

Pla d'Igualtat de gènere

2 de gener de 2025

Contenido

1. Introducció	3
2. Marc normatiu.....	3
3. Què és l'IREC	4
4. El Comitè d'Igualtat de l'IREC	6
5. Objectius generals del Pla	6
6. Característiques principals del Pla d'Igualtat de l'IREC.....	6
7. Avaluació de les dades del personal d'IREC en l'àmbit del gènere	7
7.1. Anàlisi de contractació	10
7.2. Jornades de treball	13
7.3. Responsabilitats familiars.	14
7.4. Anàlisi de les dades en matèria de política salarial	14
8. Diagnòstic de la situació a l'IREC	16
9. Resultats de les enquestes realitzades entre els treballadors durant l'any 2023	17
10. Matèries i àmbits d'actuació	24
11. Objectius específics i mesures d'actuació	24
12. Seguiment i avaluació	30
13. Àmbit d'aplicació i vigència	30
14. Publicitat, registre i difusió	30

1. Introducció

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels majors canvis que està experimentant la societat actual. De manera gradual, en menys de trenta anys, les dones s'estan incorporant a tots els nivells i àmbits laborals, fins i tot a aquells sectors en els quals tradicionalment no havien pogut participar.

La relació de les dones amb el món de la ciència i la innovació no ha estat fàcil, com tampoc ho ha estat el camí emprès per tantes dones que s'han endinsat en aquests entorns dominats pels homes.

Encara que molts dels obstacles amb els quals es van trobar les pioneres en la ciència i la tecnologia estan avui superats, encara queda un llarg camí per recórrer.

La igualtat efectiva de les dones en tots els àmbits de la vida social, i també en el sistema de ciència i tecnologia, és una qüestió de gran importància. Durant anys la societat no ha tingut en compte aquesta realitat però, si realment volem avançar no podem continuar desaprofitant el 50% del talent disponible.

En el marc de l'entorn polític i social, amb una aposta decidida per la transformació de les polítiques d'igualtat de gènere, l'objectiu de la Direcció de l'IREC és principalment avançar en la igualtat d'oportunitats entre les persones treballadores i en la integració i transversalització de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna, per tal d'aconseguir una societat i un entorn laboral més just, equitatiu i igualitari.

Per tant, concloem que l'objectiu de garantir una igualtat efectiva s'haurà de construir des d'una perspectiva de gènere, mitjançant la planificació, la implementació i l'avaluació de projectes, de programes, de polítiques i d'actituds que tenen en compte els rols diferents i les necessitats diverses de les dones i dels homes, considerant alhora les diferents identitats i expressions de gènere.

El present Pla d'Igualtat es basa en el marc legal i normatiu aplicable, incloent-hi diversos preceptes normatius aplicables, en l'Acord Marc en relació amb els plans d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el Pla d'Igualtat de l'IREC vigent fins a la data i en la diagnosi prèvia realitzada de la situació en la nostra entitat.

2. Marc normatiu

En les darreres dècades, el reconeixement de la igualtat de dones i homes davant de la llei, la prohibició de la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe; i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han estat regulats en les normatives internacional, comunitària, estatal i autonòmica, i s'han convertit en eines fonamentals per combatre la discriminació i erradicar-la. Per la seva rellevància, a continuació, es mencionen els principals instruments:

- Constitució espanyola de 1978.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (Disposició addicional setena)
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de

tracte i d'oportunitats entre dones i Homes en l'ocupació i l'ocupació.

- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, 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.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Acord Marc de l'11 d'octubre del 2023, en relació amb els plans d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans i, igualment, constitueix un principi fonamental a la Unió Europea. Per part seva, l'article 14 de la Constitució Espanyola estableix el dret fonamental a la igualtat i a la no discriminació com un pilar bàsic del nostre ordenament. I en el marc de les relacions laborals, l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors regula la no discriminació com un dret propi de tots els treballadors.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyalava que les empreses estan obligades al desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat real de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral directament o indirectament per raó de sexe entre dones i homes, incorporant la necessitat de traslladar aquestes mesures a un pla d'igualtat quan es tracti d'empreses la plantilla de les quals superi els 250 treballadors.

El Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i Homes en l'ocupació i l'ocupació estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats, i hauran d'adoptar mesures per a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. S'amplia l'obligatorietat de desenvolupar un Pla d'Igualtat per a les empreses de més de 50 treballadors i estableix uns terminis per a complir-la.

3. Què és l'IREC

La Fundació Institut de Recerca en Energia de Catalunya (IREC), amb CIF G64946387 i domicili social al carrer Jardins de les Dones de Negre, 1, 2^a planta, Sant Adrià de Besòs, és un centre de recerca sense ànim de lucre, constituït per acord de la Generalitat de Catalunya en 2008, amb l'objectiu d'investigar i desenvolupar tecnologies en l'àmbit de l'energia per avançar cap a un nou model energètic més sostenible.

La seva **missió** es proporcionar solucions energètiques sostenibles que siguin assequibles i accessibles per a tothom, i que contribueixin a les estratègies locals i globals de neutralitat climàtica i descarbonització de tots els sectors econòmics.

L'activitat de la Fundació es desenvolupa en les seves tres seus, dues a Barcelona, una a Tarragona i una nova que s'està implementant a Gurb (Osona).

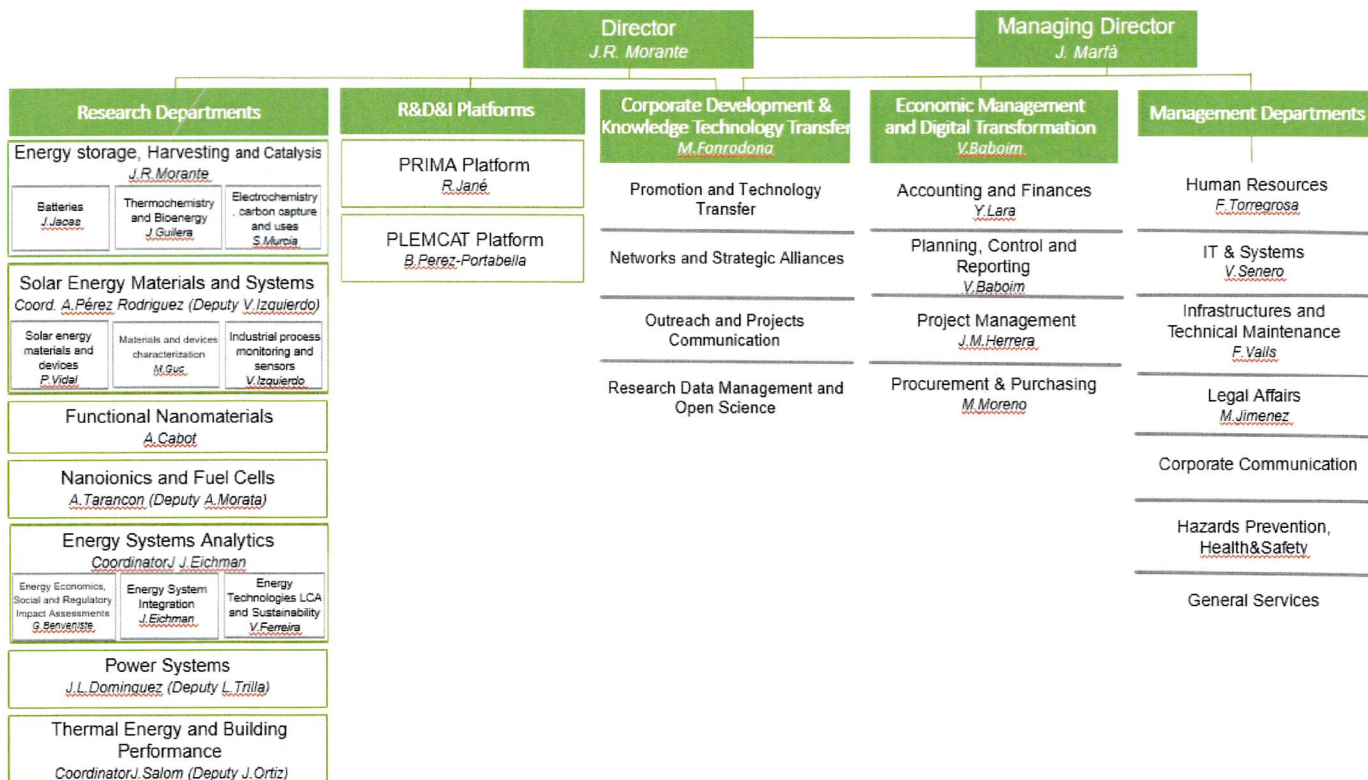
La Fundació és beneficiària de subvencions de diferents Administracions Públiques (Generalitat de Catalunya, Govern d'Espanya i Unió Europea), tant per a finançar la seva activitat de recerca i desenvolupament, com per a finançar les seves infraestructures i equipament.

En la pràctica, l'IREC exhibeix un **model de gestió** amb valors positius i compromís social.

En la seva línia de preocupació per l'excel·lència, així com pel benestar de les persones que formen l'organització, calen assenyalar les següents accions:

- Com a membres de la xarxa CERCA (Centres de Recerca de Catalunya), el compromís decidit per alinear polítiques per gaudir de l'acreditació "Human Resources Strategy for Researchers", guardonat al 2015.
- Implementació d'una política interna d'atracció de talent internacional seguint Directives Europees en procés continu iniciat al 2011.
- Transparència en la publicitat de places i la contractació de personal investigador, i selecció basada en els mèrits i qualificació científica i tecnològica de les candidatures independentment del seu gènere.
- L'IREC es fixa en la igualtat des d'un punt de vista de gènere, tenint en compte també altres factors com la nacionalitat, l'edat, la situació familiar, l'ètnia, la religió, l'orientació sexual, etc. de les persones, aspectes que no deuen ni poden actuar com a barreres enfront del talent. Com a principi general, l'IREC vol gestionar també la diversitat i la multiculturalitat com a factors enriquidors.
- Adscripció de l'IREC al codi de bones pràctiques de reclutament de personal investigador (Code of Conduct for Recruitment of Researchers). Aquest codi, ha estat promogut per la Comissió Europea i forma part de la Carta europea per al personal investigador. Entre els principis orientadors d'aquest codi, està el de l'equilibri de gènere i l'equitat des del moment de la selecció, fins al desenvolupament de la carrera professional i condicions.

A continuació es mostra l'organigrama de l'IREC a 30 de setembre de 2024:



Il·lustració 1: Organigrama d'IREC

L'organigrama i altre informació es pot consultar al lloc web d'IREC: <https://www.irec.cat/about/>

4. El Comitè d'Igualtat de l'IREC

El Comitè d'Igualtat de l'IREC està constituït per dues dones i dos homes, responent als criteris de representativitat i transversalitat.

En la composició actual es reflecteix una representació de diverses posicions i àrees referents en el Centre, amb l'objectiu de recollir les necessitats diferencials i facilitar la màxima difusió del procés i dels resultats, amb la presència de la Direcció.

<i>Posició a l'IREC</i>	<i>Membre</i>
Enginyera de projectes consolidada en el grup Sistemes Analítics Energia	Lucía Igualada González
Investigadora consolidada en el grup Materials Solars fotovoltaics	Yudania Sánchez González
Cap de Recursos Humans	Francesc Torregrosa Mora
Director econòmic i de gestió	Jaume Marfa Sanchez

5. Objectius generals del Pla

L'IREC va encarregar a una empresa externa una diagnosi prèvia, que incloïa enquestes al personal, i la proposta de mesures per l'actualització del pla d'igualtat inicial que es va implementar l'any 2016, per al posterior anàlisi, elaboració, revisió i aprovació per part del Comitè d'Igualtat de l'IREC, tenint en compte el previst a la Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre) i en el Reglament dels Serveis de Prevenció (RD 39/1997, de 17 de gener).

Com a punt de partida, i sens perjudici de les especificitats que se'n derivin de les diagnosi realitzades en cada moment, s'observaran com a objectius generals els següents:

1. Reforçar les estructures i les eines de la **transversalitat de gènere** per a que l'IREC sigui una entitat equitativa, igualitària i feminista.
2. Garantir la **igualtat efectiva en tots els nivells** de presa de decisió, de representació i de governança.
3. Garantir la **tolerància zero a qualsevol tipus de discriminació i violència** masclista.

Aquests objectius generals s'han de concretar en objectius específics, els quals s'agruparan en àmbits d'actuació o matèries.

6. Característiques principals del Pla d'Igualtat de l'IREC

Les característiques principals del Pla d'Igualtat de l'IREC, tant de l'actual com els que s'aprovin amb posterioritat, són les següents:

- a) Es un **pla viu, dinàmic i obert**: independentment de la vigència temporal inicial que s'estableix de 4 anys, aquest pla haurà de tenir un caràcter viu, dinàmic i obert, per la qual cosa s'estableix un sistema flexible per a la introducció de modificacions i/o correccions

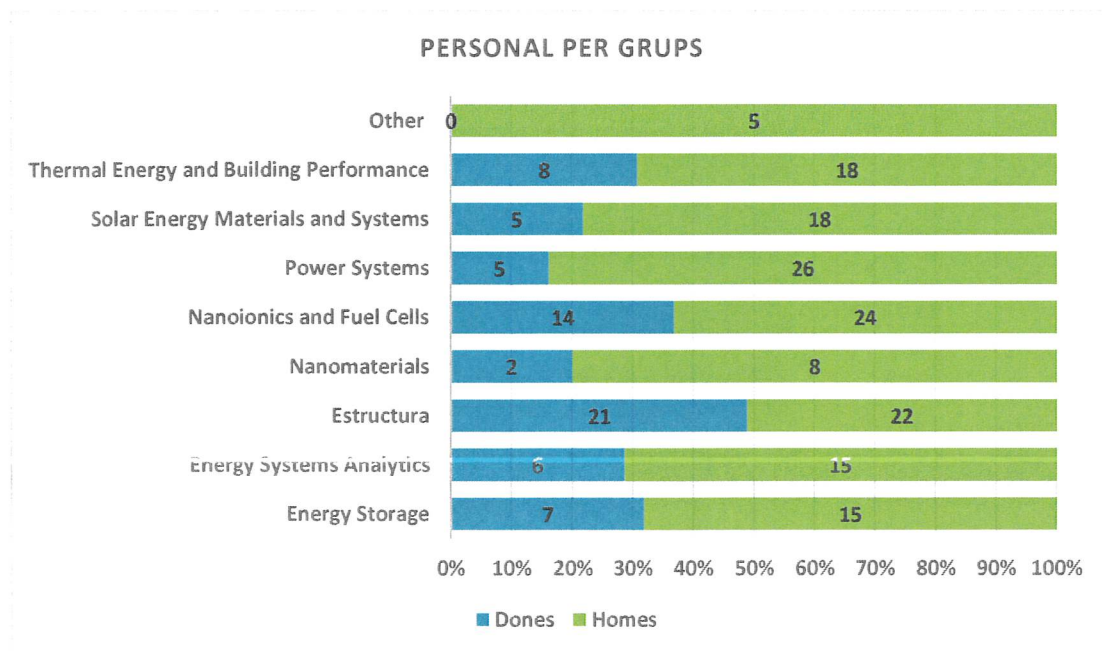
necessàries per a l'abordatge d'àrees de millora que es detectin mitjançant el seguiment a partir dels indicadors establerts per a cada mesura, així com per a incorporar nous objectius i actuacions per al compliment de les novetats que puguin derivar-se de la normativa en igualtat de gènere que sigui d'aplicació.

- b) Es parteix d'un **enfocament feminista** i de drets humans, i incorporar la igualtat de gènere en el seu sentit ampli.
- c) Basat en **la transversalitat de gènere**, de manera que es té en compte totes les àrees i àmbits.
- d) Pla amb **perspectiva de gènere interseccional**: a l'hora d'establir els objectius específics, de concretar les actuacions i de fer tractament de les dades, entre d'altres, s'ha de tenir en compte les categories productores de desigualtats i de discriminacions (com el sexe, el gènere, la diversitat sexual, la situació administrativa, l'edat, la discapacitat funcional o psíquica, etc.).
- e) **Preventiu i avaluable**: Els pla d'igualtat ha de preveure mesures concretes per a la prevenció de desigualtats de gènere que siguin avaluables i que, per tant, continguin els indicadors de seguiment corresponents per a poder detectar àrees o mesures de millora o de correcció.
- f) Comptar amb **personal format** que garanteixi la planificació de mesures i el seguiment de les mateixes.
- g) **Transparent**: en totes les fases del pla, des de la diagnosi, el disseny, la negociació i l'aprovació, fins el seguiment i l'avaluació.

7. Avaluació de les dades del personal d'IREC en l'àmbit del gènere

Plantilla total a 30 de juny de 2024 disgregada per sexe

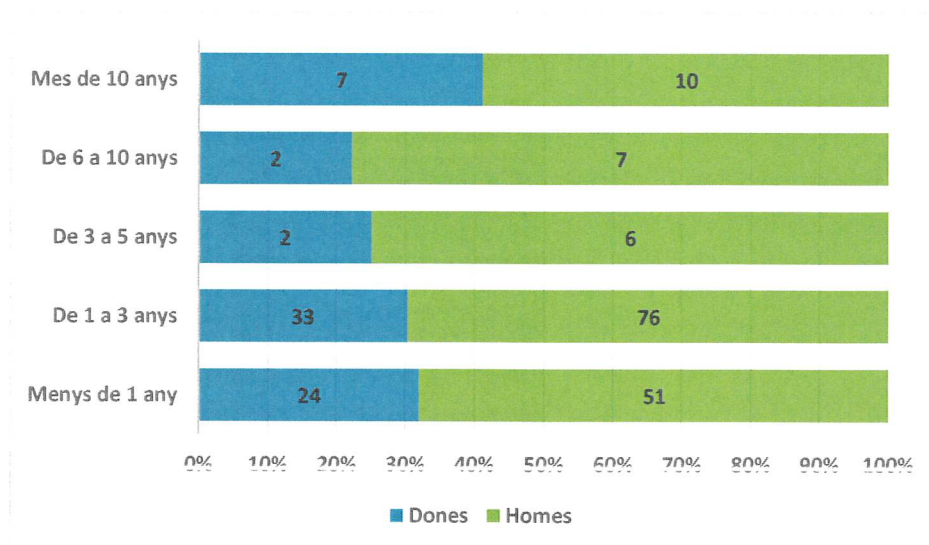
Dones	Homes	Total
68 (31,19%)	150 (68,81%)	218



S'observa que la representació de les dones a la plantilla d'IREC és del 31,19%, comparant aquestes dades amb les dades obtingudes a l'anàlisi realitzat l'any 2015, s'observa com aquest percentatge ha baixat respecte al 37,82% de llavors. Cal fer una anàlisi i reflexió sobre les causes d'aquest descens i revisar les mesures correctores a aplicar per millorar i equilibrar la representació femenina de la plantilla, sobretot, en aquells grups on la representació de les dones cau per baix del 30%.

Plantilla total disgregada per antiguitat

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 1 año	24 (35.29%)	51 (34%)	75
De 1 a 3 años	33 (48.53%)	76 (50.57%)	109
De 3 a 5 años	2 (2.94%)	6 (4%)	8
De 6 a 10 años	2 (2.94%)	7 (4.6%)	9
Más de 10 años	7 (10.29%)	10 (6.67%)	17
TOTAL	68	150	218



L'anàlisi de l'antiguitat a l'organització mostra que els homes predominen tant en les noves incorporacions (menys de 1 any) com entre els empleats amb més permanència. A partir dels 3 anys d'antiguitat, la bretxa torna a augmentar, amb una menor proporció de dones que es mantenen a llarg termini.

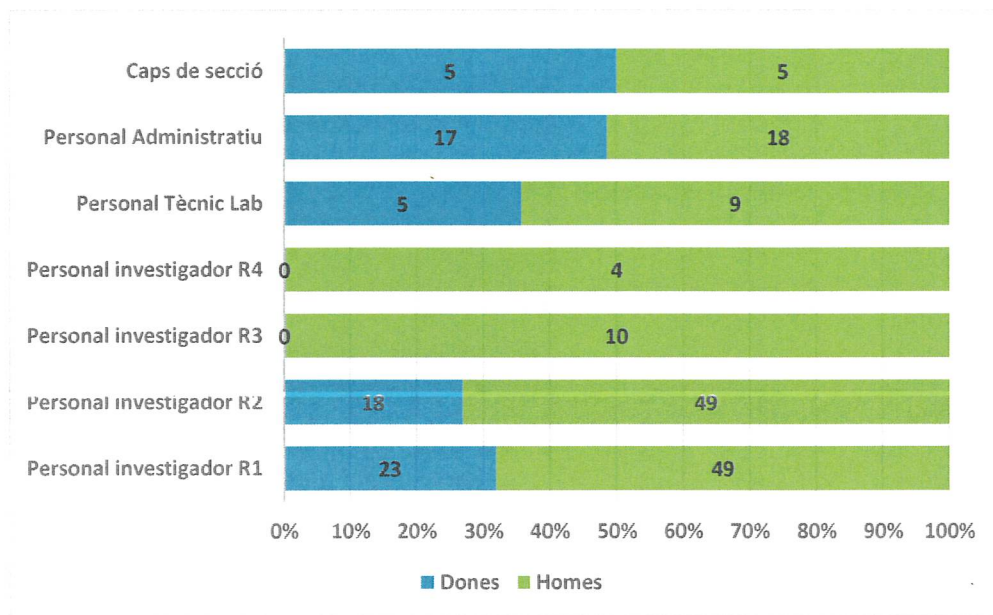
En aquest sentit, és important considerar que als tres o quatre anys és quan finalitzen els contractes predoctorals. Això podria explicar, en part, la disminució en la proporció de dones amb més de 3 anys d'antiguitat, tot i que no es disposa d'informació qualitativa que expliqui aquesta casuística.

En les categories amb més antiguitat (més de 10 anys), la distribució és gairebé equitativa, fet que suggereix que els empleats que aconseguen estabilitat solen quedar-s'hi de manera similar, independentment del gènere.

Distribució de la plantilla per categories professionals

Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Personal investigador R1	23 (33.82%)	59 (39.34%)	82
Personal investigador R2	18 (26.47%)	49 (32.67%)	67
Personal investigador R3	0	10 (6.67%)	10
Personal investigador R4	0	4 (*)	4*
Personal Técnico laboratorio	5 (7.35%)	9 (6%)	14
Administrativos/as	17 (25%)	18 (12%)	35
Jefes/as de secciones estructurales	5 (7.35%)	5 (3.34%)	10
TOTAL	68	150 (154*)	218 (222*)

(*) Places estructurals cobertes actualment per personal adscrit precedent d'universitats i de la Fundació ICREA, que en no ser personal amb relació laboral, no es computen en els càlculs totals dels quadres inserits en el present diagnòstic, ja que aquests reflecteixen el personal de l'IREC a la citada data.



L'anàlisi de la distribució del personal per categories i gènere revela diverses tendències significatives. En els nivells inicials de personal investigador, es mostra una disminució en la representació femenina a mesura que s'augmenta el nivell d'especialització i responsabilitat, arribant a ser inexistent en els nivells R3 i R4, on no es reporten dones.

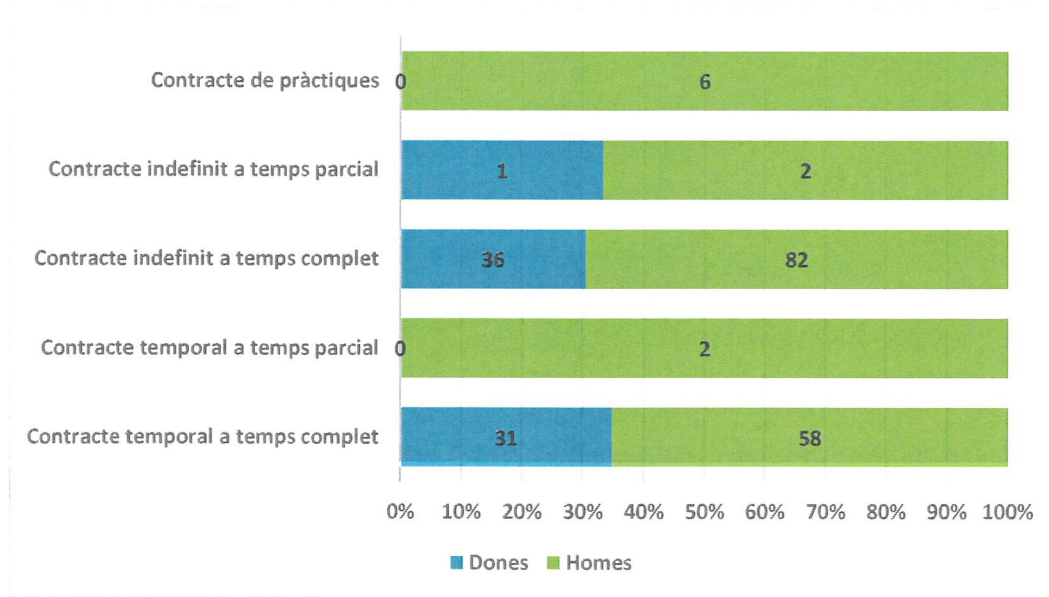
En l'àmbit administratiu, les dones suposen el 48.89% (17 + 5) de la plantilla d'estructura, sent l'àrea més igualitària. Pel que fa als caps de seccions estructurals, la representació és igual entre ambdós gèneres.

En general, encara les dones representen el 28% en la categoria inicial d'investigació, la seva presència disminueix en els nivells més alts i en rols de lideratge, indicant barreres per a l'avenç professional i la necessitat de mesures que fomentin una major equitat de gènere, especialment en investigació avançada i en posicions de lideratge.

7.1. Anàlisi de contractació

Plantilla total disgregada per tipus de contracte

Tipo Contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a tiempo completo	31 (45.58)	58 (38.67%)	89
Temporal a tiempo parcial	0	2 (1.34%)	2
Indefinido a tiempo completo	36 (52.94%)	82 (54.67%)	118
Indefinido a tiempo parcial	1 (1.47%)	2 (1.34%)	3
Prácticas	0	6 (4%)	6
TOTAL	68	150	218

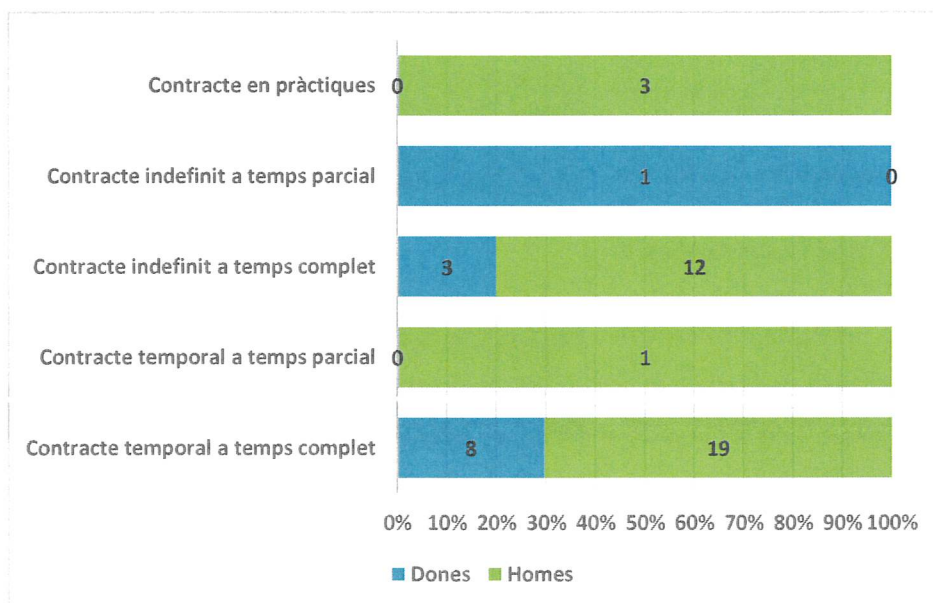


Pel que fa als contractes indefinits, tant dones com homes representen una proporció equitativa, cosa que indica un cert progrés cap a la igualtat en els llocs de treball més estables.

Incorporacions de gener 2024 a setembre 2024:

- Tipus de contracte de les incorporacions del darrer any

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a tiempo a completo	8 (66.67%)	19 (55.88%)	27
Temporal a tiempo parcial	0	1 (2,9%)	1
Indefinido a tiempo completo	3 (25%)	12 (35,29%)	15
Indefinido a tiempo parcial	1 (8.3%)	0	1
Contrato en prácticas	0	3 (8.82%)	3
TOTAL	12	34	47

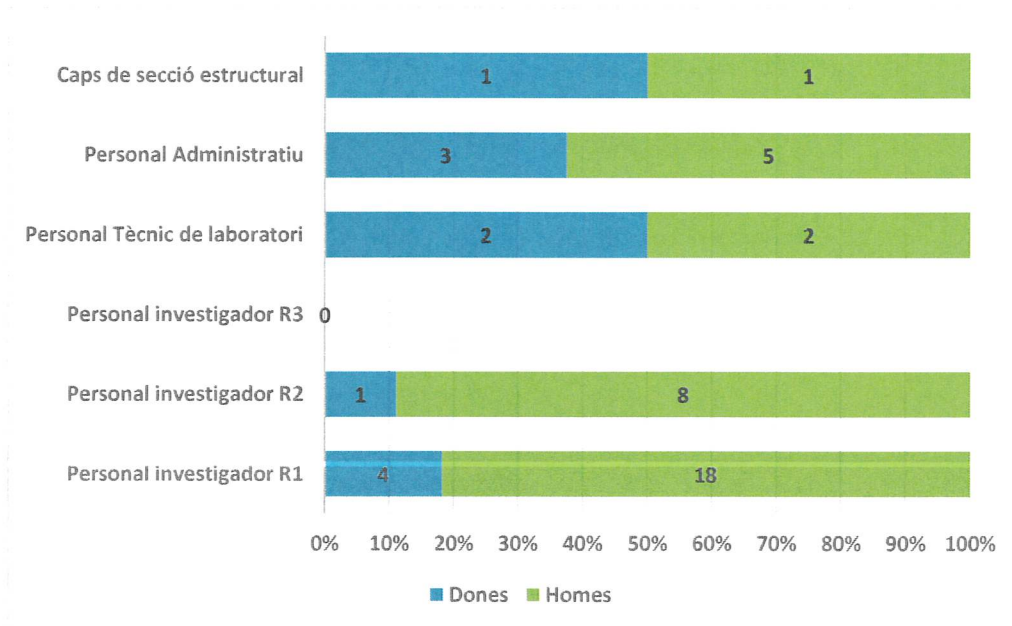


L'anàlisi dels nous contractes de l'últim any fins setembre 2024 reforça la tendència cap a una major desigualtat de gènere en l'organització. D'un total de 47 contractes, només 12 van ser assignats a dones, cosa que equival al 25.53% dels nous contractes, un percentatge encara menor que la seva representació general en la plantilla actual (31,19%). Això suggereix que les contractacions recents han ampliat la bretxa de gènere. La situació és preocupant en els contractes indefinits a temps complet, que representen una major estabilitat laboral. Dels 15 contractes d'aquest tipus, només 3 van ser assignats a dones (20%), mentre que 12 van ser per a homes.

- **Categories professionals de les darreres contractacions**

Categoría Profesional	Mujeres	Hombres	Total
Personal investigador R1	4 (33.34%)	18 (52.94%)	22
Personal investigador R2	1 (8.34%)	8 (23.52%)	9
Personal investigador R3	0	0	0
Personal Técnico de laboratorio	2 (16.67%)	2 (5.88%)	4
Personal Administrativo	3 (25%)	5 (14.7%)	8
Jefes/as de sección estructural	1 (8.34%)	1 (0.94%)	2
TOTAL	12	34	47

12/34



Com s'havia intuït en la taula anterior sobre les últimes contractacions, la bretxa de gènere se centra en el personal investigador. En la fase inicial R1, les dones representen el 18.18% de les persones contractades per aquesta categoria, cosa que es redueix dràsticament en la fase R2, on només el 11% de les places adjudicades han estat per a dones. Aquesta disminució ressalta la dificultat que afronten les dones en la progressió cap a rols més avançats dins l'estructura investigadora.

Si bé la contractació en la resta d'àrees ha estat força equitativa, la representació de les dones continua sent inferior de manera generalitzada. Aquestes dades no ajuden a millorar la situació global de la plantilla.

Incorporacions en els darrers tres anys

Año	Mujeres	% Dones	Hombres	% Homes	Total
2022	9	27.27%	24	72.72%	33
2023	34	34.69%	64	65.3%	98
2024	12	25.53%	34	74.46%	47
TOTAL	55	30.89%	122	69.1%	178

El percentatge de dones contractades en les últims 3 anys es troba per sota d'un terç de les contractacions totals, i per sota del percentatge de representació de les dones en la plantilla actual (31.19%). Per aquest motiu la bretxa de gènere continua augmentant entre la plantilla de l'IREC. Fins que la proporció de dones contractades no sigui superior a la proporció total de dones, aquesta tendència no es podrà revertir.

7.2. Jornades de treball

Distribució de la plantilla per hores setmanals de treball

N.º de horas	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	0	3 (2%)	3

De 20 a 35 horas	4 (5.88%)	3 (2%)	7
De 36 a 39 horas	3 (4.41%)	1 (0.66%)	4
Sin reducci3n (39.5 h)	61 (89.7%)	143 (95.3%)	204
TOTAL	68	150	218

El 6.42% de la plantilla d'IREC té una reducci3n de jornada, la qual cosa correspondrà amb un 10.3% de les dones i el 4.7% dels homes.

Aquesta distribuci3n indica que les dones podrien estar reduint les seves hores laborals per responsabilitats de cura i conciliaci3n familiar, reflectint una tendència que destaca la necessitat de considerar aquests factors a l'hora d'analitzar la seva presència en el mercat laboral. Aix3 subratlla la importància d'implementar polítiques que facilitin una millor conciliaci3n entre la vida laboral i personal.

7.3. Responsabilitats familiars.

- **Nombre de fills**

N.º de hijos/as	Mujeres	Hombres	Total
0	53 (79.11%)	126 (83.44%)	179
1	8 (11.94%)	9 (5.97%)	17
2	6 (8.95%)	14 (9.27%)	20
3 o m3s	0	2 (1.32%)	2
TOTAL	67	151	218

L'anàlisi de la relaci3n entre el nombre de fills/es i el gènere revela una tendència notable en la plantilla, on el 82.11% de las persones treballadores, 53 dones i 126 homes, no tenen descendència.

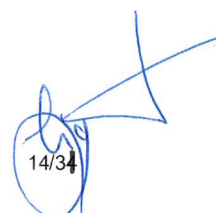
Entre les persones treballadores amb fills, 14 dones i 25 homes, la tendència és que les dones, en general, tenen menys fills que els homes. La seva major concentraci3n es troba en la categoria de un sol fill, i no hi ha dones amb tres o més fills, mentre que hi ha homes en aquesta situaci3n. Aix3 indica que, malgrat que les dones amb fills són més nombroses que els homes amb fills, les dones tenen una mitjana inferior de fills en comparaci3n amb els homes.

7.4. Anàlisi de les dades en matèria de política salarial

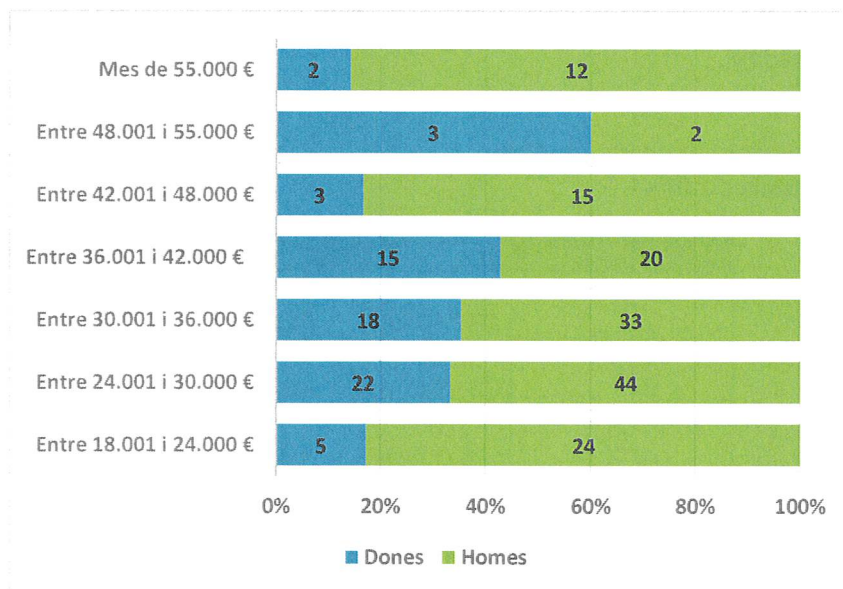
A l'IREC la política de retribuci3n està regulada segons el tipus de lloc, categoria i nivell professional.

Distribuci3n de la plantilla per bandes salarials i gènere:

Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Entre 18.001 y 24.000 €	5 (7.35%)	24 (16%)	29



Entre 24.001 y 30.000 €	22 (32.35%)	44 (29.34%)	66
Entre 30.001 y 36.000 €	18 (26.47%)	33 (22%)	51
Entre 36.000 € y 42.000 €	15 (22.05%)	20 (13.34%)	35
Entre 42.000 € y 48.000€	3 (4.4%)	15 (10%)	18
Entre 48.000€ y 55.000€	3 (4.4%)	2 (1.34%)	5
Más de 55.000€	2 (2.94%)	12 (8%)	14
TOTAL	68	150	218



L'anàlisi mostra una distribució desigual de salaris entre dones i homes, amb les dones concentrades a les franges salarials mitjanes, especialment entre 24.001 i 30.000 € (32,35%), mentre que els homes es distribueixen de manera més ampla, amb una major representació tant a les franges salarials més baixes com a les més altes. A mesura que els salaris augmenten, la proporció de dones disminueix notablement, arribant només al 2,94% en la franja de més de 55.000 €, enfront del 8% dels homes. Això suggereix una barrera per a les dones en l'accés a llocs millor remunerats, com a les posicions R3 i R4.

PERSONAL INVESTIGADOR (CATEGORIA R1)

Media Total	Mujeres	Hombres
82	23	59
24627.94€	24697.86€	24600.68€

PERSONAL INVESTIGADOR (CATEGORIA R2)

Media Total	Mujeres	Hombres
67	18	49
36452.26€	35927.57€	36645.01€

PERSONAL INVESTIGADOR (CATEGORIA R3)

Media Total	Mujeres	Hombres
10	0	10
58929.14€		58929.14

PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO

Media Total	Mujeres	Hombres
14	5	9
33827.31 €	33725.07€	33884.11€

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Media Total	Mujeres	Hombres
46	22	23
33606.38 €	34011.035€	33266.48€

CAPS DE SECCIÓ

Media Total	Mujeres	Hombres
10	5	5
57776.54 €	54952.16 €	60600.92 €

En general, els salaris mitjans son equitatius entre dones i homes, a excepció de la categoria superior de investigació i caps estructurals, on la bretxa salarial resulta greu.

En còmput global la bretxa salarial de gènere a IREC és:

Bretxa Salarial IREC = (Salario Promedio de los Hombres – Salario Promedio de las Mujeres) × 100 / Salari Promedio de los Hombres: $(33448.77433 - 32775.128) * 100 / 33448.77433 = 2.01\%$

Això vol dir, que en termes generals, els homes a IREC guanyen un 2% més que les dones.

8. Diagnòstic de la situació a l'IREC

La diagnosi prèvia de la situació a l'IREC s'ha realitzat mitjançant l'avaluació dels resultats de la enquesta realitzada entre les persones treballadores durant l'any 2023 i de les dades exposades en els dos apartats anteriors a data 30 de juny de 2024.

Els resultats de les enquestes **que es mostraran a continuació**, permeten obtenir les següents conclusions més destacades:

- El pla d'igualtat vigent des de 2015 no és àmpliament conegut per les persones treballadores de l'IREC i cal fer molta més difusió i insistir en la seva existència quan es fa el procés d'acollida d'una nova incorporació.
- En l'enquesta realitzada la majoria de les persones treballadores consideraven que existeix igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones.
- Tot i que l'IREC compta amb un Pla de Carrera amb taules salarials per categories i nivells, gairebé la meitat de les persones enquestades tenen dubtes que els salaris siguin igualitaris entre dones i homes.
- Consideraven també prop del 90% dels enquestats, que no existeix cap discriminació en

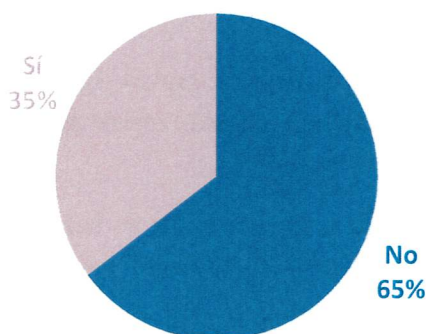
l'accés a la formació ni en la participació en activitats de comunicació i promoció o divulgació. El 52% de les persones enquestades han tingut accés a formació, dels quals el 58% van ser homes. De les persones que no han tingut accés a formació, hi ha dues causes principals, no n'han rebut l'oportunitat (21%) i la manca de temps (15%), i en ambdues causes s'analitzarà com es podria millorar en el futur.

- En relació a la promoció professional, de l'enquesta s'extreu que un 1% dels enquestats va considerar que no havia pogut promocionar professionalment en els darrers tres anys per motius associats a qualsevol qüestió de caire discriminatori per raó de gènere.
- Mentre que en relació a la selecció de personal, un 10% van contestar que intuïen alguna qüestió de caire discriminatori, i un 28% que no ho saben.
- S'ha identificat dels resultats de l'enquesta, que el protocol a seguir en cas d'assetjament sexual o d'altres tipologies, no és suficientment conegut per part dels treballadors. Prop de la meitat dels enquestats no coneixien el document vigent al nostre Institut.
- En el mateix sentit i en relació a la comunicació periòdica, s'extreu de l'enquesta, que no és prou conegut que d'acord a la normativa vigent, existeixen mesures previstes en el cas que una dona entri en una nova situació d'embaràs.
- De les dades i gràfiques exposades en els dos apartats anteriors, es pot concloure que no hi ha bretxa salarial en cap categoria professional, ni en l'àmbit de la recerca ni en l'àmbit de la gestió administrativa o altres serveis de suport a la recerca. En el cas concret de la categoria R3 i R4 en l'àmbit de l'R+D+i, és un fet manifest a aquella data, que no hi havia cap dona, tot i que es deixa de manifest que pocs mesos abans una dona cap de grup categoria R3, va passar a gaudir d'una excedència voluntària amb incorporació forçosa, per al lideratge d'una spin-off.

9. Resultats de les enquestes realitzades entre els treballadors durant l'any 2023

99 persones van contestar l'enquesta, un 45% de la plantilla d'IREC. De les persones participants, un 37,38% van ser dones i el 62,62% restant, homes.

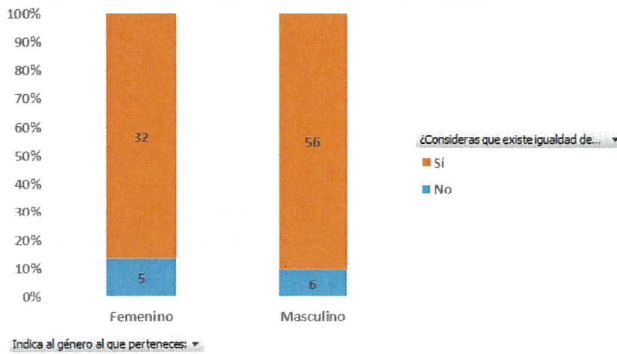
- **Coneixes l'actual pla d'igualtat de IREC?**



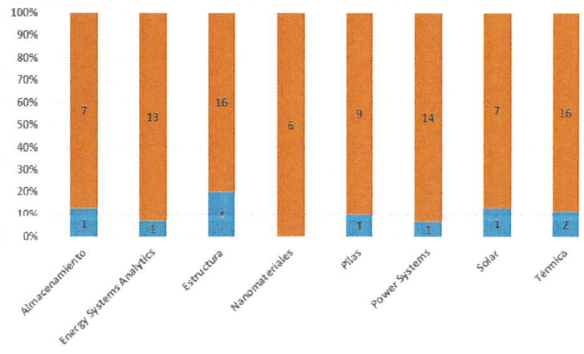
Gairebé dos terços de la plantilla no coneix el Pla d'Igualtat d'IREC actual. Aquest desconeixement afecta igual els dos sexes, amb un 68% de les dones enquestades i un 63% dels homes enquestats.

- **Consideres que existeix igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones?**

Count of ¿Consideras que existe igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en IREC?

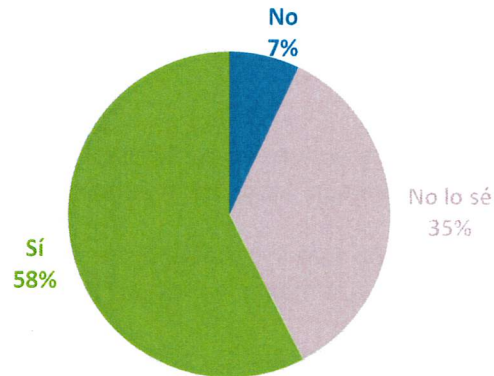


Count of ¿Consideras que existe igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en IREC?



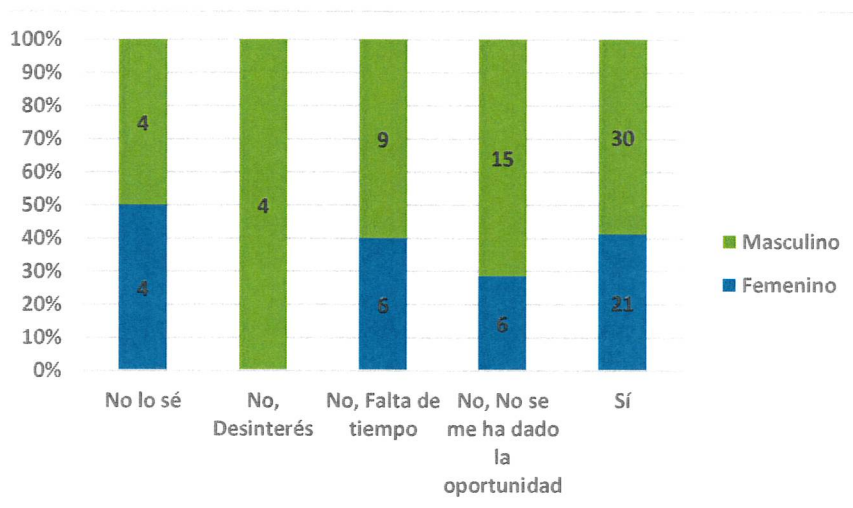
El 89% de les persones enquestades consideren que hi ha igualtat de tracte i oportunitats a IREC. D'entre l'11% de les persones que consideren que no, el percentatge de dones és superior al d'homes. Si observem les dades per grups, en estructura hi trobem un 21% de les persones enquestades que consideren que no hi ha igualtat de tracte i oportunitats.

- **Creus que a IREC el salari és igualitari entre dones i homes en funció del mateix lloc de treball i/o el nivell professional?**



Tot i que l'IREC compta amb un Pla de Carrera amb taules salarials per categories i nivells que no son discrecionals, gairebé la meitat de les persones enquestades tenen dubtes que els salaris siguin igualitaris entre dones i homes, el que està indicant que aquestes persones que han manifestat això, consideren que algunes persones no estan correctament assignades dins del pla de carrera, en el seu nivell i categoria professional.

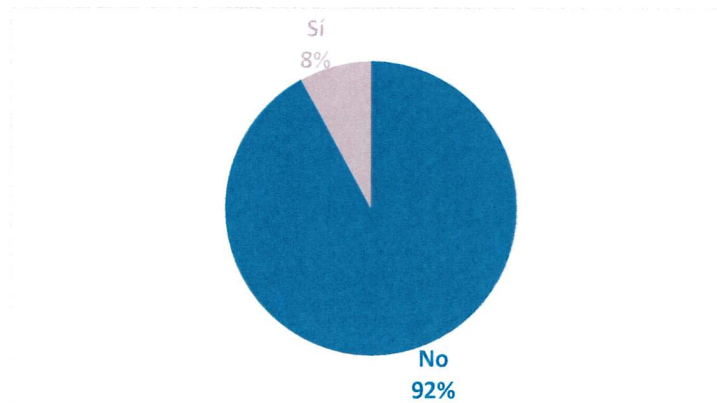
- **Se t'ha ofert alguna formació en l'últim any?**



El 52% de les persones enquestades han tingut accés a formació, dels quals el 58% van ser homes, i es pot extreure que l'accés no ha estat del tot igualitari.

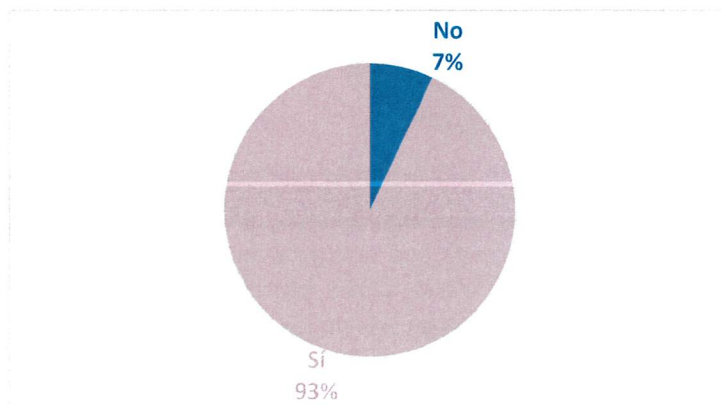
De les persones que no han tingut accés a formació, hi ha dues causes principals, no n'han rebut l'oportunitat (21%) i la manca de temps (15%), ambdues causes que s'haurien de millorar.

- **Consideres que existeix algun caràcter discriminatori en l'accés a la formació?**

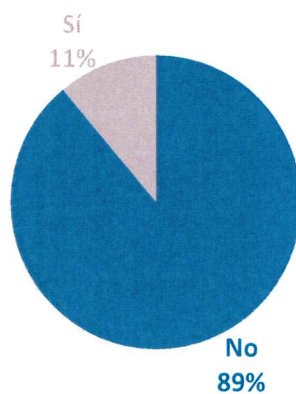


El 92% de les respostes no han percebut que hi hagi ningú caràcter discriminatori a l'accés a la formació. El 8% que ha respost amb un Sí, es correspon amb el 5% de les dones enquestades i el 5% dels homes enquestats, per la qual, aquesta percepció seria percebuda igual en tots dos sexes.

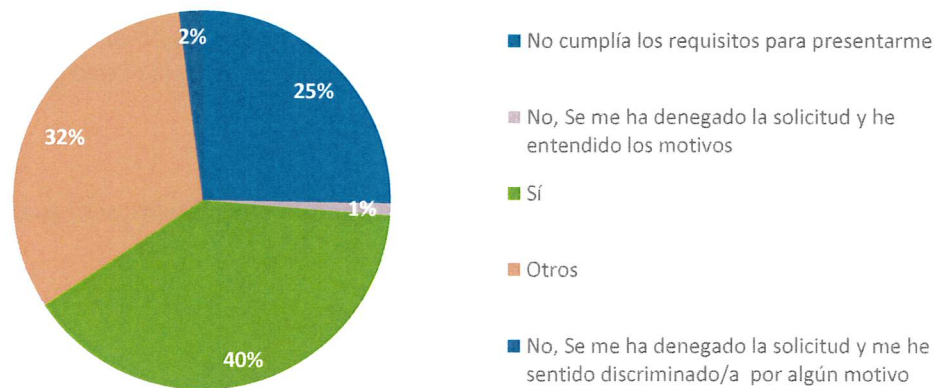
- **Creus que en IREC els cursos de formació s'ofereixen per igual a homes i dones?**



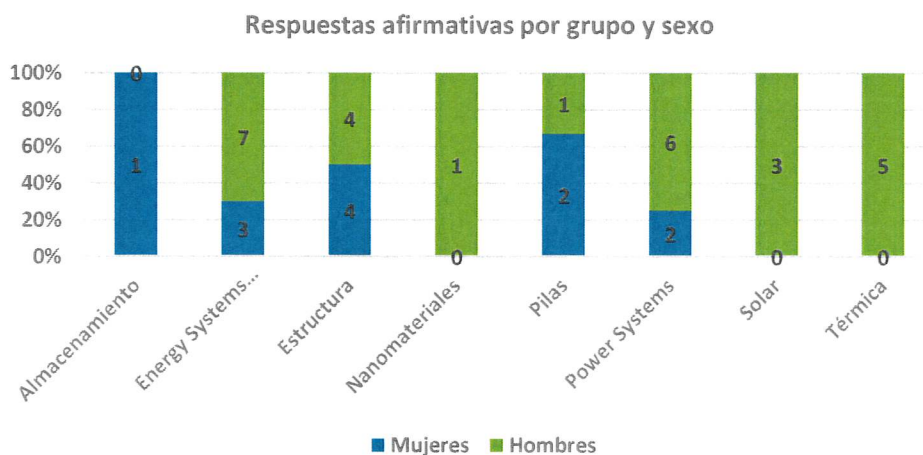
- **Consideres que existeix algun caràcter discriminatori en la participació d'activitats de comunicació i promoció/divulgació?**



- **Has pogut promocionar de nivell en els últims 3 anys?**

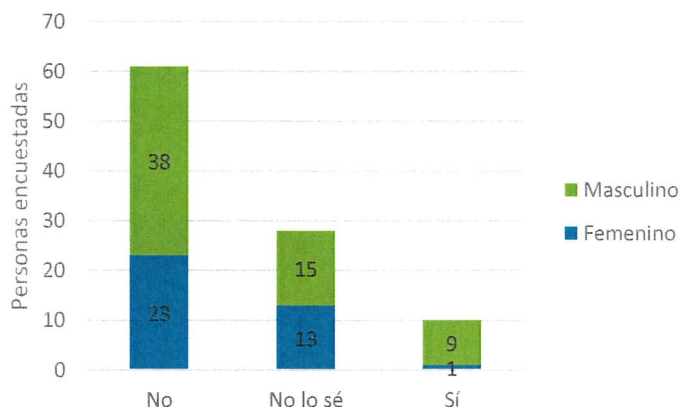


Si bé un 40% de les persones enquestades afirmen haver promocionat en els darrers tres anys, que un 32% no sàpiga què contestar és un fet a investigar amb més profunditat en futures enquestes. Del 2% que afirma haver-se sentit alguna discriminació, per baix que sigui, caldria millorar les motivacions en les negacions de promoció perquè això no apliqués en cap cas.



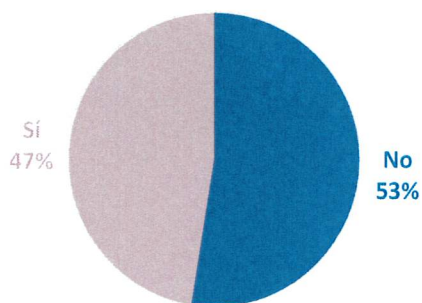
Caldria analitzar el cens complet per esbrinar si aquestes tendències a les promocions són representatives o no. Si hi ha grups on les dones íntegrament o homes, no han pogut promocionar en tres anys, i les causes.

- **Consideres que en el IREC en els processos de selecció de les places hi ha algun tipus de discriminació ?**



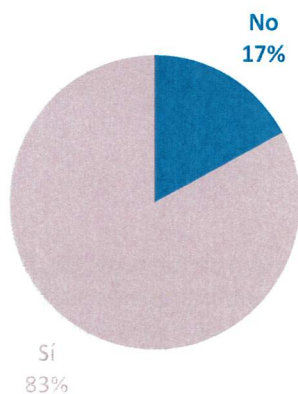
El 62% de les persones enquestades consideren que en els processos de selecció de les places NO hi ha cap tipus de discriminació, mentre que el 28% desconeix aquest fet. Del 10% considera que Sí, el 9% són homes i l'1% dones.

- **Saps a qui dirigir-te en cas de sofrir assetjament sexual o per raó de gènere en el teu lloc de treball?**

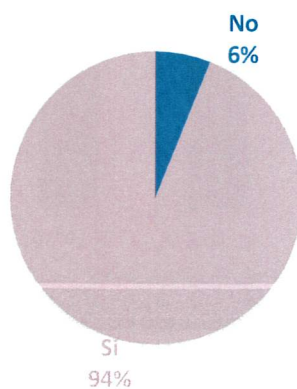


Més de la meitat de les persones enquestades, el 53%, no coneixen a qui dirigir-se dins de la institució en cas de patir assetjament sexual o per raó de gènere. Cosa que coincideix amb el desconeixement sobre el pla d'Igualtat, i per extensió, del protocol d'assetjament.

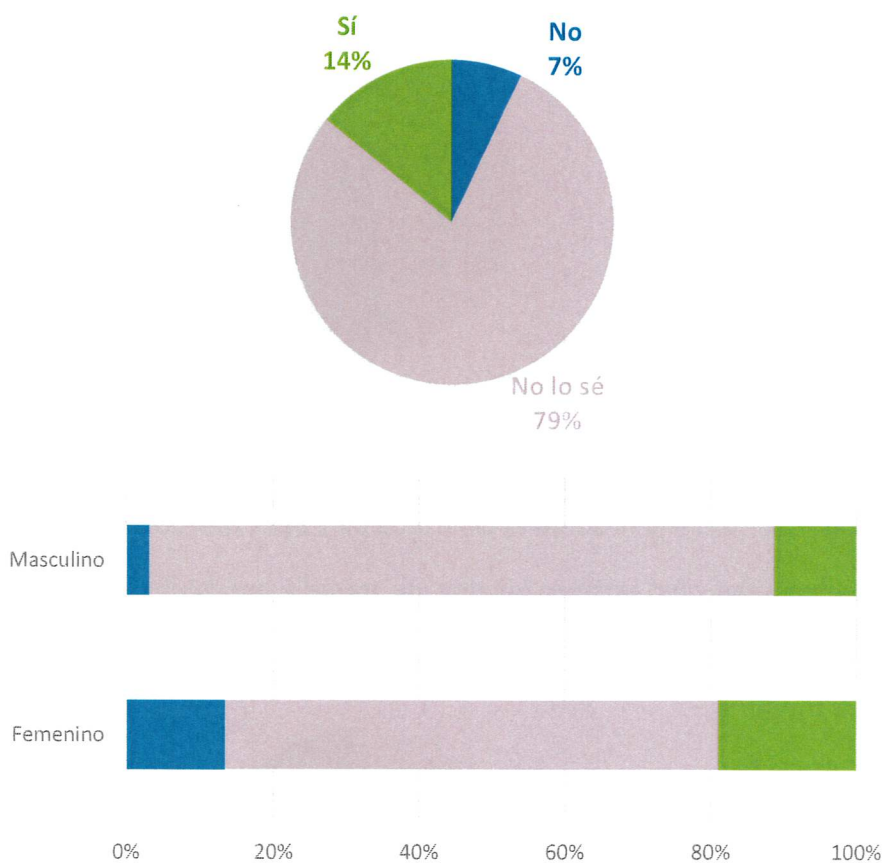
- **Consideres que existeix igualtat de tracte i oportunitats per a les persones amb discapacitat en el IREC?**



- Consideres que hi ha igualtat d'oportunitats i tracte per a qualsevol persona sense importar la seva raça religió o ideologia política a IREC?



- Existeixen en IREC mesures específiques respecte a la salut en el lloc de treball per a dones, en cas d'embaràs?



En general, el desconeixement de mesures de prevenció per a persones gestants és molt elevat (79%). En el cas de les dones enquestades, el 13.5% asseguren que No n'hi han, juntament amb el 67.5% de dones que desconeixen si hi ha o no mesures de prevenció per a l'embaràs, és clar que calen campanyes d'informació entre la plantilla en general i amb més èmfasi en les

persones gestants.

10. Matèries i àmbits d'actuació

La diagnosi prèvia de la situació a l'IREC, i el Pla d'igualtat que es desprèn d'aquesta, es refereix a les matèries establertes per l'article 46 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en les següents matèries:

- Atracció de talent, procés de selecció del personal i contractació de personal.
- Classificació professional.
- Formació del personal.
- Promoció professional.
- Condicions de treball i auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarrepresentació femenina.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Concretament aquests matèries d'actuació quedaran classificats i integrats en els següents àmbits:

- **Àmbit 1:** Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere.
- **Àmbit 2:** Accés a noves posicions professionals, selecció de personal, promoció professional, retribucions i classificació professional,.
- **Àmbit 3:** Reorganització del temps i condicions laborals i salut.
- **Àmbit 4:** Formació en matèria de gènere i la erradicació del seu l'assetjament.

11. Objectius específics i mesures d'actuació

Els objectius generals es concreten en objectius específics, en base a les àrees de millora derivades de la diagnosi prèvia realitzada conjuntament amb el Comitè d'igualtat i amb l'empresa assessora externa.

Aquests objectius específics determinen les accions que es duran a terme per a l'assoliment de la igualtat a l'IREC, definint la finalitat, els efectes i els resultats que es volen aconseguir pel que fa a cadascun dels àmbits d'actuació, així com una calendarització aproximada per a la seva execució.

La Direcció de l'Institut manifesta el seu compromís en l'execució de les mesures proposades en el calendari previst, però excepcionalment donat el caràcter d'entitat del sector públic de la Generalitat de Catalunya de la Fundació IREC, tindrà la potestat de reconsiderar-les o recalendaritzar-les, en el cas que puguin ser generadores de dèficit pressupostari.

Atesos els àmbits d'actuació, en el Pla d'igualtat es recullen els objectius específics, mesures o actuacions bàsiques i indicadors següents:

ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Fomentar i fer visible una cultura d'igualtat de gènere i que garanteixi la perspectiva i la transversalitat de gènere en el funcionament i les estructures de l'entitat, així com el compromís amb la comunicació inclusiva i no sexista.
- Disposar de persones amb experiència en matèria d'igualtat de gènere en el si de la organització i del Comitè d'Igualtat.
- Assolir una participació i representació paritària en els òrgans col·legiats, així com en els òrgans de representació sindical, de negociació i de participació.
- Garantir la descripció dels llocs de treball en el catàleg de places de l'Institut, amb llenguatge amb perspectiva de gènere.

MESURES/ACTUACIONS:

- 1.1. Fer màxima difusió del Pla d'Igualtat entre el personal a través dels canals de comunicació interns; intranet, newsletter bimensual, pàgina web, welcome pack per les noves persones empleades, correus electrònics específics de recordatori periòdic, etc. Responsable: RRHH i Comunicació.
- 1.2. Impartir o facilitar accés a formació específica en matèria d'igualtat al personal, especialment en els llocs directius, de comandament o amb persones a càrrec, per a poder disposar de professionals amb coneixements en matèria d'igualtat, que puguin actuar com a referents de gènere en el sí de l'entitat i com a figures expertes sobre aquesta matèria, amb formació suficient i especialitzada. Responsable: RRHH.
- 1.3. Mantenir una promoció activa per fomentar una representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, com el comitè de direcció i coordinació de grups, el comitè d'avaluació professional, el comitè científic assessor extern, el comitè d'igualtat, el comitè de seguretat, així com el Patronat. Responsable: Direcció, Gerència i Comitè d'igualtat.
- 1.4. Actualitzar, i fer difusió mes recurrent del manual vigent en relació a l'ús inclusiu i no sexista de la llengua, per eliminar expressions sexistes, els usos androcèntrics i els estereotips de gènere, i sobre l'ús de les imatges per garantir una visibilització paritària i interseccional del personal (gènere, origen, edat, ètnia, religió, orientació política, LGBTI+ i discapacitat, etc). Responsable: RRHH i Comunicació.
- 1.5. Garantir que tots els formularis i documents de gestió interna siguin inclusius respecte al gènere. Responsable: RRHH.
- 1.6. Realitzar enquestes bianuals sobre la matèria d'igualtat en l'Institut, analitzant l'evolució dels indicadors de les mesures del pla i el sentit de les respostes de les persones treballadores. Responsable: Comitè d'igualtat.

INDICADORS:

- Difusió el Pla d'Igualtat realitzada: SI/NO
- Nombre d'accions de difusió realitzades i de visualitzacions del Pla d'Igualtat.
- Nombre de persones professionals formades en matèria d'igualtat.
- Nombre de persones actualitzades periòdicament en matèria d'igualtat.
- Nombre de persones membres (titulars i suplents), desagregat per sexes, dels òrgans

col·legiats, òrgans de representació, negociació i/o participació. A avaluar bianualment.

- Nombre de formularis o documents en què s'inclou el llenguatge inclusiu i nombre de formularis o documents revisats i modificats (inclusió de la referència al no-binarisme, al nom sentit i a la diversitat familiar).
- Enquestes Igualtat bianuals: SI/NO

Per abordar les mesures o actuacions previstes es preveu calendaritzar les mateixes durant la vigència del pla d'igualtat, de la següent manera:

Àmbit / Mesura	2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
1.5																
1.6																

ÀMBIT 2. ACCÉS A NOVES POSICIONS PROFESSIONALS, SELECCIÓ DE PERSONAL, PROMOCIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- En relació a les retribucions i a la classificació professional, recopilar anualment la informació desagregada per categoria, sexe i edat, i fer un anàlisi de les dades per detectar les barreres per accedir o promocionar a nivells professionals amb infra-representació d'un col·lectiu, per aconseguir equilibrar la representació d'aquells col·lectius menys representats en cada moment. Analitzar i detectar els obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere i generar mesures per a la seva mitigació.
- Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat de gènere, que fomentin la paritat en els òrgans avaluadors o de selecció, i que elimini els biaixos de gènere en relació amb determinats llocs o posicions, cas d'existir.

MESURES/ACTUACIONS:

- 2.1. Recopilar anualment informació desagregada per sexe i edat sobre l'accés a la promoció professional, i analitzar les dades per detectar la infra-representació d'un col·lectiu entre les diferents categories professionals o candidatures a les ofertes de llocs de treball. Responsable: RRHH.
- 2.2. Establir mesures per a la promoció professional i la millora de les condicions laborals per aconseguir un equilibri de gènere en les categories professionals amb poca presència de dones, com en el desenvolupament professional d'investigadores R1 cap R2, i R2 cap a la categoria R3. Aquestes mesures aniran dirigides a mitigar les barreres que les dones poden tenir en l'avaluació dels mèrits a assolir identificats en el pla de carrera professional vigent, sota la perspectiva de gènere, per evitar, per exemple, que

les situacions temporals de maternitat o conciliació familiar, puguin estar perjudicant en l'avaluació de determinats mèrits com son les estàncies a l'estranger. Responsable: Direcció i Comitè d'Empresa.

2.3. Seguir impulsant campanyes específiques per despertar vocacions i donar a conèixer professions amb poca presència de dones, per incentivar el seu accés futur i per a què les nenes i adolescents ho vegin com una opció professional atractiva. Responsable: Comunicació.

2.4. En els processos selectius, tenir en compte i valorar, dins dels requisits valorables, la formació en matèria d'igualtat de gènere i de prevenció de la violència masclista/assetjament, especialment pel que fa als llocs directius, de comandament o llocs singulars amb persones a càrrec. Responsable: RRHH.

2.5. Implementació d'un sistema d'entrevistes de sortida per a qualsevol persona treballadora que marxa de l'IREC, per identificar clarament els motius, i això permeti avaluar quines mesures es poden implementar o millorar per retenir el talent en el futur. Responsable: RRHH.

INDICADORS:

- Anàlisi per fomentar el desenvolupament professional d'investigadores realitzat: SI/NO.
- Nombre i tipus de cossos, grups professionals o categories amb baixa presència de dones i % de dones existent.
- Nombre de candidatures desagregada per sexe de les diferents convocatòries i ofertes de lloc de treball. Percentatge de participació de dones.
- Nombre de campanyes específiques per despertar vocacions i donar a conèixer professions amb poca presència de dones.
- Nombre de dones i homes que participa en els òrgans de selecció (titulars i suplents).
- Indicador de presència de dones per cada categoria professional en relació a la mitja de l'entitat.
- Històric anual de l'Indicador de dones mitjà de l'entitat.
- Revisió i adequació d'indicadors i requisits de promoció amb perspectiva de gènere: SI/NO
- Nombre de mesures implementades per reduir la infra-representació de les dones en determinats cossos, grups professionals, categories o llocs de treball.
- Impacte de les mesures: SI/NO.
- Nombre d'entrevistes de sortida per a qualsevol persona treballadora que marxa de l'IREC

Per abordar les mesures o actuacions previstes es preveu calendaritzar les mateixes durant la vigència del pla d'igualtat, de la següent manera:

Àmbit / Mesura	2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
2.1																
2.2																
2.3																
2.4																
2.5																

ÀMBIT 3. REORGANITZACIO DEL TEMPS I CONDICIONS DE TREBALL I SALUT

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Analitzar i detectar els obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere i generar mesures per a la seva mitigació. en qualsevol dels àmbits com per exemple els descansos, la flexibilitat en la realització de la jornada laboral, el teletreball o les mesures de conciliació familiar i difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents.

Incloure la perspectiva de gènere pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral del personal, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals, i dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

MESURES/ACTUACIONS:

3.1. Dur a terme i publicar el registre salarial anual, per tal de donar màxima transparència a les retribucions percebudes pel personal, analitzar i determinar si en cas d'existir, les causes d'una potencial bretxa salarial i fer propostes d'actuacions per modular les tendències, seguint les recomanacions de la Organització Internacional dels Treballadors i en compliment de la normativa aplicable. Responsable: Comitè d'Igualtat.

3.2. Adequar els indicadors avaluable que poden representar una barrera per la conciliació familiar. Responsable: Direcció i Comitè d'Empresa.

3.3. Realitzar un estudi del temps de treball i cicle vital per establir mesures, que amb perspectiva de gènere, regulin i garanteixin el dret a la desconexió digital. Responsable: Direcció i Comitè d'Empresa.

INDICADORS:

- Registre salarial realitzat: SI/NO.
- Percentatge anual de la bretxa salarial desglossat per categories professionals.
- Estudi del temps de treball i cicle vital: SI/NO.
- Nombre de mesures per a garantir la desconexió digital.
- Nombre de mesures per a garantir la conciliació familiar.

Per abordar les mesures o actuacions previstes es preveu calendaritzar les mateixes durant la vigència del pla d'igualtat, de la següent manera:

Àmbit / Mesura	2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
3.1		■				■				■				■		
3.2																
3.3			■	■												

ÀMBIT 4. FORMACIÓ DEL PERSONAL PER A LA ERRADICACIÓ DELS ASSETJAMENTS, LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LES DISCRIMINACIONS

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Formar, conscienciar i sensibilitzar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere, i especialment el personal directiu i de comandament.
- Garantir una igualtat d'accés a la formació.
- Difondre el protocol vigent per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.
- Difondre el protocol vigent de gestió de conflictes i prevenció de l'assetjament al treball.

MESURES/ACTUACIONS:

- 4.1. Potenciar i incrementar la formació en igualtat i perspectiva de gènere, en perspectiva LGBTI+, en igualtat de tracte i no discriminació de les persones, i en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com la informació, per a garantir la sensibilització del personal, especialment de les persones de les àrees de Recursos Humans, de Prevenció de Riscos Laborals, de persones que participen en processos selectius, àrea de comunicació, personal d'atenció a col·laboradors externs o amb tracte directe amb personal directiu, o amb personal a càrrec. Responsable: Recursos Humans i Prevenció de Riscos Laborals.
- 4.2. Garantir la igualtat pel que fa a l'accés a la formació. Responsable: Comitè d'Igualtat.
- 4.3. En relació al protocol d'assetjament i de prevenció de les discriminacions, analitzar l'impacte que té l'assignació de tasques dels projectes d'R+D+i i de responsabilitats en general a qualsevol persona treballadora, en l'evolució professional de les persones treballadores, per analitzar potencials tractes discriminatoris per raó de gènere. Per realitzar aquests anàlisis, s'avaluarà aquells casos de persones treballadores que han presentat fins a dues vegades de forma consecutiva sol·licitud de promoció de nivell i no han estat ateses o recolzades pel seu cap directe en el corresponent Annex 2. En aquests casos, es farà una entrevista personal amb les persones implicades i en cas de detectar una contingència al respecte, es derivaria al comitè de resolució de conflictes, discriminacions i assetjaments. Responsable: Comitè d'Igualtat.
- 4.4. Fer la màxima difusió entre el personal del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, així com dels sistemes de sol·licitud d'intervenció. Responsable: Comunicació i Prevenció de Riscos Laborals.

INDICADORS:

- Nombre de formacions i assistents en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, perspectiva LGBTI+ i igualtat de tracte i no discriminació, i en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere impartides, desagregades per sexe, per tipologia de lloc de treball i per tipologia de temàtica.

- Indicadors anuals de l'accés a la formació per gènere i categoria.
- Nombre de difusions dels protocols.

Per abordar les mesures o actuacions previstes es preveu calendaritzar les mateixes durant la vigència del pla d'igualtat, de la següent manera:

Àmbit / Mesura	2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
4.1																
4.2																
4.3																
4.4																

12. Seguiment i avaluació

Es realitzarà un seguiment anual i periòdic i una avaluació final en acabar el període de vigència de 4 anys, que es basarà principalment en l'anàlisi del procés d'implantació, dels resultats obtinguts i de l'impacte de les mesures a l'IREC, per tal de comprovar i valorar si les mesures i actuacions dissenyades i executades han estat adequades i obeeixen als resultats previstos respecte dels objectius generals i operatius establerts.

En aquest sentit, el seguiment i avaluació de l'execució del Pla es farà anualment en base als indicadors previstos per a cadascuna de les mesures/actuacions definides, tot tenint en compte el caràcter dinàmic i viu del Pla i la possibilitat d'incorporar noves mesures, o actualitzar o modificar les existents, com a conseqüència de la detecció d'altres àrees de millora, prèvia negociació en el marc del Comitè d'Igualtat.

Acabada la vigència del Pla, es farà una avaluació final/global del Pla respecte del procés i grau d'implantació i acompliment, sobre els resultats obtinguts i sobre l'impacte de les mesures, que servirà per a l'elaboració o actualització d'un nou Pla, juntament amb la nova diagnosi.

13. Àmbit d'aplicació i vigència

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a totes les persones treballadores de l'IREC.

El Pla tindrà una vigència de quatre anys i entrarà en vigor des de l'endemà a la data de signatura de Direcció i Comitè d'Empresa i posterior ratificació pel Patronat de l'IREC substituint el Pla d'Igualtat vigent fins a la data de signatura del nou Pla, que quedarà sense efecte.

Transcorregut el període de vigència de quatre anys, es procedirà, en un termini màxim de sis mesos abans de la finalització, a realitzar un nou diagnòstic de la situació existent en matèria d'igualtat de gènere, en el qual participarà el Comitè d'Igualtat per a l'aprovació d'un nou Pla.

14. Publicitat, registre i difusió

Aquest Pla d'Igualtat s'haurà de registrar, d'acord amb el que disposa la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Tot i així, també s'haurà de garantir que sigui accessible de forma permanent a través del web de

l'IREC en els corresponents apartats de Transparència i l'associat al segell europeu HRS4R, la web del departament d'adscripció competent en matèria d'energia i el web del departament competent en matèria de funció pública, i la màxima difusió entre el personal de l'IREC a través de la intranet i les eines de comunicació corporatives.

A Barcelona, a la data de signatura electrònica.



**FUNDACIÓ INSTITUT DE RECERCA EN
ENERGIA DE CATALUNYA**

Sr. Jaume Marfà Sánchez
Director Econòmic i de gestió



COMITÉ D'EMPRESA

Sr./Sra. Lucía Igualada
Representant Legal de les Persones
Treballadores – Comitè d'Igualtat