Institut Català
de Recerca de l'Aigua

Instituto Catalán
de Investigación del Agua

Catalan Institute
for Water Research

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★

PLA IGUALTAT ICRA

2022 - 2025

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★

Girona, Febrer 2022

PLA IGUALTAT ICRA

1. INTRODUCCIÓ 2
   1.1. Dades registrals de l'empresa 3
   1.2. Àmbit geogràfic. 5
   1.3. Comissió Negociadora. 6
2. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ. 7
   2.1. Característiques Generals. 7
      a) Antiguitat. 7
      b) Edat. 9
   2.2. Accés a la organització. 15
      a) Procés de selecció. 15
      b) Contractació. 16
      c.) Extincions del contracte de treball. 19
   2.3. Classificació professional. 20
      a) Segmentació horitzontal. 20
      b) Segmentació vertical i infra-representació femenina. 21
   2.4. Formació. 25
   2.5. Promoció professional. 28
   2.6. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral. 28
   2.7. Salut i protocol antiassetjament. 30
   2.8. Comunicació i llenguatge no sexista. 32
3. RESULTATS AUDITORIA RETRIBUTIVA. 34
4. RESULTATS I ACCIONS. 36
   Selecció i contractació (SC) 37
   Classificació professional: segmentació horitzontal i vertical i infra-representació femenina (CP). 39
   Formació i desenvolupament professional (FDP) 40
   Conciliació de la vida personal, familiar i laboral (PC). 41
   Salut i protocol anti-assetjament (PAA). 43
   Comunicació i llenguatge no sexista (CI). 45
   Auditoria Retributiva (AR) 46
5.CALENDARI D'ACTUACIONS 47
6.ADMINISTRACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 48

1. INTRODUCCIÓ

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades a partir d'un Diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe. (Art 46 Llei d'Igualtat.)

L'objectiu del Diagnòstic és obtenir informació detallada i estructurada que permeti avaluar les diferències d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones dins de l'empresa.

Es tracta d'analitzar des d'una perspectiva de gènere:

- Les característiques de l'empresa i l'estructura organitzativa
- Les característiques i condicions laborals del personal
- El sistema de classificació professional
- El sistema de promoció i desenvolupament de la carrera professional
- La infra-representació de gènere
- Els processos de formació
- El sistema de remuneracions
- L'extinció del contracte de treball
- La prevenció de la seguretat i la salut laboral
- La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- L'exercici co-responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

L'objectiu del diagnòstic és **estimar la magnitud de les desigualtats, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir a l'empresa, per aconseguir la igualtat efectiva**, obtenint la informació necessària per dissenyar i establir les mesures avaluables que cal adoptar, prioritat en la seva adopció i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

L'elaboració del Diagnòstic s'ha realitzat **al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**, per a això, la direcció de l'empresa ha facilitat totes les dades quantitatives i qualitatives, així com la informació necessària per elaborar-lo i reconèixer-ne els aspectes en què es produeixen desigualtats i proposar les mesures necessàries que s'incorporessin com a accions positives al Pla d'Igualtat.

A continuació, se n'exposen els resultats, així com les mesures i accions que es proposen per millorar-los i donar compliment efectiu als requeriments establerts a la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes i al Reial Decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d' igualtat i el seu registre.

1.1. Dades registrals de l'empresa

Raó Social	Fundació Institut Català de Recerca de l'Aigua (ICRA)
Activitat (CNAE)	7219
NIF	G17920851
Direcció	C/ Emili Grahit, 101, Edifici H2O
Provincia	Girona
Telèfon	972183380
Pàgina web	https://www.icra.cat/
Conveni col.lectiu d'aplicació	N/A
Dada de recollida de dades de la diagnosi	31/10/2021 Data d'espectre a 31/12/2020
Data d'aprovació de la diagnosi	03/01/2022
Data d'aprovació del Pla d'Igualtat	03/02/2022
Període de vigència del Pla	4 anys des de la data d'aprovació del Pla d'Igualtat
Període de vigència de l' Auditoria Retributiva	La mateixa que el Pla d'Igualtat
Àmbit Personal i Territorial del Pla	Totes les persones treballadores de l'CRA (Girona)
Persona de contacte	Ivan Sánchez Tolosa (Representant Legal)

L'ICRA va realitzar el seu primer Pla d'Igualtat l'any 2014. En el marc d'aquest Pla, va publicar el seu compromís envers la igualtat i la no discriminació:

POLITICA DE IGUALDAD

Girona, 26 de Noviembre de 2014

La Fundació Institut Català de Recerca de l'Aigua (ICRA) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Institucional y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del ICRA, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se proyectará una imagen del ICRA acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se crea una Comisión Permanente de Igualdad, que impulsará acciones de Información y Sensibilización, realización del Plan de Igualdad y su seguimiento y evaluación.

Damià Barceló Cullerès
Director ICRA

Fundació Institut Català de Recerca de l'Aigua (ICRA) - Parc Científic i Tecnològic de la Universitat de Girona, Edifici H$_2$O, carrer Emili Grahit,101
E-17003 Girona - Spain Tel. +34 972183380 fax 972183348 info@icra.cat

Aquest compromís s'ha renovat com a conseqüència de l'entrada en vigor del Real Decret 901/2020 pel que es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre i com a mesura dintre de l'acreditació "HR Excellence in Research" (HRS4R).

1.2. Àmbit geogràfic.

La Fundació Institut Català de Recerca de l'Aigua (ICRA) és un institut creat el 26 d'octubre de 2006 per la Generalitat de Catalunya en el marc del programa CERCA. És un centre multidisciplinar de recerca en torn a l'aigua i compta amb l'impuls del Departament d'Economia i Coneixement de la Generalitat de Catalunya, l'Agència Catalana de l'Aigua i la Universitat de Girona.

La seva activitat central és la **investigació del cicle integral de l'aigua, en matèria de recursos hídrics, qualitat de l'aigua, tecnologies de tractament i d'avaluació i la transferència d'aquest coneixement a la societat i al teixit empresarial i industrial**. Amb aquesta visió, els seus objectius es centren en:

- Fomentar la recerca.
- Desenvolupar activitats de recerca al més alt nivell internacional.
- Facilitar el finançament de la recerca al més alt nivell internacional.
- Facilitar el finançament de la recerca.
- Organitzar trobades científiques nacionals i internacionals.
- Fomentar activitats que contribueixen a la potenciació de la recerca en ciències i tecnologies de l'aigua.

La organització desenvolupa la seva activitat a l'anomenat Edifici H2O, ubicat a **Girona**, i on es desenvolupen les activitats de serveis corporatius, laboratori, plantes pilot i magatzem.

El diagnòstic de situació i el corresponent pla d'acció ha pres en consideració la totalitat de la plantilla ubicats al seu únic centre de treball.

1.3. Comissió Negociadora.

Tant el diagnòstic de situació com el Pla d'Igualtat han estat acordats amb la totalitat de la representació legal de les persones treballadores.

La Comissió Negociadora, constituïda el 15 de Desembre de 2021, s'ha integrat per les parts següents:

D'una banda, la representació de la organització ICRA (amb un 100% de presència masculina):

Persones assistents	Càrrec a l'Empresa	Sexe
Damià Barceló	Director	Home
Sergi Sabater	Sots Director	Home
Iván Sánchez	Gerent	Home
David López	RR.HH	Home

Per altre, la representació de les treballadores i treballadors (amb un 75% de presència femenina):

Persones assistents	Òrgan de Representació Unitari/Sindical i càrrec	Sexe
Natalia Serón	Representant Treballadors/es / Tècnica SCT	Dona
Maria José Farré	Representant Treballadors/es / Research Fellow	Dona
Anna Freixa	Representant Treballadors/es / PostDoctoral Researcher	Dona
José Luis Balcázar	Representant Treballadors/es / Research Scientist	Home
Natalia Ormeño	Representant Treballadors/es / PreDoctoral Researcher	Dona

I en qualitat de Persones Assessores Externes (amb un 100% de presència femenina):

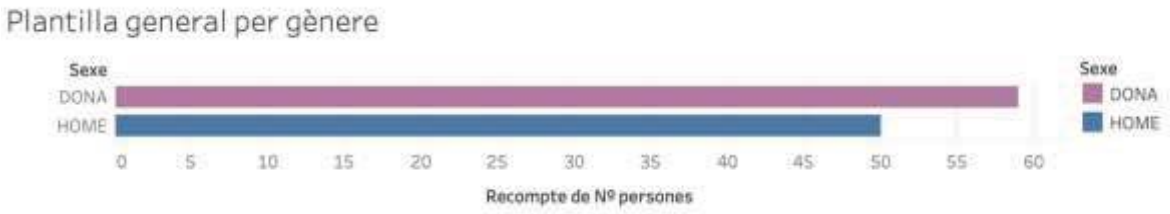
Persones assistents	Òrgan de Representació Unitari/Sindical i càrrec	Sexe
Esther Sànchez	Experta en polítiques de gènere i de RRHH (www.histemi.net)	Dona

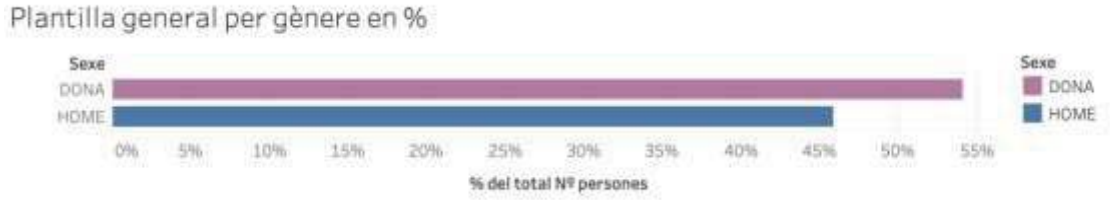
A l'inici del procés de negociació les persones integrants de la comissió negociadora han rebut formació en matèria d'igualtat entre homes i dones a l'àmbit laboral, per part de l'assessora externa especialista en matèria d'igualtat.

2. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ.

2.1. Característiques Generals.

Actualment conformen la organització un **total de 109 persones (entre Personal Laboral, Adscrit i personal extern), 59 dones (54%) i 50 homes (45%)**:





Comparant les dades amb les resultants del primer Pla d'Igualtat, s'observa una sensible disminució de la població femenina, respecte de la masculina.

	2014	2020	Diferència
HOMES	43%	45,9%	2,9%
DONES	57%	54,1%	-2,9%

a) Antiguitat.

Analitzant les dades per antiguitat, s'observa clarament que, tot i que als seus inicis, l'ICRA es va començar a conformar amb població eminentment masculina, progressivament ha anat incorporant dones, fins al punt de que en l'actualitat ha aconseguit equilibrar la població.

Es tracta, en tot cas, d'una població "júnior", en el sentit de que el gruix de la població tant masculina com femenina té menys de 9 anys d'antiguitat.

En aquest sentit, i en lògica amb aquesta evolució, l'antiguitat mitja de les dones es situa en 2,6 anys, mentre que la dels seus companys homes està en el 4,2 anys.

L'activitat de l'ICRA, organitzada al voltant de projectes de recerca i de transferència de coneixement (KTT), implica que una sèrie de posicions són de tipus no-estable als nivells Research Technician, Predoc Researcher i Postdoc Researcher (on les persones recercaires s'inscriuen en projectes temporals i durant el seu procés de consolidació acadèmica -Tenure- estan subjectes a continua mobilitat entre diferents grups de recerca i institucions.

En canvi les posicions de recerca de nivell Research Scientist són majoritàriament permanents o indefinides, i les de Research Professor són exclusivament permanents així com diferents posicions a l'estructura de suport a la recerca: "Director", "Manager", "Head of Department", etc. Cal indicar que actualment la totalitat de les posicions de Research Professor són assumides per personal vinculat a l'ICRA per conveni d'adscripció de la recerca, ja sigui amb Universitats, el CSIC o la institució ICREA i per tant, tot i que la vinculació d'aquest personal amb les seves institucions és sempre de tipus indefinit, la vinculació amb ICRA és de tipus temporal i resta acotada per les condicions del corresponent conveni d'adscripció i per tant per la durada del mateix i com estiguin contemplades les seves pròrrogues.

D'acord amb aquesta particularitat de l'activitat que desenvolupa la organització, és lògic que la població més "júnior" es concentri en el nivells de "Research Tenhnician", "Predoctoral Researcher" i "Postdoc Researcher", mentre que les més "sènior" es concentra en les posicions de "Research Scientist" i en els nivells de comandament (com ara, "Director", "Manager", "Head of Department", "Head of Research Area"):

Distribució blocs d'antiguitat per nivells

		Sexe	
Categoria i nivells conveni	Bloc antiguitat	DONA	HOME
015. RESEARCH PROFESSOR ASSOCIATED	0-4 anys	1	
	5-9 anys	1	5
	10-19 anys		2
020. RESEARCH SCIENTIST	5-9 anys	1	
	10-19 anys	2	5
030. POSTDOC RESEARCHER ADVANCED	0-4 anys	2	3
035. POSTDOC RESEARCHER	0-4 anys	9	7
040. PREDOCTORAL RESEARCHER	0-4 anys	9	8
052. RESEARCH TECHNICIAN	0-4 anys	16	12
	5-9 anys	1	
060. DIRECTOR	10-19 anys		1
062. MANAGER	10-19 anys		1
070. EXECUTIVE PERSONAL ASSISTANT	10-19 anys	1	
080. HEAD OF DEPARTMENT	0-4 anys	1	
	5-9 anys		1
	10-19 anys		2
085. HEAD OF DEPARTMENT (SCT)	0-4 anys	1	
	10-19 anys	1	1
090. SPECIALIST TECHNICIAN	0-4 anys	2	
091. SPECIALIST TECHNICIAN (RDI)	0-4 anys	2	
	5-9 anys	1	
092. SPECIALIST TECHNICIAN (SCT)	0-4 anys	2	
	5-9 anys	1	
	10-19 anys	1	
093. SPECIALIST TECHNICIAN (PTS)	0-4 anys	1	
	10-19 anys	2	
095. ADMINISTRATIVE	0-4 anys		1
100. RECEPTION (AUXILIAR)	0-4 anys	1	
	10-19 anys		1
Total general		59	50

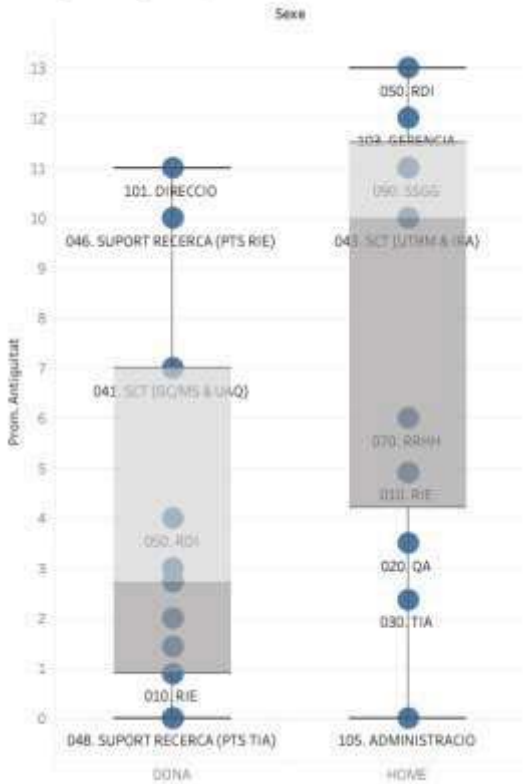
En aquesta línia, cal assenyalar com a factor que explica en bona part aquestes xifres que el desenvolupament de la carrera científica acostuma a anar vinculat a l'execució de projectes concrets i és requisit per a accedir a nivells superiors la mobilitat entre diferents institucions de recerca (generalment cada 3/5 anys), fet que explica que en el cas del personal pertanyent als nivells Predoctorals i Postdoctorals no hi hagi la mateixa estabilitat o no es consolidi antiguitat com s'esdevé en el cas dels nivells de "Research Scientist" o "Research Professor".

Per Departaments, i en lògica també amb el fet de que es tracta d'una organització amb una plantilla dimensionada i que concentra el recursos en les posicions d'aportació directa de valor, el gruix dels Departaments o unitats amb major població, presenten una població més "júnior", tendència que s'inverteix en el cas de departaments i unitats integrats per menys persones i que desenvolupen eminentment funcions corporatives:

Distribució blocs d'antiguitat per departament

Departament/Servei	Bloc antiguitat	Sexe DONA	HOME
010. RIE	0-4 anys	9	7
	5-9 anys		2
	10-19 anys		3
020. QA	0-4 anys	11	6
	5-9 anys	2	1
	10-19 anys	1	1
030. TIA	0-4 anys	17	17
	5-9 anys	1	2
	10-19 anys	1	3
041. SCT (GC/MS & UAQ)	0-4 anys	2	
	5-9 anys	1	
	10-19 anys	2	
042. SCT (LC/MS)	0-4 anys	1	
043. SCT (UTBM & IRA)	10-19 anys		1
046. SUPORT RECERCA (PTS RIE)	10-19 anys	1	
047. SUPORT RECERCA (PTS QA)	10-19 anys	1	
048. SUPORT RECERCA (PTS TIA)	0-4 anys	1	
050. RDI	0-4 anys	1	
	5-9 anys	1	
	10-19 anys		1
060. ECOFIN	0-4 anys	2	
070. RRHH	5-9 anys		1
080. IT	10-19 anys		1
090. SSGG	0-4 anys	1	
	10-19 anys		1
101. DIRECCIO	10-19 anys	1	1
103. GERENCIA	10-19 anys		1
105. ADMINISTRACIO	0-4 anys	2	1
Total general		59	50

Promig d'antiguitat per departament



b) Edat.

Pel que fa a l'edat, es tracta d'una població integrada majoritàriament per persones de mitjana edat, respecte de la que no es veuen diferències significatives entre sexes. Les dones tenen un promig d'edat de 37,1 anys (en línia amb el promig d'edat general de la plantilla, que es situa en els 37,9 anys), mentre que en el cas dels homes, l'edat és sensiblement superior, arribant als 38,7 anys.

En relació amb l'anterior Pla d'Igualtat és destacable que s'ha produït un increment natural dels promitjos d'edat tant pel que fa a les dones (que el 2014 presentaven un promig d'edat de 34,69 anys) i dels homes (que el 2014 presentaven un promig d'edat de 36 anys), si bé es manté la tendència a que la població de les dones sigui en el seu conjunt més jove que la dels homes.

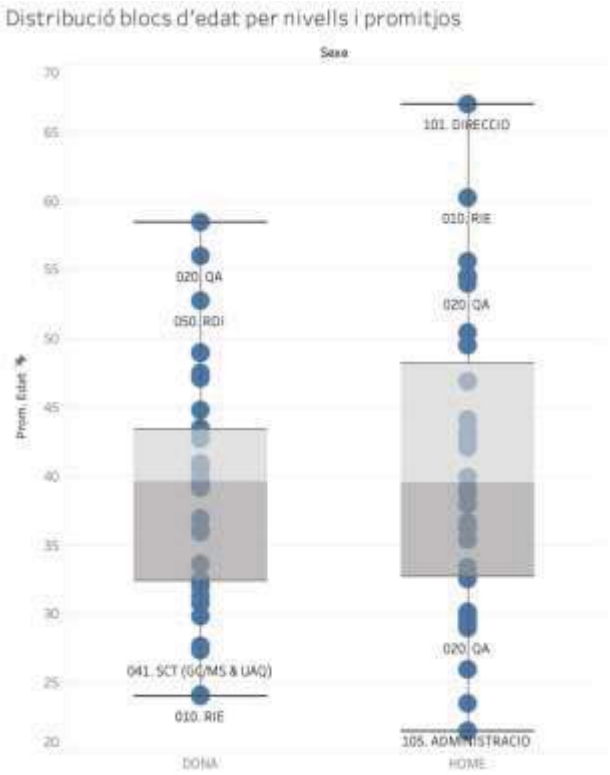
Promig edat per blocs antiguitat

Bloc antiguitat	Sexe	Mediana Edat	Prom. Edat
0-4 anys	DONA	34,71	35,08
	HOME	30,80	32,15
	Total	**33,67**	**33,92**
5-9 anys	DONA	40,61	43,12
	HOME	52,20	49,95
	Total	**50,45**	**46,84**
10-19 anys	DONA	47,10	47,01
	HOME	46,83	49,48
	Total	**46,97**	**48,62**
Total general		**36,20**	**37,92**

No obstant això, resulta interessant observar les diferències d'edat per nivells professionals.

Distribució blocs d'edat per nivells (3)

	Sexe			
	DONA		HOME	
Categoria i nivells conveni	Mediana Edat	Prom. Edat	Mediana Edat	Prom. Edat
015. RESEARCH PROFESSOR ASSOCIATED	48,23	48,23	53,94	53,89
020. RESEARCH SCIENTIST	43,42	44,31	43,58	43,84
030. POSTDOC RESEARCHER ADVANCED	39,16	39,16	36,20	37,54
035. POSTDOC RESEARCHER	36,75	36,70	36,11	36,69
040. PREDOCTORAL RESEARCHER	28,29	28,14	29,77	30,36
052. RESEARCH TECHNICIAN	33,57	33,86	30,45	30,24
060. DIRECTOR			66,99	66,99
062. MANAGER			50,38	50,38
070. EXECUTIVE PERSONAL ASSISTANT	58,41	58,41		
080. HEAD OF DEPARTMENT	47,47	47,47	42,95	44,54
085. HEAD OF DEPARTMENT (SCT)	43,00	43,00	39,92	39,92
090. SPECIALIST TECHNICIAN	34,55	34,55		
091. SPECIALIST TECHNICIAN (RDI)	52,62	50,05		
092. SPECIALIST TECHNICIAN (SCT)	36,09	36,65		
093. SPECIALIST TECHNICIAN (PTS)	39,59	42,70		
095. ADMINISTRATIVE			21,49	21,49
100. RECEPTION (AUXILIAR)	40,91	40,91	55,56	55,56
Total general	**36,10**	**37,18**	**36,61**	**38,79**



En aquest sentit, tot i que la llei 14/2011 de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, i també les bases d'execució de les diferents beques i projectes contemplen suspensions i pròrrogues de les mateixes en cas de maternitat (referit estrictament al període de puerperi establert legalment), per tal de facilitar la conciliació de les carreres científiques i familiars, existeixen evidències científiques que demostren que els actuals criteris de valoració dels mèrits acadèmics afecten més al col·lectiu de dones que al d'homes, ja que el ritme de publicacions s'alenteix durant els primers anys de cura i atenció dels fills.

Donat la vinculació d'investigador/a ICRA està relacionat a la durada de la beca o del projecte, inicialment aquesta causa (maternitat) no suposa una dificultat d'entrada i/o permanència a l'ICRA. Tot i així, analitzant el perfil de la població, és plausible que reflecteixi els biaixos que es donen en l'àmbit acadèmic universitari.

D'altra banda, els costos derivats de les pròrrogues dels projectes sovint no resten contemplats en les subvencions atorgades per l'execució de projectes o beques.

En aquests casos, el Comitè de direcció de l'ICRA va aprovar un acord de manera que els costos no finançats per les despeses elegibles dels projectes serien dotats des de les partides de costos indirectes (Overheads) de l'ICRA, de manera que, en cap cas, la persona responsable del projectes (Investigador Principal o IP) hagués de finançar aquest crèdit.

D'aquesta manera es pretén facilitar la incorporació per igual de personal investigador, independentment del seu gènere.

En relació a aquesta problemàtica, es va fer arribar una carta a la Unió Europea (EU) indicant que el no finançament de costos per suspensió i pròrroga, que es dona especialment en determinades beques de personal, podria ser lesiva pels interessos d'accés de dones a les mateixes.

ICRA
Catalan Institute for Water Research

TO WHOM IT MIGHT CONCERN

Since its creation in 2006 ICRA has participated in more than 30 European Projects among which, 1 ERC Starting Grant, 5 Marie Curie Reintegration Grants, 4 Marie Curie Initial Training Networks (2 as coordinator), 6 Marie Curie Individual Fellowships, 6 FP7 and 4 Horizon2020 collaborative projects.

In all these projects we have always respected the European requirements for fair and right conditions on work place for all employees, and especially for women. In December 2015 the Institute received the "HR Excellence in Research" which attests that ICRA complies with the recommendations established in the European Charter for Researches and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (Charter & Code).

It is therefore with great sadness and extreme concern that we now realize that the European Commission, according to article 49.1 of the GA, in H2020 considered costs for suspension of MCSA, including sickness and maternity leave, not eligible anymore.

Currently in ICRA we have a Marie Curie International fellow on sickness leave due to high risk pregnancy. This leave will last 4-5 months, and then she will obviously start he maternity leave for 16 weeks. While the project will be suspended for a total of 8-9 months, in terms of costs under the present regulation, this means that ICRA should cover all those not covered by Spanish Social Security, reaching a total of 16,500 Euros. This amount is huge for a research foundation as ours, and throws us into the conflict that, while supporting gender equality, we should support these expenses with our own resources- putting at risk our financial viability.

On behalf of my institution, I therefore would like to raise this issue to the Commission, so it might reconsider a policy which so fiercely challenges the much needed equal opportunities regardless of gender and provenance of the researchers we host.

Yours sincerely,

Professor Sergi Sabater
Deputy Director
Catalan Institute for Water Research (ICRA), Girona, Spain

Es va rebre resposta de la EU, confirmant aquesta opinió i indicant que es tindria en compte en la formulació de les bases d'execució de properes convocatòries.

Combinant les edats amb els blocs d'antiguitat, aquesta hipòtesi es presentaria com a una problemàtica general que podria afectar tant a les dones en la fase d'ingrés a la organització, com ja un cop incorporades i havent devengat determinats trams d'antiguitat:

Distribució blocs d'edat, per blocs d'antiguitat i per nivells

		Sexe			
		DONA		HOME	
Categoria i nivells conveni	Bloc antigui..	Median..	Prom. E..	Median..	Prom. E..
015. RESEARCH PROFESSOR ASSOCIATED	0-4 anys	40,47	40,47		
	5-9 anys	55,99	55,99	53,94	52,70
	10-19 anys			56,88	56,88
	Total	**48,23**	**48,23**	**53,94**	**53,89**
020. RESEARCH SCIENTIST	5-9 anys	40,61	40,61		
	10-19 anys	46,17	46,17	43,58	43,84
	Total	**43,42**	**44,31**	**43,58**	**43,84**
030. POSTDOC RESEARCHER ADVANCED	0-4 anys	39,16	39,16	36,20	37,54
	Total	**39,16**	**39,16**	**36,20**	**37,54**
035. POSTDOC RESEARCHER	0-4 anys	36,75	36,70	36,11	36,69
	Total	**36,75**	**36,70**	**36,11**	**36,69**
040. PREDOCTORAL RESEARCHER	0-4 anys	28,29	28,14	29,77	30,36
	Total	**28,29**	**28,14**	**29,77**	**30,36**
052. RESEARCH TECHNICIAN	0-4 anys	33,89	34,08	30,45	30,24
	5-9 anys	30,28	30,28		
	Total	**33,57**	**33,86**	**30,45**	**30,24**
060. DIRECTOR	10-19 anys			66,99	66,99
	Total			**66,99**	**66,99**
062. MANAGER	10-19 anys			50,38	50,38
	Total			**50,38**	**50,38**
070. EXECUTIVE PERSONAL ASSISTANT	10-19 anys	58,41	58,41		
	Total	**58,41**	**58,41**		
080. HEAD OF DEPARTMENT	0-4 anys	47,47	47,47		
	5-9 anys			36,20	36,20
	10-19 anys			48,72	48,72
	Total	**47,47**	**47,47**	**42,95**	**44,54**
085. HEAD OF DEPARTMENT (SCT)	0-4 anys	43,28	43,28		
	10-19 anys	42,72	42,72	39,92	39,92
	Total	**43,00**	**43,00**	**39,92**	**39,92**
090. SPECIALIST TECHNICIAN	0-4 anys	34,55	34,55		
	Total	**34,55**	**34,55**		
091. SPECIALIST TECHNICIAN (RDI)	0-4 anys	48,77	48,77		
	5-9 anys	52,62	52,62		
	Total	**52,62**	**50,05**		
092. SPECIALIST TECHNICIAN (SCT)	0-4 anys	31,71	31,71		
	5-9 anys	36,10	36,10		
	10-19 anys	47,10	47,10		
	Total	**36,09**	**36,65**		
093. SPECIALIST TECHNICIAN (PTS)	0-4 anys	39,58	39,58		
	10-19 anys	44,25	44,25		
	Total	**39,59**	**42,70**		
095. ADMINISTRATIVE	0-4 anys			21,49	21,49
	Total			**21,49**	**21,49**
100. RECEPTION (AUXILIAR)	0-4 anys	40,91	40,91		
	10-19 anys			55,56	55,56
	Total	**40,91**	**40,91**	**55,56**	**55,56**
Total general		**36,10**	**37,18**	**36,61**	**38,79**

Per departaments o unitats, els àmbits on la població en el seu conjunt és més "sènior" són:

- RDI (Oficina de R+D+I)
- SSGG (Serveis Generals)
- Direcció

Aquests departament (d'estructura de suport a la recerca) estan dotats amb posicions permanents. Aquest fet explica que l'antiguitat d'aquest personal sigui superior a la de les àrees de recerca que, com hem esmentat anteriorment, es basen en projectes i beques que ineludiblement esdevenen en contractes de durada limitada, fet que unit amb els propis requeriments de la carrera científica (a l'ICRA i fóra d'ICRA) limita l'antiguitat plausible de personal científic a les institucions, a excepció de les posicions de recerca de investigador postdoctoral avançat (Research Scientist, Research Professor).

Obeint a la mateixa lògica, en el cas de les dones, la seva presència "sènior" es fa evident, a banda dels departaments esmentats, a:

- Suport Recerca (PTS QA)
- Suport Recerca (PTS RIE)
- Suport Recerca (PTS TIA)
- SCT (LC-GC)
- ECOFIN

Mentre que en el cas dels homes, els departaments on s'integra la població masculina de més edat són:

- RIE (Recursos i Ecosistemes)
- SCT (UTBM & IRA) (Serveis Científics i Tècnics: Unitat de Tècniques Biològiques i Moleculars i Instal·lació Radioactiva)
- RDI (Oficina de R+D+I)
- Gerència
- IT

De nou, llevat el cas del RiE, la resta són també departaments d'estructura de suport a la recerca.

I en el cas del RiE, hem d'entendre aquestes xifres, pel fet de que va ser la primera àrea de recerca que es va desenvolupar a la creació de l'ICRA (des del punt de vista de contractes de personal permanent).

2.2. Accés a la organització.

a) Procés de selecció.

L'ICRA disposa d'una Instrucció de Condicions Laborals (DOC. 3.3.1.1-3 de juny de 2019) que expressament reconeix el dret a la igualtat i a la no discriminació com a eix vertebrador del procés de selecció i atracció de talent.

Igualment, l'ICRA disposa d'un procediment de selecció i contractació de personal (Codi P_3.3.1.1), que descriu quins són els procediments i les eines que cal utilitzar sempre que es detecti la necessitat de cobrir una vacant a l'organització.

En els exemples de "job posting" que s'han analitzat, en totes les ofertes s'inclou de forma explícita el **compromís de la organització pel respecte del principi a la igualtat i a la no discriminació** durant el transcurs del procés de selecció i la ratificació i adhesió als **Principis de la Carta Europea** per al personal de recerca, el **Codi de Conducta** per a la selecció de personal de recerca i el Procés de selecció obert, transparent i meritocràtic promogut per la **Comissió Europea** i per les **Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats**.

Pel que fa a les entrevistes, i a fi de preservar els requistis de **mèrit i capacitat**, es regulen les condicions sobre les que es constituïran els Comitès de Selecció, que estarà format per:

- Una persona que ocuparà la **Presidència**, que podrà ser l'IP, Grup Leader o persona Responsable Àrea.
- Una persona amb funcions de **Secretaria**, que serà la persona responsable del Departament de RR.HH;
- I diverses persones en condició de **Vocals**, que podran ser Investigadors o Investigadores, persones relacionades amb l'àrea d'activitat o àrees relacionades, i en els casos en que es requereixi, també personal extern (persones expertes, assessores, etc).

La Política ja contempla que, sempre que sigui possible, el **Comitè haurà d'integrar-se de forma paritària en relació a la perspectiva de gènere.**

I, si s'escau, i per tal d'evitar la parcialitat en la contractació del personal investigador, es farà difusió entre les persones integrants del Comitè, el **vídeo " Recruitment Bias in Research Institutes" (https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo)**, en el que es crida l'atenció sobre l'existència de determinats biaixos de gènere específics per al sector, i que poden afectar-les.

D'altra banda, i per a afavorir el màxim de difusió de les ofertes de feina, els "job postings" es publiquen i difonen a través de diferents canals:

- Vies oficials:
    - Web ICRA
    - Taulell Anuncis ICRA
    - EURAXESS (en cas de Projectes)
- Altres vies:
    - Webs especialitzades (Infojobs, Infofeina,...)
    - Linkedin
    - Universitats...

Previsiblement com a resultat d'aquesta política, les dades en matèria de selecció no presenten biaixos en matèria de gènere. D'un total de 35 persones candidates presentades a les 40 convocatòries obertes al llarg del 2020, 22 (62,8%) es corresponen a candidatures de dones i 13 (37,1%) a homes.

b) Contractació.

Pel que fa a la vinculació contractual, s'observa una **major ràtio de temporalitat** entre les dones que entre els homes. No és una diferència significativa, donat que es manté dins de la forquilla del 40-60 establerta com a referent per la normativa en matèria d'igualtat, tot i que en el cas de les dones presenta indicadors que estan **per sobre de la taxa de temporalitat general a la organització**:

% Tipologia de contracte segons durada per gènere

	Sexe	
Durada contracte	DONA	HOME
00. CONVENIO ADSCRIPCION	20,00%	80,00%
01. TEMPORAL	57,14%	42,86%
02. INDEFINIT	33,33%	66,67%
03. PERMANENT	61,54%	38,46%
Total general	**54,13%**	**45,87%**

Tipologia de contracte segons durada per gènere

	Sexe	
Durada contracte	DONA	HOME
00. CONVENIO ADSCRIPCI..	2	8
01. TEMPORAL	40	30
02. INDEFINIT	1	2
03. PERMANENT	16	10
Total general	**59**	**50**

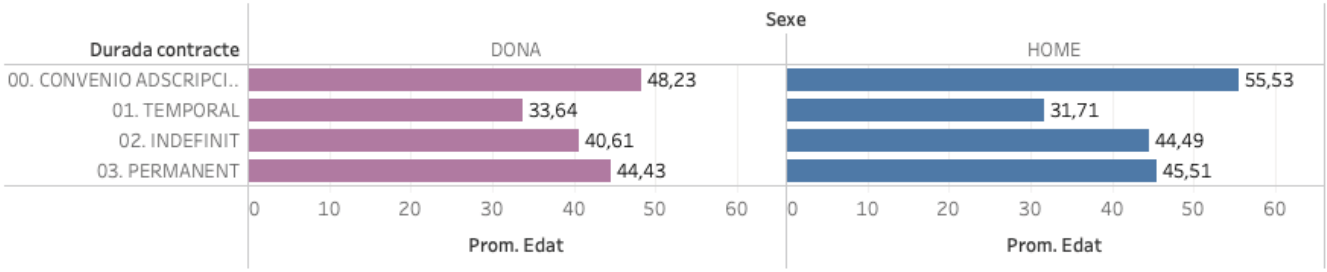
% Distribució de contractes segons durada per gènere

Durada contracte	Sexe DONA	Sexe HOME	Total ge..
00. CONVENIO ADSCRIPCION	3,39%	16,00%	9,17%
01. TEMPORAL	67,80%	60,00%	64,22%
02. INDEFINIT	1,69%	4,00%	2,75%
03. PERMANENT	27,12%	20,00%	23,85%

En tot cas, cal destacar que **les dones ocupen un 58% dels contractes estables** (indefinits i permanents), enfront el 41,3% dels homes. D'aquests contractes estables, el 55,1% l'ocupen dones amb contracte permanent, és a dir, que formen part de la relació de llocs de treball de la organització, enfront només el 34,4% dels homes, que tot i estar vinculats per contracte indefinit, no formen part de l'estructura interna de la organització.

A l'hora d'analitzar les dades vinculant la modalitat de contractació a l'edat, no existeixen diferències significatives entre homes i dones, si bé en el cas de les dones amb contractes temporals, s'observa un promig sensiblement superior d'edat (d'1,9 anys).

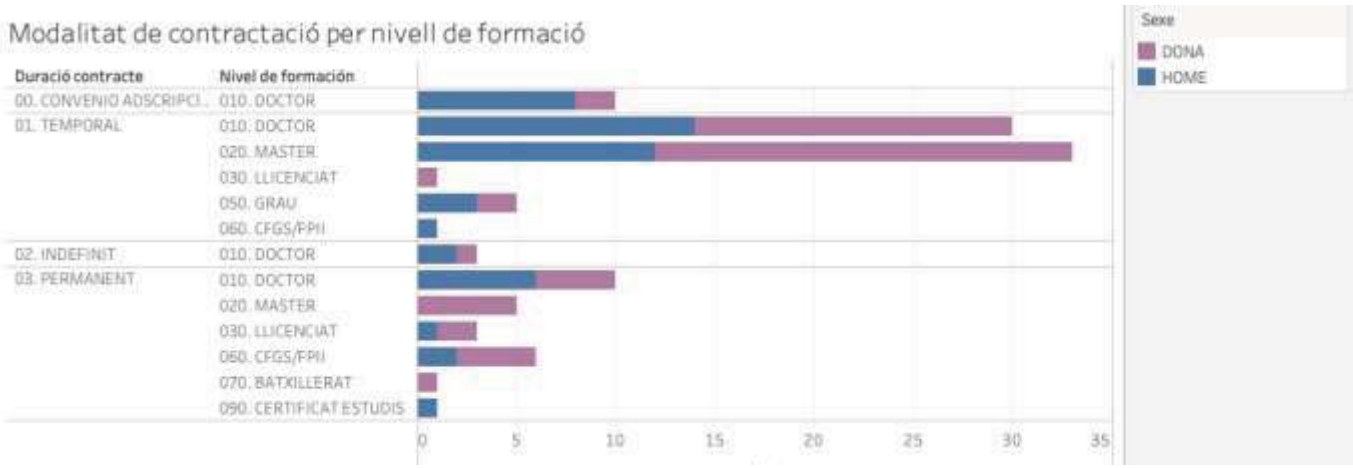
Tipologia contracte i promig d'edat per gènere



Per nivells professionals, la major presència de temporalitat en el dones s'observa en els nivells de:

- "Postdoc Researcher"
- "Research Technician"

És de destacar, igualment, que la major temporalitat en el cas de les dones, a diferència del que esdevé amb els homes, es correspon amb nivells de formació postdoctorals. És a dir, a major formació, les dones presenten un major nivell de temporalitat.



D'aquestes dades no es pot extreure, no obstant, la conclusió de que existeix un biaix de gènere:

- Ja que aquesta temporalitat està vinculada al fet de que la major part de posicions de doctorats estan vinculades a beques competitives, per tant de naturalesa temporal, que actualment presenten una major recurrència entre les dones.
- Ja que la major presència d'homes amb formació en posicions permanents està condicionada pels orígens de la organització, i pel fet de que no hi hagi una rotació significativa, el que dificulta la renovació de perfils.
- Es tracta igualment de dades que, per les seves magnituds absolutes no són significatives o clarament concloents, ja que, com veiem, la formació postdoctoral a ICRA es troba a:

    - SCT's: sempre amb contractes indefinits, i on trobem 2 doctores i 1 doctor.
    - RDi: amb 1 doctor que és el cap del departament.
    - Àrees de recerca: on només tenen contractes indefinits els "Research Scientist" i Convenis d'Adscripció els "Research Professor", i que presenten respectivament la següent estructura:

        - "Research Professor":

        Les posicions d'adscrits universitaris (amb relació laboral amb una altra entitat) són masculines 5 homes UdG, 1 home CSIC,1 home UdL, 1 home ICREA i 2 dones ICREA.

        - "Research Scientist":

        RiE (2 homes); QA (1 Home i 1 dona, i pel 2022 és previsible que s'incorporin 2 dones) i TiA (2 homes i 1 dona).

c.) Extincions del contracte de treball.

Al llarg de l'exercici 2020 s'han dut a terme 27 extincions de contracte, la majoria per finalització de la durada del contracte. Aquesta contingència ha afectat sensiblement més a les dones que als homes, fet que sembla coherent amb el fet de que també entre les dones es concentri un major número de contractes temporals:

	Sexe Extincions		
Tipologia extinció	DONA	HOME	Total g..
BAJA VOLUNTARIA	66,67%	33,33%	100,00%
FIN CONTRATO	52,38%	47,62%	100,00%
Total general	55,56%	44,44%	100,00%

Fóra dels supòsits de finalització del contracte per extinció del contracte temporal, la segona raó d'extinció dels contractes laborals a l'ICRA va ser la baixa voluntària o dimissió, vinculades en tots els casos, a canvis professionals. En aquest cas, tot i que el número de casos es poc significatiu, destaca la major incidència sobre les dones i l'especial concentració en el Departament de Tecnologies i Avaluació (TIA) que, com veurem a continuació, és un dels més poblats i on el volum de responsables masculins és més alt (75% dels responsables d'equip són homes, enfront el 25%).

Extincions per causa i departament

		Sexe Extincions		
Departament orígen	Tipologia extinció	DONA	HOME	Total g..
010. RIE	BAJA VOLUNTARIA	1		1
	FIN CONTRATO	2	3	5
020. QA	BAJA VOLUNTARIA		1	1
	FIN CONTRATO	2	2	4
030. TIA	BAJA VOLUNTARIA	3	1	4
	FIN CONTRATO	4	4	8
041. SCT (GC/MS & UAQ)	FIN CONTRATO	2		2
105. ADMINISTRACIO	FIN CONTRATO	1	1	2
Total general		15	12	27

2.3. Classificació professional.

a) Segmentació horitzontal.

Del conjunt de la població, actualment el 88,9% es correspon amb personal de recerca i l'11% a personal de gestió. Dins el conjunt del personal de recerca, el 54,6% són dones enfront el 45,3% del homes. I pel que fa al personal de gestió, s'observa paritat entre ambdós sexes.

Veient l'evolució de la organització des del 2014, és destacable com l'increment de la plantilla dut a terme en els darrers anys s'ha traduït en un major equilibri entre homes i dones, però també en un major pes de les dones dins el col·lectiu de professionals de recerca. Així doncs, en el 2014 el percentatge de dones recercaires dins el conjunt de població femenina era del 76,67% (actualment és del 89,8%) mentre que en el cas dels homes, el 56,52% de la població masculina ocupava posicions de recerca (actualment, la xifra ascendeix al 88%).

Analitzant la distribució de la població femenina i masculina per departaments, s'observa inicialment certa segmentació professional.

Personal per departament i gènere

	Sexe		
Departamento/Servicio	DONA	HOME	Total general
010. RIE	15,25%	24,00%	19,27%
020. QA	23,73%	16,00%	20,18%
030. TIA	32,20%	44,00%	37,61%
041. SCT (GC/MS & UAQ)	8,47%		4,59%
042. SCT (LC/MS)	1,69%		0,92%
043. SCT (UTBM & IRA)		2,00%	0,92%
046. SUPORT RECERCA (P..	1,69%		0,92%
047. SUPORT RECERCA (P..	1,69%		0,92%
048. SUPORT RECERCA (P..	1,69%		0,92%
050. RDI	3,39%	2,00%	2,75%
060. ECOFIN	3,39%		1,83%
070. RRHH		2,00%	0,92%
080. IT		2,00%	0,92%
090. SSGG	1,69%	2,00%	1,83%
101. DIRECCIO	1,69%	2,00%	1,83%
103. GERENCIA		2,00%	0,92%
105. ADMINISTRACIO	3,39%	2,00%	2,75%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

En aquest sentit, i de nou destacant que les dades poblacionals absolutes exigeixen una anàlisi global i longitudinal, **les dones estan sub-representades** a:

- RIE (Recursos i Ecosistemes): 4 punts per sota del conjunt de la població adscrita a aquest departament.
- TIA (Tecnologies i Avaluació): 5,4 punts per sota del conjunt de la població adscrita a aquest departament.

- SCT (UTBM & IRA, Serveis científics i tècnics, Unitat de tècniques biològiques i moleculars i instal·lació radioactiva): no hi ha presència femenina (actualment és una unitat unipersonal).
- RRHH (Recursos Humans): no hi ha presència femenina (actualment és una unitat unipersonal).
- IT (Sistemes d'informació i informàtica): no hi ha presència femenina (actualment és una unitat unipersonal).
- Gerència: no hi ha presència femenina (actualment és una unitat unipersonal).

Per contra, els departaments on la **presència de les dones és superior** a la de la població adscrita són:

- QA (Qualitat de l'Aigua): 3,55 punts per sobre.
- SCT (GC/MS & UAQ, Serveis científics i tècnics, cromatografia de gasos/Espectrometria de masses & Unitat d'anàlisi químic): no hi ha presència masculina.
- SCT (LC/MS): no hi ha presència masculina.
- PTS - Suport Recerca: no hi ha presència masculina.
- RDI (Oficina R+D+I): 0,64 punts per sobre.
- ECOFIN: no hi ha presència masculina.
- Administració: 0,64 punts per sobre.

Analitzant la composició de la població per cada departament, aquesta segmentació es matisa, ja que a excepció de les unitats integrades totalment per un sexe o un altre, la resta es mantenen dins el marc de la representativitat equilibrada (40-60) o, quan no és així, afavoreix a la població femenina:

b) Segmentació vertical i infra-representació femenina.

L'ICRA disposa d'un sistema de classificació professional tant pel personal de recerca com pel personal de gestió.

Els criteris en base al quals es determina l'assignació als diferents nivells o categories està basat en criteris objectius aplicables amb caràcter general a l'àmbit de la recerca. En el cas de les persones adscrites als perfils de "Research: R4,R3, R2 i R1), els criteris estan basats en:

- La capacitats de publicació en revistes d'impacte.
- La capacitat per a obtenir projectes de recerca competitius.
- La capacitat per a dirigir i liderar la recerca de perfils R2 i R1.

En el cas del personal de recerca no qualificat encara com a "Research" pròpiament (és a dir, els que no poden quedar assignats als anteriors nivells), els criteris estan basats en:

- La durada de l'experiència professional.
- La major o menor complexitat de les tasques realitzades.
- El major o menor grau d'autonomia en la realització de les tasques assignades.
- El nivell de coneixements i/o formació.

En el cas del personal de gestió, es defineixen 5 nivells bàsics, l'adscripció als quals depèn de la concurrència de criteris objectius com ara:

- La naturalesa estratègica o operativa/tècnica de les funcions realitzades.
- El major o menor grau d'autonomia en la realització de les tasques assignades.
- El major o menor nivell de responsabilitat.
- El nivell de coneixements i/o formació.

A partir d'aquesta classificació, la distribució de la població per nivells -, mostra com les dones es troben infra-representades als nivells de:

- Research Professor Associated (situació condicionada per la situació de les Universitats de procedència, ja que en el cas de l'ICREA la proporció és de 2 dones i 1 home).
- Research Scientist (situació que previsiblement s'ha d'equilibrar el 2022 amb la previsible incorporació d'1 dona i 1 post-doc que podria esdevenir en posició permanent en 4-5 anys, donat que Les noves bases reguladores de la RyC impliquen estabilització entre l'any 4 i 5 de la beca, en comptes de a la finalització de la beca.

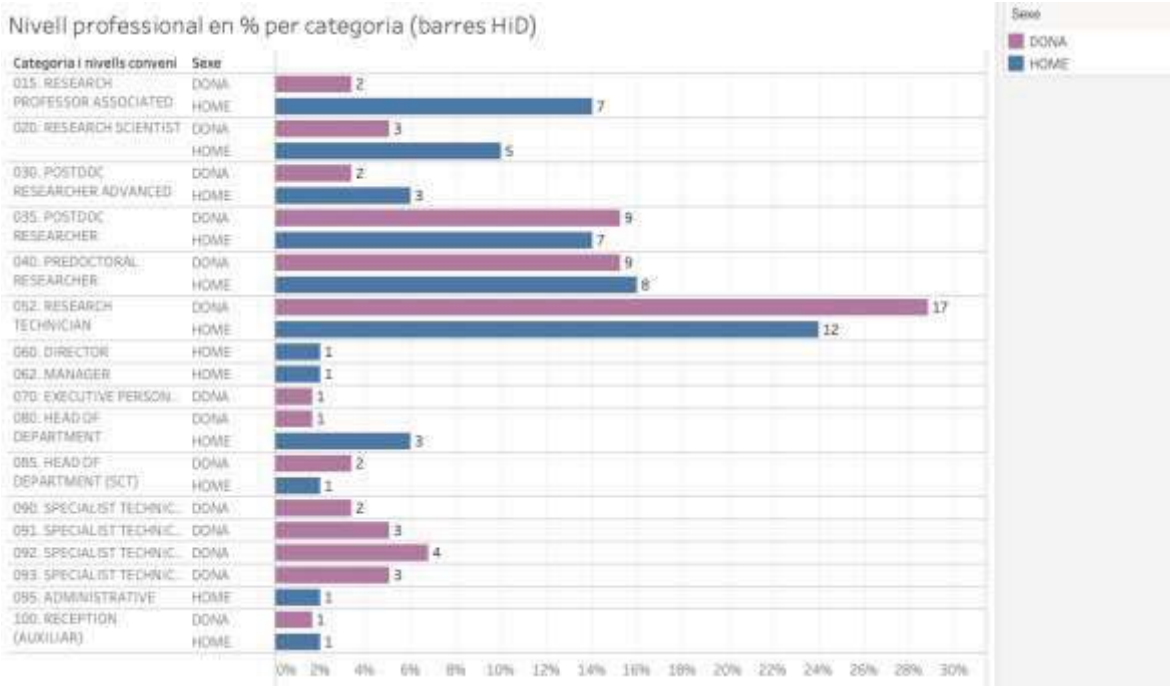
- Head of Department.

En aquests casos, la presència de dones, en comparació a la dels homes, es situa per sota de la franja de representativitat equilibrada.

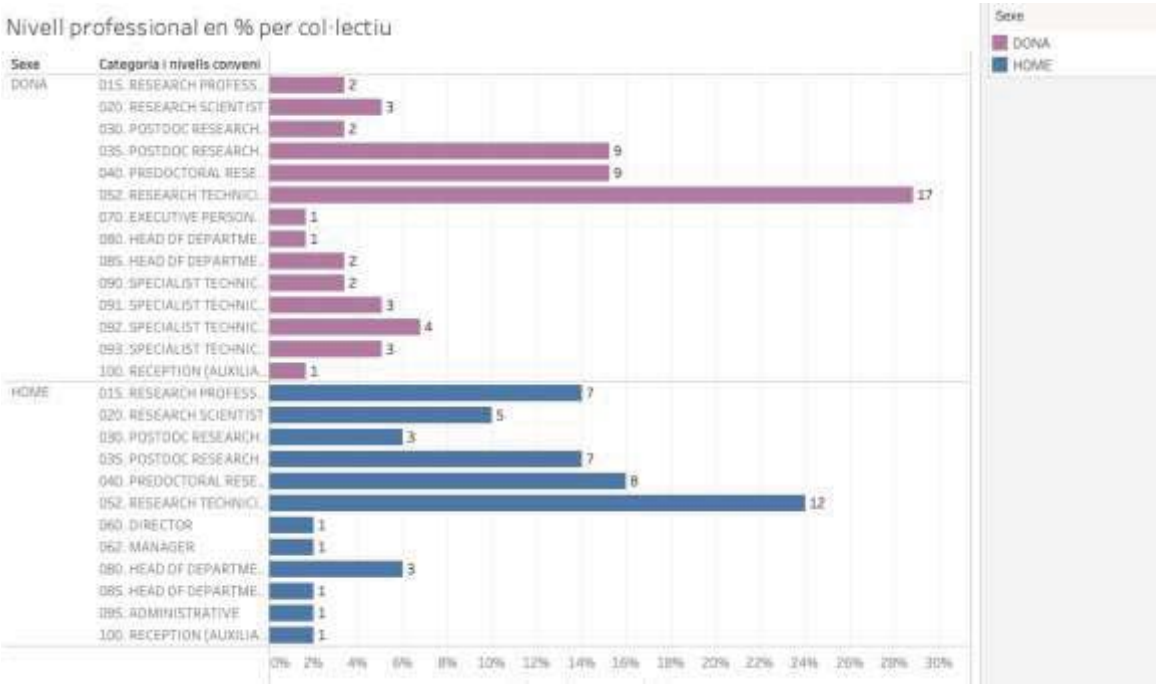
Destaquen igualment, els següents nivells en els que, tot i que la presència femenina està inscrita dins els paràmetres del 40-60, el pes de les dones és inferior al que representen dins el conjunt d ela població. És el cas de:

- Postdoc Researcher Advanced (40% de presència femenina vs. 54,13% de presència global).
- Predoctoral Researcher (52,94% de presència femenina vs. 54,13% de presència global).

És evident, doncs, que a major nivell professional, menor és la presència de dones i major desviació s'observa en relació al seu pes sobre el conjunt de la població:



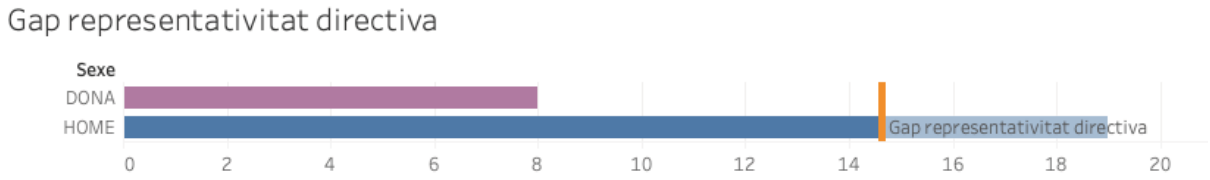
O dit d'una altra manera, mentre que la presència dels homes es clarament menor en posicions o nivells més baixos i es fa més gran en els nivells de comandament i en les categories superiors, en el cas de les dones, la població es distribueix majoritàriament en els nivell més baixos o en els tècnics intermitjos i es redueix en els nivells superiors:



En el cas del personal de recerca, aquestes dades, similars a les que s'observen a institucions equiparables, mostra com els criteris de classificació tenen un major impacte sobre les dones, donat que el context dins el qual es desenvolupen els requeriments d'investigació i publicació coincideix en el temps amb els períodes de maternitat i criança de fills petits. Això vol dir que l'ICRA rep en certa manera les conseqüències d'uns criteris acadèmics per accedir a categories superiors que no integren la perspectiva de gènere, en la mesura en que es centren eminentment en un tipus d'activitat (recerca d'impacte) i no en d'altres (activitat docent, de divulgació, de publicació "ordinària" o de transferència del coneixement) que no es veuen tan afectades pels processos de maternitat.

En el cas del personal de gestió, les dades són també similars a les tendències observades en bona part de les empreses, tot i que en aquest cas, el número reduït de persones afectades no permet extreure conclusions concloents.

Analitzant estrictament les posicions directives, s'observa una menor presència de les dones en llocs de comandament i presa de decisions (29,6% enfront a 70,3%).



El gap s'identifica, a banda del nivell executiu (poc representatiu pel número de persones implicades), en el nivell de responsables d'equip i, en particular en els Departaments:

- TIA, departament on es concentra per sí sol el major pes tant de la població femenina (32,2%) com masculina (44%).
- RIE, departament que igualment integra bona part de la població femenina (15,25%) i masculina (24%).
- RDI, que paradoxalment i malgrat que en termes absoluts integra una població poc representativa, tot i tenir un 66,67% de població femenina, està comandat per un home.

Pel que fa a la presència femenina en altres òrgans de presa decisió i d'influència dins de l'ICRA, cal assenyalar que:

1) En el Patronat, la presència de dones és d'un 22,2%. El fet de que la major part de posicions representades al Patronat estiguin actualment ocupades per homes (Rector Universitat de Girona, Secretari d'Universitats i Recerca, Director General de Recerca-SUR, Director CERCA-DGR, Vice-rector de Projectes Estratègics, Director de l'Agència Catalana de l'Aigua), explica la poca representativitat femenina que, actualment, es limita a dos posicions (Consellera de Recerca i Universitats i Directora General del Parc Científic i Tecnològic UdG).

2) En el Comitè Científic existeix paritat entre homes i dones, fet especialment destacable si ho comparem amb la composició registrada en l'anterior Pla d'Igualtat (2014), on la presència de dones era de només un 26,6%:

3) En el Consell empresarial, la presència de dones s'ha situat fins l'agost del 2021 en el 42,8% i, per tant, dins els marges de l'equilibri representatiu. La previsió és la de seguir incorporant a dones.

2.4. Formació.

A nivell de formació s'observa que malgrat a nivell general es manté un equilibri representatiu entre homes i dones en els nivells intermitjos (graus i cicles formatius) i de doctorat, a nivell de llicenciatura i de màster, la presència de les dones és clarament superior a la dels homes:

Distribució per nivell de formació i género

	Sexe	
Nivell de formació	DONA	HOME
010. DOCTOR	23	30
020. MASTER	26	12
030. LLICENCIAT	3	1
050. GRAU	2	3
060. CFGS/FPII	4	3
070. BATXILLERAT	1	
090. CERTIFICAT ESTUDIS		1
Total general	59	50

% Distribució per nivell de formació i gènere

	Sexe		
Nivell de formació	DONA	HOME	Total ge..
010. DOCTOR	43,40%	56,60%	100,00%
020. MASTER	68,42%	31,58%	100,00%
030. LLICENCIAT	75,00%	25,00%	100,00%
050. GRAU	40,00%	60,00%	100,00%
060. CFGS/FPII	57,14%	42,86%	100,00%
070. BATXILLERAT	100,00%		100,00%
090. CERTIFICAT ESTUDIS		100,00%	100,00%
Total general	54,13%	45,87%	100,00%

Resulta significatiu que, tot i que més del 80% de la població total de la organització té un nivell de formació de postgrau o superior, del conjunt de la població femenina, la major concentració s'observa a nivell de màster (44%), mentre que en el cas dels homes, el nivell prevalent és el de doctorat (60%), fet que pot explicar la major presència d'homes en determinades categories on és requisit ser doctor:

Distribució per nivell de formació i género (D/D i H/H)

	Sexe	
Nivell de formació	DONA	HOME
010. DOCTOR	38,98%	60,00%
020. MASTER	44,07%	24,00%
030. LLICENCIAT	5,08%	2,00%
050. GRAU	3,39%	6,00%
060. CFGS/FPII	6,78%	6,00%
070. BATXILLERAT	1,69%	
090. CERTIFICAT ESTUDIS		2,00%
Total general	100,00%	100,00%

Cal destacar el fet de que, a excepció del nivell de Llicenciatura, en la resta de nivells formatius el promig d'edat de les dones es superior al dels seus col·legues masculins:

Distribució per nivell de formació i promig edat

	Sexe	
Nivell de formació	DONA	HOME
010. DOCTOR	39,63	43,44
020. MASTER	33,98	29,96
030. LLICENCIAT	36,86	50,38
050. GRAU	30,45	23,45
060. CFGS/FPII	46,63	33,55
070. BATXILLERAT	40,91	
090. CERTIFICAT ESTUDIS		55,56

Distribució per nivell de formació i promig antiguitat

	Sexe	
Nivell de formació	DONA	HOME
010. DOCTOR	2,87	5,20
020. MASTER	1,92	1,50
030. LLICENCIAT	1,33	12,00
050. GRAU	0,00	0,00
060. CFGS/FPII	7,75	5,67
070. BATXILLERAT	3,00	
090. CERTIFICAT ESTUDIS		11,00

Pel que fa a la promoció de l'acció formativa dins de la organització, l'ICRA disposa d'un protocol bàsic de formació, on s'estableix:

1. D'una banda, el seu compromís amb la formació, partint de la premissa de que la formació ha de permetre dotar a les persones que formen part de la organització dels coneixements, habilitats i actituds adients per a aconseguir els objectius tant estratègics com operatius del centre.
2. De l'altra, els processos per a la detecció i cobertura de necessitats formatives.

No s'especifiquen els criteris de priorització de les necessitats, ni els criteris d'assignació.

La informació sobre la valoració de les accions formatives no està tabulada ni les seves dades segmentades per sexe, per poder valorar l'existència de possibles percepcions diferents entre homes i dones.

Les necessitats formatives recollides s'agrupen per àrees més o menys homogènies, fet que permet la identificació de les següents **Àrees de Formació**:

- Normativa/ Legislació
- Coneixements de Tipus General
- Coneixements de Tipus Específic
- Tècniques concretes
- Habilitats pràctiques
- Competències Personals
- Idiomes

Pel que fa a l'exercici 2020, l'ICRA ha destinant un total de 164 hores de formació que s'han distribuït majoritàriament entre les dones (70,12% vs. 29,88%).

Cursos i hores de formació per gènere

	Sexe		
	Hores de formació		Hores de formació
Título formación	DONA	HOME	Total
Buenas Prácticas y Manipulación Segura de Gases Comprimidos	21	7	28
Curs de contractació basat en acords marc	8		8
Curs Especialització: Bioseguretat als Laboratoris de Nivell II de Contenció Biològica	24		24
Curs introducció al Registre públic de contractes (RPC)	5		5
PRL Prevención COVID-19	57	42	99
Total general	115	49	164

Si analitzem la informació en promig, observem que en el cas de les dones el promig en formació és sensiblement superior (1,7 hores vs. l'1,1 dels homes).

Igualment, si separem la formació realitzada en matèria de PRL-Prevenció Covid-19, que ha estat transversal per a tota la organització, observem que la resta de cursos de formació ha afavorit a les dones, especialment en el cas de:

- Curs d'especialització en bioseguretat als laboratoris de nivell II de contenció biològica
- Curs de contractació basat en acords marc i curs d'introducció al registre públic de contractes

L'exercici 2020 ha estat un exercici atípic com a conseqüència de la pandèmia. En aquest sentit la major part de l'activitat de formació s'ha dut a terme en format on-line amb una participació del 58,4% dels cursos realitzats per dones i un 41,58% per homes. En el cas de la formació presencial, s'observa una major presència entre les dones (77,78% vs. 22,22%).

Tot i que les dades no són representatives, no s'observa tampoc cap mena d'afectació especial sobre les dones en el cas de que la formació s'imparteixi fora del centre de treball (es registra un curs de 24h. d'operativa de laboratori on la persona beneficiària és una dona). I pel que fa a l'horari, totes les accions formatives, com és pràctica habitual a l'empresa, s'han dut a terme en horari laboral.

2.5. Promoció professional.

Donades les seves característiques com a organisme públic, la organització no disposa d'un sistema estàndard d'avaluació del personal, ni d'un procés específic de promoció, a banda de la regulació específica sobre adequació de llocs de treball.

Aquest procediment, aprovat pel Patronat en data de 2 de juny de 2021, no especifica ni concreta els criteris o factors en base als quals es procedirà a l'adequació d'un lloc de treball.

L'any 2020 s'han dut a terme 3 processos d'adequació de lloc de treball (1 dona i 2 homes).

En els 3 casos, l'increment salarial associat ha estat el mateix, de manera que amb la informació disponible, no s'observa cap mena de biaix per raó de gènere.

2.6. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

La jornada laboral anual ordinària a l'ICRA és de 1.711 hores. El gruix de la seva població realitza aquesta jornada.

La població empleada a l'ICRA està vinculada a l'empresa en la seva majoria a través de contractes a temps complert:

% Contractes segons jornada per gènere (D/D i H/H))

	Sexe		
Contracte segons j..	DONA	HOME	Total ge..
A temps complert	85,96%	90,48%	87,88%
A temps parcial	14,04%	9,52%	12,12%

Tot i així, com és habitual en la major part de les empreses, mentre que no hi ha diferències significatives entre homes i dones pel que fa a l'ús del contracte a temps complert (malgrat les dones tenen una ràtio de vinculació a temps complert per sota de la ràtio general de l'empresa), en el cas dels contractes a temps parcial, hi ha una major proporció de dones que d'homes sota aquesta modalitat:

% Contractes segons jornada per gènere

	Sexe	
Contracte segons jornada	DONA	HOME
A temps complert	56,32%	43,68%
A temps parcial	66,67%	33,33%
Total general	57,58%	42,42%

Resulta significatiu analitzar la mitjana d'edat de les dones i els homes que fan ús de la contractació a temps parcial (38,86 anys en el cas d e les dones vs. 28,17 en el cas dels homes).

Tipus contracte segons jornada per edat

	Sexe	
Contracte segons jornada	DONA	HOME
A temps complert	36,46	36,39
A temps parcial	38,86	28,17

En relació a aquest possible impacte, i abundant en les conclusions de l'apartat de segmentació vertical i infra-representació femenina, val la pena assenyalar que la major concentració de contractes a temps parcial entre les dones es dona comparativament en el nivell de "Doctor/a". O dit d'una altra manera, el més alt nivell de talent femení, presenta una problemàtica específica en matèria de conciliació que es resol a través d'una major recurrència al contracte a temps parcial. D'altra banda, cal assenyalar que moltes Ofertes de Treball ja es publiquen a temps parcial, perquè les necessitats del projecte no requereixen de mes dedicació:

Contracte segons jornada i nivell de formació

		Sexe	
Contracte s..	Nivel de formación	DONA	HOME
A temps complert	010. DOCTOR	46,15%	53,85%
	020. MASTER	69,44%	30,56%
	030. LLICENCIAT	66,67%	33,33%
	050. GRAU	33,33%	66,67%
	060. CFGS/FPII	60,00%	40,00%
	090. CERTIFICAT ESTUDIS		100,00%
	Total	**56,32%**	**43,68%**
A temps parcial	010. DOCTOR	75,00%	25,00%
	020. MASTER	50,00%	50,00%
	030. LLICENCIAT	100,00%	
	050. GRAU	50,00%	50,00%
	060. CFGS/FPII	50,00%	50,00%
	070. BATXILLERAT	100,00%	
	Total	**66,67%**	**33,33%**
Total general		**57,58%**	**42,42%**

Pel que fa als horaris, no s'observen diferències significatives entre homes i dones:

En aquest sentit, l'ús a les fórmules de flexibilitat horària es mantenen dins dels paràmetres de representativitat equilibrada i, com ja comentàvem abans en relació a la taxa de parcialitat, en el cas de la reducció de jornada per guarda legal, observem que el seu ús és eminentment femení.

Pel que fa a les polítiques específiques en matèria de conciliació de la vida familiar, personal i laboral, l'ICRA a través de la Instrucció de Condicions Laborals (DOC 3.3.1.1-3, de juny de 2019), estableix de forma explícita el seu compromís per a millorar els mínims establerts a la normativa legal.

En desenvolupament d'aquest compromís, estableix un seguit de millores en les condicions de gaudi de certs permisos, respecte de les establertes a l'Estatut dels Treballadors.

En matèria de treball a distància, és destacable l'existència d'una política reguladora del dret a la desconnexió digital, tant pel que fa al treball presencial com en remot.

2.7. Salut i protocol antiassetjament.

Tot i que la mostra és en termes estadístics poc representativa, del registre de baixes mèdiques de l'exercici 2020 (9 casos), el 77% es correspon amb processos patits per dones. És a dir, la taxa d'absentisme de les dones en relació al seu volum d'efectius es situa en l'11,8% enfront en 4%. Donat que es tracta de casos molt concrets que, com apuntem, no són en sí mateixos determinants a l'hora de crear una tendència, és important observar de manera longitudinal aquesta àmbit, a fi de descartar una major recurrència de determinades contingències entre homes i/o dones.

Aquesta taxa d'absentisme ha tingut una distribució desigual, si bé ha afectat a 320 dies i un promig de 45 dies, enfront als 18 dies i 2 de promig que experimenten els homes.

Pel que fa al **Protocol Anti-assetjament**, l'ICRA disposa d'una política específica que abasta els supòsits d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres tipus de discriminació.

En relació a l'assetjament sexual es replica el concepte tipificat a la normativa, sense relacionar conductes que estiguin associades al mateix, ni establint nivells de gravetat:

> *"El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".*

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, s'assimila a l'assetjament per orientació sexual, quan l'assetjament per raó de sexe es tipifica a la normativa com a un subtipus d'assetjament discriminatori associat als rols de gènere i no a la orientació sexual:

> *"El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".*

El protocol, identifica els rols responsables en la gestió preventiva i de correcció dels casos d'assetjament:

"Direcció /Gerència:

- *Ha de vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre els/les treballadors/ores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.*
- *Ha de vetllar pel compliment d'aquest protocol.*
- *Ha d'acordar la realització d'una informació reservada i de convocar la comissió d'investigació interna.*
- *Ha de nomenar les persones que hauran de formar part de la comissió d'investigació interna.*
- *Ha de procedir d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la comissió d'investigació interna.*
- *Ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb el servei de prevenció, un cop finalitzada la intervenció.*

Servei de Recursos Humans:

- *Ha de garantir la informació als treballadors dels drets que tenen i de les lleis que els emparen, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.*
- *Ha de fer executar les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per les unitats que hagin investigat i estudiat el cas, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.*
- *Ha d'impulsar aquest protocol quan hi hagi una sol·licitud d'actuació.*
- *Ha de trametre informació sobre els casos denunciats i resolts, a l'inici i la finalització de les diferents fases.*
- *Ha de garantir que les persones implicades puguin aportar, durant totes les actuacions, la informació que considerin adient.*
- *Ha d'aportar la informació de què disposi, per tal que els tècnics de prevenció o els membres de la comissió d'investigació estableixin el diagnòstic de la situació, que donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la solució del problema.*

Servei de Prevenció

- *Com a òrgan tècnic especialitzat, és responsable de la realització de les avaluacions i dels estudis necessaris per al diagnòstic de la situació objecte de queixa o de denúncia*
- *Ha de col·laborar amb els membres de la comissió d'investigació interna facilitant-los la documentació i els informes que requereixin en l'estudi del cas.*
- *Ha de fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.*
- *Ha de donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorarà la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la seva possible afectació.*
- *Ha d'elaborar informació sobre els casos denunciats i resolts, a l'inici i la finalització de les diferents fases.*

La comissió d'investigació interna

• Ha de fer la investigació de tots els casos en què la direcció o gerència del centre sol·liciti intervenció per causa d'indicis d'assetjament i emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació. La comissió d'investigació estarà constituïda per les persones que la direcció del centre designi"

Estableix un procés d'actuació que pot extendre la seva durada fins a 90 dies. Malgrat aquesta durada, no es detallen les mesures cautelars a adoptar durant la tramitació del procés.

Tampoc es concreten les conseqüències associades en cas de que s'estimi acreditat el supòsit d'assetjament, ni es tipifiquen les possibles sancions en atenció a la gravetat de les conductes perpetrades.

El protocol preveu, dins el marc de les actuacions preventives, la realització de sessions d'informació. No consta que aquestes sessions d'informació i formació s'hagin produït ni amb caràcter general a la plantilla, ni a les persones que han d'intervenir en la comissió d'investigació i resolució dels casos.

2.8. Comunicació i llenguatge no sexista.

L'ICRA procura que en totes les seves publicacions en suport físic, aparicions en mitjans de comunicació i presència en les xarxes socials aparegui representada la imatge de la dona:

De la mateixa manera, promou també la difusió pública d'imatges on apareixen les dones que ocupen posicions directives a la organització, contribuint d'aquesta manera a la construcció de referents de dones en posicions amb poder de decisió:

Igualment, participa públicament en campanyes de sensibilització orientades a trencar la segmentació horitzontal per raó de gènere i afavorir la presencia de dones a les professions científiques:

Des de la vessant comunicativa, no disposa de protocol de comunicació i llenguatge no sexista.

3. RESULTATS AUDITORIA RETRIBUTIVA.

L'estructura retributiva de l'ICRA s'articula al voltant de dos conceptes retributius:

- Salari base anual
- Complement de responsabilitat: Complement retributiu subjecte a l'execució de les responsabilitats encomanades.
- Complement de dedicació i disponibilitat: Complement retributiu per major dedicació i disponibilitat horària per raó de treball.

L'avaluació dels salaris ha pres com a indicador de referència el de la bretxa salarial, el càlcul de la qual és el següent:

$$\frac{\text{(Mitjana retribució total anual homes- mitjana retribució total anual dones)}}{\text{Mitjana retribució total anual homes}} \times 100$$

A partir d'aquesta fórmula, amb caràcter general el conjunt de retribucions entre homes i dones a l'ICRA presenta, segons jornada pactada, una bretxa del 8,3% en mediana i del 14,5% en promig, quanties en els dos casos per sota del 25% que el legislador estima com a paràmetre màxim admissible.

GAP general remuneració per gènere

Sexe Retribució	Total Remuneració	% Diferencia en Prom.	% Diferencia en Mediana
DONA	1.353.785	-14,59%	-8,33%
HOME	1.167.893	0,00%	0,00%

Analitzant les dades per nivells, s'observa que:

- A nivell de Post Doctoral Researcher Advanced es produeix un gap en promig i mediana del 29,02% i del 33,47%. Atès que sota aquestes categories s'inclouen llocs de treball diversos i, per tant la bretxa existent ho és respecte de població amb característiques molt diverses, un cop fet l'anàlisi específic per lloc de treballs en població comparable no s'observen diferències salarials entre homes i dones.

- A nivell de Head of Department del 15,20% i del 11,11%.

- A nivell de Research Technician, el 7,36% I del 14,58%.

- I a nivell de Predoctoral Researcher del 2,56% I del 4,17%.

GAP general remuneració per gènere i nivells (base)

Categoria/Nivell conveni	Hores de treball anuals	Sexe Retrib..	% Diferencia en Prom. Total Remuneració	% Diferencia en Mediana Total Remuneració
015. RESEARCH PROFESSOR ASSOCIATED	NULL	DONA		
		HOME		
020. RESEARCH SCIENTIST	1711,00	DONA	-2,58%	3,00%
		HOME	0,00%	0,00%
030. POSTDOC RESEARCHER ADVANCED	855,50	DONA	0,00%	0,00%
	1711,00	DONA	-29,02%	-33,47%
		HOME	0,00%	0,00%
035. POSTDOC RESEARCHER	1283,25	DONA	0,00%	0,00%
	1711,00	DONA	-2,64%	4,17%
		HOME	0,00%	0,00%
040. PREDOCTORAL RESEARCHER	1711,00	DONA	-2,56%	-6,67%
		HOME	0,00%	0,00%
052. RESEARCH TECHNICIAN	855,50	HOME	0,00%	0,00%
	1069,38	DONA	0,00%	0,00%
		HOME	0,00%	0,00%
	1283,25	HOME	0,00%	0,00%
	1711,00	DONA	-7,36%	-14,58%
		HOME	0,00%	0,00%
060. DIRECTOR	NULL	HOME		
062. MANAGER	1711,00	HOME	0,00%	0,00%
070. EXECUTIVE PERSON..	1711,00	DONA	0,00%	0,00%
080. HEAD OF DEPARTMENT	1711,00	DONA	-15,20%	-11,11%
		HOME	0,00%	0,00%
085. HEAD OF DEPARTMENT (SCT)	1711,00	DONA	36,10%	36,10%
		HOME	0,00%	0,00%
090. SPECIALIST TECHNICIAN	1283,25	DONA	0,00%	0,00%
	1711,00	DONA	0,00%	0,00%
091. SPECIALIST TECHNICIAN (RDI)	1283,25	DONA	0,00%	0,00%
	1711,00	DONA	0,00%	0,00%
092. SPECIALIST TECHNICIAN (SCT)	1497,13	DONA	0,00%	0,00%
	1711,00	DONA	0,00%	0,00%
093. SPECIALIST TECHNICIAN (PTS)	1283,25	DONA	0,00%	0,00%
	1711,00	DONA	0,00%	0,00%
095. ADMINISTRATIVE	855,50	HOME	0,00%	0,00%
100. RECEPTION (AUXILIAR)	1283,25	DONA	0,00%	0,00%
	1711,00	HOME	0,00%	0,00%

És important destacar que les dades es corresponen a poblacions reduïdes, de manera que els resultats no són concloents. D'altra banda, en el cas de les persones que ocupen el nivell de "Postdoc Researcher Advanced", l'explicació pot venir donada pel finançament del projecte (projectes de la UE com ITN, IIF, etc. estipulen els salaris a retribuir, que en alguns casos poden ser més elevats que els nivells estipulats a les taules de l'ICRA).

4. RESULTATS I ACCIONS.

Les matèries que han estat objecte de negociació i sobre les que s'han acordat mesures són les següents:

Matèries	Negociades	Adopció de mesures
Procés de Selecció i contractació	SÍ	SÍ
Classificació professional	SÍ	SÍ
Promoció professional	SÍ	SÍ
Infrarrepresentació femenina	SÍ	SÍ
Formació profesional	SÍ	SÍ
Exercici co-responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	SÍ	SÍ
Retribucions	SÍ	
Salut Laboral	SÍ	SÍ
Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe	SÍ	SÍ
Comunicació i llenguatge no sexista	SÍ	SÍ

	Accions	Requeriments CE Gender Equality Plan
	Diagnòstic de situació	*Recopilación y seguimiento de datos: datos desglosados por sexo / género sobre personal y estudiantes e informes anuales basadosen indicadores.*
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	SC1. Revisar els textos de la Política de Selecció i els seus annexos per a verificar i corregir algunes referències formulades en llenguatge no neutre.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional*
	SC2. Formació a les persones que integren els Comitès de Selecció en matèria de biaixos de gènere en els processos de selecció.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Formación: sensibilización / formación sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para el personal y los responsables de la toma de decisiones. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional*
	SC3. Dissenyar una enquesta d'avaluació/percepció a la persona candidata finalista del procés, sobre la seva satisfacció del procés de selecció, en la que es pugui fer referència a qüestions vinculades a biaixos de gènere.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional*
	SC4. Fer seguiment del compliment efectiu del dret a la igualtat i a la no discriminació en totes les fases dels procediments de selecció i contractació.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional*
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	CP1. En cas de vacants, sempre i quan les persones candidates tinguin els mateixos mèrits o mèrits equiparables, es donarà preferència al sexe menys representat en el departament en el que s'integri l'esmentada vacant.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional*
	CP2. Visibilitzar i reconèixer específicament l'activitat femenina a les diferents activitats relacionades amb la recerca, la seva difusió i transferència.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y docencia*
FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT	FDP1. Difondre el compromís de la organització amb el dret a la igualtat, la oferta d'eines formatives i de recursos en matèria de gènere, i promoure la participació de tota l'organització a les mateixes.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Formación: sensibilización / formación sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para el personal y los responsables de la toma de decisiones.*
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PC1. Fer un seguiment específic de les mesures de conciliació (suspensions i permisos), segmentant el seu ús per sexe.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Conciliación y cultura organizativa*
	PC2. Fer una enquesta de percepció des de la que poder validar l'adequació de les actuals mesures de flexibilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Conciliación y cultura organizativa*
	PC3. Estudiar la possibilitat de reacondicionar un espai adient per habilitar una sala d'alletament i determinar el procediment d'ús de la mateixa	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Conciliación y cultura organizativa*
	PC4. Recomanar la programació reunions internes durant les hores centrals del dia (09:30h -13:30h).	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Conciliación y cultura organizativa*
	PC5. Donar a conèixer a la plantilla els drets en matèria de conciliació i flexibilitat horària al SharePoint d'ICRA.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Conciliación y cultura organizativa*
SALUT I PROTOCOL ANTI-ASSETJAMENT	PAA1. Actualitzar el Protocol Anti-assetjament i detall del seu procés.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual*
	PAA2. Nomenar les persones de referència per a la instrucció i resolució dels casos d'assetjament.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual*
	PAA3. Distribuir i comunicar el protocol anti-assetjament.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual*
	PAA4. Realitzar sessions de formació específiques a les persones de referència i a les persones de la comissió d'investigació.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Formación: sensibilización / formación sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para el personal y los responsables de la toma de decisiones. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual*
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	CI1. Elaborar i difondre un Protocol de llenguatge i comunicació inclusiva.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Formación: sensibilización / formación sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para el personal y los responsables de la toma de decisiones. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual*
	CI2. Promoure activitats de formació sobre llenguatge i comunicació no sexista per a tota la plantilla.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Formación: sensibilización / formación sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para el personal y los responsables de la toma de decisiones.*
	CI3. Promoure, a proposta de la Comissió de Seguiment, seminaris específics que impulsin i visibilitzin la presència de les dones en l'àmbit científic i de la recerca.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y docencia;*
RETRIBUCIÓ	AR1. Crear una comissió que vetlli en els processos de selecció i contractació per l'adequació i equitat salarial.	*Recursos dedicados: compromiso de recursos humanos con experiencia en género para implementarlo. Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional*

Selecció i contractació (SC)

El procés de selecció és un procés clau amb transcendència vinculada a la imatge corporativa, tant des d'un punt de vista social com referit a la persona candidata. A més, és un procés determinant, que marca l'inici del cicle d'experiència de la persona treballadora i que reflecteix la solidesa i la coherència cultural de l'organització.

• Objectius.

1. Vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció i contractació.
2. Fomentar la consistència i la integració de les polítiques de Diversitat, Igualtat i Inclusió (DII) en el conjunt d'actuacions operatives de l'organització.
3. Garantir que totes les ofertes, títols de les funcions i relació de llocs de treball, estan formulats de forma neutra i sense biaixos de gènere.

• Accions.

SC1. Revisar els textos de la Política de Selecció i els seus annexos per a verificar i corregir algunes referències formulades en llenguatge no neutre.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:** Revisió Procediment Selecció i documentació relacionada.
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q2/Q3 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

SC2. Formació a les persones que integren els Comitès de Selecció en matèria de biaixos de gènere en els processos de selecció.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:** Realització de Formació en matèria de gènere a tots els IP's/Responsables i/o qualsevol persona que pugui ser membre d'un Comitè de Selecció.
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q2/Q3 2022
- **Termini de revisió:** Acció amb periodicitat anual.

SC3. Dissenyar una enquesta d'avaluació/percepció per les persones entrevistades del procés, sobre la seva satisfacció del procés de selecció, en la que es pugui fer referència a qüestions vinculades a biaixos de gènere.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:** % satisfacció de les persones entrevistades dels processos de selecció, en relació a qüestions de DII
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q2/Q3 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Seguiment a la finalització de cada procés selecció.

SC4. Fer seguiment del compliment efectiu del dret a la igualtat i a la no discriminació en totes les fases dels procediments de selecció i contractació.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:** % dones i homes per departament i nivell jeràrquic i evolució respecte indicadors actuals.
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q1 2023, Q1 2024, Q1 2025
- **Termini de revisió:** Seguiment anual a any vençut.

Classificació professional: segmentació horitzontal i vertical i infra-representació femenina (CP).

El procés de classificació formalitza i documenta, a la pràctica, el compromís formal i substancial de l'organització en matèria de DII.

D'altra banda, el foment de la presència femenina en els llocs de presa de decisió permet incorporar una major diversitat en el disseny estratègic i operatiu de la organització i contribueix al desenvolupament d'una cultura més participativa i d'aprenentatge.

• Objectius.

1. Vetllar que cap funció, tasca, o àrea de responsabilitat conté cap biaix de gènere en la seva nomenclatura i que, en tot cas, no hi ha cap assignació per raó estricta de gènere.
2. Potenciar, dins el marc normatiu que regula les institucions públiques, l'augment de presència de la dona i/o home a la plantilla en els llocs on estigui infra-representada, per assegurar una presència equilibrada entre dones i homes a la organització.
3. Promoure una presència més gran del sexe infra-representat en tots els llocs, departaments a la organització.

• Accions.

CP1. En cas de vacants, sempre i quan les persones candidates tinguin els mateixos mèrits o mèrits equiparables, es donarà preferència al sexe menys representat en el departament en el que s'integri l'esmentada vacant.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:** % dones i homes per departament i Categoria
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q1 2023, Q1 2024, Q1 2025
- **Termini de revisió:** Seguiment anual a any vençut.

CP2. Visibilitzar i reconèixer específicament l'activitat femenina a les diferents activitats relacionades amb la recerca, la seva difusió i transferència.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:** referències i reconeixements a dones visibles a la web.
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q1 2023, Q1 2024, Q1 2025
- **Termini de revisió:** Seguiment anual a any vençut.

Formació i desenvolupament professional (FDP)

Una política de formació ben estructurada, permet el desenvolupament de totes les persones de l'organització sense biaixos de gènere, un impacte més gran de les accions formatives i una major disseminació de la cultura de la DII entre els equips.

Igualment, una política de formació que promogui la qualitat en el disseny i la gestió dels processos, i que sigui conscient i coneixedora de la importància de la inclusió i la integració per al millor funcionament dels equips, genera pràctiques alineades amb els postulats de la DII.

- **Objectius.**

1. Vetllar que tota la organització és conscient i entén el contingut de la cultura de DII.
2. Vetllar que totes les persones amb responsabilitat sobre equips, integren a les seves actuacions estratègiques operatives i relacionals, la perspectiva de DII.

- **Accions.**

FDP1. Difondre el compromís de la organització amb el dret a la igualtat, la oferta d'eines formatives i de recursos en matèria de gènere, i promoure la participació de tota l'organització a les mateixes.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:** % participació dones i homes en formació general i específica en matèria de gènere.
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q1 2023, Q1 2024, Q1 2025
- **Termini de revisió:** Seguiment anual a any vençut.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral (PC).

L'exercici co-responsable de les tasques de cura de fills i altres familiars dependents contribueix decisivament a la remoció dels estereotips de gènere i, en conseqüència, a l'eliminació de les barreres indirectes que impedeixen que l'experiència professional d'homes i dones sigui igual.

- **Objectius.**

    1. Contribuir a la co-responsabilització d'homes i dones en el desenvolupament de les tasques de cura.

- **Accions.**

PC1. Fer un seguiment específic de les mesures de conciliació (suspensions, permisos i reduccions de jornada per cura menor i familiars dependents), segmentant el seu ús per sexe.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:** % participació dones i homes en l'ús dels diferents drets parentals i de cura.
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q1 2023, Q1 2024, Q1 2025
- **Termini de revisió:** Seguiment anual a any vençut.

PC2. Fer una enquesta de percepció des de la que poder validar l'adequació de les actuals mesures de flexibilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat.
- **Indicador:**
    - Elaboració enquesta.
    - Resultats enquesta.
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q3-Q4 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

PC3. Estudiar la possibilitat de reacondicionar un espai adient per habilitar una sala d'alletament i determinar el procediment d'ús de la mateixa.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Estudi viabilitat per l'habilitació d'un espai com a sala d'alletament.
    - Si resultat es viable, Confecció d'un Procediment d'ús de la sala d'alletament.

- **Prioritat:** Baixa
- **Termini d'execució:** De 2022 a 2025
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

PC4. Recomanar la programació reunions internes durant les hores centrals del dia (09:30h -13:30h).

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Difusió periòdica de recordatori
- **Prioritat:** Baixa
- **Termini d'execució:** De 2022 a 2025
- **Termini de revisió:** Acció periòdica

PC5. Donar a conèixer a la plantilla els drets en matèria de conciliació i flexibilitat horària al SharePoint d'ICRA.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Publicació al SharePoint d'ICRA
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q2-Q3 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

Salut i protocol anti-assetjament (PAA).

La generació d'un entorn de treball lliure d'assetjament i violència sexista és imprescindible per a garantir els drets bàsics a la salut i integritat física i psicosocial, la intimitat i la igualtat.

- **Objectius.**

1. Garantir mesures de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe efectives, i establir un canal per a les denúncies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
2. Garantir que totes les persones treballadores coneixen el protocol.

- **Accions.**

PAA1. Actualitzar el Protocol Anti-assetjament i detall del seu procés.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Actualització i Signatura del Protocol.
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q2-Q3 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

PAA2. Nomenar les persones de referència per a la instrucció i resolució dels casos d'assetjament.

- **Unitat responsable:** Direcció
- **Indicador:**
    - Designació persones responsables.
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q2-Q3 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

PAA3. Distribuir i comunicar el protocol anti-assetjament.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Acció de comunicació.
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q4 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

PAA4. Realitzar sessions de formació específiques a les persones de referència i a les persones de la comissió d'investigació.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Realització de la Formació a les persones de referència i a les persones de la Comissió d'Investigació..
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q1 2023, Q1 2024, Q1 2025
- **Termini de revisió:** Acció amb periodicitat anual.

Comunicació i llenguatge no sexista (CI).

A través de la comunicació inclusiva, la organització contribueix a difondre els valors vinculats al respecte, el reconeixement i la igualtat, generant marcs de relació que promouen la cohesió i la col·laboració.

- **Objectius.**

1. Promoure el llenguatge inclusiu com a estàndar de la organització.
2. Contribuïr a visibilitzar la contribució de les dones al món de la ciència, de la recerca i, en el creixement i prestigi de la organització.

- **Accions.**

CI1. Elaborar i difondre un Protocol de llenguatge i comunicació inclusiva.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Elaboració i Signatura del Protocol.
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q2-Q3 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

CI2. Promoure activitats de formació sobre llenguatge i comunicació no sexista per a tota la plantilla.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Realització Formació i % participació homes i dones.
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q1 2023, Q1 2024, Q1 2025
- **Termini de revisió:** Acció amb periodicitat anual.

CI3. Promoure, a proposta de la Comissió de Seguiment, seminaris específics que impulsin i visibilitzin la presència de les dones en l'àmbit científic i de la recerca.

- **Unitat responsable:** Comissió Seguiment Pla Igualtat
- **Indicador:**
    - Número d'accions promogudes.
- **Prioritat:** Mitjana
- **Termini d'execució:** Q1 2023, Q1 2024, Q1 2025
- **Termini de revisió:** Acció amb periodicitat anual.

Auditoria Retributiva (AR)

La cultura de la transparència i l'equitat retributiva han de fer-se presents i prendre's en totes les fases del cicle laboral. D'aquesta manera, es generen relacions de confiança entre totes les persones treballadores i s'aconsegueix evitar qualsevol risc de bretxa salarial en orígen.

- **Objectius.**

1. Garantir igual retribució per treballs d'igual valor.
2. Garantir que la política de retribució respon a criteris de transparència, simplicitat i objectivitat.
3. Garantir que les habilitats i capacitats rellevants i la complexitat i responsabilitat de les tasquesassignades estan degudament reconegudes i valorades.

- **Accions.**

AR1. Crear una comissió que vetlli en els processos de selecció i contractació per l'adequació i equitat salarial.

- **Unitat responsable:** Direcció
- **Indicador:**
    - Crear una Comissió de Recerca
    - Crear una Comissió d'Administració
    - Incloure en el Template "REG_3.3.1.1-7 Condicions Contractació" del procés de selecció un box per la signatura d'un membre de la Comissió de Recerca i/o administració.
- **Prioritat:** Alta
- **Termini d'execució:** Q2-Q3 2022
- **Termini de revisió:** Acció única. Un cop executada no cal execució.

5.CALENDARI D'ACTUACIONS

	ACCIONS	2022				2023				2024				2025			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	SC1. Revisar els textos de la Política de Selecció i els seus annexos per a verificar i corregir algunes referències formulades en llenguatge no neutre.		■	■													
	SC2. Formació a les persones que integren els Comitès de Selecció en matèria de biaixos de gènere en els processos de selecció.		■	■		■	■			■	■			■	■		
	SC3. Dissenyar una enquesta d'avaluació/percepció a la persona candidata finalista del procés, sobre la seva satisfacció del procés de selecció, en la que es pugui fer referència a qüestions vinculades a biaixos de gènere.		■	■													
	SC4. Fer seguiment del compliment efectiu del dret a la igualtat i a la no discriminació en totes les fases dels procediments de selecció i contractació.					■				■				■			
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	CP1. En cas de vacants, sempre i quan les persones candidates tinguin els mateixos mèrits o mèrits equiparables, es donarà preferència al sexe menys representat en el departament en el que s'integri l'esmentada vacant.					■				■				■			
	CP2. Visibilitzar i reconèixer específicament l'activitat femenina a les diferents activitats relacionades amb la recerca, la seva difusió i transferència.					■				■				■			
FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT	FDP1. Difondre el compromís de la organització amb el dret a la igualtat, la oferta d'eines formatives i de recursos en matèria de gènere, i promoure la participació de tota l'organització a les mateixes.					■				■				■			
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PC1. Fer un seguiment específic de les mesures de conciliació (suspensions i permisos), segmentant el seu ús per sexe.					■				■				■			
	PC2. Fer una enquesta de percepció des de la que poder validar l'adequació de les actuals mesures de flexibilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.			■	■												
	PC3. Estudiar la possibilitat de reacondicionar un espai adient per habilitar una sala d'alletament i determinar el procediment d'ús de la mateixa	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	PC4. Recomanar la programació reunions internes durant les hores centrals del dia (09:30h -13:30h).	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	PC5. Donar a conèixer a la plantilla els drets en matèria de conciliació i flexibilitat horària al SharePoint d'ICRA.		■	■													
SALUT I PROTOCOL ANTI-ASSETJAMENT	PAA1. Actualitzar el Protocol Anti-assetjament i detall del seu procés.		■	■													
	PAA2. Nomenar les persones de referència per a la instrucció i resolució dels casos d'assetjament.		■	■													
	PAA3. Distribuir i comunicar el protocol anti-assetjament.				■												
	PAA4. Realitzar sessions de formació específiques a les persones de referència i a les persones de la comissió d'investigació.					■				■				■			
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	CI1. Elaborar i difondre un Protocol de llenguatge i comunicació inclusiva.		■	■													
	CI2. Promoure activitats de formació sobre llenguatge i comunicació no sexista per a tota la plantilla.					■				■				■			
	CI3. Promoure, a proposta de la Comissió de Seguiment, seminaris específics que impulsin i visibilitzin la presència de les dones en l'àmbit científic i de la recerca.					■				■				■			
RETRIBUCIÓ	AR1. Crear una comissió que vetlli en els processos de selecció i contractació per l'adequació i equitat salarial.		■	■													

6.ADMINISTRACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Revisió del Pla d'Igualtat.

Sense perjudici dels terminis de revisió acordats per a cadascuna de les accions incloses al present Pla d'Igualtat, la revisió del Pla d'Igualtat es durà a terme quan concorrin alguna de les circumstàncies previstes a l'article 9 apartat 2 del Reial decret 901/ 2020 pel qual es regulen els plans d'Igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col· lectius de treball.

Quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat en la mesura necessària.

Es realitzarà una avaluació intermitja (als dos anys de vigència del Pla d'Igualtat) i una altra de final (en finalitzar la vigència del Pla d'Igualtat), així com quan sigui acordat per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, la composició i funcions es regulen a l'apartat 6.2.

Si es detectés alguna circumstància que impedís la plena implantació del Pla d'Igualtat, l'Empresa i la Representació Legal de la Plantilla, a través de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, es comprometen a negociar i, si escau, acordar les mesures correctores necessàries per a la consecució dels objectius fixats en aquest.

Òrgan paritari de seguiment, avaluació i revisió.

S'acorda la creació d'un òrgan encarregat de realitzar les accions previstes al Pla d'Igualtat i fer seguiment de l'evolució i l'assoliment dels objectius que preveu aquest Pla d'Igualtat.

Aquest òrgan paritari, que serà denominat Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, estarà format per les persones següents:

Per la Representació Social:

- Sra. Maria José Farré Olalla
- Sr. Jose Luis Balcazar Rojas

Per la Representació Empresarial:

- Sra. Janina Manrique Vilanova
- Sr. Alex Sanchez Melsió

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat tindrà les funcions següents:

1. Realitzar les accions previstes al Pla d'Igualtat i el seu seguiment, en les dates de revisió previstes per a cadascuna de les accions incloses al Pla d'Igualtat.

2. Revisar el Pla d'Igualtat quan concorrin alguna de les circumstàncies previstes a l'article 9 apartat 2 del Reial decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3. Realitzar una avaluació intermèdia (als dos anys de vigència del Pla d'Igualtat) i una altra de final (en finalitzar la vigència del Pla d'Igualtat), així com quan sigui acordat per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

4. Elaborar els informes de seguiment i d'avaluació que corresponguin en els supòsits abans indicats.

5. Negociar i, si escau, acordar afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar, o fins i tot deixar d'aplicar alguna mesura del Pla d'Igualtat, en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels seus objectius.

6. Informar anualment a la Direcció i a la Representació Legal de la Plantilla sobre l'estat de compliment de les mesures incloses al Pla d'Igualtat.

S'aixecaran actes de les reunions mantingudes per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i per a l'adopció d'acords caldrà la majoria de cadascuna de les parts.

BARCELO CULLERES DAMIA - DNI 40847495R

Firmado digitalmente por BARCELO CULLERES DAMIA - DNI 40847495R
Fecha: 2022.03.15 12:34:26 +01'00'