

PLA D'IGUALTAT
ENTRE DONES I HOMES
del CENTRE D'EXCEL·LÈNCIA INTERNACIONAL



2025-2029

ÍNDEX

ÍNDEX.....	2
INTRODUCCIÓ	3
RESUM DEL PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA	5
COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT	8
NORMATIVA D'APLICACIÓ	9
CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI	13
Àrea de cultura i comunicació per a la igualtat	13
Àrea d'infrarepresentació femenina	14
Àrea de condicions de treball	15
Àrea de processos de selecció, contractació, promoció professional i formació	15
Àrea de classificació professional, retribucions i auditoria retributiva	16
Àrea d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	18
Àrea de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violència de gènere	18
CONTINGUT DEL PLA	21
Àmbit personal, territorial i temporal	21
Objectius	21
Accions.....	23
Calendarització de les accions	45
SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA.....	46
RECURSOS, DIFUSIÓ I REGISTRE	49
APROVACIÓ DEL PLA.....	50
ANNEXOS	51
Carta de compromís entre Agrotecnio i el Centre Dolors Piera (UdL)	51
Enquesta a la plantilla, en el marc de la diagnosi d'igualtat	52
Model de fitxa de seguiment de les accions del Pla d'Igualtat	55
Document d'adaptació al context d'Agrotecnio del Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida	56

INTRODUCCIÓ

La Fundació Centre de Recerca en Agrotecnologia, AGROTECNIO

La Fundació Centre de Recerca en Agrotecnologia (Agrotecnio, en endavant) és un centre CERCA d'excel·lència internacional que desenvolupa recerca d'avantguarda amb la finalitat de tenir un gran impacte científic i econòmic i millorar el benestar de la societat.

Raó Social	Fundació Centre de Recerca en Agrotecnologia, AGROTECNIO
Sector	Recerca - Ciències de la Vida
Des de l'any	2012
Responsable d'Agrotecnio i càrrec	Jose Antonio Bonet, director d'Agrotecnio
Web	www.agrotecnio.org
Domicili fiscal	Av. Rovira Roure, núm.191 Edifici 5B 25198 Lleida (Campus ETSEA-FIV, UdL)
Telèfon	+34 973 70 23 12
Nº de persones en plantilla	Plantilla total: 15 persones (40% dones)
Sindicats majoritaris de l'àmbit de la recerca	Comissions Obreres (CCOO) Unió General de Treballadors (UGT) Sense presència a Agrotecnio.

Taula 1. Característiques de l'organització que elabora la diagnosi d'igualtat: la Fundació Centre de Recerca en Agrotecnologia, AGROTECNIO. Font: elaboració pròpia.

La recerca científica a Agrotecnio es basa en una àmplia gamma de disciplines com són les ciències agrícoles, el medi ambient, els animals, els aliments i la nutrició. Agrotecnio es troba en el cor del Campus de l'Escola Tècnica Superior d'Agronomia (ETSEA) de la Universitat de Lleida.

La missió d'Agrotecnio és desenvolupar recerca científica fonamental i estratègica d'alt nivell que recolzi els objectius traslacionals del centre, així com difondre els seus resultats a la societat, inclòs el sector privat:

- (a) definir, integrar i abordar els principals reptes de la cadena de producció d'aliments i pinsos de manera sostenible i respectuosa amb el medi ambient, emprant una recerca multidisciplinària i d'avantguarda;
- (b) aprofitar l'experiència i els recursos per a fer d'Agrotecnio el centre de referència espanyol i europeu per a la recerca agroalimentària traslacional;
- (c) atreure, promoure i capacitar a la pròxima generació de científics agrícoles;
- (d) difondre els resultats de la recerca a la comunitat;
- (e) maximitzar les oportunitats de finançament oferint projectes multidisciplinaris d'avantguarda als organismes públics de finançament i a les empreses privades interessades.

Agrotecnio té com a objectiu convertir-se en una referència en l'àmbit europeu que abordi tots els elements clau de la cadena de producció d'aliments de forma integrada, centrant-se en cultius i animals d'importància comercial, més que en sistemes model. Aquest últim aspecte diferencia al nostre centre d'uns altres que es centren en la ciència fonamental i/o en sistemes model de plantes i animals. Com a resultat, podem abordar qüestions fonamentals i importants en el cultiu/animal d'interès i els resultats de la nostra recerca són directa i immediatament aplicables al nostre organisme objectiu.

Altres objectius importants del Centre inclouen la contractació, la formació i la tutoria de la pròxima generació de científics, així com un fort compromís públic amb la difusió dins de les comunitats locals, catalanes, espanyoles, europees i més enllà de la Unió Europea.

Agrotecnio s'implica en l'ús de coneixements, tecnologia i eines d'avantguarda per a aconseguir la seva missió. En conseqüència, un element essencial del funcionament del centre és l'àmplia varietat de col·laboracions internes i externes amb altres institucions líders en el món. El centre compta amb grups de recerca que representen diversos camps dins de les ciències vegetals, els animals i els aliments, que interactuen de manera productiva per a posar en marxa projectes innovadors i integradors, diversos dels quals tenen potencials aplicacions comercials a curt i mitjà termini. Les futures ampliacions per a incorporar altres grups amb coneixements complementaris que permetin ampliar el nucli inicial i contribuir a l'excel·lència científica del centre es decideixen sobre la base de fonaments científics sòlids. En conseqüència, s'adoptaran criteris específics per a la incorporació de nous grups al centre.

RESUM DEL PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

El 25 de juliol de 2023 la Fundació Centre de Recerca en Agrotecnologia, AGROTECNIO, es va posar en contacte amb el Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones Dolors Piera (Centre Dolors Piera¹, en endavant), perquè volia informar-se sobre l'elaboració del Pla d'igualtat per a l'organització, amb caràcter voluntari.

El 30 d'octubre de 2023, el Centre Agrotecnio i el Centre Dolors Piera signen el seu compromís de col·laboració a través de *Agrotecnio's ommitment letter for the creation of an Equal Opportunities Plan for men and women* (vegeu annex 1) i l'11 de desembre de 2023, el Centre Agrotecnio es posa en contacte amb els sindicats majoritaris en l'àmbit de la recerca a Catalunya, que són CCOO i UGT. Es va enviar un correu electrònic a través del qual s'informava que la direcció de l'entitat havia decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, amb caràcter voluntari i que rebrien una notificació a través de l'Administració Oberta de Catalunya (EACAT, e-Notum), per convidar-los a participar en la negociació o en les consultes que poguessin sorgir durant el procés d'elaboració del Pla d'igualtat.

Segons l'article 2.4 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el *Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball*, els plans voluntaris han de ser consultats o negociats amb la representació legal de les persones treballadores essent-los d'aplicació el regulat en aquest Reial decret quan així resulti del seu contingut.

El 13 de desembre de 2023 es van enviar per registre les notificacions als dos sindicats majoritaris, CCOO i UGT, amb número d'identificació 34388814 i 34388815, respectivament. D'acord amb la normativa, s'estableix un termini de 10 dies per confirmar la participació del procés d'elaboració de la diagnosi i del Pla d'igualtat, però no es va rebre resposta. Així doncs, el Centre Dolors Piera inicia el procés de recollida de dades però no és fins el 15 de juny de 2024 que es constitueix la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Amb la constitució de la Comissió Negociadora, es dona el tret de sortida a l'elaboració de la diagnosi sobre la situació de les dones i els homes al Centre Agrotecnio i al disseny del pla d'acció (Pla d'igualtat).

En tota organització, l'elaboració d'un pla d'igualtat requereix d'un procés de treball conscient, rigorós i estructurat.

La diagnosi s'ha elaborat mitjançant diferents metodologies que inclouen tècniques quantitatives i qualitatives, a més d'anàlisi documental. S'ha analitzat la situació de les

¹ Per Acord núm. 10/2024 del Consell de Govern de 28 de febrer de 2024 es va aprovar el *Reglament de creació i funcionament de la Unitat d'Igualtat i Diversitats (IDIs) de la Universitat de Lleida*. Un dels tres àmbits que componen la unitat és el d'"Igualtat de gènere Dolors Piera", que recull i continua el llegat del Centre Dolors Piera.

dones i els homes a l'organització amb la finalitat de detectar aquelles necessitats i punts de millora sobre els quals intervenir per superar-los.

Posteriorment, en la fase de disseny del pla d'acció, es fixen els objectius del pla i es defineixen les accions que permetran assolir-los. Durant el període de vigència del pla és quan s'implementen les accions i se'n fa un seguiment periòdic, de manera que en finalitzar aquell es pot valorar l'efectivitat del pla i comprovar si hi ha hagut una millora en termes d'igualtat entre dones i homes.

En la següent figura es presenten les fases i les principals tasques que ha requerit el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat d'Agrotecnio fins el moment de la seva aprovació. També hi consten les fases i tasques que es preveuen *a posteriori*:

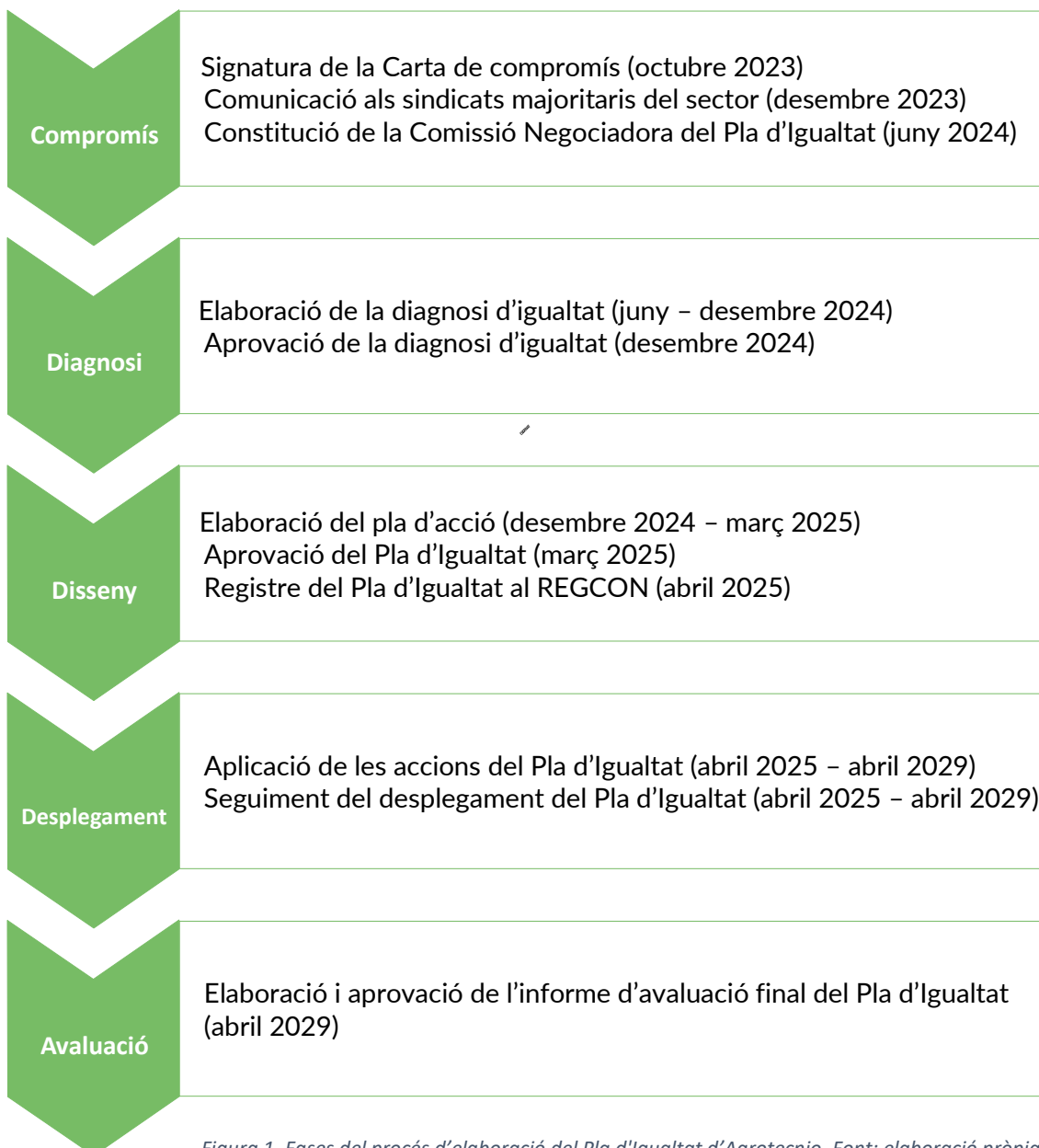


Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat d'Agrotecnio. Font: elaboració pròpia.

COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat d'Agrotecnio ha estat subscrit per la Comissió Negociadora, constituïda per la representació de l'empresa:

- PAOLA LLORET NASARRE, com a Tècnica de comunicació.
- MIGUEL BUENESTADO TEIXIDÓ, com a Tècnic d'administració.

Les parts subscriptores han acordat que les funcions de la Comissió Negociadora són les següents:

1. Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
2. Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
3. Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
4. Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat de la fundació.
5. Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
6. Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
7. L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

La Comissió Negociadora ha comptat amb el suport i assessorament extern especialitzat en igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral per part de la *Secció d'Igualtat de Gènere Dolors Piera de la Unitat d'Igualtat i Diversitats de la Universitat de Lleida*, que ha participat amb veu, però sense vot, en les reunions de la Comissió Negociadora.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat: en primer lloc, en va modificar l'article 45.2, i va establir l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta persones treballadores o més elaboresin i apliquessin un pla d'igualtat, quan fins aleshores n'estaven obligades les empreses de més de 250.

En segon lloc, el Reial decret llei 6/2019 va concretar el contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat. D'una banda, va enumerar les matèries de què s'havia de tractar obligatòriament en el diagnòstic; d'una altra banda, va establir també que el pla havia de contenir els elements següents: (i) el diagnòstic de situació, que havia de ser negociat, si s'escau; (ii) els objectius a assolir en connexió amb les estratègies i pràctiques dirigides a aconseguir-los, i aquestes mesures han de ser avaluable, (iii) i, de conformitat amb la redacció original no modificada de l'article 46.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En tercer lloc, el Reial decret llei 6/2019 va establir un registre en què havien de quedar inscrits tots els plans d'igualtat. Finalment, va ordenar al Govern (per mitjà del nou article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març) portar a terme el desplegament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, les característiques i les condicions per a la inscripció i l'accés.

A més de les matèries esmentades expressament en aquest article com a susceptibles de desplegament reglamentari, hi ha també altres qüestions relacionades amb els subjectes cridats a negociar els plans d'igualtat, inclosos el diagnòstic i la constitució de la comissió negociadora, i amb el desplegament del procediment de negociació.

El Reial decret llei 6/2019, doncs, va introduir l'obligació del registre salarial a les empreses en incloure l'auditoria salarial al diagnòstic dels plans d'igualtat a més de preveure'n el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat. Per això, es van aprovar 2 reials decrets, que són:

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Segons l'article 2.4 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores, i els és aplicable el que regula aquest Reial decret quan resulti així del seu contingut.

A més d'aquesta normativa que afecta explícitament al procés d'elaboració de la diagnosi i del pla d'igualtat, es destaquen altres novetats normatives en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació en l'àmbit de la recerca com són la **Llei 17/2022, del 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació**, de caràcter estatal, i la **Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la Ciència**, a l'àmbit autonòmic.

La **Llei 17/2022, del 5 de setembre, per la que es modifica la Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació** exigeix la incorporació de la perspectiva de gènere com una categoria transversal a la definició de les prioritats de la recerca innovadora i dels problemes d'innovació, i de mesures per estimular i donar reconeixement a la presència de dones en innovació, com els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Així mateix, reforça la transversalitat de gènere, amb un abordatge dual, tal com marquen les estratègies d'igualtat de gènere d'àmbit internacional. D'una banda, s'hi inclou un conjunt d'instruments de planificació, estructures i accions específiques per erradicar les desigualtats de gènere a la R+D+I; i, de l'altra, s'assegura la integració de principis i mesures de forma transversal a la Llei.

La finalitat és respondre a les principals desigualtats de gènere que persisteixen al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, com l'atracció del talent femení a la investigació i la innovació, especialment a les àrees de Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques; la retenció i suport al desenvolupament professional de les investigadores perquè no abandonin la carrera científica i progressin al mateix ritme que els seus companys investigadors aconseguint així una presència d'almenys un 40% de dones en tots els àmbits del Sistema; la transformació institucional per garantir entorns igualitaris, diversos i inclusivament allà on es fa ciència i s'innova, que estiguin lliures de discriminació, de biaixos de gènere, de comportaments masclistes i d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe; o la integració de la dimensió de gènere en els projectes de R+D+I i de l'anàlisi sexe/gènere en el contingut.

L'article 4 bis dedicat a la transversalitat de gènere estableix el principi de composició i presència equilibrada entre dones i homes en la composició dels òrgans, consells i comitès regulats a la llei, així com als òrgans d'avaluació i selecció del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació; i promou la incorporació de la perspectiva de gènere com una categoria transversal en tot el seu desenvolupament, de manera que la seva rellevància sigui considerada en tots els aspectes del procés, incloent-hi la definició de les prioritats de la investigació científicotècnica o innovadora, els problemes de recerca o de innovació, els marcs teòrics i explicatius, els mètodes, la recollida i interpretació de

dades, les conclusions, les aplicacions i els desenvolupaments tecnològics, i les propostes per a estudis futurs.

L'article 4 ter. està dedicat a les mesures concretes per a la igualtat efectiva en el qual es proposen l'establiment de programes i mesures que han de contenir els plans d'igualtat, les mesures d'acció positiva específiques en favor de les dones, programes de suport per evitar l'abandonament i afavorir el progrés de les dones, programes de foment de l'emprenedoria per a les dones, mesures d'impuls del canvi sociocultural i foment de la corresponsabilitat; mesures per promoure i garantir entorns laborals diversos, inclusivament assegurances, a més d'igualitaris, entre d'altres.

La **Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la Ciència** incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de tracte i de la no-discriminació de manera transversal. Disposa que en un termini de 12 mesos des de l'aprovació de la llei, s'haurà d'elaborar i aprovar l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència amb l'objectiu, entre altres, de promoure amb plena garantia la igualtat de gènere, de tracte i la no-discriminació en el seu personal per mitjà de processos de formació, consolidació, captació, retenció i retorn de talent. Entre els principis ordenadors de la llei, hi ha el de la igualtat de dones i homes en la carrera científica i la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en totes les dimensions i fases de la recerca, el desenvolupament i la innovació, i la igualtat de tracte i la prevenció, eliminació i correcció de tota forma de discriminació. Tant és així que dedica l'article 7 a la perspectiva de gènere, on s'estableix que els agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació del sector públic s'han de dotar d'un pla d'igualtat de gènere, han d'establir mecanismes d'avaluació del compliment d'aquest pla i han d'incloure en llurs codis ètics l'obligació d'actuar en contra de l'assetjament sexual, la revictimització i la violència masclista, i també de mecanismes de protecció i suport a les víctimes. I que les persones amb responsabilitats en les polítiques de gènere i igualtat de l'agent han d'acreditar expertesa professional en perspectiva de gènere.

Fruit d'aquesta normativa, el 17 de gener de 2024, la Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació (CIRI) va aprovar **L'Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència (EIGEC)** a la qual va participar la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya. L'EIGEC té per objectius:

- a) Avançar en la igualtat efectiva de dones i homes en tots els agents de recerca, en particular, adreçant els esforços a corregir les desigualtats de gènere en les diferents fases de la carrera científica i en les posicions de lideratge, amb una atenció especial a les desigualtats múltiples o interseccionals i a superar les barreres de gènere en la recerca, la transferència i la innovació;
- b) Impulsar la transformació de la cultura organitzativa i l'estructura professional de l'àmbit de la recerca de tots els àmbits de coneixement per eliminar obstacles i barreres sistèmiques, biaixos implícits i estereotips, i per promoure la corresponsabilitat vers les cures i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i la inclusió de la diversitat;
- c) Prevenir i reparar qualsevol forma de violència masclista i altres tipus d'assetjament per raó de gènere, així com garantir la igualtat de tracte i

l'eliminació de les discriminacions per raó de l'origen, la nacionalitat, la identitat o expressió de gènere, l'orientació sexual, la identitat ètnicoracial, la religió, l'edat, la situació de discapacitat o altres condicions socials o personals, i

- d) Desenvolupar i consolidar el model català d'igualtat de gènere en la recerca mitjançant el nou Marc regulador del compromís integral dels agents del sistema de recerca a fer avançar la igualtat efectiva de dones i homes, així com les transformacions de la cultura organitzativa i de l'estructura professional.

En l'àmbit europeu, cal destacar que la promoció de la igualtat de gènere constitueix un dels sis pilars del European Research Council (ERC) i un principi fonamental de la European Research Area (ERA). Tots els programes europeus de suport a la recerca que s'han dut a terme des de finals de la dècada de 1990, i de manera especial l'Horitzó 2020, incideixen en la necessitat de canviar la cultura organitzativa dels centres de recerca per assolir una participació efectiva de les dones en la producció del coneixement i per corregir la visió androcèntrica de la producció científica, la innovació i la transferència, tot promovent que la recerca tingui en compte les realitats i necessitats tant dels homes com de les dones i que s'abordi el dèficit de coneixement sobre les dones i sobre les relacions de gènere.

CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

A continuació es recull de forma abreujada la informació més rellevant i les conclusions de cada àrea analitzada en el procés d'elaboració de la diagnosi. Per a finalitzar la valoració de cadascuna es proposen els aspectes més destacats que el pla d'igualtat hauria d'incloure per a ser desenvolupats durant la vigència del Pla d'igualtat. En la següent fase serà el moment, doncs, d'establir objectius i negociar les accions concretes a dur a terme, qui en serà responsable i el calendari d'execució de les mateixes.

Àrea de cultura i comunicació per a la igualtat

En l'àrea de cultura i comunicació per a la igualtat es destaca el compromís d'Agrotecnio en dur a terme de forma voluntària un pla d'igualtat intern. Agrotecnio segueix el Codi Ètic de la Universitat de Lleida (UdL). S'han desenvolupat diverses accions de visibilització i sensibilització en igualtat entre dones i homes (com en campanyes al voltant de l'11 de febrer i la inclusió d'apartats específics en les memòries d'activitats anuals).

En l'àmbit comunicatiu s'està treballant en un pla de comunicació i redisseny de la pàgina web, motiu pel qual es considera una oportunitat per poder incorporar-hi qüestions relatives a la igualtat. En el llenguatge s'observen algunes estratègies per evitar l'androcentrisme, tot i que el (fals) masculí genèric sol ser l'opció utilitzada més habitual. Per altra banda, destaca l'esforç significatiu en mostrar a dones en les imatges utilitzades (tant en la web com en documentació pròpia). Les dades es desagreguen per sexe.

Agrotecnio va obtenir el segell de l'estratègia HRS4R, que és una eina posada en marxa per la Comissió Europea per a recolzar les universitats i institucions d'investigació i les organitzacions que financen la investigació en l'aplicació de la "Carta europea del personal investigador" i del "Codi de conducta per a la contractació de personal investigador".

Alguns documents institucionals no fan cap referència a la igualtat entre dones i homes (com el Pla de divulgació o la Guia de suport a la mentoria). En canvi, la política de contractació preveu diverses estratègies per fomentar una selecció amb perspectiva de gènere i al Manual de benvinguda es dedica un espai a l'equitat entre dones i homes, tot informant del seu compromís amb la igualtat de gènere mitjançant la integració de la perspectiva de gènere en tots els seus processos de selecció i visibilitzant el percentatge de dones del seu personal.

Si bé l'enquesta en el marc de la diagnosi només ha estat participada per la meitat de la plantilla d'Agrotecnio, de l'anàlisi de les respostes recollides es pot concloure que hi ha una percepció general d'igualtat entre dones i homes al Centre, malgrat hi ha elements que podrien qüestionar aquesta percepció. Per exemple, el desconeixement de mesures

o campanyes vinculades, la manca de formació especialitzada, o la manca d'informació respecte les eines per a un ús no sexista del llenguatge o sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. També que les respostes que consideren necessari un pla d'igualtat obtenen el mateix percentatge (43%) en el sentit positiu com en el negatiu. Un dels aspectes a treballar que s'apunta és el de "difusió d'informació al respecte i com Agrotecnio ho afronta".

Aspectes a desenvolupar en l'àrea de cultura i comunicació per a la igualtat:

- ✓ Donar a conèixer a tota la plantilla les mesures d'Agrotecnio en matèria d'igualtat i fer-les accessibles.
- ✓ Ampliar els recursos sobre igualtat que es difonen a través de la pàgina web.
- ✓ Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de comunicació del Centre, així com de forma transversal a tots els documents i polítiques institucionals.
- ✓ Promoure l'ús d'un llenguatge no androcèntric ni sexista.
- ✓ Difondre els resultats més destacats de la diagnosi d'igualtat i d'altres estudis que es realitzin en àmbits de recerca, per conscienciar de les desigualtats encara existents i la necessitat de dur a terme accions per a superar-les.

Àrea d'infrarepresentació femenina

En l'àrea d'infrarepresentació femenina s'observa que el conjunt de la plantilla i el personal tecnòleg té una representació paritària en quant al sexe. Per altra banda, no la té ni la Direcció, ni el Patronat, ni el Consell Assessor Científic, ni el Comitè Directiu (excepte dues de les tres àrees, feminitzades) ni el personal tècnic.

En alguns casos, la capacitat d'intervenció en la composició equilibrada d'aquests òrgans esdevé complicada, atès que les persones que els conformen hi són en qualitat del càrrec que ocupen en les seues respectives entitats i organitzacions.

La plantilla és jove (la majoria té entre 20 i 30 anys) i té una antiguitat curta, atesa la temporalitat dels contractes de recerca. No es detecten desequilibris segons el sexe en l'anàlisi de la plantilla per edat ni per formació. Per antiguitat, no hi ha cap dona amb una antiguitat de més de 2 anys i quatre de les cinc persones amb una antiguitat de menys d'1 any són homes.

Pel que fa als comentaris aportats en l'enquesta, es destaca com a aspecte fonamental a treballar a Agrotecnio la "presència de dones en llocs de responsabilitat".

Aspectes a desenvolupar en l'àrea d'infrarepresentació:

- ✓ Revisar i modificar, si escau, els Estatuts per tal de promoure una composició equilibrada dels diferents òrgans de la Fundació.
- ✓ Continuar visibilitzant la presència de dones en els diferents espais de treball i òrgans.

Àrea de condicions de treball

En l'àrea de **condicions de treball** es destaca que el conveni d'aplicació (d'oficines i despatxos) preveu un capítol sobre mesures entorn la igualtat entre dones i homes, malgrat no es disposa de representació de les persones treballadores i no consta que hi hagi mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Pel que fa a la plantilla, s'ha observat que la majoria està contractada a jornada completa, en ambdós sexes. En canvi, el personal que està a jornada parcial són homes. I, per últim, s'ha comprovat que el teletreball no està regulat al Centre, tot i que es permet. Una persona va estar de baixa (dona), durant 12 dies.

Aspectes a desenvolupar en l'àrea de condicions de treball:

- ✓ Garantir que la plantilla conegui els seus drets laborals en matèria d'igualtat.
- ✓ Promoure una valoració de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- ✓ Promoure un acord de pla de teletreball, que contempli també mesures pel que fa al dret a la intimitat i a la desconnexió digital.

Àrea de processos de selecció, contractació, promoció professional i formació

En l'àrea de **processos de selecció, contractació, promoció professional i formació** es destaca que la política de contractació contempla en diversos articles mesures entorn la igualtat entre dones i homes. Entre elles, s'hi manifesta el compromís per garantir la no discriminació (de cap tipus) i de complir amb la normativa d'igualtat, s'hi estableix que el Comitè de selecció "ha de tenir un equilibri de gènere adequat", que ha d'utilitzar una àmplia gamma de pràctiques de selecció i que en el moment de la seva constitució s'ha de tenir en compte la perspectiva de gènere per garantir una igualtat en la representació de dones i homes.

Malgrat això, dels 11 comitès de selecció analitzats, tan sols 1 ha estat paritari. En el total de comitès hi ha participat un 31,42% de dones (11 dones front 24 homes). En total, s'han presentat el doble de candidatures femenines i això s'ha vist representat també en les seleccions que finalment s'han produït (entorn el 65% de dones).

Agrotecnio disposa de 3 places de personal estructural, la resta depèn de contractes vinculats a projectes i convenis, per tant, estan marcats per la temporalitat.

Les convocatòries es fan públiques a través de la web i xarxes socials. En el cas de contractes de doctorats/des i postdoctorats/des els canals s'amplien en d'altres més especialitzats. La descripció dels perfils en les convocatòries va a càrrec de l'investigador/a principal.

Possibilitar la promoció professional resulta força difícil, ateses les característiques esmentades de la plantilla. No se n'ha realitzat cap en els darrers 4 anys.

En el darrer any s'han produït 12 noves contractacions (un 58% dones) i 11 cessaments (un 63% dones). Els motius d'aquests últims van ser la finalització del contracte (en el 50% dels homes i el 86% de dones) i la resta per baixa voluntària (en tots els casos, contractes temporals, excepte una treballadora fixa).

En analitzar l'evolució de la plantilla els darrers 4 anys s'observa que el personal masculí ha anat en augment i el femení ha experimentat oscil·lacions.

Pel que fa a la formació de la plantilla, Agrotecnio té accés al pla de formació de la UdL. L'horari d'impartició de la formació no està estipulat. El 2023 una treballadora (de l'equip de direcció) va rebre una formació del seu àmbit d'actuació.

La percepció manifestada per la plantilla mitjançant l'enquesta és que la selecció es duu a terme en condicions d'igualtat. La gran majoria del personal actual no ha rebut formació especialitzada en igualtat o prevenció de les violències masclistes, malgrat manifesten el seu interès en formar-se en un 42,9% (el mateix percentatge que manifesta el no interès). Els cursos pels quals han manifestat interès giren al voltant del llenguatge inclusiu, de l'existència i abordatge de les desigualtats de gènere en la recerca i la gestió de persones amb perspectiva de gènere

Aspectes a desenvolupar en l'àrea de selecció, contractació, promoció professional i formació:

- ✓ Elaborar recomanacions o dur a terme mesures per tal de garantir el que disposa la política de contractació pel que fa a la composició dels comitès de selecció.
- ✓ Valorar promoure mesures d'acció positiva per tal que en condicions d'igualtat es contracti el o la candidata amb el sexe menys representat.
- ✓ Facilitar informació, periòdica i actualitzada, sobre les formacions a les què la plantilla pot accedir.
- ✓ Promoure formació sobre igualtat i prevenció de les violències masclistes.

Àrea de classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

En l'àrea de **classificació professional, retribucions i auditoria retributiva**, en el moment de la realització de la diagnosi, Agrotecnio no disposa de registre retributiu formalment organitzat, ni de taules salarials. La classificació professional del personal correspon a les següents categories: Direcció, Administració, Comunicació, Postdoc, Tecnòleg/òloga i Tècnic/a.

Pel que fa a la política salarial, Agrotecnio retribueix al seu personal a partir del salari base establert més un complement voluntari de "millora absorbible". En el moment de l'elaboració de la diagnosi, Agrotecnio té previst fer revisar la normativa del centre,

incloent la vinculada amb les taules salarials, etc. Per tant, seria un moment idoni per fer aquesta revisió tot incorporant la perspectiva de gènere.

Si calculéssim la bretxa salarial de gènere en les retribucions efectivament percebudes per tota la plantilla, aquesta se situaria en un -24,94€. Però aquesta xifra no resulta d'un càlcul acurat, ja que hi ha dues persones que no tenen contracte a jornada completa i hi ha quatre persones amb inici del contracte posterior a l'1 de gener de 2023. Per aquest motiu, s'ha procedit a calcular la "bretxa salarial de gènere equiparada".

Un cop equiparades les retribucions, la suma del cost retributiu de la plantilla ascendiria a 373.241,15€. La mitjana de retribució per persona empleada seria, doncs, de 26.660,08€ i la mediana seria de 26.805,70€.

Pel que fa a retribucions mitjanes segons sexe, la dels homes (25.532,09€) seria inferior a la de les dones (28.164,07€). I la mediana també resultaria lleugerament superior la de les dones (26.805,70€ vers 26.001,41€).

A partir d'aquí, i tot seguint la fórmula que indica el Ministeri d'Igualtat, s'obté el resultat d'una "BSG equiparada" en el salari total de -10,31%.

En analitzar aquesta bretxa equiparada en les categories on hi ha representats homes i dones, és a dir, en la categoria "tècnic/a" i en la categoria "tecnòleg/òloga" s'observa que la bretxa es redueix significativament: -3,73% de bretxa en la primera i un 0% de bretxa en la segona.

En definitiva, el pes de la bretxa és inferior al $\pm 25\%$, per tant, segons estableix la normativa, no és necessària una justificació explícita. No obstant, d'entre els factors que la podrien explicar es trobarien en els complements, ja que només 3 dels 8 treballadors els cobren front les 3 de les 6 treballadores, a més que els complements de tècnics/ques són inferiors. A més, és una plantilla molt reduïda, el càlcul no és ajustat i una de les treballadores percep una retribució bastant superior a la resta.

Per a una anàlisi més acurada possible de la BSG es recomana que es realitzi un "càlcul ajustat", és a dir, que es tingui en compte variables sociodemogràfiques i les característiques de cada lloc de treball. D'aquesta manera es podria saber si homes i dones cobren el mateix per realitzar tasques equivalents. No obstant, aquest indicador requereix del desenvolupament de models econòmics més avançats.

A partir d'aquests resultats de la diagnosi en l'àmbit retributiu, doncs, s'han de definir les mesures per corregir, prevenir o evitar els obstacles que dificulten la igualtat efectiva en matèria retributiva i, alhora, garantir la transparència. La vigència de l'auditoria té la vigència del pla d'igualtat en què s'insereix, llevat que s'estableixi una vigència inferior.

Aspectes a desenvolupar en l'àrea de classificació professional, retribucions i auditoria retributiva:

- ✓ Realitzar amb perspectiva de gènere una valoració dels llocs de treball i revisió de les taules salarials.
- ✓ Revisar l'assignació de complements salarials.
- ✓ Disposar d'un sistema de registre salarial, actualitzable anualment.

- ✓ Fer un seguiment de la bretxa salarial de gènere.

Àrea d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En l'àrea **d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral** es destaca que el Capítol V del Conveni col·lectiu d'aplicació està dedicat als permisos i excedències.

La petita mida de la plantilla (administrativa) facilita que les necessitats de conciliació del personal es puguin cobrir. Agrotecnio preveu la facilitació d'horaris flexibles per motius de conciliació, el teletreball i el treball asíncron, tot i que no estan formalitzades fins al moment. No hi ha canals d'informació establerts d'aquestes mesures.

Quant a l'anàlisi quantitatiu, s'observa que al 2023:

- Es va demanar 1 permís de maternitat/paternitat.
- No es va demanar cap permís de cura de persones dependents ni reducció de jornada.

De l'enquesta es desprèn que el 86% de la plantilla no té responsabilitats de cura i només ha fet ús de permisos un 14,3% (dona). Sobre aquest aspecte, el 57,1% coneix els drets relacionats amb la conciliació i en general es considera que a Agrotecnio es respecta i s'afavoreix la conciliació.

Aspectes a desenvolupar en l'àrea d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:

- ✓ Facilitar el coneixement, periòdic i actualitzat, de les mesures de conciliació a les què tenen dret la plantilla.
- ✓ Fomentar un ús corresponsable de les mesures de conciliació.
- ✓ Promoure un acord de pla de teletreball, que contempli també mesures pel que fa al dret a la intimitat i a la desconnexió digital.

Àrea de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violència de gènere

En l'àrea de **prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violència de gènere** es destaca que l'assetjament sexual és considerat una falta molt greu, segons el Conveni col·lectiu d'aplicació.

En quant al reglament intern, però, manca l'existència d'un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, tot i que la Fundació té la possibilitat d'adscriure's a l'**Acord número 57/2013 del Consell de Govern de 28 de febrer de 2013, pel qual s'aprova el Reglament d'actuació en cas de violència de gènere** (i els que aproven les actualitzacions posteriors) de la Universitat de Lleida.

Ja que la UdL disposa d'aquest **Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere** i, d'igual manera que la fundació s'ha adscrit a altres acords com l'**Acord núm. 78/2023 del Consell de Govern de 2 de maig de 2023, pel qual s'aprova el Reglament del Canal de Denúncia Intern**, es recomana l'adscripció també en l'Acord 57/2013.

El Canal de Denúncia intern el podria utilitzar algú per denunciar casos d'assetjament ja que no existeix cap altra opció per fer-ho, però no és la via adequada ja que el propi reglament indica que la seva funcionalitat és per denunciar casos de corrupció. L'únic apartat del Reglament del Canal de Denúncia Intern que fa referència a la igualtat és l'article 10, dedicat a la Instrucció de la investigació, en el que s'indica la possibilitat de demanar un informe a la unitat especialitzada en matèria d'igualtat de gènere, si els fets denunciats tenen alguna incidència en aquest àmbit.

És interessant tenir en compte l'existència del Canal de denúncia intern tot i que no sigui la via pròpia per denunciar casos d'assetjament de cap tipus, ja que mentre no estigui actiu el servei de denúncia del protocol d'assetjament, aquest pot ser una eina disponible per rebre denúncies d'aquest tipus.

Malgrat en la documentació institucional es parla de garantir la no discriminació i de tenir un codi de conducta ètica professional, no es fa referència explícita a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per altra banda, no s'ha dut a terme cap acció de sensibilització o prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, o antidiscriminació.

Per últim, els resultats de l'enquesta mostren que no s'ha rebut formació al respecte. El 57,1% creu convenient rebre'n, el 28,5% no. No es coneix suficientment que existeix un protocol a Agrotecnio. Quatre de cada deu sabria diferenciar entre assetjament laboral, sexual a la feina i per raó de sexe. La majoria no sabria a qui acudir en cas de voler comunicar un cas. I quan se'ls pregunta per si han patit alguna situació o n'han estat testimoni, el 100% respon NS/NC. Per tant, es pot concloure que manca sensibilització en aquest àmbit, cal conscienciar de la importància de saber detectar factors de risc i indicadors a la feina, així com conèixer els mecanismes de comunicació de casos.

Aspectes a desenvolupar en l'àrea de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violència de gènere:

- ✓ Garantir el coneixement i difusió del canal de denúncia habilitat per a la plantilla, tot i que no sigui la via òptima per denunciar casos d'assetjament, ja que és la única via en la que si es denuncia un cas d'assetjament, es gestionarà des d'una unitat especialitzada en matèria d'igualtat de gènere.
- ✓ Realitzar la sol·licitud d'adscripció al Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la UdL.
- ✓ Valorar l'elaboració d'un Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe propi.

- ✓ Dur a terme accions de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ✓ Elaborar una declaració institucional pròpia de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència masclista, inclòs l'assetjament sexual o per raó de sexe.

CONTINGUT DEL PLA

Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'Igualtat entre dones i homes al Centre d'Excel·lència Internacional Agrotecnio (2025-2029)² aplica a tota la plantilla dels diferents espais de treball del mateix Centre i té una vigència de 4 anys a partir de la data de la seva aprovació formal per l'òrgan de govern competent d'Agrotecnio.

Objectius

Objectius generals:

L'objectiu principal del Pla d'Igualtat entre dones i homes d'Agrotecnio (2025-2029) és el de **garantir el principi d'igualtat de dones i homes en les relacions laborals, així com evitar qualsevol conducta constitutiva de discriminació.**

Per aquest motiu s'han definit una sèrie d'objectius generals que marquen les pautes i finalitat última d'aquest Pla. Aquests objectius són els següents:

- Vetllar per la integració del principi d'igualtat efectiva de dones i homes dins de l'estructura d'Agrotecnio.
- Millorar l'estructura, la cultura i la gestió organitzativa d'Agrotecnio en matèria d'igualtat de gènere.
- Establir mecanismes efectius per a garantir el principi d'igualtat de gènere de manera transversal dins d'Agrotecnio.
- Tendir a eliminar tota segregació horitzontal i vertical en l'estructura d'Agrotecnio.
- Establir condicions de treball estables i en igualtat per tota la plantilla.
- Sensibilitzar a la plantilla sobre les necessitats d'avançar en la igualtat efectiva de dones i homes.
- Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Garantir un espai de treball segur, lliure de violències masclistes i conductes sexistes i/o discriminatòries.

² En endavant, el Pla d'Igualtat o Pla.

Objectius específics:

Una vegada realitzat el diagnòstic del Pla d'igualtat i analitzats i interpretats els resultats del mateix, s'han establert els objectius específics per a cada àrea d'actuació.

Les accions del Pla d'igualtat aniran encaminades a l'assoliment d'aquests objectius específics que permetran aconseguir de manera gradual els objectius generals i, per tant, el principi rector del Pla d'igualtat: la igualtat efectiva de dones i homes. Els objectius són els següents:

CULTURA I COMUNICACIÓ PER A LA IGUALTAT

Evidenciar el compromís d'Agrotecnio en matèria d'igualtat de manera interna.

Evidenciar el compromís d'Agrotecnio en matèria d'igualtat de manera externa.

Garantir la comunicació interna i externa inclusiva i no sexista.

Garantir el coneixement per part de tot el personal de l'existència del Pla d'igualtat.

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Tendir a la paritat de gènere en els diferents òrgans de responsabilitat o comandament d'Agrotecnio.

Tendir a la paritat de gènere en la plantilla d'Agrotecnio.

CONDICIONS DE TREBALL

Garantir que la plantilla conegui els seus drets laborals en matèria d'igualtat.

Evitar biaixos de gènere en la prevenció dels riscos laborals.

PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

Garantir la paritat en els comitès de selecció de personal.

Dotar de coneixements en relació amb la igualtat de gènere i les violències masclistes a la plantilla.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Evitar la bretxa salarial de gènere.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i la corresponsabilitat familiar domèstica de la plantilla.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Garantir el coneixement per part de la plantilla del canal de denúncia.

Prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a Agrotecnio.

Evidenciar el compromís d'Agrotecnio amb la prevenció i actuació en casos de violència masclista.

Abordar correctament els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que es donin a Agrotecnio.

Accions

A continuació es presenten totes les accions acordades en el marc d'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat, classificades per àrees d'actuació. En cada acció s'identifica sobre qui recau la responsabilitat de la seva execució i els indicadors de seguiment que s'hauran de tenir en compte en el moment del seguiment i avaluació.

Per al plantejament de les accions s'ha tingut en compte tant els resultats de la diagnosi com l'anàlisi documental de les normatives que són d'aplicació al context d'Agrotecnio en termes d'igualtat.

Àrea d'actuació 1: Cultura i comunicació per a la igualtat

Acció 1.1. Difusió a la plantilla d'una carta de compromís d'Agrotecnio amb la igualtat de dones i homes.

Objectiu general: Sensibilitzar a la plantilla sobre les necessitats d'avançar en la igualtat efectiva de dones i homes.

Objectiu específic: Evidenciar el compromís d'Agrotecnio en matèria d'igualtat de manera interna.

Descripció de l'acció: S'elaborarà una carta de compromís d'Agrotecnio amb la igualtat de dones i homes i s'enviarà a tota la plantilla mitjançant l'enviament d'un correu electrònic.

Indicadors: S'ha elaborat una carta de compromís d'Agrotecnio amb la igualtat de dones i homes? S'ha enviat per correu electrònic aquesta carta a tota la plantilla? En cas que sí, a quantes persones s'ha enviat la carta? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)?

Persones responsables: Direcció

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2025

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 1.2 Integració explícita de la igualtat de dones i homes en la documentació d'Agrotecnio.

Objectiu general: Vetllar per la integració del principi d'igualtat efectiva de dones i homes dins de l'estructura d'Agrotecnio.

Objectiu específic: Evidenciar el compromís d'Agrotecnio en matèria d'igualtat de manera interna.

Descripció de l'acció: Es valorarà en quins documents i polítiques institucionals d'Agrotecnio es pot aplicar la igualtat de dones i homes, com ara en el Pla de comunicació, el Pla de divulgació o la Guia de suport a la mentoria.

Indicadors: S'ha valorat en quins documents i polítiques institucionals d'Agrotecnio es pot aplicar la igualtat de dones i homes? En quins documents i polítiques institucionals s'ha aplicat la igualtat de dones i homes i de quina manera?

Persones responsables: Comunicació

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2027 

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 1.3. Actualització de la informació disponible a la pàgina web en matèria d'igualtat.

Objectiu general: Vetllar per la integració del principi d'igualtat efectiva de dones i homes dins de l'estructura d'Agrotecnio.

Objectiu específic: Evidenciar el compromís d'Agrotecnio en matèria d'igualtat de manera externa.

Descripció de l'acció: Es farà difusió per la pàgina web d'un recull de les mesures que Agrotecnio ha implantat al llarg dels anys en matèria d'igualtat de dones i homes, també del present Pla d'Igualtat.

Indicadors: S'ha actualitzat la pàgina web? S'ha fet difusió d'un recull de les mesures que Agrotecnio ha implantat al llarg dels anys en matèria de igualtat de dones i homes? S'ha publicat a la pàgina web el Pla d'Igualtat?

Persones responsables: Comunicació

Persones destinatàries: Població que accedeixi a la pàgina web

Calendari: 2025 

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 1.4. Promoció de l'ús d'un llenguatge i una comunicació no androcèntrica ni sexista.

Objectiu general: Establir mecanismes efectius per a garantir el principi d'igualtat de gènere de manera transversal dins d'Agrotecnio.

Objectiu específic: Garantir la comunicació interna i externa inclusiva i no sexista.

Descripció de l'acció: S'elaborarà o adaptarà una guia o manual de lectura sobre el llenguatge i la comunicació no sexista que faciliti el seu ús i es difondrà a la plantilla mitjançant l'enviament d'un correu electrònic.

Indicadors: S'ha elaborat o adaptat una guia o manual de lectura sobre el llenguatge i la comunicació no sexista que faciliti el seu ús? S'ha fet difusió d'aquesta guia o manual de lectura al conjunt de la plantilla? En cas afirmatiu, per quins mitjans s'ha fet la difusió? En cas que sí, a quantes persones s'ha enviat el document? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)?

Persones responsables: Comunicació

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2027

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 1.5. Actualització del Manual de benvinguda al personal en relació amb l'aprovació del Pla d'Igualtat.

Objectiu general: Sensibilitzar a la plantilla sobre les necessitats d'avançar en la igualtat efectiva de dones i homes.

Objectiu específic: Garantir el coneixement per part de tot el personal de l'existència del Pla d'Igualtat.

Descripció de l'acció: S'actualitzarà el Manual de benvinguda al personal per informar de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Posteriorment, s'inclouran també tots aquells documents referents a altres polítiques en matèria d'igualtat que s'elaborin fruit de l'aplicació del Pla d'Igualtat. Per altra banda, quan es doni el Manual de benvinguda a la nova persona treballadora d'Agrotecnio, aquesta haurà de signar un document de rebuda d'aquest material.

Indicadors: S'ha actualitzat el Manual de benvinguda al personal per informar de l'aprovació del Pla d'Igualtat? S'han incorporat al Manual de benvinguda d'altres documents referents a altres polítiques en matèria d'igualtat que s'elaborin fruit de l'aplicació del Pla d'Igualtat? S'ha elaborat el document de rebuda d'aquest material que el personal haurà de signar quan rebí el Manual de benvinguda? A quantes noves incorporacions se'ls ha lliurat el Manual de benvinguda actualitzat?

Persones responsables: Comunicació

Persones destinatàries: Plantilla de nova incorporació

Calendari: 2025

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica
Material d'oficina

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 1.6. Difusió dels resultats més destacats de la diagnosi del Pla d'Igualtat i de les accions que se'n deriven.

Objectiu general: Sensibilitzar a la plantilla sobre les necessitats d'avançar en la igualtat efectiva de dones i homes.

Objectiu específic: Garantir el coneixement per part de tot el personal de l'existència del Pla d'Igualtat.

Descripció de l'acció: S'elaborarà i enviarà material divulgatiu en diferents idiomes, que reculli els resultats més destacats de la diagnosi del Pla d'Igualtat i les accions que d'ells se'n deriven, mitjançant l'enviament d'un correu electrònic. En aquest correu electrònic es facilitarà l'accés al document complet.

Indicadors: S'ha elaborat un resum del Pla d'Igualtat? S'ha enviat aquest resum a tota la plantilla? Per quins mitjans? A quantes persones s'ha enviat el resum per correu electrònic? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)? En aquest correu electrònic es facilita l'accés al document complet?

Persones responsables: Direcció

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2025

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Àrea d'actuació 2: Infrarepresentació femenina

Acció 2.1. Promoció d'una composició equilibrada als diferents òrgans de responsabilitat o comandament d'Agrotecnio.

Objectiu general: Eliminar la segregació horitzontal i vertical en l'estructura d'Agrotecnio.

Objectiu específic: Tendir a la paritat de gènere en els diferents òrgans de responsabilitat o comandament d'Agrotecnio.

Descripció de l'acció: Es revisaran i modificaran, si escau, els Estatuts d'Agrotecnio per tal de garantir un equilibri en la representació de cada sexe als diferents òrgans de responsabilitat o comandament d'Agrotecnio.

Indicadors: S'han revisat els Estatuts d'Agrotecnio? S'ha trobat un equilibri en la representació de cada sexe als diferents òrgans d'Agrotecnio? En quins òrgans d'Agrotecnio no hi ha paritat? S'han hagut de modificar els Estatuts? En cas afirmatiu, de quina manera s'han modificat els Estatuts?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Plantilla amb càrrecs de responsabilitat o comandament a Agrotecnio

Calendari: 2027

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 2.2. Priorització del sexe infrarepresentat en els processos de selecció i promoció per aquells llocs de treball o categories professionals on existeix desequilibri de la plantilla.

Objectiu general: Eliminar la segregació horitzontal i vertical en l'estructura d'Agrotecnio.

Objectiu específic: Tendir a la paritat de gènere en la plantilla d'Agrotecnio.

Descripció de l'acció: En el moment que Agrotecnio realitzi un procés de promoció interna o selecció i contractació de personal, en cas d'igualtat de condicions de les persones candidates a promocionar o contractar, es prioritzarà el sexe infrarepresentat en la categoria professional o lloc de treball d'ingrés. Amb la finalitat de documentar i evidenciar aquesta acció, s'inclourà la descripció de la mateixa en el document de la política de contractació.

Indicadors: S'ha inclòs la descripció de l'acció en el document de política de contractació? Quants processos de selecció s'han realitzat? Quants homes i quantes dones s'han presentat? D'aquests processos de selecció, en quants s'ha dut a terme la priorització del sexe infrarepresentat? S'han reduït les diferències en els percentatges de dones i homes en la plantilla? I en les categories professionals? Quants processos de promoció s'han realitzat? Quants homes i quantes dones s'han presentat? D'aquests processos de promoció, en quants s'ha dut a terme la priorització del sexe infrarepresentat? S'han reduït les diferències en els percentatges de dones i homes en la plantilla promocionada? I en les categories professionals?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Plantilla
Població en cerca activa d'ocupació o millora d'ocupació en el sector

Calendari: 2025

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Àrea d'actuació 3: Condicions de treball

Acció 3.1. Difusió a la plantilla dels seus drets laborals en matèria d'igualtat.

Objectiu general: Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Objectiu específic: Garantir que la plantilla conegui els seus drets laborals en matèria d'igualtat.

Descripció de l'acció: S'elaborarà una circular informativa que reculli els drets laborals que la plantilla d'Agrotecnio té en matèria d'igualtat de dones i homes segons el que indica la legislació en matèria d'igualtat, el conveni col·lectiu de referència i la documentació interna d'Agrotecnio. S'enviarà aquesta circular informativa a tota la plantilla per correu electrònic.

Indicadors: S'ha elaborat una circular informativa que reculli els drets laborals que la plantilla d'Agrotecnio té en matèria d'igualtat de dones i homes segons el que indica la legislació en matèria d'igualtat, el conveni col·lectiu de referència i la documentació interna d'Agrotecnio? S'ha enviat aquesta circular informativa a tota la plantilla per correu electrònic? A quantes persones s'ha enviat la circular informativa? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2027

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 3.2. Introducció de la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals (PRL).

Objectiu general: Establir condicions de treball estables i en igualtat per tota la plantilla.

Objectiu específic: Evitar biaixos de gènere en la prevenció dels riscos laborals.

Descripció de l'acció: Es verificarà que el Pla de PRL s'ha realitzat conforme a la normativa legal vigent en matèria d'igualtat i, per tant, que inclou la perspectiva de gènere en la valoració dels riscos laborals, és a dir, si té en compte les especificitats de cada gènere en els riscos laborals dels diferents llocs de treball d'Agrotecnio. En cas que no sigui així, es modificarà el Pla de PRL.

Indicadors: El Pla de PRL inclou la perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, de quina manera s'inclou la perspectiva de gènere? En cas negatiu, s'ha modificat el Pla de PRL? En quins apartats s'ha modificat?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2028

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: Pressupost de la empresa encarregada de la PRL, en cas que sigui necessari

Àrea d'actuació 4: Procés de selecció, contractació, promoció professional i formació

Acció 4.1. Aplicació de la paritat en els comitès de selecció establerta a la política de contractació.

Objectiu general: Millorar l'estructura, la cultura i la gestió organitzativa d'Agrotecnio en matèria d'igualtat de gènere.

Objectiu específic: Garantir la paritat en els comitès de selecció de personal.

Descripció de l'acció: S'elaborarà un document que reculli els acords en matèria d'igualtat establerts en la política de contractació pel que fa a la composició dels comitès de selecció. S'enviarà aquest document, per correu electrònic, a les persones responsables de la selecció i promoció de personal.

Indicadors: S'ha elaborat un document que reculli els acords en matèria d'igualtat establerts en la política de contractació pel que fa a la composició dels comitès de selecció? S'ha enviat aquest document, per correu electrònic, a les persones responsables de la selecció i promoció de personal.? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Persones responsables dels processos de selecció i promoció del personal

Calendari: 2026

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 4.2. Difusió del Pla de formació de manera contínua al conjunt de la plantilla.

Objectiu general: Establir condicions de treball estables i en igualtat per tota la plantilla.

Objectiu específic: Dotar de coneixements en relació amb la igualtat de gènere i les violències masclistes a la plantilla.

Descripció de l'acció: S'enviarà a la plantilla per correu electrònic l'accés directe a l'apartat de la intranet on el personal pot accedir al pla de formació de la UdL. S'informarà en aquest correu electrònic de quines són les condicions en les que rebran aquesta formació: horari, remuneració, ubicació... Es prioritzarà que l'horari sigui dins de la jornada laboral de la plantilla. En cas que no pugui ser dins de l'horari laboral, es compensarà el temps destinat a la formació.

Indicadors: S'ha enviat a la plantilla per correu electrònic l'accés directe a l'apartat de la intranet on el personal pot accedir al pla de formació de la UdL? S'ha informat en aquest correu electrònic de quines són les condicions en les que rebran aquesta formació? Es contempla la priorització de que les formacions es facin en horari laboral? Es contempla que en cas que la formació no sigui en horari laboral, es compensarà econòmicament la seva assistència? A quantes persones s'ha enviat el Pla de formació? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)?

Persones responsables: Administració 

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2026

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Àrea d'actuació 5: Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

Acció 5.1. Elaboració del registre retributiu anual.

Objectiu general: Establir condicions de treball estables i en igualtat per tota la plantilla.

Objectiu específic: Evitar la bretxa salarial de gènere.

Descripció de l'acció: S'elaborarà un registre retributiu anual i un estudi dels resultats obtinguts en el mateix. S'aplicaran les estratègies necessàries per a corregir les diferències retributives detectades entre la plantilla i es realitzarà un seguiment de la bretxa salarial de gènere i de l'estructura retributiva en general per tal d'avaluar si les estratègies aplicades són les correctes.

Indicadors: S'ha elaborat el registre retributiu anual? S'ha realitzat l'estudi dels resultats obtinguts en el mateix? Es contemplen en l'estudi quines són les principals estratègies a seguir per a corregir les diferències retributives detectades entre la plantilla? S'han aplicat aquestes estratègies? S'ha realitzat un seguiment de la bretxa salarial de gènere i de l'estructura retributiva en general al llarg dels quatre anys de durada del Pla d'Igualtat? S'observen millores de manera anual?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2025, 2026, 2027 i 2028

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: Pressupost de la persona responsable de la realització de la valoració de llocs de treball, en cas de fer-se de manera externa

Acció 5.2. Revisió i regulació dels conceptes retributius aplicats a Agrotecnio.

Objectiu general: Establir condicions de treball estables i en igualtat per tota la plantilla.

Objectiu específic: Evitar la bretxa salarial de gènere.

Descripció de l'acció: Agrotecnio elaborarà un document que reculli la seva política retributiva, on consti una descripció clara, objectiva i transparent de la totalitat dels conceptes retributius aplicats i dels criteris d'adjudicació de cadascun d'ells. A més, enviarà a tota la plantilla aquest document mitjançant el correu electrònic.

Indicadors: S'ha elaborat un document que reculli la política retributiva d'Agrotecnio? En aquest document, consta una descripció clara, objectiva i transparent de la totalitat dels conceptes retributius aplicats i dels criteris d'adjudicació de cadascun d'ells? S'ha enviat a tota la plantilla aquest document mitjançant el correu electrònic? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Plantilla 

Calendari: 2026

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No es requereix pressupost específic

Àrea d'actuació 6: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Acció 6.1. Elaboració i difusió d'un recull de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les que té dret la plantilla.

Objectiu general: Establir condicions de treball estables i en igualtat per tota la plantilla.

Objectiu específic: Facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i la corresponsabilitat familiar domèstica de la plantilla.

Descripció de l'acció: S'elaborarà un document que reculli els drets, permisos i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i de corresponsabilitat als què el personal es pot acollir que estableix la normativa d'aplicació i els que Agrotecnio amplia. S'enviarà aquest document a tota la plantilla per correu electrònic.

Indicadors: S'ha elaborat un document que reculli els drets, permisos i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i de corresponsabilitat als que el personal es pot acollir que estableix la normativa d'aplicació i els que Agrotecnio amplia? S'ha enviat aquest document a tota la plantilla per correu electrònic? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2027

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No es requereix pressupost específic

Acció 6.2. Promoció d'un acord de Pla de teletreball, que contempli també mesures pel que fa al dret a la intimitat i a la desconnexió digital.

Objectiu general: Establir condicions de treball estables i en igualtat per tota la plantilla.

Objectiu específic: Facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i la corresponsabilitat familiar domèstica de la plantilla..

Descripció de l'acció: S'elaborarà un document explicatiu de com dur a terme el teletreball, tot salvaguardant la intimitat i la desconnexió digital de les persones treballadores i, s'acordarà en el si del Patronat la seva aplicació. S'enviarà aquest document per correu electrònic a la plantilla amb possibilitats de realitzar teletreball.

Indicadors: S'ha elaborat un document explicatiu de com dur a terme el teletreball, tot salvaguardant la intimitat i la desconnexió digital de les persones treballadores? S'ha introduït el seu debat en una reunió del Patronat d'Agrotecnio? S'ha acordat la seva aplicació? En cas que sí, s'ha fet difusió del document al personal? De quina manera s'ha fet la difusió?

Persones responsables: Comunicació

Persones destinatàries: Patronat
Plantilla amb possibilitats de realitzar teletreball

Calendari: 2028

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No es requereix pressupost específic

Àrea d'actuació 7: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violència de gènere

Acció 7.1. Difusió del canal de denúncia habilitat per a la plantilla.

Objectiu general: Garantir un espai de treball segur, lliure de violències masclistes i conductes sexistes i/o discriminatòries.

Objectiu específic: Garantir el coneixement per part de la plantilla del canal de denúncia.

Descripció de l'acció: Es farà difusió del canal de denúncia de la UdL habilitat per a la plantilla, tot i que no sigui la via òptima per denunciar casos d'assetjament, ja que és la única via en la que si es denuncia un cas d'assetjament, es gestionarà des d'una unitat especialitzada en matèria d'igualtat de gènere. La difusió es realitzarà mitjançant un correu electrònic. En aquest correu electrònic, s'informarà sobre la funció del canal de denúncies com a tal (corrupció, etc.) i sobre la temporalitat del mateix en quant a ser la via per denunciar casos d'assetjament.

Indicadors: S'ha fet difusió del canal de denúncia habilitat per a la plantilla? Aquest correu electrònic, informa sobre la funció del canal de denúncies com a tal (corrupció, etc.) i sobre la temporalitat del mateix en quant a ser la via per denunciar casos d'assetjament? S'ha enviat aquest document a tota la plantilla per correu electrònic? Quantes han confirmat la seva recepció (H/D)?

Persones responsables: Comunicació

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2025

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 7.2. Sensibilització a la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Objectiu general: Garantir un espai de treball segur, lliure de violències masclistes i conductes sexistes i/o discriminatòries.

Objectiu específic: Prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a Agrotecnio.

Descripció de l'acció: Es realitzaran campanyes comunicatives en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, accessibles per tota la plantilla. Aquestes campanyes consistiran en l'elaboració o adjudicació de material informatiu sobre temes relacionats amb les violències de gènere com l'assetjament sexual i per raó de sexe i la seva difusió a tota la plantilla.

Indicadors: S'ha realitzat sensibilització en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a la plantilla? De quina manera?

Persones responsables: Comunicació

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2026

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica
Material d'oficina

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 7.3. Realització d'una formació específica en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla.

Objectiu general: Garantir un espai de treball segur, lliure de violències masclistes i conductes sexistes i/o discriminatòries.

Objectiu específic: Prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a Agrotecnio.

Descripció de l'acció: Es realitzarà una formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla per informar sobre . La formació l'haurà de fer una persona professional amb formació en la matèria. La difusió d'aquesta formació es realitzarà per correu electrònic.

Indicadors: S'ha realitzat formació destinada a tota la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe? Quin dia s'ha fet aquesta formació? En quin horari? Aquest horari està dins de la jornada laboral (desagregat per persona)? La formació l'ha impartit una persona professional amb formació en la matèria? Com s'ha informat a la plantilla de la realització d'aquesta formació? Quantes persones treballadores (H/D) han participat en la formació? Com ha valorat la plantilla aquesta formació (H/D)?

Persones responsables: Administració

Persones destinatàries: Plantilla

Calendari: 2028

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material d'oficina
Material i programes específics d'informàtica
Sala/aula

Pressupost: Pressupost fixat per qui imparteix la formació, si és una persona externa

Acció 7.4. Elaboració i difusió d'una declaració institucional pròpia de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència masclista, inclòs l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Objectiu general: Garantir un espai de treball segur, lliure de violències masclistes i conductes sexistes i/o discriminatòries.

Objectiu específic: Evidenciar el compromís d'Agrotecnio amb la prevenció i actuació en casos de violència masclista.

Descripció de l'acció: S'elaborarà una declaració institucional pròpia de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència masclista, inclòs l'assetjament sexual o per raó de sexe, i es farà difusió de la mateixa mitjançant la publicació d'aquesta a la pàgina web.

Indicadors: S'ha elaborat una declaració institucional pròpia de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència masclista, inclòs l'assetjament sexual o per raó de sexe? S'ha fet difusió de la declaració? Per quins mitjans? S'ha penjat la declaració a la pàgina web?

Persones responsables: Direcció

Persones destinatàries: Població que accedeixi a la pàgina web

Calendari: 2025

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Acció 7.5. Formalització de l'adhesió d'Agrotecnio al Reglament d'actuació en cas de violència de gènere de la UdL.

Objectiu general: Garantir un espai de treball segur, lliure de violències masclistes i conductes sexistes i/o discriminatòries.

Objectiu específic: Abordar correctament els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que es donin a Agrotecnio.

Descripció de l'acció: El patronat d'Agrotecnio acordarà l'adhesió al Reglament d'actuació en cas de violència de gènere de la UdL i l'adaptarà per a que sigui aplicable a Agrotecnio (per ex, qui fa la gestió dels casos, ja que ha de ser alguna persona de referència d'Agrotecnio. El patronat signarà l'acta de reunió i farà difusió d'aquest nou acord entre la plantilla.

Indicadors: S'ha reunit el patronat d'Agrotecnio per acordar l'adhesió del Reglament d'actuació en cas de violència de gènere de la UdL? El patronat d'Agrotecnio ha signat una acta redactada en aquesta reunió? S'han modificat els apartats necessaris del Reglament d'actuació en cas de violència de gènere de la UdL per poder ser aplicat a Agrotecnio? S'ha establert una persona de referència, personal directe d'Agrotecnio? S'ha fet difusió de tot plegat a la plantilla? Per quins mitjans?

Persones responsables: Direcció

Persones destinatàries: Patronat
Plantilla

Calendari: 2025

Recursos materials i humans: Temps de treball del personal
Material d'oficina
Material i programes específics d'informàtica

Pressupost: No requereix pressupost específic

Calendarització de les accions

ACCIÓ	2025	2026	2027	2028
1.1. Difusió a la plantilla d'una carta de compromís d'Agrotecnio amb la igualtat de dones i homes.				
1.2. Integració explícita de la igualtat de dones i homes en la documentació d'Agrotecnio.				
1.3. Actualització de la informació disponible a la pàgina web en matèria d'igualtat.				
1.4. Promoció de l'ús d'un llenguatge i una comunicació no androcèntrica ni sexista.				
1.5. Actualització del Manual de benvinguda al personal en relació amb l'aprovació del Pla d'Igualtat.				
1.6. Difusió dels resultats més destacats de la diagnosi del Pla d'Igualtat i de les accions que se'n deriven.				
2.1. Promoció d'una composició equilibrada als diferents òrgans de responsabilitat o comandament d'Agrotecnio.				
2.2. Priorització del sexe infrarepresentat en els processos de selecció i promoció per aquells llocs de treball o categories professionals on existeix desequilibri de la plantilla.				
3.1. Difusió a la plantilla dels seus drets laborals en matèria d'igualtat.				
3.2. Introducció de la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals (PRL).				
4.1. Aplicació de la paritat en els comitès de selecció establerta a la política de contractació.				
4.2. Difusió del Pla de formació de manera contínua al conjunt de la plantilla.				
5.1. Elaboració del registre retributiu anual.				
5.2. Revisió i regulació dels conceptes retributius aplicats a Agrotecnio.				
6.1. Elaboració i difusió d'un recull de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les que té dret la plantilla.				
6.2. Promoció d'un acord de Pla de teletreball, que contempli també mesures pel que fa al dret a la intimitat i a la desconnexió digital.				
7.1. Difusió del canal de denúncia habilitat per a la plantilla.				
7.2. Sensibilització a la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe.				
7.3. Realització d'una formació específica en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla.				
7.4. Elaboració i difusió d'una declaració institucional pròpia de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència masclista, inclòs l'assetjament sexual o per raó de sexe.				
7.5. Formalització de l'adhesió d'Agrotecnio al <i>Reglament d'actuació en cas de violència de gènere de la UdL</i> .				

SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat designa una Comissió de Seguiment, encarregada de realitzar el seguiment i avaluació de l'aplicació del Pla d'Igualtat. Aquesta comissió la formaran les persones responsables de comunicació, d'administració i la direcció d'Agrotecnio. Si fos necessari canviar a les persones que integren la Comissió de Seguiment, la Comissió Negociadora es reunirà i designarà les noves membres.

La Comissió de Seguiment es reunirà periòdicament, com a mínim, cada 6 mesos, de manera ordinària i, s'estendrà acta de la reunió. Quan es consideri oportú, també podrà reunir-se de manera extraordinària si ho sol·licita alguna de les parts.

En el moment d'implementar cada acció, la Comissió de Seguiment facilitarà a les persones responsables de realitzar-les un model de fitxa de seguiment (s'adjunta model bàsic d'exemple com a annex).

Una vegada finalitzada l'acció, la persona responsable de la mateixa elaborarà la fitxa de seguiment amb el màxim de dades possibles i amb els principals resultats dels indicadors, tant de caràcter qualitatiu com quantitatiu. A més, s'incorporarà una valoració qualitativa sobre les dificultats de la implementació, possibles millores, observacions, etc.

Les fitxes de seguiment complimentades de cadascuna de les accions realitzades serviran com a sistema d'avaluació per a que la Comissió Seguiment pugui elaborar un informe de seguiment anual. Aquest informe servirà per comprovar el grau d'implementació de les accions, detectar possibles dificultats i valorar les adaptacions necessàries per facilitar-ne la seva eficàcia i donar compliment als objectius fixats.

Cal tenir en compte que el Reial Decret 901/2020, que estableix a l'article 9 tot allò a tenir en compte per tal de dur a terme un seguiment i avaluació del Pla, indica que, periòdicament, s'ha de realitzar un seguiment i avaluació del Pla i que, almenys, hi haurà una avaluació intermèdia i una avaluació final.

Serà una vegada esgotat el termini de vigència del Pla d'Igualtat, que s'elaborarà l'informe final d'avaluació del mateix i, en cas de pròrroga del Pla, aquest informe d'avaluació se substituirà per un nou informe de seguiment.

En la mesura del possible, es procurarà recopilar informació tant quantitativa com qualitativa per a realitzar ambdues avaluacions, la final i la intermèdia. Aquestes inclouran:

- e) Una avaluació de resultats: on es mesurarà el grau de desenvolupament de les accions previstes i els efectes més immediats que han suposat. Per a això, s'identificaran les accions que han estat completament realitzades, les que estan en procés i les que no s'han iniciat.
- f) Una avaluació de procés: on es valorarà com ha estat la posada en marxa del Pla.

- g) Una avaluació d'impacte: on s'analitzaran els efectes del Pla i si s'han aconseguit els objectius fixats, en termes de millora de la situació de les dones i els homes a Agrotecnio.

L'informe final d'avaluació es presentarà a l'òrgan competent per a la seva aprovació formal i, posteriorment, ja aprovat, se'n farà la difusió oportuna entre la plantilla. Aquest informe final serà l'eina a partir de la qual iniciar el disseny del segon Pla d'Igualtat entre dones i homes d'Agrotecnio.

Finalment, cal tenir en compte que l'article 9 del Reial Decret 901/2020, també indica que les accions es poden revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció en funció dels efectes que s'hi vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius.

Així doncs, en cas que la situació de l'entitat canviï de manera substancial, a través dels procediments de revisió, es podran refer les parts del Pla d'Igualtat que es considerin necessàries. Si així ho decideix la Comissió de Seguiment, es podrà refer la totalitat del Pla d'Igualtat, en aquest cas, es constituirà una nova Comissió Negociadora per a la negociació i registre d'un nou pla, sempre segons la normativa legal vigent, mitjançant la negociació de bona fe i amb la finalitat de millorar les accions ja establertes.

En tot cas, el Pla d'Igualtat haurà de revisar-se, si concorren les circumstàncies previstes en l'Art. 9.2. del Reial Decret 901/2020:

- I. Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació prevists en els apartats 4 i 6 següents.
- II. Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- III. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- IV. Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per a la seva elaboració.
- V. Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

D'igual manera, quan existeixi una resolució judicial que condemni a l'entitat per discriminació per raó de gènere o orientació sexual, la Comissió Negociadora revisarà i modificarà aquelles parts del Pla d'Igualtat que es puguin veure afectades.

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

Totes les modificacions i/o correccions que es realitzin del Pla d'Igualtat hauran de ser acordades per la Comissió Negociadora mitjançant acords per majoria absoluta; de no haver-hi acord en primera instància seran vàlids els acords per majoria simple. En cas de no aconseguir acords per majoria simple, les discrepàncies o desacords seran sotmesos als procediments de solució extrajudicial de conflictes de mediació i arbitratge previstos en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals, o l'acord vigent en el moment que existeixi el desacord. No obstant això, l'arbitratge només serà possible quan el conjunt de la Comissió Negociadora el sol·liciti per escrit.

RECURSOS, DIFUSIÓ I REGISTRE

Recursos

Qui es responsabilitzi de l'execució de les accions que conté aquest Pla d'igualtat haurà de disposar dels mitjans i recursos necessaris per a la seva realització, tant materials, econòmics, com humans.

Difusió

Aquest Pla d'igualtat estarà disponible i es podrà descarregar des de la pàgina web principal d'Agrotecnio i estarà també disponible a la seva Intranet. Nogensmenys, d'entre les mesures previstes a desplegar, n'hi ha de vinculades precisament a la seva difusió entre la plantilla.

Registre

Tal com estableix el capítol IV del Reial Decret 901/2020 (en aplicació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, i de l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març), tots els plans d'igualtat, ja siguin obligatoris com voluntaris, seran objecte de registre públic al corresponent canal habilitat i tot seguint les indicacions normatives. Aquesta inscripció al Registre permetrà l'accés públic al contingut del pla.

APROVACIÓ DEL PLA

El Pla d'Igualtat entre dones i homes del Centre d'Excel·lència Internacional Agrotecnio (2025-2029) s'ha presentat a la Comissió de negociació del Pla d'Igualtat en data 26 de març de 2025.

És aprovat per la mateixa en data 26 de març de 2025.

Signen les persones membres aquest document,

HELENA BORDES BALAGUÉ,

amb DNI 46725306-R

MIGUEL BUENESTADO TEIXIDÓ,

amb DNI 47980540-X

ANNEXOS

Carta de compromís entre Agrotecnio i el Centre Dolors Piera (UdL)

ENGAGEMENT LETTER

Fundació Centre de Recerca en Agrotecnologia (Agrotecnio)



AGROTECNIO'S COMMITMENT LETTER FOR THE CREATION OF AN EQUAL OPPORTUNITIES PLAN FOR MEN AND WOMEN

Agrotecnio has launched a process of equality diagnosis as well as the creation of a plan for equal opportunities between men and women. Once published, the plan will have a limited duration, after which it will be analysed and updated.

Gender equality plans are subject to articles 45 and 46 of Spanish organic law 3/2007, of 22nd March, for effective equality between women and men. Agrotecnio is not obliged to initiate this process, but the centre is committed to work towards non-discrimination, promoting the necessary measures to achieve equal opportunities between men and women in the organisation.

Both the equality diagnosis and the plan will be created jointly by the Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones *Dolors Piera* of the University of Lleida and the Fundació Centre de Recerca en Agrotecnologia (Agrotecnio). The analysed topics will be:

- Culture and organisation management
- Working conditions
- Access to the organisation
- Training, promotion and career development
- Remuneration
- Working time and work-life balance
- Respectful and non-sexist visual and linguistic communication
- Occupational health
- Prevention of and action against sexist aggressions, including sexual harrasment

Hereby certifying the start of the process,

73195165B
JOSE
ANTONIO
BONET
LLEDOS (R:
G25628926)

FORMA DIGITALIZADA POR FIDELIAS
JOSE ANTONIO BONET LLEDOS IN
COMPLETOS
NOMBRE DE PROMOCIONADO EN
EL FUNDACION CENTRE DE
RECERCA EN AGROTECNOLOGIA
AGROTECNIO DE LLEIDA
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACION
E INNOVACION AGROPECUARIA
E INNOVACION AGROPECUARIA
C/ ESTACION JOSE ANTONIO BONET
LLEDOS IN COMPLETOS
23.6 EN VERTICES COMPLETOS
23.6 Y 10 RESULTADOS FUNCIONALES
COMPLETOS DE INVESTIGACION
PROP. 2023.10.10 11:23:48 +01'00'



Universitat de Lleida
Centre d'Igualtat
d'Oportunitats i Promoció
de les Dones Dolors Piera



Enquesta a la plantilla, en el marc de la diagnosi d'igualtat

BLOC 1. DADES GENERALS

I. Sexe

- Dona
- Home

II. Identitat

- Dona
- Home
- No binari

VI. Tens responsabilitats de cura (fills/es menors, altres persones dependents)

- Sí
- No
- NS/NC

BLOC 2. CULTURA ORGANITZATIVA

VII. Consideres que al Centre Agrotecnio es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

- Sí
- No
- NS/NC

VIII. Coneixes alguna mesura d'igualtat de gènere o campanya en l'àmbit intern de l'Agrotecnio que hagi dut a terme en els darrers 4 anys?

- Sí
- No
- NS/NC

IX. En cas afirmatiu, quina?

X. Creus que és necessari un Pla d'Igualtat a l'Agrotecnio?

- Sí
- No
- NS/NC

XI. Respon cada qüestió, tot marcant Sí, No o NS/NC?

- Existeix documentació que potencii l'ús del llenguatge no sexista?
- Hi ha algú responsable de facilitar l'ús d'un llenguatge no sexista?
- El llenguatge que s'utilitza en general és igualitari (s'evita parlar sempre en masculí...)?
- Creus que la imatge interna i externa transmet valors d'igualtat entre dones i homes?

BLOC 3. CONDICIONS DE TREBALL: ACCÈS, FORMACIÓ, PROMOCIÓ i RETRIBUCIÓ

XII. Els processos selectius asseguren la igualtat d'oportunitats a un lloc de treball a l'Agrotecnio?

- Gens d'acord
- Poc d'acord
- Bastant d'acord
- Totalment d'acord
- NS/NC

XIII. Respon cada pregunta marcant Sí, No o NS/NC

- Has rebut alguna formació en matèria d'igualtat o de prevenció de la violència masclista o d'assetjament sexual?
- T'interessaria rebre alguna formació en igualtat?

XIV. Si has respost que sí, indica quins cursos has realitzat:

XV. Si has respost que sí, indica quins cursos t'interessaria rebre:

XVI. Creus que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'ascens laboral dins de l'Agrotecnio?

- Sí
- No
- NS/NC

XVII. Creus hi ha diferències salarials en funció del sexe per fer la mateixa feina?

- Sí
- No
- NS/NC

BLOC 4. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

XVIII. Respon cada pregunta marcant Sí, No o NS/NC

- Coneixes els teus drets en relació a permisos i llicències relacionats amb la conciliació?
- Has fet ús d'algun dels drets de conciliació de què disposa l'Agrotecnio?
- Consideres que a l'Agrotecnio es respecta i s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

XIX. Com valores les possibilitats de conciliació a l'Agrotecnio?

- Gens satisfactòries
- Poc satisfactòries
- Bastant satisfactòries
- Molt satisfactòries
- NS/NC/No aplica

BLOC 5. SALUT

XX. Respon cada pregunta marcant Sí, No o NS/NC

- La prevenció i l'avaluació dels riscos laborals es fa amb perspectiva de gènere?
- S'han adaptat les condicions de treball tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores, tenint en compte que els riscos poden ser diferents segons el sexe?

BLOC 6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

XXI. Respon cada pregunta marcant Sí, No o NS/NC

- Saps si existeix un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe?
- Has rebut formació d'assetjament sexual i per raó de sexe?
- Creus convenient rebre formació en assetjament sexual i per raó de sexe?
- Sabries diferenciar entre assetjament laboral, assetjament sexual a la feina i assetjament per raó de sexe?
- Sabries a qui acudir en cas de voler comunicar un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?

XXII. Consideres que has patit alguna situació...:

- D'assetjament sexual
- D'assetjament per raó de sexe
- D'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
- NS/NC

XXIII. Consideres que has estat testimoni d'alguna situació...:

- D'assetjament sexual
- D'assetjament per raó de sexe
- D'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
- NS/NC

BLOC 7. INFORMACIÓ QUALITATIVA

XXIV. Esmenta aspectes fonamentals en els quals creus que s'hauria de treballar en matèria d'igualtat de dones i homes a Agrotecnio:

XXV. Necessitats i deficiències que s'han de cobrir per afavorir la igualtat:

XXVI. Indica mesures que es poden adoptar per afavorir la igualtat d'acord amb les necessitats i deficiències:

XXVII. Escriu, a continuació, qualsevol observació que t'hagi sorgit en relació amb el qüestionari:

Model de fitxa de seguiment de les accions del Pla d'Igualtat

FITXA DE SEGUIMENT DE LES ACCIONS	
ACCIÓ	
PERSONA O DEPARTAMENT RESPONSABLE	
DATA D'IMPLEMENTACIÓ	
DATA DE SEGUIMENT	
OMPLERT PER	
INDICADORS DE SEGUIMENT	
INDICADORS DE RESULTAT	
NIVELL D'EXECUCIÓ	Pendent En execució Finalitzada
MOTIU PEL QUAL LA MESURA NO S'HA INICIAT O COMPLETAT TOTALMENT	Falta de recursos humans Falta de recursos materials Falta de temps Falta de participació Descoordinació amb altres departaments Desconeixement del desenvolupament Altres motius
INDICADORS DE PROCÉS	
ADEQUACIÓ DELS RECURSOS ASSIGNATS	
DIFICULTATS I BARRERES TROBADES PER LA IMPLEMENTACIÓ	
SOLUCIONS ADOPTADES (SI ESCAU)	
ALTRES	
INDICADORS D'IMPACTE	
REDUCCIÓ DE DESIGUALTATS	
MILLORES PRODUÏDES	
PROPOSTES DE FUTUR	
DOCUMENTACIÓ ACREDITATIVA DE L'EXECUCIÓ DE LA MESURA	
ALTRES	

Document d'adaptació al context d'Agrotecnio del Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida

INTRODUCCIÓ

La Fundació Centre de Recerca en Agrotecnologia (Agrotecnio, en endavant) aprova el seu Pla d'Igualtat entre dones i homes 2025-2028 en data __ de _____ de 2025.

Durant l'elaboració de la diagnosi de la situació de la igualtat entre dones i homes en l'entitat, s'analitza, entre d'altres àmbits, l'estat de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entitat.

S'observa en l'informe diagnòstic la necessitat de tenir un protocol d'actuació pels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere i orientació sexual que es puguin donar a Agrotecnio i, ja que la Universitat de Lleida disposa d'un reglament per aquests casos, es decideix en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, l'adhesió al mateix mitjançant un Acord del Patronat.

El Patronat d'Agrotecnio es reuneix el __ de _____ de 2025 per tractar la qüestió i aprova l'adhesió al *Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida* (Reglament d'actuació, en endavant), així com aquest document als efectes de poder aplicar el citat Reglament d'actuació al context d'Agrotecnio, amb les peculiaritats que s'hi especifiquen a continuació.

ADAPTACIONS AL CONTEXT D'AGROTECNIO

Les adaptacions que s'hauran de tenir en compte per tal de poder aplicar el *Reglament d'actuació* de la UdL en el context laboral d'Agrotecnio són les següents:

TÍTOL PRELIMINAR. Article 2. Àmbit d'aplicació.

1. Àmbit personal

Aquest reglament és aplicable al personal d'Agrotecnio, sigui quin sigui el règim de la seva vinculació.

En aquest sentit, s'entén que inclou tot treballador o treballadora que desenvolupa de forma permanent o temporal qualsevol tipus d'activitat laboral, sigui o no remunerada, per a Agrotecnio.

2. Àmbit territorial

Són sancionables els comportaments recollits en la normativa específica de cada col·lectiu sempre que aquests comportaments punibles es produeixin en l'exercici de l'activitat laboral pròpia d'Agrotecnio, o aprofitant la relació especial de subjecció que pugui generar l'activitat laboral entre la persona transgressora i la persona ofesa, assetjada o agredida, al marge del

lloc on s'hagin esdevingut aquests comportaments.

TÍTOL III. CAPÍTOL II.

Article 19. Iniciació del procediment formal

1. Si de les actuacions preliminars es dedueix una presumpta falta lleu, una falta greu o una falta molt greu segons el que s'especifica en aquest reglament, la persona de referència n'informarà l'òrgan competent per iniciar el procediment disciplinari establert.
2. En cas que en aquestes actuacions preliminars s'apreciïn fets o actuacions que puguin ser constitutives de delictes o falta penal, la persona de referència els posarà en coneixement de l'òrgan competent, el qual haurà de comunicar-los al ministeri fiscal.
3. El procediment disciplinari s'ha d'iniciar d'ofici per acord motivat de l'òrgan competent tot atenent les informacions recollides en les actuacions preliminars.

Article 20. Òrgan competent per iniciar el procediment

1. L'òrgan competent per iniciar el procediment disciplinari és la direcció de l'entitat.
2. En cas que la persona inculpada sigui part d'aquesta direcció, l'òrgan competent serà designat pel Patronat.

Article 21. Nomenament de l'instructor o instructora i del secretari o secretària

1. L'òrgan competent nomenarà una persona instructora i una persona secretària.
2. L'òrgan competent ha de nomenar com a instructor o instructora, segons la normativa vigent i a proposta de la persona de referència, una persona amb formació acreditada en matèria de gènere, igualtat d'oportunitats o violència de gènere.
3. Actuarà com a secretari o secretària la persona de referència.
4. L'instructor o instructora realitzarà les accions d'investigació necessàries per concloure l'existència o no d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o orientació sexual i elaborarà un informe amb aquestes conclusions, que remetrà a l'òrgan competent per a que apliqui la sanció disciplinària que convingui i així donar per finalitzat el procediment d'actuació.

Article 23. Òrgan competent per imposar sancions

1. L'òrgan competent per imposar sancions a Agrotecnio és la Direcció.
2. En cas que la persona inculpada sigui la Direcció, l'òrgan competent serà el Patronat.

Atès que Agrotecnio no disposa d'estudiantat, s'obviaran aquelles referències a aquest col·lectiu al llarg del Reglament d'actuació.

Allà on es faci referència als treballadors i treballadores de la Universitat de Lleida o comunitat universitària en el *Reglament d'actuació*, se substituirà per “personal d'Agrotecnio”. Quan es parli d'Universitat de Lleida, s'entendrà per Agrotecnio.

Per altra banda, cal tenir en compte que sempre que aparegui el Rector en el *Reglament d'actuació*, quan s'estigui aplicant per gestionar un cas d'assetjament donat a Agrotecnio, s'estarà fent referència a la Direcció d'Agrotecnio.

Alhora, sempre que es parli del Centre Dolors Piera al *Reglament d'actuació*, caldrà substituir-ho per “la persona de referència”, que serà el primer contacte que ha de fer qui vulgui posar una queixa o denunciar un cas d'assetjament a Agrotecnio.

Finalment, i a dia d'avui, es designa com a persona de referència a:

PAOLA LLORET NASARRE - Responsable de comunicació

(o la persona que la substitueixi en cas d'absència)

La plantilla d'Agrotecnio pot contactar amb la persona de referència mitjançant el correu electrònic communication@agrotecnio.udl.cat o presencialment a les oficines de l'entitat.

La persona de referència serà qui contactarà, a continuació, amb la direcció d'Agrotecnio per iniciar el procediment. La resta del procediment s'explica al TÍTOL III. CAPÍTOL II. del Reglament d'actuació.

Lleida, a de març de 2025.