



Institut  
de Recerca i Tecnologia  
Agroalimentàries

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL IRTA 2022-2025

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS .....	4
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
3. COMISIÓN DE IGUALDAD DEL IRTA.....	6
4. DIAGNÓSTICO PREVIO .....	7
<b>Total plantilla por género .....</b>	<b>8</b>
<b>Centros de trabajo .....</b>	<b>9</b>
<b>Plantilla por Áreas.....</b>	<b>10</b>
<b>Plantilla por Programas .....</b>	<b>11</b>
<b>Total plantilla por edades.....</b>	<b>13</b>
<b>Total plantilla por tipo de contratos .....</b>	<b>15</b>
<b>Plantilla total disgregada por categorías profesionales.....</b>	<b>17</b>
<b>Categorías de investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>Categorías de Apoyo .....</b>	<b>21</b>
<b>Cargos de responsabilidad por sexo.....</b>	<b>26</b>
<b>Total de plantilla por antigüedad.....</b>	<b>27</b>
<b>Plantilla total disgregada por horas semanales de trabajo.....</b>	<b>30</b>
<b>Bajas de contrato durante los últimos tres años.....</b>	<b>32</b>
<b>Tipologías de bajas de contratos durante los últimos tres años.....</b>	<b>33</b>
<b>Bajas por incapacidad temporal 2018-2019-2020 .....</b>	<b>35</b>
<b>Procesos de selección .....</b>	<b>37</b>
<b>Incorporación de personal nuevo .....</b>	<b>38</b>
<b>Formación del personal .....</b>	<b>39</b>
<b>Promoción de personal.....</b>	<b>43</b>
<b>Política salarial .....</b>	<b>46</b>
<b>Conciliación de la vida laboral y la vida personal .....</b>	<b>47</b>
<b>Maternidad / Paternidad.....</b>	<b>52</b>
<b>Prevención de Riesgos y Salud Laboral .....</b>	<b>54</b>
<b>Protocolo de prevención del acoso sexual y por motivo de sexo.....</b>	<b>55</b>
<b>Comunicación y lenguaje no sexista .....</b>	<b>55</b>
<b>Canales de comunicación interna y externa del IRTA .....</b>	<b>56</b>
5. CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	58
<b>Gestión organizativa igualitaria .....</b>	<b>59</b>

Participación e implicación del personal .....	60
Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa.....	61
Participación igualitaria en los lugares de trabajo .....	61
Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.....	62
Igualdad retributiva .....	63
Prevención de la Salud y Riesgos Laborales.....	64
Condiciones de trabajo .....	64
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	65
Movilidad .....	65
Fortalezas y áreas de mejora.....	65
<b>6. PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>71</b>
Acciones Positivas .....	72
Metodología, calendario de seguimiento y evaluación .....	97
Aprobación del Plan de Igualdad .....	99
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>101</b>
ANEXO 1. Glosario.....	102
Anexo 2. Reglamento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades .....	106
Anexo 3. AUDITORÍA SALARIAL IRTA (ANUALIDAD 2020) .....	109

## **1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS**

**El IRTA manifiesta su compromiso con el establecimiento y el desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en la organización y establecer la igualdad de oportunidades como principio estratégico de la política corporativa.**

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

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

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo. Las organizaciones estamos obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, debemos adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

### **Objetivos del diagnóstico**

La fase de diagnóstico es fundamental para conocer la situación de las empresas en relación a la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así

como para detectar las necesidades y obstáculos para su mejor integración en el funcionamiento interno de la organización.

Todo ello de cara a sentar las bases para el diseño, el desarrollo y la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de oportunidades que hará referencia tanto a la gestión de recursos humanos como a la actividad de la propia compañía.

Concretamente, el diagnóstico contempla los siguientes objetivos específicos:

- Sistematizar y analizar la información relativa a la composición de la plantilla y la participación de mujeres y hombres en todos los procesos de la organización.
- Analizar información relativa a las características de la gestión de los recursos humanos y la incorporación de la igualdad.
- Analizar las opiniones y creencias de la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar las áreas de mejora y necesidades de la entidad para facilitar la integración de la igualdad en los distintos ámbitos de su funcionamiento interno.
- Formular posibles líneas de intervención en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de cara a la elaboración del Plan de Igualdad.

## **2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

Este Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo, el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD/902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán la totalidad de centros y plantilla del IRTA, incluida su Dirección. Se determina para ello un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma (2022-2025).

### 3. COMISIÓN DE IGUALDAD DEL IRTA

En cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo y las modificaciones establecidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, y los Reales Decretos 901/2020 que regulan los planes de igualdad y su inscripción, y 902/2020 de igualdad salarial entre mujeres y hombres, se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del IRTA.

Esta Comisión estará compuesta por diez personas, cinco en representación del Comité de Empresa y cinco en representación de la Dirección.

Las personas que componen esta Comisión, que se constituyó el 7 de julio de 2021, son:

Representados Comité Empresa	Representantes Dirección
<b>Joan Bosch Serra</b> Técnico de Apoyo del Programa de Fruticultura	<b>Àngels Codina Relat</b> Jefa de Comunicación
<b>Carmen Calahorra Gelabert</b> Técnica de Apoyo de Administración y Finanzas de los Servicios Corporativos	<b>Aurora Hostench Virosella</b> Enlace de RR. HH. del Área de Industrias Alimentarias
<b>Sandra Franquesa Nájera</b> Técnica del Laboratorio de cultivos in vitro del Programa de Fruticultura	<b>Núria Tous Closa</b> Investigadora del Programa de Nutrición Animal
<b>Montse Pastó López</b> Responsable de Servicios Corporativos de Proximidad del CReSA	<b>Maria José Aranzana Civit</b> Investigadora del Programa de Genómica y Biotecnología
<b>Almudena Sánchez Chillón</b> Personal de Apoyo de los Servicios Administrativos de Monells	<b>Moisès Castillo Esteban</b> Responsable de Seguridad y Salud del IRTA

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

Las acciones encomendadas a la Comisión son las siguientes:

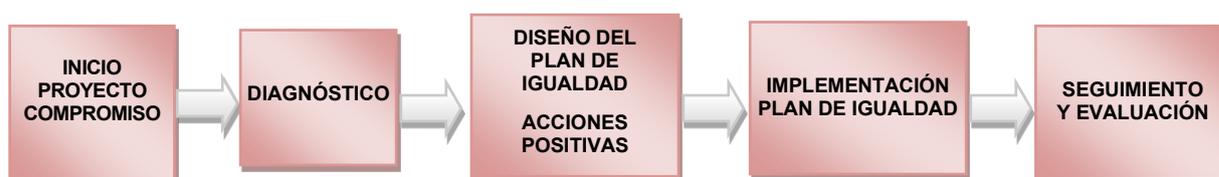
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que conformarán el Plan de Igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios para su implementación, así como las personas u órganos responsables, incluido un calendario de actuaciones.
- Impulsar la implementación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implementado.
- Remisión del Plan de Igualdad que se apruebe a la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- La promoción de las primeras acciones de información y sensibilización al personal.

#### 4. DIAGNÓSTICO PREVIO

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo, el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD/902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las etapas del Plan de Igualdad son las siguientes:



Tras el compromiso de la Dirección, para poder desarrollar el Plan de Igualdad, es imprescindible realizar un diagnóstico previo. Este diagnóstico consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación actual de la institución en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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

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

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

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

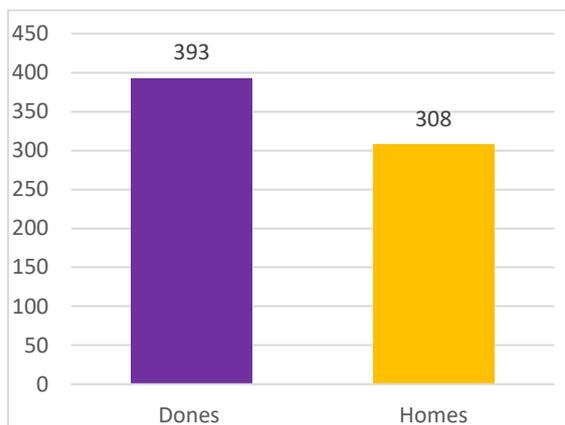
*Los datos analizados han sido proporcionados por Recursos Humanos. Los datos anuales han tenido en cuenta el período del 01/01/2020 al 31/12/2020 (retribuciones, contrataciones, bajas...) y los datos de plantilla son a fecha 31/12/2020.*

## **Total plantilla por género**

El IRTA es un instituto de investigación de la Generalitat de Catalunya, adscrito al Departamento de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural, que ajusta su actividad al ordenamiento jurídico privado. Las líneas de investigación del IRTA se agrupan en 3 grandes áreas de actividad: Producción Vegetal, Producción Animal e Industrias Alimentarias; dentro de las cuales hay 16 programas de investigación.

Para desarrollar la actividad de sus programas, el IRTA dispone de servicios corporativos, 10 centros propios, 5 fincas experimentales, 3 granjas y 2 centros consorciados.

El IRTA cuenta con un total de 701 personas, de las cuales 393 son mujeres y 308 hombres, lo que representa una presencia femenina del 56 % respecto a la plantilla total (prácticamente igual que 4 años atrás, que era del 55 %)



Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>393</b>	<b>56,06 %</b>	<b>308</b>	<b>43,94 %</b>	<b>701</b>

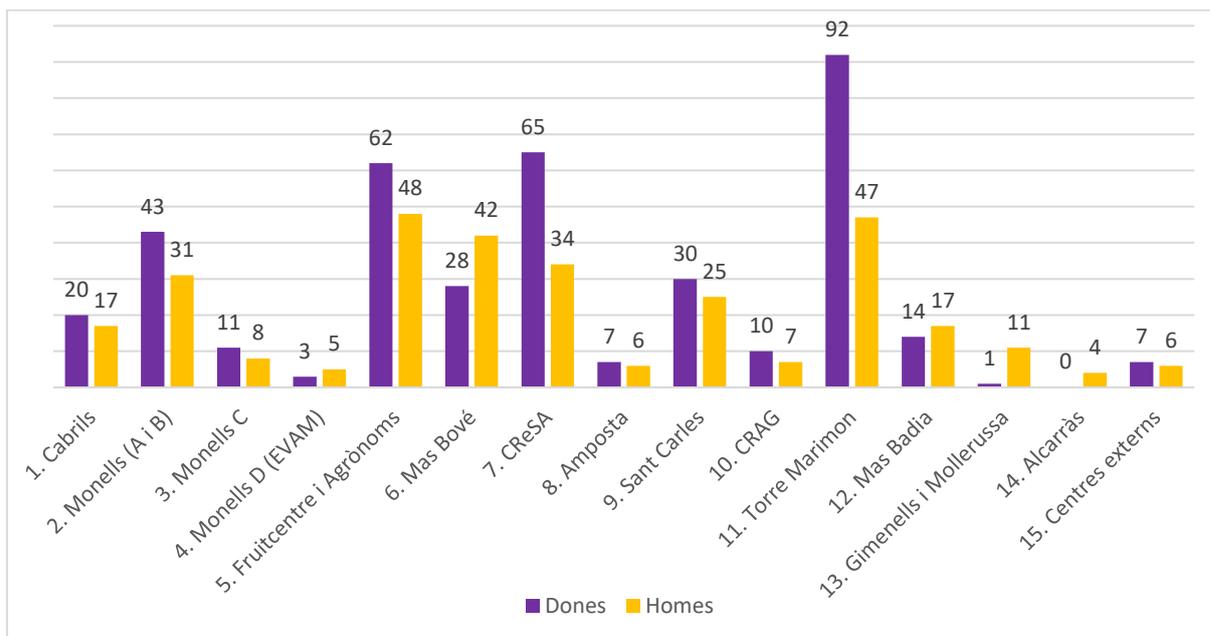
Este dato es muy positivo en términos de Igualdad de Oportunidades de Género, ya que se mueve en los parámetros que consideramos paritarios (60-40 %).

## Centros de trabajo

El IRTA tiene centros de trabajo ubicados en toda Cataluña, localizados en las 4 provincias.

Para este diagnóstico se han agrupado en 15 grupos:

Centros (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Cabrils	20	54,05 %	17	45,95 %	37
2. Monells (A y 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 y Agrónomos	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. Gimennells y Mollerussa	1	8,33 %	11	91,67 %	12
14. Alcarràs	0	0,00 %	4	100,00 %	4
15. Centros externos	7	53,85 %	6	46,15 %	13
<b>TOTAL</b>	<b>393</b>	<b>56,06 %</b>	<b>308</b>	<b>43,94 %</b>	<b>701</b>



Los datos analizados nos muestran paridad en la mayoría de centros de trabajo.

Hay tres centros que se encuentran fuera del rango de paridad de 60-40, aunque no consideramos que sean situaciones que requieran una acción específica para su corrección. Estos son los centros del CRESA, donde el 65,66 % son mujeres, el centro de Torre Marimon, donde las mujeres son el 66,19 %, y la granja del EVAM, donde de las 8 personas que trabajan, el 37,5 % son mujeres.

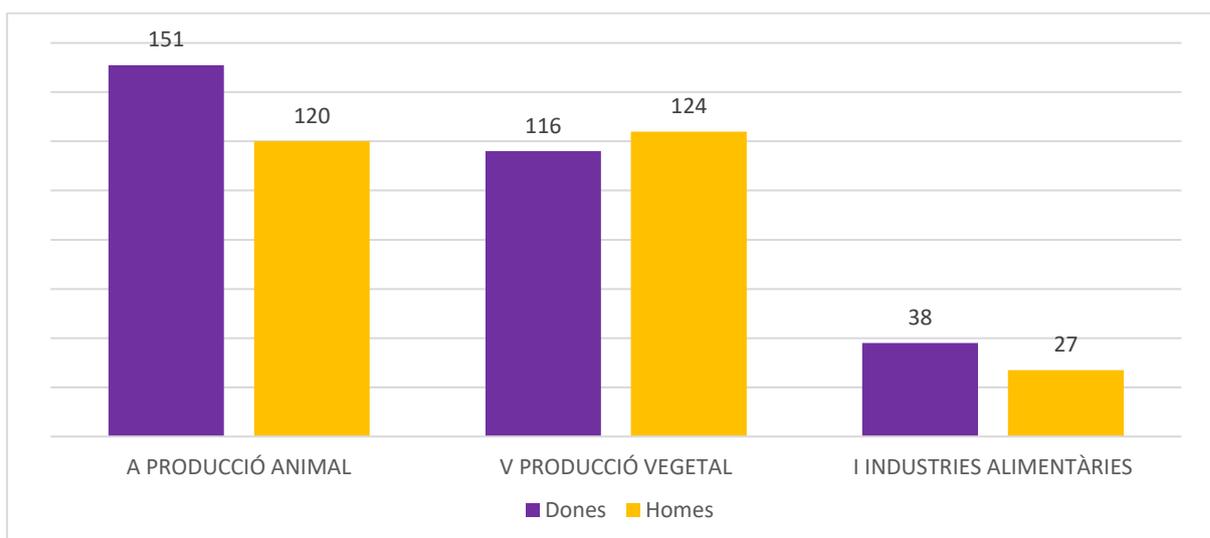
Existe una clara infrarrepresentación de las mujeres en las fincas de Mollerussa y de Gimènells y en la Granja de Alcarràs, con solo 1 mujer entre las 16 personas que trabajan entre estos centros.

Otro dato a destacar es que entre los centros de más de 20 personas, los centros de Mas Badia y de Mas Bové son los únicos en los que los hombres son mayoría (>50 %)

## Plantilla por áreas

Los programas de investigación en el IRTA se agrupan en tres grandes áreas: Producción Animal, Producción Vegetal e Industrias alimentarias. La distribución entre hombres y mujeres en estas áreas es la siguiente:

Áreas (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A PRODUCCIÓN ANIMAL	151	55,72 %	120	44,28 %	271
V PRODUCCIÓN VEGETAL	116	48,33 %	124	51,67 %	240
I INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	38	58,46 %	27	41,54 %	65
<b>TOTAL</b>	<b>305</b>	<b>52,95 %</b>	<b>271</b>	<b>47,05 %</b>	<b>576</b>



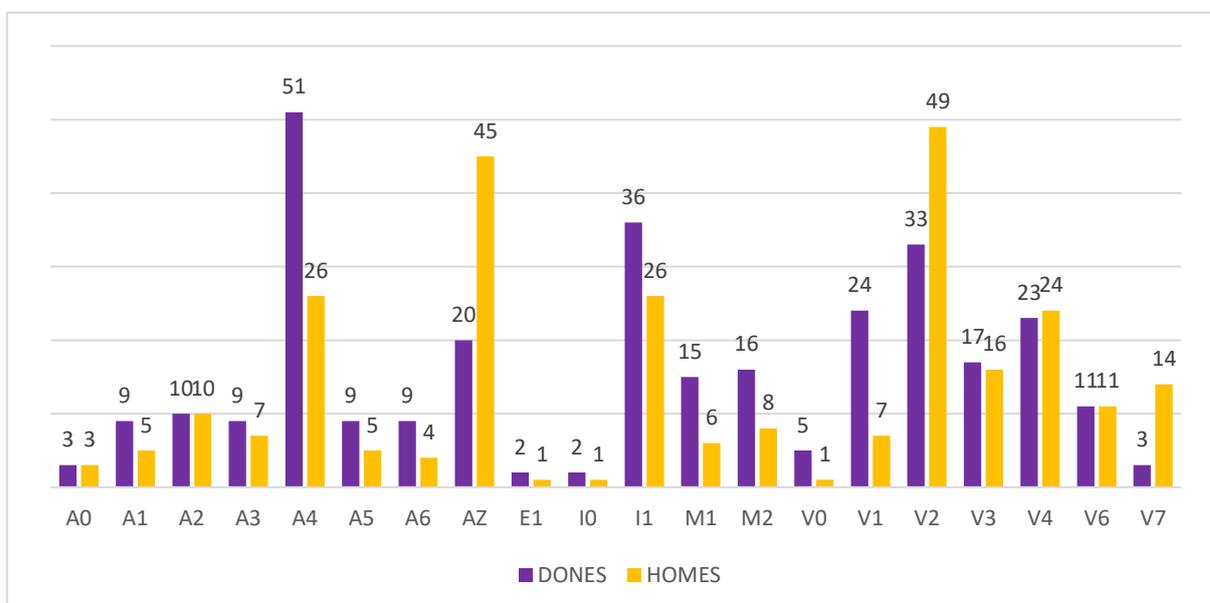
Las plantillas de todas las áreas muestran valores satisfactorios en cuanto a paridad de género. En el Área de Producción Vegetal hay mayoría de hombres, y en las áreas de Producción Animal y de Industrias Alimentarias hay mayoría de mujeres.

### Plantilla por programas

Los diferentes programas del IRTA son las unidades de investigación, cada una en su ámbito, destinadas a contribuir a la modernización, la mejora y el impulso de la competitividad y el desarrollo sostenible de los sectores agrario, alimentario, agroforestal, acuícola y pesquero, y también de los directa o indirectamente relacionados con el abastecimiento de alimentos sanos y calidad a los consumidores finales, así como contribuir a la seguridad alimentaria y la transformación de los alimentos, y, en general, la mejora del bienestar y la salud de la población. La distribución de hombres y mujeres en los citados programas es la siguiente:

Programas (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A0 Área Producción Animal	3	50,0 %	3	50,0 %	6
A1 Genética y Mejora Animal	9	64,3 %	5	35,7 %	14
A2 Nutrición Animal	10	50,0 %	10	50,0 %	20
A3 Acuicultura	9	56,3 %	7	43,8 %	16
A4 Sanidad Animal	51	66,2 %	26	33,8 %	77
A5 Producción de Rumiantes	9	64,3 %	5	35,7 %	14
A6 Bienestar Animal	9	69,2 %	4	30,8 %	13
AZ Plataforma Infraestructuras	20	30,8 %	45	69,2 %	65
E1 Economía Agroalimentaria	2	66,7 %	1	33,3 %	3
I0 Área Producción Animal	2	66,7 %	1	33,3 %	3

Programas (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
I1 Industrias Alimentarias	36	58,1 %	26	41,9 %	62
M1 Sostenibilidad en Biosistemas	15	71,4 %	6	28,6 %	21
M2 Aguas Marinas y Continentales	16	66,7 %	8	33,3 %	24
V0 Área Producción Vegetal	5	83,3 %	1	16,7 %	6
V1 Poscosecha	24	77,4 %	7	22,6 %	31
V2 Fruticultura	33	40,2 %	49	59,8 %	82
V3 Cultivos Extensivos Sostenibles	17	51,5 %	16	48,5 %	33
V4 Protección Vegetal Sostenible	23	48,9 %	24	51,1 %	47
V6 Genómica y Biotecnología	11	50,0 %	11	50,0 %	22
V7 Uso Eficiente del Agua	3	17,6 %	14	82,4 %	17
<b>TOTAL</b>	<b>307</b>	<b>53,3 %</b>	<b>269</b>	<b>46,7 %</b>	<b>576</b>



En 9 de los 20 programas, o grupos analizados, existe una distribución en la que los hombres o las mujeres superan el 60 % de la plantilla.

Algunas de las desviaciones se explican por el mayor número de hombres o mujeres titulados en distintos estudios. Por ejemplo, en los programas de Sanidad Animal, Producción de Rumiantes o Bienestar Animal acceden sobre todo personas que vienen de estudios de Veterinaria. En estos tres programas, entre el 64 % y el 69 % son mujeres. Según datos del Departamento de Investigación y Universidades, entre los años 2000 y 2014, el 74 % de las titulaciones de Veterinaria se han otorgado a mujeres.

Algo similar sucede con los programas de Sostenibilidad en Biosistemas y de Aguas Marinas y Continentales.

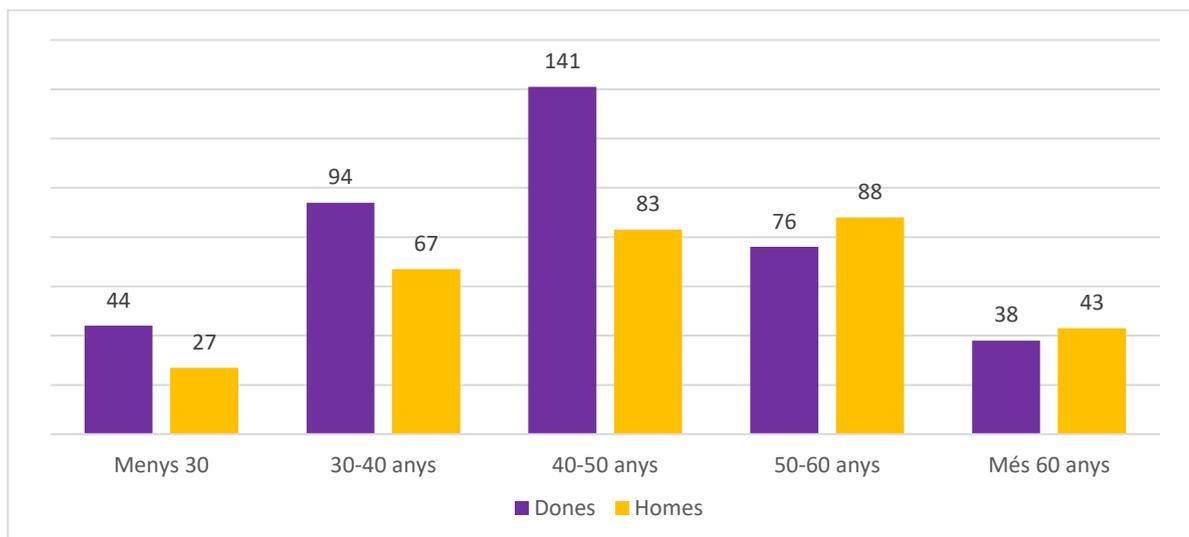
El grupo de Plataforma de Infraestructuras tiene un 69,2 % de hombres, frente al 30,8 % de mujeres. Este grupo incluye a todo el personal de granjas y estabulario del IRTA, donde se trabaja con animales vivos, muchos de ellos de gran peso y envergadura (vacas, cerdos, etc.). Dicho grupo tiene una clara infrarrepresentación de mujeres.

En los programas de Poscosecha y Uso Eficiente del Agua, el primero con el 77,4 % de mujeres y, el segundo, con un 82,4 % de hombres, no observamos ningún dato objetivo que pueda justificar estos porcentajes y, por tanto, se puede considerar que existe infrarrepresentación de mujeres en el Programa de Uso Eficiente del Agua, y de hombres en el Programa de Poscosecha.

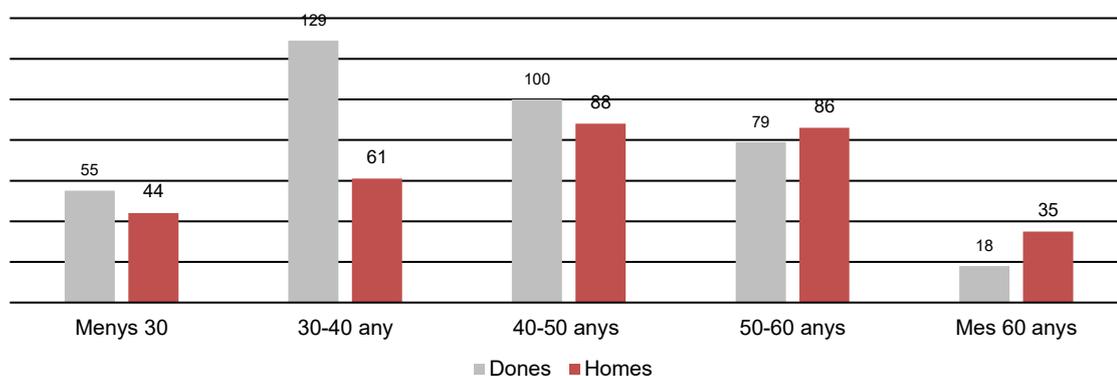
### Total plantilla por edades

Edades (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 30	44	62,0 %	27	38,0 %	71
30-40 años	94	58,4 %	67	41,6 %	161
40-50 años	141	62,9 %	83	37,1 %	224
50-60 años	76	46,3 %	88	53,7 %	164
Más de 60 años	38	46,9 %	43	53,1 %	81
<b>TOTAL</b>	<b>393</b>	<b>56,1 %</b>	<b>308</b>	<b>43,9 %</b>	<b>701</b>

<i>Edades (2016)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
<i>Menos de 30</i>	55	55,56 %	44	44,44 %	99
<i>30-40 años</i>	129	67,89 %	61	32,11 %	190
<i>40-50 años</i>	100	53,19 %	88	46,81 %	188
<i>50-60 años</i>	79	47,88 %	86	52,12 %	165
<i>Más de 60 años</i>	18	33,96 %	35	66,04 %	53
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>54,82 %</b>	<b>314</b>	<b>45,18 %</b>	<b>695</b>



### Datos 2016



Los datos analizados por edades muestran la presencia de hombres y mujeres en todas las franjas de edades. Esta presencia es paritaria en el personal de entre 30 y 40 años, y a partir de los 50 años.

Destaca un mayor porcentaje de mujeres en los intervalos de edad de menos de 30 años y de 40 a 50 años con un 62,0 % y un 62,9 % de mujeres, respectivamente. La mayor presencia de mujeres en la franja de menos de 30 años podría explicarse por la mayor presencia de mujeres en las carreras científicas, que acaba viéndose reflejada en el personal contratado de esta edad, ya sea para realizar prácticas como para realizar el doctorado.

En comparación con los datos de 2016, la distribución por franjas de edad es muy similar, con un claro traspaso de mujeres de menos de 40 años en 2016 que ahora se encuentran en la siguiente franja de edad, de los 40 a los 50.

También, en comparación con 2016, se corrige la infrarrepresentación que tenían las mujeres en la franja de más de 60 años, pasando del 33,9 % al 46,9 %.

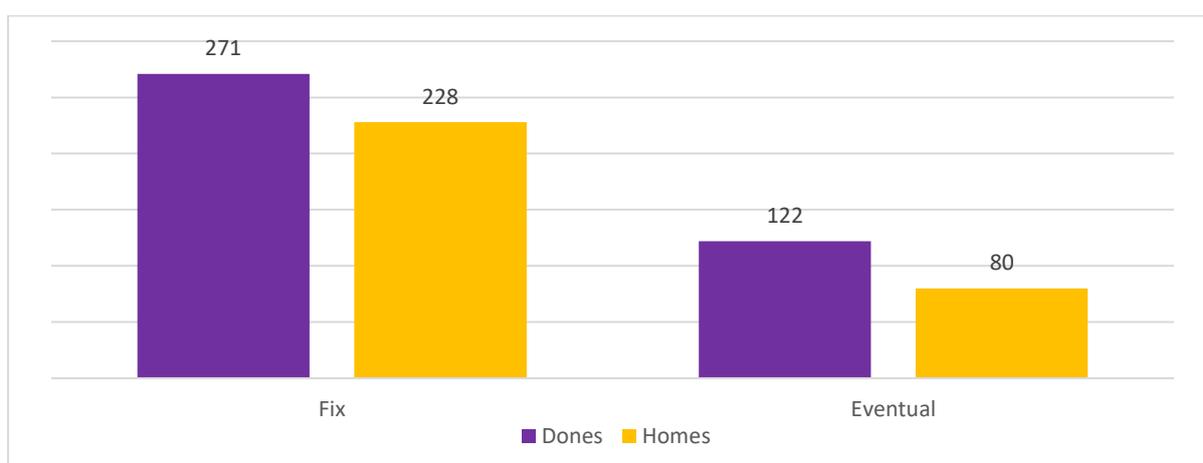
El 65 % de la plantilla (un 68 % hace 4 años), que es una parte significativa, es menor de 50 años y, por este motivo, pueden ser personas que pueden beneficiarse de medidas de conciliación relacionadas con el nacimiento de hijos/as y el cuidado de menores.

Si consideramos los 44 años como la edad hasta la que, estadísticamente, las mujeres son fértiles, un destacado 54,9 % de las mujeres del IRTA se encuentra en edad reproductiva. Por tanto, enfatizar en acciones positivas que favorezcan la maternidad, situación de gestación, lactancia... puede tener una especial relevancia.

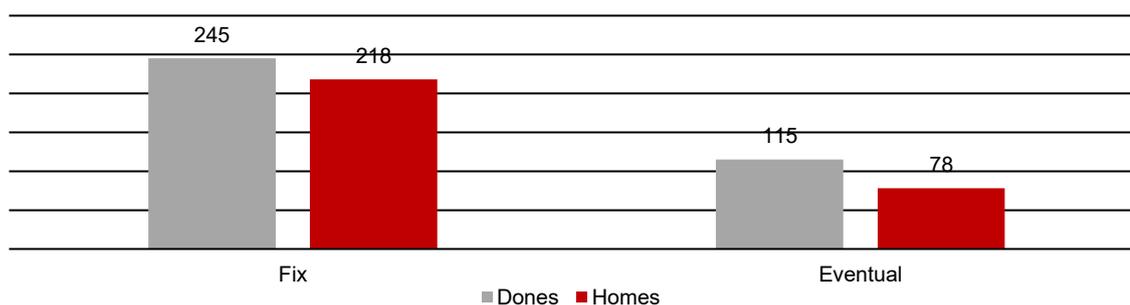
### Total plantilla por tipos de contratos

Contrato (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Fijo	271	54,3 %	228	45,7 %	499
Eventual	122	60,4 %	80	39,6 %	202
<b>TOTAL</b>	<b>393</b>	<b>56,1 %</b>	<b>308</b>	<b>43,9 %</b>	<b>701</b>

Contrato (2016)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<i>Fijo</i>	245	52,9 %	218	47,1 %	463
<i>Eventual</i>	115	59,6 %	78	40,4 %	193
<b>TOTAL</b>	<b>360</b>	<b>54,9 %</b>	<b>296</b>	<b>45,1 %</b>	<b>656</b>



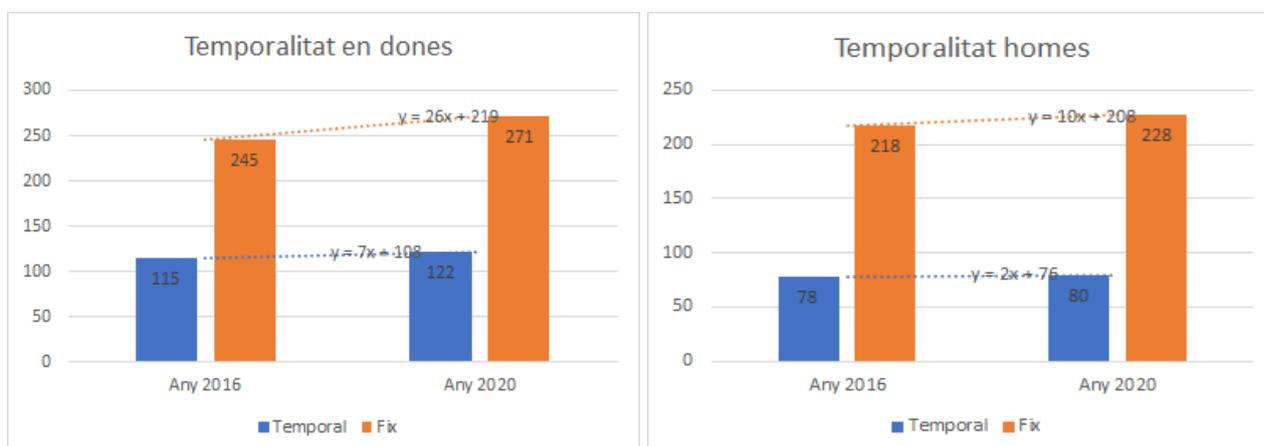
### Datos 2016



Los datos muestran que la situación del personal con contrato fijo y eventual no presenta desviaciones por cuestión de género, ya que se sitúa entre los porcentajes del 60 % - 40 % y, por tanto, hay paridad desde una perspectiva de género.

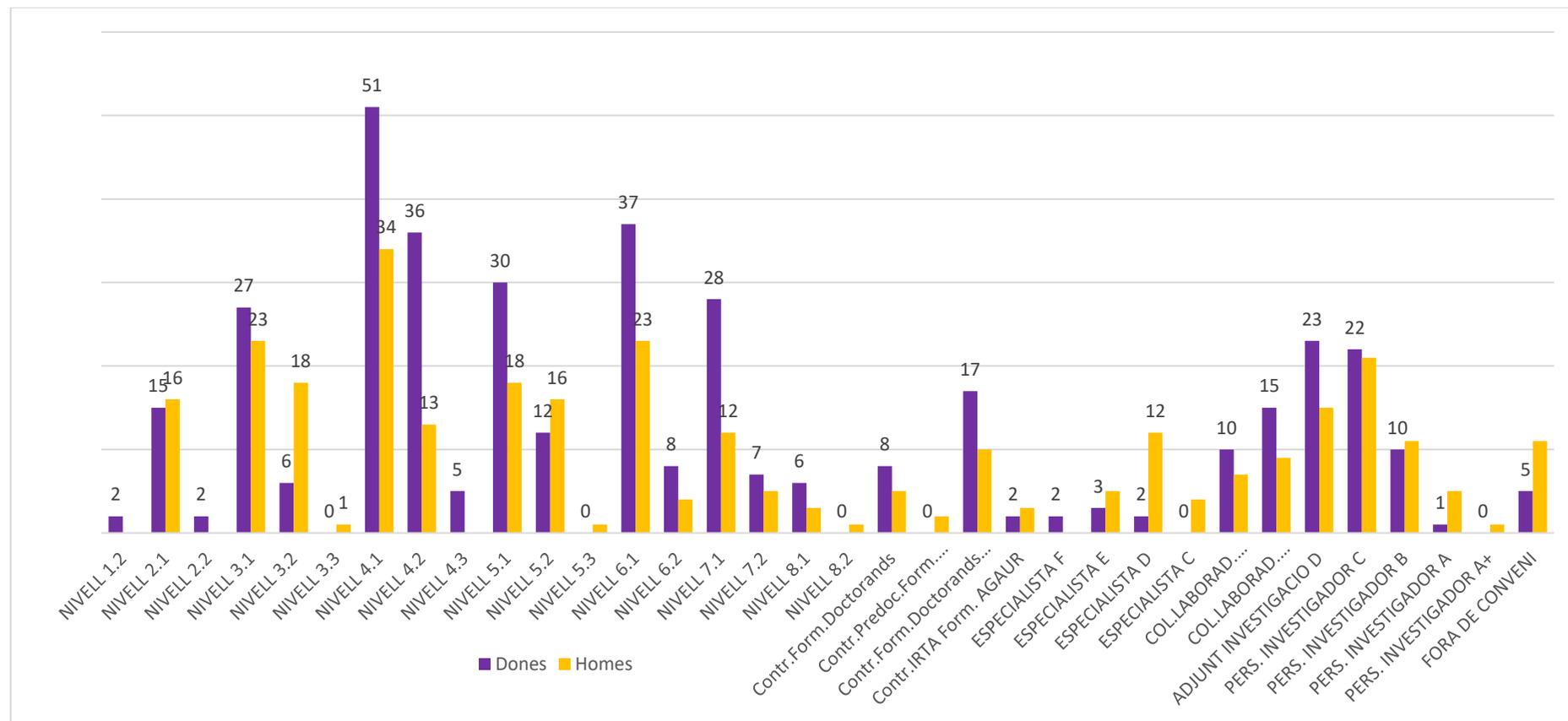
Entrando en detalle, vemos cómo la temporalidad se reduce ligeramente en 2020 respecto a los datos de 2016; con del 29,4 % en 2016 y el 28,8 % en 2020.

El mayor porcentaje de temporalidad en las mujeres respecto a los hombres en gran medida se debe a la mayor presencia de mujeres en la franja de menos de 30 años, en la que el 88,7 % de los contratos son temporales (personal investigador en formación, prácticas remuneradas, etc.)



Si segregamos este dato por sexos, vemos cómo la temporalidad en hombres ha bajado del 40,4 % en 2016 al 39,6 % en 2020. Por el contrario, en mujeres ha subido del 59,6 % en 2016 al 60,4 % en 2020. Este hecho se corrobora con la gráfica de temporalidad de las mujeres, donde la línea de tendencia de la evolución de la temporalidad en el caso de las mujeres presenta una pendiente más pronunciada que la de los hombres. Así, deberíamos seguir estando atentos a los próximos datos de temporalidad femenina.

## Plantilla total disgregada por categorías profesionales



En el gráfico se observa que en el 55 % de categorías, las mujeres son mayoría y, en el 45 % restante, lo son los hombres.

## Categorías de investigación

En el IRTA, las categorías de investigación se dividen en diferentes grupos. A continuación, se describen las categorías tal como están en el convenio colectivo:

**INVESTIGADOR/A:** Profesional que, estando en posesión de un doctorado, contribuye a la definición de las líneas estratégicas de su programa y/o área del IRTA y dedica su actividad a la concepción y ejecución de proyectos de I+D y la obtención, generación, publicación, transferencia y divulgación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas. Gestiona y ejecuta proyectos de investigación y lleva a cabo la concertación y la transferencia con sus respectivos sectores, de acuerdo con lo establecido en la Ley del IRTA 4/2009. Incluye los niveles A, B, C y D.

**INVESTIGADOR/A ESPECIALISTA:** Profesional que, estando en posesión de un doctorado y acorde con la dirección del IRTA, contribuye a la identificación de las necesidades del sector en materia de I+D y transferencia. Participa en proyectos de I+D y se especializa, prioritariamente, en dirigir y gestionar tareas de concertación, innovación y transferencia en el sector. Incluye los niveles A, B, C y D.

**INVESTIGADOR/A POSDOCTORAL:** Profesional que, habiendo obtenido un doctorado, tiene unas características curriculares que le permiten participar y en algunos casos dirigir determinadas actividades de I+D, y realizar tareas científicas y técnicas de investigación y desarrollo, habitualmente bajo la orientación y/o supervisión de personal investigador con mayor nivel de experiencia. También contribuye y/o dirige actividades de transferencia del conocimiento y concertación con el sector, así como acciones de divulgación. Incluye los niveles E y F.

**INVESTIGADOR/A ESPECIALISTA POSDOCTORAL:** Profesional que, estando en posesión de un doctorado y acorde con la dirección del IRTA, contribuye a la identificación de las necesidades del sector en materia de I+D y transferencia. Participa en proyectos de I+D y se especializa, prioritariamente, en participar, y en algunos casos dirigir y gestionar tareas de concertación, innovación y transferencia en el sector, habitualmente bajo la orientación y/o supervisión de personal investigador o especialista con mayor nivel de experiencia. Incluye los niveles E y F.

**DOCTORANDO:** El doctorando o investigador/a en formación es la persona que, después de finalizar los estudios requeridos, es admitida en un programa de doctorado o posgrado y realiza su trabajo de investigación para obtener el título de doctor bajo la dirección o codirección de investigadores del IRTA.

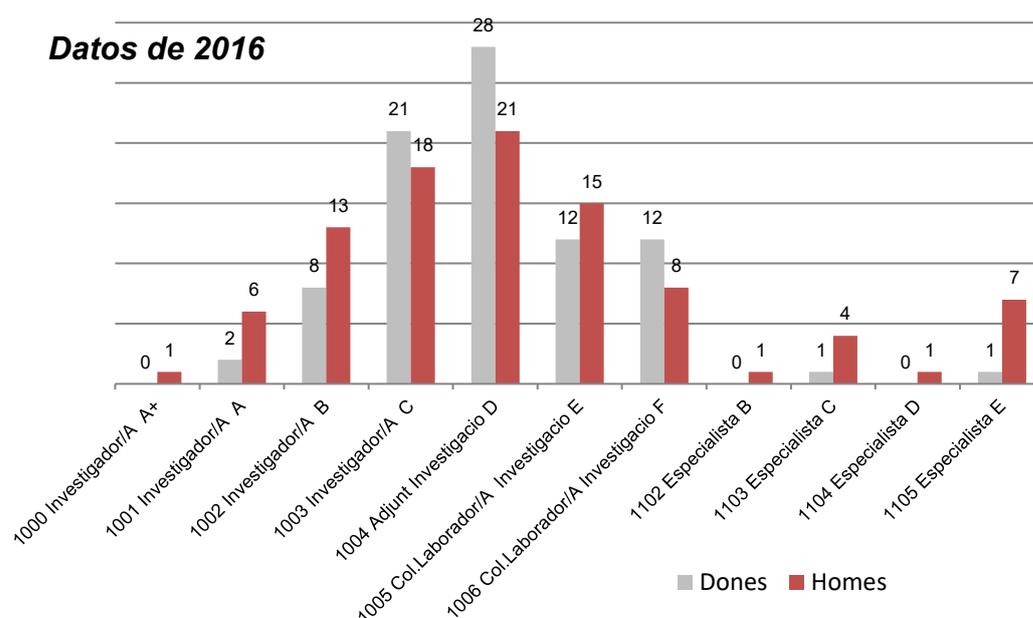
<b>Categorías de Investigación (2020)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Investigador/a A+	0	-	1	100 %	1
Investigador/a A	1	16,7 %	5	83,3 %	6
Investigador/a B	10	47,6 %	11	52,4 %	21
Investigador/a C	22	51,2 %	21	48,8 %	43
Adjunto/a Investigación D	23	60,5 %	15	39,5 %	38
Colaborador/a Investigación E	15	62,5 %	9	37,5 %	24
Colaborador/a Investigación 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
Contrato Formación Doctorandos	8	61,5 %	5	38,5	13
Contrato Predoc. Form. MINECO	0	-	2	100 %	2
Contrato Form. Doctorandos estatales	17	63 %	10	37 %	27
Contrato IRTA Form. Doctorando AGAUR	2	40 %	3	60 %	5
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>51,1</b>	<b>110</b>	<b>48,9</b>	<b>225</b>

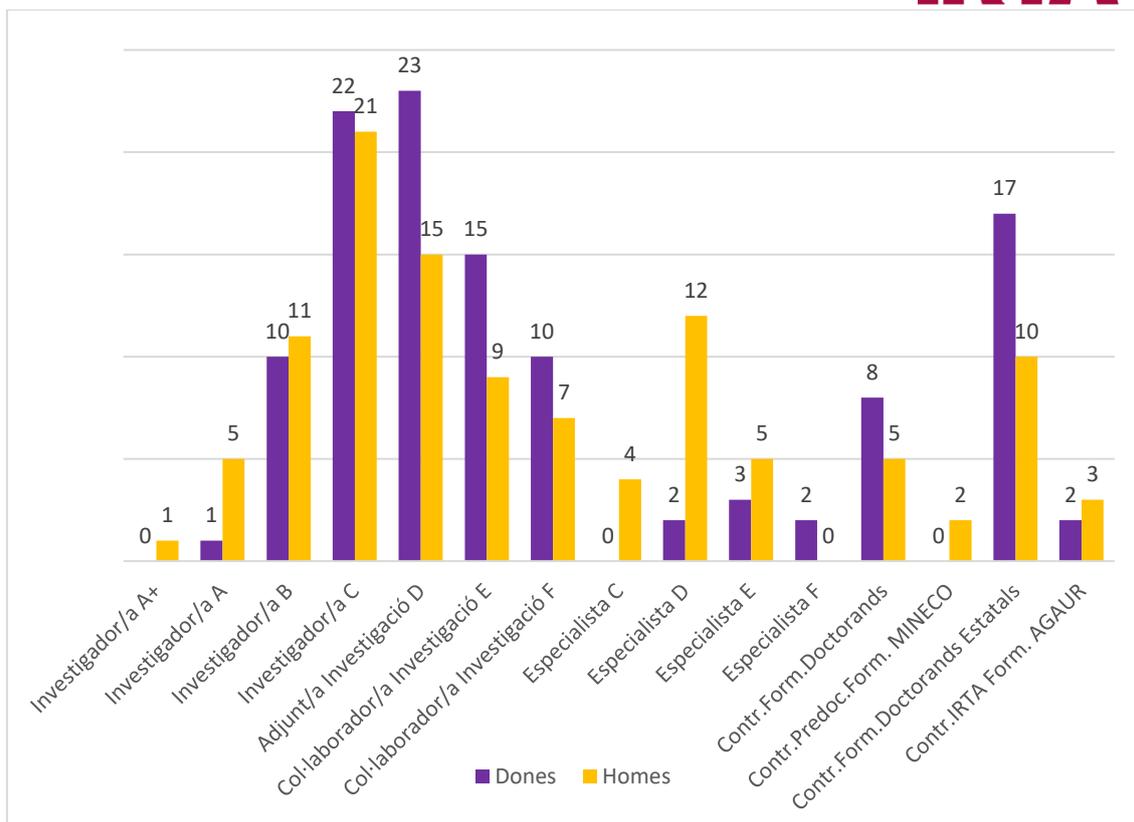
<b>Categorías de Investigación (2016)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<i>Investigador/a A+</i>	0	0 %	1	100 %	1
<i>Investigador/a A</i>	2	25 %	6	75 %	8
<i>Investigador/a B</i>	8	38 %	13	61,9 %	21
<i>Investigador/a C</i>	21	53,8 %	18	46,1 %	39
<i>Adjunto Investigación D</i>	28	57,1 %	21	42,8 %	49
<i>Colaborador/a Investigación E</i>	12	44,4 %	15	55,5 %	27
<i>Colaborador/a Investigación 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
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>47,2 %</b>	<b>95</b>	<b>52,7 %</b>	<b>180</b>

De forma global, las categorías de investigación muestran una distribución paritaria, dado que un 48,9 % están ocupadas por mujeres y un 51,1 % por hombres. La paridad, en este sentido, ya existía en 2016.

Los puestos de investigación A y A+ están ocupados por una mujer y 6 hombres. Claramente, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. La vía de acceso a estas categorías es a propuesta de la Dirección Científica a la Dirección General en base a los méritos curriculares y las estrategias de futuro. La Dirección General, siguiendo estas recomendaciones y valorando las líneas estratégicas del IRTA, presenta la propuesta al Consejo de Administración del IRTA para su aprobación. Es de esperar que, en los próximos años, puedan acceder más mujeres a esta categoría.

Del total de especialistas, de los niveles C al F, solo el 25 % son mujeres. El colectivo de especialistas son mayoritariamente (82,1 %) del Área de Producción Vegetal. Se observa también que, sin contar al personal de Mas Badia (centro que fue adherido al IRTA en el primer trimestre de 2020), y a una mujer contratada en Torre Marimon, las 20 personas restantes tienen más de 15 años de antigüedad. El personal Especialista es el que participa, mayoritariamente, en jornadas de transferencia del Área de Producción Vegetal y es una imagen que se proyecta muy a menudo en el sector y la sociedad (ferias, conferencias, etc.) en la que mayoritariamente en el IRTA son hombres.





## Categorías de Apoyo

En el IRTA, las categorías de apoyo se dividen en 8 niveles. A continuación, se describen los niveles tal como están en el convenio colectivo:

**NIVEL 1:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que ejecutan tareas básicas y operativas en trabajos de apoyo a la actividad de acuerdo con instrucciones directas y concretas, claramente establecidas o bajo métodos de trabajo estandarizados y repetitivos. Requieren una supervisión estrecha y una planificación en base a rutinas de trabajo delimitadas. Para acceder a este grupo profesional, se requiere disponer de un nivel de formación en ESO o titulación equivalente.

**NIVEL 2:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que ejecutan tareas básicas de apoyo a la actividad de acuerdo con instrucciones directas y concretas, guiados por rutinas establecidas. Resuelven problemas sencillos que requieren escoger entre alternativas conocidas y están sujetas a supervisión sistemática. Requieren un nivel de conocimientos profesionales de carácter elemental. Para acceder a este grupo profesional se requiere

disponer de un nivel de formación en ciclo formativo de grado medio o titulación equivalente.

**NIVEL 3:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones básicas de apoyo a la actividad (gestión, mantenimiento, laboratorio, campo o granja) que se realizan bajo instrucciones específicas en aplicación de procedimientos de trabajo establecidos. Ejecutan tareas que, a pesar de realizarse bajo supervisión e instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas de tipo técnico en grado de oficio. El nivel de iniciativa se orienta a la mejora de la eficiencia en el desempeño de sus tareas. Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un nivel de formación en ciclo formativo de grado medio o superior o titulación equivalente.

**NIVEL 4:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que gestionan procesos y siguen procedimientos con responsabilidad sobre su ejecución. Realizan tareas de ejecución autónoma en las que requieren conocimientos o habilidades específicas de carácter técnico en grado de oficio. Las tareas asignadas se ejecutan bajo instrucciones genéricas, pero con procedimientos establecidos. Requieren supervisión sobre el avance del trabajo. Precisa de iniciativa para la mejora continua y eficacia para el desempeño de estas tareas. Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un nivel de formación en bachillerato, ciclo formativo de grado superior o titulación equivalente.

**NIVEL 5:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que gestionan procedimientos diversificados que requieren conocimientos y habilidades técnicas específicas, así como práctica profesional en un ámbito de acción concreto. Tienen responsabilidad y autonomía en los procesos de trabajo objeto de su ámbito o función y pueden coordinar las tareas de otros trabajadores. Disponen de capacidad de coordinación y motivación de equipos de trabajo en grupos inferiores del propio ámbito. Requiere un grado de autonomía suficiente. Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un nivel de formación en bachillerato, ciclo formativo de grado superior o titulación equivalente.

**NIVEL 6:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que requieren un nivel de conocimiento técnico superior cualificado en un ámbito específico, orientado a colaborar en los procedimientos de trabajo y aportar elementos para la toma de decisiones. Son puestos de trabajo de análisis, estudio e implementación de funciones técnicas en un ámbito concreto y con capacidad de decisión en un marco de procedimientos estandarizados. Pueden

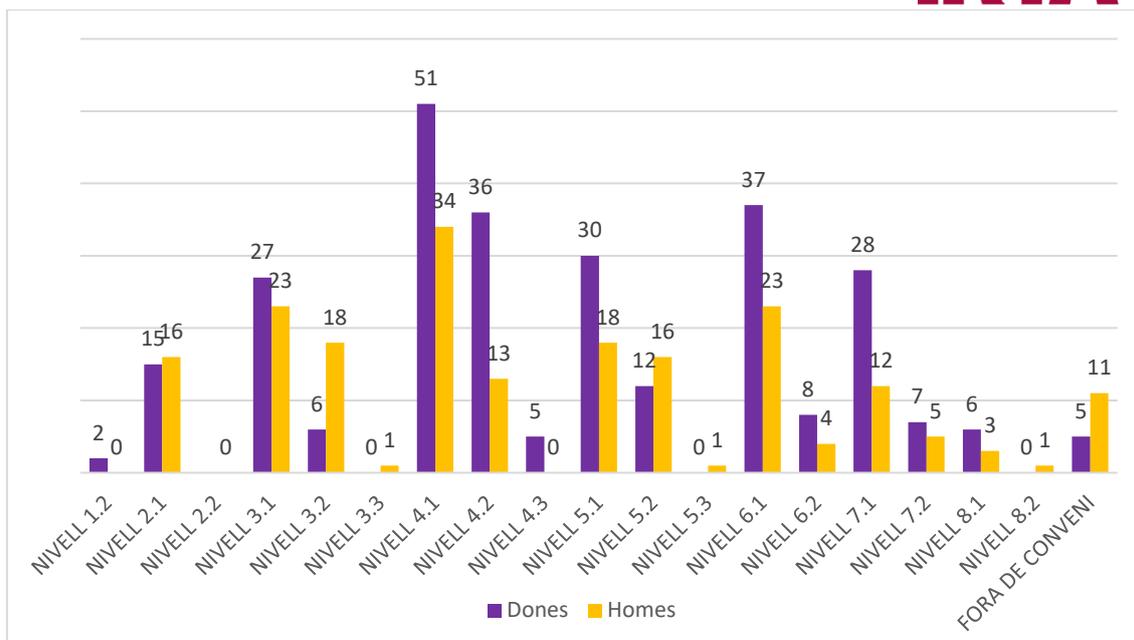
colaborar en actividades de investigación y experimentales, participar en su diseño y en la elaboración de datos. Disponen de capacidad de coordinación y motivación de grupos de trabajo. Se desarrollan con un grado notable de autonomía. Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de formación universitaria de grado, o titulación equivalente.

**NIVEL 7:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo con un amplio nivel de conocimientos técnicos superiores en relación con ámbitos específicos de la organización, que permiten gestionar y resolver problemas dentro de su especialidad. Requieren un alto grado de autonomía profesional, y trabajar por objetivos y consecución de resultados. Proporcionan servicios de asesoramiento, interpretación o ayuda de su especialidad. Incluyen tareas complejas de carácter técnico, desarrollo de programas o aplicación de técnicas siguiendo instrucciones generales. Pueden colaborar en actividades de investigación y experimentales, participar en su diseño y en la elaboración de datos. Disponen de capacidad de gestión de equipos, para planificar y coordinar su labor desde un punto de vista funcional. Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de formación universitaria de grado o titulación equivalente y formación complementaria especializada.

**NIVEL 8:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones clave de la organización y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional. Trabajan por objetivos y consecución de resultados. Dentro de sus funciones están las de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de un conjunto de tareas con entidad propia. Pueden colaborar en actividades de investigación y experimentales, participar en su diseño y en la elaboración de datos. Disponen de capacidad para gestionar y dirigir equipos en entornos complejos y/o proyectos. Tienen importantes conocimientos técnicos y un alto grado de experiencia que les permite aportar soluciones en base a la misma. Son las personas responsables de la consecución de los objetivos de su unidad de gestión o proyecto de referencia. Pueden proporcionar servicios de asesoramiento, interpretación o ayuda al resto del Instituto en aquello que gestionan. Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de formación universitaria de grado con un máster, o titulación equivalente, con elevada especialización y experiencia.

Y dentro de cada nivel, existen subniveles, a los que se puede acceder por un procedimiento de promoción horizontal. Esta promoción horizontal lleva detenida más de 10 años por motivos económicos de la empresa.

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



Excepto en el nivel 3 y en el colectivo «Fuera de Convenio», en todos los grupos de apoyo hay mayoría de mujeres respecto a los hombres. Y en los niveles 1, 4, 6 y 7, la presencia de mujeres está por encima del 60 %.

En los niveles consolidados (x.2) las proporciones de mujeres y hombres son similares al del total del nivel. Únicamente en el nivel 5 y 3 esta tendencia se invierte. En el nivel 5, hay un 55 % de mujeres, pero solo el 43 % de las consolidadas (5.2) y en el nivel 3 hay un 44 % de mujeres y solo el 25 % están entre el personal consolidado (3.2).

En el colectivo de «Fuera de Convenio», donde se encuentran mayoritariamente, pero no exclusivamente, el Personal Directivo y del Comité Ejecutivo, las mujeres están infrarrepresentadas, con solo un 31 %. Aunque no existe paridad en este colectivo (Fuera de Convenio) la presencia de las mujeres sí ha mejorado respecto a 2016, y ha pasado del 18,8 al 31 %.

<i>Personal de Apoyo (2016)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
<b>2101 Nivel 1.1</b>	1	50 %	1	50 %	<b>2</b>
<b>2102 Nivel 1.2</b>	5	100 %	0	0 %	<b>5</b>
<b>2201 Nivel 2.1</b>	9	40,9 %	13	59,1 %	<b>22</b>
<b>2202 Nivel 2.2</b>	6	85,7 %	1	14,3 %	<b>7</b>
<b>2301 Nivel 3.1</b>	29	58,0 %	21	42 %	<b>50</b>
<b>2302 Nivel 3.2</b>	10	30,3 %	23	69,7 %	<b>33</b>
<b>2303 Nivel 3.3</b>	0	0,0 %	1	100,0 %	<b>1</b>

<i>Personal de Apoyo (2016)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
<b>2401 Nivel 4.1</b>	44	71,0 %	18	29,0 %	<b>62</b>
<b>2402 Nivel 4.2</b>	41	62,1 %	25	37,9 %	<b>66</b>
<b>2403 Nivel 4.3</b>	4	100 %	0	0 %	<b>4</b>
<b>2501 Nivel 5.1</b>	12	66,7 %	6	33,3 %	<b>18</b>
<b>2502 Nivel 5.2</b>	21	53,8 %	18	46,2 %	<b>39</b>
<b>2601 Nivel 6.1</b>	18	58,1 %	13	41,9 %	<b>31</b>
<b>2602 Nivel 6.2</b>	10	62,5 %	6	37,5 %	<b>16</b>
<b>2701 Nivel 7.1</b>	22	64,7 %	12	35,3 %	<b>34</b>
<b>2702 Nivel 7.2</b>	9	64,3 %	5	35,7 %	<b>14</b>
<b>2801 Nivel 8.1</b>	5	62,5 %	3	37,5 %	<b>8</b>
<b>2802 Nivel 8.2</b>	0	0 %	2	100 %	<b>2</b>
<b>2803 Nivel 8.3</b>	0	0 %	1	100 %	<b>1</b>
<b>6000 Fuera de Convenio</b>	3	18,8 %	13	81,3 %	<b>16</b>
<b>Total</b>	<b>249</b>	<b>57,8 %</b>	<b>182</b>	<b>42,2 %</b>	<b>431</b>

### Cargos de responsabilidad por sexo

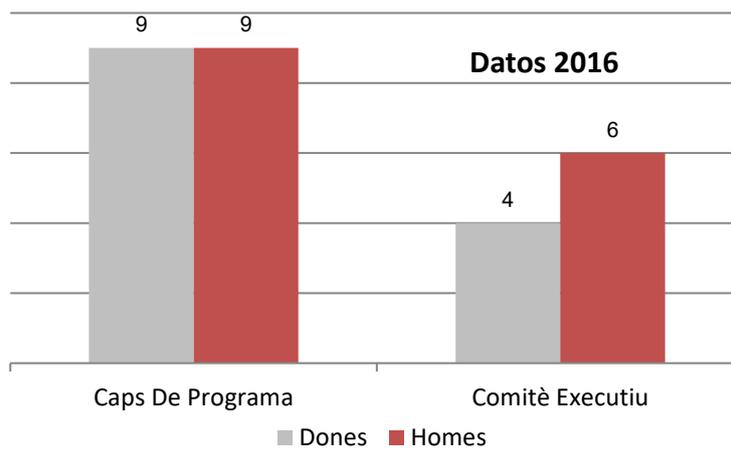
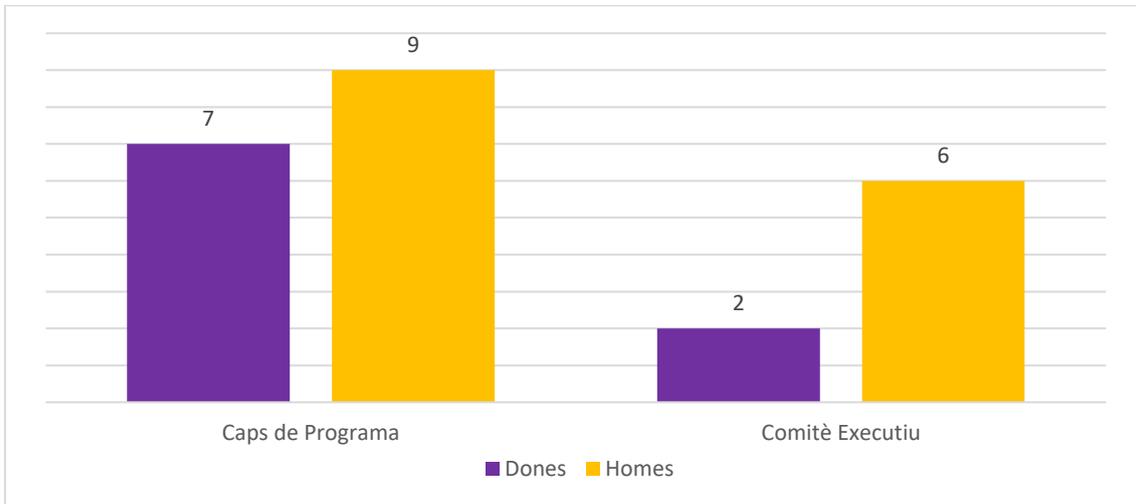
<i>Cargos de Responsabilidad (2020)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Jefes de Programa	7	43,8 %	9	56,3 %	16
Comité Ejecutivo	2	25,0 %	6	75,0 %	8
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>37,5 %</b>	<b>15</b>	<b>62,5 %</b>	<b>24</b>

<i>Cargos de Responsabilidad (2016)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Jefes de Programa	9	50,0 %	9	50,0 %	18
Comité Ejecutivo	4	40,0 %	6	60,0 %	10
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>46,4 %</b>	<b>15</b>	<b>53,6 %</b>	<b>28</b>

Como se observa en la tabla de 2020, solo el 37,5 % de la plantilla que es Jefe de Programa o del Comité Ejecutivo son mujeres. Dentro del colectivo de Jefes de Programa (que incluye Jefes de Programa, gestoras/s de área y responsables de infraestructuras), el 43,8 % son mujeres, frente al 56,3 % de hombres.

La mayor diferencia se presenta en el Comité Ejecutivo, donde solo el 25 % está ocupado por mujeres.

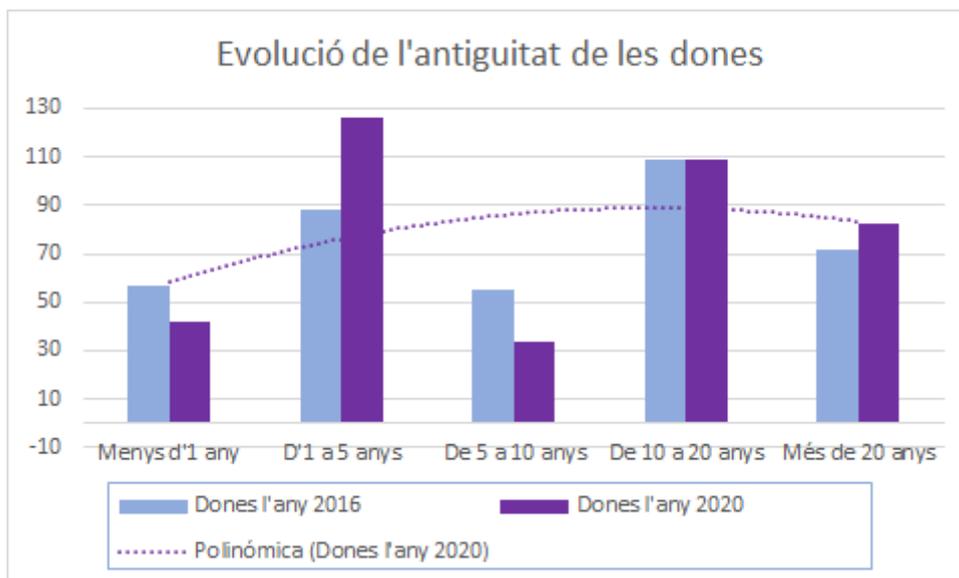
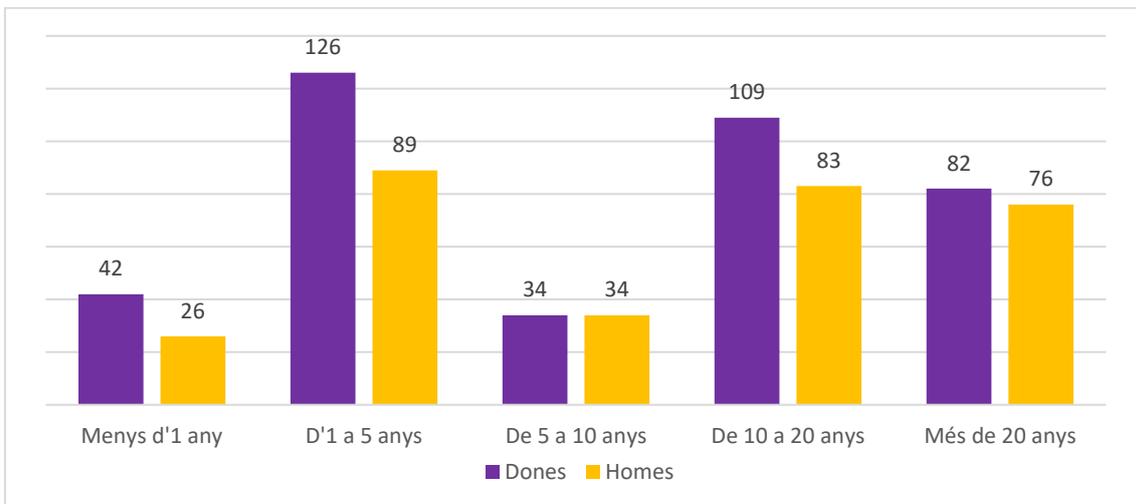
Además, la presencia de mujeres se ha visto disminuida respecto a 2016 en ambos colectivos.

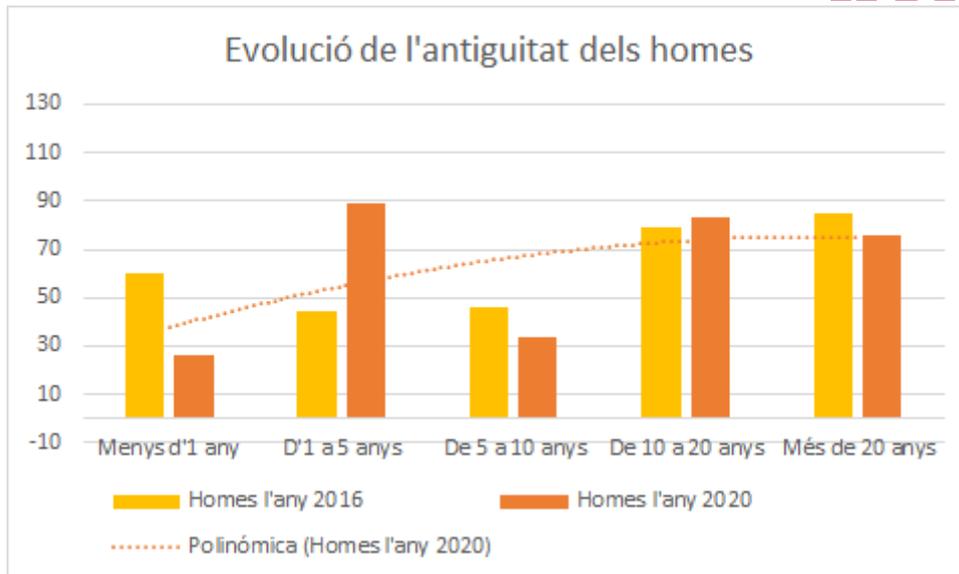


### Total de plantilla por antigüedad

Contrato (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	42	61,8 %	26	38,2 %	68
De 1 a 5 años	126	58,6 %	89	41,4 %	215
De 5 a 10 años	34	50,0 %	34	50,0 %	68
De 10 a 20 años	109	56,8 %	83	43,2 %	192
Más de 20 años	82	51,9 %	76	48,1 %	158
<b>TOTAL</b>	<b>393</b>	<b>56,1 %</b>	<b>308</b>	<b>43,9 %</b>	<b>701</b>

<b>Contrato (2016)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 1 año</b>	57	48,72 %	60	51,28 %	117
<b>De 1 a 5 años</b>	88	66,67 %	44	33,33 %	132
<b>De 5 a 10 años</b>	55	54,46 %	46	45,54 %	101
<b>De 10 a 20 años</b>	109	57,98 %	79	42,02 %	188
<b>Más de 20 años</b>	72	45,86 %	85	54,14 %	157
<b>TOTAL</b>	<b>360</b>	<b>54,9 %</b>	<b>296</b>	<b>45,1 %</b>	<b>656</b>





Los datos sobre la antigüedad en 2020 nos muestran una situación paritaria en todas las franjas. Los intervalos de 1 a 5 años y de 10 a 20 años son los que mayor número de mujeres presentan, aunque, porcentualmente, el mayor peso de las mujeres en 2020 se sitúa en el intervalo de menos de 1 año (61,76 %), a diferencia del año 2016, que se situaba en el intervalo de 1 a 5 años (66,67 %).

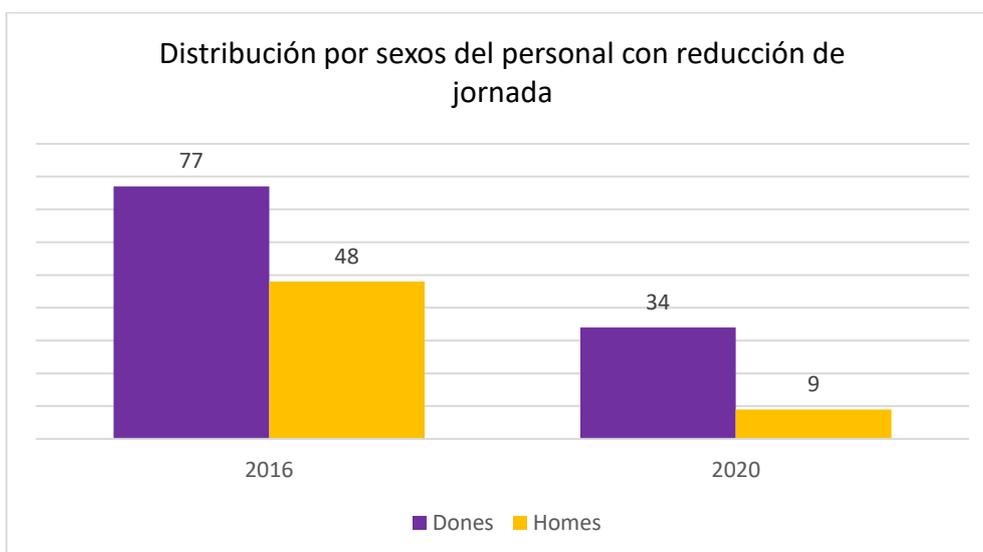
Cabe preguntarse por qué no se ve reflejada la evolución lógica del intervalo de mayor presencia femenina de 1 a 5 años de 2016 en el intervalo de 5 a 10 años en 2020. Esto puede deberse a que de los contratos de menos de 5 años, el 78,8 % son temporales y muchos ligados a contratos de doctorado (personal de investigación) o a proyectos de investigación con duraciones, muchos de ellos, de menos de 4 años. Y entre el personal temporal de menos de 5 años de antigüedad, el 61,2 % son mujeres y, entre el personal de investigación en formación, son el 57,5 %. Esta mayor presencia de mujeres en contratos de doctorado o temporales ligados a proyectos podría explicarse por la mayor presencia de mujeres en carreras y formaciones profesionales científicas.

También podemos observar cómo las líneas de tendencia nos muestran una mayor predisposición a consolidar antigüedad en los hombres que en las mujeres en la franja de más de 20 años.

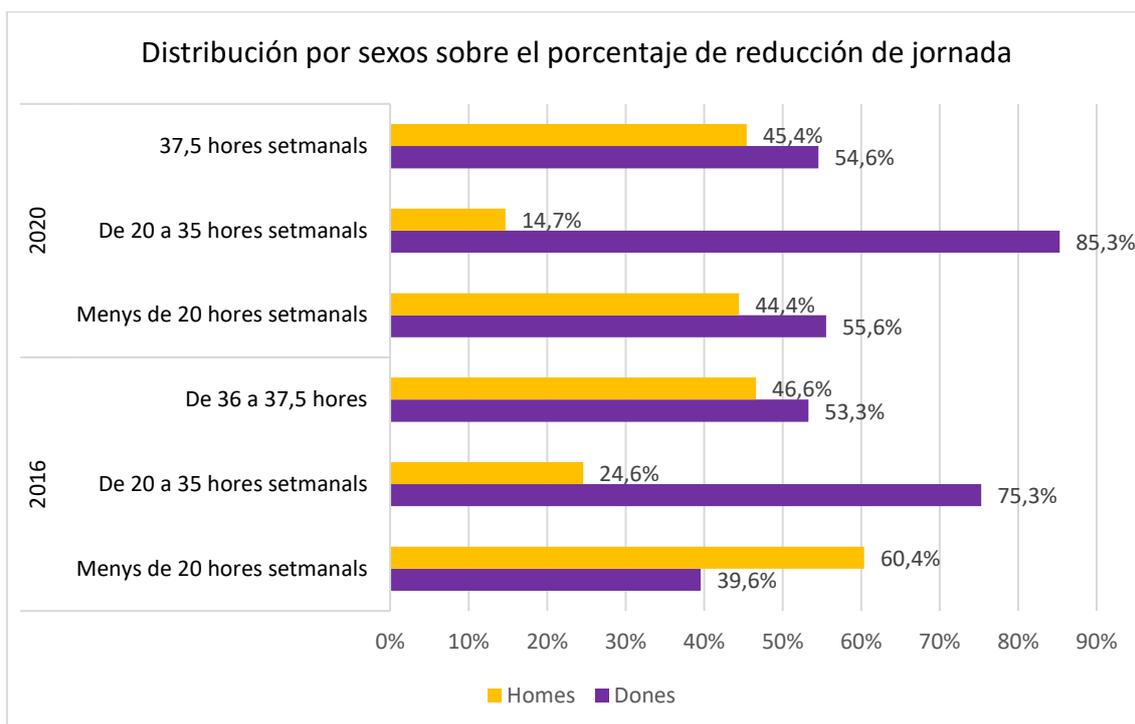
## Plantilla total disgregada por horas semanales de trabajo

Jornada semanal (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	5	55,6 %	4	44,4 %	9
De 20 a 35 horas	29	85,3 %	5	14,7 %	34
36 a 37,5 horas	359	54,6 %	299	45,4 %	658
<b>TOTAL</b>	<b>393</b>	<b>56,1 %</b>	<b>308</b>	<b>43,9 %</b>	<b>701</b>

Jornada semanal (2016)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	19	39,6 %	29	60,4 %	48
De 20 a 35 horas	58	75,3 %	19	24,6 %	77
36 a 37,5 horas	304	53,3 %	266	46,6 %	570
<b>TOTAL</b>	<b>360</b>	<b>54,9 %</b>	<b>296</b>	<b>45,1 %</b>	<b>656</b>



Con los datos de 2020 observamos cómo el 93,87 % de la plantilla realiza la jornada completa de 37,5 horas semanales (de estos un 45,44 % son hombres y un 54,56 % son mujeres), lo que representa un incremento significativo respecto a 2016, con un porcentaje del 82,01 %.



El porcentaje de mujeres que trabajan la jornada completa (37,5 horas) es del 91,35 %, un porcentaje que también crece respecto a 2016 que se situaba en el 79,79 %, mientras que entre los hombres es un 97,1 %, también más alto que en 2016, que se situaba en el 84,71 %.

Solo el 6,13 % de la plantilla tiene algún tipo de reducción de jornada y, de estos, un 79,07 % son mujeres y un 20,93 % hombres.

Se aprecia una reducción del personal que no realiza la jornada completa, que en números absolutos en 2016 era de 125 personas y en 2020 eran 43 trabajadores y trabajadoras.

Solo el 1,28 % del total de la plantilla trabaja menos de 20 horas semanales, de los que un 55,56 % son mujeres y un 44,44 % hombres.

Un 4,85 % del total del personal trabaja entre 20 y 35 horas semanales. En esta última franja de horas es donde encontramos mayores diferencias entre mujeres y hombres:

- En 2020, un 85,29 % del personal con esta reducción de jornada son mujeres, frente al 75,30 % de 2016.

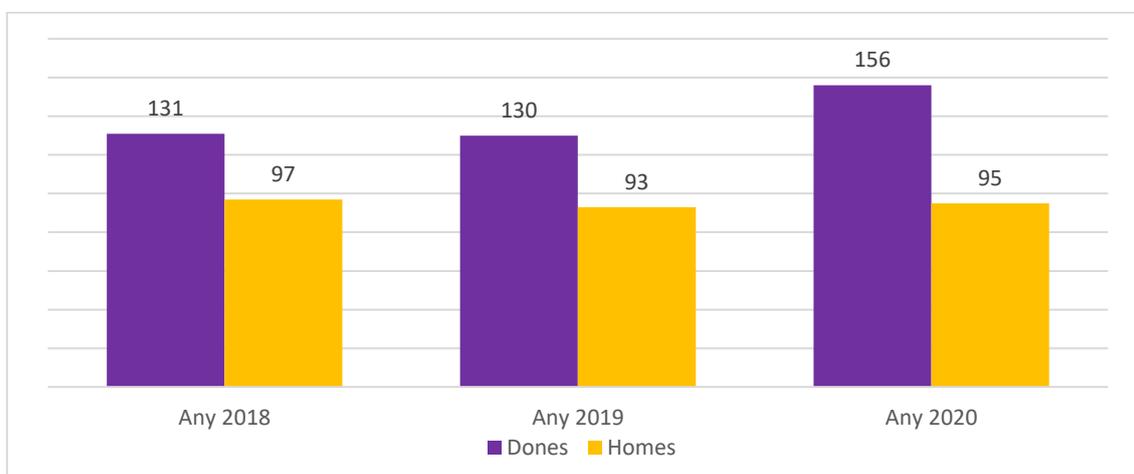
- En 2020, un 14,71 % del personal con esta reducción de jornada son hombres, frente al 24,60 % de 2016.

Es un hecho significativo, puesto que es la franja de reducción que corresponde a jornadas parciales o reducidas, utilizadas para conciliar el trabajo con las responsabilidades personales y familiares.

Tratando de concretar más este perfil de mujer con una reducción de jornada que trabaja entre 20 y 35 horas semanales, vemos cómo un 68,97 % tiene entre 33 y 48 años, un 86,21 % es personal de apoyo, un 75,86 % está situada entre los niveles 4 a 7, y concretamente en este grupo, un 45,46 % se encuentra en el nivel 4. Un 75,86 % tiene contrato fijo y, si nos fijamos en la distribución por centros, un 44,83 % trabaja en el CReSA o en Torre Marimon. Por tanto, el perfil de mujer con reducción de jornada es una mujer de entre 33 y 48 años que desarrolla su actividad en el ámbito de personal de apoyo, con contrato fijo y un nivel entre el 4 y el 7, aunque con mayor probabilidad de estar en un nivel 4, y localizada profesionalmente en los centros de Torre Marimon o en el CReSA.

### Bajas de contrato durante los últimos tres años

Bajas de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018	131	57,46 %	97	42,54 %	228
Año 2019	130	58,30 %	93	41,70 %	223
Año 2020	156	62,15 %	95	37,85 %	251
<b>TOTAL</b>	<b>417</b>	<b>59,40 %</b>	<b>285</b>	<b>40,60 %</b>	<b>702</b>



Observamos a un total de 702 personas que han cursado baja en el IRTA durante los últimos tres años, de las cuales 417 eran mujeres (59,4 %) frente a 285 hombres (40,6 %).

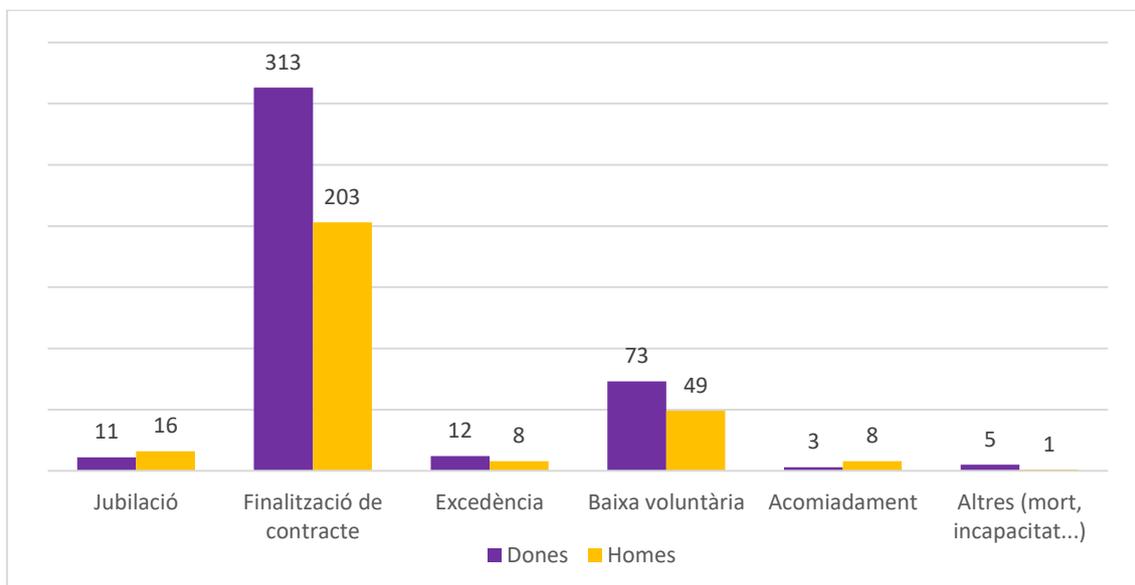
El número de personas que se ha desvinculado de la organización ha sido similar para los tres años, con un pequeño repunte en las mujeres en el último año.

Durante todos los años, el número de mujeres desvinculadas es superior al de los hombres, al igual que también son mayoría en la plantilla. Las mujeres son el 56,1 % de la plantilla y han sido el 57 y el 58 % de las desvinculaciones en 2018 y 2019, pero en 62 % en 2020. En el año en que estalla la pandemia de la COVID, un % mayor de lo esperado de mujeres se han desvinculado del IRTA.

### Tipologías de bajas de contrato durante los últimos tres años

Tipos de bajas de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>2018</b>	<b>131</b>	<b>57,5 %</b>	<b>97</b>	<b>42,5 %</b>	<b>228</b>
Jubilación	4	40,0 %	6	60,0 %	10
Finalización de contrato	88	55,3 %	71	44,7 %	159
Excedencia	3	75,0 %	1	25,0 %	4
Baja voluntaria	34	66,7 %	17	33,3 %	51
Despido	0	0,0 %	2	100,0 %	2
Otros (muerte, incapacidad...)	2	100,0 %	0	0,0 %	2
<b>2019</b>	<b>130</b>	<b>58,3 %</b>	<b>93</b>	<b>41,7 %</b>	<b>223</b>
Jubilación	2	33,3 %	4	66,7 %	6
Finalización de contrato	107	61,1 %	68	38,9 %	175
Excedencia	4	57,1 %	3	42,9 %	7
Baja voluntaria	15	48,4 %	16	51,6 %	31
Despido	1	33,3 %	2	66,7 %	3
Otros (muerte, incapacidad...)	1	100,0 %	0	0,0 %	1
<b>2020</b>	<b>156</b>	<b>62,2 %</b>	<b>95</b>	<b>37,8 %</b>	<b>251</b>
Jubilación	5	45,5 %	6	54,5 %	11
Finalización de contrato	118	64,8 %	64	35,2 %	182
Excedencia	5	55,6 %	4	44,4 %	9
Baja voluntaria	24	60,0 %	16	40,0 %	40
Despido	2	33,3 %	4	66,7 %	6
Otros (muerte, incapacidad...)	2	66,7 %	1	33,3 %	3

Tipos de bajas de contrato (2018-2019-2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	11	40,7 %	16	59,3 %	27
Finalización de contrato	313	60,7 %	203	39,3 %	516
Excedencia	12	60,0 %	8	40,0 %	20
Baja voluntaria	73	59,8 %	49	40,2 %	122
Despido	3	27,3 %	8	72,7 %	11
Otros (muerte, incapacidad...)	5	83,3 %	1	16,7 %	6
<b>TOTAL 2018-2019-2020</b>	<b>417</b>	<b>59,40 %</b>	<b>285</b>	<b>40,60 %</b>	<b>702</b>



En los últimos 3 años se han producido 702 bajas definitivas de personal, de las cuales 417 eran mujeres y 285 hombres. El 73,5 % fueron causadas por finalización de contrato, lo que afectó en un 60,7 % a mujeres y un 39,3 % a hombres.

Por excedencia y baja voluntaria, los porcentajes son similares, del 60 % en mujeres y el 40 % en hombres.

En relación con la plantilla, las mujeres piden más bajas voluntarias y excedencias que los hombres. En los últimos 3 años, pidieron cada año excedencia, de media, el 1 % de las mujeres y el 0,9 % de los hombres. Y bajas voluntarias, la pidieron cada año, de media, el 6,2 % de las mujeres y el 5,3 % de los hombres.

Por finalizaciones de contrato, tanto en 2019 como en 2020 se supera el 60 % en mujeres (superior al 56 % que correspondería por el total de la plantilla). Esto, en parte, puede deberse a que la mayoría de contratos temporales son ocupados por mujeres y que ocupan también la mayoría de las plazas de doctorandos (58 %) que, por definición, son temporales.

Los dos únicos valores en los que se invierte la proporción y los hombres son mayoría son en los despidos (72,7 %) y las jubilaciones (59,3 %).

### Bajas por incapacidad temporal 2018-2019-2020

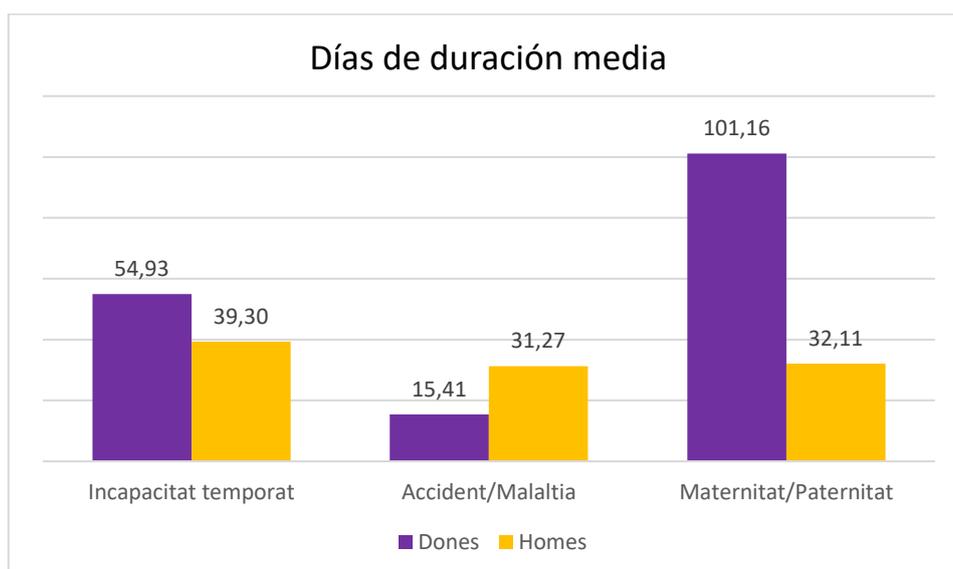
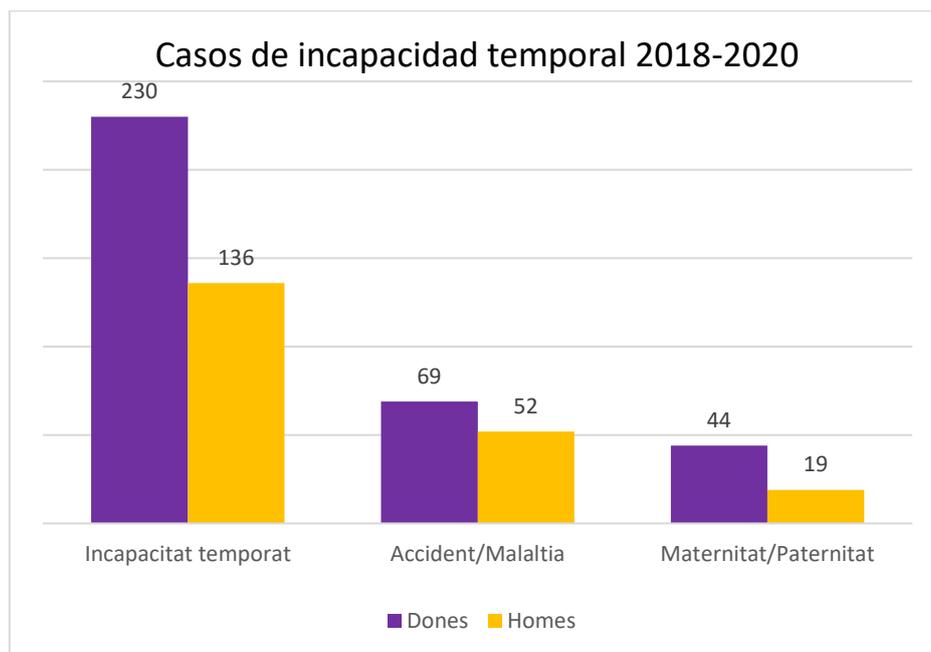
Bajas IT 2018-2019-2020	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	230	62,8 %	136	37,2 %	366
Accidente laboral	69	57,0 %	52	43,0 %	121
Maternidad/Paternidad	44	69,8 %	19	30,2 %	63
<b>TOTAL</b>	<b>343</b>	<b>62,4 %</b>	<b>207</b>	<b>37,6 %</b>	<b>550</b>

Días IT 2018-2019-2020	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	12634	70,3 %	5345	29,7 %	17979
Accidente laboral	1063	39,5 %	1626	60,5 %	2689
Maternidad/Paternidad	4451	87,9 %	610	12,1 %	5061
<b>TOTAL</b>	<b>18148</b>	<b>70,5 %</b>	<b>7581</b>	<b>29,5 %</b>	<b>25729</b>

El 62,8 % de las bajas por IT las causan mujeres, por encima del 56,1 % que correspondería por el total de mujeres en el IRTA. Claramente, las mujeres sufren más bajas por IT que los hombres. Por término medio, anualmente, el 19,5 % de las mujeres inicia un proceso de baja, frente al 14,7 % en el caso de los hombres. Además, la duración de las bajas por incapacidad temporal es un 40 % superior en las mujeres, frente a la duración media de los hombres.

La tasa de accidentalidad es prácticamente igual entre hombres y mujeres (5,6 % y 5,9 % respectivamente). Sin embargo, la duración media en el caso de los hombres es mayor que en el caso de las mujeres.

Duración media IT 2018-2019-2020	Mujeres	Hombres
Incapacidad temporal	54,93	39,30
Accidente/Enfermedad	15,41	31,27
Maternidad/Paternidad	101,16	32,11



La diferencia de la duración media de los períodos de maternidad o paternidad entre mujeres y hombres tiene que ver con el máximo permitido por ley en el período de estudio, que era de 4 semanas (28 días) en 2018 para padres y 16 semanas (112 días) para madres.

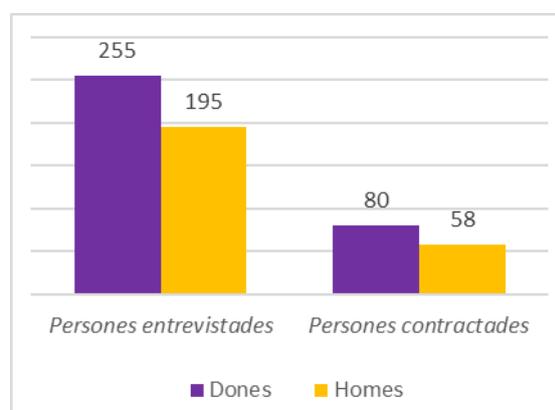
## Procesos de selección

El IRTA dispone de un procedimiento con una metodología interna de selección de personal investigador y personal de apoyo para las nuevas incorporaciones en el IRTA.

Entre los años 2018, 2019 y 2020 se han convocado 156 plazas, de las que 18 han quedado desiertas. 138 personas han sido contratadas por el procedimiento de convocatoria y posterior selección, y se han seleccionado un 58 % de mujeres y un 42 % de hombres.

Personas contratadas por convocatoria de plazas	Mujeres	%	Hombres	%	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
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>58,0 %</b>	<b>58</b>	<b>42,0 %</b>	<b>138</b>

TOTAL ENTREVISTAS	
Mujeres	Hombres
255	195
<b>56,7 %</b>	<b>43,3 %</b>



Como se observa en los datos, los porcentajes de mujeres entrevistadas corresponden prácticamente al porcentaje de mujeres seleccionadas. De hecho, un 1,3 % superior. Igualmente, las personas entrevistadas están dentro del rango de porcentaje 40-60 Hombre/Mujer que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad acepta como válido para decir que se considera un dato de igualdad.

En 18 plazas no se ha entrevistado a ninguna mujer y en 31 plazas a ningún hombre. Si analizamos por separado solo las plazas en las que han competido en las entrevistas

hombres y mujeres, cambian mínimamente los datos, pero se mantienen dentro de los márgenes de igualdad de oportunidades.

ENTREVISTAS CON CANDIDATURAS DE AMBOS SEXOS		PERSONAS SELECCIONADAS DE DICHAS ENTREVISTAS	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
181	146	45	37
<b>55,4 %</b>	<b>44,6 %</b>	<b>54,9 %</b>	<b>45,1 %</b>

Al analizar los datos puede decirse que, en la selección de personal para ocupar las plazas ofertadas durante los años 2018, 2019 y 2020, no se observan indicios que puedan indicar que no haya habido igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres para ser la persona elegida en cada plaza.

### Incorporación de nuevo personal

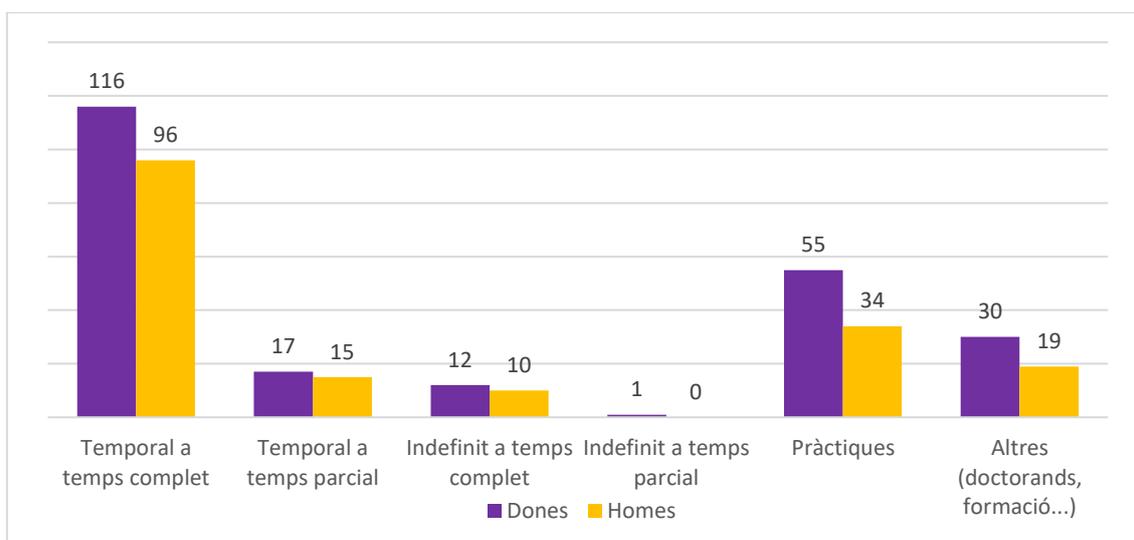
La incorporación de nuevo personal puede venir por los procesos de selección mencionados o por contratos de corta duración (siempre menores a 12 meses) por necesidades puntuales de la actividad o el servicio, por contratos de prácticas o por contrato de doctorandos. Sumando todas las casuísticas, entre los años 2018, 2019 y 2020 se han contratado a 405 personas en el IRTA.

Las nuevas incorporaciones han sido un 57 % para mujeres frente a un 43 % para hombres.

### Tipos de contrato en las incorporaciones de los años 2018, 2019 y 2020

Tipos de contrato 2018-2019-2020	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	116	54,72 %	96	45,28 %	212
Temporal a tiempo parcial	17	53,13 %	15	46,88 %	32
Indefinido a tiempo completo	12	54,55 %	10	45,45 %	22
Indefinido a tiempo parcial	1	100,00 %	0	0,00 %	1
Prácticas	55	61,80 %	34	38,20 %	89
Otros (becas, formación...)	30	61,22 %	19	38,78 %	49
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>57,04 %</b>	<b>174</b>	<b>42,96 %</b>	<b>405</b>

<i>Tipos de contrato (2016)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
<i>Temporal a tiempo completo</i>	39	51,3 %	37	48,7 %	76
<i>Temporal a tiempo parcial</i>	4	40 %	6	60 %	10
<i>Indefinido a tiempo completo</i>	12	46,1 %	14	53,8 %	26
<i>Indefinido a tiempo parcial</i>	1	50 %	1	50 %	2
<i>Prácticas</i>	1	33,3 %	2	66,7 %	3
<i>Otros (becas, formación, etc.)</i>	0	0 %	1	100 %	1
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>48,3 %</b>	<b>61</b>	<b>51,7 %</b>	<b>118</b>



Por tipos de contrato en las nuevas incorporaciones no se observa desviación alguna entre mujeres y hombres. Sí que en todos los tipos de contrato hay mayoría de mujeres, pero en proporciones similares entre sí y con la proporción de mujeres en la plantilla.

## Formación del personal

La formación del personal es un área imprescindible en los centros de investigación donde el personal tiene un alto nivel de calificación y necesita una formación permanente y actualizada.

En línea con su filosofía corporativa, en el IRTA no existe ningún tipo de limitación u obstáculo a las actividades formativas por razón de género en la institución. Mujeres y hombres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal en el ámbito de la formación.

La formación del personal del IRTA se considera una herramienta fundamental para el adecuado ajuste en el trabajo y el desarrollo profesional y personal. Por ello, la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza a través de su Plan de Formación, donde las acciones formativas que deben desarrollarse se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o de cualquier otro aspecto discriminador.

Las necesidades formativas se establecen a través de las propias peticiones del personal y sus superiores inmediatos. Otras fuentes de detección provienen de RR. HH., la Dirección Científica u otras direcciones funcionales, que también realizan propuestas a nivel corporativo.

A finales de cada año, desde Recursos Humanos se solicita a todas las personas jefes y responsables con personal a cargo (de todos los centros, programas y ámbitos funcionales) que recojan, mediante encuesta con su personal, las necesidades formativas para el año siguiente, a fin de incluirlas en el Plan de Formación. Además, en cualquier momento del año se pueden realizar propuestas de nuevas necesidades formativas que no se hubieran incluido en el Plan de Formación anual.

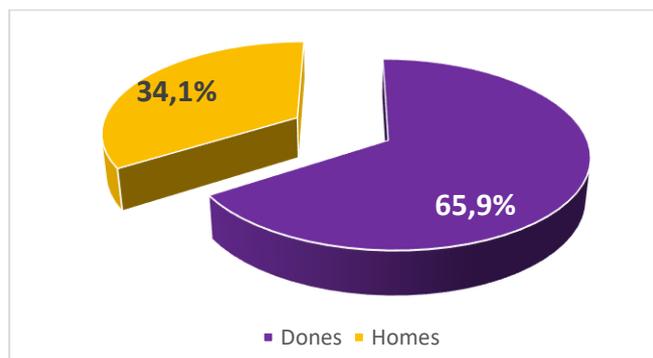
Cualquier persona podrá dirigirse al módulo de formación para proponer una formación relevante a su desarrollo profesional. Posteriormente, será el jefe o jefa inmediatamente superior quien en primer lugar valorará la idoneidad de las propuestas de formación y, en su caso, las aprobará. En segundo lugar, Recursos Humanos deberá confirmar la aprobación de la formación propuesta.

La formación se concentra en las horas de trabajo y se asigna un presupuesto por programa o dirección funcional. En caso de que la formación sea corporativa, se abona de forma centralizada, es decir, fuera del anterior presupuesto.

Las acciones formativas se realizan tanto fuera de la organización como dentro y también se realizan cursos con metodología *online*. Destacar que las formaciones, salvo las del ámbito de Seguridad y Salud, son de carácter voluntario.

## Número de inscripciones en formación durante los años 2019 y 2020

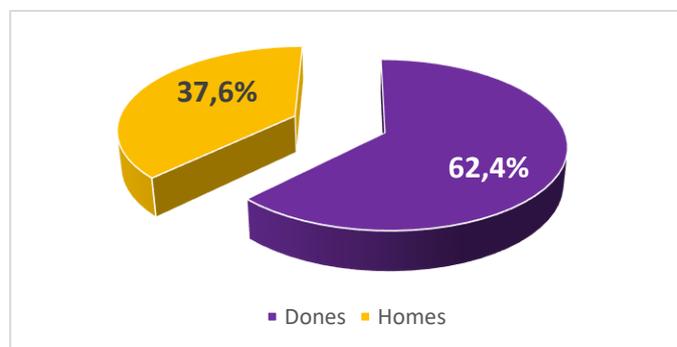
Inscripciones en formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	863	63,2 %	502	36,8 %	1365
2020	804	69,0 %	361	31,0 %	1165
<b>TOTAL</b>	<b>1667</b>	<b>65,9 %</b>	<b>863</b>	<b>34,1 %</b>	<b>2530</b>



Las inscripciones en formaciones son claramente mayoritarias en las mujeres.

Si se analizan los datos de aquellas personas que han recibido alguna formación (1 o más inscripciones), los resultados también muestran que la participación de las mujeres en los planes formativos es superior a la de los hombres.

Personas inscritas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	374	59,3 %	257	40,7 %	631
2020	374	66,0 %	193	34,0 %	567
<b>TOTAL</b>	<b>748</b>	<b>62,4 %</b>	<b>450</b>	<b>37,6 %</b>	<b>1198</b>



La media de la duración de las formaciones es de 36 horas y, cuando lo ponderamos entre hombres y mujeres, ellas asisten a formaciones de una duración media de 39 horas, y ellos de 32 horas.

% personas inscritas 2020	Mujeres	Hombres	Total
Plantilla 2020	393	308	701
Personas inscritas 2020	374	193	567
<b>% personas inscritas 2020</b>	<b>95 %</b>	<b>63 %</b>	<b>81 %</b>

En relación al total de la plantilla, en 2020 el 81 % ha recibido, al menos, una formación. Entre las mujeres, el 95 % recibió al menos una formación y, entre los hombres, un 63 %. Teniendo las mismas oportunidades, hay muchos hombres (un 36 %) en el IRTA que no han participado en ninguna formación durante el 2020.

INSCRIPCIONES por tipos de Acción Formativa	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019 Congresos	14	60,9 %	9	39,1 %	23
2020 Congresos	23	71,9 %	9	28,1 %	32
<b>TOTAL Congresos</b>	<b>37</b>	<b>67,3 %</b>	<b>18</b>	<b>32,7 %</b>	<b>55</b>
2019: Conferencias-Jornadas-Seminarios	18	72,0 %	7	28,0 %	25
2020: Conferencias-Jornadas-Seminarios	33	58,9 %	23	41,1 %	56
<b>TOTAL: Conferencias-Jornadas-Seminarios</b>	<b>51</b>	<b>63,0 %</b>	<b>30</b>	<b>37,0 %</b>	<b>81</b>
2019: Cursos-Sesiones-Módulos	831	63,1 %	486	36,9 %	1317
2020: Cursos-Sesiones-Módulos	748	69,5 %	329	30,5 %	1077
<b>TOTAL: Cursos-Sesiones-Módulos</b>	<b>1579</b>	<b>66,0 %</b>	<b>815</b>	<b>34,0 %</b>	<b>2394</b>
<b>TOTAL ACCIONES FORMATIVAS</b>	<b>1667</b>	<b>65,9 %</b>	<b>863</b>	<b>34,1 %</b>	<b>2530</b>

Si se desglosan las inscripciones por el tipo de acción formativa, se ve que la proporción entre mujeres y hombres se mantiene similar al total, y supera el 63 % de inscripciones de mujeres en los 3 casos. También, si se extrae de los datos al personal Doctorando, que suele recibir buena parte de la formación, parece que entre el personal en plantilla las proporciones también se mantienen.

Hecha la consulta al personal de investigación, nos dicen que no todas las asistencias a congresos quedan actualmente registradas como formación y que realmente existen más de las 55 inscripciones registradas. Por tanto, respecto a la asistencia a congresos, no podemos asegurar que la proporción de mujeres y hombres sea la real.

## **Promoción de personal**

La política de igualdad de oportunidades, que forma parte de la filosofía del IRTA, garantiza el trato igualitario en la promoción y el acceso de las mujeres a otros puestos de trabajo dentro de la organización.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la institución, forma parte de los ámbitos de estudio en la organización desde una perspectiva de género.

El desarrollo de una carrera profesional y poder acceder a determinados puestos de mayor rango es en muchos casos una situación muy complicada para las mujeres, especialmente en el ámbito de la ciencia. Nos encontramos con lo que se conoce como «techo de vidrio, es decir, una limitación velada al ascenso laboral de las mujeres en las organizaciones.

Cuando existen vacantes, se dispone de un procedimiento formal y estas se comunican al resto del personal a través de la intranet de la empresa, en el boletín semanal y en la web del IRTA.

La organización sigue unos criterios en los procesos de promoción: si el personal cumple unos requisitos, como por ejemplo el de antigüedad en el nivel, se puede presentar y valorar por un comité de promoción paritario en cuanto a representación por parte de trabajadores/as y de la Dirección del IRTA. Este comité decide aplicando un método técnico.

Aunque existen planes de carrera para afrontar los años de crisis y de reducción de la financiación pública, los planes de carrera de empresa se encuentran desempleados

desde hace 10 años. Afortunadamente, en 2021 se ha vuelto a activar la reclasificación vertical, y a partir del año 2022 está previsto activar la promoción horizontal.

Estos planes van dirigidos tanto para el personal RDT (sistema único de promoción del personal investigador) como para el personal de apoyo (reclasificación vertical que implica cambio de funciones o promoción horizontal en el mismo puesto de trabajo).

### **Promoción horizontal del personal de apoyo**

Se dispone de un sistema de promoción horizontal con el fin de que el personal de la escala técnica y de apoyo disponga de oportunidades de progresión profesional dentro de su puesto de trabajo en base a la evaluación de sus niveles de experiencia, habilidades, conocimientos y resultados alcanzados.

Se establecen 6 grados en el recorrido de la promoción profesional de la escala que reconocen la progresión individual de las personas trabajadoras: Grado Inicial, Grado Consolidado1, Grado Consolidado2, Grado Experto, Grado Senior y Grado Maestro. Los tres primeros, una vez alcanzados, no se pierden y, los 3 segundos, que son voluntarios, es necesario un seguimiento de cumplimiento de objetivos anuales para acceder y/o mantenerlos.

Se constituye anualmente una Comisión de Evaluación del personal técnico y de apoyo que evaluará las candidaturas presentadas siguiendo un procedimiento interno, que será específico para cada área de la estructura científica y/o ámbito funcional o corporativo. Su composición será paritaria y estará compuesta por: una persona de la escala técnica y de soporte de cada una de las áreas o servicios corporativos, la Dirección de Recursos Humanos (o en quien delegue) y dos personas escogidas por la Representación del personal. Estas comisiones evaluarán tanto las promociones horizontales como las verticales.

### **Promoción vertical del personal de apoyo**

La promoción vertical es la reclasificación del personal de apoyo en los 8 niveles de clasificación profesional de los puestos de trabajo. La clasificación de puestos de trabajo

de la escala técnica y de apoyo se lleva a cabo con el método HAY basado en la valoración de los niveles de competencia técnica, solución de problemas y responsabilidad.

### **Promoción vertical del personal de investigación**

A efectos de reconocer la trayectoria profesional y la contribución a la consecución de objetivos institucionales, el IRTA tiene establecido un procedimiento para los cambios de nivel de la escala de investigación para el personal con contrato indefinido de los niveles F a B. Este procedimiento es la *IT-09-04 Metodología para las promociones de personal RDT*.

Los criterios iniciales de acceso a la promoción son disponer de contrato indefinido, titulación de doctorado y antigüedad mínima en función del nivel. La antigüedad mínima en el nivel es de 6 años en el Nivel C, 5 años en el D, 4 años en el E y 3 años en el F.

Existe una convocatoria anual para la presentación de candidaturas, siempre de acuerdo con el plan estratégico y los recursos económicos disponibles.

El sistema de evaluación para la promoción incluye el análisis del CVN (Currículum Normalizado), una Memoria descriptiva de los trabajos realizados y un Plan de futuro.

También se incluyen los indicadores asociados a la actividad de investigación desarrollada por la persona candidata, y un informe del jefe o jefa que, junto con la información mencionada, permiten valorar capacidades, méritos y potencial, elementos que tendrán que fundamentar cualquier cambio de nivel.

Se constituirá un Comité de Evaluación específico por cada año y área, que contará con la Dirección Científica (o en quien delegue), con dos personas investigadoras (una propuesta por la representación del personal), dos personas expertas (externas al IRTA), el gestor o gestora del área y la Dirección de Recursos Humanos (o en quien delegue), que actuaría de secretaria con voz, pero sin voto. En la escala de investigador/a especialista, también se añadirá la Dirección de Relaciones Institucionales (o en quien delegue).

## Política salarial

En referencia a la igualdad del nivel salarial y de las condiciones de trabajo, la organización retribuye a su personal según la categoría, funciones y responsabilidades que desarrollan.

Las tablas salariales se aplican a todos por igual, garantizando que no se produzca ningún tipo de discriminación y son públicas para todo el personal de la institución.

Se ha realizado una auditoría salarial, que se adjunta como anexo, donde se analizan las retribuciones salariales, por sexo y por categoría, teniendo en cuenta el salario base y todas las variables de nómina (horas extras, antigüedad, variables por objetivos, etc.)

De forma resumida, las retribuciones totales en el IRTA son las siguientes:

Media de la retribución total anual			
	Mujer	Hombre	Brecha
PERSONAL DIRECTIVO Y FUERA DE CONVENIO			27 %
INVESTIGACIÓN A			0 %
INVESTIGACIÓN B			5 %
INV./ESPECIALISTA C			4 %
INV./ESPECIALISTA D			6 %
INV./ ESPECIALISTA E			1 %
INVESTIGACIÓN F			-5 %
APOYO NIVEL 8			7 %
APOYO NIVEL 7			7 %
APOYO NIVEL 6			7 %
APOYO NIVEL 5			16 %
APOYO NIVEL 4			-4 %
APOYO NIVEL 3			14 %
APOYO NIVEL 2			12 %
APOYO NIVEL 1			-
<b>Total general</b>			<b>4 %</b>

Mediana de la retribución total anual			
	Mujer	Hombre	Brecha
PERSONAL DIRECTIVO Y FUERA DE CONVENIO			30 %
INVESTIGACIÓN A			3 %
INVESTIGACIÓN B			3 %
INV./ESPECIALISTA C			2 %
INV./ESPECIALISTA D			0 %
INV./ ESPECIALISTA E			4 %
INVESTIGACIÓN F			-1 %
APOYO NIVEL 8			2 %
APOYO NIVEL 7			5 %
APOYO NIVEL 6			7 %
APOYO NIVEL 5			16 %
APOYO NIVEL 4			-6 %
APOYO NIVEL 3			12 %
APOYO NIVEL 2			13 %
APOYO NIVEL 1			-
<b>Total general</b>			<b>2 %</b>

## Conciliación de la vida laboral y personal

El IRTA es consciente de la importancia de los aspectos sociales relacionados con el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral, y por tanto, dispone de las siguientes medidas:

- **Jornadas:**

- Jornada intensiva de 8 a 15 h del 15 de junio al 15 de septiembre y los días 5 de enero, Jueves Santo, 23 de abril y 24 de diciembre.
- Jornada intensiva voluntaria del 1 al 15 de junio, previa recuperación de las horas de reducción dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo del mismo año y desde el 27 de diciembre al 4 de enero, previa recuperación de las horas correspondientes.

- **Horarios:**

- Permanencia obligada del personal de 9 h a 13:30 h. El tiempo restante de la jornada de 7,5 h diarias se realizará de lunes a viernes de 8 h a 19 h.
- Durante la jornada intensiva, flexibilidad de entrada hasta las 8:30 h.
- Personal con hijos/as menores de 12 años:
  - Pueden disfrutar de una flexibilidad horaria de entrada hasta las 9:30 h
  - En jornada intensiva, hasta las 9:00

- **Vacaciones y asuntos propios:**

- Las vacaciones pueden fraccionarse hasta en tres partes, con un mínimo de fracción de 7 días naturales.
- Del total de días de vacaciones, 5 días podrán disfrutarse de forma individual.

- El personal dispondrá cada año, de un total de 45 horas retribuidas para asuntos propios (equivalente a 6 jornadas), que podrán disfrutarse del 1 de enero al 15 de enero del año siguiente.

- **Permisos retribuidos:**

- **Permiso por nacimiento**, adopción, guarda con finalidad de adopción y acogida. A partir del 1 de enero de 2021, suspensión de 16 semanas, siendo de obligado cumplimiento las 6 primeras de inmediato al hecho causante (nacimiento, adopción...) y las 10 restantes antes de los doce meses del hecho causante. En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen, podrá adelantarse el permiso hasta 4 semanas.
- **Permiso para atender a hijos/as prematuros** que deban permanecer hospitalizados después del parto, de hasta 3 horas diarias.
- **Permiso por lactancia** de una hora de ausencia diaria hasta que el lactante cumpla 9 meses. Este permiso puede compactarse para disfrutarlo en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas.
- **Permisos para trabajadoras embarazadas:**
  - Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.
  - Permiso para flexibilizar la jornada de trabajo y facilitar la realización de su trabajo habitual sin tener que desplazarse al centro de trabajo en el último mes de gestación.
- **Permiso para asistir al médico** con motivo de una visita médica, el tiempo necesario con previo aviso y justificación de la visita médica.
- **Permiso de flexibilidad horaria por cuidado de hijos con discapacidad:** dos horas de flexibilidad horaria diaria, derecho a permisos de ausencia

del puesto de trabajo para asistir a reuniones o visitas en los centros educativos o sanitarios donde reciban apoyo.

- **Permiso de matrimonio** de 15 días naturales.
- **Permiso por boda de familiares** de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de 1 o 2 días, en función de si es en Cataluña o fuera de Cataluña.
- **Permiso por divorcio** o separación legal de 2 días.
- **Permiso por traslado** de domicilio de 2 días y, hasta 4 días si es en otra localidad.
- **Permiso para asistir a exámenes** cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- **Permisos** de 1 a 5 días, en función del caso, **por enfermedad grave**, hospitalización, accidente, cirugía con reposo domiciliario **de familiares de primer grado** de consanguinidad o afinidad.
- **Permisos por situaciones de violencia de género**. Las víctimas por situaciones de violencia de género que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo, tienen derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes.
- **Permisos NO retribuidos:**
  - Licencia para asistencia a familiares de hasta segundo grado, por enfermedad grave, de 10 días a 3 meses, excepcionalmente prorrogables a tres meses más.
  - **Permiso para acompañar al médico o a tutorías a ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad**, o para asistir a sesiones de rehabilitación o fisioterapia, de 1 a 7,5 horas, a recuperar en los siguientes 30 días naturales.
  - Las ausencias por circunstancias no previstas por el convenio se tendrán que recuperar, en el plazo de los 15 días posteriores al hecho causante,

previa información a quien sea el responsable directo y aportando el oportuno justificante. En caso de que estas ausencias no estén justificadas, la persona interesada deberá tomar un día de asuntos propios o vacaciones.

▪ **Reducciones de jornada:**

- Reducción de jornada **por guarda legal** de hijo/a menor de 12 años.
- Reducción de jornada **por cuidado de familiares** dependientes o con discapacidad.
- Reducción de jornada **por enfermedad grave** con hospitalización de larga duración **de hijo/a**.
- Reducción de jornada para atender a **familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave**.
- Reducción de jornada en **casos excepcionales** (víctimas de violencia de género, de terrorismo...)

▪ **Excedencias voluntarias**

- **Por interés particular**, de mínimo 4 meses y máximo 5 años. La persona trabajadora con excedencia voluntaria conservará solo el derecho preferente al reingreso en el IRTA en el puesto vacante que se produzca de la misma o similar categoría. El tiempo de excedencia no computa a nivel de antigüedad.
- **Por cuidado de un hijo/a** de máximo 3 años. El tiempo de excedencia computará a nivel de antigüedad y la persona tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- **Por cuidado de familiares hasta segundo grado** de consanguinidad o afinidad, de mínimo 3 meses y máximo 3 años. El tiempo de excedencia computará a nivel de antigüedad y la persona tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- **Para el mantenimiento de la convivencia** de mínimo 1 año y máximo 15 años cuando el/la cónyuge o conviviente debe residir en otro municipio

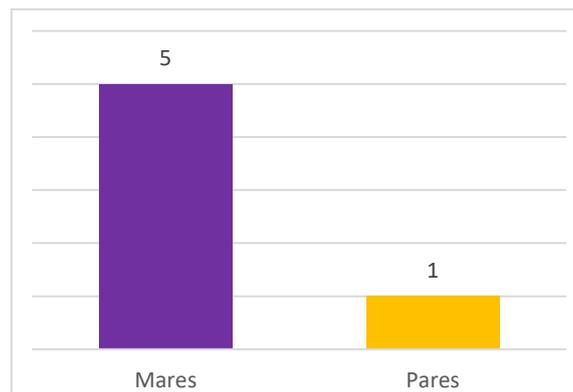
por haber obtenido un puesto de trabajo estable. No computa a efectos de antigüedad ni comporta la reserva del puesto de trabajo

- **Por violencia de género.** Se otorga a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género por el tiempo que soliciten. Computa a efectos de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo durante seis meses, sin perjuicio de que pueda ampliarse este plazo, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa sobre violencia de género. Las víctimas de violencia de género tendrán derecho al traslado a otra unidad, traslado que será considerado forzoso.
- **Por razón de incompatibilidad.** Se concede a las personas trabajadoras que pasen a prestar servicios en el ámbito de la administración pública mientras dure la prestación de dicho servicio. No computa a efectos de antigüedad ni comporta reserva del puesto de trabajo.
- **Excedencia forzosa.** Se concede por la designación o elección para un cargo público o sindical electivo o para pasar a trabajar en una empresa o programa vinculados al IRTA. Computa a nivel de antigüedad y la persona tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- **Año sabático.** El personal de investigación, a partir de la categoría de Investigador/a «C», podrá solicitar una licencia para formación y perfeccionamiento (año sabático) por una duración de un año y una vez cada siete años, con la posibilidad de cobrar hasta el cien por cien del sueldo que esté percibiendo en el momento de solicitar la mencionada licencia, dependiendo de las condiciones específicas de cada caso. Esta licencia o período «sabático» se realizará normalmente en un Centro de Investigación o Departamento Universitario de relevancia reconocida, que será elegido de común acuerdo entre el Instituto y la persona trabajadora.
- **Estancias en centros de reconocido prestigio.** De 3 meses a 2 años, con un pacto de permanencia en el IRTA, manteniendo el puesto de trabajo y el sueldo.

## Maternidad/Paternidad

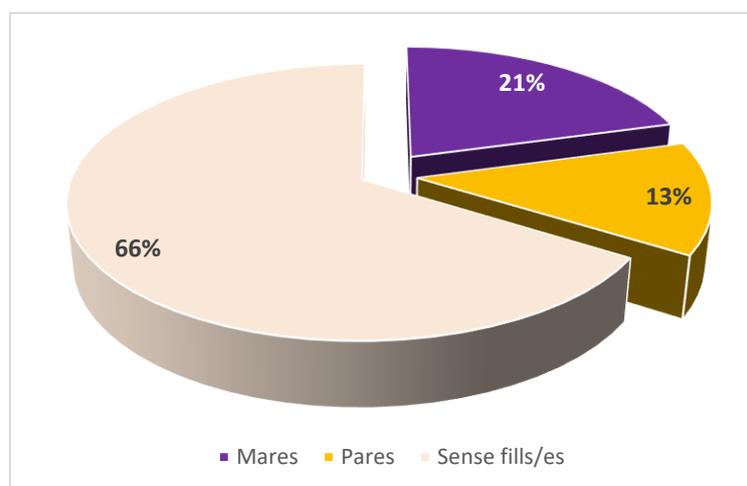
Los datos de maternidad y paternidad que el personal informa a Recursos Humanos son básicamente por motivos del cálculo del IRPF y no es obligatorio. Si bien la práctica totalidad de la plantilla lo informa, no podemos asegurar que los siguientes datos correspondan fielmente al 100 % de la plantilla, aunque les demos total credibilidad.

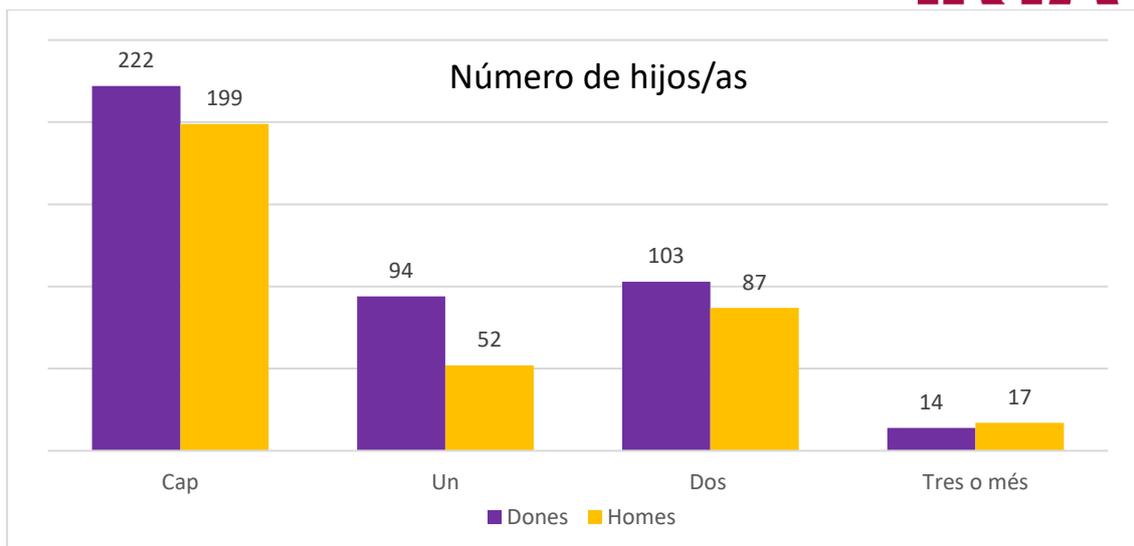
Durante el 2020 se han informado 5 nuevas maternidades y 1 nueva paternidad.



### Responsabilidades familiares: Número de hijos/as menores de 18 años

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ninguno	270	62,36 %	251	70,70 %	521
Uno	79	18,24 %	48	13,52 %	127
Dos	72	16,63 %	49	13,80 %	121
Tres o más	12	2,77 %	7	1,97 %	19

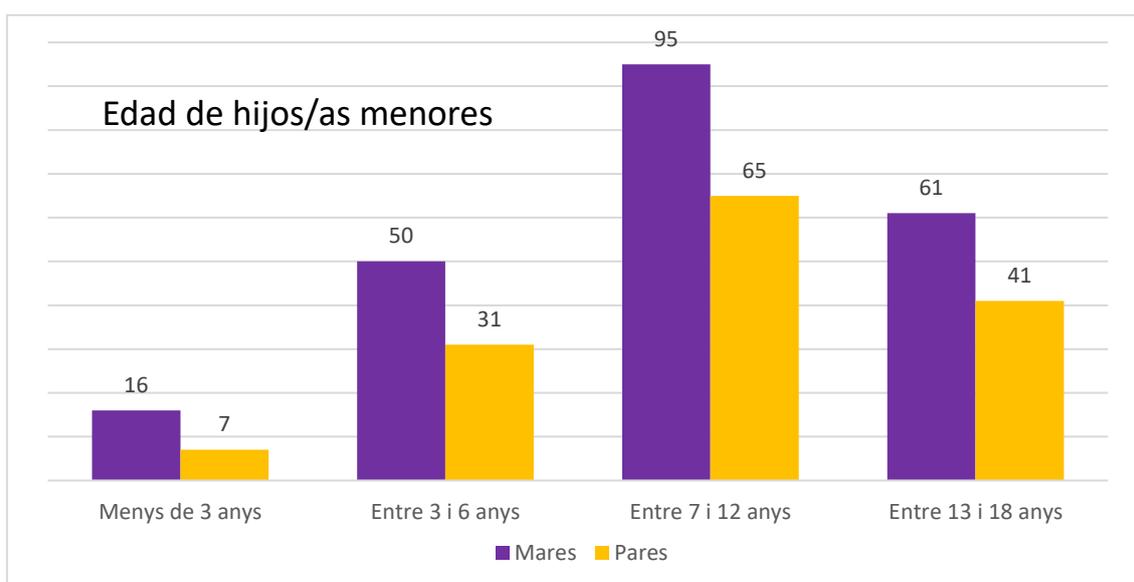




Actualmente hay 267 personas (163 madres y 104 padres), que representan el 38,1 % de la plantilla, que tienen al menos un hijo o hija menor de 18 años.

#### Responsabilidades familiares: Edad de los hijos/as

Edad de los hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	16	7,21 %	7	4,86 %	23
Entre 3 y 6 años	50	22,52 %	31	21,53 %	81
Entre 7 y 12 años	95	42,79 %	65	45,14 %	160
Entre 13 y 18 años	61	27,48 %	41	28,47 %	102
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>100,00 %</b>	<b>144</b>	<b>100,00 %</b>	<b>366</b>



**Dentro del grupo de padres y madres, hay 188 personas (114 madres y 74 padres), el 16,7 % de la plantilla que, al menos, tiene un hijo o hija menor de 12 años.**

La mayoría de las mujeres tienen hijos de entre 7 y 12 años (42,8 %) o de entre 13 y 18 años (27,5 %). En el caso de los hombres, el 45,1 % tiene hijos/as entre 7 y 12 años, seguido de aquellos que tienen hijos/as en edades entre los 13 y 18 años (28,5 %).

Hay más madres que padres en todas las franjas de edad de los hijos/as.

## **Prevención de Riesgos y Salud Laboral**

En relación a la Seguridad y Salud Laboral, el IRTA tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y cumple con toda la legislación vigente en materia de seguridad.

Se realizan permanentemente estudios relacionados con temas de riesgos laborales y salud:

- Evaluaciones de riesgos por puesto de trabajo, iniciales, periódicos y específicos (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología Aplicada)
- Inspecciones internas periódicas de seguridad
- Informes ad hoc de adecuación del puesto de trabajo para mujeres que comunican su estado de embarazo.

Las evaluaciones de riesgos y las inspecciones internas de seguridad se realizan teniendo en cuenta a las personas que allí trabajan (sexo, edad, necesidades especiales, etc.)

Se han desarrollado las siguientes medidas específicas de salud laboral y prevención en las mujeres:

- Informes ad hoc de adecuación del puesto de trabajo para mujeres que comunican su estado de embarazo y/o de lactancia.
- Están definidos (R-58-01-01) los puestos de trabajo exentos de riesgos para mujeres embarazadas.

Para las mujeres embarazadas se dispone de un protocolo específico: de los informes realizados por Vigilancia de la Salud, cuando una mujer comunica su estado de embarazo se derivan acciones para adecuar el puesto de trabajo, que se tratan con la trabajadora y el/la jefe/a directo/a (evitar tareas que supongan un riesgo para el embarazo y el contacto con determinados productos químicos, limitación de viajes, etc.). Si no es posible, se trata de reubicar a la trabajadora en un puesto de trabajo libre de riesgos para mujeres embarazadas (R-58-01-01) y, si tampoco es posible, se pide a la Mutua la tramitación de la Situación de Riesgo por Embarazo y/o Lactancia.

### **Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

En el ámbito de la **prevención del acoso sexual** el IRTA dispone de un «*Protocolo para la detección, actuación y resolución de situaciones de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo (PG-67)*». Desde su puesta en marcha, el Servicio de Prevención ha realizado dos rondas de charlas presenciales por todos los centros para darlo a conocer y resolver dudas. En este período se han detectado dos casos de acoso sexual. Ninguno de los casos fueron con violencia o agresión. Las dos personas acosadoras fueron despedidas y las dos personas acosadas siguen trabajando en el IRTA y en el mismo puesto de trabajo.

Existen algunas medidas como estudios psicosociales periódicos en todos los centros o el Protocolo de gestión de conflictos (PG-88) para que se puedan analizar y resolver los casos de conflicto interpersonal antes de que pueda haber una escalada del conflicto.

### **Comunicación y lenguaje no sexista**

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las diferentes acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y un Plan de comunicación interno enfocado a la sensibilización de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas y publicidad, las organizaciones también ofrecen una imagen y un compromiso con la igualdad, revisan el tipo de lenguaje utilizado, promueven actos y jornadas específicas, generan colaboraciones con otras instituciones o cuidan el tipo de imagen y/o hacen visible la aportación de las mujeres al mundo de la investigación y la ciencia.

En el IRTA se dispone de un Sistema de Calidad a través del cual se pueden enviar Quejas y Oportunidades de Mejora. También desde la revista de información interna semanal se pueden enviar comentarios de las informaciones/comunicaciones que se publican.

Son varios los medios a través de los que se potencia la participación del personal de la empresa: reuniones de equipo, sesiones informativas de la dirección descentralizadas, etc.

El uso de lenguaje no sexista es un elemento relevante dentro de las organizaciones al analizar la situación de estas desde una perspectiva de género. El objetivo es que el lenguaje utilizado en las comunicaciones internas y externas de la entidad haga visible a las mujeres a la vez que actúe en consonancia con las políticas de Igualdad de Oportunidades que se están desarrollando en la organización.

El lenguaje es una adquisición cultural, es el instrumento a través del cual expresamos nuestros pensamientos, nuestras ideas y nuestra forma de concebir el mundo y es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Si el lenguaje es sexista, tiende a la perpetuación de valores y estereotipos que perjudican la igualdad real y la visibilidad de las mujeres.

El uso no sexista del lenguaje es uno de los instrumentos de acción positiva que podemos y debemos utilizar si queremos promover de forma efectiva la igualdad real de la mujer en nuestra institución.

### **Canales de comunicación interna y externa del IRTA**

Canales de comunicación externos:

- La página web (recibe unas 170.000 visitas anuales)
- Notas de prensa (envío *vía mailings*), dirigidas a periodistas interesados en la actividad del IRTA, normalmente de Cataluña y del resto del Estado.

- *Newsletter* mensual, dirigido a personas externas a la Institución, y en el que se recogen las noticias más relevantes del último mes en el IRTA (2.900 suscriptores)
- Publicaciones (como la memoria de actividades, folletos, etc.)
- Redes sociales Twitter (12.000 seguidores), Facebook (2.300 seguidores) y YouTube (3.000 suscriptores, 20.000 visualizaciones al año)
- Red profesional LinkedIn (27.000 seguidores)
- Las personas, que son nuestros embajadores, son también canales de comunicación con el exterior porque proyectan la institución fuera de nuestras sedes.

#### Canales de comunicación internos:

- Boletín semanal (Recopilación de información, conocido popularmente como «RDI»). Se recogen noticias externas e internas y se dirige al personal trabajador. Se envía los viernes. La audiencia son unas 900 personas.
- IRTAnet (en proceso de mejora)
- Felicitación de Navidad. Se elabora, obviamente, cada año cuando se acerca la Navidad. Es una vía de comunicación de la Institución con los trabajadores.
- #CompartimosIRTA (sesiones de comunicación interna, normalmente de la Dirección General hacia los trabajadores)
- Conversaciones vía TEAMS y videollamadas
- Correos electrónicos
- Relaciones interpersonales

## **5. CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Previo al Plan de Igualdad del IRTA, se ha realizado un diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad.

Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo, se ha obtenido la información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la institución que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico es transversal a todo el IRTA, de todos sus procesos internos, sus políticas de gestión de recursos humanos, su comunicación interna y externa, las condiciones laborales, la proporción de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico sirve como base para establecer las prioridades y acciones que formarán parte del Plan de Igualdad.

A continuación, se presentan los diferentes ámbitos analizados y sus conclusiones para establecer las acciones positivas que conformarán el Plan de Igualdad.

La plantilla del IRTA es mayoritariamente femenina (56,06 %) frente a la masculina (43,94 %), donde se evidencia a través de los datos recogidos que no existe ninguna discriminación a la hora de acceder a la organización.

La igualdad y la no discriminación por razón de sexo, edad, condiciones familiares, etc., es un valor de la institución.

Los ámbitos de actuación desde una perspectiva de género son las siguientes:



### **Gestión organizativa igualitaria**

Este ámbito del Plan de Igualdad hace referencia a la concienciación, la sensibilización y el compromiso de la Dirección en materia de igualdad de oportunidades.

Evalúa el nivel de compromiso en función del grado de implantación de políticas y acciones relacionadas con la igualdad que, en el caso del IRTA, podemos calificarlo de nivel alto, puesto que se han desarrollado acciones que van más allá de la ley, por ejemplo en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Percepción del 80 % del sueldo a padres o madres que tengan una reducción de un tercio de su jornada (trabajen el 66 %) hasta que el hijo o hija cumplan los 6 años.

- Percepción del 60 % del sueldo a padres o madres que tengan una reducción de la mitad de su jornada (trabajen el 50 %) hasta que el hijo o hija cumplan los 6 años.
- Permiso para flexibilizar la jornada de trabajo y facilitar la realización de su trabajo habitual sin tener que desplazarse al centro de trabajo en el último mes de gestación.

El IRTA también participa activamente de aquellas jornadas sobre igualdad que se realizan en los diferentes centros CERCA y se destaca también que el IRTA posee la acreditación «HR Excellence in Research Award», promovida por la Comisión Europea, que comporta la implementación de un código de conducta referido a la igualdad en las condiciones laborales y contractuales, transparencia en el proceso de contratación, formación continua y desarrollo profesional basado en criterios meramente profesionales y, con el compromiso de incluirlo en las políticas de la organización.

El IRTA dispone de su Código Ético de Investigación. Este documento recoge una serie de normas de aplicación para todo el personal que desarrolla una actividad científica en el IRTA con el fin de definir un marco ético de comportamiento y asegurar la conducta íntegra del personal investigador así como de la calidad de la investigación generada.

En relación con el Plan de Igualdad, la Dirección ha manifestado su compromiso con el diseño, la implantación, el seguimiento y la actualización periódica de este.

Para llevar a cabo la fase de diseño del Plan de Igualdad, el IRTA cuenta con la asistencia técnica de una entidad externa con una amplia trayectoria en el ámbito de la igualdad de oportunidades de género (CRITERIA).

### **Participación e implicación del personal**

En este ámbito se valora si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores han sido comunicados a todas las personas de la organización y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en este ámbito.

Para el desarrollo del Plan se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, formada por diez miembros, 8 mujeres y 2 hombres; 5 designados por la Dirección y 5 por el Comité de Empresa. Se han reunido de forma regular y frecuente para aportar y consensuar todos los aspectos referentes al diagnóstico y diseño de las posibles acciones de mejora.

### **Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa**

Este espacio de la igualdad estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la institución en materia de igualdad de oportunidades, así como con el uso de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.

Se observa en algunos casos un lenguaje sexista, como en el caso de la denominación de los puestos de trabajo. No se han realizado auditorías para la revisión del uso del lenguaje en los documentos externos o internos ni se dispone de un Manual de Estilo a disposición de la plantilla.

El IRTA dispone de diferentes acciones para favorecer la participación e información del personal sobre las acciones en materia de igualdad: sesiones informativas de la dirección descentralizadas, reuniones de trabajo, intranet, tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.

### **Participación igualitaria en los puestos de trabajo**

En este ámbito, se analiza la igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo. Se potencia la incorporación del otro sexo en aquellos lugares en los que se encuentre infrarrepresentado. Con los indicadores que se incluyen en este ámbito se pretende, por un lado, analizar en qué medida las mujeres y los hombres participan de forma igualitaria en todos los puestos de trabajo y, por otro, los niveles del IRTA considerando que el equilibrio se alcanza cuando ambos sexos tienen una representación entre el 40 y el 60 por ciento del total de las personas trabajadoras.

En el IRTA, la plantilla es mayoritariamente femenina (56,02 %), por tanto, está garantizado el acceso sin barreras u obstáculos por razones de sexo que dificulten la

incorporación de las mujeres. Estos datos corroboran el hecho del compromiso explícito de la institución con la igualdad de oportunidades y la no existencia de barreras desde una perspectiva de género para pertenecer a esta. En los centros de más de 20 personas no se observan diferencias significativas por sexo.

Según los datos disponibles, entre 2018, 2019 y 2020, un 57 % de las nuevas incorporaciones fueron mujeres.

Se dispone de un procedimiento formal, público y transparente para la realización de todos los procesos de incorporación del personal. Se han publicitado en la web los criterios de excelencia para la selección de personal.

Un 66 % de las acciones formativas las han recibido mujeres y un 34 % los hombres. Se plantea la posibilidad de analizar la razón de esta diferencia para equilibrar la participación del personal masculino en estas.

Se observa que determinados puestos de trabajo, como Investigador/a A, Especialista D o Nivel 3.2, tienen un porcentaje significativamente mayor de presencia masculina, alejado de la presencia global de los hombres en la plantilla.

Asimismo, puestos de trabajo como el de Nivel 4.2, Nivel 6.2, Nivel 7.1 y Nivel 8.1 destacan por su mayor presencia femenina, lo que mostraría la necesidad de equilibrar la presencia por sexos en dichas posiciones. Observaríamos cierto grado de segregación horizontal.

### **Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad**

La organización actúa para promover y consolidar a mujeres en cargos de responsabilidad, sobre todo en puestos técnicos y entre el personal directivo, con el objetivo de alcanzar y/o mantener el equilibrio entre mujeres y hombres (entre 40 %-60 % de cada género), teniendo en cuenta las distintas competencias profesionales.

Este ámbito analiza la posición que ocupan las mujeres en la organización y distribución del personal en los diferentes niveles de responsabilidad. Se trata de valorar si se desagrega de forma sistemática la información del personal por sexos y niveles jerárquicos. Y también comprobar que las mujeres están representadas en todos los

niveles y categorías profesionales de la organización. La presencia en cargos de responsabilidad y dirección de equipos tiene una tendencia a favor de los hombres.

Se observa que las categorías superiores están ocupadas preferentemente por hombres a pesar de su menor presencia en la plantilla, lo que nos llevaría a valorar la posible existencia de un caso de segregación vertical, algo habitual en el mundo de la ciencia.

Se dispone de un procedimiento para los procesos internos de promoción de profesionales para cargos de responsabilidad, pero no recoge especificaciones desde una perspectiva de género.

Hasta la fecha no se ha realizado ninguna formación específica en Habilidades Directivas que favorezca el ascenso y promoción de estas en puestos de responsabilidad.

Otra medida de actuación sería la implantación de un sistema de detección de potencial para mujeres que puedan desempeñar cargos de mayor responsabilidad en un futuro.

### **Igualdad retributiva**

Este ámbito valora la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde una misma retribución.

En el IRTA las políticas retributivas siguen el principio de igualdad y se retribuye al personal según la categoría, las funciones y las responsabilidades que desarrolla, y no se aprecian diferencias por cuestiones de género en este ámbito. Las tablas salariales, exceptuando los complementos, son públicas para todo el personal.

Sin embargo, cabe destacar que solo en el colectivo «Fuera de Convenio», donde se encuentra el personal directivo, se detecta una brecha superior al 25 % cuando se analizan las retribuciones totales, debido a que los hombres ocupan los puestos de mayor responsabilidad.

### Prevención de la Salud y Riesgos Laborales

El objetivo en esta área es valorar el grado en el que la organización ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de su personal. El IRTA cumple con todos los requisitos legales a nivel de prevención de riesgos y salud laboral.

Desde el punto de vista de un análisis con perspectiva de género, se han realizado estudios teniendo en cuenta la especificidad de mujeres y hombres en la definición, así como la edad, necesidades personales, etc., y se dispone de un protocolo específico para mujeres en situaciones de embarazo.

En la institución se han desarrollado formaciones sobre la gestión del estrés, la inteligencia emocional o el *mindfulness*, que favorecen la satisfacción laboral de las personas participantes y la prevención de riesgos psicosociales en general.

La organización dispone también de un protocolo de prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La tasa de accidentalidad, en 2020, fue similar entre hombres y mujeres (próxima al 5 %), aunque analizando otros años, generalmente la tasa de los hombres suele ser entre 2 y 3 veces superior a la de las mujeres.

### Condiciones de trabajo

No se observan diferencias en lo que se refiere a la tipología de contratos indefinidos a tiempo completo ni a tiempo parcial. Lo mismo puede extraerse sobre el resto de los contratos.

Se observa igualdad en la tipología de contratos en las nuevas incorporaciones.

En 2020, el 93,87 % de la plantilla trabaja entre 36 y 37,30 horas semanales. 43 personas tienen jornada reducida (35 o menos horas semanales). De estas 43, un 79 % son mujeres y un 21 % hombres.

Se observan porcentajes similares de bajas definitivas entre hombres y mujeres.

### **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

Gran parte de la plantilla, 464 personas (66,2 %) tienen entre 25 y 50 años, por lo que la existencia y nueva incorporación de medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral responderían a las necesidades reales de esta.

Un 38,1 % de las personas que conforman la plantilla tiene descendencia menor de edad y un 2,7 % tiene 3 o más hijos/as menores de edad.

Sin embargo, la organización ya dispone de múltiples facilidades en este ámbito (bolsa de horas, flexibilidad horaria, etc.)

La plantilla no ha recibido ninguna formación en sensibilización o concienciación en materia de igualdad, ni los mandos de dirección de equipos desde una perspectiva de género.

### **Movilidad**

La organización consta de varios centros de trabajo. Aunque se dispone de un horario flexible por convenio, la empresa no facilita ayudas o apoyo para el transporte.

## **Fortalezas y áreas de mejora**

### **Gestión organizativa igualitaria**

#### **Fortalezas**

- Plantilla igualitaria desde una perspectiva de género con una presencia de un 56,06 % de mujeres.
- El respeto, la igualdad y la no discriminación forman parte de la cultura corporativa.
- Se dispone de un Código Ético.
- Compromiso de la Dirección en la elaboración y posterior implementación del Plan de Igualdad.
- Destacar explícitamente el papel y la presencia de la mujer en acciones de comunicación del IRTA tales como presentaciones públicas, jornadas, charlas, etc.,

para que se observe como un hecho normalizado y habitual el desarrollo de actividades científicas por parte de las mujeres.

#### **Áreas de mejora**

- Incrementar el compromiso con la igualdad. Incorporar explícitamente el término «igualdad» en los valores corporativos del IRTA.
- Sensibilizar a la plantilla. Desarrollar campañas de sensibilización interna para concienciar a la plantilla en la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad como un valor corporativo fundamental.

### **Participación e implicación del personal**

#### **Fortalezas**

- Variedad de canales que favorecen la comunicación interna (correos electrónicos, reuniones de trabajo, tablón de anuncios, revista interna de información semanal, etc.)
- Participación conjunta con otros profesionales de distintos centros de investigación del CERCA en jornadas para el intercambio de experiencias y crear buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades.
- Formación específica de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad antes del inicio de la elaboración del diagnóstico, en objetivos, fases, metodologías de detección, acciones de mejora, etc.

#### **Áreas de mejora**

- Necesidad de establecer canales específicos (intranet, buzón de sugerencias, etc.) que faciliten la participación e información de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

## Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa

### Fortalezas

- Información a toda la plantilla del diseño e implementación de un Plan de Igualdad.
- Variedad de canales que favorezcan la comunicación interna.
- Imágenes y fotografías que incluyen a mujeres y hombres.

### Áreas de mejora

- Aunque existe un documento elaborado y revisado por la anterior Comisión de Igualdad, no se ha aprobado ni difundido el protocolo interno sobre el uso del lenguaje no sexista. Aprobar y difundir a toda la plantilla.
- Auditoría del lenguaje. Revisión de las comunicaciones (web, normativas, protocolos de actuación, actas de reuniones, ofertas de trabajo, etc.) para la corrección, en caso necesario, de cualquier aspecto relacionado con el lenguaje sexista.
- Incrementar el compromiso con la igualdad. Publicar o hacer visibles en las ofertas de trabajo, el compromiso del IRTA con la igualdad.

## Participación igualitaria en los puestos de trabajo

### Fortalezas

- Procesos de selección no discriminatorios por razón de género.
- Institución adscrita al Código de Buenas Prácticas de Reclutamiento de Personal Investigador («Code of Conduct for Recruitment of Researchers»).
- Protocolo formal de aplicación en todos los procesos de selección de la entidad.
- Participación de mujeres en todas las áreas formativas del Plan de Formación.

**Áreas de mejora**

- Revisión de las convocatorias de ofertas de trabajo en lo que respecta al lenguaje no sexista en la denominación del puesto de trabajo. Aparición del «masculino genérico» en muchas de las ofertas de trabajo.
- Formar a todas las personas que forman parte de procesos y comités o procesos de selección en aspectos y técnicas que favorezcan la igualdad de selección y eviten las discriminaciones por estereotipos o prejuicios relacionados con cuestiones de género.
- No se dispone de datos desagregados por sexos para conocer el índice de participación y asistencia de hombres y mujeres de la plantilla en congresos, simposios, seminarios, cursos que supongan desplazamientos y pernoctaciones fuera del centro.
- En los procesos de selección de personal, en igualdad de condiciones, prevalece el sexo menos representado.

**Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad****Fortalezas**

- Plantilla igualitaria desde la perspectiva de género en los cargos de Jefes de Programa.

**Áreas de mejora.**

- Revisión de los criterios de promoción y eliminación de cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias. Establecer un procedimiento formal y criterios de promoción con elementos objetivos y formación del personal que forme parte de los procesos de promoción.
- Potenciar el acceso de la mujer a cargos directivos.

## Conciliación de la vida personal y laboral

### Fortalezas

- Cumplimiento de la normativa legal e incorporación de nuevas medidas que la superen.
- Política de conciliación como un aspecto prioritario en el IRTA.
- Flexibilidad horaria.
- Se fomenta el uso de videoconferencias que eviten desplazamientos y viajes con mayores recursos tecnológicos para los puestos de trabajo que lo permitan.
- Medidas de conciliación específicas para mujeres embarazadas.

### Áreas de mejora

- Conocer la respuesta de la plantilla en materia de conciliación mediante la creación de una cuenta de aportaciones o portal de ideas y sugerencias que posteriormente genere un proceso de análisis y mejora.
- Campaña de comunicación específica. Informar a la plantilla de todos los derechos de que disponen desde el punto de vista de la conciliación. Elaborar una Guía de las preguntas más frecuentes sobre las inquietudes más relevantes en materia de conciliación y que recoja toda la información sobre permisos de maternidad, paternidad, excedencias, los nuevos beneficios por pertenecer al IRTA y difundirla a la plantilla.

## Prevención de salud y riesgos laborales

### Fortalezas

- El IRTA cumple con todos los requisitos legales a nivel de prevención de riesgos y salud laboral.

- Las evaluaciones de riesgos y las inspecciones internas de seguridad se realizan teniendo en cuenta a las personas que trabajan en ellas (sexo, edad, necesidades especiales, etc.).
- Protocolo específico para mujeres en situación de embarazo.
- Desde el punto de vista de la salud, se han realizado talleres o jornadas específicas sobre estos temas, como la prevención del estrés, la inteligencia emocional o el *mindfulness*.
- Existe un protocolo para la prevención y resolución de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Se han realizado campañas de concienciación e información en la plantilla sobre qué es acoso, tipología y mecanismos de denuncia y sanción.

#### Áreas de mejora

- El Protocolo para la detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo está integrado en el Protocolo de acoso psicológico, y sería positivo tener dos protocolos independientes.
- Ampliar las acciones formativas dedicadas a la salud, como talleres sobre nutrición y dieta, gestión del tiempo, etc.
- Realizar, de forma periódica, campañas de concienciación e información en la plantilla sobre qué es acoso, tipología y mecanismos de denuncia y sanción.

#### Igualdad Retributiva

##### Fortalezas

- Igualdad retributiva en función de las responsabilidades y funciones de cada puesto.
- Política salarial pública.

**Áreas de mejora**

- Realizar seguimiento de las retribuciones segregadas por sexo para corregir posibles desviaciones, sobre todo una vez se abra en 2022 la promoción horizontal del personal de apoyo.

**Condiciones laborales igualitarias****Fortalezas**

- Distribución paritaria de los distintos tipos de contratos.
- Cumplimiento de la Ley LISMI.

**Movilidad****Áreas de mejora**

- Implantar alguna medida que favorezca el desplazamiento y la movilidad del personal en el centro de trabajo.

**6. PLAN DE IGUALDAD**

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

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

- Ofrecer una imagen del IRTA comprometida con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

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

### Acciones Positivas

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

**ACCIÓN 1**

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

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

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

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

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RR. HH.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2024

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 2**

*Añadir al Manual de bienvenida general o de cada centro un apartado que se refiera al compromiso del IRTA con la igualdad de oportunidades y el desarrollo e implementación del Plan.*

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

- Elección de contenidos que deben incorporarse.
- Incorporación de un apartado específico con la información necesaria.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Nuevas incorporaciones del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comunicación

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022

**INDICADORES:**

- Introducción del apartado específico con la información seleccionada.

**ACCIÓN 3**

*Desarrollo de una cuenta de aportaciones; un sistema formalizado para recoger sugerencias, aportaciones e ideas para analizar la visibilidad en temas de conciliación que haga partícipe a toda la plantilla.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Participación e implicación del personal

**OBJETIVOS:**

- Facilitar la participación del personal del IRTA en temas de igualdad y conciliación.
- Habilitar un buzón de sugerencias mediante un correo electrónico para que se puedan formular preguntas o sugerencias en materia de igualdad.

**TAREAS A REALIZAR:**

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

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comisión de Igualdad (digital)

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 4**

*Para fomentar y contribuir a que toda la información producida en IRTA (e-mails, instrucciones técnicas, registros, etc.) sea redactada haciendo un uso del lenguaje no sexista y discriminatorio, aprobar con la Dirección y difundir a todo el personal el Manual de uso del lenguaje no sexista.*

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

- Presentar a la Dirección, para su aprobación, la Guía de uso inclusivo de la lengua
- Difundir a toda la plantilla la Guía de uso inclusivo de la lengua y fomentar su uso.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Plantilla del IRTA.

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

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022

**INDICADORES:**

- Presentación de la Guía a la Dirección
- Aprobación de la Guía de uso inclusivo de la lengua.
- Número de canales internos de acceso al mismo.
- Recogida de sugerencias sobre el Manual.

**ACCIÓN 5**

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

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

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

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Plantilla del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2023-2024

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 6**

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

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

- Elaborar el listado de preguntas como instrumento de selección. Entrega y formación al personal que realice entrevistas.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal responsable de realizar entrevistas de selección en el IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RR. HH.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2023

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 7**

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

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

- Presupuesto para realizar la acción formativa.
- Información a los participantes.
- Dossier de la formación.

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

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RR. HH.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2023

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 8**

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

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

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

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

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2023

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 9**

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

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

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

**PERSONAS DESTINATARIAS:** RR. HH. del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Jefes de Programa

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2023-2025

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 10**

*Disponer de un protocolo exclusivo para la prevención y detección de acoso sexual y/o por razón de sexo, separado del Protocolo de acoso psicológico.*

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

**OBJETIVOS:**

- Dividir el actual Protocolo de acoso en dos, uno para aspectos psicológicos, por razón de origen, religión, etc. y otros específico para los acosos sexuales o por razón de sexo.
- Aprobar ambos protocolos por separado.
- Difundir ambos protocolos en la plantilla.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Redactar el Protocolo de prevención y detección del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Aprobar el Protocolo de prevención y detección del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Planificar la difusión del Protocolo en la plantilla.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Servicio de Prevención

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2024

**INDICADORES:**

- Disponer del Protocolo de prevención y detección del acoso sexual.
- Difusión en la plantilla. Número de canales internos de acceso al mismo.

**ACCIÓN 11**

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

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

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

- Recogida de toda la información. Elección de los contenidos.
- Elección de los canales que deben utilizarse para su difusión.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Plantilla del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comité de Empresa y RR. HH.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2023

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 12**

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

**ÁREA TEMÁTICA:** Comunicación corporativa

**OBJETIVOS:**

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

**TAREAS A REALIZAR:**

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

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comisión de Igualdad

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2023

**INDICADORES:**

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

**ACCIÓN 13**

*La Comisión de Igualdad tiene el convencimiento de que el teletrabajo es una medida de conciliación que contribuye a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente ha constituido un grupo de trabajo entre la empresa y la representación del personal en el que se trata. Cuando se llegue a un acuerdo se revisará, por parte de la Comisión de Igualdad, desde una perspectiva de género.*

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

**OBJETIVOS:**

- Facilitar al personal del IRTA la posibilidad de mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Revisar el acuerdo o informe que salga del grupo de trabajo del teletrabajo en el IRTA y hacer una valoración desde una perspectiva de género para que, en su caso, esta se pueda tener en cuenta por parte de la Dirección.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comisión de Igualdad

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** Cuando el grupo de trabajo del teletrabajo publique sus conclusiones.

**INDICADORES:**

- Elaboración del Informe de valoración.

## **ACCIÓN 14**

*Programar una campaña de formación y sensibilización dirigida a toda la plantilla en igualdad de género y diversidad.*

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

### **OBJETIVOS:**

- Concienciar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género y diversidad.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Búsqueda de proveedores y presupuesto para realizar la acción formativa.
- Impartir la formación.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RR. HH.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2023

### **INDICADORES:**

- Número de sesiones organizadas.
- Número de personas asistentes a cada sesión.
- Porcentaje de la plantilla que ha recibido la formación.

**ACCIÓN 15**

*Diseño de un Plan de comunicación y divulgación de la Comisión de Igualdad al personal de la empresa*

**ÁREA TEMÁTICA:** Comunicación corporativa

**OBJETIVOS:**

- Hacer conocida a toda la plantilla de las acciones que se van llevando a cabo en el Plan de Igualdad.
- Concienciar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, igualdad de género y diversidad.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Decidir unas temáticas y un calendario de comunicación para hacer llegar píldoras informativas relacionadas con la igualdad de oportunidades a toda la plantilla.
- Poner en práctica el Plan de comunicación.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comisión de Igualdad + Comunicación

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2025

**INDICADORES:**

- Calendario de publicaciones de píldoras informativas.
- Número de píldoras publicadas anualmente.

**ACCIÓN 16**

*Formar al próximo equipo de negociación de convenio para que en el nuevo convenio se realice un informe de impacto de género.*

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

**OBJETIVOS:**

- Formar en materia de igualdad de oportunidades a la persona del IRTA que participe de la próxima negociación del convenio.
- Conseguir que el próximo equipo de negociación del convenio pueda realizar un informe de impacto de género.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Búsqueda de proveedores y presupuesto para realizar la acción formativa.
- Realizar la selección de las personas diana de la formación e impartirla.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Equipo de negociación del convenio

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RR. HH.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** Cuando se constituya el próximo equipo de negociación del convenio.

**INDICADORES:**

- Número de personas que participan de la negociación del convenio y acuden a la formación.
- Nivel de satisfacción de la formación recibida.
- Documentación entregada.
- Número de horas de la formación recibida.

**ACCIÓN 17**

*Preparar un informe sobre la baja presencia de mujeres en la Dirección del IRTA: situación del IRTA y comparativa con otros centros CERCA y recomendación de que para suplir alguna posible futura baja se considere fervorosamente contratar o promocionar a una mujer.*

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

**OBJETIVOS:**

- Alcanzar una representación lo más paritaria posible de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad.
- Fomentar la presencia de mujeres en cargos de dirección.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Buscar proveedores que puedan realizar este informe. Si se encuentran, el informe lo realizarían miembros de la propia Comisión de Igualdad.
- Elaborar el informe.
- Presentar el informe a Dirección.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Dirección

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comisión de Igualdad

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2024

**INDICADORES:**

- Elaboración del informe.

**ACCIÓN 18**

*Dotar presupuestariamente a la Comisión de Igualdad y hacer visible en los presupuestos anuales los recursos destinados y los que se prevé destinar para la aplicación de las políticas de Igualdad de Género que lleva a cabo la empresa.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Gestión organizativa igualitaria

**OBJETIVOS:**

- Dotar de un presupuesto propio a la Comisión de Igualdad
- Evidenciar el compromiso del IRTA con la igualdad de oportunidades.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Dotar de una partida presupuestaria a la Comisión de Igualdad por gastos ordinarios: impresión de trípticos, soporte al diseño de campañas, compra de contenido audiovisual para apoyar las campañas de sensibilización, traducciones, etc.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Comisión de Igualdad

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2023-2025

**INDICADORES:**

- Presupuesto anual asignado a la Comisión de Igualdad.

## **ACCIÓN 19**

*Fomentar la presencia de las mujeres como voces expertas y representantes institucionales en los medios de comunicación.*

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

### **OBJETIVOS:**

- Conseguir una representación lo más paritaria posible de hombres y mujeres del IRTA en medios de comunicación.
- Fomentar la presencia de mujeres como voces expertas.

### **TAREAS A REALIZAR:**

- Fomentar la presencia de las mujeres como voces expertas y representantes institucionales en los medios de comunicación

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Mujeres del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección + Comunicación

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2025

### **INDICADORES:**

- Número anual de mujeres del IRTA que participan en medios de comunicación.
- Evolución del número de mujeres participantes durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

**ACCIÓN 20**

*Proponer a la Dirección General no participar en actos en los que los ponentes sean solo hombres.*

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

**OBJETIVOS:**

- Conseguir una representación lo más paritaria posible de hombres y mujeres en los puestos de trabajo.
- Fomentar la presencia de mujeres como voces expertas.
- Evidenciar el compromiso del IRTA con la igualdad de oportunidades.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Preparar un escrito que debe presentarse a la Dirección con el compromiso.
- Con las enmiendas que la Dirección considere oportunas, hacer público el compromiso de no participar en actos en los que los ponentes sean solo hombres.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Comisión de Igualdad + Dirección

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2023

**INDICADORES:**

- Actas en las que haya participado el IRTA anualmente en que no hubiera ninguna mujer entre las ponentes.

**ACCIÓN 21**

*En actos públicos, velar por no dar un papel secundario solo a mujeres (azafatas, camareros...)*

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

**OBJETIVOS:**

- Conseguir una representación lo más paritaria posible de hombres y mujeres en los puestos de trabajo.
- Incentivar la paridad de género en las plantillas de las empresas contratadas.
- Evidenciar el compromiso del IRTA con la igualdad de oportunidades.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Comunicar a todas las personas que participan en la organización de actos públicos que velen por no dar un papel secundario solo a mujeres. Que si participan azafatas o camareras, por ejemplo, que también haya hombres.
- Realizar encuestas aleatorias a asistentes a actos públicos organizados por el IRTA para comprobar que esta medida se cumple.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personas que participan en la organización de actos públicos.

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Dirección + Comisión de Igualdad

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2025

**INDICADORES:**

- Actos organizados por el IRTA en los que los papeles secundarios (azafatas, camareras...) solo los ocupan mujeres.

## ACCIÓN 22

*Curso de comunicación para mujeres investigadoras, incluidas posdoctorales y doctorandos.*

**ÁREA TEMÁTICA:** Participación igualitaria en los puestos de trabajo + Comunicación corporativa

### OBJETIVOS:

- Formar en comunicación a las mujeres investigadoras del IRTA que lo necesiten.

### TAREAS A REALIZAR:

- Búsqueda de proveedores y presupuesto para realizar la acción formativa.
- Realizar la selección de las personas diana de la formación e impartirla.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Mujeres investigadoras del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** RR. HH.

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2023-2025

### INDICADORES:

- Número de mujeres investigadoras que acuden a la formación.
- Nivel de satisfacción de la formación recibida.
- Documentación entregada.
- Número de horas de la formación recibida.

**ACCIÓN 23**

*Creación de un Open-Forum, moderado por la Comisión de Igualdad, para recibir y debatir sobre propuestas de acciones en días señalados, ideas para mejorar la igualdad de oportunidades, etc.*

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

**OBJETIVOS:**

- Facilitar la participación del personal del IRTA en temas de igualdad y conciliación.
- Recibir ideas sobre los temas que más puedan interesar a la plantilla para realizar acciones en días señalados o para mejorar el Plan de Igualdad.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Creación de un Open-Forum de acceso para todo el personal.
- Informar a la plantilla de su existencia.
- Moderar y proponer los temas de debate, que pueden surgir de la propia comisión o de otras personas de la organización.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal del IRTA

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** TIC + Comisión de Igualdad

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022

**INDICADORES:**

- Disponibilidad del Open-Forum para toda la plantilla.
- Número de debates abiertos.
- Número de personas participantes en los distintos debates.
- Número de acciones ejecutadas a partir de las propuestas surgidas en los debates.

**ACCIÓN 24**

*Añadir a las licitaciones puntuación extra en las empresas que acrediten paridad entre hombres y mujeres en su plantilla (mínimo 40-60 %)*

**ÁREA TEMÁTICA:** Participación igualitaria en los puestos de trabajo + Comunicación corporativa

**OBJETIVOS:**

- Incentivar la paridad de género en las plantillas de las empresas contratadas.
- Dar a conocer el compromiso del IRTA con la igualdad de oportunidades.

**TAREAS A REALIZAR:**

- Valorar si la propuesta se ajusta a ley y a la normativa de aplicación en el IRTA para la contratación.
- Si es viable, introducirlo en las licitaciones.
- Cuantificar cuántas licitaciones han introducido el criterio de puntuación y cuántas han sido otorgadas a empresas que cumplían el ratio 40-60 de paridad en sus plantillas.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Empresas contratadas

**RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN:** Servicios Jurídicos

**TEMPORALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN:** 2022-2025

**INDICADORES:**

- Informe o comunicado de SS. JJ. conforme si la medida se ajustaría a la normativa.
- Número de licitaciones anuales en las que se incluya el criterio.
- Evolución del número de empresas contratadas con el proceso de licitación que cumplen el ratio 40-60 de paridad en sus plantillas.

## Metodología, calendario de seguimiento y evaluación

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

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de realizar el seguimiento e impulsar la implantación de las acciones positivas para la igualdad, así como la evaluación del Plan de Igualdad del IRTA.

La Comisión se reunirá periódicamente, **mínimo una vez cada 6 meses** (una vez entre enero y febrero, y otra entre junio y julio) para realizar el seguimiento de la ejecución de las acciones de este Plan.

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

- Informes comparativos de indicadores previos y posteriores a la finalización de la acción.
- Reuniones con varias personas interlocutoras: Dirección, Responsables de Centro, Jefes de Programa, personal de los distintos centros, etc.
- Realización de entrevistas y encuestas al colectivo mencionado.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad.

### Indicadores

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

En este punto, el ciclo de mejora continua y se pone en funcionamiento de nuevo.

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

*1. Identificación de problemas*

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

*2. Definición de objetivos*

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

*3. Definición de acciones de mejora*

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

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

*4. Implantación de las acciones de mejora.*

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas.

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

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

## Aprobación del Plan de Igualdad

El día 7 de julio de 2021 fue constituida la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad 2022-2025 del IRTA. Está compuesta por diez miembros, es paritaria desde una perspectiva de género, incluye representación del Comité de Empresa así como personas que ocupan diferentes posiciones y jerarquías dentro de la organización. Su función es la planificación, el diagnóstico, el desarrollo, el seguimiento, la evaluación y comunicación y la difusión del Plan de Igualdad.

En fecha 20 de enero de 2022 queda aprobado el presente Plan de Igualdad.

Representados Comité Empresa	Representantes Dirección
<b>Joan Bosch Serra</b> Técnico de Apoyo del Programa de Fruticultura	<b>Àngels Codina Relat</b> Jefa de Comunicación
<b>Carmen Calahorro Gelabert</b> Técnica de Apoyo de Administración y Finanzas de los Servicios Corporativos	<b>Aurora Hostench Virosella</b> Enlace de RR. HH. del Área de Industrias Alimentarias

<b>Sandra Franquesa Nájera</b> Técnica del Laboratorio de cultivos in vitro del Programa de Fruticultura	<b>Núria Tous Closa</b> Investigadora del Programa de Nutrición Animal
<b>Montse Pastó López</b> Responsable de Servicios Corporativos de Proximidad del CReSA	<b>Maria José Aranzana Civit</b> Investigadora del Programa de Genómica y Biotecnología
<b>Almudena Sánchez Chillón</b> Personal de Apoyo de los Servicios Administrativos de Monells	<b>Moisès Castillo Esteban</b> Responsable de Seguridad y Salud del IRTA

## 7. ANEXOS

## ANEXO 1. Glosario

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

«Artículo 11. Acciones positivas.

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

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

**Androcentrismo.** Modelo social que sitúa el elemento masculino como prototipo y referente que debe imitarse. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, por lo que desprecia y oculta los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y realidad cotidiana se interpreta desde la perspectiva masculina.

**Brecha de género.** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restante tasa femenina - tasa masculina. Cuanto menor sea la «brecha», más cerca estaremos de la igualdad. Se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la distribución de recursos, acceso y poder desigual en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente

que en este existe una distribución desigual en la que el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder, etc.

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

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

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

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

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

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

**Género.** 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, que han sido aprendidas, cambian con el

tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

**Igualdad de derecho o formal.** Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que además prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Anexo 2. Reglamento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades

### *Funciones de la Comisión Negociadora y de Seguimiento*

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que conformarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios para su implementación, así como las personas u órganos responsables, incluido un calendario de actuaciones.
- Impulsar la implementación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implementado.
- Remisión del Plan de Igualdad que se apruebe a la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- La promoción de las primeras acciones de información y sensibilización al personal.

### *Régimen operativo de la Comisión Negociadora y de Seguimiento*

La Comisión Negociadora acepta que **Aurora Hostench Virosella** sea nombrada **Secretaria de la Comisión Negociadora y de Seguimiento**.

Serán funciones de la **Secretaria**:

- Elaborar las actas de cada reunión y difundirlas entre todas las personas miembros.

- Realizar las convocatorias de las reuniones ordinarias o extraordinarias de la Comisión.

### **Reuniones de la Comisión Negociadora y de Seguimiento**

La Comisión acuerda reunirse de forma ordinaria dos veces al año y adicionalmente, de forma extraordinaria, siempre que sea convocada, con una antelación mínima de quince días, por la mitad de quienes forman parte.

En cada reunión se elaborarán actas donde conste:

- El resumen de los temas tratados.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no existe acuerdo, que podrán asumirse, en su caso, posteriormente en otras reuniones.

Durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, entre septiembre y diciembre de 2021, se realizarán un mínimo de cuatro reuniones.

La Comisión de Igualdad se declarará válidamente constituida con la asistencia de la mitad más uno de cada una de las dos partes.

Las decisiones de la Comisión de Igualdad se adoptarán por mayoría simple entre las personas asistentes a cada una de las reuniones.

### **Adopción de acuerdos**

Las partes negociarán de buena fe, de cara a llegar a un acuerdo, y se requerirá una mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En cualquier caso, este acuerdo requerirá el acuerdo de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que integran la Comisión.

La Comisión puede contar con el apoyo y asesoramiento externo experto en igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que deben hablar con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se expresará por escrito y firmado por las partes negociadoras para su posterior remisión, por parte de la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a efectos de alta, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre alta y depósito de convenios y convenios colectivos laborales.

### **Confidencialidad**

Las personas que integran la Comisión Negociadora y de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la atiendan, observarán en todo momento el deber de secreto respecto a esta información que les haya sido comunicada expresamente de forma confidencial.

En cualquier caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del ámbito estricto de la Comisión o para finalidades distintas para las que fue entregada.

### **Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora y de Seguimiento**

Las personas que integran la Comisión serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, renuncia, extinción del mandato o desistimiento por las personas que las nombraron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la empresa serán sustituidas por esta, y si representan al personal serán sustituidas por el órgano de representación legal y/o sindical del personal de acuerdo con su régimen interno de funcionamiento.

En caso de sustitución, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y el motivo, indicando el nombre, apellidos y posición tanto de las personas salientes como de las entrantes. El documento se anejará al acta de constitución de la Comisión Negociadora y Seguimiento.

### Anexo 3. AUDITORÍA SALARIAL IRTA (ANUALIDAD 2020)

En este documento de **Auditoría salarial** se recogen los datos salariales de la plantilla, segregada por categorías profesionales y por hombres y mujeres, durante la anualidad de 2020.

Los datos son el resultado de los cálculos realizados en las hojas de cálculo.

#### 1. Datos en base a la Retribución total anual.

Media de la retribución total anual				Mediana de la retribución total anual			
	Mujer	Hombre	Brecha		Mujer	Hombre	Brecha
PERSONAL DIRECTIVO Y FUERA DE CONVENIO			27 %	PERSONAL DIRECTIVO Y FUERA DE CONVENIO			30 %
INVESTIGACIÓN A			0 %	INVESTIGACIÓN A			3 %
INVESTIGACIÓN B			5 %	INVESTIGACIÓN 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 %
INVESTIGACIÓN F			-5 %	INVESTIGACIÓN F			-1 %
APOYO NIVEL 8			7 %	APOYO NIVEL 8			2 %
APOYO NIVEL 7			7 %	APOYO NIVEL 7			5 %
APOYO NIVEL 6			7 %	APOYO NIVEL 6			7 %
APOYO NIVEL 5			16 %	APOYO NIVEL 5			16 %
APOYO NIVEL 4			-4 %	APOYO NIVEL 4			-6 %
APOYO NIVEL 3			14 %	APOYO NIVEL 3			12 %
APOYO NIVEL 2			12 %	APOYO NIVEL 2			13 %
APOYO NIVEL 1			-	APOYO NIVEL 1			-
<b>Total general</b>			<b>4 %</b>	<b>Total general</b>			<b>2 %</b>

En este concepto se incluyen todas las retribuciones que recibe cada persona, ya sean salario base, complementos, variables u horas extras.

#### CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL (*Justificación de brechas salariales superiores al 25 %*)

En relación con la Retribución total anual, la Retribución anual/hora y el Salario base, en el caso de la media y mediana, se puede identificar una brecha salarial del orden del 30 % entre el PERSONAL DIRECTIVO Y FUERA DE CONVENIO. Aunque retiráramos de este colectivo al Director General, que es un hombre, la brecha seguiría siendo superior al 25 %.

En cuanto a la brecha salarial entre el PERSONAL DIRECTIVO Y FUERA DE CONVENIO, cabe señalar que el IRTA, históricamente ha estado mayoritariamente integrado por hombres. Igualmente sucede con la mayoría de direcciones, formada por personal IRTA con mucha antigüedad en el Instituto. Entre este colectivo, los hombres tienen una media de 16 años de antigüedad y las mujeres de 9,5 años. Y entre los hombres, hay 3 que sobrepasan los 20 años de antigüedad.

Respecto a las diferencias en los complementos salariales al personal de apoyo, se analizan por separado la antigüedad (trienios) y los encargos de servicio.

Las diferencias superiores al 25 % en la tabla de antigüedades se deben únicamente a un dato objetivo, que es la fecha de inicio de contrato respecto al presente y, por tanto, no consideramos que debamos hacer ninguna valoración ni propuesta de corrección.

Cuando analizamos los encargos de servicios y complementos de cargo, sí vemos que en las categorías de mayor rango, como las de Personal Directivo, Investigación B, Investigación C y de los Niveles 8 y 4 de Apoyo la brecha supera el 25 %. En el resto no existe brecha o lo es a favor del colectivo de mujeres.

Realizando un análisis comparado entre los dos datos anteriores (antigüedad y complementos de cargo), podemos ver una correlación entre las categorías en las que los hombres tienen más antigüedad y donde perciben más complementos de cargo o de encargo de servicios.

Esto puede hacernos pensar que el hecho de que los hombres tengan más antigüedad que las mujeres pueda ser la causa de que acumulen más complementos salariales. Habría que ver si este dato se va corrigiendo con el tiempo o no. Actualmente, 24 hombres y 19 mujeres perciben complemento de cargo.

Dado que los encargos de funciones pueden ser o son efectivamente una antesala de la promoción efectiva, también podrían verse como uno de los hechos que originan el techo de vidrio en las mujeres si mayoritariamente estos encargos se dan en los hombres. Los encargos de funciones los reciben 22 hombres y 26 mujeres.

Los conceptos de variables y horas extras tienen una mediana igual a cero porque son muy pocas personas, respecto al total de cada categoría.

En el concepto variable del salario (gratificaciones, objetivos anuales y cumplimiento de objetivos, plus dedicación especial y servicios internos) también podemos observar diferencias que deberían explicarse. En 2020, con alguno de estos conceptos, lo percibieron 46 mujeres y

47 hombres. La brecha se concentra en los niveles C/D de investigación con un 59 % / 87 % respectivamente y en los niveles 2/3/4 de apoyo con brechas del 100 % hasta el 41 %.

Si desagregamos estas categorías por sexos, vemos cómo en la práctica totalidad se mantiene una distribución paritaria en cuanto a sexos salvo el nivel 4 de apoyo, donde las mujeres suponen un 65 % de la plantilla y sufren una brecha del 41 %.

El concepto de variable es muy heterogéneo entre categorías y sexos. Depende de muchas casuísticas puntuales. Al igual que el caso de las horas extras. Sin embargo, en ambos casos, si miramos el total, la media de todo el IRTA en cuanto a variables y horas extras, en ambos casos la brecha salarial es muy inferior al 25 %, siendo del 7 % en lo referente a las variables y -1 % (a favor de las mujeres) en lo referente a las horas extras.