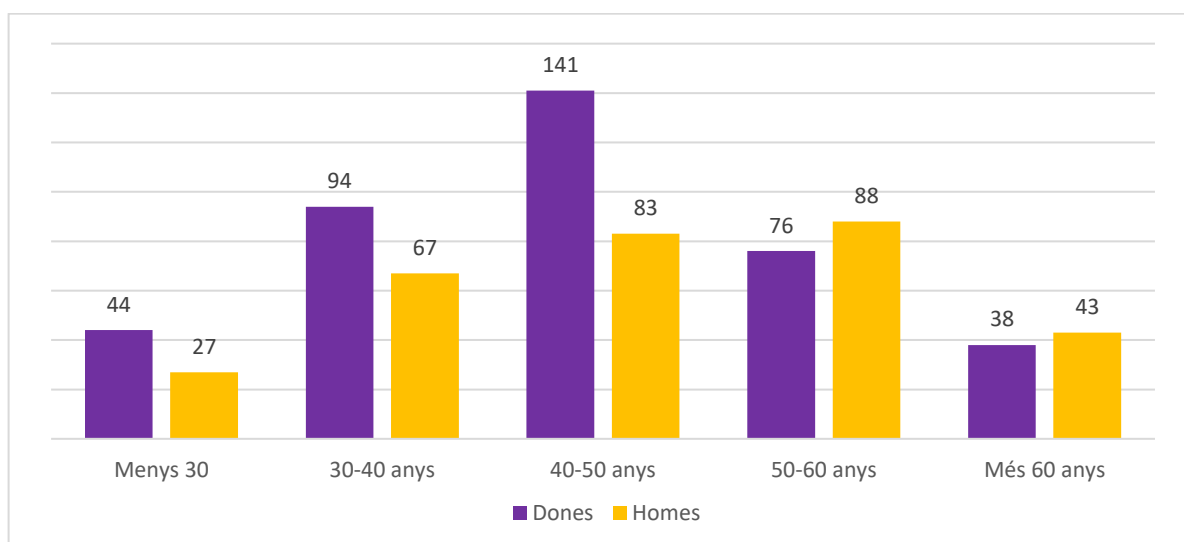
El grup de Plataforma d'Infraestructures té un 69,2% d'homes, respecte al 30,8% de dones. Aquest grup inclou a tot el personal de granges i d'estabulari de l'IRTA, on es treballa amb animals vius, molts d'ells de gran pes i envergadura (vaques, porcs, etc.). Aquests grup té una clara infrarepresentació de dones.

Als programes de Postcollita i d'Ús Eficient de l'Aigua, el primer amb el 77,4% de dones i, el segon, amb un 82,4% d'homes, no observem cap dada objectiva que pugui justificar aquests percentatges i, per tant, es pot considerar que hi ha infrarepresentació de dones al Programa d'Ús Eficient de l'Aigua, i d'homes al Programa de Postcollita.

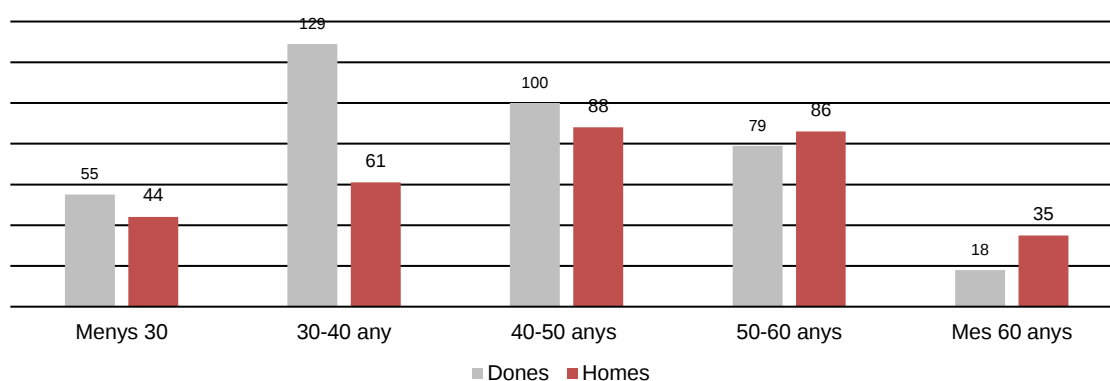
Total plantilla per edats

Edats (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
Menys 30	44	62,0%	27	38,0%	71
30-40 anys	94	58,4%	67	41,6%	161
40-50 anys	141	62,9%	83	37,1%	224
50-60 anys	76	46,3%	88	53,7%	164
Més 60 anys	38	46,9%	43	53,1%	81
TOTAL	393	56,1%	308	43,9%	701

Edats (2016)	Dones	%	Homes	%	Total
Menys 30	55	55,56%	44	44,44%	99
30-40 anys	129	67,89%	61	32,11%	190
40-50 anys	100	53,19%	88	46,81%	188
50-60 anys	79	47,88%	86	52,12%	165
Més 60 anys	18	33,96%	35	66,04%	53
TOTAL	381	54,82%	314	45,18%	695



Dades 2016



Les dades analitzades per edats ens mostren la presència d'homes i dones a totes les franges d'edats. Aquesta presència és paritària en el personal entre 30 i 40 anys i a partir dels 50 anys.

Destaca un major percentatge de dones als intervals d'edat de menys de 30 anys i de 40 a 50 anys amb un 62,0 i un 62,9% de dones, respectivament. La major presència de dones a la franja de menys de 30 anys es podria explicar per la major presència de dones a les carreres científiques que acaba veient-se reflectit en el personal contractat d'aquesta edat, ja sigui per realitzar pràctiques com per a realitzar el doctorat.

En comparació amb les dades del 2016, la distribució per franges d'edat és molt similar, amb un clar traspàs de dones de menys de 40 anys al 2016 que ara es troben a la següent franja d'edat, dels 40 als 50.

També, en comparació amb el 2016, es corregeix la infrarepresentació que tenien les dones a la franja de més de 60 anys, passant del 33,9 al 46,9%.

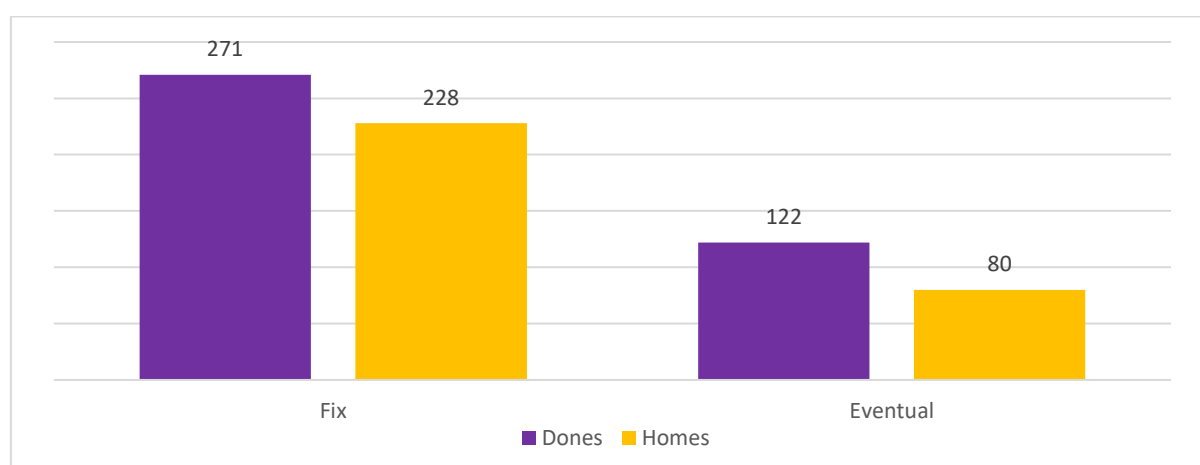
El 65% de la plantilla (un 68% fa 4 anys), que és una part significativa, és menor de 50 anys i, per aquest motiu, poden ser persones que poden gaudir de mesures de conciliació relacionades amb el naixement de fills/es i de tenir cura de menors.

Si considerem els 44 anys com la edat fins la que, estadísticament, les dones són fèrtils, un destacat 54,9% de les dones de l'IRTA es troba en edat reproductiva. Per tant, emfatitzar en accions positives que afavoreixin la maternitat, situació de gestació, lactància... poden tenir una especial rellevància.

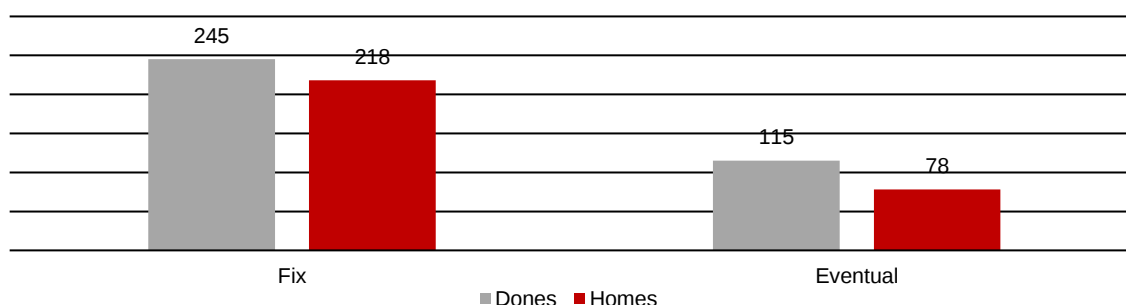
Total plantilla per tipus de contractes

Contracte (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
Fix	271	54,3%	228	45,7%	499
Eventual	122	60,4%	80	39,6%	202
TOTAL	393	56,1%	308	43,9%	701

Contracte (2016)	Dones	%	Homes	%	Total
Fix	245	52,9%	218	47,1%	463
Eventual	115	59,6%	78	40,4%	193
TOTAL	360	54,9%	296	45,1%	656



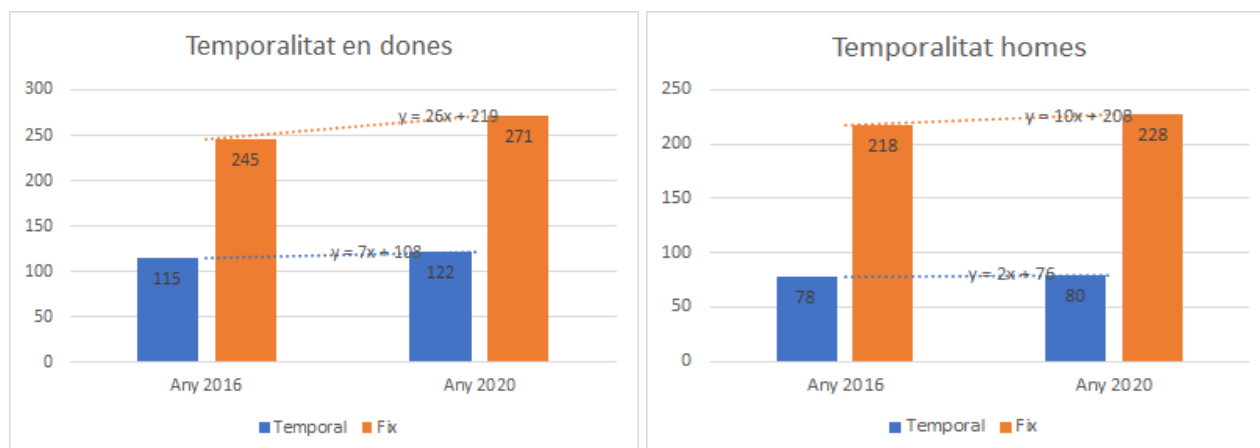
Dades 2016



Les dades mostren que la situació del personal amb contracte fix i eventual no presenta desviacions per qüestió de gènere, ja que es situa entre els percentatges del 60% - 40% i, per tant, hi ha paritat des d'una perspectiva de gènere.

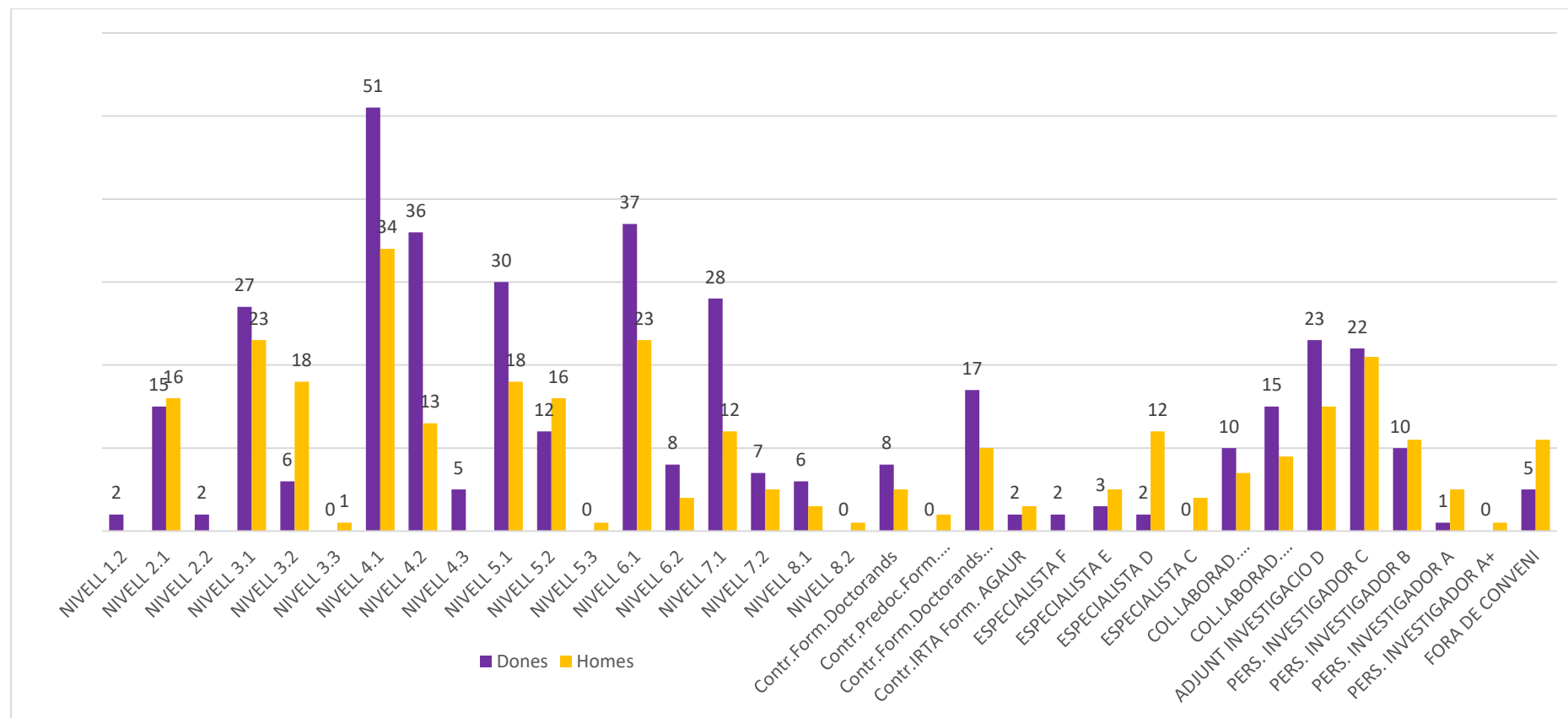
Entrant en detall, veiem com la temporalitat es redueix lleugerament el 2020, respecte les dades del 2016; sent del 29,4% l'any 2016 i del 28,8% l'any 2020.

El major percentatge de temporalitat en les dones respecte als homes, en gran mesura és degut a la major presència de dones a la franja de menys de 30 anys, on el 88,7% dels contractes són temporals (personal investigador en formació, pràctiques remunerades, etc.)



Si separem aquesta dada per sexes, veiem com la temporalitat en homes ha baixat del 40,4% el 2016 al 39,6% el 2020. En canvi, en dones ha pujat del 59,6% el 2016 al 60,4% el 2020. Aquest fet es corrobora amb la gràfica de temporalitat de les dones on la línia de tendència de la evolució de la temporalitat en el cas de les dones presenta una pendent més pronunciada que la dels homes. Amb el que hauríem de continuar estant amatents a les properes dades de temporalitat femenina.

Plantilla total disgregada per categories professionals



Al gràfic s'observa que al 55% de categories, les dones són majoria i, en el 45% restant, ho són els homes.

Categories de recerca

A l'IRTA, les categories de recerca es divideixen en diferents grups. A continuació es descriuen les categories tal i com estan al conveni col·lectiu:

INVESTIGADOR/A: Professional que, estant en possessió d'un doctorat, contribueix a la definició de les línies estratègiques del seu programa i/o àrea de l'IRTA i dedica la seva activitat a la concepció i execució de projectes d'R+D i a l'obtenció, generació, publicació, transferència i divulgació de nous coneixements, productes, processos, mètodes i sistemes. Gestiona i executa projectes d'investigació així com du a terme la concertació i la transferència amb els sectors respectius, d'acord amb allò establert en la Llei de l'IRTA 4/2009. Inclou els nivells A, B, C i D.

INVESTIGADOR/A ESPECIALISTA: Professional que, estant en possessió d'un doctorat i d'acord amb la direcció de l'IRTA, contribueix a la identificació de les necessitats del sector en matèria de R+D i transferència. Participa en projectes de R+D i s'especialitza, prioritàriament, en dirigir i gestionar tasques de concertació, innovació i transferència al sector. Inclou els nivells A, B, C i D.

INVESTIGADOR/A POSTDOC: Professional que, havent obtingut un doctorat té unes característiques curriculars que li permeten participar i en alguns casos dirigir determinades activitats d'R+D, realitzant tasques científiques i tècniques d'investigació i desenvolupament, habitualment sota l'orientació i/o supervisió de personal investigador amb major nivell d'experiència. També contribueix i/o dirigeix activitats de transferència del coneixement i concertació amb el sector, així com accions de divulgació. Inclou els nivells E i F.

INVESTIGADOR/A ESPECIALISTA POSTDOC: Professional que, estant en possessió d'un doctorat i d'acord amb la direcció de l'IRTA, contribueix a la identificació de les necessitats del sector en matèria de R+D i transferència. Participa en projectes de R+D i s'especialitza, prioritàriament, en participar, i en alguns casos dirigir i gestionar tasques de concertació, innovació i transferència al sector, habitualment sota l'orientació i/o supervisió de personal investigador o especialista amb major nivell d'experiència. Inclou els nivells E i F.

DOCTORAND: El doctorand o investigador/a en formació és la persona que, després de finalitzar els estudis requerits, és admesa en un programa de doctorat o postgrau i realitza el seu treball de recerca per obtenir el títol de doctor sota la direcció o co-direcció d'investigadors de l'IRTA.

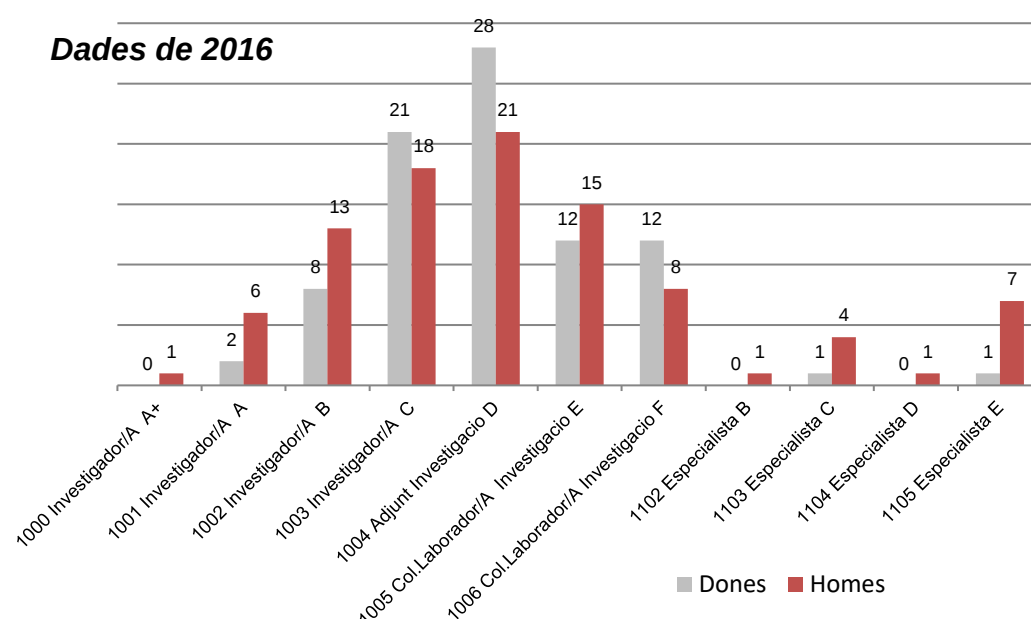
Categories de Recerca (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
Investigador/a A+	0	-	1	100%	1
Investigador/a A	1	16,7%	5	83,3%	6
Investigador/a B	10	47,6%	11	52,4%	21
Investigador/a C	22	51,2%	21	48,8%	43
Adjunt/a Investigació D	23	60,5%	15	39,5%	38
Col·laborador/a Investigació E	15	62,5%	9	37,5%	24
Col·laborador/a Investigació F	10	58,8%	7	41,2%	17
Especialista C	0	-	4	100%	4
Especialista D	2	14,3%	12	85,7%	14
Especialista E	3	37,5%	5	62,5%	8
Especialista F	2	100%	0	-	2
Contracte Formació Doctorands	8	61,5%	5	38,5	13
Contracte Predoc. Form. MINECO	0	-	2	100%	2
Contracte Form. Doctorands Estatals	17	63%	10	37%	27
Contracte IRTA Form. Doctorand AGAUR	2	40%	3	60%	5
TOTAL	115	51,1	110	48,9	225

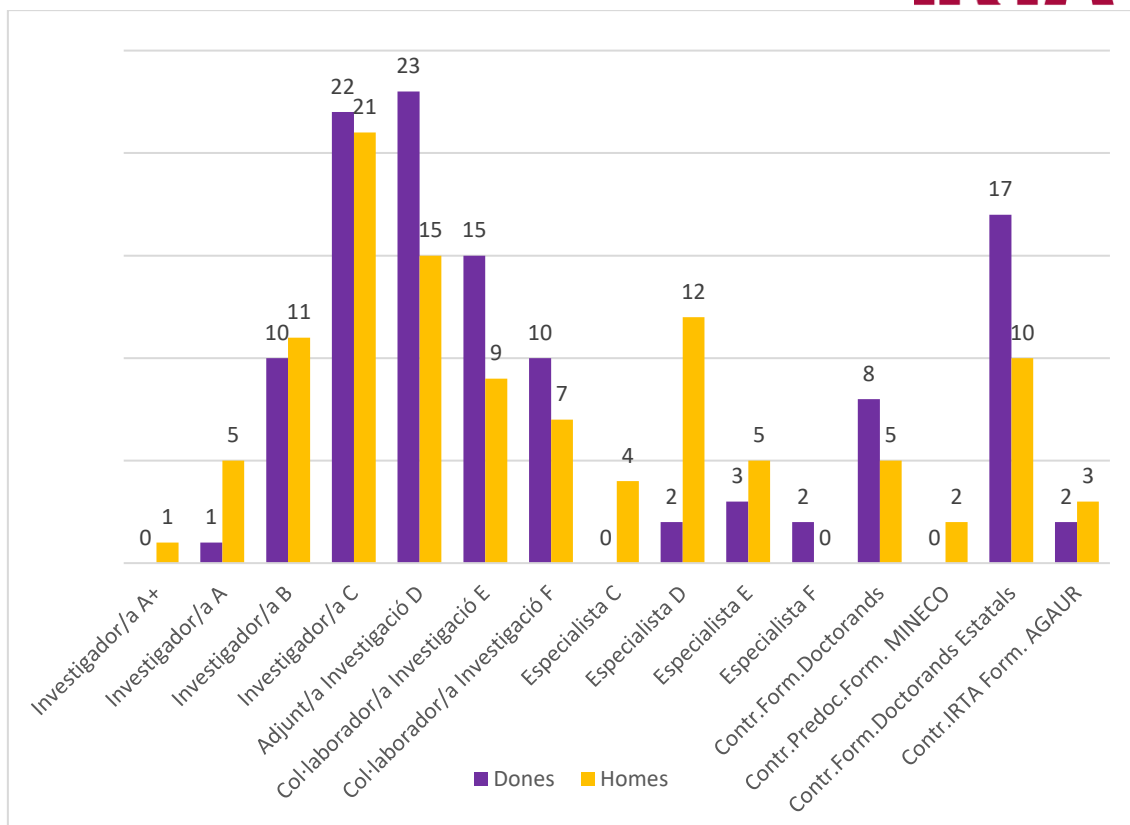
Categories de Recerca (2016)	Dones	%	Homes	%	Total
<i>Investigador/a A+</i>	0	0%	1	100%	1
<i>Investigador/a A</i>	2	25%	6	75%	8
<i>Investigador/a B</i>	8	38%	13	61,9%	21
<i>Investigador/a C</i>	21	53,8%	18	46,1%	39
<i>Adjunt Investigació D</i>	28	57,1%	21	42,8%	49
<i>Col·laborador/a Investigació E</i>	12	44,4%	15	55,5%	27
<i>Col·laborador/a Investigació F</i>	12	60%	8	40%	20
<i>Especialista B</i>	0	0%	1	100%	1
<i>Especialista C</i>	1	20%	4	80%	5
<i>Especialista D</i>	0	0%	1	100%	1
<i>Especialista E</i>	1	12,5%	7	87,5%	8
TOTAL	85	47,2%	95	52,7%	180

De forma global, les categories de recerca mostren una distribució paritària donat que un 48,9% estan ocupades per dones i un 51,1% per homes. La paritat, en aquest sentit, ja existia el 2016.

Els llocs d'investigació A i A+ estan ocupats per una dona i 6 homes. Clarament, les dones s'hi troben infrarepresentades. La via d'accés a aquestes categories és a proposta de la Direcció Científica a la Direcció General en base als mèrits curriculars i les estratègies de futur. La Direcció General, seguint aquestes recomanacions i valorant les línies estratègiques de l'IRTA, presenta la proposta al Consell d'Administració de l'IRTA per a la seva aprovació. Cal esperar que, en els propers anys, hi pugin accedir més dones a aquesta categoria.

Del total d'especialistes, dels nivells C al F, només el 25% són dones. El col·lectiu d'especialistes són majoritàriament (82,1%) de l'Àrea de Producció Vegetal. S'observa també que, sense comptar al persona del Mas Badia (centre que va ser adherit a l'IRTA el primer trimestre de 2020), i a una dona contractada a Torre Marimon, les 20 persones restants tenen més de 15 anys d'antiguitat. El personal Especialista és el que participa, majoritàriament, en jornades de transferència de l'Àrea de Producció Vegetal i és una imatge que es projecta molt sovint al sector i a la societat (fires, conferències, etc.) en la que majoritàriament l'IRTA hi té homes.





Categories de Suport

A l'IRTA, les categories de suport es divideixen en 8 nivells. A continuació es descriuen els nivells tal i com estan al conveni col·lectiu:

NIVELL 1: Correspon a aquells llocs de treball que executen tasques bàsiques i operatives en treballs de suport a l'activitat d'acord amb instruccions directes i concretes, clarament establertes o sota mètodes de treball estandarditzats i repetitius. Requereixen una supervisió estreta i una planificació en base a rutines de treball delimitades. Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en ESO o titulació equivalent.

NIVELL 2: Correspon a aquells llocs de treball que executen tasques bàsiques de suport a l'activitat d'acord amb instruccions directes i concretes, guiats per rutines establertes. Resolen problemes senzills que requereixen escollir entre alternatives conegudes i estan subjectes a supervisió sistemàtica. Requereixen un nivell de coneixements professionals

de caràcter elemental. Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en Cicle formatiu de grau mitjà o titulació equivalent.

NIVELL 3: Correspon a aquells llocs de treball destinats a l'execució de funcions bàsiques de suport a l'activitat (gestió, manteniment, laboratori, camp o granja) que es realitzen sota instruccions específiques en aplicació de procediments de treball establerts. Executen tasques que, malgrat es realitzen sota supervisió i instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques de tipus tècnic en grau d'ofici. El nivell d'iniciativa /s'orienta a la millora de l'eficiència en l'acompliment de les seves tasques. Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d' un nivell de formació en cicle formatiu de grau mig o superior o titulació equivalent,.

NIVELL 4: Correspon a aquells llocs de treball que gestionen processos i segueixen procediments amb responsabilitat sobre la seva execució. Realitzen tasques d'execució autònoma en les que requereixen coneixements o habilitats específiques de caràcter tècnic en grau d'ofici. Les tasques assignades s'executen sota instruccions genèriques però amb procediments establerts. Requereixen supervisió sobre l'avenç del treball. Precisa d'iniciativa per a la millora contínua i eficàcia per a l'acompliment d'aquestes tasques. Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en batxillerat, cicle formatiu de grau superior o titulació equivalent,.

NIVELL 5: Correspon a aquells llocs de treball que gestionen procediments diversificats que requereixen coneixements i habilitats tècniques específiques, així com pràctica professional en un àmbit d'acció concret. Tenen responsabilitat i autonomia en els processos de treball objecte del seu àmbit o funció i poden coordinar les tasques d'altres persones treballadores. Disposen de capacitat de coordinació i motivació d'equips de treball en grups inferiors del mateix àmbit. Requereix un grau d'autonomia suficient. Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un nivell de formació en batxillerat, en cicle formatiu de grau superior o titulació equivalent.

NIVELL 6: Correspon a aquells llocs de treball que requereixen un nivell de coneixement tècnic superior qualificat en un àmbit específic, orientat a col·laborar en els procediments de treball i a aportar elements per a la presa de decisions. Son llocs de treball d'anàlisi, estudi i implementació de funcions tècniques en un àmbit concret i amb capacitat de decisió dins un marc de procediments estandarditzats . Poden col·laborar

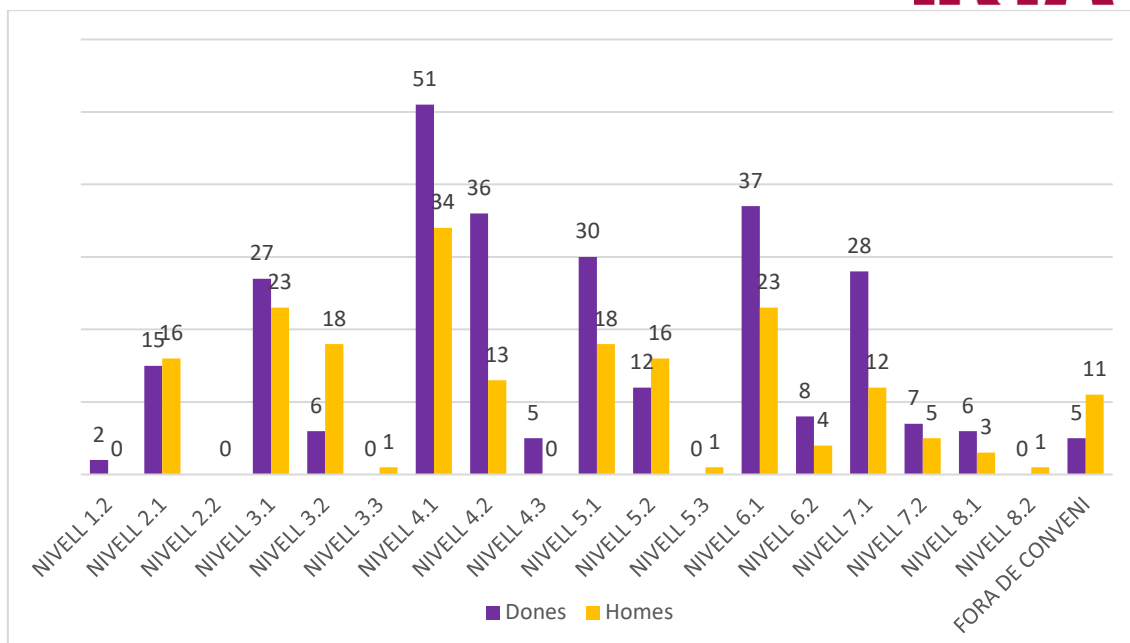
en activitats de recerca i experimentals, participar en el seu disseny i en l'elaboració de dades. Disposen de capacitat de coordinació i motivació de grups de treball. Es desenvolupen amb un notable grau d'autonomia. Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de formació Universitària de Grau, o titulació equivalent,.

NIVELL 7: Correspon a aquells llocs de treball amb un ampli nivell de coneixements tècnics superiors en relació a àmbits específics de l'organització, que li permeten gestionar i resoldre problemes dintre de la seva especialitat. Requereixen un alt grau d'autonomia professional, treballant per objectius i per a la consecució de resultats. Proporcionen serveis d'assessorament, d'interpretació o ajuda de la seva especialitat. Inclouen tasques complexes de caire tècnic, desenvolupament de programes o aplicació de tècniques seguint instruccions generals. Poden col·laborar en activitats de recerca i experimentals, participar en el seu disseny i en l'elaboració de dades. Disposen de capacitat de gestió d'equips, per planificar i coordinar la seva tasca des d'un punt de vista funcional. Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de formació universitària de Grau o titulació equivalent formació complementària especialitzada.

NIVELL 8: Correspon a aquells llocs de treball que integren funcions clau de l'organització i que requereixen per al seu desenvolupament un ampli grau d'autonomia professional. Treballen per objectius i consecució de resultats. Dintre de les seves funcions estan les d'integrar, coordinar i supervisar l'execució d'un conjunt de tasques amb entitat pròpia. Poden col·laborar en activitats de recerca i experimentals, participar en el seu disseny i en l'elaboració de dades. Disposen de capacitat per gestionar i dirigir equips en entorns complexos i/o projectes. Tenen importants coneixements tècnics i alt grau d'expertesa que els permet aportar solucions en base a la seva experiència. Són les persones responsables de la consecució dels objectius de la seva unitat de gestió o del seu projecte de referència. Poden proporcionar serveis d'assessorament, d'interpretació o ajuda a la resta de l'Institut en allò que gestionen. Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de formació universitària de grau amb un màster, o titulació equivalent, amb elevada especialització i experiència.

I dins de cada nivell, hi ha subnivells, als que es pot accedir per un procediment de promoció horitzontal. Aquesta promoció horitzontal porta aturada més de 10 anys per motius econòmics de l'empresa.

Categories de Suport (2020)	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
NIVELL 1.2	2	100%	0	0%	2
TOTAL NIVELL 1	2	100%	0	0%	2
NIVELL 2.1	15	48%	16	52%	31
NIVELL 2.2	2	100%	0	0%	2
TOTAL NIVELL 2	17	52%	16	48%	33
NIVELL 3.1	27	54%	23	46%	50
NIVELL 3.2	6	25%	18	75%	24
NIVELL 3.3	0	0%	1	100%	1
TOTAL NIVELL 3	33	44%	42	56%	75
NIVELL 4.1	51	60%	34	40%	85
NIVELL 4.2	36	73%	13	27%	49
NIVELL 4.3	5	100%	0	0%	5
TOTAL NIVELL 4	92	66%	47	34%	139
NIVELL 5.1	30	63%	18	38%	48
NIVELL 5.2	12	43%	16	57%	28
NIVELL 5.3	0	0%	1	100%	1
TOTAL NIVELL 5	42	55%	35	45%	77
NIVELL 6.1	37	62%	23	38%	60
NIVELL 6.2	8	67%	4	33%	12
TOTAL NIVELL 6	45	63%	27	38%	72
NIVELL 7.1	28	70%	12	30%	40
NIVELL 7.2	7	58%	5	42%	12
TOTAL NIVELL 7	35	67%	17	33%	52
NIVELL 8.1	6	67%	3	33%	9
NIVELL 8.2	0	0%	1	100%	1
TOTAL NIVELL 8	6	60%	4	40%	10
FORA DE CONVENI	5	31%	11	69%	16
TOTAL	277	58%	199	42%	476



Excepte al nivell 3 i al col·lectiu “Fora de Conveni”, a tots els grups de suport hi ha majoria de dones respecte als homes. I en els nivells 1, 4, 6 i 7, la presència de dones està per sobre del 60%.

En el nivells consolidats (x.2) les proporcions de dones i homes són similars al del total del nivell. Únicament al nivell 5 i 3 aquesta tendència s’inverteix. En el nivell 5, hi ha un 55% de dones, però només el 43% de les consolidades (5.2) i en el nivell 3 hi ha un 44% de dones i només el 25% són entre el personal consolidat (3.2).

En el col·lectiu de “Fora de Conveni”, on es troben majoritàriament, però no exclusivament, el Personal Directiu i del Comitè Executiu, les dones hi estan infrarepresentades, amb només un 31%. Tot i no haver paritat en aquest col·lectiu (Fora de Conveni) la presència de les dones sí que ha millorat respecte al 2016, passant del 18,8 al 31%.

Personal de Suport (2016)	Dones	%	Homes	%	Total
2101 Nivell 1.1	1	50%	1	50%	2
2102 Nivell 1.2	5	100%	0	0%	5
2201 Nivell 2.1	9	40,9%	13	59,1%	22
2202 Nivell 2.2	6	85,7%	1	14,3%	7
2301 Nivell 3.1	29	58,0%	21	42%	50
2302 Nivell 3.2	10	30,3%	23	69,7%	33
2303 Nivell 3.3	0	0,0%	1	100,0%	1
2401 Nivell 4.1	44	71,0%	18	29,0%	62

<i>Personal de Suport (2016)</i>	<i>Dones</i>	<i>%</i>	<i>Homes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
2402 Nivell 4.2	41	62,1%	25	37,9%	66
2403 Nivell 4.3	4	100%	0	0%	4
2501 Nivell 5.1	12	66,7%	6	33,3%	18
2502 Nivell 5.2	21	53,8%	18	46,2%	39
2601 Nivell 6.1	18	58,1%	13	41,9%	31
2602 Nivell 6.2	10	62,5%	6	37,5%	16
2701 Nivell 7.1	22	64,7%	12	35,3%	34
2702 Nivell 7.2	9	64,3%	5	35,7%	14
2801 Nivell 8.1	5	62,5%	3	37,5%	8
2802 Nivell 8.2	0	0%	2	100%	2
2803 Nivell 8.3	0	0%	1	100%	1
6000 Fora De Conveni	3	18,8%	13	81,3%	16
Total	249	57,8%	182	42,2%	431

Càrrecs de responsabilitat per sexe

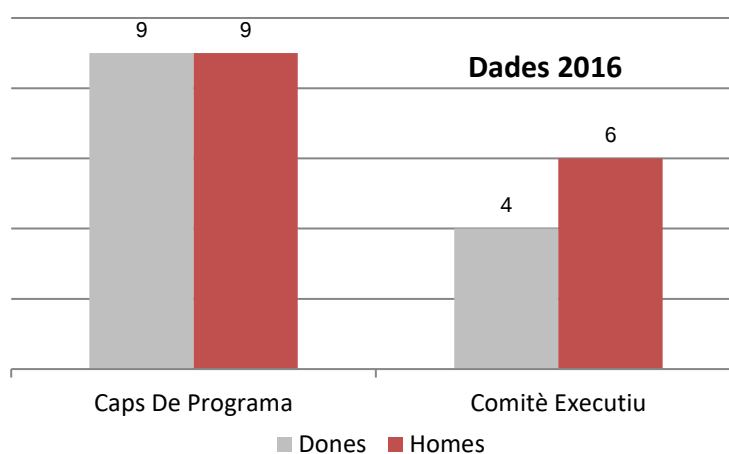
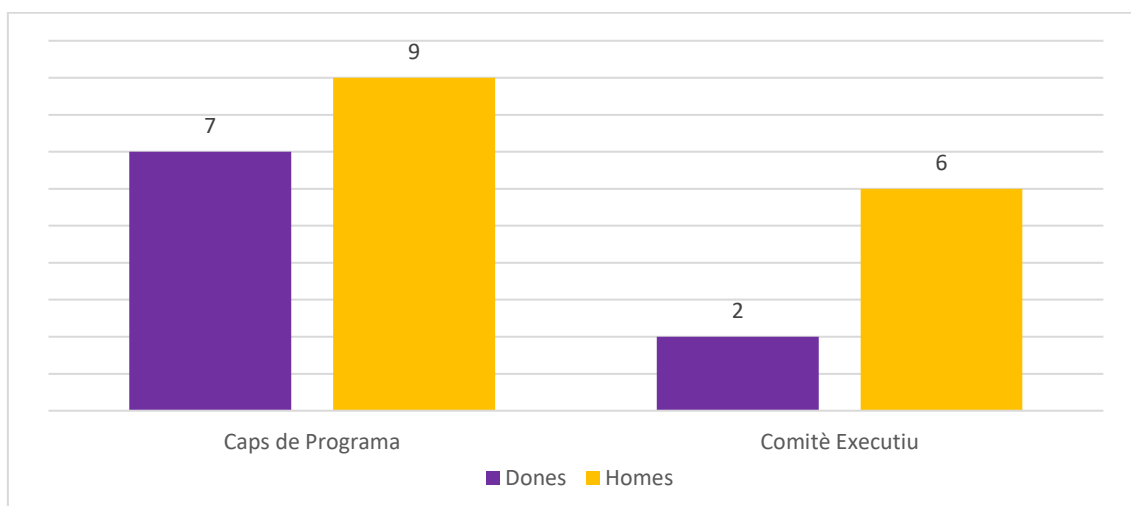
Càrrecs de Responsabilitat (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
Caps de Programa	7	43,8%	9	56,3%	16
Comitè Executiu	2	25,0%	6	75,0%	8
TOTAL	9	37,5%	15	62,5%	24

Càrrecs de Responsabilitat (2016)	Dones	%	Homes	%	Total
Caps de Programa	9	50,0%	9	50,0%	18
Comitè Executiu	4	40,0%	6	60,0%	10
TOTAL	13	46,4%	15	53,6%	28

Com es veu a la taula de 2020, només el 37,5% de la plantilla que és Cap de Programa o del Comitè Executiu són dones. Dins del col·lectiu de Caps de Programa (que inclou Caps de programa, gestores/s d'àrea i responsables d'infraestructures), el 43,8% són dones, vers al 56,3% d'homes.

La major diferència es dona dins del Comitè Executiu, on només el 25% està ocupat per dones.

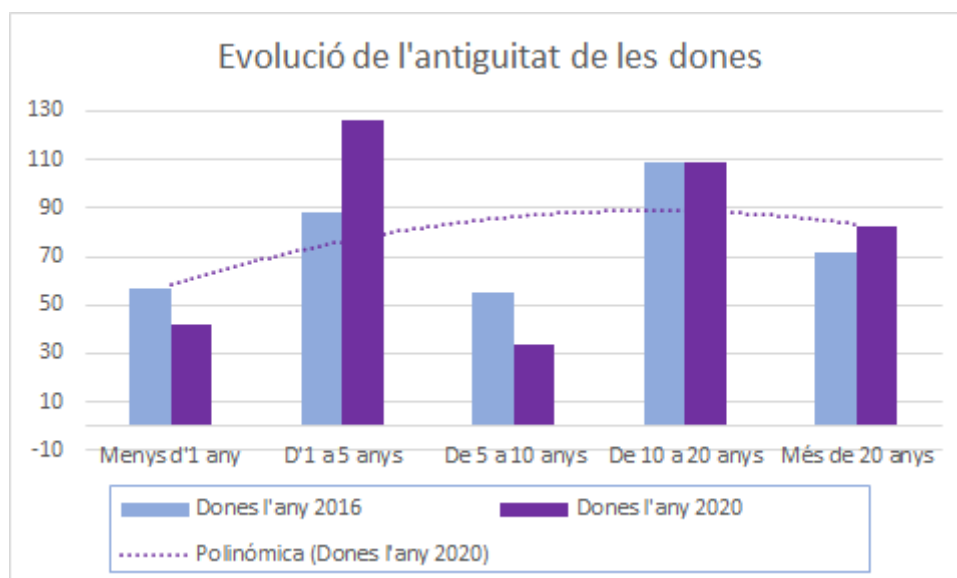
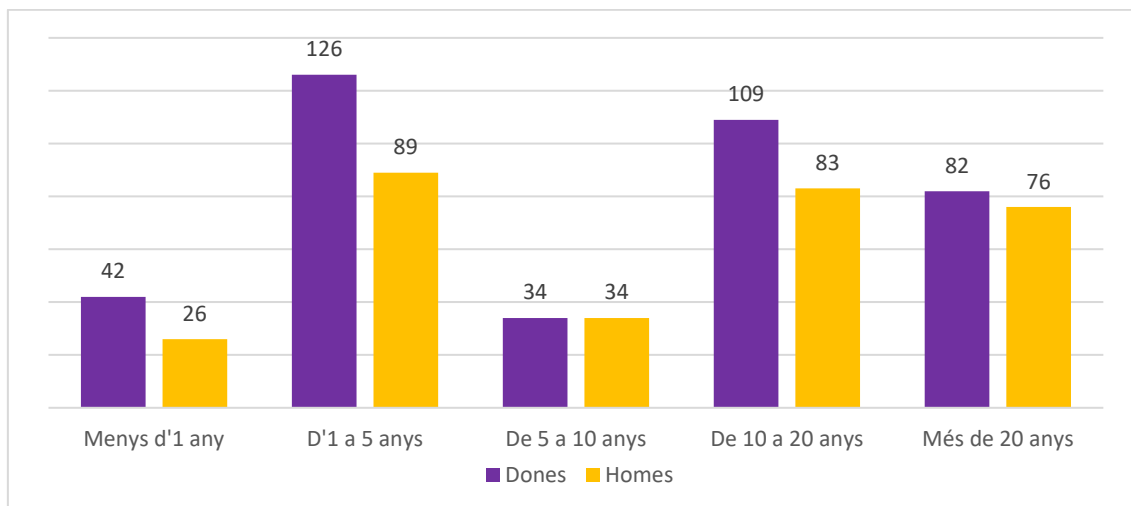
A més, la presència de dones s'ha vist disminuïda respecte al 2016 en els dos col·lectius.

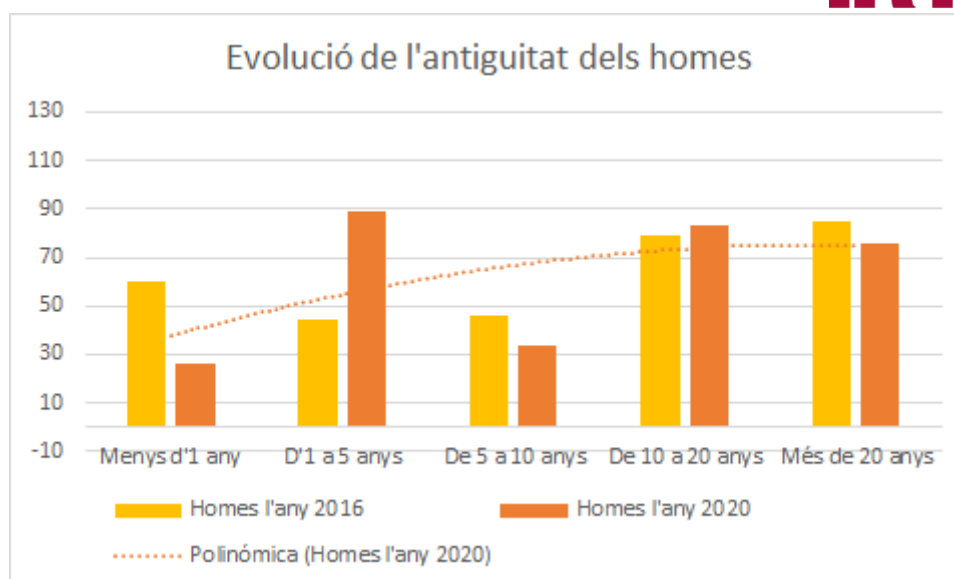


Total de plantilla per antiguitat

Contracte (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
Menys d'1 any	42	61,8%	26	38,2%	68
D'1 a 5 anys	126	58,6%	89	41,4%	215
De 5 a 10 anys	34	50,0%	34	50,0%	68
De 10 a 20 anys	109	56,8%	83	43,2%	192
Més de 20 anys	82	51,9%	76	48,1%	158
TOTAL	393	56,1%	308	43,9%	701

<i>Contracte (2016)</i>	<i>Dones</i>	<i>%</i>	<i>Homes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Menys d'1 any	57	48.72%	60	51.28%	117
D'1 a 5 anys	88	66.67%	44	33.33%	132
De 5 a 10 anys	55	54.46%	46	45.54%	101
De 10 a 20 anys	109	57.98%	79	42.02%	188
Més de 20 anys	72	45.86%	85	54.14%	157
TOTAL	360	54,9%	296	45,1%	656





Les dades sobre l'antiguitat en 2020 ens mostren una situació paritària en totes les franges. Sent els intervals d'1 a 5 anys i de 10 a 20 anys els que major nombre de dones presenten, encara que, percentualment, el major pes de les dones el 2020 es situa en l'interval de menys d'1 any (61,76%), a diferència de l'any 2016 que es situava en l'interval d'1 a 5 anys (66,67%).

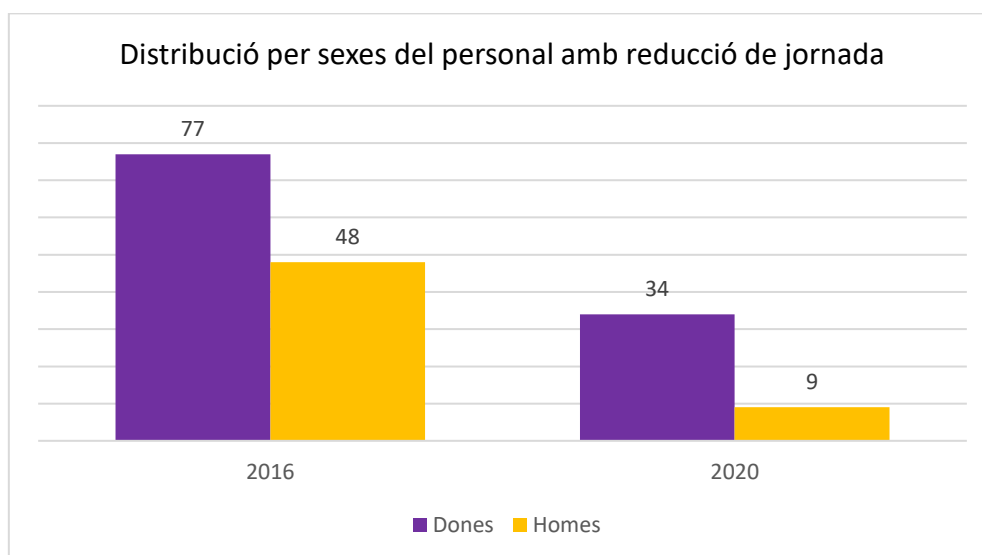
Cap preguntar-se perquè no es veu reflectida l'evolució lògica de l'interval de major presència femenina d'1 a 5 anys del 2016 en l'interval de 5 a 10 anys en el 2020. Això pot deure's al fet que dels contractes de menys de 5 anys, el 78,8% són temporals i molts lligats a contractes de doctorat (personal de recerca) o lligats a projectes de recerca amb durades, molts d'ells, de menys de 4 anys. I entre el personal temporal de menys de 5 anys d'antiguitat, el 61,2% són dones i, entre el personal de recerca en formació, en són el 57,5%. Aquesta major presència de dones en contractes de doctorat o temporal lligat a projectes es podria explicar per la major presència de dones a les carreres i formacions professionals científiques.

També podem observar com les línies de tendència ens mostren una major predisposició a consolidar antiguitat en els homes que en les dones en la franja de més de 20 anys.

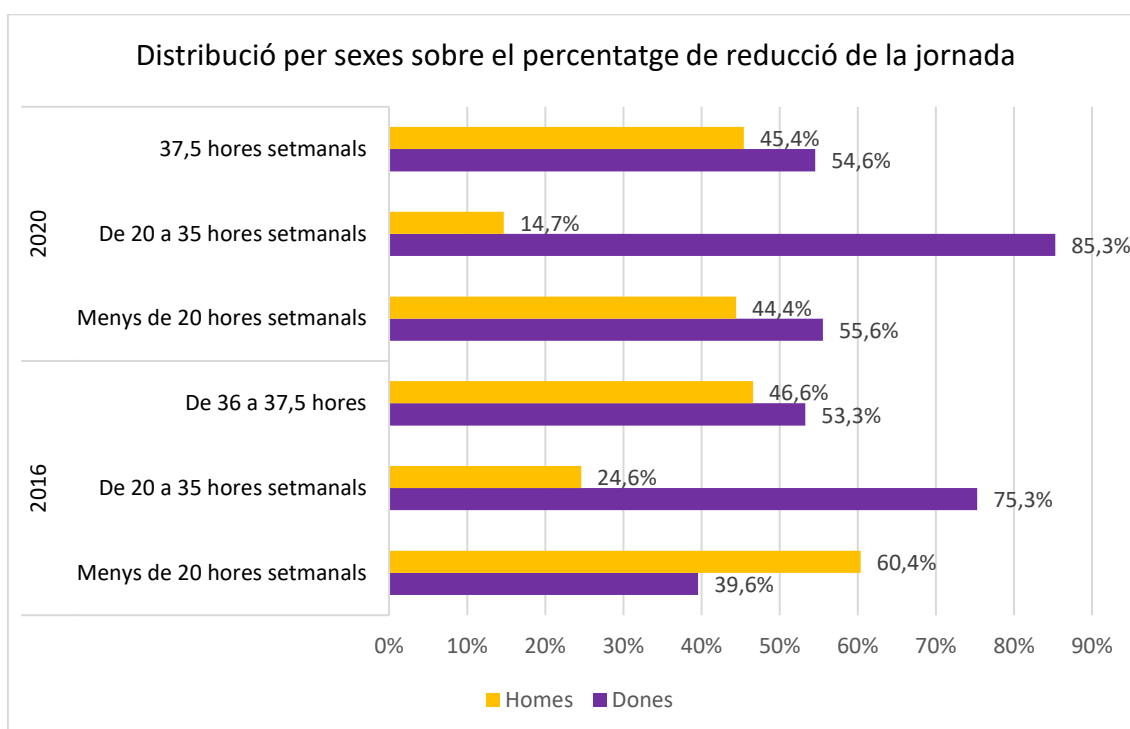
Plantilla total disgregada per hores setmanals de treball

Jornada setmanal (2020)	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	5	55,6%	4	44,4%	9
De 20 a 35 hores	29	85,3%	5	14,7%	34
36 a 37,5 hores	359	54,6%	299	45,4%	658
TOTAL	393	56,1%	308	43,9%	701

Jornada setmanal (2016)	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	19	39,6%	29	60,4%	48
De 20 a 35 hores	58	75,3%	19	24,6%	77
36 a 37,5 hores	304	53,3%	266	46,6%	570
TOTAL	360	54,9%	296	45,1%	656



Amb les dades de 2020 observem com el 93,87% de la plantilla realitza la jornada completa de 37,5 hores setmanals (d'aquests un 45,44% són homes i un 54,56% són dones), el que representa un increment significatiu respecte 2016 que era un percentatge del 82,01%.



El percentatge de dones que treballen la jornada completa (37,5 hores) és del 91,35%, un percentatge que també creix respecte 2016 que es situava en el 79,79%, mentre que entre els homes és un 97,1%, també més alt que en 2016, que es situava en el 84,71%.

Només el 6,13% de la plantilla té algun tipus de reducció de jornada i, d'aquests, un 79,07% són dones i un 20,93% són homes.

S'aprecia una reducció del personal que no realitza la jornada completa que en nombres absoluts l'any 2016 era de 125 persones i en 2020 eren 43 treballadors i treballadores.

Només l'1,28% del total de la plantilla treballa menys de 20 hores setmanals, dels que un 55,56% són dones i un 44,44% homes.

Un 4,85% del total del personal treballa entre 20 i 35 hores setmanals. En aquesta última franja d'hores és on trobem majors diferències entre dones i homes:

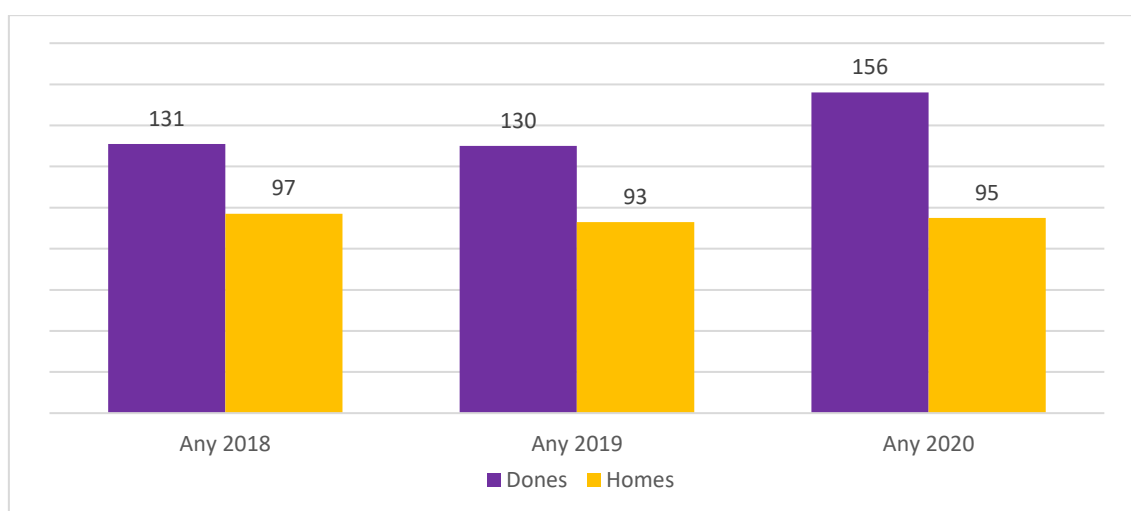
- L'any 2020 un 85,29% del personal amb aquesta reducció de jornada són dones davant del 75,30% del 2016.
- L'any 2020 un 14,71% del personal amb aquesta reducció de jornada són homes davant del 24,60% del 2016.

Un fet significatiu, ja que és la franja de reducció que correspon a jornades parcials o reduïdes, utilitzades per conciliar la feina amb les responsabilitats personals i familiars.

Tractant de concretar més aquest perfil de dona amb una reducció de jornada que treballa entre 20 i 35 hores setmanals, veiem com un 68,97% tenen entre 33 i 48 anys, un 86,21% és personal de suport, un 75,86% està situada entre els nivells 4 a 7, i concretament dins aquest grup, un 45,46% està a nivell 4. Un 75,86% tenen contracte fix i, si ens fixem en la distribució per centres, un 44,83% treballen al CReSA o a Torre Marimon. Per tant, el perfil de dona amb reducció de jornada és una dona d'entre 33 i 48 anys que desenvolupa la seva activitat en l'àmbit de personal de suport, amb contracte fix i amb un nivell entre el 4 i el 7, encara que amb més probabilitat d'estar en un nivell 4, i localitzada professionalment als centres de Torre Marimon o al CReSA.

Baixes de contracte durant els últims tres anys

Baixes de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2018	131	57,46%	97	42,54%	228
Any 2019	130	58,30%	93	41,70%	223
Any 2020	156	62,15%	95	37,85%	251
TOTAL	417	59,40%	285	40,60%	702



Observem un total de 702 persones que han cursat baixa a l'IRTA durant els últims tres anys, dels quals, 417 dones (59,4%) enfront de 285 homes (40,6%).

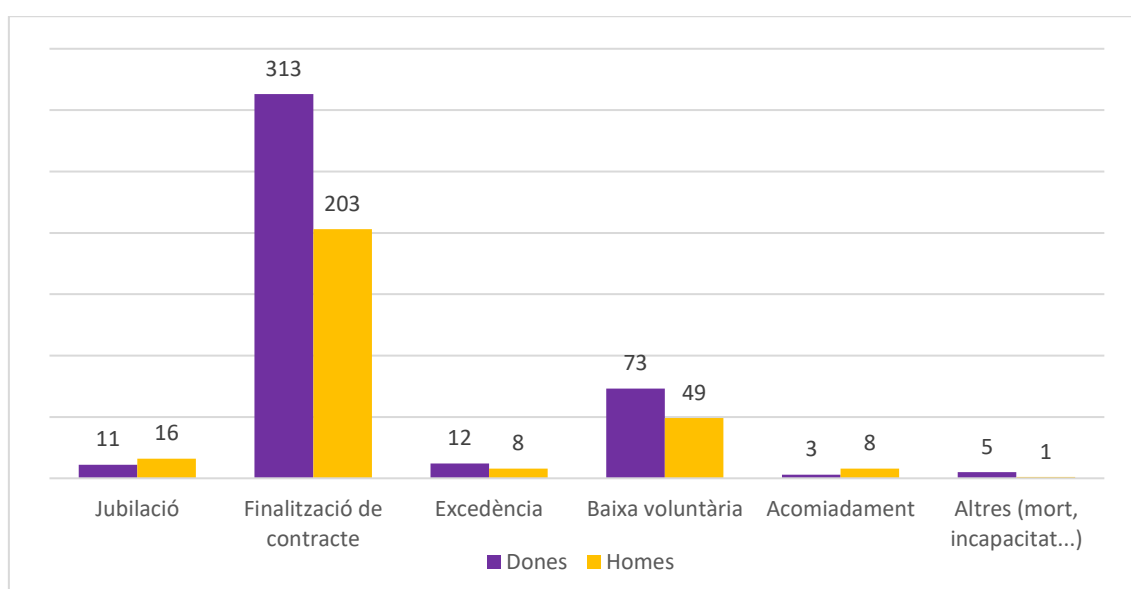
El nombre de persones que s'ha desvinculat de l'organització ha estat semblant pels tres anys, amb un petit repunt en les dones en l'últim any.

Durant tots els anys el número de dones desvinculades és superior al dels homes, igual que també són majoria en la plantilla. Les dones són el 56,1% de la plantilla i han estat el 57 i el 58% de les desvinculacions el 2018 i el 2019, però el 62% al 2020. En l'any en que esclata la pandèmia de la COVID un % major de l'esperat de dones s'han desvinculat de l'IRTA.

Tipologies de baixes de contracte durant els últims tres anys

Tipus de Baixes de Contracte	Dones	%	Homes	%	Total
2018	131	57,5%	97	42,5%	228
Jubilació	4	40,0%	6	60,0%	10
Finalització de contracte	88	55,3%	71	44,7%	159
Excedència	3	75,0%	1	25,0%	4
Baixa voluntària	34	66,7%	17	33,3%	51
Acomiadament	0	0,0%	2	100,0%	2
Altres (mort, incapacitat...)	2	100,0%	0	0,0%	2
2019	130	58,3%	93	41,7%	223
Jubilació	2	33,3%	4	66,7%	6
Finalització de contracte	107	61,1%	68	38,9%	175
Excedència	4	57,1%	3	42,9%	7
Baixa voluntària	15	48,4%	16	51,6%	31
Acomiadament	1	33,3%	2	66,7%	3
Altres (mort, incapacitat...)	1	100,0%	0	0,0%	1
2020	156	62,2%	95	37,8%	251
Jubilació	5	45,5%	6	54,5%	11
Finalització de contracte	118	64,8%	64	35,2%	182
Excedència	5	55,6%	4	44,4%	9
Baixa voluntària	24	60,0%	16	40,0%	40
Acomiadament	2	33,3%	4	66,7%	6
Altres (mort, incapacitat...)	2	66,7%	1	33,3%	3

Tipus de Baixes de Contracte (2018-2019-2020)	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació	11	40,7%	16	59,3%	27
Finalització de contracte	313	60,7%	203	39,3%	516
Excedència	12	60,0%	8	40,0%	20
Baixa voluntària	73	59,8%	49	40,2%	122
Acomiadament	3	27,3%	8	72,7%	11
Altres (mort, incapacitat...)	5	83,3%	1	16,7%	6
TOTAL 2018-2019-2020	417	59,40%	285	40,60%	702



En els últims 3 anys s'han produït 702 baixes definitives de personal, de les quals, 417 dones i 285 homes. El 73,5% han estat causades per finalització de contracte, que ha afectat en un 60,7% a dones i un 39,3% a homes.

Per excedència i baixa voluntària, els percentatges són similars, de 60% en dones i 40% en homes.

En relació a la plantilla, les dones demanen més baixes voluntàries i excedències que els homes. En els últims 3 anys, han demanat cada any excedència de mitja, l' 1% de les dones i el 0,9% dels homes. I baixes voluntàries, l'han demanat cada any, de mitja, el 6,2% de les dones i el 5,3% dels homes.

Per finalitzacions de contracte, el 2019 com el 2020 se supera el 60% en dones (superior al 56% que correspondria pel total de la plantilla). Això, en part, pot ser degut a que la majoria de contractes temporals són ocupats per dones i que ocupen també la majoria del es places de doctorands (58%) que, per definició, són temporals.

Els dos únics valors en que s'inverteix la proporció i els homes són majoria és en acomiadaments (72,7%) i en jubilacions (59,3%).

Baixes per incapacitat temporal 2018-2019-2020

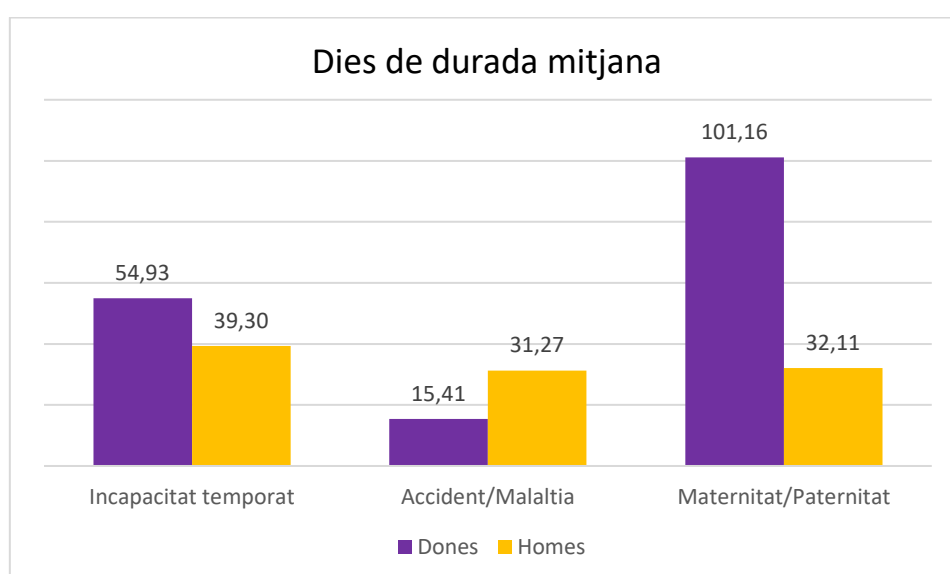
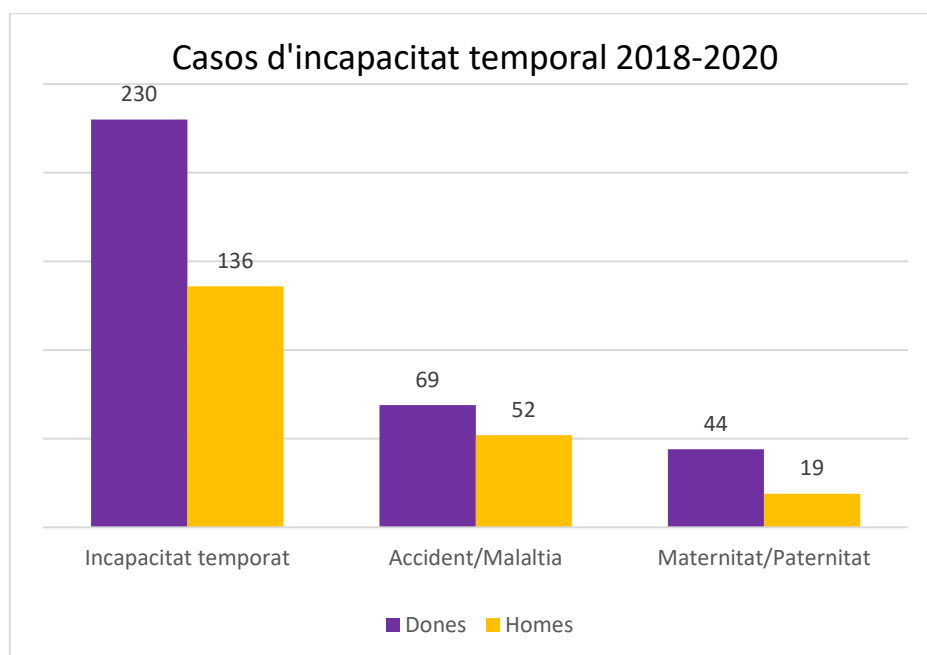
Baixes IT 2018-2019-2020	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	230	62,8%	136	37,2%	366
Accident laboral	69	57,0%	52	43,0%	121
Maternitat/Paternitat	44	69,8%	19	30,2%	63
TOTAL	343	62,4%	207	37,6%	550

Dies IT 2018-2019-2020	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	12.634	70,3%	5.345	29,7%	17.979
Accident laboral	1.063	39,5%	1.626	60,5%	2.689
Maternitat/Paternitat	4.451	87,9%	610	12,1%	5.061
TOTAL	18.148	70,5%	7.581	29,5%	25.729

El 62,8% de les baixes per IT les causen dones, per sobre del 56,1% que correspondria pel total de dones a l'IRTA. Clarament, les dones pateixen més baixes per IT que els homes. De mitja, anualment, el 19,5% de les dones inicia un procés de baixa, pel 14,7% en el cas dels homes. A més, la durada de les baixes per incapacitat temporal és un 40% superior en les dones, respecte la durada mitja dels homes.

La taxa d'accidentalitat és pràcticament igual entre homes i dones (5,6% i 5,9% respectivament). Tanmateix, la durada mitjana en el cas dels homes és superior que en el cas de les dones.

Durada mitja IT 2018-2019-2020	Dones	Homes
Incapacitat temporal	54,93	39,30
Accident/Malaltia	15,41	31,27
Maternitat/Paternitat	101,16	32,11



La diferència de la durada mitjana dels períodes de maternitat o paternitat entre dones i homes té a veure amb el màxim permès per llei en el període d'estudi, que era de 4 setmanes (28 dies) al 2018 per a pares i 16 setmanes (112 dies) per mares.

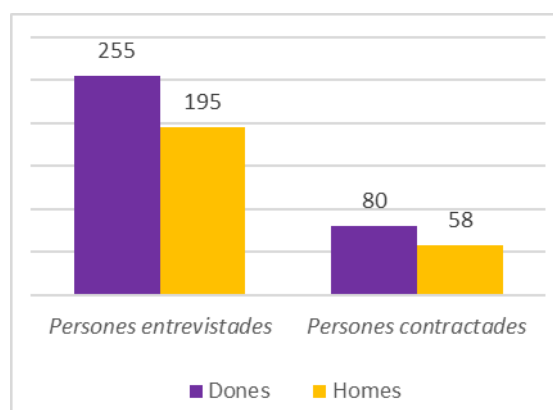
Processos de selecció

L'IRTA disposa d'un procediment amb una metodologia interna de selecció de personal investigador i personal de suport per a les noves incorporacions a l'IRTA.

Entre els anys 2018, 2019 i 2020 s'han convocat 156 places, de les quals 18 han quedat desertes. 138 persones han estat contractades pel procediment de convocatòria i posterior selecció, seleccionant-se un 58% de dones i un 42% d'homes.

Persones contractades per convocatòria de places	Dones	%	Homes	%	Total
2018	33	63,5%	19	36,5%	52
2019	24	60,0%	16	40,0%	40
2020	23	50,0%	23	50,0%	46
TOTAL	80	58,0%	58	42,0%	138

TOTAL ENTREVISTES	
Dones	Homes
255	195
56,7%	43,3%



Com s'observa a les dades, els percentatges de dones entrevistades correspon pràcticament al percentatge de dones seleccionades. De fet un 1,3% superior. Igualment, les persones entrevistades estan dins del rang de percentatge 40-60 Home/Dona que la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat accepta com a vàlid per dir que es considera una dada d'igualtat.

A 18 places no s'ha entrevistat a cap dona i a 31 places a cap home. Si analitzem per separat només les places on han competit a les entrevistes homes i dones, canvien mínimament les dades, però es mantenen dins dels marges d'igualtat d'oportunitats.

ENTREVISTES AMB CANDIDATURES DELS DOS SEXES	
Dones	Homes
181	146
55,4%	44,6%

PERSONES SEL·LECCIONADES D'AQUESTES ENTREVISTES	
Dones	Homes
45	37
54,9%	45,1%

Al analitzar les dades es pot dir que en la selecció de personal per ocupar les places ofertades durant els anys 2018, 2019 i 2020 no s'observen indicis que puguin indicar que no hi hagi hagut igualtat d'oportunitats entre home i dones per ser la persona triada a cada plaça.

Incorporació de nou personal

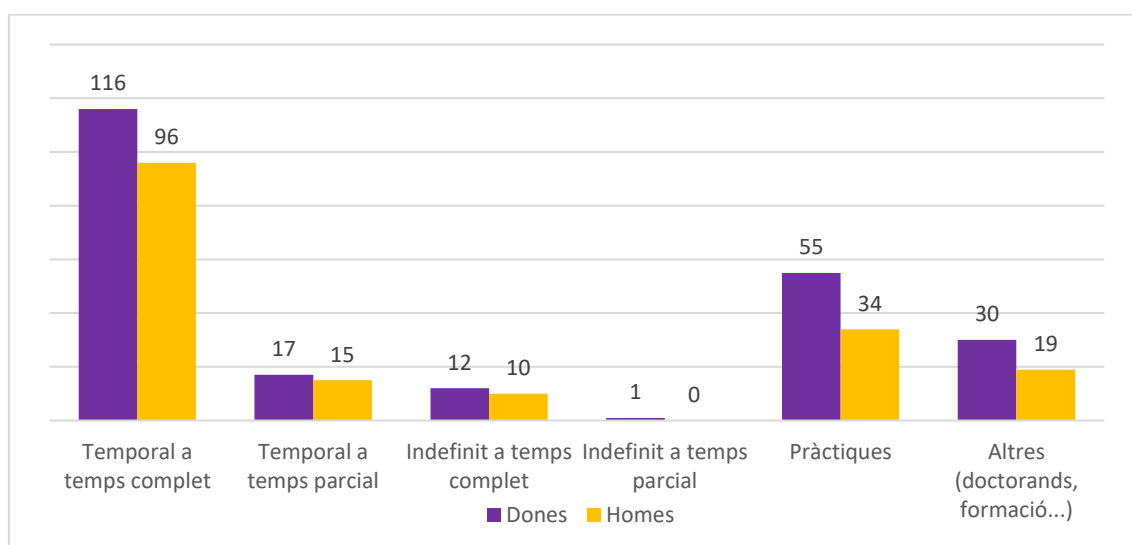
La incorporació de nou personal pot venir pels processos de selecció esmentats o per contractes de curta durada (sempre menors a 12 mesos) per necessitats puntuals de l'activitat o del servei, per contractes de pràctiques o per contracte de doctorands. Sumant totes les casuístiques, entre els anys 2018, 2019 i 2020 s'han contractat 405 persones a l'IRTA.

Les noves incorporacions han estat un 57% per a dones envers d'un 43% per a homes.

Tipus de contracte en les incorporacions dels anys 2018, 2019 i 2020

Tipus de contracte 2018-2019-2020	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	116	54,72%	96	45,28%	212
Temporal a temps parcial	17	53,13%	15	46,88%	32
Indefinit a temps complet	12	54,55%	10	45,45%	22
Indefinit a temps parcial	1	100,00%	0	0,00%	1
Pràctiques	55	61,80%	34	38,20%	89
Altres (beques, formació...)	30	61,22%	19	38,78%	49
TOTAL	231	57,04%	174	42,96%	405

<i>Tipus de contracte (2016)</i>	<i>Dones</i>	<i>%</i>	<i>Homes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
<i>Temporal a temps complet</i>	39	51,3%	37	48,7%	76
<i>Temporal a temps parcial</i>	4	40%	6	60%	10
<i>Indefinit a temps complet</i>	12	46,1%	14	53,8%	26
<i>Indefinit a temps parcial</i>	1	50%	1	50%	2
<i>Pràctiques</i>	1	33,3%	2	66,7%	3
<i>Altres (beques, formació, etc.)</i>	0	0%	1	100%	1
TOTAL	57	48,3%	61	51,7%	118



Per tipus de contracte en les noves incorporacions no s'observa cap desviació destacable entre dones i homes. Sí que en tots els tipus de contracte hi ha majoria de dones, però en unes proporcions similars entre sí i amb la proporció de dones a la plantilla.

Formació del personal

La formació del personal és un àrea imprescindible als centres d'investigació on el personal té un alt nivell de qualificació i necessita una formació permanent i actualitzada.

En línia amb la seva filosofia corporativa, a l'IRTA no existeix cap tipus de limitació o obstacle a les activitats formatives per raó de gènere a la institució. Dones i homes accedeixen per igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i personal dins de l'àmbit de la formació.

La formació del personal de l'IRTA és considerada com una eina fonamental per a l'ajust adequat a la feina i el desenvolupament professional i personal. És per això que la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la formació es garanteix a través del seu Pla de Formació, on les accions formatives a desenvolupar es determinen en funció de les necessitats detectades a cada àrea i/o lloc de treball i no en funció del gènere o qualsevol altre aspecte discriminador.

Les necessitats formatives s'estableixen a través de les peticions mateixes del personal i els/les seus/seves superiors immediats/es. Altres fonts de detecció provenen de RRHH, la Direcció Científica o altres direccions funcionals, que també fan propostes a nivell corporatiu.

A finals de cada any, des de Recursos Humans, es sol·licita a totes les persones caps i responsables amb personal a càrrec (de tots els centres, programes i àmbits funcionals) que recullin, mitjançant una enquesta amb el seu personal, les necessitats formatives per a l'any següent, per tal d'incloure-les al Pla de Formació. A més, en qualsevol moment de l'any es poden fer propostes de noves necessitats formatives que no s'haguessin inclòs en el Pla de formació anual.

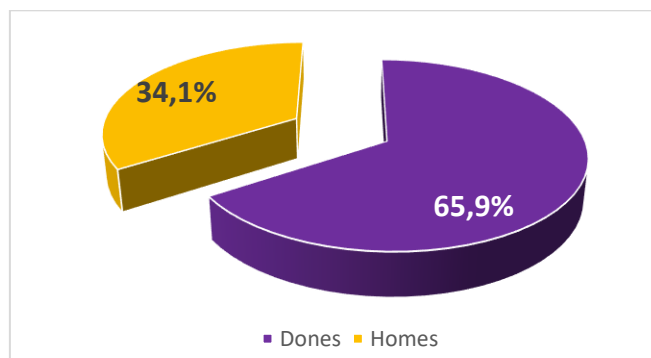
Qualsevol persona podrà dirigir-se al mòdul de formació per proposar formació rellevant al seu desenvolupament professional. Posteriorment, serà el cap o la cap immediatament superior qui, en primer lloc valorarà la idoneïtat de les propostes de formació i, si s'escau, les aprovarà. En segon lloc, recursos humans haurà de confirmar l'aprovació de la formació proposada.

La formació es concentra en les hores de treball i s'assigna un pressupost per programa o direcció funcional. En el cas que la formació sigui corporativa, s'abona de manera centralitzada, és a dir, fora de l'anterior pressupost.

Les accions formatives es realitzen tant fora de l'organització com dins i també es fan cursos amb metodologia *on-line*. Destacar que les formacions, excepte les de l'àmbit de Seguretat i Salut, són de caràcter voluntari.

Nombre d'inscripcions a formació durant els anys 2019 i 2020

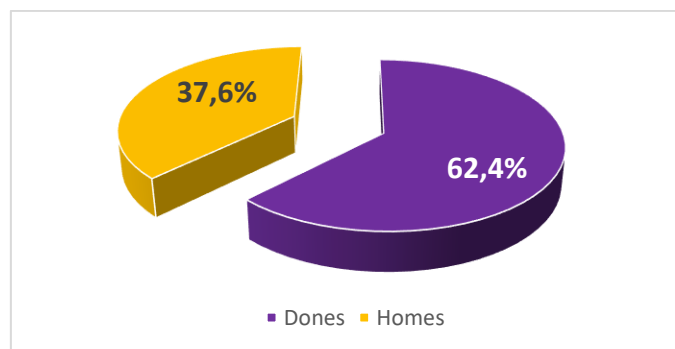
Inscripcions a formació	Dones	%	Homes	%	Total
2019	863	63,2%	502	36,8%	1.365
2020	804	69,0%	361	31,0%	1.165
TOTAL	1.667	65,9%	863	34,1%	2.530



Les inscripcions a formacions són clarament majoritàries en les dones.

Si analitzem les dades d'aquelles persones que han rebut alguna formació (1 o més inscripcions), els resultats també mostren que la participació de les dones als plans formatius és superior a la dels homes.

Persones inscrites	Dones	%	Homes	%	Total
2019	374	59,3%	257	40,7%	631
2020	374	66,0%	193	34,0%	567
TOTAL	748	62,4%	450	37,6%	1.198



La mitja de la durada de les formacions és de 36 hores i, quan ho ponderem entre homes i dones, elles assisteixen a formacions d'una durada mitja de 39 hores, i ells de 32 hores.

% Persones inscrites 2020	Dones	Homes	Total
Plantilla 2020	393	308	701
Persones inscrites 2020	374	193	567
% Persones inscrites 2020	95%	63%	81%

En relació al total de la plantilla, al 2020 el 81% ha rebut, al menys, una formació. Entre les dones, el 95% ha rebut almenys una formació i, entre els homes, un 63%. Tenint les mateixes oportunitats, hi ha molts homes (un 36%) a l'IRTA que no han participat de cap formació durant el 2020.

INSCRIPCIONS per tipus d'Acció Formativa	Dones	%	Homes	%	Total
2019 Congressos	14	60,9%	9	39,1%	23
2020 Congressos	23	71,9%	9	28,1%	32
TOTAL Congressos	37	67,3%	18	32,7%	55
2019: Conferències-Jornades-Seminaris	18	72,0%	7	28,0%	25
2020: Conferències-Jornades-Seminaris	33	58,9%	23	41,1%	56
TOTAL: Conferències-Jornades-Seminaris	51	63,0%	30	37,0%	81
2019: Cursos-Sessions-Mòduls	831	63,1%	486	36,9%	1.317
2020: Cursos-Sessions-Mòduls	748	69,5%	329	30,5%	1.077
TOTAL: Cursos-Sessions-Mòduls	1.579	66,0%	815	34,0%	2.394
TOTAL ACCIONS FORMATIVES	1.667	65,9%	863	34,1%	2.530

Si desglossem les inscripcions pel tipus d'acció formativa, es veu que la proporció entre dones i homes es manté similar al total, superant el 63% d'inscripcions de dones en els 3 casos. També, si s'extreu de les dades al personal Doctorand, que sol rebre molta part de la formació, es veu que entre el personal en plantilla les proporcions també es mantenen.

Feta la consulta a personal de recerca, ens diuen que no totes les assistències a congressos queden actualment registrades com a formació i que realment hi ha més de les 55 inscripcions registrades. Per tant, respecte a l'assistència a congressos, no podem assegurar que la proporció de dones i homes sigui la real.

Promoció de personal

La política d'igualtat d'oportunitats, que forma part de la filosofia de l'IRTA, garanteix el tracte igualitari en la promoció i l'accés de les dones a altres llocs de treball dins de l'organització.

Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones a llocs de responsabilitat, contribuint a reduir desigualtats i desequilibris que, amb independència del seu origen, poguessin donar-se a la institució, forma part dels àmbits d'estudi a l'organització des d'una perspectiva de gènere.

El desenvolupament d'una carrera professional i poder accedir a determinats llocs de major rang és en molts casos una situació molt complicada per a les dones, especialment en l'àmbit de la ciència. Ens trobem amb el que es coneix com a "sostre de vidre", és a dir, una limitació velada a l'ascens laboral de les dones en les organitzacions.

Quan existeixen vacants, es disposa d'un procediment formal i aquestes es comuniquen a la resta del personal a través de la intranet de l'empresa, al butlletí setmanal i a la web de l'IRTA.

L'organització segueix uns criteris en els processos de promoció: si el personal compleix uns requisits, com per exemple el d'antiguitat al nivell, es pot presentar i es valora per part d'un comitè de promoció paritari en quant a representació per part de treballadors/es i de la direcció de l'IRTA. Aquest comitè decideix aplicant un mètode tècnic.

Tot i que existeixen plans de carrera, per afrontar els anys de crisi i de reducció del finançament públic, els plans de carrera d'empresa es troben aturats des de fa 10 anys. Afortunadament, l'any 2021 s'ha tornat a activar la reclassificació vertical i, a partir de l'any 2022 està previst activar la promoció horitzontal.

Aquests plans van dirigits tant per al personal RDT (Sistema únic de promoció del personal investigador) com per al personal de suport (Reclassificació vertical que implica canvi de funcions o bé promoció horitzontal en el mateix lloc de treball).

Promoció horitzontal del personal de suport

Es disposa d'un sistema de promoció horitzontal amb la finalitat que el personal de l'escala tècnica i de suport disposi d'oportunitats de progressió professional dins del seu lloc de treball, basat en l'avaluació dels seus nivells d'experiència, habilitats, coneixements i resultats assolits.

S'estableixen 6 graus en el recorregut de la promoció professional de l'escala que reconeixen la progressió individual de les persones treballadores: Grau Inicial, Grau Consolidat¹, Grau Consolidat², Grau Expert, Grau Sènior i Grau Mestre. Els tres primers, un cop assolits, no es perden i, els 3 segons, que són voluntaris, cal un seguiment d'acompliment d'objectius anuals per accedir-hi i/o mantenir-los.

Es constitueix anualment una Comissió d'avaluació del personal tècnic i de suport que avaluarà les candidatures presentades seguint un procediment intern, que serà específic per cada Àrea de l'estructura científica i/o àmbit funcional o corporatiu. La seva composició serà paritària i estarà composta per: una persona de l'escala tècnica i de suport de cadascuna de les àrees o serveis corporatius, la Direcció de Recursos Humans (o en qui delegui) i dues persones escollides per la Representació del personal. Aquestes comissions avaluaran tant les promocions horitzontals com les verticals.

Promoció vertical del personal de suport

La promoció vertical és la reclassificació del personal de suport dins dels 8 nivells de classificació professional dels llocs de treball. La classificació de llocs de treball de l'escala tècnica i de suport es duu a terme amb el mètode HAY basat en la valoració dels nivells de competència tècnica, solució de problemes i responsabilitat.

Promoció vertical del personal de recerca

A efectes de reconèixer la trajectòria professional i la contribució a l'assoliment d'objectius institucionals, l'IRTA té establert un procediment per als canvis de nivell de l'escala de recerca per al personal amb contracte indefinit dels nivells F a B. Aquest procediment és la *IT-09-04 Metodologia per a les promocions de personal RDT*.

Els criteris inicials d'accés a la promoció són disposar contracte indefinit, titulació de doctorat i antiguitat mínima en funció del nivell. L'antiguitat mínima al nivell és de 6 anys al Nivell C, 5 anys al D, 4 anys a l'E i 3 anys a l'F.

Hi ha una convocatòria anual per a la presentació de candidatures, sempre d'acord amb el pla estratègic i els recursos econòmics disponibles.

El sistema d'avaluació per a la promoció inclou l'anàlisi del CVN (Currículum Normalitzat), una Memòria descriptiva dels treballs realitzats i un Pla de futur.

També s'inclouen els indicadors associats a l'activitat de recerca desenvolupada per la persona candidata, i un informe del cap o de la cap que, juntament amb la informació esmentada, permeten valorar les capacitats, mèrits i potencial, elements que hauran de fonamentar qualsevol canvi de nivell.

Es constituirà un Comitè d'Avaluació específic per cada any i àrea, que comptarà amb la Direcció Científica (o en qui delegui), amb dues persones investigadores (una proposada per la representació del personal), dues persones expertes (externes a l'IRTA), el gestor o la gestora de l'àrea i la Direcció de Recursos Humans (o en qui delegui), que actuarà de secretària amb veu, però sense vot. A l'escala d'investigador/a especialista, a més s'afegirà la Direcció de Relacions Institucionals (o en qui delegui).

Política salarial

En referència a la igualtat del nivell salarial i de les condicions de treball, l'organització retribueix al seu personal segons la categoria, les funcions i responsabilitats que desenvolupen.

Les taules salarials s'apliquen a tothom per igual, garantint que no es produeixi cap tipus de discriminació i són públiques per a tot el personal de la institució.

S'ha realitzat una auditoria salarial, que s'adjunta com annex, on s'analitzen les retribucions salarials, per sexe i per categoria, i tenint en compte el salari base i totes les variables de nòmina (hores extres, antiguitat, variables per objectius, etc.)

De forma resumida, les retribucions totals a l'IRTA són les següents:

Mitjana de la retribució total anual			
	Dona	Home	Bretxa
PERSONAL DIRECTIU I FORA DE CONVENI			27%
INVESTIGACIÓ A			0%
INVESTIGACIÓ B			5%
INV./ESPECIALISTA C			4%
INV./ESPECIALISTA D			6%
INV./ESPECIALISTA E			1%
INVESTIGACIÓ F			-5%
SUPORT NIVELL 8			7%
SUPORT NIVELL 7			7%
SUPORT NIVELL 6			7%
SUPORT NIVELL 5			16%
SUPORT NIVELL 4			-4%
SUPORT NIVELL 3			14%
SUPORT NIVELL 2			12%
SUPORT NIVELL 1			-
Total general			4%

Mediana de la retribució total anual			
	Dona	Home	Bretxa
PERSONAL DIRECTIU I FORA DE CONVENI			30%
INVESTIGACIÓ A			3%
INVESTIGACIÓ B			3%
INV./ESPECIALISTA C			2%
INV./ESPECIALISTA D			0%
INV./ESPECIALISTA E			4%
INVESTIGACIÓ F			-1%
SUPORT NIVELL 8			2%
SUPORT NIVELL 7			5%
SUPORT NIVELL 6			7%
SUPORT NIVELL 5			16%
SUPORT NIVELL 4			-6%
SUPORT NIVELL 3			12%
SUPORT NIVELL 2			13%
SUPORT NIVELL 1			-
Total general			2%

Conciliació de la vida laboral i la vida personal

L'IRTA és conscient de la importància dels aspectes socials relacionats amb l'àmbit de la conciliació de la vida personal i laboral, i per tant, disposa de les següents mesures:

- **Jornades:**
 - Jornada intensiva de 8 a 15h del 15 de juny al 15 de setembre i els dies 5 de gener, Dijous Sant, 23 d'abril i 24 de desembre.
 - Jornada intensiva voluntària de l'1 al 15 de juny, prèvia recuperació de les hores de reducció dins del període comprès entre l'1 de gener i el 31 de maig del mateix any i des del 27 de desembre al 4 de gener, prèvia recuperació de les hores corresponents.

- **Horaris:**
 - Permanència obligada del personal de 9h a 13:30h. El temps restant de la jornada de 7,5 h diàries es realitzarà de dilluns a divendres de 8h a 19h.
 - Durant la jornada intensiva, flexibilitat d'entrada fins les 8:30.
 - Personal amb fills/es menors de 12 anys:
 - Poden gaudir d'una flexibilitat horària d'entrada fins a les 9:30
 - En jornada intensiva, fins a les 9:00
- **Vacances i assumptes propis:**
 - Les vacances es poden fraccionar fins en tres parts, amb un mínim de fracció de 7 dies naturals.
 - Del total de dies de vacances, 5 dies es podran gaudir de forma individual.
 - El personal disposa cada any, d'un total de 45 hores retribuïdes per a assumptes propis (equivalent a 6 jornades), que es poden gaudir de l'1 de gener al 15 de gener de l'any següent.
- **Permisos retribuïts:**
 - **Permís per naixement**, adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment. A partir de l'1 de gener de 2021, suspensió de 16 setmanes, sent d'obligat compliment les 6 primeres immediatament al fet causant (naixement, adopció...) i les 10 restants abans dels dotze mesos del fet causant. En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament al país d'origen, es pot avançar el permís fins a 4 setmanes.
 - **Permís per atendre fills/es prematures** que hagin de romandre hospitalitzades després del part, de fins a 3 hores diàries.
 - **Permís per lactància** d'una hora d'absència diària fins que el/la lactant compleixi 9 mesos. Aquest permís es pot compactar per gaudir-lo en jornades senceres de treball, consecutives o repartides.

- **Permisos per a treballadores embarassades:**
 - Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part.
 - Permís per flexibilitzar la jornada de treball i facilitar la realització de la seva feina habitual sense haver de desplaçar-se al centre de treball en l'últim mes de gestació.
- **Permís per assistir al metge** amb motiu d'una visita mèdica, el temps necessari amb previ avís i justificació de la visita mèdica.
- **Permís de flexibilitat horària per cura de fills amb discapacitat:** dues hores de flexibilitat horària diària dret a permisos d'absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport.
- **Permís de matrimoni** de 15 dies naturals.
- **Permís per casament de familiars** de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat d'1 o 2 dies, en funció de si és a Catalunya o fora de Catalunya.
- **Permís per divorci** o separació legal de 2 dies.
- **Permís per trasllat** de domicili de 2 dies i, fins a 4 dies si és en una altra localitat.
- **Permís per assistir a exàmens** quan es cursin estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- **Permisos** de 1 a 5 dies, en funció del cas, **per malaltia greu**, hospitalització, accident, cirurgia amb repòs domiciliari **de familiars de primer grau** de consanguinitat o afinitat.
- **Permisos per situacions de violència de gènere.** Les víctimes per situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret a què aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

- **Permisos NO retribuïts:**
 - Llicència per assistència a familiars de fins a segon grau, per malaltia greu, de 10 dies a 3 mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més.
 - **Permís per acompanya al metge o a tutories a ascendents o descendents fins a segons grau de consanguinitat**, o per assistir a sessions de rehabilitació o fisioteràpia, d'1 a 7,5 hores, a recuperar en els següents 30 dies naturals.
 - Les absències per circumstàncies no previstes per conveni s'hauran de recuperar, en el termini dels 15 dies posteriors al fet causant, prèvia informació a qui en sigui responsable directe i aportant el justificant oportú. En cas que aquestes absències no estiguin justificades, la persona interessada haurà d'agafar un dia d'assumptes propis o vacances.
- **Reduccions de jornada:**
 - Reducció de jornada **per guarda legal** de fill/a menor de 12 anys.
 - Reducció de jornada **per cura de familiars** dependents o discapacitats.
 - Reducció de jornada **per malaltia greu** amb hospitalització de llarga durada **de fill/a**.
 - Reducció de jornada per atendre a **familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu**.
 - Reducció de jornada en **casos excepcionals** (víctimes de violència de gènere, de terrorisme...)
- **Excedències voluntàries**
 - **Per interès particular**, de mínim 4 mesos i màxim 5 anys. La persona treballadora amb excedència voluntària conservarà només el dret preferent al reingrés a l'IRTA, en el lloc vacant que es produeixi de la mateixa o similar categoria. El temps d'excedència no computa a nivell d'antiguitat.

- **Per cura d'un fill/a** de màxim 3 anys. El temps d'excedència computa a nivell d'antiguitat i la persona té dret a la reserva del lloc de treball.
- **Per cura de familiars fins a segona grau** de consanguinitat o afinitat, de mínim 3 mesos i màxim 3 anys. El temps d'excedència computa a nivell d'antiguitat i la persona té dret a la reserva del lloc de treball.
- **Per al manteniment de la convivència** de de mínim 1 any i màxim 15 anys quan el/la cònjuge o convivent ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable. No computa als efectes d'antiguitat ni comporta la reserva del lloc de treball
- **Per violència de gènere.** S'atorga a les persones treballadores víctimes de violència de gènere pel temps que sol·licitin. Computa a efectes d'antiguitat i a la reserva del lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici, que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere. Les víctimes de violència de gènere tindran dret al trasllat a una altre unitat, trasllat que serà considerat forçós.
- **Per raó d'incompatibilitat.** Es concedeix a les persones treballadores que passin a prestar serveis en l'àmbit de l'Administració Pública mentre duri la prestació d'aquest servei. No computa a efectes d'antiguitat ni comporta reserva del lloc de treball.
- **Excedència forçosa.** Es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic o sindical electiu o per passar a treballar en una empresa o programa vinculats a l'IRTA. Computa a nivell d'antiguitat i la persona té dret a la reserva del lloc de treball.
- **Any sabàtics.** El personal de recerca, a partir de la categoria d'Investigador/a "C", podrà sol·licitar una llicència per formació i perfeccionament (any sabàtic) per una durada d'un any i un cop cada set anys, amb la possibilitat de cobrar fins al cent per cent del sou que estigui percebent en el moment de sol·licitar l'esmentada llicència, depenent de les condicions específiques de cada cas. Aquesta llicència o període "sabàtic" es realitzarà normalment en un Centre de

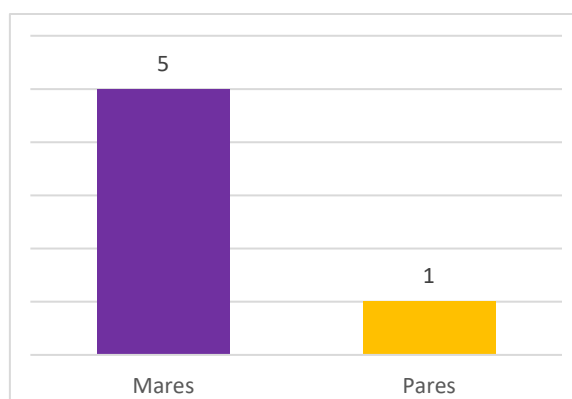
Recerca o Departament Universitari de rellevància reconeguda, que serà triat de comú acord entre l'Institut i la persona treballadora.

- **Estades a centres de reconegut prestigi.** De 3 mesos a 2 anys, amb un pacte de permanència a l'IRTA, mantenint el lloc de treball i el sou.

Maternitat / Paternitat

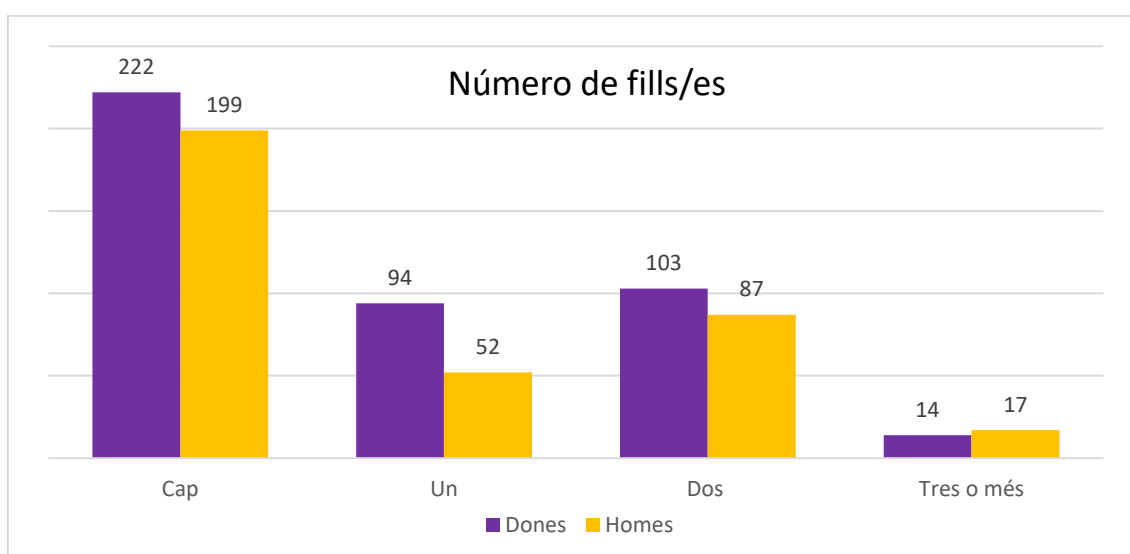
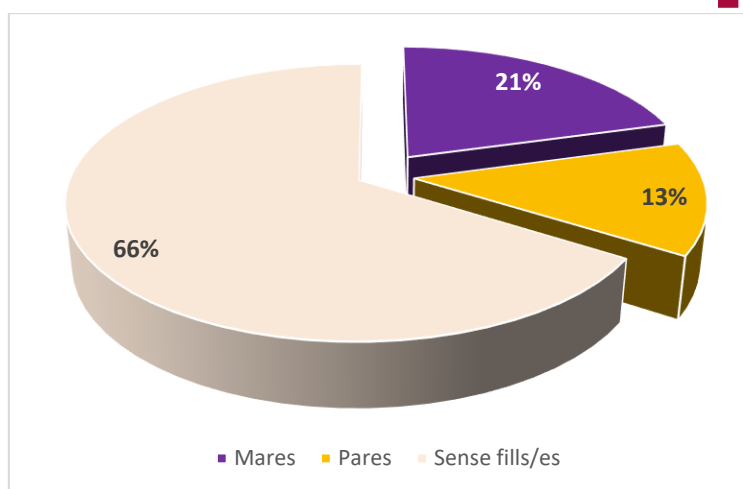
Les dades de maternitat i paternitat que el personal informa a Recursos Humans són bàsicament per motius del càlcul de l'IRPF i no és obligatori. Si bé la pràctica totalitat de la plantilla ho informa, no podem assegurar que les dades següents corresponguin fidelment al 100% de la plantilla, tot i que els hi donem total credibilitat.

Durant el 2020 s'han informat 5 noves maternitats i 1 nova paternitat.



Responsabilitats familiars: Número de fills/es menors de 18 anys

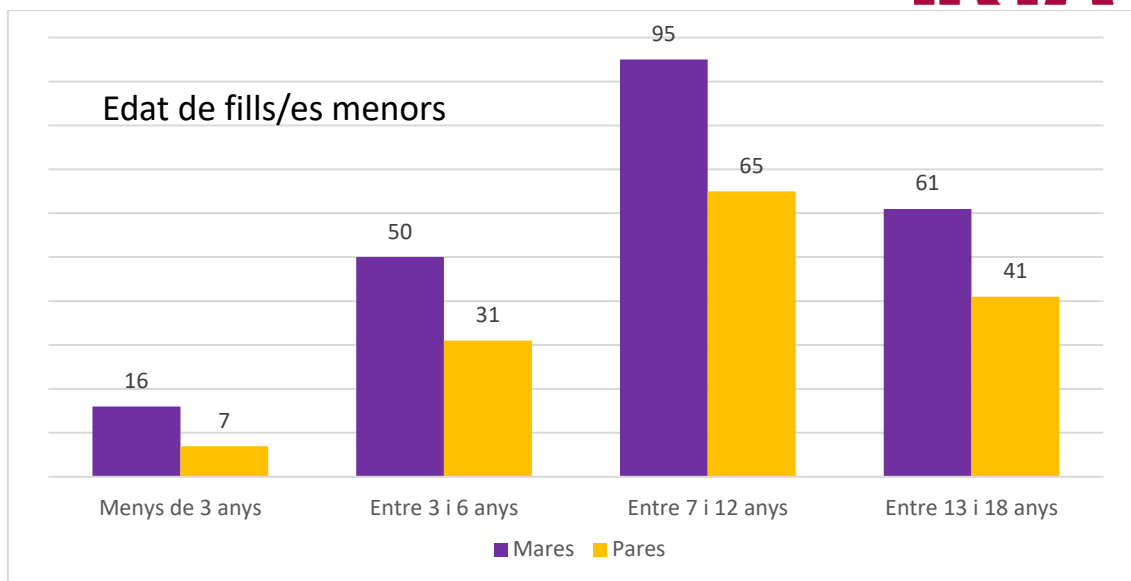
Número de filles/s	Dones	%	Homes	%	Total
Cap	270	62,36%	251	70,70%	521
Un	79	18,24%	48	13,52%	127
Dos	72	16,63%	49	13,80%	121
Tres o més	12	2,77%	7	1,97%	19



Actualment hi ha 267 persones (163 mares i 104 pares), que són el 38,1% de la plantilla, que té, com a mínim, un fill o filla menor de 18 anys.

Responsabilitats familiars: Edat dels fills/es

Edat dels fills/es	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 3 anys	16	7,21%	7	4,86%	23
Entre 3 i 6 anys	50	22,52%	31	21,53%	81
Entre 7 i 12 anys	95	42,79%	65	45,14%	160
Entre 13 i 18 anys	61	27,48%	41	28,47%	102
TOTAL	222	100,00%	144	100,00%	366



Dins del grup de pares i mares, hi ha 188 persones (114 mares i 74 pares), que son el 16,7% de la plantilla que, com a mínim, té un fill o filla menor de 12 anys.

La majoria de dones tenen fills/es d'entre 7 i 12 anys (42,8%) o d'entre 13 i 18 anys (27,5%). En el cas dels homes, el 45,1% tenen fills/es entre 7 i 12 anys, seguit d'aquells que tenen fills/es en edats entre els 13 i 18 anys (28,5%).

Hi ha més mares que pares a totes les franges d'edat dels fills/es.

Prevençió de Riscos i Salut Laboral

En relació amb els Seguretat i Salut Laborals, l'IRTA té totalment actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals complint amb tota la legislació vigent en matèria de seguretat.

Es realitzen permanentment estudis relacionats amb temes de riscos laborals i salut:

- Avaluacions de riscos per lloc de treball, inicials, periòdics i específics (Seguretat, Higiene, Ergonomia i Psicosociologia Aplicada)
- Inspeccions internes periòdiques de seguretat
- Informes ad hoc d'adequació del lloc de treball per a dones que comuniquen el seu estat d'embaràs.

Les avaluacions de riscos i les inspeccions internes de seguretat es realitzen tenint en compte les persones que hi treballen (sexe, edat, necessitats especials, etc.)

S'han desenvolupat les següents mesures específiques de salut laboral i prevenció en les dones:

- Informes ad hoc d'adequació del lloc de treball per a dones que comuniquen el seu estat d'embaràs i/o de lactància.
- Estan definits (R-58-01-01) els llocs de treball exempts de riscos per a dones embarassades.

Per a les dones embarassades es disposa d'un protocol específic: dels informes realitzats per Vigilància de la Salut quan una dona comunica el seu estat d'embaràs se'n deriven accions per adequar el lloc de treball, que es tracten amb la treballadora i amb el/la Cap directe/a (evitar tasques que suposin risc per l'embaràs i el contacte amb determinats productes químics, limitació de viatges, etc.). Si no és possible, es mira de reubicar la treballadora en un lloc de treball lliure de riscos per a dones embarassades (R-58-01-01) i, si tampoc és possible, es demana a la Mútua la tramitació de la Situació de Risc per Embaràs i/o Lactància.

Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

En l'àmbit de la **prevenció de l'assetjament sexual** existeix a l'IRTA un "*Protocol per a la detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina (PG-67)*". Des de la seva posada en marxa, el Servei de Prevenció han realitzat dues rondes de xerrades presencials per tots els centres per donar-lo a conèixer i per resoldre dubtes. En aquest període s'han detectat dos casos d'assetjament sexual. Cap dels casos amb violència o agressió. Les dues persones assetjadores van ser acomiadades i les dues persones assetjades segueixen treballant a l'IRTA i al mateix lloc de treball.

Existeixen algunes mesures com estudis psicosocials periòdics a tots els centres o el Protocol de gestió de conflictes (PG-88) per a que es puguin analitzar i resoldre els casos de conflicte interpersonal abans que hi pugui haver una escalada del conflicte.

Comunicació i llenguatge no sexista

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

Des del punt de vista de les comunicacions externes i publicitat les organitzacions també ofereixen una imatge i compromís amb la igualtat revisant el tipus de llenguatge utilitzat, promovent actes i jornades específiques, generant col·laboracions amb altres institucions o cuidant el tipus d'imatge i/o fent visible l'aportació de les dones al món de la investigació i la ciència.

A l'IRTA es disposa d'un Sistema de Qualitat a través del qual es poden fer arribar Queixes i Oportunitats de Millora. També des de la revista d'informació interna setmanal es poden fer arribar comentaris de les informacions/comunicacions que es publiquen.

Són diversos els mitjans a través dels quals es potencia la participació de personal de l'empresa: reunions d'equip, sessions informatives de la direcció descentralitzades, etc.

L'ús de llenguatge no sexista és un element rellevant dins de les organitzacions quan analitzem la situació de les mateixes des d'una perspectiva de gènere. L'objectiu és que el llenguatge utilitzat en les comunicacions internes i externes de l'entitat faci visible a les dones a la vegada que actuï en consonància amb les polítiques d'Igualtat d'Oportunitats que s'estan desenvolupant a l'organització.

El llenguatge és una adquisició cultural, és l'instrument a través del qual expremem els nostres pensaments, les nostres idees i la nostra forma de concebre el món i és, per tant, el reflex de la cultura d'una societat en un determinat moment. Si el llenguatge és sexista, tendeix a la perpetuació de valors i estereotips que perjudiquen la igualtat real i la visibilitat de les dones.

L'ús no sexista del llenguatge és un dels instruments d'acció positiva que podem i devem utilitzar si volem promoure de forma efectiva la igualtat real de la dona a la nostra institució.

Canals de comunicació interna i externa de l'IRTA

Canals de comunicació externs:

- La pàgina web (rep unes 170.000 visites anuals)
- Notes de premsa (enviament via mailings), que s'adrecen a periodistes interessats en l'activitat de l'IRTA, normalment de Catalunya i de la resta de l'Estat.
- Newsletter mensual, adreçat a persones externes a la Institució, i en què es recullen les notícies més rellevants de l'últim mes a l'IRTA (2.900 subscriptors)
- Publicacions (com la memòria d'activitats, fulletons, etc.)
- Xarxes socials Twitter (12.000 seguidors), Facebook (2.300 seguidors) i Youtube (3.000 subscriptors, 20.000 visualitzacions a l'any)
- Xarxa professional LinkedIn (27.000 seguidors)
- Les persones, que són els nostres ambaixadors, són també canals de comunicació amb l'exterior, perquè projecten la institució fora de les nostres seus.

Canals de comunicació interns:

- Butlletí setmanal (Recull d'informació, conegut popularment com a 'RDI'). S'hi recullen notícies externes i internes, i s'adreça al personal treballador. S'envia els divendres. L'audiència són unes 900 persones.
- IRTAnet (en procés de millora)
- Felicitació de Nadal. S'elabora, òbviament, cada any quan s'apropa el Nadal. És una via de comunicació de la Institució amb els treballadors.
- #CompartimIRTA (sessions de comunicació interna, normalment de la Direcció general cap als treballadors)
- Converses via TEAMS i videotrucades
- Correus electrònics
- Relacions interpersonals

5. CONCLUSIONS EXTRETES DEL DIAGNÒSTIC DEL PLA D'IGUALTAT

Previ al Pla d'Igualtat de l'IRTA, s'ha realitzat un diagnòstic de la situació actual de l'entitat en matèria d'igualtat.

Mitjançant un estudi qualitatiu i quantitatiu s'ha obtingut la informació actualitzada que permet identificar aquells aspectes de la institució que convindria millorar per assolir la igualtat d'oportunitats efectiva i real entre dones i homes.

Aquest diagnòstic és transversal a tot l'IRTA, de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de gestió de recursos humans, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat. El diagnòstic serveix com a base per a establir les prioritats i les accions que formaran part del Pla d'Igualtat.

A continuació es presenten els diferents àmbits analitzats i les seves conclusions per tal d'establir les accions positives que conformaran el Pla d'Igualtat.

La plantilla a l'IRTA és majoritàriament femenina (56,06%) davant la masculina (43,94%), on s'evidencia a través de les dades recollides que no existeix cap discriminació a l'hora d'accedir a l'organització .

La igualtat i la no discriminació per raó de sexe, edat, condicions familiars, etc., és un valor de la institució.

Els àmbits d'actuació des d'una perspectiva de gènere són les següents:



Gestió organitzativa igualitària

Aquest àmbit del Pla d'Igualtat fa referència a la conscienciació, sensibilització i compromís de la Direcció en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Avalua el nivell de compromís en funció del grau d'implantació de polítiques i accions relacionades amb la igualtat que, en el cas de l'IRTA, podem qualificar-lo de nivell alt, ja que s'han desenvolupat accions que van més enllà de la llei, per exemple en relació amb la conciliació de la vida familiar i laboral:

- Percepció del 80% sou a pares o mares que tinguin una reducció d'un terç de la seva jornada (treballin el 66%) fins que el fill o filla compleixin els 6 anys.
- Percepció del 60% sou a pares o mares que tinguin una reducció de la meitat de la seva jornada (treballin el 50%) fins que el fill o filla compleixin els 6 anys.

- Permís per flexibilitzar la jornada de treball i facilitar la realització de la seva feina habitual sense haver de desplaçar-se al centre de treball en l'últim mes de gestació.

L'IRTA també participa activament d'aquelles jornades sobre igualtat que es realitzen en els diferents centres CERCA i destacar així mateix que l'IRTA posseeix l'acreditació "HR Excellence in Research Award" promoguda per la Comissió Europea que comporta la implementació d'un codi de conducta referit a la igualtat en les condicions laborals i contractuals, transparència en el procés de contractació, formació continuada i desenvolupament professional basat en criteris merament professionals i, amb el compromís d'incloure'l en les polítiques de l'organització.

L'IRTA disposa del seu Codi Ètic d'Investigació. Aquest document recull una sèrie de normes d'aplicació per a tot el personal que desenvolupa una activitat científica a l'IRTA amb la finalitat de definir un marc ètic de comportament, i assegurar la conducta íntegra del personal investigador així com de la qualitat de la investigació generada.

En relació amb el Pla d'Igualtat, la Direcció ha manifestat el seu compromís amb el disseny, implantació, seguiment i actualització periòdica del mateix.

Per a dur a terme la fase de disseny del Pla d'Igualtat, l'IRTA compta amb l'assistència tècnica d'una entitat externa amb una ampla trajectòria en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats de gènere (CRITERIA).

Participació i implicació del personal

En aquest àmbit es valora si la política d'igualtat d'oportunitats, els seus objectius, principis i valors han sigut comunicats a totes les persones de l'organització i si tot el personal està correctament informat de les accions dutes a terme en aquest àmbit.

Pel desenvolupament del Pla es va constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, formada per deu membres, 8 dones i 2 homes; 5 designades per la Direcció i 5 pel Comitè d'Empresa. S'han reunit de forma regular i freqüent per aportar i consensuar tots els aspectes referents al diagnòstic i al disseny de les possibles accions de millora.

Ús no discriminatori del llenguatge i la comunicació corporativa

Aquest espai de la igualtat estudia i avalua la comunicació interna i externa de la institució en matèria d'igualtat d'oportunitats així com amb la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació oral.

S'observa en alguns casos, llenguatge sexista com en el cas de la denominació dels llocs de treball. No s'han realitzat auditories per a la revisió de l'ús del llenguatge en els documents externs o interns ni es disposa d'un Manual d'Estil a disposició de la plantilla.

L'IRTA disposa de diferents accions per afavorir la participació i informació del personal sobre les accions en matèria d'igualtat: sessions informatives de la direcció descentralitzades, reunions de treball, intranet, taulells d'anuncis, correus electrònics, etc.

Participació igualitària en els llocs de treball

En aquest àmbit, s'analitza la igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en els que es trobi infrarepresentat. Amb els indicadors que s'inclouen en aquest àmbit es pretén, per una banda, analitzar en quina mesura les dones i els homes participen de manera igualitària en tots els llocs de treball i, per l'altra, els nivells de l'IRTA considerant que l'equilibri s'assoleix quan els dos sexes tenen una representació entre el 40 i el 60 per cent del total de les persones treballadores.

A l'IRTA, la plantilla és majoritàriament femenina (56,02%) per tant, està garantit l'accés sense barreres o obstacles per raons de sexe que dificultin la incorporació de les dones. Aquestes dades corroboren el fet del compromís explícit de la institució amb la igualtat d'oportunitats i la no existència de barreres des d'una perspectiva de gènere per a pertànyer a la mateixa. En els centres de més de 20 persones no s'observen diferències significatives per sexes.

Segons les dades disponibles, entre els anys 2018, 2019 i 2020, un 57% de les noves incorporacions van ser dones.

Es disposa d'un procediment formal, públic i transparent per a la realització de tots els processos d'incorporació del nou personal. S'han publicitat a la web els criteris d'excel·lència per a la selecció de personal.

Un 66% de les accions formatives les han rebut dones i un 34% els homes. Es planteja la possibilitat d'analitzar la raó d'aquesta diferència per a equilibrar la participació del personal masculí en les mateixes.

S'observa que determinats llocs de treball com Investigador/a A, Especialista D o Nivell 3.2 tenen un percentatge significativament major de presència masculina, allunyat de la presència global dels homes a la plantilla.

Així mateix, llocs de treball com el de nivell 4.2, nivell 6.2, nivell 7.1 i nivell 8.1, destaquen per la seva major presència femenina fet que mostraria la necessitat d'equilibrar la presència per sexes en les posicions esmentades. Observaríem cert grau de segregació horitzontal.

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

L'organització actua per promoure i consolidar dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot en llocs tècnics i entre el personal directiu, amb l'objectiu d'assolir i/o mantenir l'equilibri entre dones i homes (entre 40%-60% de cada gènere), tenint en compte les diferents competències professionals.

Aquest àmbit analitza la posició que ocupen les dones a l'organització i la distribució del personal en els diferents nivells de responsabilitat. Es tracta de valorar si es desagrega de forma sistemàtica la informació del personal per sexes i nivells jeràrquics. I també de comprovar que les dones estan representades en tots els nivells i categories professionals de l'organització. La presència en càrrecs de responsabilitat i direcció d'equips té una tendència a favor dels homes.

S'observa que les categories superiors estan ocupades preferentment per homes tot i la seva menor presència a la plantilla, el que ens portaria a valorar la possible existència d'un cas de segregació vertical, un fet habitual en el món de la ciència.

Es disposa d'un procediment per als processos interns de promoció de professionals per a càrrecs de responsabilitat, però no recull especificacions des d'una perspectiva de gènere.

Fins a la data no s'ha realitzat cap formació específica en Habilitats Directives que afavoreixi l'ascens i promoció d'aquestes a llocs de responsabilitat.

Una altra mesura d'actuació seria la implantació d'un sistema de detecció de potencial per a dones que puguin ocupar càrrecs de major responsabilitat en un futur.

Igualtat retributiva

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

A l'IRTA les polítiques retributives segueixen el principi d'igualtat i es retribueix al personal segons la categoria, les funcions i responsabilitats que desenvolupa, no apreciant-se diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit. Les taules salarials, exceptuant els complements, són públiques per a tot el personal.

No obstant, s'ha de destacar que només al col·lectiu "Fora de conveni", on es troba el personal directiu, es detecta una bretxa superior al 25% quan s'analitzen les retribucions totals, pel fet que els homes ocupen els llocs de major responsabilitat.

Prevenió de la Salut i Riscos Laborals

L'objectiu en aquesta àrea és valorar el grau en el que l'organització ha incorporat la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut del seu personal. L'IRTA compleix amb tots els requisits legals a nivell de prevenció de riscos i salut laboral.

Des del punt de vista d'una anàlisi amb perspectiva de gènere s'han realitzat estudis tenint en compte l'especificitat de les dones i homes en la definició així com l'edat, necessitats personals, etc., i es disposa d'un protocol específic per a dones en situacions d'embaràs.

S'han desenvolupat a la institució formacions sobre la gestió de l'estrès, intel·ligència emocional o el mindfulness, que afavoreixen la satisfacció laboral de les persones participants i de la prevenció de riscos psicosocials en general.

L'organització disposa també d'un protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

La taxa d'accidentalitat, el 2020 va ser similar entre homes i dones (proper al 5%), tot i que analitzant altres anys, generalment la taxa dels homes sol ser entre 2 i 3 vegades superior a la de les dones.

Condicions de treball

No s'observen diferències pel que fa a la tipologia de contractes indefinits a temps complet ni a temps parcial. El mateix es pot extreure sobre la resta de contractes.

S'observa igualtat en la tipologia de contractes en les noves incorporacions.

El 2020, el 93,87% de la plantilla treballa entre 36 i 37,30 hores setmanals. 43 persones tenen jornades reduïda (35 o menys hores setmanals). D'aquestes 43, un 79% són dones i un 21% homes.

S'observen percentatges similars de baixes definitives entre homes i dones.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Gran part de la plantilla, 464 persones (66,2%) tenen entre 25 i 50 anys, pel que l'existència i nova incorporació de mesures que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral respondrien a les necessitats reals d'aquesta.

Un 38,1% de les persones que conformen la plantilla tenen descendència menor d'edat i un 2,7% té 3 o més fills/es menors d'edat.

No obstant, l'organització ja disposa de múltiples facilitats en aquest àmbit (bossa d'hores, flexibilitat horària, etc.)

La plantilla no ha rebut cap formació en sensibilització o conscienciació en matèria d'igualtat, ni els comandaments de direcció d'equips des d'una perspectiva de gènere.

Mobilitat

L'organització consta de diversos centres de treball. Encara que es disposa d'un horari flexible per conveni, l'empresa no facilita ajudes o suport per al transport.

Fortaleses i àrees de millora

Gestió organitzativa igualitària

Fortaleses

- Plantilla igualitària des d'una perspectiva de gènere amb una presència d'un 56,06% de dones.
- El respecte, la igualtat i la no discriminació formen part de la cultura corporativa.
- Es disposa d'un Codi Ètic.
- Compromís de la Direcció en l'elaboració i posterior implementació del Pla d'Igualtat.
- Destacar explícitament el paper i la presència de la dona en les accions de comunicació de l'IRTA tals com presentacions públiques, jornades, xerrades, etc., per a que s'observi com un fet normalitzat i habitual el desenvolupament d'activitats científiques per part de les dones.

Àrees de millora

- Incrementar el compromís amb la igualtat. Incorporar explícitament el terme "igualtat" en els valors corporatius de l'IRTA.
- Sensibilitzar a la plantilla. Desenvolupar campanyes de sensibilització interna per a conscienciar a la plantilla en la igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat com un valor corporatiu fonamental.

Participació i implicació del personal

Fortaleses

- Varietat de canals que afavoreixen la comunicació interna (correus electrònics, reunions de treball, tauler d'anuncis, revista interna d'informació setmanal, etc.)
- Participació conjunta amb altres professionals de diferents centres d'investigació del CERCA en jornades per l'intercanvi d'experiències i crear bones pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Formació específics de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat abans de l'inici de l'elaboració del diagnòstic, en objectius, fases, metodologies de detecció, accions de millora, etc.

Àrees de millora

- Necessitat d'establir canals específics (intranet, bústia de suggeriments, etc.) que facilitin la participació i informació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Ús no discriminatori del llenguatge i la comunicació corporativa

Fortaleses

- Informació a tota la plantilla del disseny i implementació d'un Pla d'Igualtat.
- Varietat de canals que afavoreixen la comunicació interna.
- Imatges i fotografies que inclouen a dones i homes.

Àrees de millora

- Tot i que hi ha un document elaborat i revisat per l'anterior Comissió d'Igualtat, no s'ha aprovat ni difós el protocol intern sobre l'ús del llenguatge no sexista. Aprovar i difondre a tota la plantilla.

- Auditoria del llenguatge. Revisió de les comunicacions (WEB, Normatives, Protocols d'Actuació, Actes de reunions, ofertes de treball, etc.) per a la correcció, cas que calgués, de qualsevol aspecte relacionat amb el llenguatge sexista.
- Incrementar el compromís amb la igualtat. Publicar o fer visibles en les ofertes de feina, el compromís de l'IRTA amb la igualtat.

Participació igualitària en els llocs de treball

Fortaleses

- Processos de selecció no discriminatoris per raó de gènere.
- Institució adscrita al Codi de Bones Pràctiques de Reclutament de Personal Investigador (CODE OF CONDUCT FOR RECRUITMENT OF RESEARCHERS).
- Protocol formal d'aplicació a tots els processos de selecció de l'entitat.
- Participació de les dones en totes les àrees formatives del Pla de Formació.

Àrees de millora

- Revisió de les convocatòries d'ofertes de feina pel que fa al llenguatge no sexista en la denominació del lloc de treball. Aparició del "masculí genèric" a moltes de les ofertes de feina.
- Formar a totes les persones que formen part de processos i comitès o processos de selecció en aspectes i tècniques que afavoreixin la igualtat de selecció i evitin les discriminacions per estereotips o prejudicis relacionats amb qüestions de gènere.
- No es disposa de dades desagregades per sexes per conèixer l'índex de participació i assistència d'homes i dones de la plantilla a congressos, simposis, seminaris, cursos que suposin desplaçaments i pernoctacions fora del centre.
- En els processos de selecció de personal, en igualtat de condicions, prevalença el sexe menys representat.

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Fortaleses

- Plantilla igualitària des de la perspectiva de gènere als càrrecs de caps de programa.

Àrees de millora.

- Revisió dels criteris de promoció, eliminant qualsevol requisit que pugui tenir directa o indirectament conseqüències discriminatòries. Establir un procediment formal i criteris de promoció amb elements objectius i formació del personal que formi part dels processos de promoció.
- Potenciar l'accés de la dona als càrrecs directius.

Conciliació de la vida personal i laboral

Fortaleses

- Compliment de la normativa legal i incorporació de noves mesures que superen la mateixa.
- Política de conciliació com un aspecte prioritari a l'IRTA.
- Flexibilitat horària.
- Es fomenta l'ús de videoconferències que eviten desplaçaments i viatges amb majors recursos tecnològics per als llocs de treball que ho permetin.
- Mesures de conciliació específiques per a dones embarassades.

Àrees de millora.

- Conèixer la resposta de la plantilla en matèria de conciliació mitjançant la creació d'un compte d'aportacions o portal d'idees i suggeriments que posteriorment generi un procés d'anàlisi i millora.

- Campanya de comunicació específica. Informar a la plantilla de tots els drets de que disposen des del punt de vista de la conciliació. Elaborar una Guia de les preguntes més freqüents sobre les inquietuds més rellevants en matèria de conciliació i que reculli tota la informació sobre els permisos de maternitat, paternitat, excedències, els nous beneficis per pertànyer a l'IRTA i difondre-la a la plantilla.

Prevenió de salut i riscos laborals

Fortaleses

- L'IRTA compleix amb tots els requisits legals a nivell de prevenció de riscos i salut laboral.
- Les avaluacions de riscos i les inspeccions internes de seguretat es realitzen tenint en compte les persones que hi treballen (sexe, edat, necessitats especials, etc.).
- Protocol específic per a les dones en situació d'embaràs.
- Des del punt de vista de la salut, s'han realitzat tallers o jornades específiques sobre aquests temes com la prevenció de l'estrès, la intel·ligència emocional o el mindfulness.
- Existeix un protocol per a la prevenció i la resolució de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- S'han realitzat campanyes de conscienciació i informació a la plantilla sobre què és assetjament, tipologia i mecanismes de denúncia i sanció.

Àrees de millora.

- El protocol per a la detecció i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe està integrat dins del protocol d'assetjament psicològic i seria positiu tenir dos protocols independents.

- Ampliar les accions formatives dedicades a la salut com per exemple tallers sobre nutrició i dieta, gestió del temps, etc.
- Realitzar, de forma periòdica, campanyes de conscienciació i informació a la plantilla sobre què és assetjament, tipologia i mecanismes de denúncia i sanció.

Igualtat Retributiva

Fortaleses

- Igualtat retributiva en funció de les responsabilitats i funcions de cada lloc.
- Política salarial pública.

Àrees de millora.

- Realitzar seguiment de les retribucions segregades per sexe per a corregir possibles desviacions, sobretot un cop s'obri en 2022 la promoció horitzontal del personal de suport.

Condicions laborals igualitàries

Fortaleses

- Distribució paritària dels diferents tipus de contractes.
- Compliment de la Llei LISMI.

Mobilitat

Àrees de millora.

- Implantar alguna mesura que afavoreixi el desplaçament i la mobilitat del personal al centre de treball.

6. PLA D'IGUALTAT

La realització del Pla d'Igualtat de l'IRTA té com objectiu, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma real i efectiva i sobretot la integració de l'oportunitat en el sistema de gestió de la pròpia institució.

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, es pretén aprofundir en un anàlisi fet més a mida de la situació actual interna de la institució i dedicar esforços a potenciar, estructurar i implementar accions en matèria d'igualtat, amb els objectius finals de:

- Oferir una imatge de l'IRTA compromesa amb el principi d'igualtat de dones i homes.
- Realitzar una auditoria transversal amb perspectiva de gènere, amb el propòsit de detectar els punts forts i punts de millora.
- Planificar i formalitzar noves mesures per a conciliar la vida personal, familiar i laboral, enfocades a fomentar la co-responsabilitat.
- Integrar les perspectives de gènere en totes les esferes de l'organització.
- Implementar mesures encaminades a afavorir els processos de selecció per a garantir neutralitat i evitar qualsevol tipus de barrera o obstacle des d'una perspectiva de gènere.
- Promoure mitjançant accions de comunicació i formació la igualtat d'oportunitats en tots els nivells de l'organització.
- Establir indicadors amb perspectiva de gènere per a mesurar l'evolució de la situació de la igualtat d'oportunitats en els àmbits d'intervenció.
- Difondre a tota la plantilla el protocol intern d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Accions Positives

L'IRTA, després de la realització del diagnòstic de la situació real de l'organització en matèria d'igualtat, es proposa una sèrie de mesures específiques o accions de millora que seran aplicables per a la plantilla en general quan existeixin aquestes situacions.

ACCIÓ 1

Publicar o fer visible a les ofertes de feina el compromís de la institució amb la Igualtat.

ÀREA TEMÀTICA: Gestió organitzativa igualitària i participació del personal (selecció).

OBJECTIUS:

- Incorporar i fer visibles a totes les ofertes de feina, el compromís de l'Institut amb la igualtat d'oportunitats.
- Eliminar qualsevol barrera o obstacle que dificulti la presentació de candidatures femenines.

TASQUES A REALITZAR:

- Tria del contingut / iconografia que reflecteixi la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.
- Incorporació del compromís amb les presents i futures ofertes de feina.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal que vulgui formar part de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: RRHH

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2024

INDICADORS:

- Incorporació del compromís a les ofertes de feina presents i futures.
- Nombre d'ofertes que reflecteixin aquest compromís anualment.
- Taxa d'increment anual de presentació de candidatures femenines.

ACCIÓ 2

Afegir al Manual de Benvinguda general o de cada centre un apartat que faci referència al compromís de l'IRTA amb la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament i implementació del Pla.

ÀREA TEMÀTICA: Gestió organitzativa igualitària y participació igualitària

OBJECTIUS:

- Que la persona nouvinguda sigui coneixedora del compromís del centre amb la igualtat d'oportunitats.
- Informar a totes les persones que accedeixen a l'organització de l'existència del Pla d'Igualtat, funcions, membres del Comitè, canals de comunicació, etc.

TASQUES A REALITZAR:

- Tria de continguts a incorporar.
- Incorporació d'un apartat específic amb la informació necessària.

PERSONES DESTINATÀRIES: Noves incorporacions de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comunicació

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022

INDICADORS:

- Introducció de l'apartat específic amb la informació seleccionada.

ACCIÓ 3

Desenvolupament d'un compte d'aportacions; un sistema formalitzat per recollir suggeriments, aportacions i idees per analitzar la visibilitat en temes de conciliació fent partícips a tota la plantilla.

ÀREA TEMÀTICA: Participació i implicació del personal

OBJECTIUS:

- Facilitar la participació del personal de l'IRTA en temes d'igualtat y conciliació.
- Habilitar una bústia de suggeriments mitjançant un correu electrònic per a que es puguin formular preguntes o suggeriments en matèria d'igualtat.

TASQUES A REALITZAR:

- Creació d'un compte de correu electrònic.
- Informar a la plantilla de la seva existència per a poder realitzar propostes, suggeriments o preguntes relatives amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'IRTA.
- Recollir i donar resposta als *e-mails* rebuts.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comissió d'Igualtat (digital)

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022

INDICADORS:

- Disponibilitat de la bústia de suggeriments per a tota la plantilla.
- Número d'idees i suggeriments rebuts.
- Percentatge de correus electrònics contestats.
- Número d'accions executades a partir de les propostes realitzades per la plantilla.

ACCIÓ 4

Per fomentar i contribuir a que a tota la informació produïda a IRTA (e-mails, instruccions tècniques, registres, etc.) sigui redactada fent un ús del llenguatge no sexista i discriminatori, aprovar amb la Direcció i difondre a tot el personal el Manual d'Ús del Llenguatge no Sexista.

ÀREA TEMÀTICA: Ús no discriminatori del llenguatge i comunicació interna

OBJECTIUS:

- Eliminar la possible presència existent de llenguatge sexista i formar a la plantilla per l'ús adequat d'aquest.
- Incorporar els criteris per a l'ús del llenguatge no sexista a través de la implantació d'un Manual d'Estil a tota l'organització per a fomentar l'ús del llenguatge no discriminatori.

TASQUES A REALITZAR:

- Presentar a la Direcció, per a la seva aprovació, la Guia d'ús inclusiu de la llengua
- Difondre a tota la plantilla la Guia d'ús inclusiu de la llengua i fomentar-ne l'ús.

PERSONES DESTINATÀRIES: Plantilla de l'IRTA.

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comitè d'Igualtat.

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022

INDICADORS:

- Presentació de la Guia a la Direcció
- Aprovació de la Guia d'ús inclusiu de la llengua d.
- Nombre de canals interns d'accés al mateix.
- Recollida de suggeriments sobre el Manual.

ACCIÓ 5

Revisió de la documentació interna i externa utilitzada per a la detecció i correcció del llenguatge sexista.

ÀREA TEMÀTICA: Ús no discriminatori del llenguatge i comunicació interna

OBJECTIUS:

- Assegurar que a partir de la implementació del Pla d'Igualtat no existirà llenguatge sexista a la institució.
- Garantir la utilització d'un llenguatge neutre, no sexista ni discriminatori en tot el material de comunicació corporatiu de l'IRTA.

TASQUES A REALITZAR:

- Recollida de diferents documentacions internes i externes per a la seva revisió.
- Rectificació dels documents que mostren llenguatge sexista o imatges susceptibles de ser discriminatòries.

PERSONES DESTINATÀRIES: Plantilla de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Direcció

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2023-2024

INDICADORS:

- Nombre de documents interns revisats.
- Nombre de documents externs revisats.
- Informe amb les conclusions.

ACCIÓ 6

Dissenyar un imprès per a les persones que realitzen entrevistes de selecció de noves contractacions o d'avaluació de promocions verticals, amb un llistat de preguntes objectives a utilitzar i amb preguntes que s'han d'evitar (amb referència de caràcter personal i potencialment discriminatori).

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball

OBJECTIUS:

- Evitar els estereotips de gènere a les persones que realitzen entrevistes de selecció.

TASQUES A REALITZAR:

- Elaborar el llistat de preguntes com a instrument de selecció. Entrega i formació al personal que realitzi entrevistes.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal responsable de realitzar entrevistes de selecció a l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: RRHH

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2023

INDICADORS:

- Elaborar el document.
- Difusió a totes les persones responsables de participar en les entrevistes de selecció de personal.

ACCIÓ 7

Preparar a totes les persones que formin part de processos i comitès o processos de selecció, en aspectes que afavoreixin la igualtat de selecció i evitin les discriminacions per estereotipis o prejudicis relacionats amb qüestions de gènere.

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball

OBJECTIUS:

- Formar al persona de l'IRTA que participi a les entrevistes dels processos de selecció d'aquesta.
- Identificar els principals biaixos, prejudicis i obstacles en una entrevista de selecció de personal.

TASQUES A REALITZAR:

- Pressupost per a dur a terme l'acció formativa.
- Informació als participants.
- Dossier de la formació.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal que formi part de processos i comitès o processos de selecció.

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: RRHH

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2023

INDICADORS:

- Número de persones que participen a les entrevistes i acudeixen a la formació.
- Nivell de satisfacció de la formació rebuda.
- Documentació entregada.
- Número d'hores de la formació rebuda.

ACCIÓ 8

Establir un procediment que estableixi que en els processos de selecció de personal, en igualtat de condicions, hi hagi prevalença pel sexe menys representat al lloc a ocupar.

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball

OBJECTIUS:

- Aconseguir una representació el més paritària possible d'homes i dones a llocs de treball.

TASQUES A REALITZAR:

- Elaborar un procediment pels processos de selecció i promoció, que estableixi que a igualtat de mèrits i capacitats, s'escollirà a la candidatura menys representada.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal responsable de la selecció i promoció de l'IRTA.

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Direcció

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2023

INDICADORS:

- Realització del procediment.
- Difusió al personal responsable dels processos.
- Nombre de persones i gènere, seleccionades en el període d'un any amb la aplicació d'aquest procediment.

ACCIÓ 9

Disposar de dades disgregades per sexes per a conèixer l'índex de participació i assistència dels homes i les dones de la plantilla a congressos, simposis, seminaris, cursos, formacions, etc.

ÀREA TEMÀTICA: Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

OBJECTIUS:

- Detectar la presència de barreres o obstacles que impedeixin l'accés i la participació a jornades i formacions professionals per raó de gènere.

TASQUES A REALITZAR:

- Recollir totes les dades relatives a assistència a esdeveniments que requeriran desplaçaments.
- Elaboració d'un informe amb conclusions.
- Establiment de mesures si fos necessari.

PERSONES DESTINATÀRIES: RRHH de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Caps de Programa

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2023-2025

INDICADORS:

- Informe de recollida de dades disgregades per sexe.
- Informe final amb conclusions i mesures correctores, en el seu cas.
- Nombre i tipus de mesures adoptades.

ACCIÓ 10

Disposar d'un Protocol exclusiu per a la prevenció i detecció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, separant-lo del Protocol d'assetjament psicològic.

ÀREA TEMÀTICA: Prevenció de la Salut i Riscos Laborals

OBJECTIUS:

- Dividir l'actual Protocol d'Assetjament en dos, un per aspectes psicològics, per raó d'origen, religió, etc., i un d'específic per als assetjaments sexuals o per raó de sexe.
- Aprovar els dos protocols per separat.
- Difondre els dos protocols a la plantilla.

TASQUES A REALITZAR:

- Redactar el Protocol de prevenció i detecció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Aprovar el Protocol de prevenció i detecció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Planificar la difusió del Protocol a la plantilla.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Servei de Prevenció

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2024

INDICADORS:

- Disposar del Protocol de prevenció i detecció de l'assetjament sexual.
- Difusió a la plantilla. Nombre de canals interns d'accés al mateix.

ACCIÓ 11

Publicitar al personal les mesures de conciliació disponibles segons el Conveni i les que s'hagin adoptat de forma específica. Dotar d'informació sobre els permisos i excedències existents en el Conveni Col·lectiu així com les normatives laborals.

ÀREA TEMÀTICA: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIUS:

- Donar a conèixer a la plantilla els drets que estableix el Conveni en aquest àmbit.
- Potenciar l'ús de les mesures en matèria de conciliació que ofereix l'organització.

TASQUES A REALITZAR:

- Recollida de tota la informació. Tria dels continguts.
- Tria dels canals a utilitzar per a la seva difusió.

PERSONES DESTINATÀRIES: Plantilla de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comitè d'Empresa i RRHH

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2023

INDICADORS:

- Elaboració d'un document amb totes les mesures de conciliació de les que disposa l'IRTA.
- Nombre de canals utilitzats per a la seva difusió.
- Increment de la taxa anual en l'ús d'aquestes mesures després de la seva aplicació.

ACCIÓ 12

Tríptic per a tots els centres de resum del Pla d'Igualtat i de les seves accions.

ÀREA TEMÀTICA: Comunicació corporativa

OBJECTIUS:

- Fer coneixedora tota la plantilla dels diferents centres de l'IRTA de les accions que es duran a terme en el Pla d'Igualtat i de la funció de la Comissió d'Igualtat.

TASQUES A REALITZAR:

- Tria dels continguts i disseny.
- Impressió del tríptic.
- Difusió a llocs de fàcil accés a tots els centres.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comissió d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2023

INDICADORS:

- Elaboració del tríptic (continguts/format).
- Nombre d'exemplars i accés als mateixos llocs a disposició de la plantilla.

ACCIÓ 13

La Comissió d'Igualtat té el convenciment que el teletreball és una mesura de conciliació que contribueix a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Actualment hi ha constituït un grup de treball entre l'empresa i la representació del personal on es tracta. Quan s'arribi a un acord es revisarà, per part de la Comissió d'Igualtat, des d'una perspectiva de gènere.

ÀREA TEMÀTICA: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIUS:

- Facilitar al personal de l'IRTA la possibilitat de millorar la conciliació de la vida personal i professional.

TASQUES A REALITZAR:

- Revisar l'acord o l'informe que surti del grup de treball del teletreball a l'IRTA i fer-ne una valoració des d'una perspectiva de gènere per a que, si fos el cas, aquesta es pugui tenir en compte per part de la Direcció.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comissió d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: Quan el grup de treball del teletreball publiqui les seves conclusions.

INDICADORS:

- Elaboració de l'Informe de valoració.

ACCIÓ 14

Programar una campanya de formació i sensibilització dirigida a tota la plantilla en igualtat de gènere i diversitat.

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball

OBJECTIUS:

- Conscienciar i sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere i diversitat.

TASQUES A REALITZAR:

- Cerca de proveïdors i pressupost per a dur a terme l'acció formativa.
- Impartir la formació.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: RRHH

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2023

INDICADORS:

- Número de sessions organitzades.
- Número de persones assistents a cada sessió.
- Percentatge de la plantilla que ha rebut la formació.

ACCIÓ 15

Disseny d'un pla de comunicació i divulgació de la Comissió d'Igualtat al personal de l'empresa

ÀREA TEMÀTICA: Comunicació corporativa

OBJECTIUS:

- Fer coneixedora a tota la plantilla de les accions que es van duent a terme en el Pla d'Igualtat.
- Conscienciar i sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats, igualtat de gènere i diversitat.

TASQUES A REALITZAR:

- Decidir unes temàtiques i un calendari de comunicació per fer arribar píndoles informatives relacionades amb la igualtat d'oportunitats a tota la plantilla.
- Posar en pràctica el pla de comunicació.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comissió d'igualtat + Comunicació

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2025

INDICADORS:

- Calendari de publicacions de píndoles informatives.
- Número de píndoles publicades anualment.

ACCIÓ 16

Formar al pròxim equip de negociació de conveni per a que en el nou conveni es realitzi un informe d'impacte de gènere.

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball

OBJECTIUS:

- Formar en matèria d'igualtat d'oportunitats al persona de l'IRTA que participi de la propera negociació de conveni.
- Aconseguir que el pròxim equip de negociació del conveni hi pugui realitzar un informe d'impacte de gènere.

TASQUES A REALITZAR:

- Cerca de proveïdors i pressupost per a dur a terme l'acció formativa.
- Realitzar la selecció de les persones diana de la formació i impartir-la.

PERSONES DESTINATÀRIES: Equip de negociació del conveni

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: RRHH

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: Quan es constitueixi el pròxim equip de negociació del conveni.

INDICADORS:

- Número de persones que participen de la negociació del conveni i acudeixen a la formació.
- Nivell de satisfacció de la formació rebuda.
- Documentació entregada.
- Número d'hores de la formació rebuda.

ACCIÓ 17

Preparar un informe sobre la baixa presència de dones a la Direcció de l'IRTA: situació de l'IRTA i comparativa amb altres centres CERCA i recomanació que per suplir alguna possible futura baixa es consideri fervorosament contractar-hi o promocionaria una dona.

ÀREA TEMÀTICA: Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

OBJECTIUS:

- Aconseguir una representació el més paritària possible d'homes i dones en càrrecs de responsabilitat.
- Fomentar la presència de dones en càrrecs de direcció.

TASQUES A REALITZAR:

- Buscar proveïdors que puguin fer aquest informe. Si es trobem, l'informe el farien membres de la pròpia Comissió d'Igualtat.
- Elaborar l'informe.
- Presentar l'informe a la Direcció.

PERSONES DESTINATÀRIES: Direcció

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comissió d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2024

INDICADORS:

- Elaboració de l'informe.

ACCIÓ 18

Dotar pressupostàriament la Comissió d'Igualtat i fer visible en els pressupostos anuals els recursos destinats i els que es preveu destinar per l'aplicació de les polítiques d'Igualtat de gènere que porta a terme l'empresa.

ÀREA TEMÀTICA: Gestió organitzativa igualitària

OBJECTIUS:

- Dotar d'un pressupost propi a la Comissió d'Igualtat
- Fer palès el compromís de l'IRTA amb la igualtat d'oportunitats.

TASQUES A REALITZAR:

- Dotar d'una partida pressupostària a la Comissió d'Igualtat per despeses ordinàries: impressió de tríptics, suport al disseny de campanyes, compra de contingut audiovisual per donar suport a les campanyes de sensibilització, traduccions, etc.

PERSONES DESTINATÀRIES: Comissió d'Igualtat

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Direcció

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2023-2025

INDICADORS:

- Pressupost anual assignat a la Comissió d'Igualtat.

ACCIÓ 19

Fomentar la presència de les dones com a veus expertes i com a representants institucionals als mitjans de comunicació.

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball

OBJECTIUS:

- Aconseguir una representació el més paritària possible d'homes i dones de l'IRTA en mitjans de comunicació.
- Fomentar la presència de dones com a veus expertes.

TASQUES A REALITZAR:

- Fomentar la presència de les dones com a veus expertes i com a representants institucionals als mitjans de comunicació

PERSONES DESTINATÀRIES: Dones de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Direcció + Comunicació

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2025

INDICADORS:

- Número anual de dones de l'IRTA participant a mitjans de comunicació.
- Evolució del número de dones participants durant la vigència del present Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 20

Proposar a la Direcció General no participar en actes en que els ponents siguin només homes.

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball

OBJECTIUS:

- Aconseguir una representació el més paritària possible d'homes i dones a llocs de treball.
- Fomentar la presència de dones com a veus expertes.
- Fer palès el compromís de l'IRTA amb la igualtat d'oportunitats.

TASQUES A REALITZAR:

- Preparar un escrit per presentar a la Direcció amb el compromís.
- Amb les esmenes que la Direcció consideri oportunes, fer públic el compromís de no participar en actes en que els ponents siguin només homes.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Comissió d'igualtat + Direcció

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2023

INDICADORS:

- Actes en que hagi participat l'IRTA anualment en que no hi hagués cap dona entre les ponents.

ACCIÓ 21

En actes públics, vetllar per no donar paper secundari només a dones (hostesses, cambrers,...)

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball

OBJECTIUS:

- Aconseguir una representació el més paritària possible d'homes i dones a llocs de treball.
- Incentivar la paritat de gènere en les plantilles de les empreses contractades.
- Fer palès el compromís de l'IRTA amb la igualtat d'oportunitats.

TASQUES A REALITZAR:

- Comunicar a totes les persones que participen en l'organització d'actes públics que vetllin per no donar paper secundari només a dones. Que si hi participen hostesses o cambreres, per exemple, que també hi hagi homes.
- Realitzar enquestes aleatòries a assistents a actes públics organitzats per l'IRTA per comprovar que aquesta mesura es compleix.

PERSONES DESTINATÀRIES: Persones que participen en l'organització d'actes públics.

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Direcció + Comissió d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2025

INDICADORS:

- Actes organitzats per l'IRTA en que els papers secundaris (hostesses, cambreres,...) només els ocupen dones.

ACCIÓ 22

Curs de comunicació per a dones investigadores, incloses postdocs i doctorands.

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball + Comunicació corporativa

OBJECTIUS:

- Formar en comunicació a les dones investigadores de l'IRTA que ho necessitin.

TASQUES A REALITZAR:

- Cerca de proveïdors i pressupost per a dur a terme l'acció formativa.
- Realitzar la selecció de les persones diana de la formació i impartir-la.

PERSONES DESTINATÀRIES: Dones investigadores de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: RRHH

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2023-2025

INDICADORS:

- Número de dones investigadores que acudeixen a la formació.
- Nivell de satisfacció de la formació rebuda.
- Documentació entregada.
- Número d'hores de la formació rebuda.

ACCIÓ 23

Creació d'un Open-Forum, moderat per la Comissió d'Igualtat, per rebre i debatre sobre propostes d'accions en dies assenyalats, idees per millorar la igualtat d'oportunitats, etc...

ÀREA TEMÀTICA: Participació i implicació del personal. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

OBJECTIUS:

- Facilitar la participació del personal de l'IRTA en temes d'igualtat y conciliació.
- Rebre idees sobre els temes que puguin interessar més a la plantilla per realitzar accions en dies assenyalats o per millorar el pla d'igualtat.

TASQUES A REALITZAR:

- Creació d'un Open-Forum d'accés per a tot el personal.
- Informar a la plantilla de la seva existència.
- Moderar i proposar els temes de debat, que poden sorgir de la pròpia comissió o d'altres persones de l'organització.

PERSONES DESTINATÀRIES: Personal de l'IRTA

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: TIC + Comissió d'Igualtat

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022

INDICADORS:

- Disponibilitat de l'Open-Forum per a tota la plantilla.
- Número de debats oberts.
- Número de persones participants en els diferents debats.
- Número d'accions executades a partir de les propostes sorgides als debats.

ACCIÓ 24

Afegir a les licitacions puntuació extra a les empreses que acreditin paritat entre homes i dones a la seva plantilla (mínim 40-60%)

ÀREA TEMÀTICA: Participació igualitària en els llocs de treball + Comunicació corporativa

OBJECTIUS:

- Incentivar la paritat de gènere en les plantilles de les empreses contractades.
- Donar a conèixer el compromís de l'IRTA amb la igualtat d'oportunitats.

TASQUES A REALITZAR:

- Valorar si la proposta s'ajusta a llei i a la normativa d'aplicació a l'IRTA per a la contractació.
- Si és viable, introduir-ho a les licitacions.
- Quantificar quantes licitacions han introduït el criteri de puntuació i quantes han estat atorgades a empreses que complien el rati 40-60 de paritat a les seves plantilles.

PERSONES DESTINATÀRIES: Empreses contractades

RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ: Serveis Jurídics

TEMPORALITZACIÓ DE L'EXECUCIÓ: 2022-2025

INDICADORS:

- Informe o comunicat de SSJJ conforme si la mesura s'ajustaria a normativa.
- Número de licitacions anuals on s'inclogui el criteri.
- Evolució del número d'empreses contractades amb el procés de licitació que compleixen el rati 40-60 de paritat a les seves plantilles.

Metodologia, calendari de seguiment i avaluació

El seguiment és el procés d'observació dels avenços del Pla que permet obtenir informació relacionada amb el seu desenvolupament i la seva implementació contribuint de manera decisiva a reforçar la imatge de l'organització compromesa amb l'avenç de la Igualtat d'Oportunitats en el seu àmbit d'actuació.

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat de realitzar el seguiment i l'impuls per a la implantació de les accions positives per a la igualtat, així com l'avaluació del Pla d'Igualtat de l'IRTA.

La Comissió es reunirà periòdicament, **mínim un cop cada 6 mesos** (un cop entre gener i febrer, i un altre, entre juny i juliol) per fer el seguiment de l'execució de les accions d'aquest Pla.

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte que ha tingut el Pla d'Igualtat i per això es poden utilitzar les següents metodologies i indicadors:

- Informes comparatius d'indicadors previs i posteriors a la finalització de l'acció.
- Reunions amb diverses persones interlocutores: Direcció, Responsables de Centre, Caps de Programa, personal dels diferents centres, etc.
- Realització d'entrevistes i enquestes al col·lectiu mencionat.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat.

Indicadors

S'utilitzaran els mateixos indicadors que s'han reflectit a les accions definides.

En aquest punt, el cicle de millora continua es posa en funcionament una altre cop.

Després de realitzar l'avaluació del Pla d'Igualtat implementat, es poden incorporar altres accions per a corregir i millorar els resultats obtinguts a través de la realització d'un PLA DE MILLORA, que pot estructurar-se en els següents elements.

1. Identificació de problemes

Es tracta d'enumerar els problemes detectats durant la implantació del Pla d'Igualtat, així com altres necessitats, relacionades amb la igualtat d'oportunitats que han aparegut com a resultat dels continus canvis a la organització.

2. Definició d'objectius

Definir els objectius (a nivell operatiu) que es plantegen per a corregir els problemes o a les noves necessitats que sorgeixin.

3. Definició d'accions de millora

Definir accions de millora per a donar compliment als objectius especificats detallant:

- Descripció.
- Recursos humans necessaris.
- Recursos materials.
- Plac d'execució.
- Temps.

4. Implantació de les accions de millora.

Realitzar la implementació de les accions de millora definides.

5. Realització del seguiment i avaluació de les accions.

Realitzar el seguiment de les accions i avaluar el grau de consecució dels objectius.

Aprovació del Pla d'Igualtat

El dia 7 de juliol de 2021 va ser constituïda la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat 2022-2025 de l'IRTA. Aquesta està composta per deu membres, és paritària des d'una perspectiva de gènere, inclou representació del Comitè d'Empresa així com persones que ocupen diferents posicions i jerarquies dins de l'organització. La seva funció és la planificació, diagnòstic, desenvolupament, seguiment, avaluació i comunicació i difusió del Pla d'Igualtat.

En data 20 de gener de 2022 queda aprovat el present Pla d'Igualtat.

Representats Comitè Empresa	Representants Direcció
Joan Bosch Serra Tècnic de Suport del Programa de Fructicultura	Àngels Codina Relat Cap de Comunicació
Carmen Calahorra Gelabert Tècnica de Suport d'Administració i Finances dels Serveis Corporatius	Aurora Hostench Virosella Enllaç de RRHH de l'Àrea d'Indústries Alimentàries

Sandra Franquesa Nájera Tècnica del Laboratori de in vitro del Programa de Fructicultura	Núria Tous Closa Investigadora del Programa de Nutrició Animal
Montse Pastó López Responsable de Serveis Corporatius de Proximitat del CReSA	Maria José Aranzana Civit Investigadora del Programa de Genòmica i Biotecnologia
Almudena Sánchez Chillón Personal de Suport dels Serveis Administratius de Monells	Moisès Castillo Esteban Responsable de Seguretat i Salut de l'IRTA

7. ANNEXES

ANNEX 1. Glossari

Acció positiva. Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat que pateixen les dones respecte als homes i que solen estar subjectes a creences, costums o rols socials.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull:

“Article 11. Accions positives.

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que seran aplicables en tant que subsisteixin tals situacions, hauran de ser raonables i proporcionals en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. (LOIEMH, art. 7.2).

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

Bretxa de gènere. Diferència entre les taxes masculina i femenina a la categoria d'una variable; es calcula restant Taxa Femenina - Taxa Masculina. Com menor sigui la “bretxa”, més a prop estarem de la igualtat. Refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat. Constatar una bretxa de gènere en un context significa normalment que en aquest existeix una

desigual distribució on el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder, etc.

Bretxa salarial. Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en les feines "feminitzades".

Bretxa tecnològica: S'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i l'ús de les noves tecnologies.

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

Discriminacions indirectes. Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un grup, donat que no té en compte la posició inicial desigual de la que parteix aquest col·lectiu.

Discriminació positiva. Modalitat d'acció positiva que privilegia al col·lectiu desafavorit. Afecta principalment al punt d'arribada. Garanteix el resultat.

Estereotips de Gènere. Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences acceptades de manera comuna a la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. Determinen les expectatives socials.

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

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

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

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Principi que es refereix a la necessitat de garantir que dones i homes accedeixin als recursos de forma igualitària, compensant el diferent punt de sortida de les dones. Constitueix la garantia de que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, treball) sobre bases d'igualtat.

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

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

Masclisme. Actitud, forma de pensar o creença que considera als homes superiors a les dones.

Mainstreaming. Terme anglosaxó que s'utilitza per a designar la integració de la dimensió de gènere a les polítiques generals, de tal forma que el principi d'igualtat es constitueixi en l'eix vertebrador de les mateixes. Implica que s'han de tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma

transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

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

Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats. Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats. Les intervencions a partir de les quals aquest principi es porta a la pràctica.

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

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

Sexe. Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia als éssers animats en mascles i femelles.

Annex 2. Reglament de la Comissió d' Igualtat d'Oportunitats

Funcions de la Comissió Negociadora i de Seguiment

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que conformaran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els recursos materials i humans necessaris per a la seva implementació, així com les persones o òrgans responsables, inclòs un calendari d'actuacions.
- Impuls de la implementació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i dels instruments de recollida d'informació necessaris per al seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implementat.
- Remissió del Pla d'Igualtat que s'aprovi a l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- La promoció de les primeres accions d'informació i sensibilització al personal.

Règim operatiu de la Comissió Negociadora i de Seguiment

La Comissió Negociadora accepta que l'**Aurora Hostench Virosella** sigui nomenada **Secretària de la Comissió Negociadora i de Seguiment**.

Seràn funcions de la **Secretària**:

- Elaborar les actes de cada reunió i fer-ne difusió entre totes les persones membres.
- Realitzar les convocatòries de les reunions ordinàries o extraordinàries de la Comissió.

Reunions de la Comissió Negociadora i de Seguiment

La comissió acorda reunir-se de forma ordinària dos cops a l'any i addicionalment, de forma extraordinària, sempre que sigui convocada, amb una antelació mínima de quinze dies, per la meitat de qui en formen part.

En cada reunió s'elaboraran actes on consti:

- El resum dels temes tractats.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi ha acord, que es podran assumir, si escau, posteriorment en altres reunions.

Durant el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat, entre setembre i desembre de 2021, es realitzaran un mínim de quatre reunions.

La comissió d'igualtat es declararà vàlidament constituïda amb l'assistència de la meitat més un de cadascuna de les dues parts.

Les decisions de la Comissió d'Igualtat s'adoptaran per majoria simple d'entre les persones assistents a cadascuna de les reunions.

Adopció d'acords

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a arribar a un acord, i es requerirà una majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà l'acord de la majoria de la representació de les persones treballadores que integren la Comissió.

La Comissió pot comptar amb el suport i l'assessorament extern expert en igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que han de parlar amb veu, però sense vot.

El resultat de les negociacions s'expressarà per escrit i signat per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per part de la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte d'alta, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos

en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre alta i dipòsit de convenis i convenis col·lectius laborals.

Confidencialitat

Les persones que integren la Comissió Negociadora i de Seguiment, així com, si escau, les persones expertes que l'atenguin, han d'observar en tot moment el deure de secret respecte a aquesta informació que els hagi estat comunicada expressament de forma confidencial.

En qualsevol cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'àmbit estricte de la Comissió o per a finalitats diferents de les per a les quals va ser lliurada.

Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora i de Seguiment

Les persones que integren la Comissió seran substituïdes en cas de vacant, absència, renúncia, extinció del mandat o desistiment per les persones que les van nomenar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió i que representin l'empresa seran substituïdes per aquesta, i si representen el personal seran substituïdes per l'òrgan de representació legal i/o sindical del personal d'acord amb el seu règim intern de funcionament.

En cas de substitució, es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant el nom, cognoms i posició tant de les persones sortints com de les entrants. El document s'annexarà a l'acta de constitució de la Comissió Negociadora i Seguiment.

Annex 3. AUDITORIA SALARIAL IRTA (ANUALITAT 2020)

En aquest document d'Auditoria Salarial es recullen les dades salarials de la plantilla, segregada per categories professionals i per homes i dones, durant l'any 2020.

Les dades són el resultat dels càlculs realitzats als fulls de càlcul.

1. Dades en base a la Retribució Total anual.

Mitjana de la retribució total anual				Mediana de la retribució total anual			
	Dona	Home	Bretxa		Dona	Home	Bretxa
PERSONAL DIRECTIU I FORA DE CONVENI			27%	PERSONAL DIRECTIU I FORA DE CONVENI			30%
INVESTIGACIÓ A			0%	INVESTIGACIÓ A			3%
INVESTIGACIÓ B			5%	INVESTIGACIÓ B			3%
INV./ESPECIALISTA C			4%	INV./ESPECIALISTA C			2%
INV./ESPECIALISTA D			6%	INV./ESPECIALISTA D			0%
INV./ESPECIALISTA E			1%	INV./ESPECIALISTA E			4%
INVESTIGACIÓ F			-5%	INVESTIGACIÓ F			-1%
SUPORT NIVELL 8			7%	SUPORT NIVELL 8			2%
SUPORT NIVELL 7			7%	SUPORT NIVELL 7			5%
SUPORT NIVELL 6			7%	SUPORT NIVELL 6			7%
SUPORT NIVELL 5			16%	SUPORT NIVELL 5			16%
SUPORT NIVELL 4			-4%	SUPORT NIVELL 4			-6%
SUPORT NIVELL 3			14%	SUPORT NIVELL 3			12%
SUPORT NIVELL 2			12%	SUPORT NIVELL 2			13%
SUPORT NIVELL 1			-	SUPORT NIVELL 1			-
Total general			4%	Total general			2%

En aquest concepte s'inclouen totes les retribucions que rep cada persona, ja siguin salari base, complements, variables o hores extres.

CAUSES DE LA BRETXA SALARIAL (Justificació de Bretxes salarials superiors a 25%)

En relació a la Retribució total anual, la Retribució anual/hora i el Salari base, en el cas de la mitjana i mediana, es poden identificar una bretxa salarial de l'ordre del 30% entre el PERSONAL DIRECTIU I FORA DE CONVENI. Tot i que traguéssim d'aquest col·lectiu al Director General, que és un home, la bretxa seguiria sent superior al 25%.

Pel que fa a la bretxa salarial entre el PERSONAL DIRECTIU I FORA DE CONVENI cal assenyalar que l'IRTA, històricament ha estat majoritàriament integrat per homes. Igualment succeeix amb la majoria de direccions, formada per personal IRTA amb molta antiguitat a l'Institut. Entre aquest col·lectiu, els homes tenen una mitjana de 16 anys d'antiguitat i les dones de 9,5 anys. I entre els homes, n'hi ha 3 que sobrepassen els 20 anys d'antiguitat.

Respecte a les diferències en els complements salarials al personal de suport s'analitzen per separat l'antiguitat (triennis) i els encàrrecs de servei.

Les diferències superiors al 25% en la taula d'antiguitats són degudes únicament a una dada objectiva, què és la data d'inici de contracte respecte al present i, per tant, no considerem que haguem de fer cap valoració ni proposta de correcció.

Quan analitzem els encàrrecs de serveis i els complements de càrrec, sí que veiem que en les categories de major rang, com les de Personal Directiu, Investigació B, Investigació C i dels Nivells 8 i 4 de Suport la bretxa supera el 25%. En la resta no hi ha bretxa o ho és a favor del col·lectiu de dones.

Fent una anàlisi comparat entre les dues dades anteriors (antiguitat i complements de càrrec), podem veure una correlació entre les categories on els homes tenen més antiguitat i on perceben més complements de càrrec o d'encàrrec de serveis.

Això pot fer-nos pensar que el fet que els homes tinguin més antiguitat que les dones pugui ser la causa que acumulin més complements salarials. Caldria veure si aquesta dada es va corregint amb el temps, o no. Actualment, 24 homes i 19 dones perceben complement de càrrec.

Donat que els encàrrecs de funcions poden ser o són efectivament una antesala de la promoció efectiva, també es podrien veure com un dels fets que originen el sostre de vidre en les dones si majoritàriament aquests encàrrecs es donen en els homes. Els encàrrecs de funcions els reben 22 homes i 26 dones.

Els conceptes de variables i d'hores extres tenen una mediana igual a zero perquè són molt poques persones, respecte al total de cada categoria.

En el concepte variable del salari (gratificacions, objectius anuals i compliment d'objectius, plus dedicació especial i serveis interns) també podem observar diferències que s'haurien d'explicar. Al 2020, amb algun d'aquests conceptes, en van percebre 46 dones i 47 homes. La bretxa es concentra en els nivells C/D de recerca amb un 59%/87% respectivament i en els nivells 2/3/4 de suport amb bretxes del 100% fins el 41%.

Si desagreguem aquestes categories per sexes, veiem com en la pràctica totalitat es manté una distribució paritària quan a sexes tret del nivell 4 de suport, on les dones suposen un 65% de la plantilla i pateixen una bretxa del 41%.

El concepte de variable és molt heterogeni entre categories i entre sexes. Depèn molt de casuístiques puntuals. Igual que el cas de les hores extres. Tanmateix, en els dos casos, si mirem el total, la mitja de tot l'IRTA quant a variables i hores extres, en els dos casos la bretxa salarial és molt inferior al 25%, sent del 7% referent a les variables i -1% (a favor de les dones) referent a les hores extres.