

---

# Plan de Igualdad de Género 2026 – 2030

---

**Avanzamos en la igualdad**

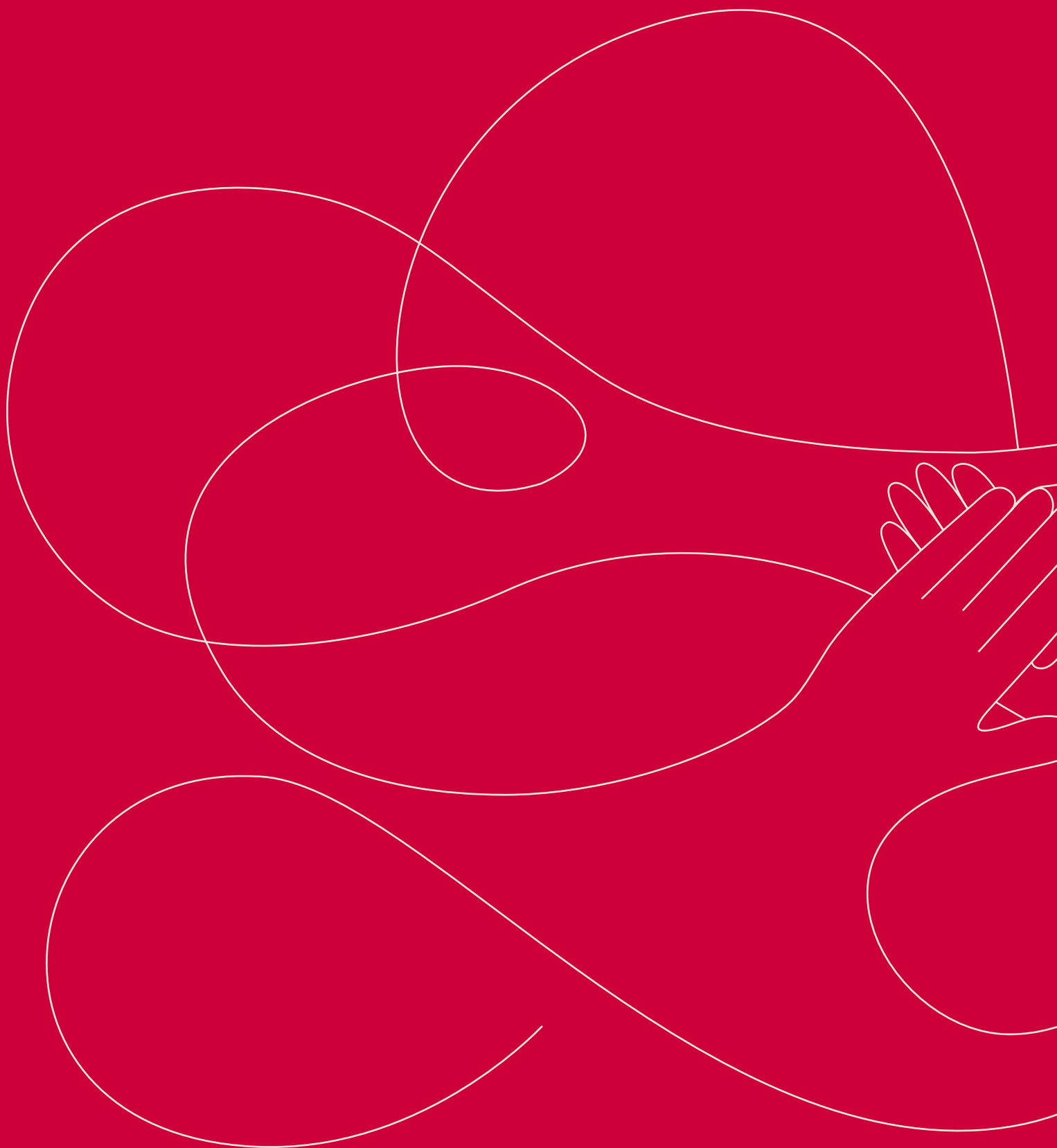


# Índice

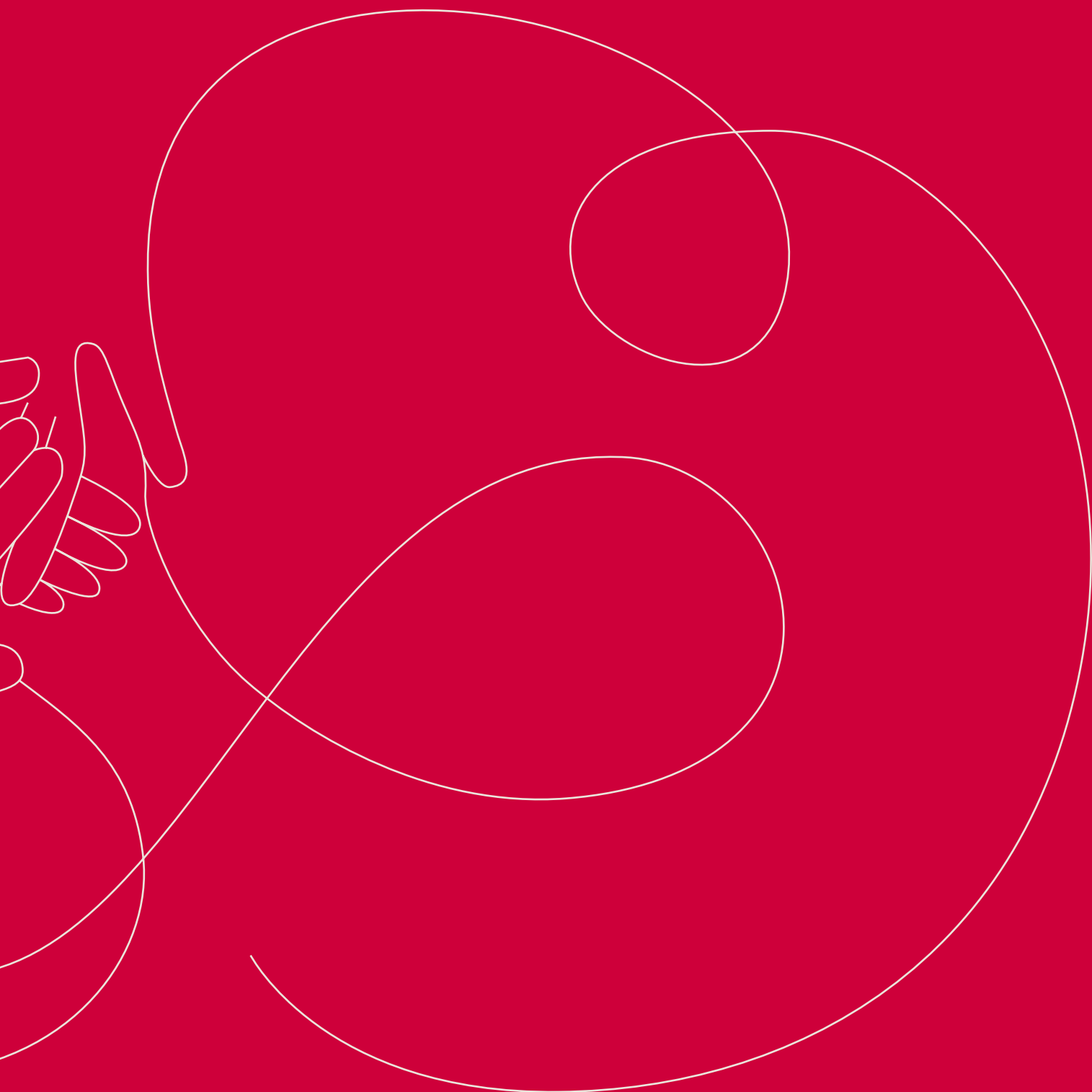
1.	Identidad, contexto y compromiso con la igualdad	6
	Quién somos?	7
2.	La comisión del Plan de Igualdad	8
3.	Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad	10
4.	Principales resultados del diagnóstico de igualdad	11
	4.1. Perfil de la plantilla	11
	4.2. Clasificación profesional y infrarrepresentación femenina	15
	4.3. Condiciones de trabajo y salud laboral	16
	4.4. Proceso de selección y contratación	18
	4.5. Promoción profesional	19
	4.6. Auditoría salarial y retribución	20
	4.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	22
	4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	24
	4.9. Violencia de género	27
	4.10. Comunicación y lenguaje no sexista	28
5.	Objetivos del plan de igualdad	31
	5.1. Objetivos generales	31
	5.2. Objetivos específicos por eses de actuación	32
6.	Resumen de las medidas por eses y objetivos	34

<b>7.</b>	Fichas de medidas por esos	38
	Eje 1: clasificación profesional y infrarrepresentación femenina	38
	Eje 2: condiciones de trabajo y salud laboral	40
	Eje 3: proceso de selección y contratación	2
	Eje 4: promoción profesional	44
	Eje 5: formación	45
	Eje 6: retribuciones	47
	Eje 7: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	48
	Eje 8: prevención del acoso sexual y por razón de sexo	49
	Eje 9: comunicación y lenguaje no sexista	50
	Eje 10: violencia de género	53
	Eje 11: cultura organizacional	54
<b>8.</b>	Cronograma de actuaciones	56
<b>9.</b>	Revisión del Plan y resolución de conflictos	58
	Solución de conflictos y discrepancias en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad	59
<b>10.</b>	Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	61
<b>11.</b>	Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	62

# Ciencia para alimentar



**un futuro de bienestar sostenible.**



# 1. Identidad, contexto y compromiso con la igualdad

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un **principio jurídico universal** reconocido en los principales tratados internacionales de derechos humanos, así como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. Este principio no se limita a una mera declaración de intenciones, sino que exige la **participación activa, equitativa y equilibrada** de todas las personas en todas las esferas de la vida, tanto en el ámbito público como en el privado, independientemente de su género.

Sin embargo, a pesar de su reconocimiento formal, la realidad muestra que aún persisten barreras estructurales y sesgos culturales que dificultan la plena igualdad efectiva. En el entorno laboral, estas desigualdades se manifiestan a menudo en la dificultad de acceso, la segregación ocupacional o la brecha salarial, impidiendo que todas las personas trabajadoras se beneficien del mercado de trabajo en condiciones de igualdad real.

Ante este escenario, el **IRTA manifiesta su compromiso firme** con el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportu-

nidades, sin discriminación directa ni indirecta por razón de género. El impulso de estas medidas tiene como objetivo alcanzar una igualdad real dentro de la organización, consolidando la igualdad de oportunidades como un **principio estratégico de nuestra política corporativa**.

Como institución puntera, queremos resaltar que contamos con una **mayoría de talento femenino** al servicio de investigaciones innovadoras. Por este motivo, reafirmamos nuestro compromiso de trabajar activamente para eliminar cualquier barrera u obstáculo que impida la igualdad efectiva desde una perspectiva de género.

En definitiva, consideramos este **Plan de Igualdad de Oportunidades** como una herramienta estratégica vital destinada a potenciar las capacidades y el talento de todas las personas que forman parte del **IRTA**. Nuestro objetivo es erradicar cualquier estereotipo, actitud u obstáculo por razón de sexo u otras condiciones potencialmente discriminatorias, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto, la transversalidad y el reconocimiento del mérito.



## ¿Quién somos?

El **IRTA (Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias)** es una empresa pública de referencia adscrita al Departamento de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación de la Generalidad de Cataluña. Con una trayectoria consolidada desde el año 1985, nuestra institución se ha erigido como un motor clave en la generación de conocimiento, respuestas y soluciones tecnológicas para el sector agroalimentario catalán, con el que colaboramos estrechamente para impulsar su modernización y competitividad.

En el escenario actual, marcado por los retos del cambio climático y el crecimiento constante de la población mundial, nuestra misión adquiere una dimensión estratégica: liderar la transformación hacia **sistemas agroalimentarios resilientes y sostenibles**. Nuestro compromiso abarca toda la cadena de valor, desde la producción primaria hasta el consumidor final (“del campo a la mesa”), con el objetivo de garantizar la seguridad alimentaria, la accesibilidad de los productos y la sostenibilidad medioambiental, sin olvidar la viabilidad económica de los productores y empresas del sector.

Para alcanzar estos objetivos de excelencia e innovación, el **IRTA** se fundamenta en su activo más valioso: las personas. Somos conscientes de que el progreso científico y la capacidad de ofrecer soluciones disruptivas dependen directamente de contar con un entorno de trabajo inclusivo, diverso y equitativo. En este sentido, nuestra labor investigadora va indisolublemente ligada a un compromiso firme con la sociedad y con los valores de justicia social. Este Plan de Igualdad es, por tanto, la herramienta que nos permite alinear nuestra excelencia tecnológica con una cultura corporativa que promueve el talento sin barreras, garantizando que la innovación en el **IRTA** tenga siempre una mirada transversal y de género.

## 2. La comisión del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y acordado de manera consensuada entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, mediante la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del IRTA**.

Ambas partes reconocen mutuamente su legitimación y capacidad para la negociación de este documento. Esta Comisión ha examinado y analizado conjuntamente el diagnóstico de situación previo en materia de igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras y, fruto de este proceso de negociación y diálogo social, se ha procedido a la aprobación de este Plan. En cumplimiento de **los artículos 45 y 46**

**de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y siguiendo el marco normativo establecido por el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, y los **Reales Decretos 901/2020** (regulación de los planes de igualdad y su registro) y **902/2020** (igualdad salarial), se ha constituido formalmente la Comisión Negociadora.

Esta Comisión se caracteriza por ser un órgano paritario, garantizando la representación equilibrada de ambas partes. Estará compuesta por diez personas: cinco en representación del Comité de Empresa y cinco en representación de la Dirección.

Nombre	Cargo en la Empresa	Parte Social / Parte Empresarial
<i>Julia Ribó</i>	Directora de Comunicación	Parte empresarial
<i>Aurora Hostench</i>	Enlace de la Dirección de Personas del Área de Industrias Alimentarias	Parte empresarial
<i>Núria Tous</i>	Investigadora del Programa de Nutrición Animal	Parte empresarial
<i>Maria José Aranzana</i>	Investigadora del Programa de Genómica y Biotecnología	Parte empresarial
<i>Moisés Castillo</i>	Responsable de Seguridad y Salud	Parte empresarial
<i>Cristina Cuadrat</i>	Técnica de Comunicación	Parte empresarial
<i>Neus Mas</i>	Técnica de Soporte del Programa de Fruticultura (CGT)	Parte social
<i>Laura Garcia</i>	Técnica de los Servicios Corporativos de Proximidad de Lleida (CGT)	Parte social
<i>Sandra Franquesa</i>	Técnica del Laboratorio de in vitro del Programa de Fruticultura (CGT)	Parte social
<i>Montse Pastó</i>	Responsable de Servicios Corporativos de Proximidad del CReSA (UGT)	Parte social
<i>Almudena Sánchez</i>	Personal de Soporte de los Servicios Administrativos de Monells (UGT)	Parte social

El **IRTA** firmó, con fecha **3 de octubre de 2025**, el **Compromiso de la Dirección** para el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Este documento, firmado por la Dirección General, establece como principio estratégico de la institución la integración efectiva de la igualdad en todos sus ámbitos.

Con el objetivo de negociar y validar el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad se constituyó con fecha de **2 de octubre de 2025** la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, formada por las personas recogidas en la tabla anterior.

La Comisión Negociadora tiene como funciones principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico de situación de la empresa y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medida y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Envío del Plan de Igualdad que sea aprobado ante la autoridad laboral competente a los efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

# 3. Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad



El presente Plan de Igualdad se ha elaborado siguiendo el marco normativo vigente, fundamentado en la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el **Real Decreto Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo; el **RD 901/2020**, que regula los planes de igualdad y su registro; y el **RD 902/2020**, de igualdad retributiva.

Este Plan de Igualdad es de aplicación obligatoria a toda la plantilla del **IRTA**, independientemente del tipo de contrato laboral, el grupo profesional, el puesto de trabajo o la antigüedad. Asimismo, vincula

directamente a la Dirección de la entidad en su compromiso con la igualdad.

El alcance de este documento se extiende a todos los centros de trabajo del **IRTA**, presentes en el territorio catalán, incluyendo tanto las sedes administrativas como los centros de investigación y estaciones experimentales.

Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos y permitir un seguimiento y evaluación adecuados de las medidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma oficial, comprendiendo el periodo 2026-2030.

## 4. Principales resultados del diagnóstico de igualdad

### 4.1. Perfil de la plantilla

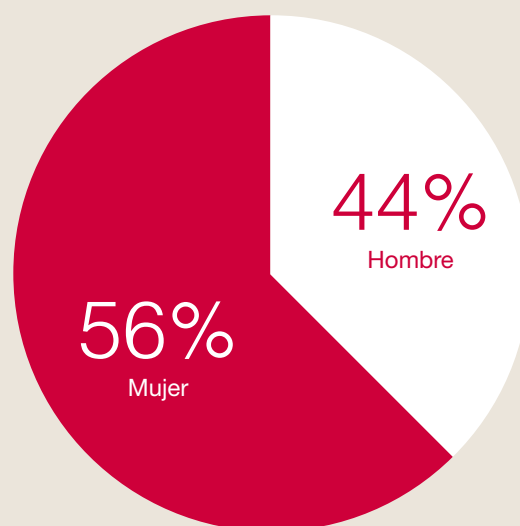
De acuerdo con los resultados del análisis de la distribución de la plantilla realizada durante la fase de diagnóstico, se han averiguado los siguientes datos que definen la composición de la entidad:

En el momento del estudio, la plantilla del **IRTA** estaba formada por un total de **841 personas**, con la siguiente distribución por género:

Los datos averiguados confirman que el **IRTA** cuenta con una **presencia mayoritaria de mujeres** (55,89%), situándose en un escenario de representación equilibrada según los criterios normativos (ningún sexo supera el 60%). Esta realidad, detectada en la fase de diagnóstico, es la que ha guiado al resto del análisis para identificar si esta distribución es homogénea en todos los niveles y para determinar qué medidas son necesarias para mantener y mejorar esta equidad en el futuro.



Distribución de plantilla total durante el último año por sexo (N.º)



Distribución de plantilla total durante el último año por sexo (%)

### Distribución por centros de trabajo

El análisis de la distribución por centros de trabajo permite conocer su composición en cuestión de sexo para comprobar si existen diferencias en el acceso, permanencia, etc. en los mismos y conocer las causas.

En el momento del estudio de la empresa contaba con **17 localizaciones de trabajo**, que son las que se han analizado, pero a fecha de enero de 2026 la empresa ya cuenta con 21 centros.

El centro con más personal es el centro **Torre Marimon** con **185 personas, 120 mujeres y 65 hombres**. Del total de mujeres, la mayoría, el 25,53% está en este centro, al igual que la mayoría de hombres, que son el 17,52% del total de hombres.

Centros de trabajo	Hombre			Mujer			Total		
	Nº	% Vertical	% Horizontal	Nº	% Vertical	% Horizontal	Nº	% Vertical	% Horizontal
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%
<b>Total general</b>	<b>371</b>	<b>100%</b>	<b>44,11%</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>	<b>55,89%</b>	<b>841</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Edad

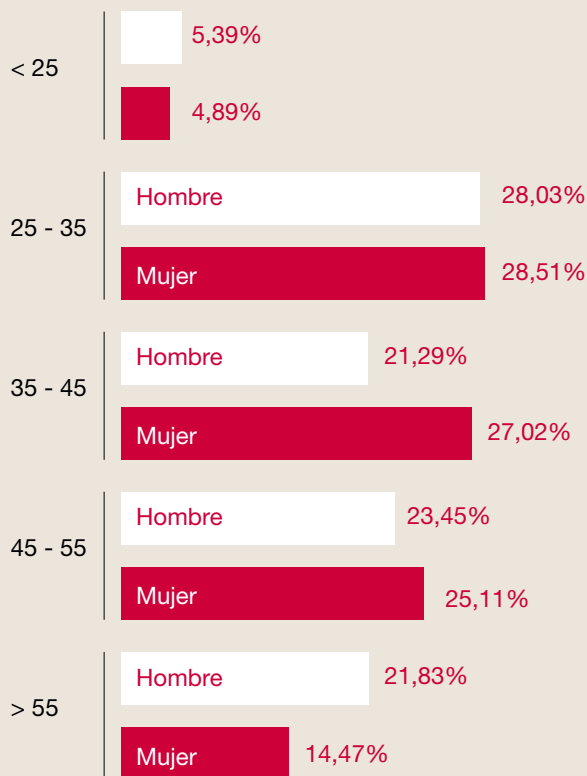
Según los datos aportados por el **IRTA**, la edad media de la plantilla es de **42 años**. La edad media de las mujeres es de 42 años y de los hombres en 43 años. Por lo tanto, se puede decir que es una plantilla equilibrada, con paridad entre todas las personas trabajadoras.

Por sexos, tanto las mujeres como los hombres se concentran mayoritariamente en la franja de los **25-35 años**, con 134 mujeres (28,30%) y 104 hombres (28,51%).

Por franjas de edad, la mayor concentración se encuentra en la franja comprendida de **25-35 años**, donde hay 238 personas (28,30%), y la menor concentración se encuentra en la franja de **menos de 25 años**, con 43 personas (5,11%).



Media de edad por sexo



Distribución de la plantilla por franjas de edad y sexo (%)

## Antigüedad

En cuanto a los datos sobre la antigüedad en la empresa, la media se sitúa en **11,1 años**, siendo de **11,5 años** en el caso de los **hombres** y de **10,7 años** en el de las **mujeres**. Estas cifras reflejan una organización comprometida con la estabilidad y la permanencia de su personal. La diferencia de 0,8 años entre mujeres y hombres es mínima y, por lo tanto, prácticamente inexistente.

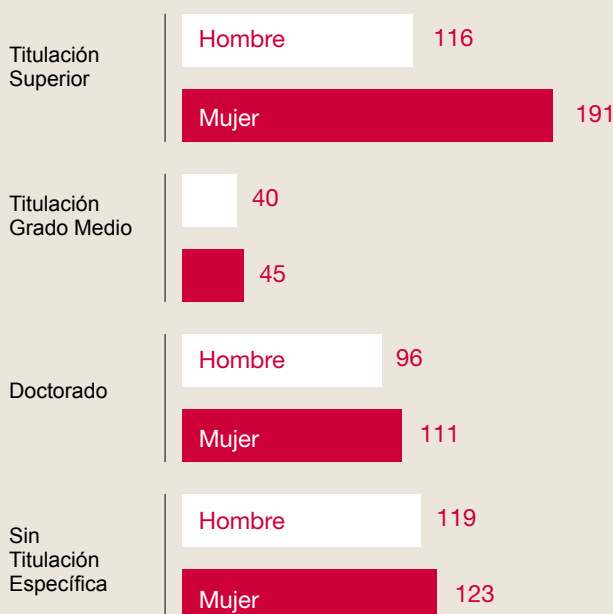
## Nivel de estudios

En el caso del **IRTA**, como centro de investigación, se observa un alto nivel de calificación general. Según los datos analizados, **más del 60% de la plantilla dispone de titulación universitaria o superior** (Titulación Superior o Doctorado). Si analizamos estos datos por sexo, se observa que **las mujeres presentan un nivel de formación reglada superior al de los hombres**:

- **Doctorado:** Hay mayor presencia de mujeres (111) que de hombres (96).
- **Titulación Superior:** La diferencia es aún más notable, con 191 mujeres frente a 116 hombres.
- **Titulación Grado Medio:** Se mantiene un equilibrio ligeramente superior en mujeres (45 sobre 40).
- **Sin Titulación Específica:** Este es el grupo donde las cifras son más paritarias, con 123 mujeres y 119 hombres.



Media de antigüedad por sexo



Distribución de la plantilla por nivel de estudios y sexo (N.º)

## 4.2. Clasificación profesional y infrarrepresentación femenina

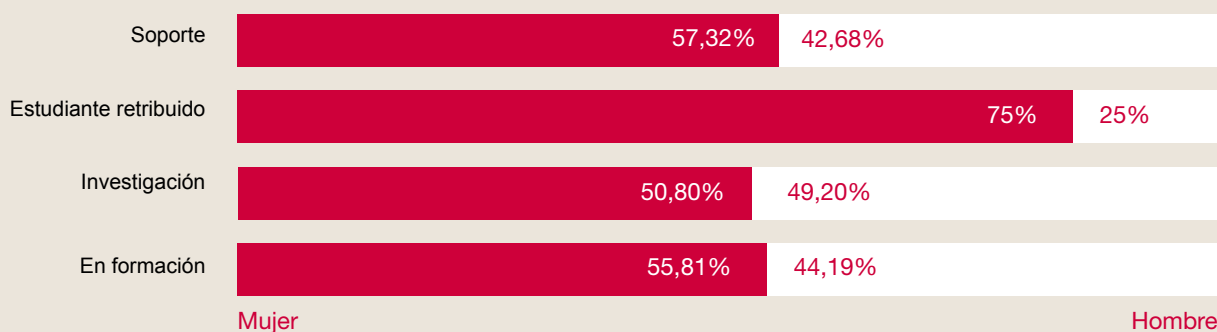
### Nivel jerárquico

Se observa una segregación vertical en los niveles superiores. Según los datos del registro salarial y de plantilla, el grupo “Fuera de Convenio”, que agrupa a la Alta Dirección y puestos estratégicos, presenta una masculinización histórica, con una presencia mayoritaria de hombres.

Esta situación contrasta con la base de la plantilla, donde la presencia femenina es superior o equilibrada. Esto evidencia la existencia de un “techo de cristal” que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos de máxima responsabilidad, a pesar de tener un nivel formativo igual o superior.

### Grupos profesionales

- **Grupo de Soporte:** Este grupo presenta una **feminización clara** (321 mujeres sobre 239 hombres), concentrando el 57% del total de mujeres en áreas administrativas y de gestión. Esto es indicativo de **segregación horizontal**.
- **Grupo Investigación:** Presenta una composición más equilibrada en números absolutos (95 mujeres sobre 92 hombres), aunque habrá que vigilar la distribución interna por categorías de investigador/a para asegurar que no hay estancamiento en los niveles iniciales por parte de las mujeres.
- **En formación:** 38 hombres y 48 mujeres; también ligera feminización en las etapas formativas. Esta presencia femenina en estudiantes puede anticipar futuras bolsas de talento femenino, pero si luego no promocionan a categorías superiores se producirá “embudo” e infrarrepresentación femenina en puestos estables y de poder.
- **Estudiante Retribuido:** supone un grupo muy marginal pero también feminizado, 6 mujeres sobre 2 hombres, incidiendo también en el punto anterior.



Composición de los grupos profesionales por sexo (% sobre el total de cada grupo)

### Departamentos

Si miramos los diferentes departamentos dentro del IRTA, los datos muestran una segregación horizontal.

- Departamentos como **Gestión Económica y Dirección de Personas** están feminizados.
- Áreas operativas de campo, como **Fincas y Granjas**, tienden a estar masculinizadas.
- En las áreas científicas (Programas de Investigación), la distribución varía.

## 4.3. Condiciones de trabajo y salud laboral

### Tipología contractual

La estabilidad laboral es un factor determinante para garantizar la igualdad efectiva y el desarrollo de la carrera profesional. En el análisis de la contratación del IRTA, se han averiguado las siguientes tendencias:

- **Contratación Indefinida:** Se observa una elevada tasa de personal con contrato indefinido (código 100), con una distribución que favorece ligeramente el género femenino (**131 mujeres frente a 113 hombres**). Este dato es un indicador positivo de la calidad del empleo y de la capacidad de la entidad para retener el talento femenino en estructuras estables.

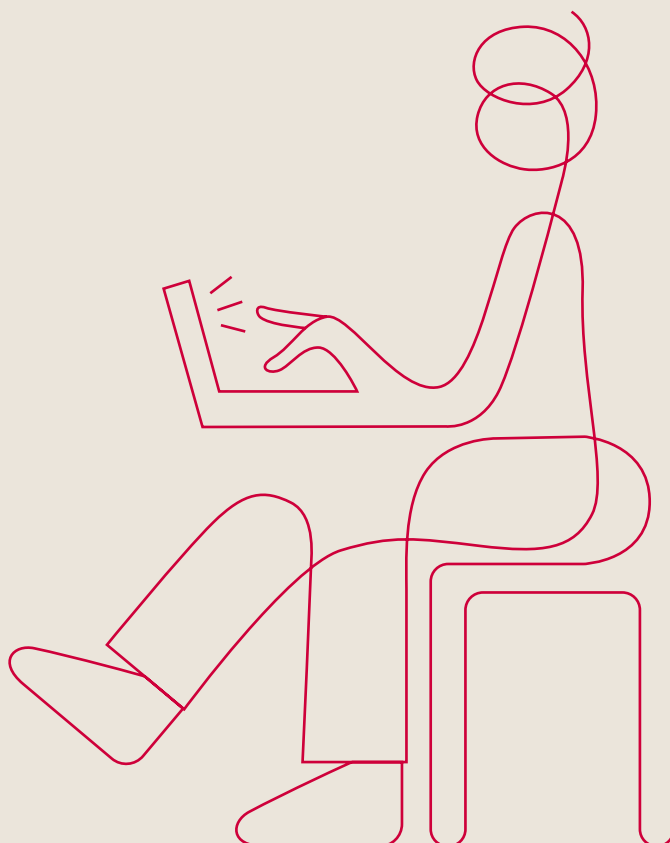
- **Etapa Inicial y Formativa:** En cuanto a los contratos formativos o predoctorales (código 404), la presencia de mujeres también es superior (**49 mujeres sobre 40 hombres**). Aunque es positivo contar con una base investigadora feminizada, el Plan de Igualdad pondrá el foco en el seguimiento de estas trayectorias para garantizar que la consolidación en lugares estables se produzca en la misma proporción para ambos géneros, evitando pérdidas de talento femenino en el tránsito hacia la carrera investigadora senior.

### Jornada de trabajo

La configuración de la jornada de trabajo es uno de los puntos donde a menudo se manifiestan desigualdades indirectas. En el IRTA, la situación se resume en los siguientes puntos:

- **Prevalencia de la Jornada Completa:** La modalidad de jornada completa (37,5h) es la mayoritaria en la organización. Este dato es positivo, ya que refleja un cambio de tendencia respecto a la prevalencia histórica de la jornada completa en el colectivo masculino, alcanzando ahora una plena equiparación entre ambos sexos.
- **Atribuciones de Jornada por Guarda Legal:** A pesar de la cultura de jornada completa, el diagnóstico detecta una feminización de las reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares. Estas solicitudes, que conllevan una disminución proporcional del salario, son ejercidas casi en su totalidad por mujeres.

El IRTA dispone de un sistema de trabajo a distancia regulado. Es importante analizar si se utiliza como herramienta de flexibilidad real o si se está convirtiendo en una herramienta de conciliación “feminizada” que aísla a las mujeres del entorno presencial de toma de decisiones.



## Salud laboral

El IRTA mantiene un compromiso firme con la protección de la salud de toda su plantilla, integrando la perspectiva de género de forma transversal en su política de prevención. El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** de la institución se encuentra totalmente actualizado y cumple con la legislación vigente, evolucionando hacia un modelo que reconoce que los riesgos pueden afectar de manera diferenciada a mujeres y hombres.

### Evaluación Integral y Vigilancia de la Salud

La actividad preventiva del IRTA se basa en un análisis permanente y dinámico del entorno de trabajo mediante:

- **Evaluaciones por puesto de trabajo:** Se realizan evaluaciones iniciales, periódicas y específicas que cubren las disciplinas de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología Aplicada.
- **Perspectiva interseccional:** Tanto las evaluaciones de riesgos como las inspecciones internas de seguridad se ejecutan teniendo en cuenta variables clave como el sexo, la edad y las necesidades especiales del personal.
- **Vigilancia de la salud:** Se ofrecen reconocimientos médicos específicos que permiten detectar de forma precoz patologías derivadas de la actividad laboral, ajustando los protocolos según el perfil biológico y las funciones realizadas.

## Factores Psicosociales y Bienestar

Un elemento clave de la salud laboral en el IRTA es la evaluación de los riesgos psicosociales. La entidad utiliza el método **FPSICO 4.0 del INSST** para identificar factores organizativos que pueden impactar en la salud mental y física.

- **Puntos de mejora detectados:** La última evaluación global identifica situaciones de riesgo elevado en factores como la **Carga de Trabajo** y la **Participación-Supervisión**.

- **Acción preventiva:** Ante estos resultados, el IRTA trabaja en medidas de apoyo social y claridad de rol para minimizar el estrés, especialmente en colectivos donde la presión de tiempo es más elevada.

## Protección de la Maternidad y la Lactancia

El IRTA dispone de un protocolo de actuación específico y garantista para la protección de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, asegurando que el trabajo no suponga un riesgo para su salud o la del bebé:

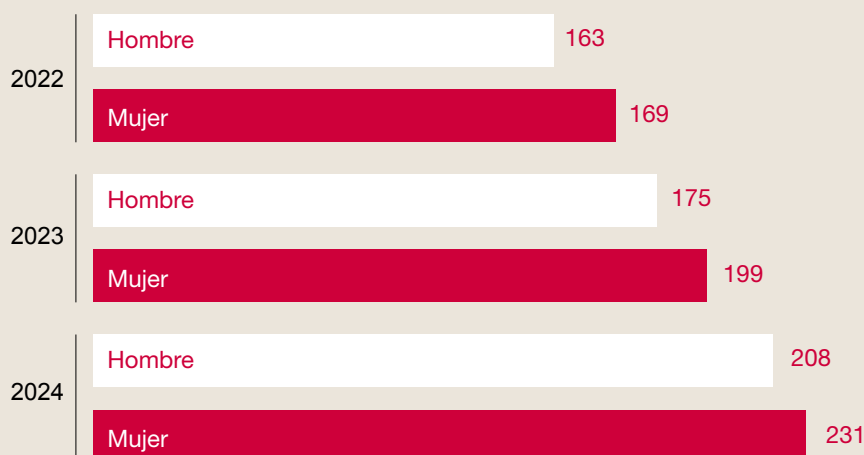
1. **Comunicación e Informe ad hoc:** Una vez que la trabajadora comunica su estado, el servicio de **Vigilancia de la Salud** realiza un informe de adecuación del puesto de trabajo.
2. **Adaptación de funciones:** Se consensuan medidas con la trabajadora y su dirección directa para evitar tareas de riesgo, como el contacto con determinados agentes químicos, la manipulación de cargas o la limitación de viajes internacionales.
3. **Puestos exentos de riesgo:** La entidad tiene definidos técnicamente los puestos de trabajo libres de riesgos (Registro **R-58-01-01**). Si la adaptación del puesto actual no es posible, se procede a la reubicación de la trabajadora en uno de estos lugares seguros.
4. **Suspensión por riesgo:** En caso de que no sea posible la adaptación ni la reubicación, el IRTA gestiona con la Mutua la prestación por **Situación de Riesgo durante el Embarazo o la Lactancia**, garantizando la protección económica y laboral de la mujer.

## 4.4. Proceso de selección y contratación

El análisis del sistema de acceso al IRTA se ha centrado en verificar cómo se aplican los principios de igualdad en las diferentes fases de captación de talento, teniendo en cuenta la naturaleza de la entidad como organismo del sector público.

- **Marco de Contratación:** Se ha constatado que el IRTA utiliza procesos de concurrencia competitiva que garantizan, por defecto, los principios de publicidad, mérito y capacidad. Este marco normativo actúa como una primera garantía de neutralidad en el acceso.
- **Canales de Publicidad y Difusión:** Se ha analizado la gestión de las ofertas de trabajo, las cuales se publican de manera sistemática en la web institucional y en portales especializados del sector científico y tecnológico. En este análisis, se ha puesto el foco en las descripciones de las funciones y requerimientos de los puestos de trabajo con el fin de detectar si el uso del lenguaje y el diseño de los perfiles favorecen una concurrencia equilibrada, evitando elementos que puedan desincentivar la participación de mujeres en puestos técnicos o de hombres en puestos de soporte.

- **Funcionamiento de los Tribunales y Entrevistas:** Se ha examinado la composición y el funcionamiento de los órganos de selección y tribunales. El análisis del diagnóstico ha permitido identificar la relevancia que tiene la formación específica en materia de igualdad de las personas que realizan las entrevistas. Se ha observado que esta capacitación es el mecanismo utilizado por la entidad para asegurar que la valoración de competencias esté libre de sesgos inconscientes y estereotipos de género.
- **Análisis de las Incorporaciones (2022-2024):** El diagnóstico ha recogido y analizado los datos de las nuevas altas producidas en los últimos dos años para observar la distribución del talento entrante:
  - Se ha confirmado un volumen importante de contrataciones donde se observa una tendencia a la feminización en las áreas de soporte y administración.
  - Paralelamente, se ha analizado el acceso al grupo de Investigación, constatando la capacidad del IRTA para captar talento femenino en el ámbito científico, dato que se considera clave para el mantenimiento del equilibrio de género en la estructura de investigación de la entidad.



Evolución de las altas en los últimos años (2022 - 2024) por sexo:

## 4.5. Promoción profesional

El análisis de la promoción profesional constituye uno de los pilares fundamentales de cualquier diagnóstico de igualdad, ya que permite evaluar si el sistema de progresión de la entidad es realmente neutro o si, por el contrario, persisten barreras invisibles que dificultan el ascenso de las mujeres. Monitorear cómo y hacia dónde promocionan las personas trabajadoras es clave para identificar fenómenos como la **segregación**

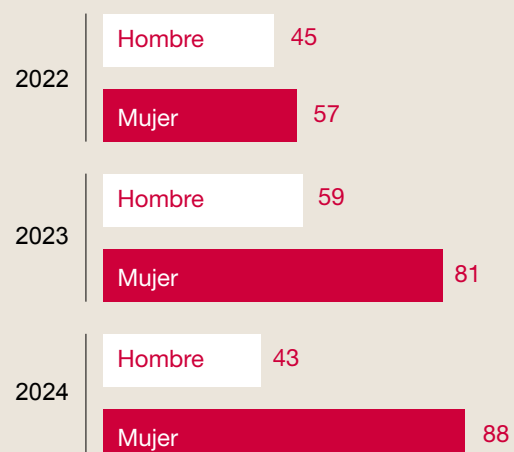
**vertical** o el “**techo de cristal**”, factores que tienen un impacto directo en la brecha salarial y en la infrarrepresentación femenina en los órganos de decisión. Una política de promoción equitativa no sólo garantiza la justicia social, sino que asegura que el **IRTA** aproveche todo su potencial humano, evitando la pérdida de talento en los niveles de mayor responsabilidad estratégica.

### Análisis de la evolución 2022-2024

El estudio de la progresión profesional en el **IRTA** se ha realizado analizando la evolución de los movimientos internos durante el último trienio. Según los datos averiguados, la distribución de las personas que han promocionado por año y sexo es la siguiente:

- **Dinámica de género positiva:** Se observa que el volumen de mujeres que promocionan es mayoritario de forma constante. Especialmente destacable es el dato de **2024**, donde las mujeres representan el **67,2%** de las promociones totales, una cifra que supera significativamente su peso en la plantilla global (55,89%).
- **Capacidad de retención del talento:** El crecimiento en el número absoluto de promociones femeninas indica que el **IRTA** es un entorno donde las mujeres encuentran vías de desarrollo profesional activas, un factor clave para evitar la “fuga de talento” hacia otras organizaciones.

- **Reto de la verticalidad:** A pesar de estas cifras de éxito en el volumen, el diagnóstico pone de manifiesto que el reto principal no es la promoción en sí, sino el salto hacia los niveles de la **Alta Dirección**. El elevado número de promociones femeninas en los niveles técnicos y de investigación debe servir de base para nutrir, en el futuro próximo, las posiciones de máxima responsabilidad estratégica, rompiendo definitivamente cualquier barrera vertical detectada.



Distribución de hombre y mujeres que promocionaron por año (N.º)

## 4.6. Auditoría salarial y retribución

En cumplimiento del **Real Decreto 902/2020**, se ha realizado la auditoría salarial de la plantilla del **IRTA**, segregada por categorías profesionales y por género. Este documento analiza la retribución total anual, incluyendo salario base, complementos, variables y horas extras.

### Vigencia y Metodología

- **Vigencia:** Esta auditoría tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Se establece el compromiso de realizar una nueva conjuntamente con el diagnóstico del siguiente plan.
- **Sistema analítico:** Para la valoración de los puestos de trabajo, se ha utilizado un sistema de comparación de la **retribución total anual media y mediana**, corregida también por retribución por hora para tener en cuenta reducciones de jornada, excedencias o altas posteriores al 1 de enero.

### Resultados Generales de la Brecha Salarial

El análisis de la información retributiva de 2024 muestra que la brecha salarial agregada del IRTA es moderada:

- **Brecha en retribución total anual:** Presenta un **6% en la media** y un **-1% en la mediana**.
- **Brecha por hora:** La diferencia se reduce al **3% a la media** y al **0% a la mediana**.

### Categorías con Brecha Superior al 25%

El diagnóstico identifica desigualdades concentradas en grupos concretos:

- **Fuera de Convenio:** Presenta la brecha más elevada con un **26% en la media** y un **30% en la mediana**. La causa principal es la composición histórica de este grupo: los hombres tienen una antigüedad media de **16 años**, mientras que las mujeres tienen **9,5**.
- **Soporte Nivel 1:** Presenta una brecha extrema del **-451%** (favorable a las mujeres), derivada de la presencia testimonial de hombres en este nivel con jornadas muy reducidas.

### Análisis por Conceptos Retributivos

- **Salario Base:** Presenta una brecha global del 5%. En el colectivo “Fuera de Convenio”, la diferencia en salario base es del **22% (media)** y **35% (mediana)**.
- **Complementos Salariales:** La brecha general en complementos es del **22%**. Sin embargo, en los complementos “subjetivos” (cargos o mejoras voluntarias), la brecha sube al **32% (media)** y al **57% (mediana)**. Esto indica que los encargos de responsabilidad se concentran aún mayoritariamente en hombres.
- **Variables y Gratificaciones:** La brecha global es del **12%**. Cabe destacar que el **50% de las mujeres directoras** perciben objetivos, frente al **36% de los hombres directivos**.
- **Percepciones Extrasalariales:** Se detecta una masculinización total en las guardas de centros (8 hombres y 0 mujeres) y una ligera diferencia en los vehículos de empresa (2 mujeres y 3 hombres).

### Plan de Actuación para la Corrección de Desigualdades

El **IRTA** establece el siguiente plan de acción basado en las recomendaciones de la auditoría para corregir las desigualdades estructurales detectadas:

- 1. Valoración de puestos:** Revisar el modelo de valoración de puestos de trabajo para incorporar de forma efectiva la perspectiva de género.
- 2. Transparencia en complementos:** Garantizar criterios objetivos y transparencia en la asignación de complementos de cargo y encargos de funciones.
- 3. Promoción del liderazgo femenino:** Fomentar una mayor presencia femenina en mandos y en posiciones “Fuera de Convenio” para equilibrar la antigüedad y la responsabilidad histórica.
- 4. Homogeneización de variables:** Establecer un sistema más predecible de retribución variable y gratificaciones.

## 4.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El **IRTA** reconoce la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como un derecho fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades. El análisis del diagnóstico confirma que la entidad dispone de un modelo avanzado de gestión del tiempo, con medidas que superan los mínimos legales y que buscan facilitar el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las necesidades personales de su plantilla.

La entidad apuesta por la flexibilidad horaria como herramienta principal para evitar la rigidez que a menudo penaliza a las personas con cargas familiares:

- **Jornadas Intensivas:** Se prevé una jornada de 8:00h a 15:00h entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, además de días señalados (5 de enero, Jueves Santo, 23 de abril y 24 de diciembre). También se ofrece una jornada intensiva voluntaria al inicio de junio y durante el periodo navideño mediante un sistema de recuperación de horas.
- **Flexibilidad Horaria Ordinaria:** El horario establece una permanencia obligada de 9:00h a 13:30h, permitiendo que el resto de la jornada de 7,5h diarias se distribuya con margen de libertad entre las 8:00h y las 19:00h.
- **Medidas específicas para el cuidado de hijos/as:** El personal con hijos/as menores de 12 años disfruta de una flexibilidad ampliada, pudiendo fijar la hora de entrada hasta las 9:30h (o las 9:00h en jornada intensiva).

El sistema de permisos permite una gestión personalizada del tiempo de descanso:

- **Fraccionamiento:** Las vacaciones se pueden dividir hasta en tres periodos (mínimo 7 días), con la posibilidad de utilizar 5 días de forma individual.
- **Asuntos Propios:** Se dispone de 45 horas retribuidas anuales (6 jornadas), con un margen de disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente.

El **IRTA** aplica y facilita los permisos vinculados al cuidado de la vida y situaciones personales:

- **Nacimiento y Cuidado de Menor:** 17 semanas de suspensión con posibilidad de avance en adopciones internacionales.
- **Lactancia:** Una hora diaria hasta los 9 meses, con opción de compactación en jornadas enteras.
- **Medidas para embarazadas:** Permiso para exámenes prenatales y la posibilidad de flexibilizar totalmente la jornada durante el último mes de gestación para facilitar el trabajo a distancia o la realización de tareas sin desplazamientos.
- **Apoyo a la Discapacidad y Salud:** Permisos específicos para el cuidado de hijos con discapacidad (2 horas diarias de flexibilidad) y por hospitalización o enfermedad grave de familiares de primer grado.
- **Situaciones de Violencia de Género:** Las ausencias motivadas por esta causa se consideran plenamente justificadas mediante la acreditación de los servicios correspondientes.



### Atribuciones de Jornada y Excedencias

Estas medidas son clave, aunque la auditoría salarial de 2024 indica que su uso todavía está muy feminizado, lo que contribuye a la brecha salarial detectada.

- **Atribuciones:** Por guarda legal (menores 12 años), cuidado de familiares dependientes o enfermedad muy grave de familiares de primer grado.
- **Excedencias:** El IRTA prevé diversas modalidades (interés particular, cuidado de hijo/a o familiar, convivencia, violencia de género o incompatibilidad), manteniendo la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad en los casos vinculados al cuidado de personas y violencia de género.

Como elemento distintivo de una institución de investigación de excelencia, el IRTA ofrece:

- **Licencia por formación (Año Sabático):** A partir de la categoría de Investigador/a “C”, se puede solicitar un año cada set para perfeccionamiento en centros de relevancia internacional, con la posibilidad de mantener hasta el 100% de la retribución.
- **Estancias externas:** De 3 meses a 2 años en centros de prestigio, manteniendo sueldo y puesto de trabajo.

En resumen, podemos constatar que el IRTA dispone de un ecosistema de conciliación muy robusto. Sin embargo, el análisis de datos confirma que las reducciones de jornada y permisos de cuidado son solicitadas mayoritariamente por mujeres, lo que tiene un impacto directo en su retribución total anual. El reto de este Plan será fomentar la corresponsabilidad para que el personal masculino haga un uso equivalente de estas medidas, evitando que la conciliación penalice sólo la carrera y el salario de las investigadoras y trabajadoras de la entidad.

## 4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El **IRTA** asume un compromiso firme de **tolerancia cero** ante cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. La entidad reconoce que el instrumento más eficaz para proteger la salud y la dignidad de su plantilla es la **prevención y la intervención precoz**. Por este motivo, el **IRTA** no sólo dispone de mecanismos de reacción, sino que integra la prevención como una política activa en todos los niveles de la organización.

Actualmente, la entidad se rige por el **Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo**. Esta herramienta es de aplicación obligatoria para toda la plantilla, incluyendo personal en prácticas, voluntariado y personal externo que desarrolle actividad en las instalaciones del **IRTA**. El objetivo es garantizar un entorno laboral ausente de cualquier conducta intimidatoria, degradante u ofensiva.

El protocolo define claramente qué conductas se consideran inaceptables, incluyendo ejemplos de carácter:

- **Verbal:** Difusión de rumores, comentarios groseros sobre el cuerpo o bromas sexuales.
- **No verbal:** Miradas lascivas, gestos obscenos o uso de imágenes con contenido sexual explícito.
- **Físico:** Contacto físico deliberado no solicitado, acercamiento excesivo o tocamientos.

### Acciones Preventivas y Sensibilización

Para asegurar que la normativa es conocida por todos, el Servicio de Prevención ha llevado a cabo rondas de charlas presenciales en todos los centros de trabajo. Esta estrategia de divulgación se complementa con:

- **Manual de Acogida:** Se informa de la existencia del protocolo a todas las nuevas incorporaciones.
- **Formación específica:** El **IRTA** se compromete a formar especialmente al equipo directivo y al personal a su cargo para mejorar la detección de posibles indicios de acoso.
- **Estudios Psicosociales:** Periódicamente se realizan evaluaciones (como el estudio realizado mediante el método Fpsico 4.0) para monitorear el clima de relaciones y apoyo social (RAS). En el análisis de 2022, un 72,2% de la plantilla valoraba esta situación como adecuada, aunque se identificaba la necesidad de seguir concienciando para evitar “situaciones aparentemente invisibles”.



### Eficacia del Procedimiento: Casos y Resolución

La contundencia del **IRTA** en la aplicación del régimen disciplinario se ha manifestado en la resolución de dos casos detectados recientemente. Siguiendo los principios de **celeridad, confidencialidad y protección de la víctima** que marca el protocolo:

1. Se activó la Comisión de Investigación para constatar los hechos con rigor técnico
2. A pesar de no haber habido violencia física, la gravedad de los hechos conllevó el **despido de los dos acosadores**, aplicando la sanción máxima prevista para faltas muy graves.
3. Se garantizó el **principio de indemnidad**, asegurando que las víctimas pudieran continuar en su mismo puesto de trabajo sin sufrir represalias ni revictimización.

Aparte del protocolo de acoso, la entidad dispone del Protocolo de gestión de conflictos. Esta herramienta permite analizar y resolver discrepancias interpersonales de manera precoz, evitando que una mala gestión de las relaciones pueda derivar en situaciones de acoso psicológico o discriminatorio.

A pesar de no disponer actualmente de un Protocolo específico contra la LGTBI fobia, tras la entrada en vigor de la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, aprobada por el Parlamento de Cataluña, la Comisión de Igualdad del IRTA asume el compromiso de iniciar, durante el año 2026, el proceso de creación de este Protocolo.

En resumen, podemos decir que el IRTA dispone de un marco procedimental robusto y de una cultura organizativa que no permite la ambigüedad ante el acoso. La experiencia en la gestión de casos reales demuestra que los canales de denuncia funcionan y que la entidad actúa con la máxima firmeza para expulsar del sistema las conductas discriminatorias, protegiendo siempre la integridad de las personas afectadas.



## 4.9. Violencia de género

El **IRTA** manifiesta un compromiso activo e ineludible en la lucha contra la violencia de género, entendiendo que esta brecha social requiere una respuesta coordinada y protectora desde el ámbito laboral. Como entidad pública, el **IRTA** no sólo cumple con la legalidad vigente, sino que se posiciona como un espacio de apoyo y protección para las mujeres que puedan estar sufriendo esta situación, garantizando su **indemnidad laboral** y su derecho a la seguridad.

La entidad garantiza de forma efectiva todos los derechos laborales establecidos **en el Estatuto de los Trabajadores** y en la **Ley Orgánica 1/2004**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Estas medidas buscan facilitar que la víctima pueda mantener su puesto de trabajo y su independencia económica en condiciones de seguridad:

- **Reordenación y Reducción de la Jornada:** Derecho a la adaptación del horario y a la reducción de la jornada laboral con la disminución proporcional del salario para facilitar su protección o asistencia social integral.
- **Movilidad Geográfica:** Derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de la misma categoría en cualquier otro centro del **IRTA** si la víctima se ve obligada a abandonar el lugar donde prestaba servicios para hacer efectiva su protección.
- **Suspensión del Contrato:** Posibilidad de suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo cuando la situación de violencia así lo requiera.
- **Justificación de Ausencias:** Las faltas de asistencia, totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia se consideran plenamente justificadas según los criterios de los servicios sociales o de salud.

Más allá de los derechos administrativos, el **IRTA** pone a disposición de las víctimas recursos para facilitar su proceso de recuperación y denuncia:

- **Apoyo Especializado:** La entidad facilita apoyo psicológico y, si es necesario, deriva a la persona a servicios de atención externa especializada.
- **Asesoramiento Jurídico y Administrativo:** Se proporciona ayuda y acompañamiento en caso de que la persona quiera iniciar acciones ante la policía o los juzgados.
- **Confidencialidad Absoluta:** Todos los procedimientos y datos relacionados con estas situaciones reciben un tratamiento de alta seguridad para proteger la intimidad y la vida de la trabajadora.

### Acciones de Información y Sensibilización

El **IRTA** considera que la prevención nace de la concienciación colectiva. Por este motivo, se valora positivamente la consolidación de acciones simbólicas e informativas que den visibilidad el rechazo institucional a la violencia:

- **Conmemoración del 25N:** con motivo del **Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia las Mujeres**, el **IRTA** realiza campañas de sensibilización interna para recordar los canales de apoyo y reforzar la cultura del respeto.
- **Difusión de Protocolos:** La entidad se compromete a hacer llegar a toda la plantilla la información sobre cómo actuar ante cualquier indicio de violencia, eliminando el tabú y fomentando un entorno donde la víctima se sienta segura para pedir ayuda.

## 4.10. Comunicación y lenguaje no sexista

El lenguaje no es sólo un medio de transmisión de información, sino una adquisición cultural que refleja nuestros pensamientos, valores y la forma en que concebimos el mundo. En una organización comprometida con la igualdad como el **IRTA**, el uso de un

lenguaje no sexista se convierte en un instrumento de acción positiva indispensable para promover la igualdad real y garantizar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y la investigación.

### Canales de Comunicación del IRTA

La entidad dispone de una estructura de comunicación consolidada y diversificada que llega tanto a la plantilla como a la sociedad en general. El análisis del diagnóstico identifica los siguientes canales como vitales para la difusión de los valores de igualdad:

**Canales de Comunicación Internos:** Son los pilares para garantizar la interiorización de los valores corporativos y la participación activa del personal:

- **Boletín semanal (Recoge de Información - RDI):** Canal de referencia que llega a unas 900 personas cada viernes, recogiendo noticias de interés para la comunidad **IRTA**.
- **IRTAnet:** Plataforma de intranet (actualmente en proceso de mejora) que actúa como repositorio central de información y recursos.
- **#CompartimIRTA:** Sesiones de comunicación directa de la Dirección General hacia los trabajadores/as, fundamentales para la transparencia.
- **Comunicación Operativa:** Conversaciones vía TEAMS, correos electrónicos y las propias relaciones interpersonales que conforman el clima laboral diario.

**Canales de Comunicación Externos:** Proyectan la imagen y el compromiso del **IRTA** hacia el exterior:

- **Página Web:** Con unas 170.000 visitas anuales, es el principal escaparate de la actividad científica de la entidad.
- **Redes Sociales:** Una comunidad creciente con más de 27.000 seguidores en LinkedIn, 12.000 en Twitter (X) y 3.000 suscriptores en YouTube (con 20.000 visualizaciones anuales).
- **Newsletter y Notas de Prensa:** Dirigidas a una base de 2.900 suscriptores externos y periodistas especializados de todo el Estado.
- **Las Personas como Embajadoras:** El personal del **IRTA** proyecta la institución en cada foro o jornada, convirtiéndose en canales de comunicación vivientes de la cultura de la entidad.



### Uso del Lenguaje y Representación de la Imagen

El análisis cualitativo de la comunicación del **IRTA** muestra un esfuerzo constante por utilizar un lenguaje respetuoso. Sin embargo, el Plan de Igualdad establece directrices claras para consolidar esta práctica:

- **Uso de Términos Neutros:** Se prioriza el uso de colectivos que incluyan mujeres y hombres de forma equilibrada (“la plantilla” en lugar de “los trabajadores”, “el equipo de investigación” o “la dirección”). El objetivo es sustituir el masculino genérico por fórmulas que hagan visible la realidad dual de la entidad.
- **Diversidad Visual y Rotura de Estereotipos:** Es vital que las imágenes corporativas (memorias de actividades, folletos, redes sociales) muestren a las mujeres dirigiendo equipos de investigación o conduciendo maquinaria, así como los hombres en tareas administrativas o de cuidado. La representación visual de la aportación de las mujeres al mundo de la ciencia es parte esencial del compromiso del **IRTA**.

Estas son algunas imágenes extraídas de la página web del IRTA que muestran una buena representación de las mujeres como personal científico de la empresa.

### Participación y Mejora Continua

Para garantizar que la política de igualdad se ajuste a las necesidades reales, el **IRTA** dispone de mecanismos de retorno y participación:

- **Sistema de Calidad (Quejas y Oportunidades de Mejora):** Permite que cualquier miembro de la plantilla pueda alertar sobre usos inadecuados del lenguaje o sugerir mejoras en materia de igualdad.
- **Feedback en la RDI:** La revista interna permite el envío de comentarios sobre las informaciones publicadas, facilitando un diálogo bidireccional.



# 5. Objetivos del Plan de Igualdad

## 5.1. Objetivos generales

La elaboración e implementación de este Plan de Igualdad en el **IRTA** no responde únicamente al cumplimiento de la legislación vigente, sino que nace de la firme voluntad de la institución de articular acciones que garanticen una **igualdad de oportunidades real y efectiva**. El objetivo central es la integración de la perspectiva de género de manera transversal en el sistema de gestión y en la cultura de investigación de la propia institución. Este Plan permite aterrizar los resultados del diagnóstico en un marco de actuación a medida, con los siguientes propósitos estratégicos:

- **Liderazgo e imagen institucional:** Proyectar una imagen del **IRTA** plenamente comprometida con el principio de igualdad, convirtiéndose en un referente de talento femenino en el sector agroalimentario y científico.
- **Diagnos y mejora continua:** Instruir un análisis transversal con perspectiva de género que permita monitorizar periódicamente los puntos fuertes y las áreas de mejora, especialmente en materia retributiva y de promoción vertical.
- **Fomento de la corresponsabilidad:** Formalizar nuevas medidas que superen el concepto clásico de conciliación, enfocándose en fomentar la **corresponsabilidad activa** de los hombres en las tareas de cuidado para evitar la penalización profesional de las mujeres.
- **Transversalidad de género:** Integrar la mirada de género en todas las esferas de la organización, desde la definición de proyectos de investigación hasta la evaluación del desempeño.
- **Neutralidad en el talento:** Implementar medidas de acceso y contratación que garanticen la neutralidad absoluta, eliminando cualquier sesgo o barrera que pueda dificultar la entrada de talento diverso en áreas tradicionalmente segregadas.
- **Cultura y capacitación:** Promover, mediante acciones de comunicación y formación, la sensibilización en igualdad en todos los niveles jerárquicos, poniendo especial énfasis en los equipos directivos y de gestión.
- **Gestión basada en evidencias:** Establecer un sistema de indicadores con perspectiva de género que permita medir con datos la evolución de la igualdad en los ámbitos de intervención clave.
- **Entorno seguro y libre de violencia:** Difundir y aplicar con rigor el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (PG-114), garantizando que toda la plantilla conozca los canales de denuncia y protección.

## 5.2. Objetivos específicos por esos de actuación

### Eje 1: clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- Equilibrar la composición de género en los diferentes departamentos y categorías, monitoreando activamente la segregación tanto horizontal como vertical.
- Fomentar el desarrollo y la retención del talento femenino, asegurando que la mayoría de mujeres en etapas iniciales (predoctorales) progrese de forma estable hacia la carrera investigadora senior.

### Eje 2: condiciones de trabajo y salud laboral

- Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar, actuando sobre los riesgos psicosociales detectados en la carga de trabajo y la participación.
- Aplicar la perspectiva de género en la prevención de las violencias sexuales y el acoso en el ámbito laboral mediante el protocolo **PG-114**.

### Eje 3: proceso de selección y contratación

- Garantizar la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo y en los sistemas de selección, eliminando sesgos de género en la descripción de puestos de trabajo.
- Asegurar la neutralidad en los tribunales de selección mediante la formación específica en sesgos inconscientes de género.
- Corregir la segregación horizontal detectada en determinadas áreas de soporte o investigación para evitar la feminización o masculinización excesiva de ciertos roles.

### Eje 4: promoción profesional

- Garantizar la transparencia y la aplicación de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción interna, con especial foco en el acceso a la Alta Dirección.
- Eliminar el “techo de vidrio” facilitando que el volumen de promociones femeninas se traduzca en una presencia efectiva de mujeres en los lugares de decisión estratégica.



### Eje 5: formación

- Capacitar a la plantilla en materia de igualdad de género y prevención del acoso.
- Garantizar que la oferta formativa sea accesible para toda la plantilla, realizando las acciones preferentemente dentro del horario laboral para facilitar la participación de personas con cargas de cuidado.

### Eje 6: retribuciones

- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor, especialmente en el colectivo "Fuera de Convenio" donde se han detectado las brechas más altas.
- Mejorar la transparencia y la objetividad en la asignación de complementos salariales (cargos y encargos de funciones), ámbito donde persiste una brecha significativa.

### Eje 7: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Fomentar la corresponsabilidad activa de los hombres en las tareas de cuidado para evitar que el derecho a la conciliación penalice exclusivamente la retribución y la carrera de las mujeres.

### Eje 8: prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Garantizar un entorno laboral seguro mediante la difusión sistemática del protocolo **PG-114** y la tolerancia cero ante cualquier conducta discriminatoria.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual y de identidad de género, incluyendo la protección del colectivo LGTBI.

### Eje 9: violencia de género

- Instruir políticas de apoyo integral (movilidad, flexibilidad y reserva de puesto de trabajo) para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Fomentar una cultura de prevención y detección precoz de las violencias machistas a través de acciones de sensibilización como las del 25N.

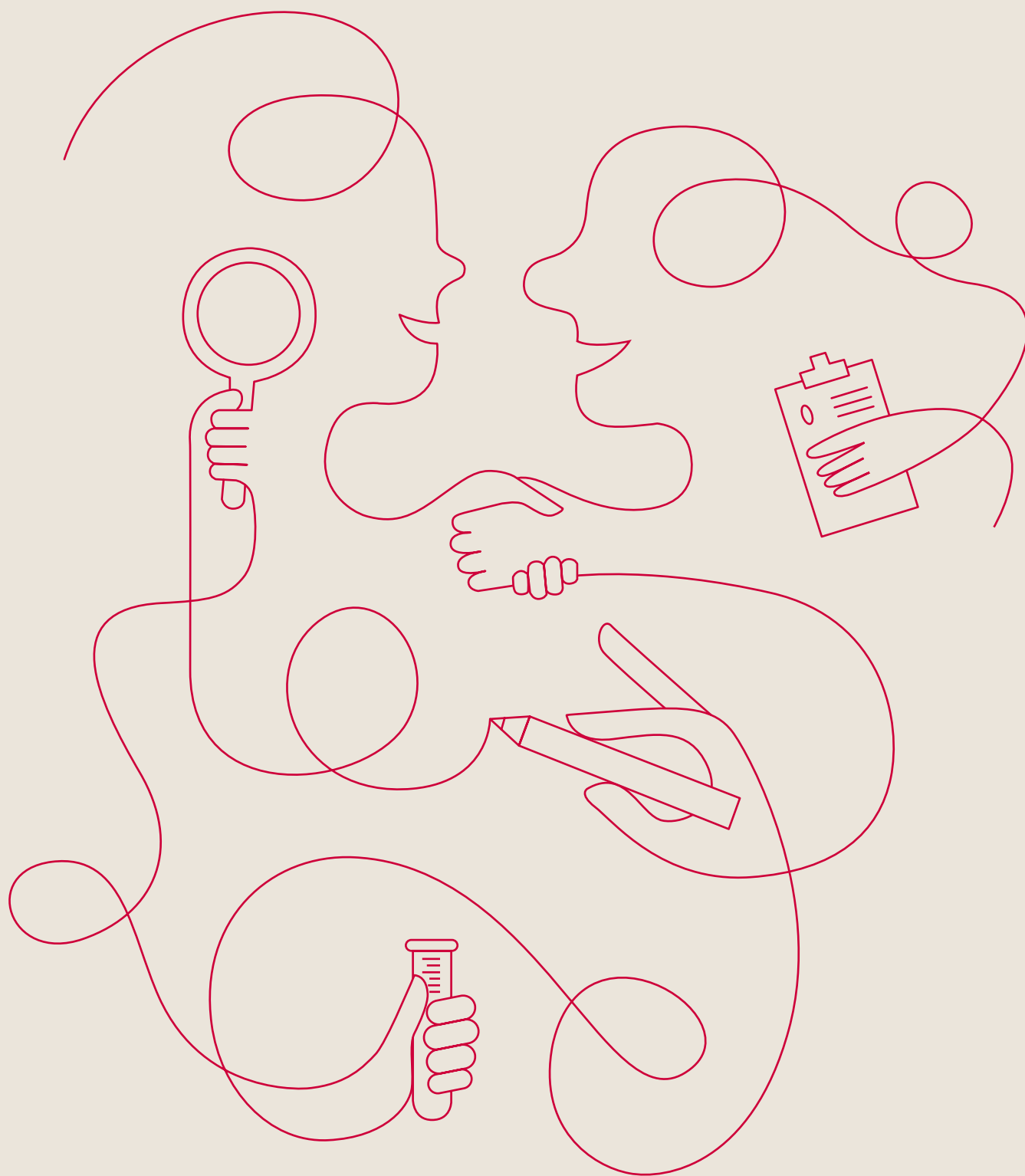
### Eje 10: comunicación y lenguaje no sexista

- Asegurar el uso generalizado de un lenguaje inclusivo y neutro en todas las comunicaciones internas y externas del **IRTA**.
- Proyectar una imagen corporativa que dé visibilidad la diversidad y la aportación fundamental de las mujeres en la investigación científica, rompiendo con los estereotipos de género.

# 6. Resumen de las medidas por ejes y objetivos

Ejes	Objetivos específicos	Medidas
Clasificación Profesional e infrarrepresentación Femenina	Corregir la infrarrepresentación femenina en la Dirección y reducir la brecha salarial el 26% detectada en este grupo.	<b>Plan de Captación y Sucesión para la Dirección.</b> Compromiso de la Dirección para que a igualdad de condiciones y valoraciones de las futuras candidaturas para cubrir vacantes o por nuevas plazas al equipo directivo, favorecer la contratación de mujeres para llegar al objetivo de 40% para el año 2029.
	Romper el techo de vidrio y crear una cantera interna de talento femenino preparada para asumir roles de gestión y dirección.	<b>Programa Mujeres con Talento.</b> Dentro del programa de mentoría se tendrá especial sensibilidad con el liderazgo femenino. Se incorporarán indicadores de seguimiento para hacer monitoreo de las carreras profesionales femeninas.
	Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones estratégicas de la IRTA.	<b>Paridad en comités de selección:</b> Siempre que sea posible, velar para que los dos sexos estén representados en los comités de selección. Cuando no haya paridad los Comités tendrán que dejar constancia a las actas.
Condiciones de Trabajo y Salud Laboral	Garantizar un entorno seguro y cumplir con la normativa vigente en materia de libertad sexual.	<b>Actualización del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo. Adaptación en la Ley Orgánica 10/2022,</b> incluyendo explícitamente el ciberacoso y la violencia sexual como riesgo laboral.
	Detectar y prevenir riesgos de salud laboral que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Más allá de identificar los riesgos el objetivo tiene que ser eliminarlos.	<b>Evaluación de Riesgos Psicosociales con perspectiva de género. Análisis específico</b> de factores como la doble presencia o el estrés ligado a la carrera investigadora desde una óptica de género. Obligación de implementar medidas correctoras un poco detectados los riesgos.
Proceso de Selección y Contratación	Corregir la segregación horizontal en departamentos masculinizados (Fincas) y feminizados (Gestión Económica).	<b>Acción Positiva en la contratación. Priorización</b> de la contratación de personas del sexo con más infrarrepresentación en caso de igualdad de méritos curriculares y competenciales.
	Atraer talento femenino y evitar que el lenguaje actúe como barrera de entrada en sectores masculinizados.	<b>Revisión y garantía de lenguaje inclusivo en todas las ofertas de trabajo. Auditoría periódica</b> de las ofertas publicadas para asegurar el uso de lenguaje neutro y de la visibilidad del compromiso con la igualdad. Formación obligatoria para todas las personas que participen en procesos selectivos.

Ejes	Objetivos específicos	Medidas
<b>Promoción Profesional</b>	Garantizar una valoración objetiva del rendimiento de las mujeres, libro de sesgos, para fomentar su valoración positiva e impulsar su promoción interna.	<b>Seguimiento anual de promociones concedidas. Diseño e implementación de un procedimiento o guía para la evaluación anual del desempeño</b> con perspectiva de género.
<b>Formación</b>	Asegurar el acceso igualitario a la formación y el desarrollo profesional de toda la plantilla.	<b>Diseño e implantación de un Plan de formación anual destinado a cubrir las necesidades formativas</b> de la plantilla.
	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad para fomentar una cultura inclusiva.	<b>Impartir formación en materia de igualdad</b> de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla de forma obligatoria. obligatòria.
	Evitar sesgos de género en la investigación, la evaluación de méritos y la toma de decisiones.	<b>Impartir formación obligatoria sobre sesgos inconscientes de género</b> a la totalidad del personal (especialmente personal científico).
<b>Retribuciones</b>	Corregir la segregación de género en el acceso a percepciones extrasalariales y garantizar la igualdad de oportunidades.	<b>Revisión de beneficios extrasalariales (Vehículo, Vivienda/Guardas). Análisis de los lugares</b> que disfrutan de estos beneficios (masculinizados) para detectar y corregir posibles sesgos en los requisitos de acceso (disponibilidad, etc.).
	Monitorizar la eficacia de las medidas correctoras y garantizar la transparencia retributiva.	<b>Realización anual del Registro Retributivo y Auditoría Salarial. Continuar con el análisis</b> detallado de la brecha, poniendo el foco en la evolución del grupo “Fuera de Convenio” y los complementos.
<b>Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral</b>	Desfeminizar las curas y evitar que la conciliación penalice exclusivamente la carrera profesional de las mujeres.	<b>Campaña de Fomento de la Corresponsabilidad dirigida a los hombres.</b> Acciones de sensibilización específicas para promover que los hombres se acojan a medidas de conciliación (reducciones, excedencias).
	Garantizar que las investigadoras con cargas familiares no pierdan oportunidades de <i>networking</i> y visibilidad científica.	<b>Realizar una encuesta para identificar si las cargas de cura limitan participación</b> en congresos, viajes o estancias de varios días, y qué medidas consideran que la IRTA podría ofrecer para facilitar la asistencia. Por ejemplo ayudas por estancias científicas con criaturas si así se determina.
<b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo</b>	Asegurar que la formación iniciada el octubre de 2025 se mantiene actualizada y llega a todas las nuevas incorporaciones para garantizar la efectividad del Protocolo.	<b>Impartir formación periódica en prevención y detección del acoso sexual, violencia de género y por razón de sexo</b> a toda la plantilla (reciclaje y nuevas incorporaciones).
	Recordar a la plantilla la existencia del protocolo y los mecanismos para denunciar situaciones de acoso.	<b>Difusión periódica del Protocolo de Acoso y de los canales de denuncia.</b> Especialmente en fechas simbólicas como lo 25N o 8M. <b>Seguimiento anual del número de incidencias y tiempos de resolución.</b>



Ejes	Objetivos específicos	Mesures
Comunicación y Lenguaje no Sexista	Promover el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones de la empresa.	<b>Revisión del Manual de Buenas Prácticas en Comunicación y Lenguaje Inclusivo</b> y también darle es visibilidad entre trabajadores y trabajadoras.
	Crear referentes femeninos y combatir estereotipos de género en el sector.	<b>Dar visibilidad de mujeres referentes</b> en el ámbito científico y tecnológico a las plataformas de la empresa.
	Crear referentes femeninos, empoderar el talento interno y atraer vocaciones científicas.	<b>Visibilidad de mujeres científicas de la IRTA (“Role Modelos”)</b> . Campaña de comunicación interna y externa para dar a conocer las Investigadoras Principales (IPs) del instituto.
Violencia de género	Informar a las trabajadoras víctimas de sus derechos y de los recursos disponibles a la empresa.	Elaboración de una Guía de derechos laborales para <b>trabajadoras víctimas de Violencia de género</b> .
	Ofrecer apoyo trabajadoras víctimas para facilitar su recuperación, manteniendo del lugar de trabajo.	Diseño de medidas de mejora de los <b>derechos legales para víctimas de violencia de género</b> .
	Dar visibilidad al compromiso contra la violencia machista y sensibilizar a la plantilla.	Realización de campañas y acciones de <b>sensibilización conmemorativas en fechas clave</b> como el 25N (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia las Mujeres) y lo 8M. Día 11 Febrero día mujeres a la ciencia.
Cultura Organizacional	Evaluar el impacto real del Plan de Igualdad y fomentar la participación de la plantilla.	<b>Realización de una encuesta anual de igualdad. Valoración del grado de satisfacción de la plantilla</b> con las medidas del Pla y detección necesidades.
	Integrar la igualdad en el ADN de la IRTA y mantener la plantilla informada y comprometida.	<b>Inclusión de la igualdad como valor estratégico en la comunicación</b> . Difusión periódica de los adelantos del Pla y del compromiso de la Dirección en canales internos y externos.
	Hacer pedagogía sobre conceptos de igualdad de manera amena y constante, reforzando el lenguaje inclusivo en el día a día.	<b>Píldoras Visuales “Diccionario IRTA de la Igualdad”</b> . <b>Creación de definiciones breves</b> y visuales para salvapantallas o intranet que expliquen conceptos clave con datos o humor (ex: Techo de cristal, Suelo pegajoso, Sesgo inconsciente).
	Dar a conocer el trabajo y funciones de la Comisión de igualdad.	<b>Diseño de un plan de comunicación y divulgación de la Comisión de Igualdad</b> al personal de la empresa.

# 7. Fichas de medidas por ejes

## Eje 1: clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Medida 1	Plan de Captación y Sucesión para la Dirección.			
	<b>Objetivo Específico</b>	Aumentar progresivamente la presencia de mujeres en el equipo directivo hasta lograr, como mínimo, el 40% de mujeres en 2029.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Compromiso de la Dirección para que a igualdad de condiciones y valoraciones de las futuras candidaturas para cubrir vacantes o por nuevas plazas al equipo directivo, favorecer la contratación de mujeres para llegar al objetivo de 40% para el año 2029.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Equipo Directivo. Personas con potencial de dirección identificadas en el plan de carrera (hombre y mujeres), con especial énfasis en el desarrollo de talento femenino.		
	<b>Recursos</b>	Personales: <b>Dirección General</b> , Dirección de Personas, responsables de selección y desarrollo, <b>Comisión de Igualdad</b> , responsables de departamento implicados en procesos de provisión de lugares directivos.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección General / Dirección de Personas		
	<b>Temporalización</b>	Inicio de la medida: 2026. Vigencia: hasta el 31/12/2029.	<b>Calendario</b>	2026-2029
	<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Porcentaje de mujeres al equipo directivo sobre el total de personas directivas. Evolución anual del porcentaje de mujeres candidatas finalistas en procesos de selección y provisión de lugares directivos.		

<b>Medida 2</b>	<b>Programa Mujeres con Talento.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Impulsar el liderazgo femenino mediante un programa estructurado de mentoría y formación dirigido a mujeres con potencial para ocupar lugares de gestión y dirección.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Itinerario de desarrollo (mentoría, formación en competencias directivas y <i>networking</i> interno) orientado a mujeres de la organización con trayectoria y potencial de liderazgo. Dentro del programa de mentoría se tendrá especial sensibilidad con el liderazgo femenino.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Mujeres de la plantilla con trayectoria consolidada y/o potencial identificado para acceder a lugares de coordinación, jefe de proyecto, mandos intermedios o dirección. Directivas y responsables con experiencia en gestión de personas que actuarán como mentoras dentro del programa.		
	<b>Recursos</b>	Personales: <b>Dirección de Personas</b> , Dirección General (patrocinio), personas mentoras internas, eventual apoyo externo especializado en mentoría con perspectiva de género.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección de Personas		
	<b>Temporalización</b>	Ejecución de cada edición: ciclos anuales de mentoría (8–12 meses)	<b>Calendario</b>	2026-2029
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Número de mujeres participantes en el programa por edición y porcentaje sobre el total de mujeres en colectivos de calificación media–alta. Porcentaje de mujeres participantes que, en los 2–3 años posteriores, acceden a lugares de mayor responsabilidad. Grado de satisfacción de mentoras y mentorizadas.			
<b>Medida 3</b>	<b>Paridad en Comités de Selección.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Reducir posibles sesgos de género en procesos de selección y promoción mediante la justificación documentada en casos de carencia de paridad absoluta.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones estratégicas del <b>IRTA</b> . Siempre que sea posible, velar porque los dos sexos estén representados en los comités de selección. Cuando no haya paridad, los comités tendrán que dejar constancia a las actas de las actuaciones y motivos, con informe a la Comisión de Igualdad.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Miembros de los comités de selección, promoción y órganos de decisión estratégica de la <b>IRTA</b> . / Dirección General, Dirección de Personas y Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. / Toda la plantilla implicada en procesos de selección o decisiones estratégicas.		
	<b>Recursos</b>	Personales: Dirección de Personas, Comisión de Igualdad. Materiales/organizativos: modelos de actas e informes estandarizados.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección General / Dirección de Personas		
	<b>Temporalización</b>	Ejecución de cada edición: ciclos anuales de mentoría (8–12 meses)	<b>Calendario</b>	2026-2029
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Número y porcentaje de comités con paridad absoluta; número de casos sin paridad y motivos justificados a los actos.			

## Eje 2: condiciones de trabajo y salud laboral

Medida 4	Actualización del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.		
	<b>Objetivo Específico</b>	Actualizar el Protocolo existente de acoso sexual y por razón de sexo para alinearlo con la <b>Ley Orgánica 10/2022</b> , incorporando explícitamente el ciberacoso y la violencia sexual como riesgos psicosociales laborales.	
	<b>Descripción de la Medida</b>	<b>Actualización del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo</b> , adaptándolo a la <b>Ley Orgánica 10/2022</b> , con inclusión explícita de ciberacoso (vía redes, correo electrónico, etc.) y violencia sexual como riesgo laboral, integrándolo al plan de prevención de riesgos laborales.	
	<b>Grupo Destinatario</b>	Toda la plantilla del <b>IRTA</b> (personal laboral, funcionario, colaboradores externos).	
	<b>Recursos</b>	Personales: Comisión de Igualdad / Dirección General / Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Materiales: modelo de protocolo actualizado, canales de denuncia, materiales formativos en línea.	
	<b>Personas Responsables</b>	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas / Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.	
	<b>Temporalización</b>	Inicio de la medida: 2026, hasta que se llegue a un acuerdo.	<b>Calendario</b>
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Aprobación y publicación del protocolo actualizado (sí/no; fecha de implantación). Número de personas formadas en el protocolo y prevención de acoso (cobertura % plantilla). Número de denuncias recibidas por acoso sexual/por razón de sexo, tiempo medio de resolución y medidas adoptadas		

<b>Medida 5</b>	<b>Evaluación de Riesgos Psicosociales con perspectiva de género.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Detectar y prevenir riesgos de salud laboral que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Análisis específico de factores como la doble presencia o el estrés ligado a la carrera investigadora desde una óptica de género. Obligación de implementar medidas una vez detectadas las necesidades.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Toda la plantilla del <b>IRTA</b> , con foco en colectivos vulnerables: mujeres con responsabilidades familiares, investigadores/as en etapas iniciales de carrera, personal con doble presencia.		
	<b>Recursos</b>	Personales: Servicio de Prevención / Dirección de Personas, apoyo de la Comisión de Igualdad y expertos externos en riesgos psicosociales con género.		
	<b>Personas Responsables</b>	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas / Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.		
	<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	<b>Calendario</b>	Acción puntual
	<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	<p>Número de riesgos psicosociales identificados con impacto diferencial por sexo.</p> <p>Número de medidas correctivas implementadas y reducción de estrés reportado (encuestas pre/post).</p> <p>Evolución de ausencias por enfermedad mental desagregadas por sexo y evolución de la satisfacción laboral en encuestas anuales.</p>		

## Eje 3: proceso de selección y contratación

Medida 6	Acción Positiva en la contratación.			
	<b>Objetivo Específico</b>	Corregir la segregación horizontal en departamentos masculinizados (Fincas) y feminizados (Gestión Económica).		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Priorización de la contratación de personas del sexo infrarrepresentado en caso de igualdad de méritos curriculares y competenciales.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Candidatos externos e internos en procesos de contratación o promoción a departamentos con segregación horizontal. Toda la plantilla vía transparencia en procesos selectivos.		
	<b>Recursos</b>	<b>Personales:</b> Dirección de Personas / Jefas de Programa. <b>Materiales:</b> protocolos de selección con cláusula de acción positiva, hojas de valoración objetiva desagregados por sexo.		
	<b>Personas Responsables</b>	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas / Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.		
	<b>Temporalización</b>	Acción continua: aplicación a todos los procesos de contratación desde la aprobación del Plan (2026).	<b>Calendario</b>	Análisis inicial por departamentos: 2026.
	<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% de nuevas contrataciones del sexo infrarrepresentado en igualdad de méritos. Evolución % mujeres/hombres por departamento (Fincas, Gestión Económica) en nuevas incorporaciones. Informe anual desagregado por sexo sobre contrataciones y segregación horizontal.		

<b>Medida 7</b>				Revisión y garantía de lenguaje inclusivo en todas las ofertas de trabajo.			
<b>Objetivo Específico</b>		Atraer talento femenino y evitar que el lenguaje actúe como barrera de entrada en sectores masculinizados.					
<b>Descripción de la Medida</b>		Auditoría periódica de las ofertas publicadas para asegurar el uso de lenguaje neutro y de la visibilidad del compromiso con la igualdad. Formación obligatoria para todas las personas que participen en los procesos selectivos.					
<b>Grupo Destinatario</b>		Candidatos y candidatas en todas las plazas vacantes, especialmente en áreas masculinizadas. Personal de la Dirección de Personas responsable de redacción y publicación de ofertas. Jefes de Programa que participan en la definición de perfiles profesionales.					
<b>Recursos</b>		<b>Personales:</b> Dirección de Personas / Comisión de Igualdad. <b>Materiales:</b> guía de lenguaje inclusivo para ofertas de trabajo.					
<b>Personas Responsables</b>		Comisión de Igualdad / Dirección de Personas.					
<b>Temporalización</b>		Acción continua: aplicación a todas las ofertas desde la aprobación del Plan.		<b>Calendario</b>		2026-2029	
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>		Evolución del % de mujeres candidatas en áreas masculinizadas (Fincas) pre/post implementación. Resultados de la auditoría trimestral: incidencias detectadas y tiempo medio de corrección.					

## Eje 4: promoción profesional

Medida 8	Diseño e implementación de un procedimiento guía por evaluación anual.			
	<b>Objetivo Específico</b>	Garantizar una valoración objetiva del rendimiento de las mujeres, libro de sesgos, para fomentar su valoración positiva e impulsar su promoción interna.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Seguimiento anual de promociones concedidas y denegadas, por la evaluación de cumplimiento con perspectiva de género.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Toda la plantilla sujeta a evaluación anual de rendimiento. Especial foco en mujeres y colectivos infrarrepresentados en promoción. Avaladores: jefes de programa, responsables de departamento y Dirección de Personas.		
	<b>Recursos</b>	<b>Personales:</b> Dirección de Personas, apoyo de la Comisión de Igualdad para revisiones. <b>Materiales:</b> guía de procedimiento, materiales formativos en línea.		
	<b>Personas Responsables</b>	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas		
	<b>Temporalización</b>	Acción puntual: diseño y aprobación de la guía en 2026.	<b>Calendario</b>	2026-2029
	<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% de evaluaciones anuales realizadas con el nuevo procedimiento (objetivo: 100%). % de mujeres vs hombres con valoraciones positivas (excelente/notable) y promoción posterior, desagregado por categoría profesional. Número de evaluadores formados en perspectiva de género (% cobertura). Tasa de reclamaciones por sesgos en evaluaciones.		

## Eje 5: formación

<b>Medida 9</b>	Diseño e implantación de un Plan de formación anual destinado a cubrir las necesidades formativas de la plantilla.			
	<b>Objetivo Específico</b>	Asegurar el acceso igualitario a la formación y el desarrollo profesional de toda la plantilla, corrigiendo posibles desigualdades por sexo o categoría profesional.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Elaboración anual de un plan de formación basado en diagnóstico de necesidades desagregado por sexo, categoría y departamento, con prioridad a acciones que equilibre competencias en áreas segregadas (técnicas por mujeres, gestión por hombres).		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Toda la plantilla del <b>IRTA</b> , especialmente colectivos infrarrepresentados en formación avanzada.		
	<b>Recursos</b>	Personales y económicos.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección de Personas.		
	<b>Temporalización</b>	Anual.	<b>Calendario</b>	Q4 cada año: diagnóstico necesidades y elaboración plano. Año siguiente: ejecución y seguimiento trimestral.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% plantilla participando en formación (desagregado por sexo). % mujeres/hombres en formaciones estratégicas por categoría. Satisfacción formativa (encuesta $\geq 80\%$ ).			
<b>Medida 10</b>	Impartir formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la plantilla.			
	<b>Objetivo Específico</b>	Sensibilizar y formar la plantilla en materia de igualdad para fomentar una cultura inclusiva.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Sesiones anuales/bianuales obligatorias sobre igualdad (conceptos básicos, lenguaje inclusivo, corresponsabilidad), adaptadas por departamento.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	100% plantilla.		
	<b>Recursos</b>	Personales y económicos.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección de Personas.		
	<b>Temporalización</b>	Anual / bianual.	<b>Calendario</b>	Año par: formación completa plantilla. Año impar: reciclaje/refuerzo
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% plantilla formada (objetivo 100%). Mejora conocimientos (test pre/post $\geq 20\%$ ). Reducción incidentes discriminación.			

## Eje 5: formación

Medida 11	Formación obligatoria sobre sesgos inconscientes de género (especialmente personal científico).			
	Objetivo Específico	Evitar sesgos en investigación, evaluación méritos y decisiones.		
	Descripción de la Medida	Formación específica (2-4h) sobre sesgos inconscientes, con ejemplos del sector científico (evaluación artículos, comités).		
	Grupo Destinatario	Personal científico prioritario, extensión a todos los avaladores.		
	Recursos	Personales y económicos.		
	Personas Responsables	Dirección de Personas.		
	Temporalización	Puntual/ periódica.	Calendario	2026: implantación completa. Cada 2 años: <i>refresher</i> .
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	% personal científico formado. Reducción sesgos en decisiones (auditoría procesos). Satisfacción formación.			
Medida 12	Formación equipo negociación convenio con informe impacto género.			
	Objetivo Específico	Capacitar el equipo de negociación del próximo convenio para que incorpore el informe de impacto de género como elemento obligatorio, garantizando que las modificaciones normativas respeten la igualdad efectiva.		
	Descripción de la Medida	Formación específica para el equipo negociador sobre informe de impacto de género según <b>Ley 19/2021</b> y <b>RD 901/2020</b> : metodología, indicadores clave (retribución, conciliación, clasificación), integración en negociación colectiva.		
	Grupo Destinatario	Equipo negociación próximo convenio		
	Recursos	<b>Personales</b> (formador interno/externo especializado). <b>Económicos</b> .		
	Personas Responsables	Dirección de Personas / Comisión de Igualdad.		
	Temporalización	Puntual.	Calendario	<b>2026 1S</b> : formación equipo. <b>2026 2S</b> : Apoyo aplicación durante negociación. <b>2027</b> : verificación inclusión informe en convenio.
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	% equipo formado (100%). Inclusión cláusula informe impacto género en convenio. Calidad informe (auditoría Comisión Igualdad). Valoración formación.			

## Eje 6: retribuciones

<b>Medida 13</b>	<b>Revisión beneficios extrasalariales (Vehículo, Vivienda / Guardas).</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Corregir segregación género en acceso percepciones extrasalariales.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Análisis beneficiarios actuales, requisitos acceso (disponibilidad, movilidad) y ajustes objetivos para eliminar sesgos.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Beneficiarios actuales y potenciales.		
	<b>Recursos</b>	Personales.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección de Personas.		
	<b>Temporalización</b>	Puntual	<b>Calendario</b>	2026-2029
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% mujeres beneficiarias pre/post (equilibrio 40-60%). Modificaciones requisitos implementadas.			
<b>Medida 14</b>	<b>Registro Retributivo y Auditoría Salarial anual.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Monitorizar brecha salarial, foco “Fuera Convenio” y complementos.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Elaboración registro anual RD 901/2020, auditoría detallada, acciones correctoras si brecha >2%.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Toda la plantilla del <b>IRTA</b> .		
	<b>Recursos</b>	Personales.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección de Personas.		
	<b>Temporalización</b>	Anual.	<b>Calendario</b>	Abril cada año.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Brecha salarial global/categoría. % complementos igualados. Publicación registro.			

## Eje 7: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

<b>Medida 15</b>	<b>Campaña fomento corresponsabilidad hombres.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Desfeminizar cuidados, promover hombres en medidas conciliación.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Campaña anual: talleres, testimonios hombres, incentivos uso permisos padre.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Hombres plantilla.		
	<b>Recursos</b>	Personales.		
	<b>Personas Responsables</b>	Comisión de Igualdad / Comunicación.		
	<b>Temporalización</b>	Anual.	<b>Calendario</b>	Marzo (8M) y noviembre (25N).
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% hombres uso permisos conciliación (+10% anual). Participación campaña.			
<b>Medida 16</b>	<b>Encuesta barreras cuidados / viajes.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Identificar limitaciones, diseñar ayudas conciliación.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Encuesta anual investigadoras, bolsa ayudas (cuidados, viajes flexibles).		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Investigadoras con curas.		
	<b>Recursos</b>	Económicos (bolsa ayudas).		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección / Dirección Personas.		
	<b>Temporalización</b>	Continua.	<b>Calendario</b>	Continua.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% investigadoras responden. Ayudas concedidas (dado/rechazado). Participación congresos mujeres.			

## Eje 8: prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>Medida 17</b>	<b>Formación periódica prevención acoso.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Asegurar que la formación iniciada octubre 2025 se mantiene actualizada para toda plantilla y nuevas incorporaciones, garantizando efectividad del Protocolo.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Sesiones bianuales obligatorias (2h): prevención, detección, actuación según <b>LO 10/2022</b> , por nuevas incorporaciones y reciclaje general.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Toda plantilla, prioridad nuevas incorporaciones.		
	<b>Recursos</b>	Personales, económicos.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección de Personas / Comisión Instructora.		
	<b>Temporalización</b>	Continua / bianual.	<b>Calendario</b>	Cada 2 años: formación completa. Trimestral: nuevas incorporaciones.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% plantilla formada (100%). Test conocimientos pre/post. Uso canales denuncia.			
<b>Medida 18</b>	<b>Difusión periódica Protocolo Acoso y canales denuncia.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Recordar existencia protocolo y mecanismos denuncia.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Campañas anuales 25N/8M: carteles, intranet, newsletter, recordatorios canales (buzón, email confidencial).		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Toda plantilla.		
	<b>Recursos</b>	Personales.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección de Personas / Comunicación.		
	<b>Temporalización</b>	Anual.	<b>Calendario</b>	25N, 8M e inicio año.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Cobertura difusión (% plantilla). Consultas protocolo. Denuncias recibidas.			

## Eje 9: comunicación y lenguaje no sexista

<b>Medida 19</b>	Revisión Manual Buenas Prácticas Comunicación y Lenguaje Inclusivo.		
	<b>Objetivo Específico</b>	Promover lenguaje/imágenes no sexistas en comunicaciones.	
	<b>Descripción de la Medida</b>	Actualización manual (guía términos neutros, imágenes diversas), formación comunicadores, visibilidad intranet.	
	<b>Grupo Destinatario</b>	Equipo comunicación.	
	<b>Recursos</b>	Personales.	
	<b>Personas Responsables</b>	Departamento Comunicación / Dirección Personas.	
	<b>Temporalización</b>	Continua.	<b>Calendario</b>
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	% documentos revisados. Auditoría lenguaje inclusivo.		
<b>Medida 20</b>	Diseño plano comunicación y divulgación Comisión de Igualdad.		
	<b>Objetivo Específico</b>	Hacer conocer la Comisión de Igualdad del <b>IRTA</b> al personal, promoviendo su función, actividades y canales de contacto para fomentar participación y transparencia.	
	<b>Descripción de la Medida</b>	Elaboración plan comunicación anual: presentación Comisión (miembros, funciones), boletín trimestral actividades, espacio intranet dedicado (noticias, encuestas, contacto), sesiones informativas centros. Incluye presentación inicial a plantilla completa.	
	<b>Grupo Destinatario</b>	Toda la plantilla <b>IRTA</b> .	
	<b>Recursos</b>	Personales.	
	<b>Personas Responsables</b>	Comisión de Igualdad / Departamento Comunicación / Dirección de Personas.	
	<b>Temporalización</b>	Continua.	<b>Calendario</b>
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Cobertura comunicación (% plantilla contactada). Consultas espacio intranet Comisión. Participación actividades Comisión (encuestas, sugerencias). Satisfacción conocimiento Comisión		

<b>Medida 21</b>	<b>Visibilidad mujeres referentes científicos / tecnológicos.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Crear referentes femeninos, combatir estereotipos.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Perfiles mujeres en web, RRSS, noticias institucionales.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Público externo / interno.		
	<b>Recursos</b>	Personales.		
	<b>Personas Responsables</b>	Departamento Comunicación.		
	<b>Temporalización</b>	Continua.	<b>Calendario</b>	Mensual.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Número perfiles publicados. Impacto visualizaciones.			
<b>Medida 22</b>	<b>Visibilidad mujeres científicas IRTA (“Role Models”).</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Empoderar talento interno, atraer vocaciones.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Campaña IPs: vídeos, entrevistas web/intranet, eventos.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	IPs mujeres, plantilla / público.		
	<b>Recursos</b>	Personales.		
	<b>Personas Responsables</b>	Departamento Comunicación.		
	<b>Temporalización</b>	Continua.	<b>Calendario</b>	Lanzamiento 2026, actualización semestral.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Número IPs destacadas. Alcance campaña.			

## Eje 9: comunicación y lenguaje no sexista

<b>Medida 23</b>	Tríptico para todos los centros de resumen del Plan de Igualdad y de sus acciones.		
<b>Objetivo Específico</b>	Difundir de manera sintética el contenido del Plan de Igualdad y sus acciones principales en todos los centros del <b>IRTA</b> , fomentando la conciencia y adhesión de la plantilla.		
<b>Descripción de la Medida</b>	Diseño de un tríptico compacto (formato A4 plegable) con resumen visual del Plan: objetivos principales para ejes, cronograma clave, responsables y canales de participación. Distribución física (tablas centros, zonas comunes) y digital (intranet, pantallas). Incluye QR a encuesta anual igualdad.		
<b>Grupo Destinatario</b>	Toda la plantilla de todos los centros <b>IRTA</b> .		
<b>Recursos</b>	<b>Personales / Materiales / Económicos</b>		
<b>Personas Responsables</b>	Departamento de Comunicación / Dirección de Personas / Comisión de Igualdad.		
<b>Temporalización</b>	Puntual.	<b>Calendario</b>	<b>2026 1S:</b> diseño e impresión. <b>2026 2S:</b> distribución todos centros + digital.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Número ejemplares distribuidos por centro (% cobertura plantilla). Escáneres QR (consultas encuesta igualdad). Referencias tríptico en encuesta anual satisfacción.		

## Eje 10: violencia de género

<b>Medida 24</b>	<b>Guía derechos laborales trabajadoras víctimas VG.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Informar derechos/recursos empresa.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Guía impresa / digital: permisos, reducciones, apoyo psicológico, derivaciones.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género.		
	<b>Recursos</b>	Personales.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección Personas.		
	<b>Temporalización</b>	Puntual.	<b>Calendario</b>	Elaboración 2027.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Medidas implementadas. Casos soportados.			
<b>Medida 25</b>	<b>Campañas sensibilización 25N, 8M, 11F.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Visibilidad compromiso contra violencia.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Acontecimientos, redes, intranet: mesas redondas, vídeos, pins.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Plantilla / público.		
	<b>Recursos</b>	Personales (Comunicación), económicos.		
	<b>Personas Responsables</b>	Comunicación / Dirección Personas / Comisión de Igualdad.		
	<b>Temporalización</b>	Anual.	<b>Calendari</b>	Noviembre (25N), marzo (8M, 11F).
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Participación acontecimientos. Impacto redes.			

## Eje 11: cultura organizacional

<b>Medida 26</b>	Encuesta anual igualdad.		
<b>Objetivo Específico</b>	Evaluar impacto Plan, detectar necesidades.		
<b>Descripción de la Medida</b>	Encuesta digital anual: satisfacción medidas, clima igualdad.		
<b>Grupo Destinatario</b>	Toda plantilla.		
<b>Recursos</b>	Personales (herramientas encuesta).		
<b>Personas Responsables</b>	Dirección Personas / Comisión Igualdad.		
<b>Temporalización</b>	Anual.	<b>Calendario</b>	Junio cada año.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Tasa respuesta ( $\geq 70\%$ ). Índice satisfacción igualdad.		

<b>Medida 27</b>	<b>Igualdad valor estratégico comunicación.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Integrar igualdad ADN IRTA.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Informes avances Plan en intranet, RRSS, memoria anual.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Plantilla / externos.		
	<b>Recursos</b>	Personales.		
	<b>Personas Responsables</b>	Dirección / Comunicación.		
	<b>Temporalización</b>	Continua.	<b>Calendario</b>	Trimestral.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Publicaciones igualdad. Feedback plantilla.			
<b>Medida 28</b>	<b>Píldoras Visuales “Diccionario IRTA Igualdad”.</b>			
	<b>Objetivo Específico</b>	Pedagogía amena conceptos igualdad.		
	<b>Descripción de la Medida</b>	Gráficos salvapantallas/intranet: techo vidrio, sesgos, etc.		
	<b>Grupo Destinatario</b>	Plantilla.		
	<b>Recursos</b>	Personals (diseño).		
	<b>Personas Responsables</b>	Comunicación.		
	<b>Temporalización</b>	Continua.	<b>Calendario</b>	Nueva píldora mensual.
<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación</b>	Visualizaciones. Encuestas comprensión conceptos.			

# 8. Cronograma de actuaciones

Nº	Medida	2026		2027		2028		2029	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
1	Plan de Captación y Sucesión para la Dirección (Continua).	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
2	Programa Mujeres con Talento (Bianual, inicio 2026).		2S				2S		
3	Paridad en comités de selección (Continua).	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
4	Actualización Protocolo Acoso (Puntual, una vez acuerdo).		2S	1S					
5	Evaluación Riesgos Psicosociales con perspectiva de género.				2S	1S			
6	Acción Positiva en la contratación.	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
7	Revisión y garantía de lenguaje inclusivo en todas las ofertas de trabajo.	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
8	Diseño e implementación de un procedimiento guía por evaluación anual.		2S		2S		2S		2S
9	Diseño e implantación de un Plan de formación anual destinado a cubrir las necesidades formativas de la plantilla.		2S		2S		2S		2S
10	Impartir formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.	1S		1S		1S		1S	
11	Formación obligatoria sobre sesgos inconscientes de género (especialmente personal científico).		2S						
12	Formación equipo negociación convenio con informe impacto género.	1S		1S		1S		1S	
13	Registro Retributivo y Auditoría Salarial anual.	1S		1S		1S		1S	
14	Registre Retributiu i Auditoria Salarial anual.		2S		2S		2S		2S
15	Formación periódica acoso.	1S			2S	1S			2S

Nº	Medida	2026		2027		2028		2029	
16	Campaña fomento corresponsabilidad hombre.		2S		2S		2S		2S
17	Formación periódica prevención acoso.	1S		1S		1S		1S	
18	Difusión periódica Protocolo Acoso y canales denuncia.	1S		1S		1S		1S	
19	Revisión Manual Buenas Prácticas Comunicación y Lenguaje Inclusivo.	1S		1S		1S		1S	
20	Diseño plano comunicación y divulgación Comisión de Igualdad.		2S	1S					
21	Visibilidad mujeres referentes científicos/ tecnológicos.			1S	2S				
22	Visibilidad mujeres científicas <b>IRTA</b> ("Role Models").	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
23	Tríptico para todos los centros de resumen del Plan de Igualdad y de sus acciones.	1S	2S						
24	Guía derechos laborales trabajadoras víctimas VG.	1S	2S						
25	Campañas sensibilización 25N, 8M, 11F.	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
26	Encuesta anual igualdad.		2S		2S		2S		2S
27	Igualdad valor estratégico comunicación.	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
28	Píldoras Visuales "Diccionario <b>IRTA</b> Igualdad".	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
<b>SEGUIMIENTO SEMESTRAL MEDIDAS</b>			2S		2S		2S		2S
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Obligatorias: intermedias y final).</b>					2S			1S	2S

# 9. Revisión del Plan y resolución de conflictos

Dado que el **Plan de Igualdad** es un documento flexible y dinámico que consta de medidas, responsables, indicadores y una temporalidad definida, el contenido de este documento podrá ser modificado por decisión de la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** en los siguientes supuestos:

- **Detección de errores:** Cuando se identifiquen errores en la comprensión o la implantación de una medida que impidan su uso o fomenten un uso inadecuado.
- **Deficiencia de indicadores:** Cuando se constate que los indicadores establecidos no son los correctos o resultan insuficientes para realizar el seguimiento del impacto de la medida.
- **Cambios organizativos de responsabilidad:** En caso de que la entidad elimine el puesto designado como responsable de una medida y sea necesario designar uno nuevo con las competencias adecuadas.
- **Ajustes de temporalidad:** Cuando se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para analizar correctamente los factores objeto de estudio.
- **Mejora continua:** Las medidas se podrán revisar en cualquier momento de su vigencia para añadir, reorientar, mejorar, corregir o intensificar actuaciones en función de los efectos que se aprecien en la consecución de los objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión específicos de cada medida, el Plan de Igualdad deberá revisarse obligatoriamente cuando concurren las siguientes circunstancias vinculadas al marco legal:

- a) Como consecuencia de los resultados del **seguimiento y la evaluación** previstos en el **Real Decreto 901/2020**.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o su insuficiencia como resultado de una actuación de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.
- c) En supuestos de **fusión, absorción, transmisión** o modificación del estatuto jurídico de la institución.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la **plantilla del IRTA**, sus métodos de trabajo, la organización o los sistemas retributivos.
- e) Cuando una **resolución judicial** condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos reglamentarios.

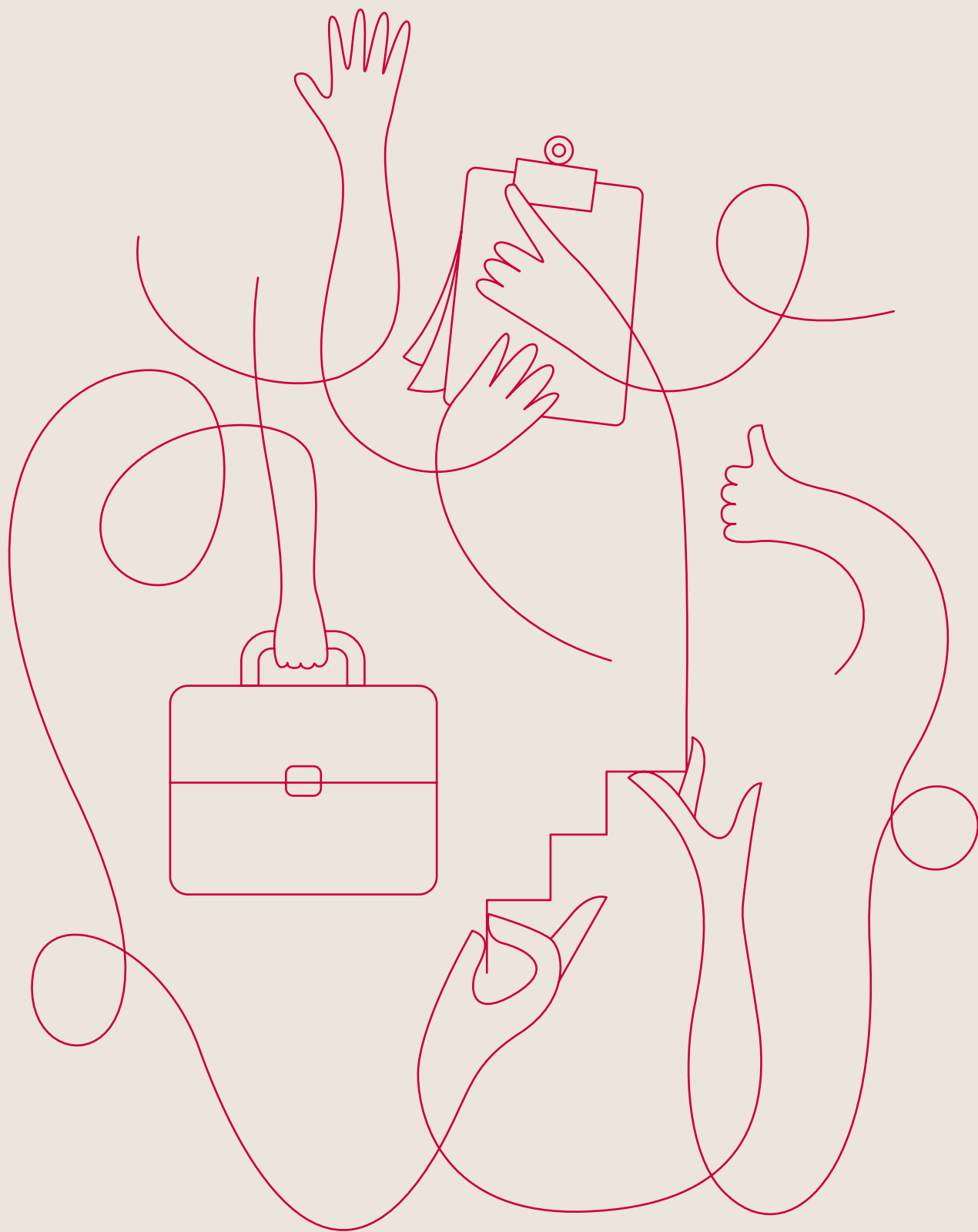
Cuando las circunstancias lo motiven, la revisión implicará la **actualización del diagnóstico de situación** y de las medidas del Plan en la proporción que sea necesaria. Todas las modificaciones realizadas deberán ser objeto de **difusión a toda la plantilla** para garantizar su conocimiento general. Finalmente, si la normativa legal o convencional introdujera cambios que afectaran al contenido de este documento, se procederá a su modificación en los plazos que la propia norma designe.



### Solución de conflictos y discrepancias en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Para garantizar el buen funcionamiento del **Plan de Igualdad** y la toma de decisiones consensuada, se establece el siguiente procedimiento ante posibles divergencias en el seno de la Comisión de Seguimiento:

- **Toma de acuerdos por mayoría:** En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de Seguimiento, las medidas y los acuerdos serán adoptados por mayoría de sus miembros.
- **Asesoramiento externo:** La Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras expertas en materia de Igualdad, las cuales tendrán voz, pero no voto en las deliberaciones.
- **Solución autónoma de conflictos:** Si no se alcanzasen las mayorías necesarias y se produjera una discrepancia grave que bloquee la implantación o la evaluación del Plan, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales (como el **Tribunal Laboral de Cataluña - TLC**) para su resolución.
- **Registro en acta:** Todas las discrepancias de lectura, evaluación o revisión que surjan durante las sesiones quedarán debidamente reflejadas en el acta de la reunión. Estas observaciones se podrán tener en cuenta en la elaboración de futuros planes con el objetivo de mejorar su diseño y eficacia.



# 10. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad**, encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan, estará conformada por:

Nombre	Cargo a la empresa	Parte social / empresarial
<i>Julia Ribó</i>	Directora de Comunicación	Parte empresarial
<i>Aurora Hostench</i>	Enlace de Dirección de Personas del Área de Industrias Alimentarias	Parte empresarial
<i>Núria Tous</i>	Investigadora del Programa de Nutrición Animal	Parte empresarial
<i>Maria José Aranzana</i>	Investigadora del Programa de Genómica y Biotecnología	Parte empresarial
<i>Moisès Castillo</i>	Responsable de Seguridad y Salud	Parte empresarial
<i>Cristina Cuadrat</i>	Técnica de Comunicación	Parte empresarial
<i>Neus Mas</i>	Técnica de Apoyo del Programa de Fructicultura (CGT)	Parte social
<i>Laura Garcia</i>	Técnica de los Servicios Corporativos de Proximidad de Lleida (CGT)	Parte social
<i>Sandra Franquesa</i>	Técnica del Laboratorio de in vitro del Programa de Fructicultura (CGT)	Parte social
<i>Montse Pastó</i>	Responsable de Servicios Corporativos de Proximidad del CReSA (UGT)	Parte social
<i>Almudena Sánchez</i>	Personal de Apoyo de los Servicios Administrativos de Monells (UGT)	Parte social

Sus funciones y su funcionamiento quedan definidos en el punto 11 de este Plan de Igualdad.

# 11. Seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad está regulado por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sus actualizaciones mediante el **Real Decreto-ley 6/2019** y el **Real Decreto 901/2020**. El artículo 46 de la Ley de Igualdad establece que los planes deben fijar objetivos concretos, estrategias y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

## La Comisión de Seguimiento y Evaluación

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en **Comisión de Seguimiento**, órgano encargado de interpretar, dinamizar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones programadas. Sus funciones principales son:

- **Dinamización y control:** Impulsar la puesta en marcha de las acciones del Plan.
- **Supervisión:** Velar por la correcta ejecución de las medidas.
- **Recopilación de información:** Recoger e interpretar los datos de los indicadores de seguimiento.
- **Valoración del impacto:** Analizar los resultados de las acciones implantadas.
- **Propuesta de mejoras:** Corregir deficiencias y proponer nuevas acciones que consoliden el compromiso del IRTA con la igualdad.

## Funcionamiento y reuniones de la Comisión

La Comisión se caracteriza por su naturaleza paritaria y su compromiso con el diálogo social:

- **Periodicidad:** La Comisión se reunirá de forma ordinaria **dos veces al año** (semestralmente). Adicionalmente, se podrán convocar reuniones extraordinarias con una antelación mínima de quince días si así lo solicita la mitad de sus miembros.
- **Constitución válida:** Se considerará válidamente constituida con la asistencia de la mitad más uno de cada una de las dos partes (representación de la empresa y representación legal de las personas trabajadoras).
- **Adopción de acuerdos:** Las partes negociarán bajo el principio de la buena fe. Para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales, se requerirá la mayoría de cada una de las partes y, en todo caso, el acuerdo de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.
- **Actas:** De cada reunión se levantará un acta que incluirá el resumen de los temas tratados, los acuerdos alcanzados y los puntos de discrepancia.
- **Asesoramiento externo:** La Comisión podrá contar con el apoyo de personas expertas en igualdad, que tendrán voz, pero no voto.

### Proceso de seguimiento y evaluación periódica

- **Informes de seguimiento:** La información recogida se plasmará en **informes anuales** que describirán la evolución del centro de trabajo y el grado de implementación de las medidas. Estos informes se trasladarán a la Dirección para su valoración.
- **Evaluaciones puntuales:** De acuerdo con el RD 901/2020, se realizarán, como mínimo, **una evaluación intermedia y una final**, sin perjuicio de las evaluaciones extraordinarias que la Comisión considere oportunas.
- **Instrumentos:** Para el análisis se utilizarán los indicadores de las fichas de medida, las actas de las reuniones y cualquier otra documentación que la Comisión considere relevante.

### Deber de confidencialidad

Todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como las personas asesoras externas, tienen el **deber de secreto** respecto a toda la información confidencial comunicada por la empresa. Ningún documento entregado podrá ser utilizado fuera del ámbito estricto de la Comisión ni para finalidades distintas de las previstas en este Plan.

### Sustitución de los miembros

En caso de vacante, ausencia, renuncia o extinción del mandato, las personas miembros serán sustituidas por las organizaciones que las nombraron. Cualquier sustitución se formalizará por escrito, indicando el motivo y los datos de las personas salientes y entrantes, y se anejará como adenda al acta de constitución de la Comisión.

