
Pla d'Igualtat de Gènere 2026 – 2030

Avancem en la igualtat



Índex

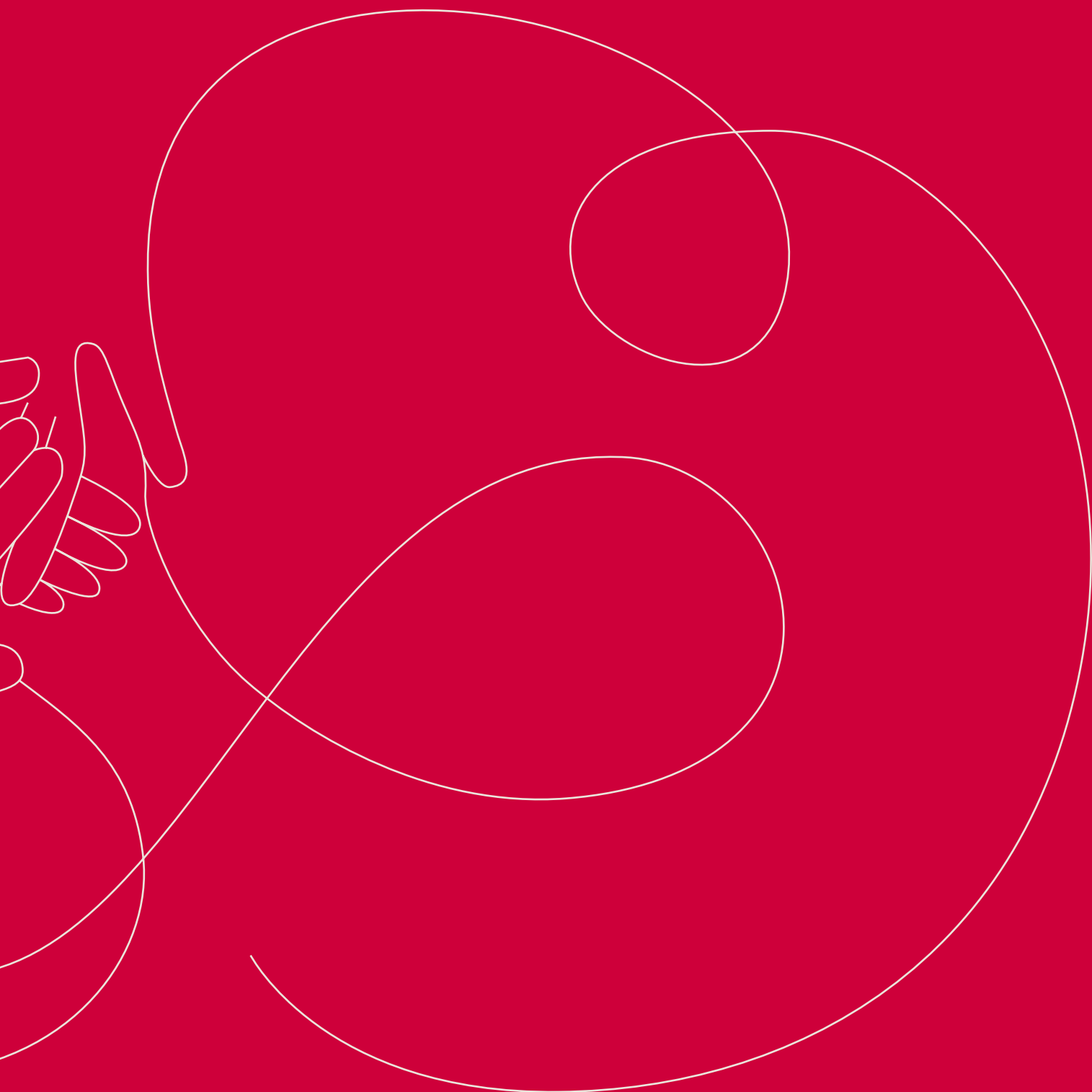
1.	Identitat, context i compromís amb la igualtat	6
	Qui som?	7
2.	La comissió del Pla d'Igualtat	8
3.	Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat	10
4.	Principals resultats del diagnòstic d'igualtat	11
	4.1. Perfil de la plantilla	11
	4.2. Classificació professional i infrarrepresentació femenina	15
	4.3. Condicions de treball i salut laboral	16
	4.4. Procés de selecció i contractació	18
	4.5. Promoció professional	19
	4.6. Auditoria salarial i retribució	20
	4.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	22
	4.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	24
	4.9. Violència de gènere	27
	4.10. Comunicació i llenguatge no sexista	28
5.	Objectius del pla d'igualtat	31
	5.1. Objectius generals	31
	5.2. Objectius específics per eixos d'actuació	32
6.	Resum de les mesures per eixos i objectius	34

7.	Fitxes de mesures per eixos	38
	Eix 1: classificació professional i infrarrepresentació femenina	38
	Eix 2: condicions de treball i salut laboral	40
	Eix 3: procés de selecció i contractació	42
	Eix 4: promoció professional	44
	Eix 5: formació	45
	Eix 6: retribucions	47
	Eix 7: exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	48
	Eix 8: prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	49
	Eix 9: comunicació i llenguatge no sexista	50
	Eix 10: violència de gènere	53
	Eix 11: cultura organitzacional	54
8.	Cronograma d'actuacions	56
9.	Revisió del Pla i resolució de conflictes	58
	Solució de conflictes i discrepàncies en l'aplicació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat	59
10.	Composició i funcionament de la comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	61
11.	Seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	62

Ciència per alimentar



un futur de benestar sostenible.



1. Identitat, context i compromís amb la igualtat

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un **principi jurídic universal** reconegut en els principals tractats internacionals de drets humans, així com un dret fonamental en el nostre ordenament jurídic. Aquest principi no es limita a una mera declaració d'intencions, sinó que exigeix la **participació activa, equitativa i equilibrada** de totes les persones en totes les esferes de la vida, tant en l'àmbit públic com en el privat, independentment del seu gènere.

Tanmateix, malgrat el seu reconeixement formal, la realitat mostra que encara persisteixen barreres estructurals i biaixos culturals que dificulten la plena igualtat efectiva. En l'entorn laboral, aquestes desigualtats es manifesten sovint en la dificultat d'accés, la segregació ocupacional o la bretxa salarial, impeding que totes les persones treballadores es beneficiïn del mercat de treball en condicions d'igualtat real.

Davant d'aquest escenari, l'**IRTA manifesta el seu compromís ferm** amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte

i d'oportunitats, sense discriminació directa ni indirecta per raó de gènere.

L'impuls d'aquestes mesures té com a objectiu assolir una igualtat real dins l'organització, consolidant la igualtat d'oportunitats com un **principi estratègic de la nostra política corporativa**.

Com a institució capdavantera, volem ressaltar que comptem amb una **majoria de talent femení** al servei d'investigacions innovadores. Per aquest motiu, refermem el nostre compromís de treballar activament per eliminar qualsevol barrera o obstacle que impedeixi la igualtat efectiva des d'una perspectiva de gènere.

En definitiva, considerem aquest **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** com una eina estratègica vital destinada a potenciar les capacitats i el talent de totes les persones que formen part de l'**IRTA**. El nostre objectiu és erradicar qualsevol estereotip, actitud o obstacle per raó de sexe o altres condicions potencialment discriminatòries, promovent una cultura organitzativa basada en el respecte, la transversalitat i el reconeixement del mèrit.



Qui som?

L'**IRTA (Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries)** és una empresa pública de referència adscrita al Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació de la Generalitat de Catalunya. Amb una trajectòria consolidada des de l'any 1985, la nostra institució s'ha erigit com un motor clau en la generació de coneixement, respostes i solucions tecnològiques per al sector agroalimentari català, amb el qual col·laborem estretament per impulsar-ne la modernització i competitivitat.

En l'escenari actual, marcat pels reptes del canvi climàtic i el creixement constant de la població mundial, la nostra missió adquireix una dimensió estratègica: liderar la transformació cap a **sistemes agroalimentaris resilents i sostenibles**. El nostre compromís abasta tota la cadena de valor, des de la producció primària fins al consumidor final ("del camp a la taula"), amb l'objectiu de garantir la seguretat alimentària, l'accessibilitat dels productes i la sostenibilitat mediambiental, sense oblidar la viabilitat econòmica dels productors i empreses del sector.

Per assolir aquests objectius d'excel·lència i innovació, l'**IRTA** es fonamenta en el seu actiu més valuós: **les persones**. Som conscients que el progrés científic i la capacitat d'oferir solucions disruptives depenen directament de comptar amb un entorn de treball inclusiu, divers i equitatiu. En aquest sentit, la nostra tasca investigadora va indissolublement lligada a un compromís ferm amb la societat i amb els valors de justícia social. Aquest Pla d'Igualtat és, per tant, l'eina que ens permet alinear la nostra excel·lència tecnològica amb una cultura corporativa que promou el talent sense barreres, garantint que la innovació a l'**IRTA** tingui sempre una mirada transversal i de gènere.

2. La comissió del Pla d'Igualtat

El present Pla d'Igualtat ha estat elaborat i acordat de manera consensuada entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, mitjançant la **Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'IRTA**.

Ambdues parts reconeixen mútuament la seva legitimitat i capacitat per a la negociació d'aquest document. Aquesta Comissió ha examinat i analitzat conjuntament el diagnòstic de situació previ en matèria d'igualtat d'oportunitats entre les persones treballadores i, fruit d'aquest procés de negociació i diàleg social, s'ha procedit a l'aprovació d'aquest Pla. En compliment dels **articles 45 i 46 de la Llei Orgànica**

3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i seguint el marc normatiu establert pel **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, i els Reials decrets **901/2020** (regulació dels plans d'igualtat i el seu registre) i **902/2020** (igualtat salarial), s'ha constituït formalment la Comissió Negociadora.

Aquesta Comissió es caracteritza per ser un òrgan paritari, garantint la representació equilibrada d'ambdues parts. Està composta per onze persones: sis en representació del Comitè d'Empresa i cinc en representació de la Direcció.

Nom	Càrrec a l'empresa	Part social / empresarial
<i>Julia Ribó</i>	Directora de Comunicació	Part empresarial
<i>Aurora Hostench</i>	Enllaç de Direcció de Persones de l'Àrea d'Indústries Alimentàries	Part empresarial
<i>Núria Tous</i>	Investigadora del Programa de Nutrició Animal	Part empresarial
<i>Maria José Aranzana</i>	Investigadora del Programa de Genòmica i Biotecnologia	Part empresarial
<i>Moisès Castillo</i>	Responsable de Seguretat i Salut	Part empresarial
<i>Cristina Cuadrat</i>	Tècnica de Comunicació	Part empresarial
<i>Neus Mas</i>	Tècnica de Suport del Programa de Fructicultura (CGT)	Part social
<i>Laura Garcia</i>	Tècnica dels Serveis Corporatius de Proximitat de Lleida (CGT)	Part social
<i>Sandra Franquesa</i>	Tècnica del Laboratori de in vitro del Programa de Fructicultura (CGT)	Part social
<i>Montse Pastó</i>	Responsable de Serveis Corporatius de Proximitat del CReSA (UGT)	Part social
<i>Almudena Sánchez</i>	Personal de Suport dels Serveis Administratius de Monells (UGT)	Part social

L'IRTA va signar, amb data **3 d'octubre de 2025**, el **Compromís de la Direcció** per a l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Aquest document, signat per la Direcció General, estableix com a principi estratègic de la institució la integració efectiva de la igualtat en tots els seus àmbits.

Amb l'objectiu de negociar i validar el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat es va constituir amb data de **2 d'octubre del 2025** la **Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat** paritària, formada per les persones recollides a la taula anterior.

La Comissió Negociadora té com a funcions principals:

- Negociació i elaboració del diagnòstic de situació de l'empresa i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Tramesa del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent als efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

3. Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat



El present Pla d'Igualtat s'ha elaborat seguint el marc normatiu vigent, fonamentat en la **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; el **Reial Decret Llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats en el treball; el **RD 901/2020**, que regula els plans d'igualtat i el seu registre; i el **RD 902/2020**, d'igualtat retributiva.

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació obligatòria a tota la plantilla de l'IRTA, independentment del tipus de contracte laboral, el grup professional, el lloc de treball o l'antiguitat. Així mateix, vincula directament la Direcció de l'entitat en el seu compromís amb la igualtat.

L'abast d'aquest document s'estén a tots els centres de treball de l'IRTA, presents en el territori català, incloent tant les seues administratives com els centres de recerca i estacions experimentals.

Per tal d'assolir els objectius establerts i permetre un seguiment i avaluació adequats de les mesures, es determina un termini de vigència de 4 anys, a comptar des de la seva signatura oficial, comprnent el període 2026-2030.

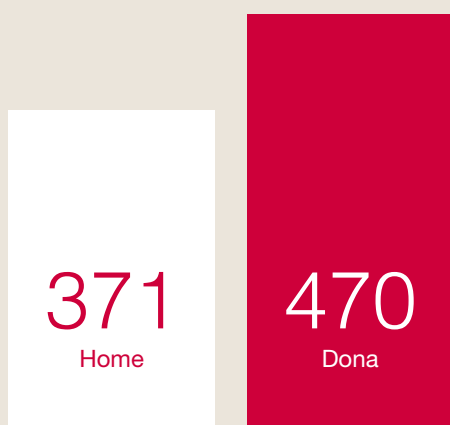
4. Principals resultats del diagnòstic d'igualtat

4.1. Perfil de la plantilla

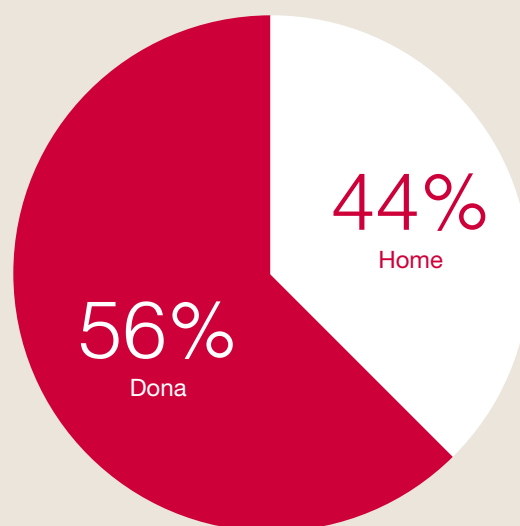
D'acord amb els resultats de l'anàlisi de la distribució de la plantilla realitzada durant la fase de diagnosi, s'han esbrinat les dades següents que defineixen la composició de l'entitat:

En el moment de l'estudi, la plantilla de l'IRTA estava formada per un total de **841 persones**, amb la distribució per gènere següent:

Les compta amb una **presència majoritària de dones** (55,89%), situant-se en un escenari de representació equilibrada segons els criteris normatius (cap sexe supera el 60%). Aquesta realitat, detectada en la fase de diagnosi, és la que ha guiat la resta de l'anàlisi per identificar si aquesta distribució és homogènia en tots els nivells i per determinar quines mesures són necessàries per mantenir i millorar aquesta equitat en el futur.



Distribució de plantilla total durant l'últim any per sexe (Nº)



Distribució de plantilla total durant l'últim any per sexe (%)

Distribució per centres de treball

L'anàlisi de la distribució per centres de treball permet conèixer la seva composició en qüestió de sexe per a comprovar si existeixen diferències a l'accés, permanència, etc. en aquests i conèixer les causes.

En el moment de l'estudi de l'empresa comptava amb **17 localitzacions de treball**, que són els que s'han analitzat, però a data de gener del 2026 l'empresa ja conta amb 21 centres.

El centre amb més personal es el centre **Torre Marimon** amb **185 persones, 120 dones i 65 homes**. Del total de dones, la majoria, el 25,53% està en aquest centre, la igual que la majoria d'homes, que son el 17,52% del total de homes.

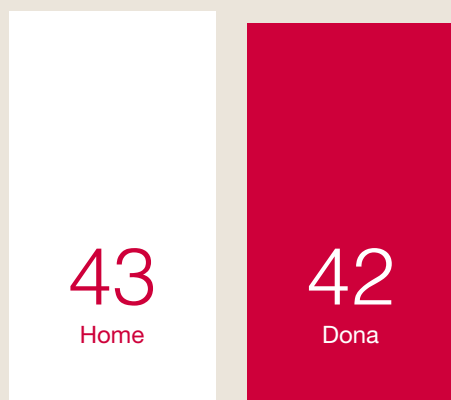
Centres de treball	Home			Dona			Total		
	Núm.	% Vertical	% Horitzontal	Núm.	% Vertical	% Horitzontal	Núm.	% Vertical	% Horitzontal
02 Cabrils	22	5,93%	46,81%	25	5,32%	53,19%	47	5,59%	100,00%
03 Monells C	9	2,43%	42,86%	12	2,55%	57,14%	21	2,50%	100,00%
04 Monells A i B	44	11,86%	51,16%	42	8,94%	48,84%	86	10,23%	100,00%
05 Fruitcentre	43	11,59%	39,81%	65	13,83%	60,19%	108	12,84%	100,00%
06 Mas Bové	37	9,97%	55,22%	30	6,38%	44,78%	67	7,97%	100,00%
08 Amposta	12	3,23%	52,17%	11	2,34%	47,83%	23	2,73%	100,00%
09 Mas Badia	21	5,66%	51,22%	20	4,26%	48,78%	41	4,88%	100,00%
11 CReSA	37	9,97%	31,09%	82	17,45%	68,91%	119	14,15%	100,00%
20 La Ràpita	31	8,36%	46,97%	35	7,45%	53,03%	66	7,85%	100,00%
23 CRAG	11	2,96%	50,00%	11	2,34%	50,00%	22	2,62%	100,00%
29 Granja d'Alcarràs	3	0,81%	100,00%		0,00%	0,00%	3	0,36%	100,00%
30 Torre Marimon	65	17,52%	35,14%	120	25,53%	64,86%	185	22,00%	100,00%
31 Finca Gimennells	7	1,89%	100,00%		0,00%	0,00%	7	0,83%	100,00%
32 Finca Mollerussa	4	1,08%	100,00%		0,00%	0,00%	4	0,48%	100,00%
33 Agrònoms	19	5,12%	63,33%	11	2,34%	36,67%	30	3,57%	100,00%
40 EVAM	6	1,62%	54,55%	5	1,06%	45,45%	11	1,31%	100,00%
90 Encàrrecs Servei		0,00%	0,00%	1	0,21%	100,00%	1	0,12%	100,00%
Total general	371	100%	44,11%	470	100%	55,89%	841	100%	100%

Edat

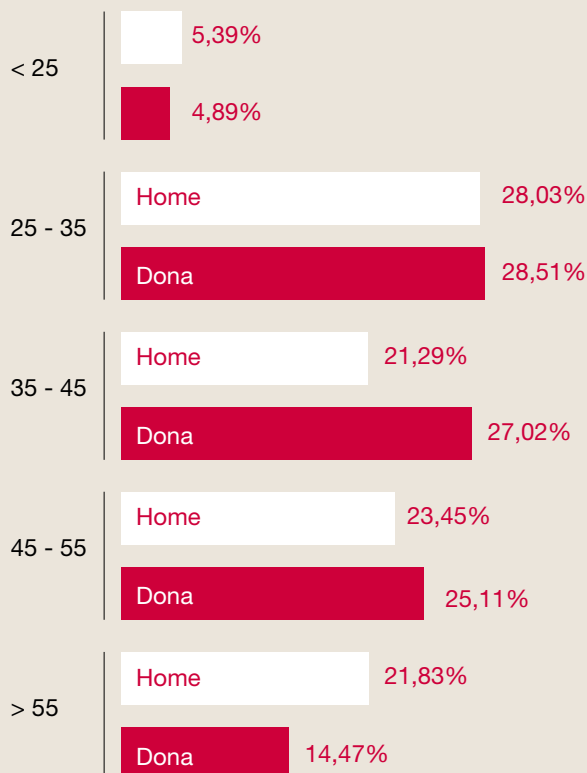
Segons les dades aportades per l'IRTA, l'edat mitjana de la plantilla és de **42 anys**. L'edat mitjana de les dones és de 42 anys i dels homes en 43 anys. Per tant, es pot dir que és una plantilla equilibrada, amb paritat entre totes les persones treballadores.

Per sexes, tant les dones com els homes es concentren majoritàriament a la franja dels 25-35 anys, amb 134 dones (28,30%) i 104 homes (28,51%).

Per franges d'edat, la major concentració es troba en la franja compresa de **25-35 anys**, on hi ha 238 persones (28,30%), i la menor concentració es troba a la franja de **menys de 25 anys**, amb 43 persones (5,11%).



Mitjana d'edat per sexe



Distribució de la plantilla per franges d'edat i sexe (%)

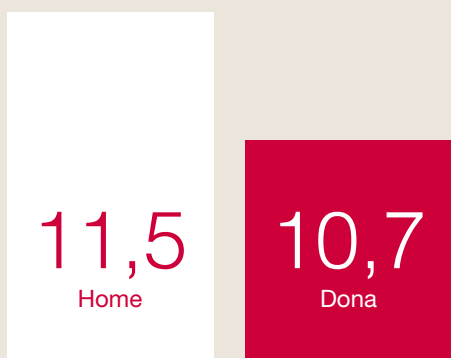
Antiguitat

Pel que fa a les dades sobre l'antiguitat a l'empresa, la mitjana se situa en **11,1 anys**, sent de **11,5 anys** en el cas dels **homes** i de **10,7 anys** en el de les **dones**. Aquestes xifres reflecteixen una organització compromesa amb l'estabilitat i la permanència del seu personal. La diferència de 0,8 anys entre dones i homes és mínima i, per tant, pràcticament inexistent.

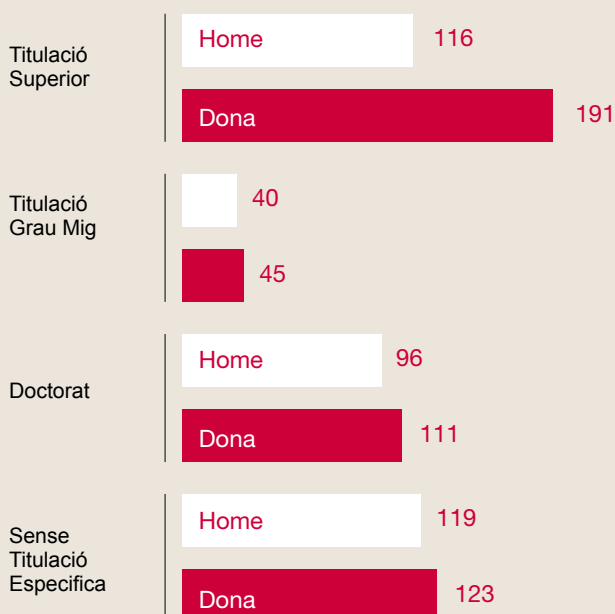
Nivell d'estudis

En el cas de l'IRTA, com a centre de recerca, s'observa un alt nivell de qualificació general. Segons les dades analitzades, més del **60% de la plantilla disposa de titulació universitària o superior** (Titulació Superior o Doctorat). Si analitzem aquestes dades per sexe, s'observa que **les dones presenten un nivell de formació reglada superior al dels homes**:

- **Doctorat:** Hi ha major presència de dones (111) que d'homes (96).
- **Titulació Superior:** La diferència és encara més notable, amb 191 dones enfront de 116 homes.
- **Titulació Grau Mig:** Es manté un equilibri lleugerament superior en dones (45 sobre 40).
- **Sense Titulació Específica:** Aquest és el grup on les xifres són més paritàries, amb 123 dones i 119 homes.



Mitjana d'antiguitat per sexe



Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i sexe (Nº)

4.2. Classificació professional i infrarrepresentació femenina

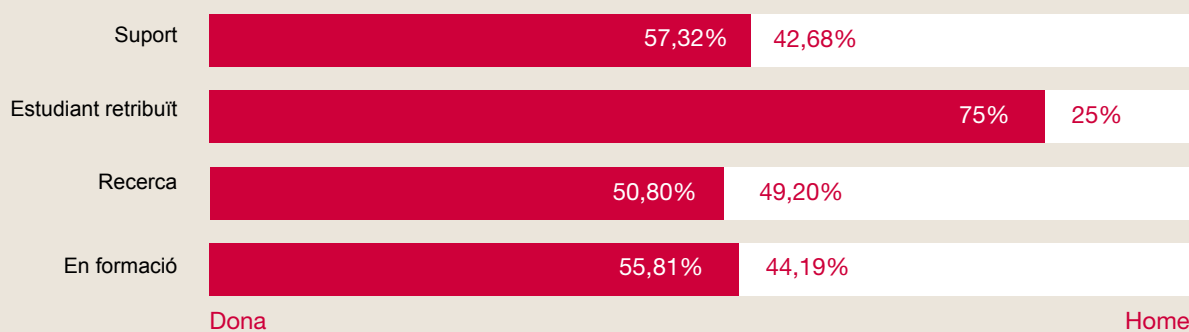
Nivell jeràrquic

S'observa una segregació vertical en els nivells superiors. Segons les dades del registre salarial i de plantilla, el grup "Fora de Conveni", que agrupa l'Alta Direcció i llocs estratègics, presenta una masculinització històrica, amb una presència majoritària d'homes.

Aquesta situació contrasta amb la base de la plantilla, on la presència femenina és superior o equilibrada. Això evidencia l'existència d'un "sostre de vidre" que dificulta l'accés de les dones als llocs de màxima responsabilitat, malgrat tenir un nivell formatiu igual o superior.

Grups professionals

- **Grup Suport:** Aquest grup presenta una **feminització clara** (321 dones sobre 239 homes), concentrant el 57% del total de dones en àrees administratives i de gestió. Això és indicatiu de **segregació horitzontal**.
- **Grup Recerca:** Presenta una composició més equilibrada en nombres absoluts (95 dones sobre 92 homes), tot i que caldrà vigilar la distribució interna per categories d'investigador/a per assegurar que no hi ha estancament en els nivells inicials per part de les dones.
- **En formació:** 38 homes i 48 dones; també lleugera feminització en les etapes formatives. Aquesta presència femenina en estudiants pot anticipar futures borses de talent femení, però si després no promocionen a categories superiors es produirà "embut" i infrarrepresentació femenina en llocs estables i de poder.
- **Estudiant Retribuït:** suposa un grup molt marginal però també feminitzat, 6 dones sobre 2 homes, incidint també al punt anterior.



Composició dels grups professionals per sexe (% sobre el total de cada grup)

Departaments

Si mirem els diferents departaments dintre de l'IRTA, les dades mostren una segregació horitzontal.

- Departaments com **Gestió Econòmica i Direcció de Persones** estan feminitzats.
- Àrees operatives de camp, com **Finques i Granges**, tendeixen a estar masculinitzades.
- En les àrees científiques (Programes de Recerca), la distribució varia.

4.3. Condicions de treball i salut laboral

Tipologia contractual

L'estabilitat laboral és un factor determinant per garantir la igualtat efectiva i el desenvolupament de la carrera professional. En l'anàlisi de la contractació de l'IRTA, s'han esbrinat les següents tendències:

- **Contractació Indefinida:** S'observa una elevada taxa de personal amb contracte indefinit (codi 100), amb una distribució que afavoreix lleugerament el gènere femení (**131 dones enfront de 113 homes**). Aquesta dada és un indicador positiu de la qualitat de l'ocupació i de la capacitat de l'entitat per retenir el talent femení en estructures estables.

- **Etapa Inicial i Formativa:** Pel que fa als contractes formatius o predoctorals (codi 404), la presència de dones també és superior (**49 dones sobre 40 homes**). Tot i que és positiu comptar amb una base investigadora feminitzada, el Pla d'Igualtat posarà el focus en el seguiment d'aquestes trajectòries per garantir que la consolidació en llocs estables es produeixi en la mateixa proporció per a ambdós gèneres, evitant pèrdues de talent femení en el trànsit cap a la carrera investigadora sènior.

Jornada de treball

La configuració de la jornada de treball és un dels punts on sovint es manifesten desigualtats indirectes. A l'IRTA, la situació es resumeix en els punts següents:

- **Prevalença de la Jornada Completa:** La modalitat de jornada completa (37,5h) és la majoritària en l'organització. Aquesta dada és positiva, ja que reflecteix un canvi de tendència respecte a la prevalença històrica de la jornada completa en el col·lectiu masculí, assolint ara una plena equiparació entre ambdós sexes.
- **Reduccions de Jornada per Guarda Legal:** Malgrat la cultura de jornada completa, el diagnòstic detecta una **feminització** de les reduccions de jornada per guarda legal o cura de familiars. Aquestes sol·licituds, que comporten una disminució proporcional del salari, són exercides gairebé en la seva totalitat per dones.

L'IRTA disposa d'un sistema de treball a distància regulat. És important analitzar si s'utilitza com a eina de flexibilitat real o si s'està convertint en una eina de conciliació "feminitzada" que aïlla a les dones de l'entorn presencial de presa de decisions.



Salut laboral

L'IRTA manté un compromís ferm amb la protecció de la salut de tota la seva plantilla, integrant la perspectiva de gènere de forma transversal en la seva política de prevenció. El **Pla de Prevenció de Riscos Laborals** de la institució es troba totalment actualitzat i compleix amb la legislació vigent, evolucionant cap a un model que reconeix que els riscos poden afectar de manera diferenciada dones i homes.

Avaluació Integral i Vigilància de la Salut

L'activitat preventiva de l'IRTA es basa en una anàlisi permanent i dinàmica de l'entorn de treball mitjançant:

- **Avaluacions per lloc de treball:** Es realitzen avaluacions inicials, periòdiques i específiques que cobreixen les disciplines de Seguretat, Higiene, Ergonomia i Psicosociologia Aplicada.
- **Perspectiva interseccional:** Tant les avaluacions de riscos com les inspeccions internes de seguretat s'executen tenint en compte variables clau com el sexe, l'edat i les necessitats especials del personal.
- **Vigilància de la salut:** S'ofereixen reconeixements mèdics específics que permeten detectar de forma precoç patologies derivades de l'activitat laboral, ajustant els protocols segons el perfil biològic i les funcions realitzades.

Factors Psicosocials i Benestar

Un element clau de la salut laboral a l'IRTA és l'avaluació dels riscos psicosocials. L'entitat utilitza el mètode **FPSICO 4.0 de l'INSST** per identificar factors organitzatius que poden impactar en la salut mental i física.

- **Punts de millora detectats:** L'última avaluació global identifica situacions de risc elevat en factors com la Càrrega de Feina i la Participació-Supervisió.

- **Acció preventiva:** Davant d'aquests resultats, l'IRTA treballa en mesures de suport social i claredat de rol per minimitzar l'estrès, especialment en col·lectius on la pressió de temps és més elevada.

Protecció de la Maternitat i la Lactància

L'IRTA disposa d'un protocol d'actuació específic i garantista per a la protecció de les treballadores embarassades o en període de lactància, assegurant que el treball no suposi un risc per a la seva salut o la del nadó:

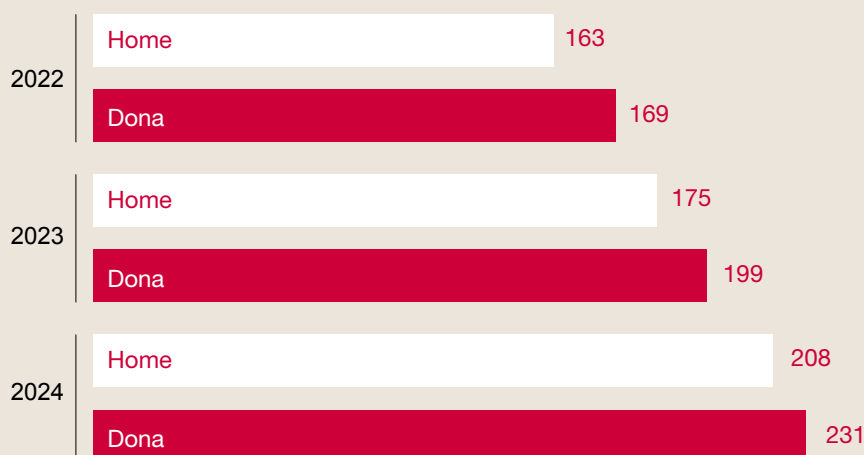
1. **Comunicació i Informe ad hoc:** Un cop la treballadora comunica el seu estat, el servei de Vigilància de la Salut realitza un informe d'adequació del lloc de treball.
2. **Adaptació de funcions:** Es consensuen mesures amb la treballadora i la seva direcció directa per evitar tasques de risc, com el contacte amb determinats agents químics, la manipulació de càrregues o la limitació de viatges internacionals.
3. **Llocs exempts de risc:** L'entitat té definits tècnicament els llocs de treball lliures de riscos (Registre R-58-01-01). Si l'adaptació del lloc actual no és possible, es procedeix a la reubicació de la treballadora en un d'aquests llocs segurs.
4. **Suspensió per risc:** En cas que no sigui possible l'adaptació ni la reubicació, l'IRTA gestiona amb la Mútua la prestació per Situació de Risc durant l'Embaràs o la Lactància, garantint la protecció econòmica i laboral de la dona.

4.4. Procés de selecció i contractació

L'anàlisi del sistema d'accés a l'IRTA s'ha centrat a verificar com s'apliquen els principis d'igualtat en les diferents fases de captació de talent, tenint en compte la naturalesa de l'entitat com a organisme del sector públic.

- **Marc de Contractació:** S'ha constatat que l'IRTA utilitza processos de concurrència competitiva que garanteixen, per defecte, els principis de publicitat, mèrit i capacitat. Aquest marc normatiu actua com una primera garantia de neutralitat en l'accés.
- **Canals de Publicitat i Difusió:** S'ha analitzat la gestió de les ofertes de treball, les quals es publiquen de manera sistemàtica al web institucional i en portals especialitzats del sector científic i tecnològic. En aquesta anàlisi, s'ha posat el focus en les descripcions de les funcions i requeriments dels llocs de treball per tal de detectar si l'ús del llenguatge i el disseny dels perfils afavoreixen una concurrència equilibrada, evitant elements que puguin desincentivar la participació de dones en llocs tècnics o d'homes en llocs de suport.

- **Funcionament dels Tribunals i Entrevistes:** S'ha examinat la composició i el funcionament dels òrgans de selecció i tribunals. L'anàlisi de la diagnosi ha permès identificar la rellevància que té la formació específica en matèria d'igualtat de les persones que realitzen les entrevistes. S'ha observat que aquesta capacitació és el mecanisme utilitzat per l'entitat per assegurar que la valoració de competències estigui lliure de biaixos inconscients i estereotips de gènere.
- **Anàlisi de les Incorporacions (2022-2024):** El diagnòstic ha recollit i analitzat les dades de les noves altes produïdes en els darrers dos anys per observar la distribució del talent entrant:
 - S'ha confirmat un volum important de contractacions on s'observa una tendència a la feminització en les àrees de suport i administració.
 - Paral·lelament, s'ha analitzat l'accés al grup d'Investigació, constatant la capacitat de l'IRTA per captar talent femení en l'àmbit científic, dada que es considera clau per al manteniment de l'equilibri de gènere en l'estructura de recerca de l'entitat.



Evolució de les altes en els darrers anys (2022 - 2024) per sexe:

4.5. Promoció professional

L'anàlisi de la promoció professional constitueix un dels pilars fonamentals de qualsevol diagnòstic d'igualtat, ja que permet avaluar si el sistema de progressió de l'entitat és realment neutre o si, per contra, persisteixen barreres invisibles que dificulten l'ascens de les dones. Monitorar com i cap a on promocionen les persones treballadores és clau per identificar fenòmens com la **segregació vertical** o el “**sostre**

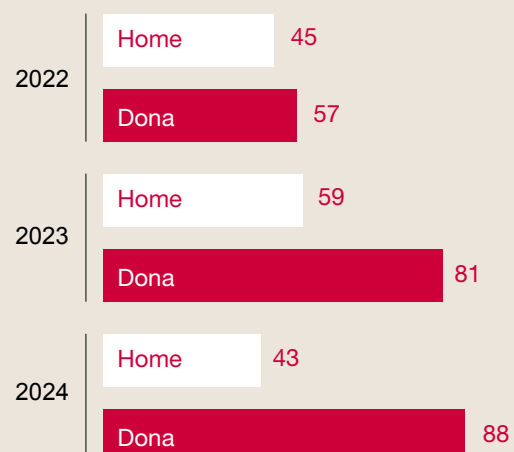
de vidre”, factors que tenen un impacte directe en la bretxa salarial i en la infrarepresentació femenina en els òrgans de decisió. Una política de promoció equitativa no només garanteix la justícia social, sinó que assegura que l'IRTA aprofiti tot el seu potencial humà, evitant la pèrdua de talent en els nivells de major responsabilitat estratègica.

Anàlisi de l'evolució 2022-2024

L'estudi de la progressió professional a l'IRTA s'ha realitzat analitzant l'evolució dels moviments interns durant el darrer trienni. Segons les dades esbrinades, la distribució de les persones que han promocionat per any i sexe és la següent:

- **Dinàmica de gènere positiva:** S'observa que el volum de dones que promocionen és majoritari de forma constant. Especialment destacable és la dada de **2024**, on les dones representen el **67,2%** de les promocions totals, una xifra que supera significativament el seu pes en la plantilla global (55,89%).
- **Capacitat de retenció del talent:** El creixement en el nombre absolut de promocions femenines indica que l'IRTA és un entorn on les dones troben vies de desenvolupament professional actives, un factor clau per evitar la “fuga de talent” cap a altres organitzacions.

- **Repte de la verticalitat:** Malgrat aquestes xifres d'èxit en el volum, la diagnosi posa de manifest que el repte principal no és la promoció en si, sinó el salt cap als nivells de l'**Alta Direcció**. L'elevat nombre de promocions femenines en els nivells tècnics i d'investigació ha de servir de base per nodrir, en el futur proper, les posicions de màxima responsabilitat estratègica, trencant definitivament qualsevol barrera vertical detectada.



Distribució d'home i dones que van promocionar per any (Nº)

4.6. Auditoria salarial i retribució

En compliment del **Reial Decret 902/2020**, s'ha realitzat l'auditoria salarial de la plantilla de l'**IRTA**, segregada per categories professionals i per gènere. Aquest document analitza la retribució total anual, incloent-hi salari base, complements, variables i hores extres.

Vigència i metodologia

- **Vigència:** Aquesta auditoria té la mateixa vigència que el present Pla d'Igualtat. S'estableix el compromís de realitzar-ne una de nova conjuntament amb el diagnòstic del següent pla.
- **Sistema analític:** Per a la valoració dels llocs de treball, s'ha utilitzat un sistema de comparació de la **retribució total anual mitjana i mediana**, corregida també per **retribució per hora** per tenir en compte reduccions de jornada, excedències o altes posteriors a l'1 de gener.

Resultats generals de la bretxa salarial

L'anàlisi de la informació retributiva de 2024 mostra que la bretxa salarial agregada de l'**IRTA** és moderada:

- **Bretxa en retribució total anual:** Presenta un **6% a la mitjana** i un **-1% a la mediana**.
- **Bretxa per hora:** La diferència es redueix al **3% a la mitjana** i al **0% a la mediana**.

Categories amb bretxa superior al 25%

El diagnòstic identifica desigualtats concentrades en grups concrets:

- **Fora de Conveni:** Presenta la bretxa més elevada amb un **26% a la mitjana** i un **30% a la mediana**. La causa principal és la composició històrica d'aquest grup: els homes tenen una antiguitat mitjana de **16 anys**, mentre que les dones en tenen **9,5**.
- **Suport Nivell 1:** Presenta una bretxa extrema del **-451%** (favorable a les dones), derivada de la presència testimonial d'homes en aquest nivell amb jornades molt reduïdes.

Anàlisi per conceptes retributius

- **Salari Base:** Presenta una bretxa global del **5%**. En el col·lectiu "Fora de Conveni", la diferència en salari base és del **22% (mitjana)** i **35% (mediana)**.
- **Complements Salarials:** La bretxa general en complements és del **22%**. Tanmateix, en els complements "subjectius" (càrrecs o millores voluntàries), la bretxa puja al **32% (mitjana)** i al **57% (mediana)**. Això indica que els encàrrecs de responsabilitat es concentren encara majoritàriament en homes.
- **Variables i Gratificacions:** La bretxa global és del **12%**. Cal destacar que el **50% de les dones directores** perceben objectius, davant del **36% dels homes directius**.
- **Percepcions Extrasalarials:** Es detecta una masculinització total en les **guardes de centres** (8 homes i 0 dones) i una lleugera diferència en els **vehicles d'empresa** (2 dones i 3 homes).

Pla d'actuació per a la correcció de desigualtats

L'IRTA estableix el següent pla d'acció basat en les recomanacions de l'auditoria per corregir les desigualtats estructurals detectades:

1. **Valoració de llocs:** Revisar el model de valoració de llocs de treball per incorporar de forma efectiva la perspectiva de gènere.
2. **Transparència en complements:** Garantir criteris objectius i transparència en l'assignació de complements de càrrec i encàrrecs de funcions.
3. **Promoció del lideratge femení:** Fomentar una major presència femenina en comandaments i en posicions "Fora de Conveni" per equilibrar l'antiguitat i la responsabilitat històrica.
4. **Homogeneïtzació de variables:** Establir un sistema més previsible de retribució variable i gratificacions.

4.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

L'IRTA reconeix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral com un dret fonamental per garantir la igualtat d'oportunitats. L'anàlisi de la diagnosi confirma que l'entitat disposa d'un model avançat de gestió del temps, amb mesures que superen els mínims legals i que busquen facilitar l'equilibri entre les responsabilitats professionals i les necessitats personals de la seva plantilla.

L'entitat aposta per la flexibilitat horària com a eina principal per evitar la rigidesa que sovint penalitza les persones amb càrregues familiars:

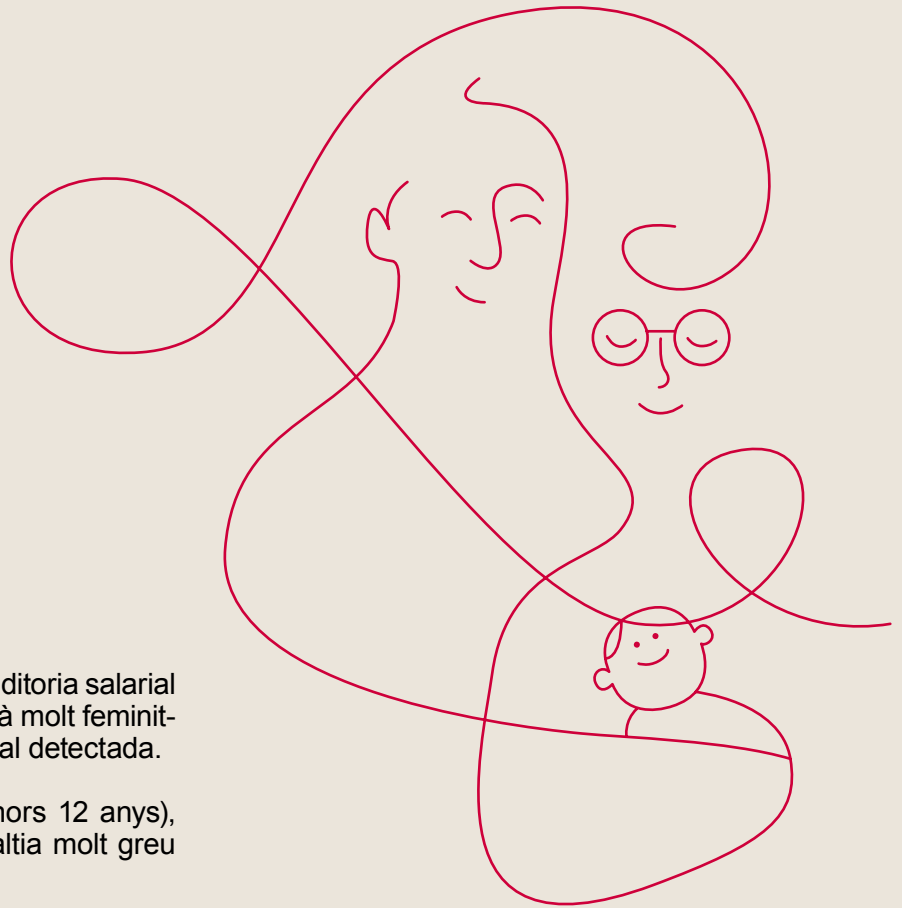
- **Jornades Intensives:** Es preveu una jornada de 8:00h a 15:00h entre el 15 de juny i el 15 de setembre, a més de dies assenyalats (5 de gener, Dijous Sant, 23 d'abril i 24 de desembre). També s'ofereix una jornada intensiva voluntària a l'inici de juny i durant el període nadalenc mitjançant un sistema de recuperació d'hores.
- **Flexibilitat Horària Ordinària:** L'horari estableix una permanència obligada de 9:00h a 13:30h, permetent que la resta de la jornada de 7,5h diàries es distribueixi amb marge de llibertat entre les 8:00h i les 19:00h.
- **Mesures específiques per a la cura de fills/es:** El personal amb fills/es menors de 12 anys gaudeix d'una flexibilitat ampliada, podent fixar l'hora d'entrada fins a les 9:30h (o les 9:00h en jornada intensiva).

El sistema de permisos permet una gestió personalitzada del temps de descans:

- **Fraccionament:** Les vacances es poden dividir fins en tres períodes (mínim 7 dies), amb la possibilitat d'utilitzar 5 dies de forma individual.
- **Assumptes Propis:** Es disposa de 45 hores retribuïdes anuals (6 jornades), amb un marge de gaudi fins al 15 de gener de l'any següent.

L'IRTA aplica i facilita els permisos vinculats a la cura de la vida i situacions personals:

- **Naixement i Cura de Menor:** 17 setmanes de suspensió amb possibilitat d'avançament en adopcions internacionals.
- **Lactància:** Una hora diària fins als 9 mesos, amb opció de compactació en jornades senceres.
- **Mesures per a embarassades:** Permis per a exàmens prenatals i la possibilitat de flexibilitzar totalment la jornada durant l'últim mes de gestació per facilitar el treball a distància o la realització de tasques sense desplaçaments.
- **Suport a la Discapacitat i Salut:** Permisos específics per a la cura de fills amb discapacitat (2 hores diàries de flexibilitat) i per hospitalització o malaltia greu de familiars de primer grau.
- **Situacions de Violència de Gènere:** Les absències motivades per aquesta causa es consideren plenament justificades mitjançant l'acreditació dels serveis corresponents.



Reduccions de jornada i excedències

Aquestes mesures són clau, tot i que l'auditoria salarial de 2024 indica que el seu ús encara està molt feminitzat, fet que contribueix a la bretxa salarial detectada.

- **Reduccions:** Per guarda legal (menors 12 anys), cura de familiars dependents o malaltia molt greu de familiars de primer grau.
- **Excedències:** L'IRTA preveu diverses modalitats (interès particular, cura de fill/a o familiar, convivència, violència de gènere o incompatibilitat), mantenint la reserva del lloc de treball i el còmput d'antiguitat en els casos vinculats a la cura de persones i violència de gènere.

Com a element distintiu d'una institució de recerca d'excel·lència, l'IRTA ofereix:

- **Llicència per formació (Any Sabàtic):** A partir de la categoria d'Investigador/a "C", es pot sol·licitar un any cada set per a perfeccionament en centres de rellevància internacional, amb la possibilitat de mantenir fins al 100% de la retribució.
- **Estades externes:** De 3 mesos a 2 anys en centres de prestigi, mantenint sou i lloc de treball.

En resum podem constatar que l'IRTA disposa d'un ecosistema de conciliació molt robust. Tanmateix, l'anàlisi de dades confirma que les reduccions de jornada i permisos de cura són sol·licitats majoritàriament per dones, la qual cosa té un impacte directe en la seva retribució total anual. El repte d'aquest Pla serà fomentar la corresponsabilitat perquè el personal masculí faci un ús equivalent d'aquestes mesures, evitant que la conciliació penalitzi només la carrera i el salari de les investigadores i treballadores de l'entitat.

4.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'IRTA assumeix un compromís ferm de **tolerància zero** davant de qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere. L'entitat reconeix que l'instrument més eficaç per protegir la salut i la dignitat de la seva plantilla és la **prevenció** i la **intervenció precoç**. Per aquest motiu, l'IRTA no només disposa de mecanismes de reacció, sinó que integra la prevenció com una política activa en tots els nivells de l'organització.

Actualment, l'entitat es regeix pel **Protocol de prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe**. Aquesta eina és d'aplicació obligatòria per a tota la plantilla, incloent-hi personal en pràctiques, voluntariat i personal extern que desenvolupi activitat a les instal·lacions de l'IRTA. L'objectiu és garantir un entorn laboral absent de qualsevol conducta intimidatòria, degradant o ofensiva.

El protocol defineix clarament quines conductes es consideren inacceptables, incloent-hi exemples de caràcter:

- **Verbal:** Difusió de rumors, comentaris grollers sobre el cos o bromes sexuals.
- **No verbal:** Mirades lascives, gestos obscens o ús d'imatges amb contingut sexual explícit.
- **Físic:** Contacte físic deliberat no sol·licitat, apropament excessiu o tocaments.

Accions preventives i sensibilització

Per assegurar que la normativa és coneguda per tothom, el Servei de Prevenció ha dut a terme rondes de xerrades presencials a tots els centres de treball. Aquesta estratègia de divulgació es complementa amb:

- **Manual d'Acollida:** S'informa de l'existència del protocol a totes les noves incorporacions.
- **Formació específica:** L'IRTA es compromet a formar especialment l'equip directiu i les persones amb personal al seu càrrec per millorar la detecció de possibles indicis d'assetjament.
- **Estudis Psicosocials:** Periòdicament es realitzen avaluacions (com l'estudi realitzat mitjançant el mètode Fpsico 4.0) per monitorar el clima de relacions i suport social (RAS). En l'anàlisi de 2022, un 72,2% de la plantilla valorava aquesta situació com a adequada, tot i que s'identificava la necessitat de continuar conscienciant per evitar "situacions aparentment invisibles".



Eficàcia del procediment: casos i resolució

La contundència de l'IRTA en l'aplicació del règim disciplinari s'ha manifestat en la resolució de dos casos detectats recentment. Seguint els principis de **celeritat, confidencialitat i protecció** de la víctima que marca el protocol:

1. Es va activar la Comissió d'Investigació per constatar els fets amb rigor tècnic
2. Malgrat no haver-hi hagut violència física, la gravetat dels fets va comportar l'**acomiadament dels dos assetjadors**, aplicant la sanció màxima prevista per a faltes molt greus.
3. Es va garantir el **principi d'indemnitat**, assegurant que les víctimes poguessin continuar en el seu mateix lloc de treball sense patir represàlies ni revictimització.

A banda del protocol d'assetjament, l'entitat disposa del **Protocol de gestió de conflictes**. Aquesta eina permet analitzar i resoldre discrepàncies interpersonals de manera precoç, evitant que una mala gestió de les relacions pugui derivar en situacions d'assetjament psicològic o discriminatori.

Tot i no disposar actualment d'un Protocol específic contra la LGTBI-fòbia, després de l'entrada en vigor de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, aprovada pel Parlament de Catalunya, la Comissió d'Igualtat de l'IRTA assumeix el compromís d'iniciar, durant l'any 2026, el procés de creació d'aquest Protocol.

En resum podem dir que l'IRTA disposa d'un marc procedimental robust i d'una cultura organitzativa que no permet l'ambigüitat davant de l'assetjament. L'experiència en la gestió de casos reals demostra que els canals de denúncia funcionen i que l'entitat actua amb la màxima fermesa per expulsar del sistema les conductes discriminatòries, protegint sempre la integritat de les persones afectades.



4.9. Violència de gènere

L'IRTA manifesta un compromís actiu i ineludible en la lluita contra la violència de gènere, entenent que aquesta xacra social requereix una resposta coordinada i protectora des de l'àmbit laboral. Com a entitat pública, l'IRTA no només compleix amb la legalitat vigent, sinó que es posiciona com un espai de suport i protecció per a les dones que puguin estar patint aquesta situació, garantint la seva **indemnitat laboral** i el seu dret a la seguretat.

L'entitat garanteix de forma efectiva tots els drets laborals establerts a l'**Estatut dels Treballadors** i a la **Llei Orgànica 1/2004**, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Aquestes mesures busquen facilitar que la víctima pugui mantenir el seu lloc de treball i la seva independència econòmica en condicions de seguretat:

- **Reordenació i Reducció de la Jornada:** Dret a l'adaptació de l'horari i a la reducció de la jornada laboral amb la disminució proporcional del salari per facilitar la seva protecció o assistència social integral.
- **Mobilitat Geogràfica:** Dret preferent a ocupar un lloc de treball de la mateixa categoria en qualsevol altre centre de l'IRTA si la víctima es veu obligada a abandonar el lloc on prestava serveis per fer efectiva la seva protecció.
- **Suspensió del Contracte:** Possibilitat de suspendre la relació laboral amb reserva del lloc de treball quan la situació de violència així ho requereixi.
- **Justificació d'Absències:** Les faltes d'assistència, totals o parcials, motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència es consideren plenament justificades segons els criteris dels serveis socials o de salut.

Més enllà dels drets administratius, l'IRTA posa a disposició de les víctimes recursos per facilitar el seu procés de recuperació i denúncia:

- **Suport Especialitzat:** L'entitat facilita suport psicològic i, si és necessari, deriva la persona a serveis d'atenció externa especialitzada.
- **Assessorament Jurídic i Administratiu:** Es proporciona ajuda i acompanyament en cas que la persona vulgui iniciar accions davant la policia o els jutjats.
- **Confidencialitat Absoluta:** Tots els procediments i dades relacionats amb aquestes situacions reben un tractament d'alta seguretat per protegir la intimitat i la vida de la treballadora.

Accions d'informació i sensibilització

L'IRTA considera que la prevenció neix de la conscienciació col·lectiva. Per aquest motiu, es valora positivament la consolidació d'accions simbòliques i informatives que donin visibilitat el rebuig institucional a la violència:

- **Commemoració del 25N:** amb motiu del **Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones**, l'IRTA realitza campanyes de sensibilització interna per recordar els canals de suport i reforçar la cultura del respecte.
- **Difusió de Protocols:** L'entitat es compromet a fer arribar a tota la plantilla la informació sobre com actuar davant de qualsevol indicatiu de violència, eliminant el tabú i fomentant un entorn on la víctima se senti segura per demanar ajuda.

4.10. Comunicació i llenguatge no sexista

El llenguatge no és només un mitjà de transmissió d'informació, sinó una adquisició cultural que reflecteix els nostres pensaments, valors i la forma en què concebem el món. En una organització compromesa

amb la igualtat com l'IRTA, l'ús d'un llenguatge no sexista esdevé un instrument d'acció positiva indispensable per promoure la igualtat real i garantir la visibilitat de les dones en la ciència i la investigació.

Canals de comunicació de l'IRTA

L'entitat disposa d'una estructura de comunicació consolidada i diversificada que arriba tant a la plantilla com a la societat en general. L'anàlisi de la diagnosi identifica els següents canals com a vitals per a la difusió dels valors d'igualtat:

Canals de Comunicació Interns: Són els pilars per garantir la interiorització dels valors corporatius i la participació activa del personal:

- **Butlletí setmanal (Recull d'Informació - RDI):** Canal de referència que arriba a unes 900 persones cada divendres, recollint notícies d'interès per a la comunitat IRTA.
- **IRTAnet:** Plataforma d'intranet (actualment en procés de millora) que actua com a repositori central d'informació i recursos.
- **#CompartimIRTA:** Sessions de comunicació directa de la Direcció General cap als treballadors/es, fonamentals per a la transparència.
- **Comunicació Operativa:** Converses via TEAMS, correus electrònics i les pròpies relacions interpersonals que conformen el clima laboral diari.

Canals de comunicació externs: Projecten la imatge i el compromís de l'IRTA cap a l'exterior:

- **Pàgina Web:** Amb unes 170.000 visites anuals, és el principal aparador de l'activitat científica de l'entitat.
- **Xarxes Socials:** Una comunitat creixent amb més de 27.000 seguidors a LinkedIn, 12.000 a Twitter (X) i 3.000 subscriptors a YouTube (amb 20.000 visualitzacions anuals).
- **Newsletter i Notes de Premsa:** Adreçades a una base de 2.900 subscriptors externs i periodistes especialitzats d'arreu de l'Estat.
- **Les Persones com a Ambaixadores:** El personal de l'IRTA projecta la institució en cada fòrum o jornada, esdevenint canals de comunicació vivents de la cultura de l'entitat.



Ús del llenguatge i representació de la imatge

L'anàlisi qualitativa de la comunicació de l'IRTA mostra un esforç constant per utilitzar un llenguatge respectuós. Tanmateix, el Pla d'Igualtat estableix directrius clares per consolidar aquesta pràctica:

- **Ús de Termes Neutres:** Es prioritza l'ús de col·lectius que incloguin dones i homes de forma equilibrada ("la plantilla" en lloc de "els treballadors", "l'equip de recerca" o "la direcció"). L'objectiu és substituir el masculí genèric per fórmules que facin visible la realitat dual de l'entitat.
- **Diversitat Visual i Trencament d'Estereotips:** És vital que les imatges corporatives (memòries d'activitats, fulletons, xarxes socials) mostrin les dones dirigint equips d'investigació o conduint maquinària, així com els homes en tasques administratives o de cura. La representació visual de l'aportació de les dones al món de la ciència és part essencial del compromís de l'IRTA.

Aquestes són algunes imatges extretes de la pàgina web de l'IRTA que mostren una bona representació de les dones com a personal científic de la empresa.

Participació i millora contínua

Per garantir que la política d'igualtat s'ajusti a les necessitats reals, l'IRTA disposa de mecanismes de retorn i participació:

- **Sistema de Qualitat (Queixes i Oportunitats de Millora):** Permet que qualsevol membre de la plantilla pugui alertar sobre usos inadequats del llenguatge o suggerir millores en matèria d'igualtat.
- **Feedback en l'RDI:** La revista interna permet l'enviament de comentaris sobre les informacions publicades, facilitant un diàleg bidireccional.



5. Objectius del Pla d'Igualtat

5.1. Objectius generals

L'elaboració i implementació d'aquest Pla d'Igualtat a l'IRTA no respon únicament al compliment de la legislació vigent, sinó que neix de la ferma voluntat de la institució d'articular accions que garanteixin una **igualtat d'oportunitats real i efectiva**. L'objectiu central és la integració de la perspectiva de gènere de manera transversal en el sistema de gestió i en la cultura de recerca de la pròpia institució. Aquest Pla permet aterrar els resultats de la diagnosi en un marc d'actuació a mida, amb els següents propòsits estratègics:

- **Lideratge i imatge institucional:** Projectar una imatge de l'IRTA plenament compromesa amb el principi d'igualtat, esdevenint un referent de talent femení en el sector agroalimentari i científic.
- **Diagnosi i millora contínua:** Consolidar una anàlisi transversal amb perspectiva de gènere que permeti monitorar periòdicament els punts forts i les àrees de millora, especialment en matèria retributiva i de promoció vertical.
- **Foment de la corresponsabilitat:** Formalitzar noves mesures que superin el concepte clàssic de conciliació, enfocant-se a fomentar la corresponsabilitat activa dels homes en les tasques de cura per evitar la penalització professional de les dones.
- **Transversalitat de gènere:** Integrar la mirada de gènere en totes les esferes de l'organització, des de la definició de projectes de recerca fins a l'avaluació de l'acompliment.
- **Neutralitat en el talent:** Implementar mesures d'accés i contractació que garanteixin la neutralitat absoluta, eliminant qualsevol biaix o barrera que pugui dificultar l'entrada de talent divers en àrees tradicionalment segregades.
- **Cultura i capacitació:** Promoure, mitjançant accions de comunicació i formació, la sensibilització en igualtat en tots els nivells jeràrquics, posant especial èmfasi en els equips directius i de gestió.
- **Gestió basada en evidències:** Establir un sistema d'indicadors amb perspectiva de gènere que permeti mesurar amb dades l'evolució de la igualtat en els àmbits d'intervenció clau.
- **Entorn segur i lliure de violència:** Difondre i aplicar amb rigor el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe (PG-114), garantint que tota la plantilla conegui els canals de denúncia i protecció.

5.2. Objectius específics per eixos d'actuació

Eix 1: classificació professional i infrarepresentació femenina

- Equilibrar la composició de gènere en els diferents departaments i categories, monitorant activament la segregació tant horitzontal com vertical.
- Fomentar el desenvolupament i la retenció del talent femení, assegurant que la majoria de dones en etapes inicials (predoctorals) progressi de forma estable cap a la carrera investigadora sènior.

Eix 2: condicions de treball i salut laboral

- Integrar la perspectiva de gènere en l'estratègia de promoció de la salut, seguretat i benestar, actuant sobre els riscos psicosocials detectats en la càrrega de treball i la participació.
- Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de les violències sexuals i l'assetjament en l'àmbit laboral mitjançant el protocol **PG-114**.

Eix 3: procés de selecció i contractació

- Garantir la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació i en els sistemes de selecció, eliminant biaixos de gènere en la descripció de llocs de treball.
- Assegurar la neutralitat en els tribunals de selecció mitjançant la formació específica en biaixos inconscients de gènere.
- Corregir la segregació horitzontal detectada en determinades àrees de suport o recerca per evitar la feminització o masculinització excessiva de certs rols.

Eix 4: promoció professional

- Garantir la transparència i l'aplicació de criteris d'igualtat en tots els processos de promoció interna, amb especial focus en l'accés a l'Alta Direcció.
- Eliminar el "sostre de vidre" facilitant que el volum de promocions femenines es tradueixi en una presència efectiva de dones en els llocs de decisió estratègica.



Eix 5: formació

- Capacitar la plantilla en matèria d'igualtat de gènere i prevenció de l'assetjament.
- Garantir que l'oferta formativa sigui accessible per a tota la plantilla, realitzant les accions preferentment dins de l'horari laboral per facilitar la participació de persones amb càrregues de cura.

Eix 6: retribucions

- Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor, especialment en el col·lectiu "Fora de Conveni" on s'han detectat les bretxes més altes.
- Millorar la transparència i l'objectivitat en l'assignació de complements salarials (càrrecs i encàrrecs de funcions), àmbit on persisteix una bretxa significativa.

Eix 7: exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Fomentar la corresponsabilitat activa dels homes en les tasques de cura per evitar que el dret a la conciliació penalitzi exclusivament la retribució i la carrera de les dones.

Eix 8: prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Garantir un entorn laboral segur mitjançant la difusió sistemàtica del protocol **PG-114** i la tolerància zero davant de qualsevol conducta discriminatòria.
- Sensibilitzar la plantilla sobre la diversitat sexual i d'identitat de gènere, incloent-hi la protecció del col·lectiu LGTBI.

Eix 9: violència de gènere

- Consolidar polítiques de suport integral (mobilitat, flexibilitat i reserva de lloc de treball) per a les dones víctimes de violència de gènere.
- Fomentar una cultura de prevenció i detecció precoç de les violències masclistes a través d'accions de sensibilització com les del 25N.

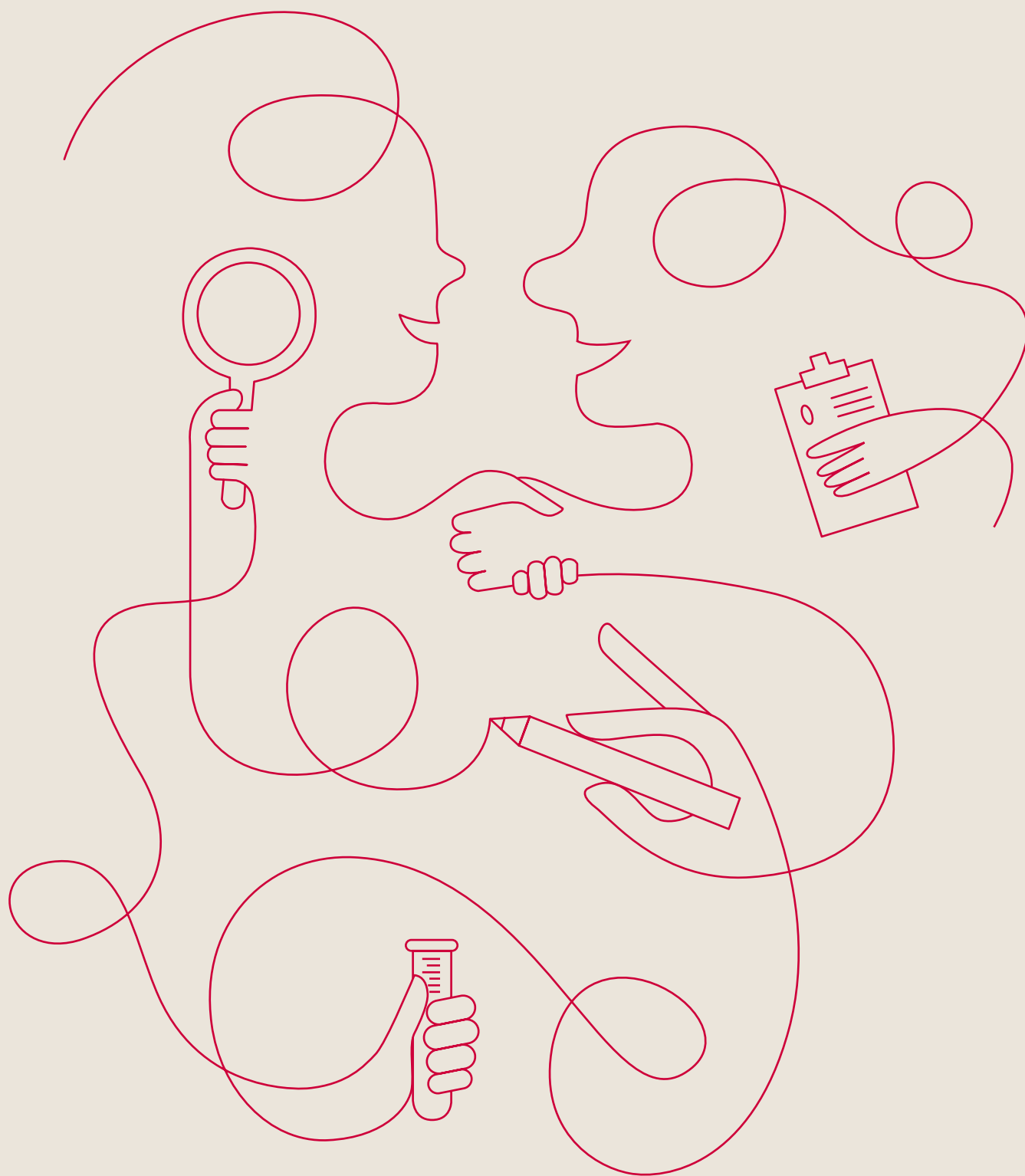
Eix 10: comunicació i llenguatge no sexista

- Assegurar l'ús generalitzat d'un llenguatge inclusiu i neutre en totes les comunicacions internes i externes de l'IRTA.
- Projectar una imatge corporativa que doni visibilitat la diversitat i l'aportació fonamental de les dones en la investigació científica, trencant amb els estereotips de gènere.

6. Resum de les mesures per eixos i objectius

Eixos	Objectius específics	Mesures
Classificació Professional i Infrarepresentació Femenina	Corregir la infrarepresentació femenina en la Direcció i reduir la bretxa salarial el 26% detectada en aquest grup.	Pla de Captació i Successió per a la Direcció. Compromís de la Direcció per a que a igualtat de condicions i valoracions de les futures candidatures per cobrir vacants o per noves places a l'equip directiu, afavorir la contractació de dones per tal d'arribar a l'objectiu de 40% per a l'any 2029.
	Trencar el sostre de vidre i crear una pedrera interna de talent femení preparada per assumir rols de gestió i direcció.	Programa Dones amb Talent. Dins del programa de mentoria es tindrà especial sensibilitat amb el lideratge femení. S'incorporaran indicadors de seguiment per fer monitoreig de les carreres professionals femenines
	Garantir la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions estratègiques de l'IRTA.	Paritat en comitès de selecció: Sempre que sigui possible, vetllar per a que els dos sexes estiguin representats en els comitès de selecció. Quan no hi hagi paritat els Comitès hauran de deixar constància a les actes.
Condicions de Treball i Salut Laboral	Garantir un entorn segur i complir amb la normativa vigent en matèria de llibertat sexual.	Actualització del Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe. Adaptació a la Llei Orgànica 10/2022, incloent-hi explícitament el ciberassetjament i la violència sexual com a risc laboral.
	Detectar i prevenir riscos de salut laboral que afecten de manera diferenciada a dones i homes. Més enllà d'identificar els riscos l'objectiu ha de ser eliminar-los.	Avaluació de Riscos Psicosocials amb perspectiva de gènere. Anàlisi específic de factors com la doble presència o l'estrès lligat a la carrera investigadora des d'una òptica de gènere. Obligació d'implementar mesures correctores un poc detectats els riscos.
Procés de Selecció i Contractació	Corregir la segregació horitzontal en departaments masculinitzats (Finques) i feminitzats (Gestió Econòmica).	Acció Positiva en la contractació. Priorització de la contractació de persones del sexe amb més infrarepresentació en cas d'igualtat de mèrits curriculars i competencials.
	Atraure talent femení i evitar que el llenguatge actuï com a barrera d'entrada en sectors masculinitzats.	Revisió i garantia de llenguatge inclusiu en totes les ofertes de feina. Auditoria periòdica de les ofertes publicades per assegurar l'ús de llenguatge neutre i de la visibilitat del compromís amb la igualtat. Formació obligatòria per a totes les persones que participin en processos selectius.

Eixos	Objectius específics	Mesures
Promoció Professional	Garantir una valoració objectiva del rendiment de les dones, lliure de biaixos, per fomentar la seva valoració positiva i impulsar la seva promoció interna.	Seguiment anual de promocions concedides. Disseny i implementació d'un procediment o guia per a l'avaluació anual de l'acompliment amb perspectiva de gènere.
Formació	Assegurar l'accés igualitari a la formació i el desenvolupament professional de tota la plantilla.	Disseny i implantació d'un Pla de formació anual destinat a cobrir les necessitats formatives de la plantilla.
	Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'igualtat per fomentar una cultura inclusiva.	Impartir formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla de forma obligatòria.
	Evitar biaixos de gènere en la recerca, l'avaluació de mèrits i la presa de decisions.	Impartir formació obligatòria sobre biaixos inconscients de gènere a la totalitat del personal (especialment personal científic).
Retribucions	Corregir la segregació de gènere en l'accés a percepcions extrasalarials i garantir la igualtat d'oportunitats.	Revisió de beneficis extrasalarials (Vehicle, Habitatge/Guardes). Anàlisi dels llocs que gaudeixen d'aquests beneficis (masculinitzats) per detectar i corregir possibles biaixos en els requisits d'accés (disponibilitat, etc.).
	Monitoritzar l'eficàcia de les mesures correctores i garantir la transparència retributiva.	Realització anual del Registre Retributiu i Auditoria Salarial. Continuar amb l'anàlisi detallada de la bretxa, posant el focus en l'evolució del grup "Fora de Conveni" i els complements.
Exercici Corresponsable dels Drets de la Vida Personal, Familiar i Laboral	Desfeminitzar les cures i evitar que la conciliació penalitzi exclusivament la carrera professional de les dones.	Campanya de Foment de la Corresponsabilitat dirigida als homes. Accions de sensibilització específiques per promoure que els homes s'acullin a mesures de conciliació (reduccions, excedències).
	Garantir que les investigadores amb càrregues familiars no perdin oportunitats de <i>networking</i> i visibilitat científica.	Realitzar una enquesta per identificar si les càrregues de cura limiten participació en congressos, viatges o estades de diversos dies, i quines mesures consideren que l'IRTA podria oferir per facilitar-ne l'assistència. Per exemple ajuts per estades científiques amb criatures si així es determina.
Prevenió de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe	Assegurar que la formació iniciada l'octubre de 2025 es manté actualitzada i arriba a totes les noves incorporacions per garantir l'efectivitat del Protocol.	Impartir formació periòdica en prevenció i detecció de l'assetjament sexual, violència de gènere i per raó de sexe a tota la plantilla (reciclatge i noves incorporacions).
	Recordar a la plantilla l'existència del protocol i els mecanismes per denunciar situacions d'assetjament.	Difusió periòdica del Protocol d'Assetjament i dels canals de denúncia. Especialment en dates simbòliques com el 25N o 8M. Seguiment anual del nombre d'incidències i temps de resolució.



Eixos	Objectius específics	Mesures
Comunicació i Llenguatge no Sexista	Promoure l'ús d'un llenguatge i imatges no sexistes en totes les comunicacions de l'empresa.	Revisió del Manual de Bones Pràctiques en Comunicació i Llenguatge Inclusiu i també donar-li és visibilitat entre treballadors i treballadores.
	Crear referents femenins i combatre estereotips de gènere en el sector.	Donar visibilitat de dones referents en l'àmbit científic i tecnològic a les plataformes de l'empresa.
	Crear referents femenins, empoderar el talent intern i atraure vocacions científiques.	Visibilitat de dones científiques de l'IRTA ("Role Models") . Campanya de comunicació interna i externa per donar a conèixer les Investigadores Principals (IPs) de l'institut.
Violència de Gènere	Informar a les treballadores víctimes dels seus drets i dels recursos disponibles a l'empresa.	Elaboració d'una Guia de drets laborals per a treballadores víctimes de Violència de Gènere .
	Ofertir suport treballadores víctimes per facilitar la seva recuperació, mantenint del lloc de feina.	Disseny de mesures de millora dels drets legals per a víctimes de violència de gènere .
	Donar visibilitat al compromís contra la violència masclista i sensibilitzar a la plantilla.	Realització de campanyes i accions de sensibilització commemoratives en dates clau com el 25N (Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones) i el 8M. Dia 11 Febrer dia dones a la ciència.
Cultura Organitzacional	Avaluar l'impacte real del Pla d'Igualtat i fomentar la participació de la plantilla.	Realització d'una enquesta anual d'igualtat. Valoració del grau de satisfacció de la plantilla amb les mesures del Pla i detecció necessitats.
	Integrar la igualtat en l'ADN de l'IRTA i mantenir la plantilla informada i compromesa.	Inclusió de la igualtat com a valor estratègic en la comunicació . Difusió periòdica dels avenços del Pla i del compromís de la Direcció en canals interns i externs.
	Fer pedagogia sobre conceptes d'igualtat de manera amena i constant, reforçant el llenguatge inclusiu en el dia a dia.	Píndoles Visuals "Diccionari IRTA de la Igualtat" . Creació de definicions breus i visuals per a salvapantalles o intranet que expliquin conceptes clau amb dades o humor (ex: Sostre de vidre, Terra enganxós, Biaix inconscient).
	Donar a conèixer el treball i funcions de la Comissió d'Igualtat.	Disseny d'un pla de comunicació i divulgació de la Comissió d'Igualtat al personal de l'empresa.

7. Fitxes de mesures per eixos

Eix 1: classificació professional i infrarepresentació femenina

Mesura 1	Pla de Captació i Successió per a la Direcció.			
	Objectiu Específic	Augmentar progressivament la presència de dones en l'equip directiu fins assolir, com a mínim, el 40% de dones l'any 2029.		
	Descripció de la Mesura	Compromís de la Direcció per a que a igualtat de condicions i valoracions de les futures candidatures per cobrir vacants o per noves places a l'equip directiu, afavorir la contractació de dones per tal d'arribar a l'objectiu de 40% per a l'any 2029.		
	Grup Destinatari	Equip Directiu. Persones amb potencial de direcció identificades al pla de carrera (home i dones), amb especial èmfasi en el desenvolupament de talent femení.		
	Recursos	Personals: Direcció General , Direcció de Persones , responsables de selecció i desenvolupament, Comissió d'Igualtat , responsables de departament implicats en processos de provisió de llocs directius.		
	Persones Responsables	Direcció General / Direcció de Persones		
	Temporalització	Inici de la mesura: 2026. Vigència: fins al 31/12/2029.	Calendari	2026-2029
	Indicadors de Seguiment i Avaluació	Percentatge de dones a l'equip directiu sobre el total de persones directives. Evolució anual del percentatge de dones candidates finalistes en processos de selecció i provisió de llocs directius.		

Mesura 2	Programa Dones amb Talent.			
	Objectiu Específic	Impulsar el lideratge femení mitjançant un programa estructurat de mentoria i formació adreçat a dones amb potencial per ocupar llocs de gestió i direcció.		
	Descripció de la Mesura	Itinerari de desenvolupament (mentoria, formació en competències directives i <i>networking</i> intern) orientat a dones de l'organització amb trajectòria i potencial de lideratge. Dins del programa de mentoria es tindrà especial sensibilitat amb el lideratge femení.		
	Grup Destinatari	Dones de la plantilla amb trajectòria consolidada i/o potencial identificat per accedir a llocs de coordinació, cap de projecte, comandaments intermedis o direcció. Directives i responsables amb experiència en gestió de persones que actuaran com a mentores dins del programa.		
	Recursos	Personals: Direcció de Persones , Direcció General (patrocini), persones mentores internes, eventual suport extern especialitzat en mentoria amb perspectiva de gènere.		
	Persones Responsables	Direcció de Persones		
	Temporalització	Execució de cada edició: cicles anuals de mentoria (8–12 mesos)	Calendari	2026-2029
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Nombre de dones participants al programa per edició i percentatge sobre el total de dones en col·lectius de qualificació mitjana–alta. Percentatge de dones participants que, en els 2–3 anys posteriors, accedeixen a llocs de major responsabilitat. Grau de satisfacció de mentores i mentoritzades.			
Mesura 3	Paritat en Comitès de Selecció.			
	Objectiu Específic	Reduir possibles biaixos de gènere en processos de selecció i promoció mitjançant la justificació documentada en casos de manca de paritat absoluta.		
	Descripció de la Mesura	Garantir la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions estratègiques de l'IRTA. Sempre que sigui possible, vetllar perquè els dos sexes estiguin representats en els comitès de selecció. Quan no hi hagi paritat, els comitès hauran de deixar constància a les actes de les actuacions i motius, amb informe a la Comissió d'Igualtat.		
	Grup Destinatari	Membres dels comitès de selecció, promoció i òrgans de decisió estratègica de l'IRTA. / Direcció General, Direcció de Persones i Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. /Tota la plantilla implicada en processos de selecció o decisions estratègiques.		
	Recursos	Personals: Direcció de Persones, Comissió d'Igualtat. Materials/organitzatius: models d'actes i informes estandarditzats.		
	Persones Responsables	Direcció General / Direcció de Persones		
	Temporalització	Execució de cada edició: cicles anuals de mentoria (8–12 mesos)	Calendari	2026-2029
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Nombre i percentatge de comitès amb paritat absoluta; nombre de casos sense paritat i motius justificats als actes.			

Eix 2: condicions de treball i salut laboral

Mesura 4	Actualització del Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe.			
	Objectiu Específic	Actualitzar el Protocol existent d'assetjament sexual i per raó de sexe per alinear-lo amb la Llei Orgànica 10/2022 , incorporant explícitament el ciberassetjament i la violència sexual com a riscos psicosocials laborals.		
	Descripció de la Mesura	Actualització del Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe , adaptant-lo a la Llei Orgànica 10/2022 , amb inclusió explícita de ciberassetjament (via xarxes, correu electrònic, etc.) i violència sexual com a risc laboral, integrant-lo al pla de prevenció de riscos laborals.		
	Grup Destinatari	Tota la plantilla de l' IRTA (personal laboral, funcionari, col·laboradors externs).		
	Recursos	Personals: Comissió d'Igualtat / Direcció General / Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Materials: model de protocol actualitzat, canals de denúncia, materials formatius en línia.		
	Persones Responsables	Comissió d'Igualtat / Direcció de Persones / Servei de Prevenció de Riscos Laborals.		
	Temporalització	Inici de la mesura: 2026, fins que s'arribi a un acord.	Calendari	Acció puntual
	Indicadors de Seguiment i Avaluació	Aprovació i publicació del protocol actualitzat (sí/no; data d'implantació). Nombre de persones formades en el protocol i prevenció d'assetjament (cobertura % plantilla). Nombre de denúncies rebudes per assetjament sexual/per raó de sexe, temps mitjà de resolució i mesures adoptades		

Mesura 5	Avaluació de Riscos Psicosocials amb perspectiva de gènere.			
	Objectiu Específic	Detectar i prevenir riscos de salut laboral que afecten de manera diferenciada a dones i homes.		
	Descripció de la Mesura	Anàlisi específic de factors com la doble presència o l'estrès lligat a la carrera investigadora des d'una òptica de gènere. Obligació d'implementar mesures una vegada detectades les necessitats.		
	Grup Destinatari	Tota la plantilla de l' IRTA , amb focus en col·lectius vulnerables: dones amb responsabilitats familiars, investigadors/as en etapes inicials de carrera, personal amb doble presència.		
	Recursos	Personals: Servei de Prevenció / Direcció de Persones, suport de la Comissió d'Igualtat i experts externs en riscos psicosocials amb gènere.		
	Persones Responsables	Comissió d'Igualtat/ Direcció de Persones /Servei de Prevenció de Riscos Laborals.		
	Temporalització	Durant la vigència del Pla d'Igualtat.	Calendari	Acció puntual
	Indicadors de Seguiment i Avaluació	<p>Nombre de riscos psicosocials identificats amb impacte diferencial per sexe.</p> <p>Nombre de mesures correctives implementades i reducció d'estrès reportat (enquestes pre/post).</p> <p>Evolució d'absències per malaltia mental desagregades per sexe i evolució de la satisfacció laboral en enquestes anuals.</p>		

Eix 3: procés de selecció i contractació

Mesura 6	Acció Positiva en la contractació.			
	Objectiu Específic	Corregir la segregació horitzontal en departaments masculinitzats (Finques) i feminitzats (Gestió Econòmica).		
	Descripció de la Mesura	Priorització de la contractació de persones del sexe infrarepresentat en cas d'igualtat de mèrits curriculars i competencials.		
	Grup Destinatari	Candidats externs i interns en processos de contractació o promoció a departaments amb segregació horitzontal. Tota la plantilla via transparència en processos selectius.		
	Recursos	Personals: Direcció de Persones / Caps de Programa. Materials: protocols de selecció amb clàusula d'acció positiva, fulls de valoració objectiva desagregats per sexe.		
	Persones Responsables	Comissió d'Igualtat/ Direcció de Persones /Servei de Prevenció de Riscos Laborals.		
	Temporalització	Acció contínua: aplicació a tots els processos de contractació des de l'aprovació del Pla (2026).	Calendari	Anàlisi inicial per departaments: 2026.
	Indicadors de Seguiment i Avaluació	% de noves contractacions del sexe infrarepresentat en igualtat de mèrits. Evolució % dones/homes per departament (Finques, Gestió Econòmica) en noves incorporacions. Informe anual desagregat per sexe sobre contractacions i segregació horitzontal.		

Mesura 7	Revisió i garantia de llenguatge inclusiu en totes les ofertes de feina.			
	Objectiu Específic	Atraure talent femení i evitar que el llenguatge actuï com a barrera d'entrada en sectors masculinitzats.		
	Descripció de la Mesura	Auditoria periòdica de les ofertes publicades per assegurar l'ús de llenguatge neutre i de la visibilitat del compromís amb la igualtat. Formació obligatòria per a totes les persones que participin en els processos selectius.		
	Grup Destinatari	Candidats i candidates a totes les places vacants, especialment en àrees masculinitzades. Personal de la Direcció de Persones responsable de redacció i publicació d'ofertes. Caps de Programa que participen en la definició de perfils professionals.		
	Recursos	Personals: Direcció de Persones / Comissió d'Igualtat. Materials: guia de llenguatge inclusiu per a ofertes de feina.		
	Persones Responsables	Comissió d'Igualtat/ Direcció de Persones.		
	Temporalització	Acció contínua: aplicació a totes les ofertes des de l'aprovació del Pla.	Calendari	2026-2029
	Indicadors de Seguiment i Avaluació	Evolució del % de dones candidates en àrees masculinitzats (Finques) pre/post implementació. Resultats de l'auditoria trimestral: incidències detectades i temps mitjà de correcció.		

Eix 4: promoció professional

Mesura 8	Disseny i implementació d'un procediment guia per avaluació anual.			
	Objectiu Específic	Garantir una valoració objectiva del rendiment de les dones, lliure de biaixos, per fomentar la seva valoració positiva i impulsar la seva promoció interna.		
	Descripció de la Mesura	Seguiment anual de promocions concedides i denegades, per l'avaluació de compliment amb perspectiva de gènere.		
	Grup Destinatari	Tota la plantilla subjecta a avaluació anual de rendiment. Especial focus en dones i col·lectius infrarepresentats en promoció. Avaladors: caps de programa, responsables de departament i Direcció de Persones.		
	Recursos	Personals: Direcció de Persones, suport de la Comissió d'Igualtat per a revisions. Materials: guia de procediment, materials formatius en línia.		
	Persones Responsables	Comissió d'Igualtat/ Direcció de Persones.		
	Temporalització	Acció puntual: disseny i aprovació de la guia en 2026.	Calendari	2026-2029
	Indicadors de Seguiment i Avaluació	% d'avaluacions anuals realitzades amb el nou procediment (objectiu: 100%). % de dones vs homes amb valoracions positives (excel·lent/notable) i promoció posterior, desagregat per categoria professional. Nombre d'avaluadors formats en perspectiva de gènere (% cobertura). Taxa de reclamacions per biaixos en avaluacions .		

Eix 5: formació

Mesura 9	Disseny i implantació d'un Pla de formació anual destinat a cobrir les necessitats formatives de la plantilla.			
	Objectiu Específic	Assegurar l'accés igualitari a la formació i el desenvolupament professional de tota la plantilla, corregint possibles desigualtats per sexe o categoria professional.		
	Descripció de la Mesura	Elaboració anual d'un pla de formació basat en diagnòstic de necessitats desagregat per sexe, categoria i departament, amb prioritat a accions que equilibri competències en àrees segregades (tècniques per dones, gestió per homes).		
	Grup Destinatari	Tota la plantilla de l'IRTA, especialment col·lectius infrarepresentats en formació avançada.		
	Recursos	Personals i econòmics.		
	Persones Responsables	Direcció de Persones.		
	Temporalització	Anual.	Calendari	Q4 cada any: diagnòstic necessitats i elaboració pla. Any següent: execució i seguiment trimestral.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% plantilla participant en formació (desagregat per sexe). % dones/homes en formacions estratègiques per categoria. Satisfacció formativa (enquesta $\geq 80\%$).			
Mesura 10	Impartir formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla.			
	Objectiu Específic	Sensibilitzar i formar la plantilla en matèria d'igualtat per fomentar una cultura inclusiva.		
	Descripció de la Mesura	Sessions anuals/bianuals obligatòries sobre igualtat (conceptes bàsics, llenguatge inclusiu, corresponsabilitat), adaptades per departament.		
	Grup Destinatari	100% plantilla.		
	Recursos	Personals i econòmics.		
	Persones Responsables	Direcció de Persones.		
	Temporalització	Anual / bianual.	Calendari	Any parell: formació completa plantilla. Any imparell: reciclatge/reforç
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% plantilla formada (objectiu 100%). Millora coneixements (test pre/post $\geq 20\%$). Reducció incidents discriminació.			

Eix 5: formació

Mesura 11	Formació obligatòria sobre biaixos inconscients de gènere (especialment personal científic).			
	Objectiu Específic	Evitar biaixos en recerca, avaluació mèrits i decisions.		
	Descripció de la Mesura	Formació específica (2-4h) sobre biaixos inconscients, amb exemples del sector científic (avaluació articles, comitès).		
	Grup Destinatari	Personal científic prioritari, extensió a tots els avaladors.		
	Recursos	Personals i econòmics.		
	Persones Responsables	Direcció de Persones.		
	Temporalització	Puntual/ periòdica.	Calendari	2026: implantació completa. Cada 2 anys: <i>refresher</i> .
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% personal científic format. Reducció biaixos en decisions (auditoria processos). Satisfacció formació.			
Mesura 12	Formació equip negociació conveni amb informe impacte gènere.			
	Objectiu Específic	Capacitar l'equip de negociació del proper conveni perquè incorpori l'informe d'impacte de gènere com a element obligatori, garantint que les modificacions normatives respectin la igualtat efectiva.		
	Descripció de la Mesura	Formació específica per a l'equip negociador sobre informe d'impacte de gènere segons Llei 19/2021 i RD 901/2020 : metodologia, indicadors clau (retribució, conciliació, classificació), integració en negociació col·lectiva.		
	Grup Destinatari	Equip negociació proper conveni.		
	Recursos	Personals (formador intern/extern especialitzat). Econòmics .		
	Persones Responsables	Direcció de Persones / Comissió d'Igualtat.		
	Temporalització	Puntual.	Calendari	2026 1S : formació equip. 2026 2S : suport aplicació durant negociació. 2027 : verificació inclusió informe en conveni.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% equip format (100%). Inclusió clàusula informe impacte gènere en conveni. Qualitat informe (auditoria Comissió Igualtat). Valoració formació.			

Eix 6: retribucions

Mesura 13	Revisió beneficis extrasalarials (Vehicle, Habitatge/Guardes).			
	Objectiu Específic	Corregir segregació gènere en accés percepcions extrasalarials.		
	Descripció de la Mesura	Anàlisi beneficiaris actuals, requisits accés (disponibilitat, mobilitat) i ajust objectius per eliminar biaixos.		
	Grup Destinatari	Beneficiaris actuals i potencials.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Direcció de Persones.		
	Temporalització	Puntual	Calendari	2026-2029
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% dones beneficiàries pre/post (equilibri 40-60%). Modificacions requisits implementades.			
Mesura 14	Registre Retributiu i Auditoria Salarial anual.			
	Objectiu Específic	Monitoritzar bretxa salarial, focus "Fora Conveni" i complements.		
	Descripció de la Mesura	Elaboració registre anual RD 901/2020, auditoria detallada, accions correctores si bretxa >2%.		
	Grup Destinatari	Tota la plantilla de l'IRTA.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Direcció de Persones.		
	Temporalització	Anual.	Calendari	Abril cada any.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Bretxa salarial global/categoria. % complements igualats. Publicació registre.			

Eix 7: exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Mesura 15	Campanya foment corresponsabilitat homes.			
	Objectiu Específic	Desfeminitzar cures, promoure homes en mesures conciliació.		
	Descripció de la Mesura	Campanya anual: tallers, testimonis homes, incentius ús permisos pare.		
	Grup Destinatari	Homes plantilla.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Comissió d'Igualtat / Comunicació.		
	Temporalització	Anual.	Calendari	Març (8M) i novembre (25N).
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% homes ús permisos conciliació (+10% anual). Participació campanya.			
Mesura 16	Enquesta barreres cures congressos / viatges.			
	Objectiu Específic	Identificar limitacions, dissenyar ajuts conciliació.		
	Descripció de la Mesura	Enquesta anual investigadores, bossa ajuts (cures, viatges flexibles).		
	Grup Destinatari	Investigadores amb cures.		
	Recursos	Econòmics (bossa ajuts).		
	Persones Responsables	Direcció / Direcció Persones.		
	Temporalització	Contínua.	Calendari	Contínua.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% investigadores responen. Ajuts concedits (donat/rebutjat). Participació congressos dones.			

Eix 8: prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Mesura 17	Formació periòdica prevenció assetjament.			
	Objectiu Específic	Assegurar que la formació iniciada octubre 2025 es manté actualitzada per a tota plantilla i noves incorporacions, garantint efectivitat del Protocol.		
	Descripció de la Mesura	Sessions bianuals obligatòries (2h): prevenció, detecció, actuació segons LO 10/2022 , per noves incorporacions i reciclatge general.		
	Grup Destinatari	Tota plantilla, prioritat noves incorporacions.		
	Recursos	Personals, econòmics.		
	Persones Responsables	Direcció de Persones / Comissió Instructora.		
	Temporalització	Contínua / bianual.	Calendari	Cada 2 anys: formació completa. Trimestral: noves incorporacions.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% plantilla formada (100%). Test coneixements pre/post. Ús canals denúncia.			
Mesura 18	Difusió periòdica Protocol Assetjament i canals denúncia.			
	Objectiu Específic	Recordar existència protocol i mecanismes denúncia.		
	Descripció de la Mesura	Campanyes anuals 25N/8M: cartells, intranet, newsletter, recordatoris canals (bústia, email confidencial).		
	Grup Destinatari	Tota plantilla.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Direcció de Persones / Comunicació.		
	Temporalització	Anual.	Calendari	25N, 8M i inici any.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Cobertura difusió (% plantilla). Consultes protocol. Denúncies rebudes.			

Eix 9: comunicació i llenguatge no sexista

Mesura 19	Revisió Manual Bones Pràctiques Comunicació i Llenguatge Inclusiu.			
	Objectiu Específic	Promoure llenguatge/imatges no sexistes en comunicacions.		
	Descripció de la Mesura	Actualització manual (guia termes neutres, imatges diverses), formació comunicadors, visibilitat intranet.		
	Grup Destinatari	Equip comunicació.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Departament Comunicació / Direcció Persones.		
	Temporalització	Contínua.	Calendari	Revisió anual, aplicació permanent.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	% documents revisats. Auditoria llenguatge inclusiu.			
Mesura 20	Disseny pla comunicació i divulgació Comissió d'Igualtat.			
	Objectiu Específic	Fer conèixer la Comissió d'Igualtat de l'IRTA al personal, promovent la seva funció, activitats i canals de contacte per fomentar participació i transparència.		
	Descripció de la Mesura	Elaboració pla comunicació anual: presentació Comissió (membres, funcions), bolletí trimestral activitats, espai intranet dedicat (notícies, enquestes, contacte), sessions informatives centres. Inclou presentació inicial a plantilla completa.		
	Grup Destinatari	Tota la plantilla IRTA.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Comissió d'Igualtat / Departament Comunicació / Direcció de Persones.		
	Temporalització	Contínua.	Calendari	2026 2S: disseny pla i presentació inicial plantilla. Trimestral: butlletins / notícies intranet.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Cobertura comunicació (% plantilla contactada). Consultes espai intranet Comissió. Participació activitats Comissió (enquestes, suggeriments). Satisfacció coneixement Comissió			

Mesura 21	Visibilitat dones referents científics / tecnològics.			
	Objectiu Específic	Crear referents femenins, combatre estereotips.		
	Descripció de la Mesura	Perfils dones en web, RRSS, notícies institucionals.		
	Grup Destinatari	Públic extern / intern.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Departament Comunicació.		
	Temporalització	Contínua.	Calendari	Mensual.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Nombre perfils publicats. Impacte visualitzacions.			
Mesura 22	Visibilitat dones científiques IRTA ("Role Models").			
	Objectiu Específic	Empoderar talent intern, atraure vocacions.		
	Descripció de la Mesura	Campanya IPs: vídeos, entrevistes web/intranet, esdeveniments.		
	Grup Destinatari	IPs dones, plantilla / públic.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Departament Comunicació.		
	Temporalització	Contínua.	Calendari	Llançament 2026, actualització semestral.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Nombre IPs destacades. Alcance campanya.			

Eix 9: comunicació i llenguatge no sexista

Mesura 23	Tríptic per a tots els centres de resum del Pla d'Igualtat i de les seves accions.		
Objectiu Específic	Difondre de manera sintètica el contingut del Pla d'Igualtat i les seves accions principals a tots els centres de l' IRTA , fomentant la consciència i adhesió de la plantilla.		
Descripció de la Mesura	Disseny d'un tríptic compacte (format A4 plegable) amb resum visual del Pla: objectius principals per eixos, cronograma clau, responsables i canals de participació. Distribució física (taules centres, zones comunes) i digital (intranet, pantalles). Inclou QR a enquesta anual igualtat.		
Grup Destinatari	Tota la plantilla de tots els centres IRTA .		
Recursos	Personals / Materials / Econòmics		
Persones Responsables	Departament de Comunicació / Direcció de Persones / Comissió d'Igualtat.		
Temporalització	Puntual.	Calendari	2026 1S: disseny i impressió. 2026 2S: distribució tots centres + digital.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Nombre exemplars distribuïts per centre (% cobertura plantilla). Escàners QR (consultes enquesta igualtat). Referències tríptic en enquesta anual satisfacció.		

Eix 10: violència de gènere

Mesura 24	Guia drets laborals treballadores víctimes VG.			
	Objectiu Específic	Informar drets/recursos empresa.		
	Descripció de la Mesura	Guia impresa / digital: permisos, reduccions, suport psicològic, derivacions.		
	Grup Destinatari	Treballadores que puguin ser víctimes de violència de gènere.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Direcció Persones.		
	Temporalització	Puntual.	Calendari	Elaboració 2027.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Mesures implementades. Casos suportats.			
Mesura 25	Campanyes sensibilització 25N, 8M, 11F.			
	Objectiu Específic	Visibilitat compromís contra violència.		
	Descripció de la Mesura	Esdeveniments, xarxes, intranet: taules rodones, vídeos, pins.		
	Grup Destinatari	Plantilla / públic.		
	Recursos	Personals (Comunicació), econòmics.		
	Persones Responsables	Comunicació / Direcció Persones / Comissió d'Igualtat.		
	Temporalització	Anual.	Calendari	Novembre (25N), març (8M, 11F).
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Participació esdeveniments. Impacte xarxes.			

Eix 11: cultura organitzacional

Mesura 26	Enquesta anual igualtat.		
Objectiu Específic	Avaluar impacte Pla, detectar necessitats.		
Descripció de la Mesura	Enquesta digital anual: satisfacció mesures, clima igualtat.		
Grup Destinatari	Tota plantilla.		
Recursos	Personals (eines enquesta).		
Persones Responsables	Direcció Persones / Comissió Igualtat.		
Temporalització	Anual.	Calendari	Juny cada any.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Taxa resposta ($\geq 70\%$). Índex satisfacció igualtat.		

Mesura 27	Igualtat valor estratègic comunicació.			
	Objectiu Específic	Integrar igualtat ADN IRTA.		
	Descripció de la Mesura	Informes avenços Pla en intranet, RRSS, memòria anual.		
	Grup Destinatari	Plantilla / externs.		
	Recursos	Personals.		
	Persones Responsables	Direcció / Comunicació.		
	Temporalització	Contínua.	Calendari	Trimestral.
Indicadors de Seguiment i Avaluació	Publicacions igualtat. Feedback plantilla.			
Mesura 28	Píndoles Visuals "Diccionari IRTA Igualtat".			
	Objectiu Específic	Pedagogia amena conceptes igualtat.		
	Descripció de la Mesura	Gràfics salvapantalles/intranet: sostre vidre, biaixos, etc.		
	Grup Destinatari	Plantilla.		
	Recursos	Personals (disseny).		
	Persones Responsables	Comunicació.		
	Temporalització	Contínua.	Calendari	Nova píndola mensual.
Indicadors De Seguiment i Avaluació	Visualitzacions. Enquestes comprensió conceptes.			

8. Cronograma d'actuacions

Núm.	Mesura	2026		2027		2028		2029	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
1	Pla de Captació i Successió per a la Direcció (Contínua).	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
2	Programa Dones amb Talent (Bianual, inici 2026).		2S				2S		
3	Paritat en comitès de selecció (Contínua).	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
4	Actualització Protocol Assetjament (Puntual, un cop acord).		2S	1S					
5	Avaluació Riscos Psicosocials amb perspectiva de gènere.				2S	1S			
6	Acció Positiva en la contractació.	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
7	Revisió i garantia de llenguatge inclusiu en totes les ofertes de feina.	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
8	Disseny i implementació d'un procediment guia per avaluació anual.		2S		2S		2S		2S
9	Disseny i implantació d'un Pla de formació anual destinat a cobrir les necessitats formatives de la plantilla.		2S		2S		2S		2S
10	Impartir formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla.	1S		1S		1S		1S	
11	Formació obligatòria sobre biaixos inconscients de gènere (especialment personal científic).		2S						
12	Formació equip negociació conveni amb informe impacte gènere.	1S		1S		1S		1S	
13	Revisió beneficis extrasalarials (Vehicle, Habitatge/Guardes).	1S		1S		1S		1S	
14	Registre Retributiu i Auditoria Salarial anual.		2S		2S		2S		2S
15	Formació periòdica assetjament.	1S			2S	1S			2S

Núm.	Mesura	2026		2027		2028		2029	
16	Campanya foment corresponsabilitat home.		2S		2S		2S		2S
17	Formació periòdica prevenció assetjament.	1S		1S		1S		1S	
18	Difusió periòdica Protocol Assetjament i canals denúncia.	1S		1S		1S		1S	
19	Revisió Manual Bones Pràctiques Comunicació i Llenguatge Inclusiu.	1S		1S		1S		1S	
20	Disseny pla comunicació i divulgació Comissió d'Igualtat.		2S	1S					
21	Visibilitat dones referents científics/tecnològics.			1S	2S				
22	Visibilitat dones científiques IRTA ("Role Models").	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
23	Tríptic per a tots els centres de resum del Pla d'Igualtat i de les seves accions.	1S	2S						
24	Guia drets laborals treballadores víctimes VG.	1S	2S						
25	Campanyes sensibilització 25N, 8M, 11F.	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
26	Enquesta anual igualtat.		2S		2S		2S		2S
27	Igualtat valor estratègic comunicació.	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
28	Píndoles Visuals "Diccionari IRTA Igualtat".	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
SEGUIMENT SEMESTRAL MESURES			2S		2S		2S		2S
EVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT (Obligatòries: intermèdies i final).					2S			1S	2S

9. Revisió del Pla i resolució de conflictes

Atès que el **Pla d'Igualtat** és un document flexible i dinàmic que consta de mesures, responsables, indicadors i una temporalitat definida, el contingut d'aquest document podrà ser modificat per decisió de la **Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat** en els següents supòsits:

- **Detecció d'errors:** Quan s'identifiquin errors en la comprensió o la implantació d'una mesura que n'impedeixin l'ús o en fomentin un ús inadequat.
- **Deficiència d'indicadors:** Quan es constati que els indicadors establerts no són els correctes o resulten insuficients per realitzar el seguiment de l'impacte de la mesura.
- **Canvis organitzatius de responsabilitat:** En cas que l'entitat elimini el lloc designat com a responsable d'una mesura i calgui designar-ne un de nou amb les competències adequades.
- **Ajustos de temporalitat:** Quan es detecti que el període establert és insuficient o, per contra, massa extens per analitzar correctament els factors objecte d'estudi.
- **Millora contínua:** Les mesures es podran revisar en qualsevol moment de la seva vigència per afegir, reorientar, millorar, corregir o intensificar actuacions en funció dels efectes que s'apreciïn en la consecució dels objectius.

Així mateix, sense perjudici dels terminis de revisió específics de cada mesura, el Pla d'Igualtat haurà de revisar-se obligatòriament quan concorrin les següents circumstàncies vinculades al marc legal:

- a) Com a conseqüència dels resultats del **seguiment i l'avaluació** previstos en el **Reial Decret 901/2020**.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la **Inspecció de Treball i Seguretat Social**.
- c) En supòsits de **fusió, absorció, transmissió** o modificació de l'estatut jurídic de la institució.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la **plantilla de l'IRTA**, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- e) Quan una **resolució judicial** condemni l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o determini la manca d'adequació del Pla als requisits reglamentaris.

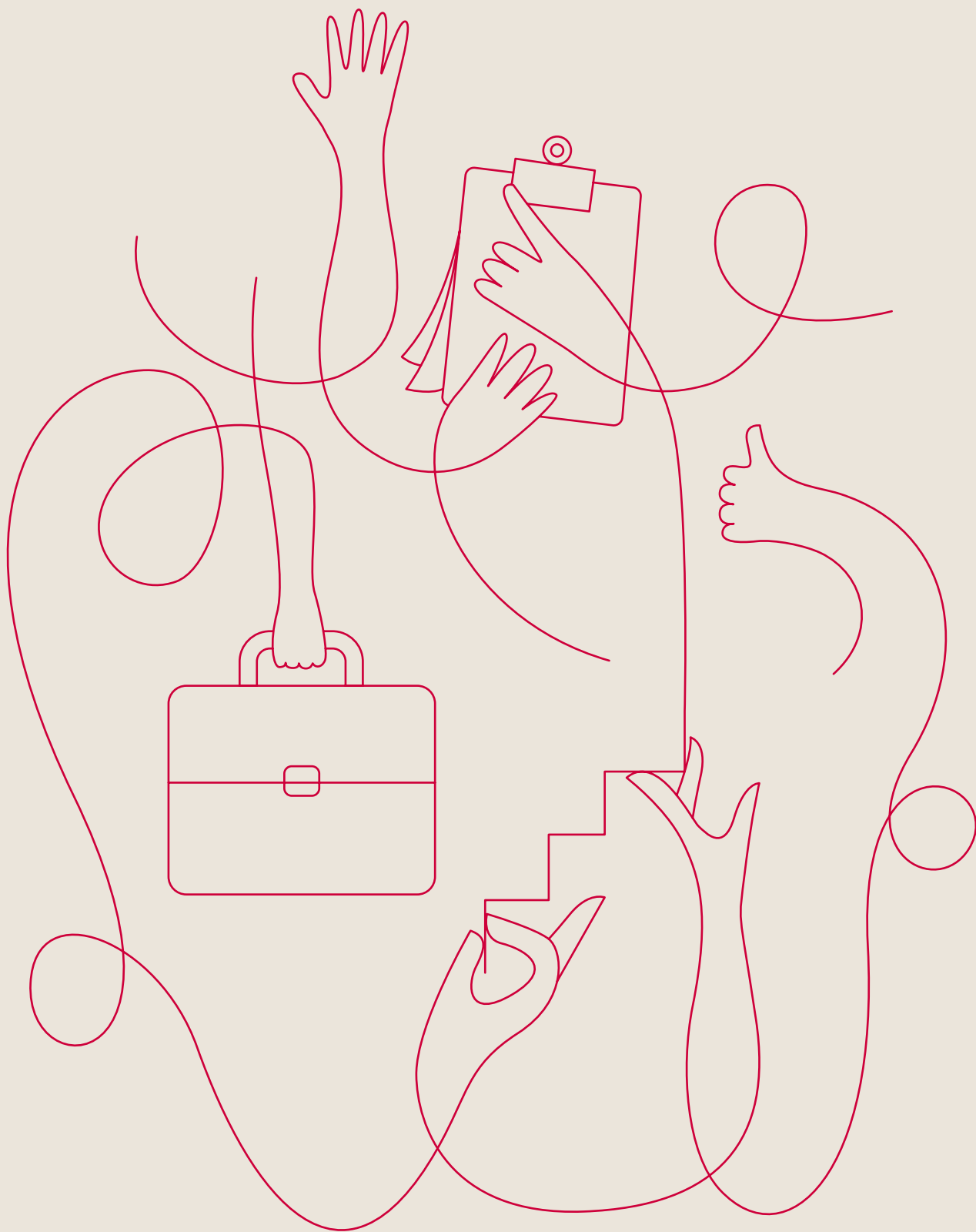
Quan les circumstàncies ho motivin, la revisió implicarà l'**actualització del diagnòstic** de situació i de les mesures del Pla en la proporció que sigui necessària. Totes les modificacions realitzades hauran de ser objecte de **difusió a tota la plantilla** per garantir-ne el coneixement general. Finalment, si la normativa legal o convencional introduís canvis que afectessin el contingut d'aquest document, es procedirà a la seva modificació en els terminis que la pròpia norma designi.



Solució de conflictes i discrepàncies en l'aplicació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat

Per garantir el bon funcionament del Pla d'Igualtat i la presa de decisions consensuada, s'estableix el següent procediment davant de possibles divergències en el si de la Comissió de Seguiment:

- **Presca d'acords per majoria:** En cas de discrepàncies entre els membres de la Comissió de Seguiment, les mesures i els acords seran adoptats per majoria dels seus membres.
- **Assessorament extern:** La Comissió de Seguiment podrà proposar la presència de persones assessores expertes en matèria d'Igualtat, les quals tindran veu però no vot en les deliberacions.
- **Solució autònoma de conflictes:** Si no s'assolissin les majories necessàries i es produís una discrepància greu que bloquegi la implantació o l'avaluació del Pla, la Comissió acudirà als òrgans de solució autònoma de conflictes laborals (com el Tribunal Laboral de Catalunya - TLC) per a la seva resolució.
- **Registre en acta:** Totes les discrepàncies de lectura, avaluació o revisió que sorgeixin durant les sessions quedaran degudament reflectides en l'acta de la reunió. Aquestes observacions es podran tenir en compte en l'elaboració de futurs plans amb l'objectiu de millorar-ne el disseny i l'eficàcia.



10. Composició i funcionament de la comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

La **Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat**, encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del pla, estarà conformada per:

Nom	Càrrec a l'empresa	Part social / empresarial
<i>Julia Ribó</i>	Directora de Comunicació	Part empresarial
<i>Aurora Hostench</i>	Enllaç de Direcció de Persones de l'Àrea d'Indústries Alimentàries	Part empresarial
<i>Núria Tous</i>	Investigadora del Programa de Nutrició Animal	Part empresarial
<i>Maria José Aranzana</i>	Investigadora del Programa de Genòmica i Biotecnologia	Part empresarial
<i>Moisès Castillo</i>	Responsable de Seguretat i Salut	Part empresarial
<i>Cristina Cuadrat</i>	Tècnica de Comunicació	Part empresarial
<i>Neus Mas</i>	Tècnica de Suport del Programa de Fructicultura (CGT)	Part social
<i>Laura Garcia</i>	Tècnica dels Serveis Corporatius de Proximitat de Lleida (CGT)	Part social
<i>Sandra Franquesa</i>	Tècnica del Laboratori de in vitro del Programa de Fructicultura (CGT)	Part social
<i>Montse Pastó</i>	Responsable de Serveis Corporatius de Proximitat del CReSA (UGT)	Part social
<i>Almudena Sánchez</i>	Personal de Suport dels Serveis Administratius de Monells (UGT)	Part social

Les seves funcions i el seu funcionament queden definits en el punt 11 d'aquest Pla d'Igualtat.

11. Seguiment i avaluació

El sistema de seguiment i avaluació dels Plans d'Igualtat està regulat per la **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les seves actualitzacions mitjançant el **Reial decret llei 6/2019** i el **Reial decret 901/2020**. L'**article 46 de la Llei d'Igualtat** estableix que els plans han de fixar objectius concrets, estratègies i sistemes eficaços de seguiment i avaluació.

La Comissió de Seguiment i Avaluació

Les persones signants del present Pla d'Igualtat acorden constituir-se en **Comissió de Seguiment**, òrgan encarregat d'interpretar, dinamitzar i avaluar el grau de compliment de les accions programades.

Les seves funcions principals són:

- **Dinamització i control:** Impulsar la posada en marxa de les accions del Pla.
- **Supervisió:** Vetllar per l'execució correcta de les mesures.
- **Recopilació d'informació:** Recollir i interpretar les dades dels indicadors de seguiment.
- **Valoració de l'impacte:** Analitzar els resultats de les accions implantades.
- **Proposta de millores:** Corregir deficiències i proposar noves accions que consolidin el compromís de l'IRTA amb la igualtat.

Funcionament i reunions de la Comissió

La Comissió es caracteritza per la seva naturalesa paritària i el seu compromís amb el diàleg social:

- **Periodicitat:** La Comissió es reunirà de forma ordinària **dos cops a l'any** (semestralment). Addicionalment, es podran convocar reunions extraordinàries amb una antelació mínima de quinze dies si així ho sol·licita la meitat dels seus membres.
- **Constitució vàlida:** Es considerarà vàlidament constituïda amb l'assistència de la meitat més un de cadascuna de les dues parts (representació de l'empresa i representació legal de les persones treballadores).
- **Adopció d'acords:** Les parts negociaran sota el principi de la bona fe. Per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals, es requerirà la majoria de cadascuna de les parts i, en tot cas, l'acord de la majoria de la representació de les persones treballadores.
- **Actes:** De cada reunió s'aixecarà una acta que inclourà el resum dels temes tractats, els acords assolits i els punts de discrepància.
- **Assessorament extern:** La Comissió podrà comptar amb el suport de persones expertes en igualtat, que tindran veu però no vot.

Procés de seguiment i avaluació periòdica

- **Informes de seguiment:** La informació recollida es plasmarà en **informes anuals** que descriuran l'evolució del centre de treball i el grau d'implementació de les mesures. Aquests informes es traslladaran a la Direcció per a la seva valoració.
- **Avaluacions puntuals:** D'acord amb el RD 901/2020, es realitzaran, com a mínim, una **avaluació intermèdia** i una de final, sense perjudici de les avaluacions extraordinàries que la Comissió consideri oportunes.
- **Instruments:** Per a l'anàlisi s'utilitzaran els indicadors de les fitxes de mesura, les actes de les reunions i qualsevol altra documentació que la Comissió consideri rellevant.

Deure de confidencialitat

Totes les persones que integren la Comissió de Seguiment, així com les persones assessores externes, tenen el **deure de secret** respecte a tota la informació confidencial comunicada per l'empresa. Cap document lliurat podrà ser utilitzat fora de l'àmbit estricte de la Comissió ni per a finalitats diferents de les previstes en aquest Pla.

Substitució dels membres

En cas de vacant, absència, renúncia o extinció del mandat, les persones membres seran substituïdes per les organitzacions que les van nomenar. Qualsevol substitució es formalitzarà per escrit, indicant el motiu i les dades de les persones sortints i entrants, i s'annexarà com a addenda a l'acta de constitució de la Comissió.

