

Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes

Fundació i2CAT

Pla d'igualtat v.2026



i2CAT

Plaça de Pau Vila, 1
Palau de Mar Building, Sector B - 1st Floor
08039 Barcelona

i2cat[®]

Contingut

1. Dades Generals	4
1.1. Perfil d'Entitat.....	4
1.2. Representació de les persones treballadores	4
1.3. Marc Legal.....	4
1.4. Compromís de Direcció	5
1.5. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	5
1.6. Comissió d'Igualtat.....	6
1.6.1. Criteris per a la composició de la Comissió d'Igualtat	6
1.6.2. Funcions de la Comissió d'Igualtat	6
1.7. Durada del pla.....	6
2. Diagnòstic	7
2.1. Caracterització de la plantilla	7
2.1.1. Plantilla disgregada per sexe.....	7
2.1.2. Plantilla disgregada per franges d'edat	8
2.1.3. Plantilla disgregada per antiguitat.....	9
2.1.4. Plantilla disgregada per nivell d'estudis.....	10
2.1.5. Plantilla disgregada per categories.....	11
2.1.6. Plantilla disgregada per unitats/àrees.....	12
2.1.7. Plantilla disgregada per tipologia contractual.....	13
2.1.8. Plantilla disgregada per tipus de jornada.....	14
2.1.9. Exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral.....	14
2.1.10. Selecció de personal	17
2.1.11. Formació	20
2.1.12. Promoció professional	20
2.1.13. Sistema Retributiu i Auditoria Salarial	22
Annex A. Taules salarials i2CAT 2026	25
Annex B. Taules retribució variable 2026.....	26
2.1.14. Prevenció de l'Assetjament.....	36
2.1.15. Guia de llenguatge no sexista	36
2.1.16. Enquesta diagnòstic.....	36
3. Resultat del Diagnòstic	38

4. Planificació.....	46
4.1. Objectius Pla Igualtat	46
4.2. Mesures Pla Igualtat	46
4.3. Persones responsables i temporalització	49
4.4. Mecanismes de seguiment i avaluació	53
5. Annexos.....	56

1. Dades Generals

Raó Social:

Fundació privada i2CAT,
Internet i Innovació Digital a Catalunya

CIF:

G63262570

Domicili

Plaça Pau Vila, 1, Edifici Palau del Mar
Escala B, Primera Planta
08039 Barcelona

Telèfon

93 553 25 10

Web

www.i2cat.net

CNAE

72.1 Investigació i Desenvolupament experimental en ciències naturals i tècniques

1.1. Perfil d'Entitat

El centre de recerca i2CAT impulsa solucions digitals avançades a través de la recerca aplicada i la innovació. El centre compta amb un recorregut de més de 20 anys d'especialització multitecnològica en els àmbits 5G/6G, intel·ligència artificial, internet de les coses, ciberseguretat, blockchain, comunicacions espacials i tecnologies immersives, interactives i de la societat digital. Amb un enfocament en la transferència de coneixement, i2CAT genera un impacte real en l'economia i millora la vida de les persones connectant administració pública, empresa privada, comunitat científica i ciutadania. i2CAT forma part de la xarxa de centres CERCA i està acreditat pel segell TECNIO.

1.2. Representació de les persones treballadores

La Fundació i2CAT compta actualment amb un comitè d'empresa integrat per 9 membres.

1.3. Marc Legal

D'acord amb l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, el posterior Reial decret llei 6/2019, de 7 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el desplegament normatiu realitzat mitjançant el Reial decret 901/2020 (que regula els plans d'igualtat i el seu registre) i el Reial decret 902/2020 (d'igualtat retributiva), totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Així mateix, aquest pla s'emmarca en la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes del Parlament

de Catalunya i en la Directiva (UE) 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell, de 10 de maig de 2023, per la qual es reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones mitjançant la transparència retributiva i els mecanismes per al seu compliment.

Amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures hauran de ser negociades, i si escau acordades, amb els representants legals de la plantilla en la forma establerta en la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 50 persones treballadores, les mesures hauran de consistir obligatòriament en l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat. Aquest és el cas de **i2CAT**, ja que la plantilla de l'entitat és de 248 persones (a 1 de gener de 2026).

i2CAT disposa d'un Pla d'Igualtat des de l'any 2014, en el moment del qual disposava d'una plantilla de 57 treballadors/as. En aquell any, no existia l'obligació de disposar d'un Pla d'Igualtat per a empreses amb una plantilla inferior a 250 treballadors/es, per la qual cosa el Pla d'Igualtat de i2CAT forma part de la seva política de responsabilitat corporativa, al marge de l'imperatiu legal que es va establir des de 2019.

Pel que respecta a la resta de la normativa rellevant als efectes que ens ocupen, és necessari tenir en compte el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, així com el Conveni Col·lectiu aplicable a i2CAT, que és el Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya.

1.4. Compromís de Direcció

L'objectiu directe i principal del projecte és assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Així mateix, la Direcció és conscient que afavorir la igualtat té una incidència positiva en la motivació de la plantilla, el clima laboral, la retenció de talent, la disminució de l'absentisme i l'aprofitament del talent de tots dos sexes. Com a conseqüència, implantar polítiques d'igualtat suposarà un avantatge competitiu per la Fundació i2CAT.

1.5. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat

En la creació del present Pla d'Igualtat la Comissió Negociadora va quedar conformada pels següents membres.

En representació de l'organització per:

- Sr. Joan Manel Martín Almansa, en qualitat de Director Executiu de la Fundació i2CAT.
- Sr. Roger-Wolf Onnen Grima, en qualitat de Director de People&Talent de la Fundació i2CAT.
- Sra. Ainhoa Ayastuy Bermejo, en qualitat de Tècnica Sènior de People&Talent de la Fundació i2CAT.

En representació de la part social:

- Sra. Alba Garcia Valdés, en qualitat de membre del comitè d'empresa de la Fundació i2CAT.
- Sra. Karla Andrea Trejo Ramírez, en qualitat de membre del comitè d'empresa de la Fundació i2CAT.
- Sr. Isaac Fraile Vila, en qualitat de membre del comitè d'empresa de la Fundació i2CAT.

1.6. Comissió d'Igualtat

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat per part de la Comissió Negociadora, aquesta promourà la constitució del Comissió d'Igualtat.

1.6.1. Criteris per a la composició de la Comissió d'Igualtat

- La Comissió d'Igualtat estarà integrada per un total de cinc membres.
- Dos dels cinc integrants de la Comissió d'Igualtat, seran nomenats per part de l'organització.
- Tres dels cinc integrants de la Comissió d'Igualtat, seran nomenats pel comitè d'empresa.
- Es tractarà, en la mesura de lo possible, que les persones integrants de la Comissió d'Igualtat representin els diferents grups d'àrees de l'organització (Àrees de Suport, Àrees de Recerca i Desenvolupament, Àrees d'Innovació)
- La Comissió d'Igualtat haurà de ser el màxim de paritària possible.
- En el supòsit en que es produís una baixa d'un/a membre nomenat per part de l'organització, correspondrà a l'organització l'elecció de la persona substituïda. Altrament, en el supòsit en que es produís una baixa d'un/a membre nomenat pel comitè d'empresa, correspondrà al comitè d'empresa l'elecció de la persona substituïda.

1.6.2. Funcions de la Comissió d'Igualtat

1. Coordinar l'aplicació de les mesures.
2. Participar o assumir la implementació d'algunes de les mesures.
3. Reunir-se, com a mínim, amb periodicitat semestral per a efectuar el seguiment del Pla, verificar el grau d'avanç i prendre les mesures correctores que corresponguin.
4. Aixecar acta de totes les reunions, amb informació de les decisions preses. Aquestes actes estaran a disposició de qualsevol treballador/a que les sol·liciti, exceptuant les actes o informes que es puguin derivar de l'aplicació del protocol antiassetjament.
5. Realitzar la comunicació del Pla, de les mesures implantades i dels resultats obtinguts a la resta de la plantilla.
6. Formar i informar la plantilla sobre els seus drets i obligacions.
7. Actuar com a Comissió anti-assetjament.
8. Proposar a la Direcció la presa de decisions que no puguin ser assumides directament per la Comissió d'Igualtat; en particular, l'obertura d'expedients disciplinaris.
9. Al final de la durada establerta per al Pla d'Igualtat, realitzar una valoració global d'aquest.
10. Al final de la durada establerta per al Pla d'Igualtat i tenint en compte la valoració global d'aquest, proposar a la Direcció i a la Representació legal de la plantilla en cas que existeixi, l'adopció d'un nou acord adaptat a la nova situació.

1.7. Durada del pla

Aquest Pla d'Igualtat ha estat aprovat per la Comissió de Negociació el 01/06/2026 tindrà una vigència de 4 anys, iniciant-se en la data de la composició formal del comitè d'igualtat.

El pla d'Igualtat serà revisat i actualitzat en funció dels diagnòstics i necessitats que la Comissió d'Igualtat detecti i promogui, sent necessari un mínim de 4 dels 5 vots de la Comissió d'Igualtat per tal d'actualitzar-lo.

2. Diagnòstic

Un pla d'igualtat és un instrument de planificació estratègica que consisteix en un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'un procés de negociació col·lectiva, per assolir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe.

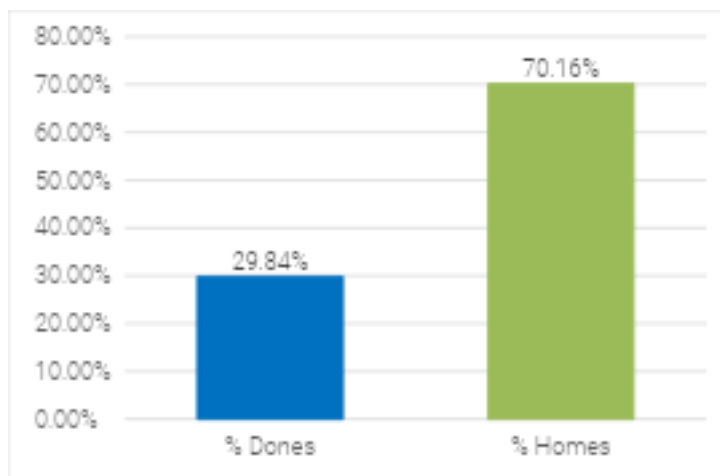
Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

L'eix vertebrador del pla és el diagnòstic de situació. Aquesta fase no és només un tràmit previ, sinó una anàlisi quantitativa i qualitativa detallada de la realitat de la plantilla que permet identificar les bretxes i barreres existents.

2.1. Caracterització de la plantilla

2.1.1. Plantilla disgregada per sexe

PLANTILLA TOTAL 01/01/2026				
DONES		HOMES		TOTAL
Número	%	Número	%	
74	29,84%	174	70,16%	248



Com es pot apreciar en la taula i la gràfica adjunta, existeix una diferència significativa entre el nombre de dones (29,84%) i homes (70,16%) dins la Fundació i2CAT.

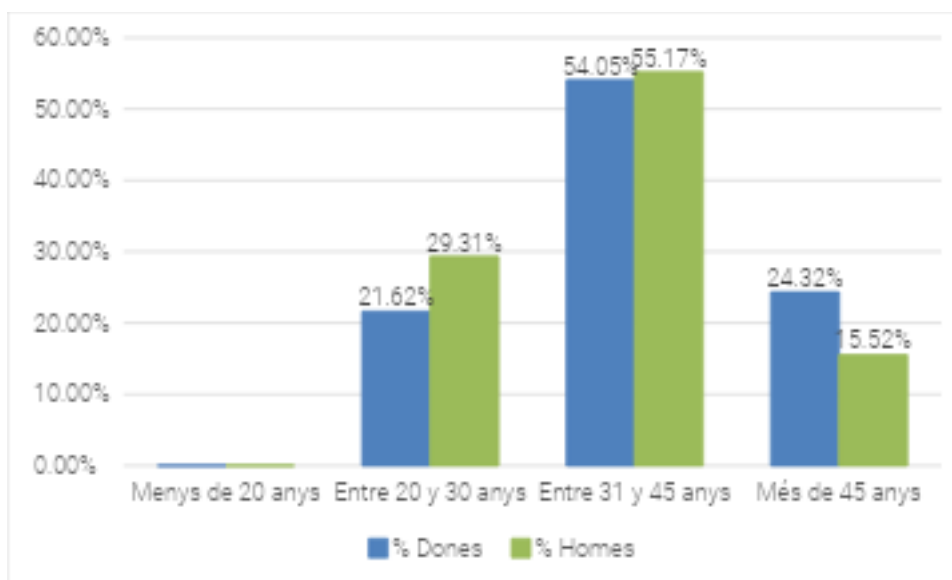
Aquesta situació respon a una realitat estructural del sector de l'alta tecnologia i la recerca. Segons el Baròmetre del Sector Tecnològic a Catalunya 2024, la presència de dones en rols tècnics i digitals a la regió segueix una tendència d'estancament, situant-se en torn al 27-30%. Aquesta dada coincideix amb les conclusions de l'informe "Mujeres e Innovación 2024" del Ministeri de Ciència,

Innovació i Universitats, que assenyala la persistència d'una bretxa de gènere important en les carreres STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

Tot i que i2CAT ha mantingut un esforç sostingut per atraure talent femení, les dades d'escolarització universitària en enginyeries TIC (on la presència de dones amb prou feines arriba al 15-18% segons les dades del sistema universitari vigents) continuen limitant la disponibilitat de talent en el mercat laboral. En aquest context, el percentatge del 29,84% de dones a i2CAT, si bé és superior a la mitjana de graduades en enginyeries, es continua considerant una taxa insuficient per assolir una paritat real, fet que justifica la necessitat de les mesures d'acció positiva recollides en aquest Pla.

2.1.2. Plantilla disgregada per franges d'edat

PLANTILLA DISGREGADA PER EDATS 01/01/2026				
	Dones		Homes	
	Número Dones	% Dones	Número Homes	% Homes
Menys de 20 anys	0	0,00%	0	0,00%
Entre 20 y 30 anys	16	21,62%	51	29,31%
Entre 31 y 45 anys	40	54,05%	96	55,17%
Més de 45 anys	18	24,32%	27	15,52%

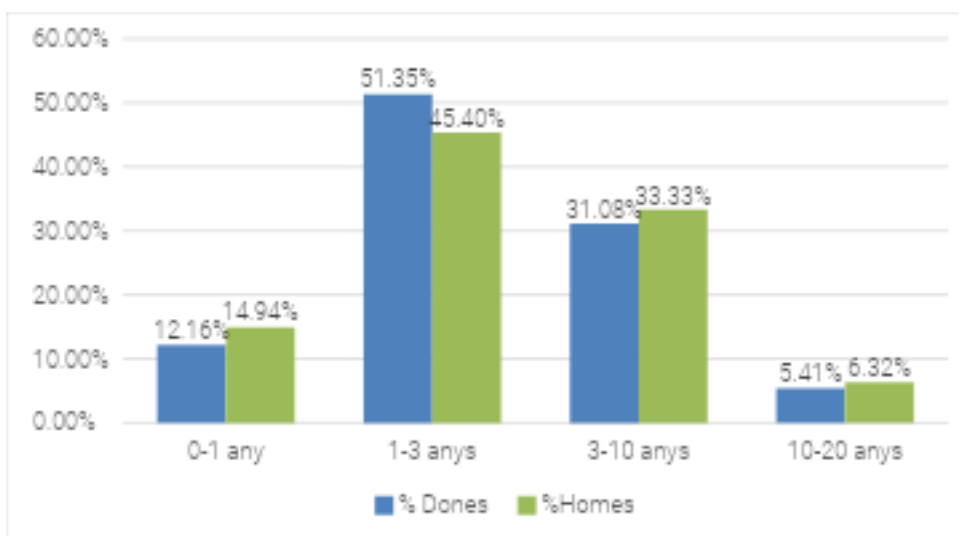


Pel que fa a la distribució generacional per gènere, s'observen dinàmiques lleugerament diferenciades segons l'edat. En el segment més jove (20-30 anys), la presència masculina és

aproximadament un 8% predominant. Per contra, en la franja d'edat mitjana (31-45 anys), s'assoleix una situació de paritat tècnica, amb percentatges pràcticament idèntics entre ambdós sexes. Finalment, en el grup de més de 45 anys, la tendència s'inverteix i s'aprecia una major representació de dones (aproximadament un 9% més) respecte als homes.

2.1.3. Plantilla disgregada per antiguitat

PLANTILLA DISGREGADA PER ANTIGUITAT				
01/01/2026				
	Dones		Homes	
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	%Homes
0-1 any	9	12,16%	26	14,94%
1-3 anys	38	51,35%	79	45,40%
3-10 anys	23	31,08%	58	33,33%
10-20 anys	4	5,41%	11	6,32%



En termes generals, la distribució de la plantilla segons l'antiguitat no mostra biaixos de gènere rellevants, mantenint una gran estabilitat en totes les etapes.

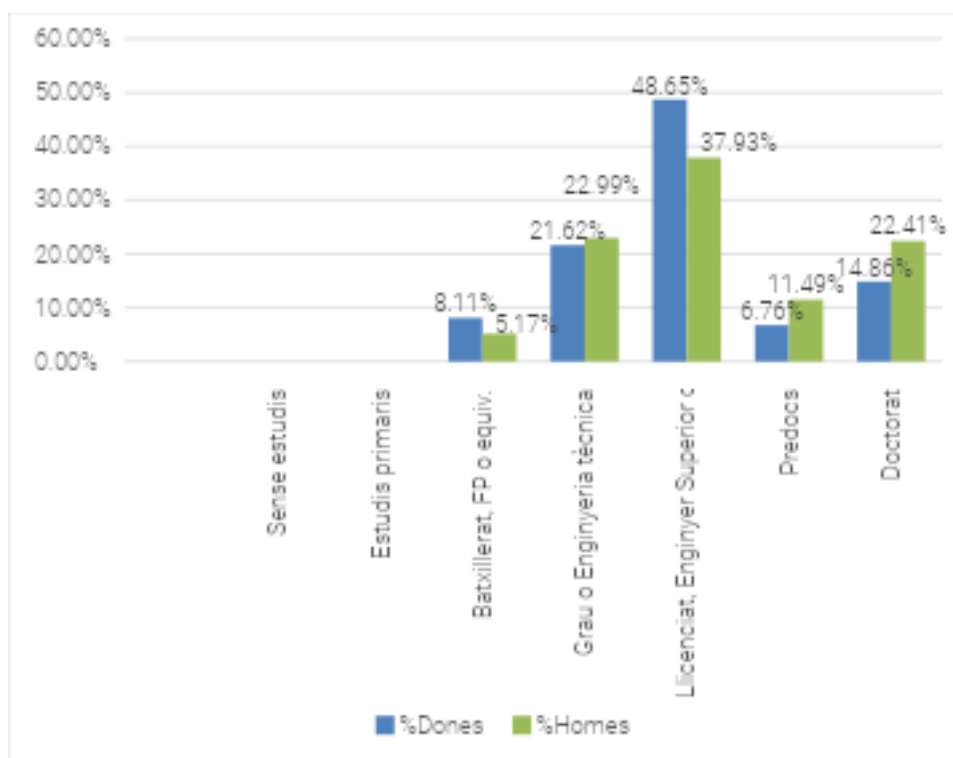
En les incorporacions més recents (0-1 any), el percentatge d'homes és un 2% superior al de dones. Aquesta tendència s'inverteix en el segment d'1 a 3 anys, on la presència femenina és un 6% més elevada.

Pel que fa als perfils amb una antiguitat consolidada (3-10 anys), el percentatge d'homes és un 2% superior al de les dones.

Finalment, pel que fa als perfils amb més trajectòria (10-20 anys), s'arriba a una situació de paritat tècnica, amb diferències marginals inferiors a un 1% a favor dels homes.

2.1.4. Plantilla disgregada per nivell d'estudis

NIVELL D'ESTUDIS - 01/01/2026				
ESTUDIS	Dones	% Dones	Homes	% Homes
Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%
Estudis primaris	0	0,00%	0	0,00%
Batxillerat, FP o equiv.	6	8,11%	9	5,17%
Grau o Enginyeria tècnica	16	21,62%	40	22,99%
Llicenciat, Enginyer Superior o Màster	36	48,65%	66	37,93%
Predocs	5	6,76%	20	11,49%
Doctorat	11	14,86%	39	22,41%

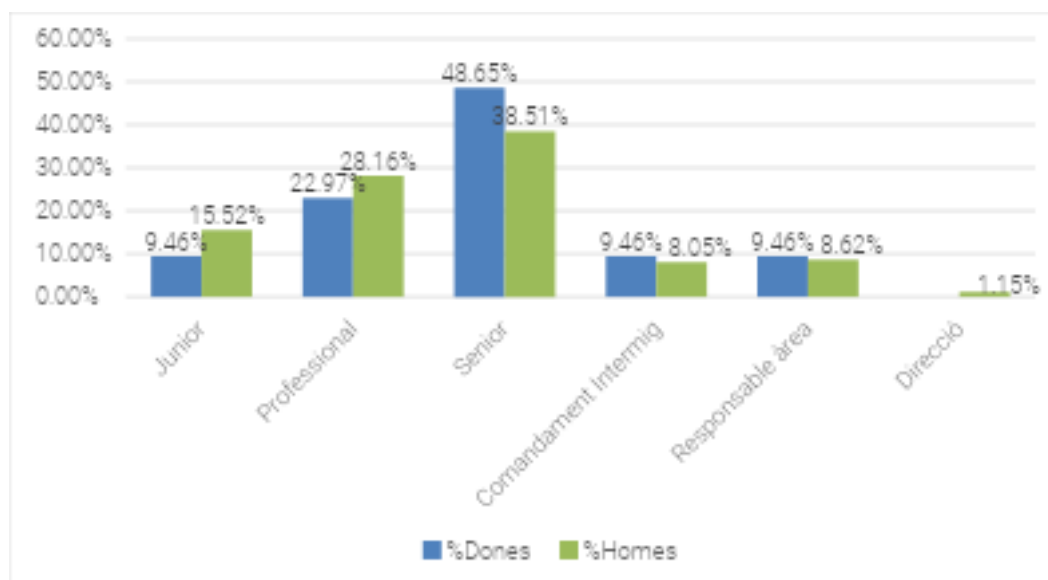


L'anàlisi del nivell d'estudis confirma que la Fundació i2CAT compta amb una plantilla altament qualificada, on la gran majoria dels professionals disposen de formació superior (un 91,89% de les dones i un 94,83% dels homes).

Pel que fa a la distribució per gènere, s'observa una paritat tècnica en els estudis de Grau, amb una diferència marginal de l'1% a favor dels homes. En els nivells de postgrau i màster (incloent-hi llicenciatures, enginyeries superiors, màsters i predoctorals), el col·lectiu femení destaca amb una representació un 6% superior al masculí. Per contra, en el nivell de màxima especialització acadèmica, el doctorat, la presència d'homes és un 8% superior a la de les dones, reflectint una tendència habitual en el sector de la recerca tecnològica.

2.1.5. Plantilla disgregada per categories

CLASSIFICACIÓ PER CATEGORIES - 01/01/2026					
NIVELL	DONES		HOMES		TOTAL
	Número	%	Número	%	
Junior	7	9,46%	27	15,52%	34
Professional	17	22,97%	49	28,16%	66
Senior	36	48,65%	67	38,51%	103
Comandament Intermig	7	9,46%	14	8,05%	21
Responsable àrea	7	9,46%	15	8,62%	22
Direcció	0	0,00%	2	1,15%	2



L'anàlisi de la distribució per categories professionals s'observa que en els nivells inicials i tècnics (Junior i Professional), s'observa un predomini masculí moderat, amb una diferència d'uns 6 punts percentuals respecte a les dones.

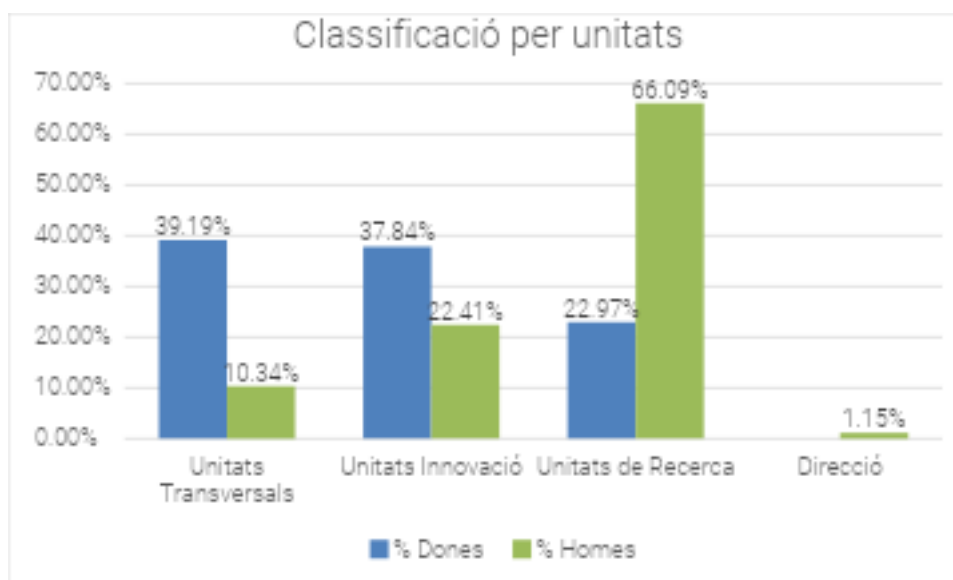
Aquesta tendència s'inverteix en la categoria Sènior, on la representació femenina és notablement superior, superant els homes en un 10%.

Pel que fa als comandaments intermedis i responsables d'àrea, l'entitat presenta una situació de paritat efectiva, amb una presència femenina lleugerament superior (1%).

Finalment, en la categoria de Direcció es pot apreciar que és un col·lectiu en el que únicament hi ha presència d'homes.

2.1.6. Plantilla disgregada per unitats/àrees

PLANTILLA DISGREGADA PER UNITATS				
01/01/2026				
UNITATS	DONES		HOMES	
	Número	%	Número	%
Unitats Transversals	29	39,19%	18	10,34%
Unitats Innovació	28	37,84%	39	22,41%
Unitats de Recerca	17	22,97%	115	66,09%
Direcció	0	0,00%	2	1,15%



Com es pot apreciar en la taula adjunta, les àrees de suport (Administració i Finances, Project Management Office, Legal & Procurement Office, Communication's Office, People&Talent i EIDOS) presenten una feminització acusada, amb una presència de dones un 29% superior a la d'homes.

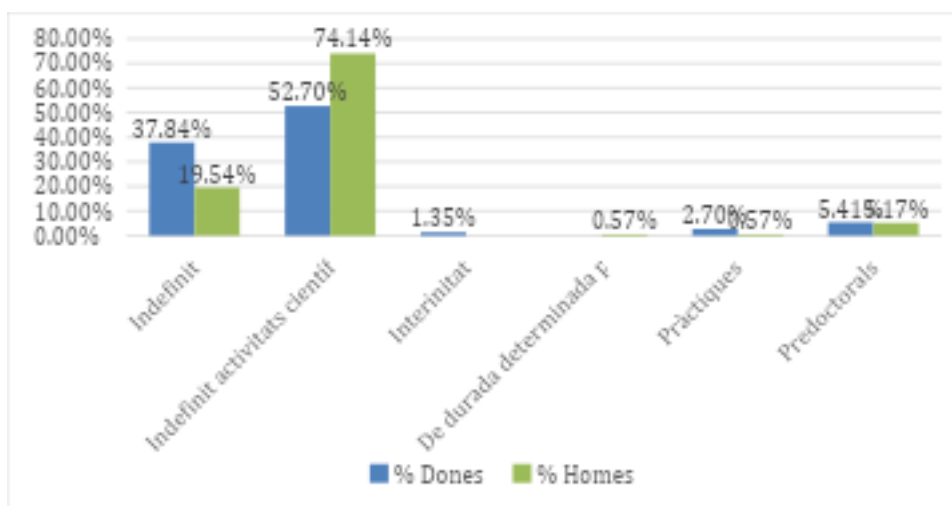
Una tendència similar, tot i que més moderada, s'observa a les àrees d'innovació (Innovation Business Development, Public Sector Innovation, Software Engineering Group, Research&Innovation Strategy in Europa i Knowledge & Techonlogy Marketing), on el col·lectiu femení és un 15% superior.

En canvi, s'identifica una inversió de la tendència a les àrees de recerca, que concentren el gruix dels perfils STEM més tècnics; en aquestes, el col·lectiu masculí és clarament majoritari, amb una bretxa del 44%.

Finalment, l'àrea de Direcció manté una composició exclusivament masculina, sense representació de dones en el moment actual.

2.1.7. Plantilla disgregada per tipologia contractual

CLASSIFICACIÓ PER CONTRACTES – 01/01/2026				
CONTRACTES	DONES		HOMES	
	Número	%	Número	%
Indefinit	28	37,84%	34	19,54%
Indefinit activitats científico tècniques	39	52,70%	129	74,14%
Interinitat	1	1,35%	0	0,00%
De durada determinada per circumstàncies	0	0,00%	1	0,57%
Pràctiques	2	2,70%	1	0,57%
Predocctorals	4	5,41%	9	5,17%



Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, el percentatge de la plantilla amb contracte fix (indefinit o indefinit d'activitats científic tècniques) representa la major part de la plantilla, sent que el 90,54% de les dones i el 93,68% dels homes disposa d'un contracte fix.

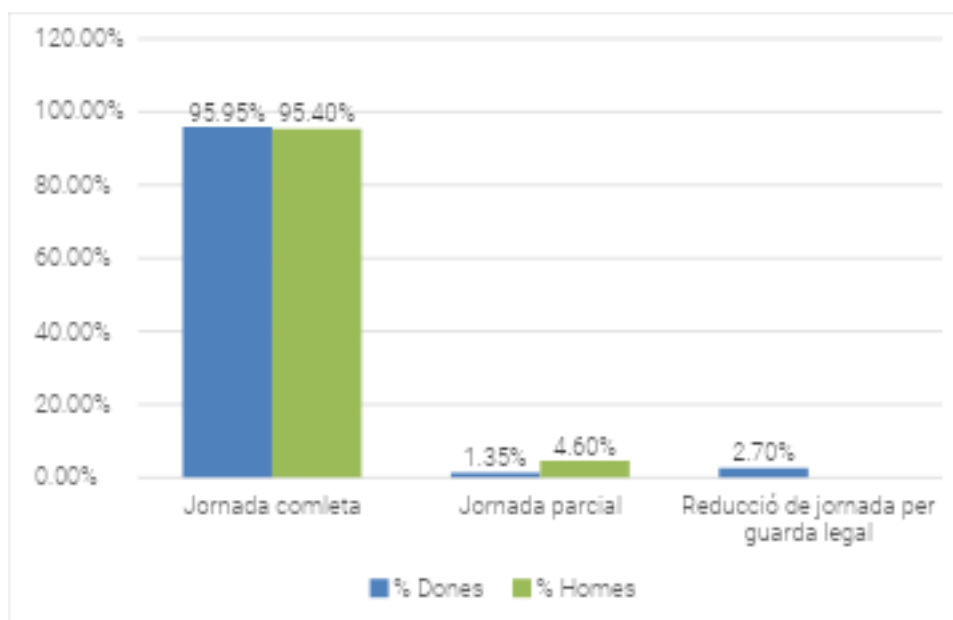
El percentatge residual respecte a la resta de contractes temporals no denota diferències significatives, destacant-se la modalitat de contractes predoctorals, on existeix pràcticament una paritat tècnica entre homes i dones.

Les dades de contractació reflecteixen una estabilitat laboral majoritària a la Fundació i2CAT. Com s'observa a la taula adjunta, la modalitat de contracte fix (incloent-hi els indefinits d'activitats científic-tècniques) és majoritària: el 90,54% de les dones i el 93,68% dels homes gaudeixen d'una vinculació estable amb l'entitat.

Pel que fa a la temporalitat, la seva incidència és mínima i destaca la paritat tècnica en els contractes predoctorals.

2.1.8. Plantilla disgregada per tipus de jornada

Plantilla disgregada per tipus de jornada				
01/01/2026				
Tipus de jornada	Dones		Homes	
	Número	%	Número	%
Jornada completa	71	95,95%	166	95,40%
Jornada parcial	1	1,35%	8	4,60%
Reducció de jornada per guarda legal	2	2,70%	0	0,00%



Pel que fa a la tipologia de jornada, s'observa una paritat absoluta en la jornada completa, amb una diferència entre gèneres inferior a l'1%.

Les jornades parcials tenen una incidència marginal (1,35% en dones i 4,6% en homes) i responen principalment a situacions de compatibilitat acadèmica.

Finalment, es pot apreciar que el número de persones que fan una reducció de jornada per guarda legal és baix a tota l'organització (2,7% de les dones respecte a un 0% dels homes).

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

i2CAT es defineix com una organització flexible orientada a objectius a mig i llarg termini i per tant aplica polítiques laborals flexibles al conjunt de la seva plantilla per afavorir la conciliació de la vida personal i professional.

Gestió d'horaris:

El personal d'i2CAT disposen de les següents mesures pel que fa a la gestió de la seva jornada laboral:

- Flexibilitat en l'horari d'entrada de 8 a 10 del matí.

- Flexibilitat en l'horari de dinar de 30 minuts a 1 hora.
- Jornada de 8 hores de dilluns a dijous, i de 6,5 hores els divendres.
- Jornada intensiva de 7 hores els mesos d'estiu, coincidint amb les vacances escolars.
- Dret fins a 18 hores anuals retribuïdes per visites mèdiques. Aquestes hores també es podran utilitzar per acompanyar a ascendents o descendents a les seves respectives visites mèdiques. Igualment es podran utilitzar aquestes hores per l'assistència a tutories escolars dels fills/es o aquells sota la tutela del treballador/a. (art. 35.3 conveni col·lectiu).
- Possibilitat de sol·licitar adaptacions de la jornada en base a l'article 34.8 del Estatut dels Treballadors/es.

Teletreball:

Addicionalment a les mesures de gestió d'horaris descrites anteriorment, i2CAT com a centre de recerca de l'entorn tecnològic promou entre la seva plantilla la realització de jornades de teletreball amb la intenció d'evitar desplaçaments innecessaris del seu personal, així com racionalitzar els horaris de la plantilla evitant desplaçaments innecessaris al centre de treball.

El teletreball és una modalitat de prestació de serveis en la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. Aquesta forma d'organització del treball és un element inequívocament modernitzador de les relacions laborals, que constitueix un instrument per reforçar l'orientació del treball als resultats permetent superar la cultura de la presencialitat i fomentant la confiança, la iniciativa i l'autonomia dels treballadors/es.

Actualment, la política de teletreball d'i2CAT permet realitzar fins a 4 jornades voluntàries de teletreball setmanals seguint les condicions descrites a la política de personal.

Flexibilització de jornades:

D'acord amb l'establert a l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors/es, la plantilla d'i2CAT amb fills/es menors de 12 anys, té la possibilitat de plantejar adaptacions dels seus horaris laborals, facilitant així la conciliació de la seva vida personal i laboral.

La sol·licitud de modificació de jornada per conciliació de vida familiar i professional contempla la possibilitat de que la persona treballadora plantegi una distribució diferent respecte a la jornada ordinària establerta per i2CAT, amb el compromís per part d'i2CAT d'estudiar-la i donar una resposta al/la treballador/a. El principal objectiu de la present mesura és dotar d'alternatives a la reducció de jornada per guarda legal, donat que aquesta comporta una disminució d'ingressos al/la treballador/a.

Entre d'altres, i sense caràcter limitatiu, les propostes plantejades pels/per les treballadors/es poden contemplar:

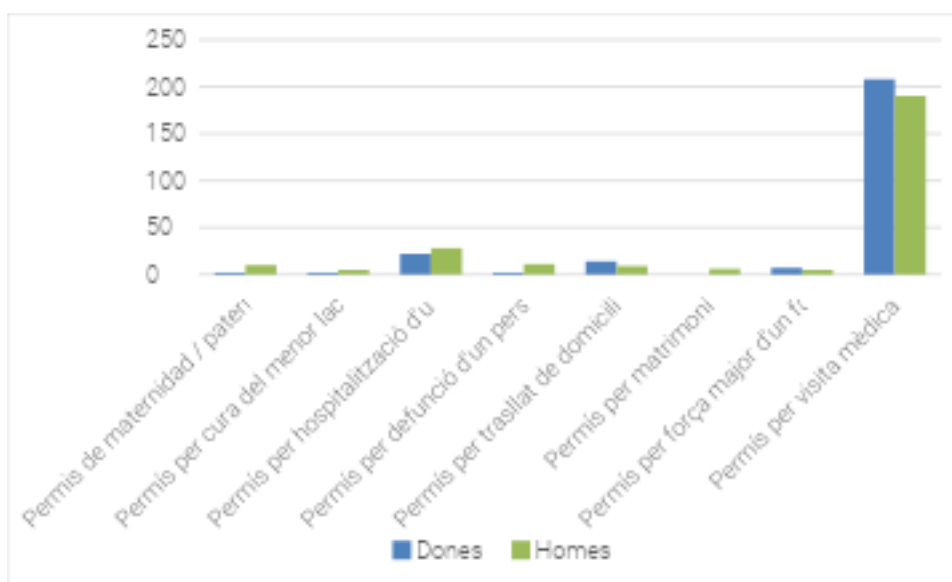
- ✓ Possibilitat de distribuir irregularment la jornada laboral durant la setmana (ex. Dilluns 9 hores, dimarts 7 hores, etc.).
- ✓ Possibilitat de compactar la jornada laboral sense descans per dinar.
- ✓ Possibilitat de distribuir la jornada diària de manera irregular (ex. de 10 a 16 i de 18 a 20)

Les mesures plantejades en la present regulació, així com les que pugui plantejar cada persona treballadora, hauran de ser revisades pel responsable de People&Talent i estaran subjectes a l'aprovació per part del Director i Director Executiu d'i2CAT.

Al marge de les polítiques pròpies descrites en el present document, els/les treballadors/es d'i2CAT disposen de tots els drets reconeguts en la legislació laboral, com per exemple:

- ✓ Reducció de jornada per guarda legal
- ✓ Excedència per cura d'un menor / familiar
- ✓ Permisos remunerats
- ✓ Permís de maternitat / paternitat
- ✓ Permís per cura del menor lactant

Número de permisos sol·licitats durant l'exercici 2025		
Permisos	Número permisos Dones	Número permisos Homes
Permís de maternitat / paternitat	2	10
Permís per cura del menor lactant	2	5
Permís per hospitalització d'un familiar	22	28
Permís per defunció d'un persona familiar	2	11
Permís per trasllat de domicili	14	9
Permís per matrimoni	0	6
Permís per força major d'un familiar o convisquent	7	5
Permís per visita mèdica	208	190



L'anàlisi dels permisos utilitzats per la plantilla durant el període de diagnòstic revela una dinàmica basada en la discrecionalitat individual i la resposta a fets causants de caràcter personal. Cal destacar que l'organització no intervé en la decisió de sol·licitud d'aquests permisos, ja que

responen estrictament a situacions vitals o legals que activen el dret de les persones treballadores al seu gaudiment.

De les dades anteriors s'observa una distribució singular en l'ús dels permisos derivats de la maternitat i la paternitat:

- Correlació en el col·lectiu femení: En el cas de les dones, s'aprecia una correspondència total entre el nombre de permisos de maternitat (2) i els de cura del menor lactant (2).
- Correlació en el col·lectiu masculí: S'observa una correspondència gairebé plena entre els permisos de paternitat gaudits (10) i els de cura del menor lactant (9). La diferència d'un únic cas s'explica perquè la persona encara no ha exhaurit el seu període de paternitat; es preveu que sol·liciti el permís de lactància un cop finalitzi l'actual.

Un altre dels punts més rellevants de la taula és l'ús del permís per visita mèdica. Malgrat que el col·lectiu femení representa una minoria en el total de la plantilla (entorn del 30%), el nombre de permisos sol·licitats per dones (208) és superior al dels homes (190). Aquesta dada indica un ús més intensiu d'aquest dret per part de les dones, la qual cosa pot estar relacionada amb una major assumpció de les tasques d'autocura o de gestió de la salut en l'àmbit personal/familiar.

2.1.10. Selecció de personal

La Fundació i2CAT disposa d'un departament de People&Talent que, entre altres aspectes, garanteix que en els processos de selecció i accés de nou personal la igualtat de tracte i d'oportunitats és una realitat, evitant possibles casos de discriminació i establint les mateixes condicions per dones i homes.

L'any 2017, la Fundació i2CAT va assumir el compromís d'adscriure's al codi de bones pràctiques de reclutament de personal investigador (Code of Conduct for Recruitment of Researchers), promogut per la Comissió Europea i que forma part de la Carta Europea pel personal investigador.

L'any 2018 la Fundació i2CAT va ser guardonada amb el segell HR Excellence in Research que identifica i acredita els centres i organitzacions de recerca que afavoreixen un entorn de treball estimulants i favorable. L'any 2025 la Fundació i2CAT va renovar el segell HR Excellence in Research amb la qualificació més alta.

Internament la Fundació i2CAT disposa d'una normativa de selecció que descriu de manera transparent els processos de selecció i les diferents fases que el conformen. A la vegada es fa una declaració de principis, deixant clar que totes les persones que apliquin a una vacant d'i2CAT seran avaluats seguint els mateixos criteris i paràmetres i que no es discriminarà a cap candidat/a per raó d'origen, raça, sexe, gènere o creences.

Els processos de selecció d'i2CAT consten de les següents fases:

- Fase d'apertura del procés.
- Fase de publicació de la vacant i recepció de candidatures.
- Fase d'entrevistes i avaluació
- Oferta i tancament del procés

1) Fase d'apertura del procés:

Es tracta d'un procés iniciat pel/per la responsable d'una àrea d'i2CAT mitjançant una eina interna anomenada IBPM on s'especifiquen els detalls de la vacant. Cal mencionar que aquest procés és totalment transparent i accessible a qualsevol membre de l'organització.

2) Fase de publicació de la vacant i recepció de candidatures:

Un cop el procés de selecció ha sigut validat, es procedirà a publicar la vacant a la pàgina web d'i2cat www.i2cat.net/talent i en diversos portals d'anuncis de feina per tal de complir amb el requisit de publicitat i concurrència.

Totes les vacants d'i2CAT inclouen una referència explícita animant al col·lectiu femení i als col·lectius amb algun tipus de discapacitat a inscriure's a les vacants d'i2CAT.

3) Fase d'entrevistes i avaluació:

Després d'un procés de cribatge inicial dels candidats/es que s'han presentat a la vacant, es procedeix a citar a les persones candidates seleccionades per una entrevista.

Durant el procés d'entrevista es garanteix que com a mínim hi participin dues persones, sent una un membre de l'equip de People&Talent i l'altre el/la responsable d'àrea. Cal destacar que l'equip de People&Talent disposa d'un perfil d'una Recruiter (dona), formada i sensibilitzada en la matèria, que lidera la fase d'entrevistes i garanteix que en tot moment la persona entrevistada rep un tracte correcte i respectuós.

Addicionalment, es promou la visualització entre les persones que participen del procés de selecció del vídeo "Recruitment bias in Research Institutes" mitjançant workshops interns de bones pràctiques en matèria de selecció, per conscienciar dels biaixos de gènere inconscients i afavorir una selecció lliure de discriminació.

Després de la primera fase d'entrevistes es fa un cribatge per tal de reduir el nombre de persones candidates a un grup de persones finalistes i s'informarà a les persones descartades de la decisió.

Un cop definides les persones finalistes, es valorarà si es disposa de suficient informació per tal de prendre una decisió, o si cal una segona ronda d'entrevistes o proves tècniques per aprofundir en diferents aspectes que no han quedat clars.

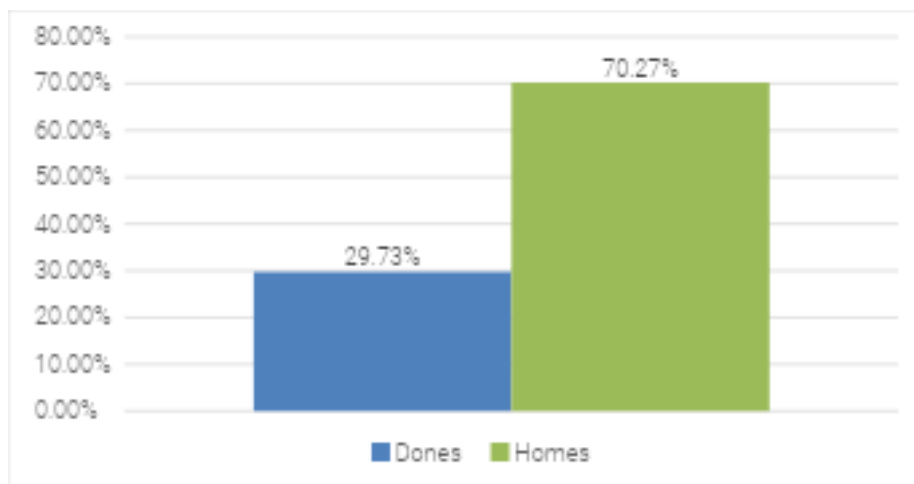
Finalment, s'omplirà una plantilla d'avaluació per tal de valorar i comparar els punts forts i febles de les diferents candidatures, sense tenir en compte cap informació personal que pogués trencar la selecció basada en mèrits professionals.

4) Fase d'oferta i tancament de la vacant:

De l'avaluació i comparació dels/de les diferents candidats/es finalistes, el comitè de selecció prendrà la decisió de quin/a és el/la candidat/a finalista idoni per ocupar la posició i procedirà a presentar una oferta formal.

Una vegada l'oferta hagi estat acceptada pel/per la candidat/a, la resta de candidats finalistes seran informats de la decisió, fent-los saber el resultat del procés de selecció i traslladant-los el interès d'i2CAT per mantenir el seu CV en la nostra BBDD.

Incorporacions personal laboral 2025 Dades fins 31/12/2025				
Incorporacions	Dones		Homes	
	Número	%	Número	%
	11	29,73%	26	70,27%



Pel que fa a l'entrada de nou talent a l'entitat durant l'any 2025, s'han registrat un total de 37 incorporacions (11 dones que representen un 29,73% en front de 26 homes que representen un 70,27%).

Aquestes dades es troben en total sintonia amb el pes relatiu de cada gènere en el còmput global de la plantilla de i2CAT (29,84% de dones i 70,16% d'homes).

Així mateix, cal vincular aquestes xifres amb el context del sector TIC prèviament analitzat en aquest diagnòstic. Tenint en compte la baixa presència de dones en estudis STEM i la forta masculinització del mercat tecnològic (on la disponibilitat de perfils femenins especialitzats sol moure's en ràtios d'entre el 15% i el 27% segons les fonts oficials sectorials), el fet que prop d'un 30% de les noves incorporacions hagin estat dones demostra la capacitat d'atracció de talent femení de i2CAT, situant-se fins i tot lleugerament per sobre de la mitjana de graduades en determinades enginyeries.

Pel que fa a la captació de talent mitjançant el programa de referenciació interna, les dades de l'exercici 2025 mostren que 6 persones es van incorporar a la plantilla a través d'aquest canal. Cal destacar que la totalitat d'aquestes incorporacions (100%) van ser homes. Es posa de manifest que l'organització no disposa de les dades de totes les referenciacions realitzades pel personal, sinó únicament les que referenciacions que van esdevenir en contractacions posteriors.

Tot i que la taxa d'incorporació de dones es manté en nivells que encara no permeten assolir la paritat total, els resultats de 2025 confirmen que i2CAT integra talent femení de manera proporcional a la seva presència en el mercat de treball del sector.

2.1.11. Formació

La Fundació i2CAT considera la formació contínua i l'actualització de coneixements com un pilar fonamental per al desenvolupament professional de la seva plantilla i per al manteniment de l'excel·lència en la recerca aplicada. Durant l'exercici 2025, l'activitat formativa ha mantingut un volum notable d'execució i abast.

Volum i impacte de l'activitat formativa

Segons el report general de formació tancat a finals de 2025, s'han assolit els següents indicadors d'activitat:

- S'han executat un total de 201 accions formatives al llarg de l'any.
- Aquestes accions han impactat en un total de 268 persones, fet que demostra una alta participació de la plantilla en programes de capacitació. D'aquestes, 177 són homes (66%) i 91 són dones (34%); unes xifres que resulten plenament proporcionals a la distribució per gènere de la plantilla global de l'entitat.

Anàlisi de matrícules de doctorats

En l'anàlisi de les **matrícules de doctorat** finançades per l'organització, s'observa la següent distribució:

- **Dones:** El 30% de les matrícules de doctorat han estat destinades al col·lectiu femení.
- **Homes:** El 70% de les matrícules han estat per al col·lectiu masculí.

Aquesta dada és positiva si es posa en context amb la realitat demogràfica de la Fundació:

- Aquest 30% de participació femenina en doctorats està plenament alineat amb el pes de les dones en el conjunt de la plantilla d'i2CAT, que és del 29,84%.
- A més, aquest percentatge és significativament superior a la presència actual de dones a les àrees de recerca, que se situa en el 22,97%. Aquest fet evidencia una aposta per la promoció de la carrera investigadora femenina i el foment del talent femení en els nivells de màxima especialització acadèmica, superant la ràtio de representació actual en els departaments més tècnics.

2.1.12. Promoció professional

La política d'igualtat d'oportunitats forma part de la filosofia de la Fundació i2CAT, garantint un tracte igualitari en la promoció i accés de les dones a altres posicions dins l'organització.

Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones a posicions de responsabilitat contribueix a reduir les desigualtats entre dones i homes i contribueix a trencar amb l'anomenat sostre de vidre, el qual impedeix que principalment les dones puguin accedir a posicions de responsabilitat que ajudin a que desenvolupin una carrera d'èxit.

El procediment de promoció de la Fundació i2CAT es basa en un procés meritocràtic d'avaluació anual. En aquest sentit i2CAT va aprovar al seu patronat de finals de 2019 una política de personal que inclou, entre d'altres, les carreres professionals disponibles dins l'organització, així com les

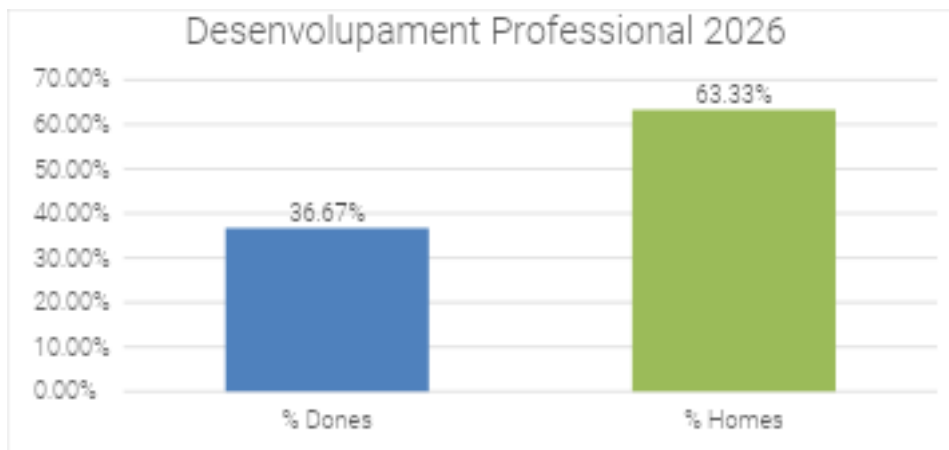
taules salarials associades a cada categoria professional. Aquest fet pretén donar transparència respecte a les carreres i creixement professional que qualsevol persona de l'organització pot tenir, així com els requisits a valorar per part de l'organització.

Anualment, al mes de Gener es procedeix a realitzar una avaluació del rendiment de tota la plantilla per part del/la Responsable de cada àrea. En base a aquesta avaluació del rendiment es valora si una persona s'ha desenvolupat notablement durant l'any, exercint noves tasques, responsabilitats o rols dins l'organització. En base a aquesta avaluació es proposa al departament de People&Talent la revisió de les condicions i la promoció d'una persona dins l'organització. En cas de valoració positiva per part del departament de People&Talent, es procedeix a fer una proposta de revisió de condicions/promoció a la Direcció d'i2CAT, que valida de forma definitiva el procés.

A la vegada, tots els processos de selecció que i2CAT gestiona són processos públics i transparents. Qualsevol membre de l'organització pot accedir a la informació de les vacants disponibles, ja sigui mitjançant l'eina interna IBPM, com a la secció de talent de la web d'i2CAT (www.i2cat.net/talent). D'aquesta manera, al marge del creixement professional que sorgeix en base a l'avaluació del rendiment, qualsevol persona és lliure de presentar-se a una vacant oberta per l'organització.

Agafant com a referència totes les avaluacions del desenvolupament professional realitzades a inicis de 2026:

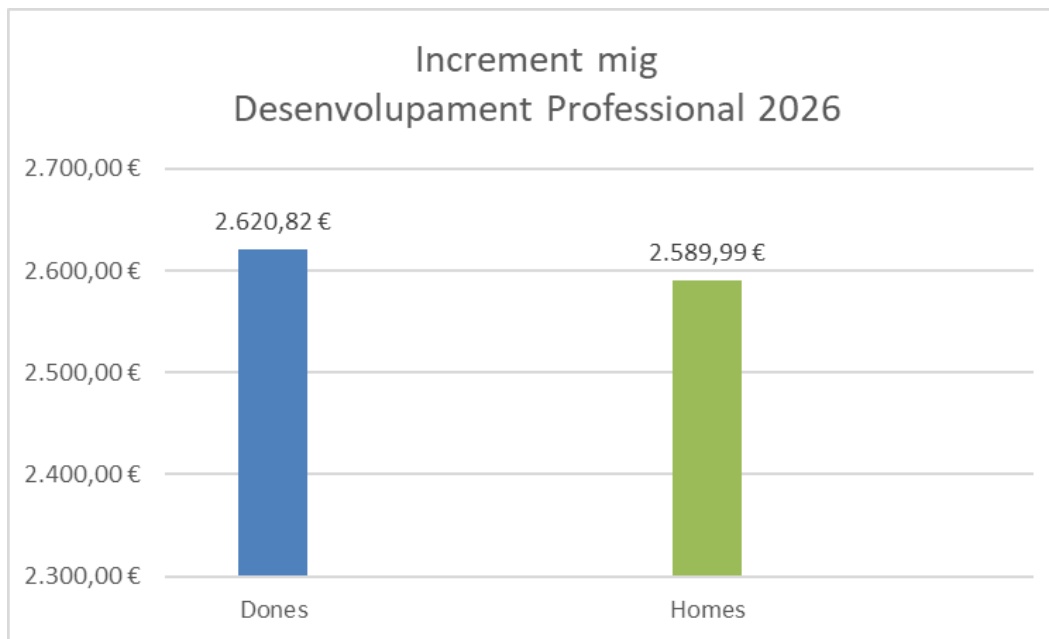
PLANTILLA DISGREGADA EN FUNCIÓ DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL 2026				
Desenvolupament professional	Dones		Homes	
	Número	%	Número	%
	22	36,67%	38	63,33%



Pel que fa al nombre de persones que han experimentat un increment retributiu per desenvolupament professional, s'observa que a inicis del 2026 es van produir un total de 60 revisions salarials per desenvolupament professional, corresponent un 36,67% (22) a dones i un 63,33 % (38) a homes.

És rellevant destacar que el percentatge de dones que han rebut un increment (36,67%) se situa gairebé 7 punts per sobre del pes que el col·lectiu femení té en el conjunt de l'organització (29,84%).

PLANTILLA DISGREGADA EN FUNCIÓ DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL		
Increment Mig	Import Dones	Import Homes
	2.620,82 €	2.589,99 €



Pel que fa als increments efectuats a inicis de 2026, s'observa un equilibri efectiu en la política retributiva. L'increment mitjà de les dones (2.620,82€) se situa en nivells equivalents al dels homes (2.589,99€). Aquesta evolució permet mantenir la neutralitat de gènere en els processos de promoció i garantir que el desenvolupament professional es remunera sota criteris estrictament objectius.

2.1.13. Sistema Retributiu i Auditoria Salarial

L'estructura salarial d'i2CAT dels/les treballadors/es d'i2CAT està formada per:

- **una retribució fixa**, formada per conceptes salarials consolidats i no consolidats, sobre la qual es pot aplicar la política de retribució flexible definida per i2CAT.
- **una retribució variable**, lligada a l'assoliment d'objectius anuals.

En el següents subapartats es reflectirà la retribució proposada per als diferents nivells salarials, així com altres polítiques de retribució addicionals dels/de les treballadors/es.

Retribució fixa:

Amb el compromís de mantenir una equitat interna dins de l'organització, la retribució fixa dels/les treballadors/es ve fixada per la seva carrera professional, per la seva categoria professional i pel grau de desenvolupament professional dins de la seva categoria.

En l'Annex A al final del present apartat es poden trobar les taules salarials per a cada carrera professional i cada categoria per a l'any 2026. Totes les retribucions indicades en l'annex són brutes i fan referència a una jornada completa.

Com es pot apreciar a les diferents taules salarials, cada categoria disposa de diferents nivells salarials definits. Atenent als diferents mèrits, experiències, antiguitat, capacitats, rols i actituds que estan definits en el Pla de desenvolupament, el treballador/a tindrà una retribució fixa concreta dins d'aquest rang salarial.

Aquestes taules salarials s'actualitzen anualment amb l'increment retributiu aprovat a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

En cas de jornades parcials, i2CAT aplica la part proporcional del salari definit i atenent a les particularitats de cada cas.

Per defecte, la retribució fixa s'abona en 14 pagues, havent-hi dues pagues extres, al mes de Juny i Desembre de cada any natural. No obstant, les persones treballadores poden escollir lliurement prorratejar les gratificacions extraordinàries, en el marc de les necessitats particulars.

Per a la retribució fixa, i2CAT disposa addicionalment una política de retribució flexible, mitjançant la qual les persones treballadores poden optar per substituir part del seu salari fix per retribucions en espècie, com són:

- tiquets restaurant
- tiquets guarderia
- tiquets transport
- assegurança mèdica

En compliment de les indicacions de la **Intervenció de la Generalitat de Catalunya**, la Fundació i2CAT ha establert un **règim transitori** respecte al sistema de retribució flexible. Segons aquest marc, el personal vinculat a l'organització amb anterioritat al **17 de desembre de 2025** manté el dret a beneficiar-se d'aquest model retributiu. Per contra, les persones incorporades a partir d'aquesta data ja no podran acollir-se a l'esmentat sistema, d'acord amb les noves directrius d'intervenció

Retribució variable:

La retribució variable està directament vinculada al grau d'assoliment dels objectius que es defineixen de forma anual per part de la Direcció d'i2CAT.

Com a criteri general, els objectius són específics, mesurables, ambiciosos i assolibles, i es defineixen en base a indicadors de:

- Activitats i impactes en recerca i innovació
- Activitats i impactes en transferència de tecnologia.
- Consecució de nous ingressos per desenvolupar activitats de R+D+i
- Desenvolupament organitzatiu i institucional.

L'import definit com a retribució variable es defineix en base al període d'un any sencer, des de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any natural (365 dies). En cas de prestar serveis per un període inferior a l'any natural, s'aplicarà la ponderació pels dies treballats respecte als dies totals de l'any.

En l'Annex B del present subapartat es defineixen les taules de retribució variable en base a la carrera i categoria professional de cada treballador/a.

Definició dels objectius

Els objectius anuals de cada treballador/a estan formats per dos blocs:

- Objectius globals d'i2CAT
- Objectius d'Àrea

El bloc d'objectius globals d'i2CAT afecta a tot el personal de l'organització, mentre que els blocs d'objectius d'Àrea es defineixen específicament per a cada Àrea, i només afecten al personal de les mateixes.

Els detalls del meritament de la retribució variable es poden trobar a la política de personal disponible a qualsevol membre de l'organització a la intranet corporativa.

Annex A. Taules salarials i2CAT 2026

Carreres professionals								
Research, R&D, RISE, Business Development, Tech Transfer, Innovation & Project Management, Software Development, Operations, R&D Direction, Innovation Direction								
Taula Salarial R+D+i								
Categoria	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
Júnior	24.593,49 €	26.233,06 €	27.872,62 €	29.512,19 €				
Professional	32.244,80 €	34.977,41 €	37.710,02 €	40.442,63 €				
Sènior	42.628,72 €	44.814,80 €	47.000,89 €	49.186,98 €	52.466,11 €	55.745,24 €		
Sènior+	59.024,38 €	62.303,51 €	65.582,64 €	68.861,77 €	72.140,90 €	76.513,08 €	79.456,09 €	83.637,99 €

Carreres professionals								
Administration, Finances, People&Talent, Communication Office								
Taula Salarial Suport 1								
Categoria	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
Júnior	21.314,36 €	22.407,40 €	23.500,45 €	24.593,49 €				
Professional	25.686,53 €	27.326,10 €	28.419,14 €	29.512,19 €				
Sènior	30.605,23 €	32.791,32 €	34.977,41 €	37.163,50 €	41.535,67 €	43.721,76 €		
Sènior+	47.046,37 €	50.280,02 €	52.466,11 €	54.652,20 €	58.546,59 €	62.728,49 €		

Carreres professionals								
Project Management, Procurement Management, Digital Research Infrastructure, DST								
Taula Salarial Suport 2 & Digital Society Technologies								
Categoria	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
Júnior	23.500,45 €	24.593,49 €	25.959,79 €	27.326,10 €				
Professional	29.512,19 €	31.698,28 €	33.884,36 €	36.070,45 €				
Sènior	38.256,54 €	39.896,11 €	41.535,67 €	43.721,76 €	45.907,85 €	48.093,94 €		
Sènior+	50.280,02 €	52.466,11 €	54.652,20 €	59.312,30 €	62.728,49 €	67.955,87 €		

Carreres professionals								
Direcció i2CAT								
Taula salarial Management								
Categoria	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
Management	71.047,9 €	78.076,4 €	85.492,6 €	92.908,7 €	99.091,7 €	107.683,9 €	115.002,2 €	122.320,6 €

Annex B. Taules retribució variable 2026

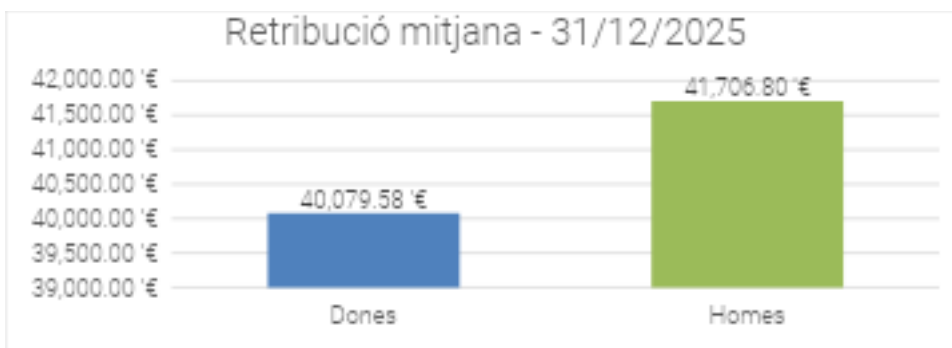
Carreres professionals R+D+i	
Categoria	Retribució variable
Júnior	1.000 €
Professional	2.000 €
Sènior	3.000€ / 4.000€
Directors d'Àrea	5.000 €

Carreres professionals de suport	
Categoria	Retribució variable
Júnior	1.000 €
Professional	2.000 €
Sènior	3.000 €
Directors d'Àrea	4.000 €

Management	
Categoria	Retribució variable
Direcció	6.000€ / 8.000€

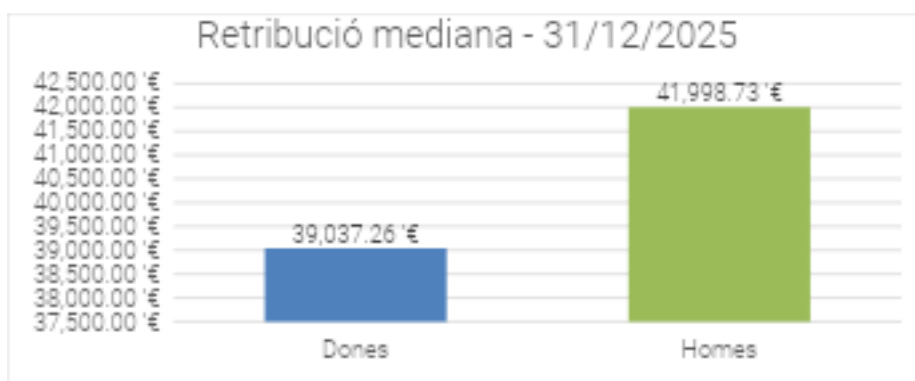
En el present apartat analitzem les retribucions fixes mitges i medianes de l'organització. Com a punt de partida s'analitza el salari fix mig entre dones i homes. El salari mostrat en la present taula és el resultat d'extrapolar tots els salaris d'i2CAT a jornada completa.

RETRIBUCIÓ MITJANA PLANTILLA 31/12/2025			
	Dones	Homes	% Diferència
Salari mig	40.079,58 €	41.706,80 €	4,06%
Amb direcció	40.079,58 €	42.441,09 €	5,89%



Pel que fa a l'anàlisi de les retribucions mitjanes reals (sense extrapolació a jornada completa), s'observa una bretxa salarial moderada. En l'estructura operativa de l'entitat, excloent la categoria de Direcció, el salari mitjà dels homes és un 4,06% superior al de les dones. Tanmateix, en integrar la Direcció en el càlcul global, aquesta diferència s'amplia fins al 5,89%. Aquest increment evidencia la realitat de la distribució de la plantilla per àrees. Existeix un biaix retributiu derivat del fet que les posicions de recerca i desenvolupament tecnològic, que requereixen perfils STEM amb retribucions més elevades en el mercat, tenen una presència masculina molt superior.

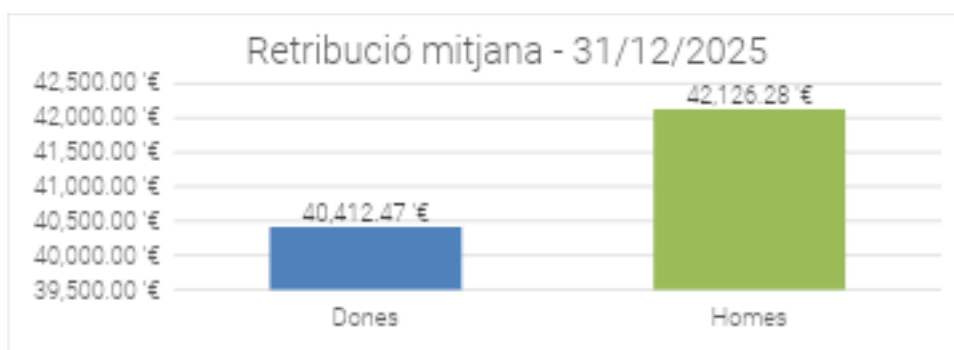
RETRIBUCIÓ MEDIANA PLANTILLA 31/12/2025			
	Dones	Homes	% Diferència
Salari mig	39.037,26 €	41.998,73 €	7,59%
Amb direcció	39.037,26 €	41.998,73 €	7,59%



Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, si s'analitza la mediana de les retribucions d'i2CAT extrapolada a jornada completa, el col·lectiu d'homes té un salari un **7.59%** superior a les dones, tant en el supòsit d'incloure a la direcció com en el supòsit en el qual no s'inclou.

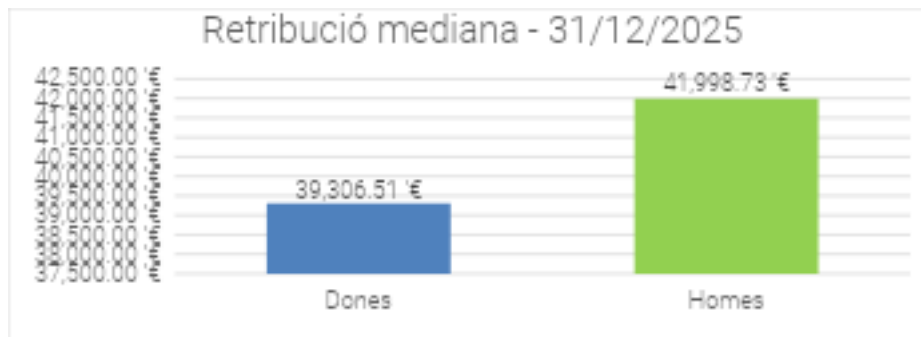
A continuació mostres la mitjana i mediana dels salaris extrapolant-los a jornada completa.

RETRIBUCIÓ MITJANA PLANTILLA FTE 31/12/2025			
	Dones	Homes	% Diferència
Salari mig	40.412,47 €	42.126,28 €	4,24%
Amb direcció	40.412,47 €	42.855,75 €	6,05%



Pel que fa a l'anàlisi de les retribucions mitjanes reals amb extrapolació a jornada completa, s'observa la mateixa tendència moderada en la bretxa salarial. En l'estructura operativa de l'entitat, excloent la categoria de Direcció, el salari mitjà dels homes és un 4,24% superior al de les dones. Tanmateix, en integrar la Direcció en el càlcul global, aquesta diferència s'amplia fins al 6,05%. Aquest increment continua evidenciant la realitat de la distribució de la plantilla per àrees. Existeix un biaix retributiu derivat del fet que les posicions de recerca i desenvolupament tecnològic, que requereixen perfils STEM amb retribucions més elevades en el mercat, tenen una presència masculina molt superior.

RETRIBUCIÓ MEDIANA PLANTILLA FTE 31/12/2025			
	Dones	Homes	% Diferència
Salari mig	39.306,51 €	41.998,73 €	6,85%
Amb direcció	39.306,51 €	41.998,73 €	6,85%



Com es pot apreciar a la taula i gràfica adjunta, si s'analitza la mediana de les retribucions d'i2CAT extrapolant a jornada completa, es redueix lleugerament la diferència respecte a l'anàlisi sense extrapolar, sent el salari dels homes un 6,85 % superior a les dones.

Auditoria Salarial

En base a les carreres professionals definides per i2CAT a la seva política de personal, es procedeix a realitzar l'auditoria salarial atenent als següents criteris:

- S'analitzarà el salari fixe i variable de tots/es els treballadors/es en base a les carreres professionals definides per la Fundació i2CAT a la seva política de personal, comparant aquell conjunt de departaments de valor igual o equiparable i que es detallarà en el present document.
- Es classificarà a totes les persones en base a les categories professionals definides a les carreres professionals d'i2CAT, (Junior, Professional, Senior, Comandament Intermig i Directors/es d'Àrea).
- Tots els salaris seran extrapolats a jornada completa. A la Fundació i2CAT només hi ha 11 persones fent jornada parcial (3 dones i 8 homes), i ho fan de forma voluntària, podent passar a jornada completa en el moment que ho desitgin.
- No s'analitzaran els complements salarials llistats a continuació, pels següents motius:
 - o Retribució flexible: Els/les treballadors/es d'i2CAT tenen accés de forma voluntària a un conjunt de serveis de retribució flexible (tiquet guarderia, tiquet transport, tiquet restaurant i assegurança mèdica). Donat que l'adscripció a aquests serveis és voluntària per part de la plantilla i comporta una deducció del salari fixe de la persona no es considera oportú tenir-ho en compte en l'auditoria salarial. A mode d'exemple, dues persones poden tenir el mateix salari i una d'elles acollir-se a un servei de retribució flexible, mentre que l'altre no ho fa. Independentment de que el salari d'una persona inclogui el concepte de retribució flexible i l'altre no, el salari total de les dues continua sent el mateix.
 - o Quilometratge: És un complement pagat quan un/a treballador/a realitza de manera efectiva un desplaçament amb el seu vehicle privat i per tant s'abona en concepte de compensació de despeses efectivament efectuades.
 - o Incentius: La política de personal d'i2CAT estableix dos classes d'incentius addicionals, un per matrimoni o naixement d'un/a fill/a que es tradueix en un xec d'Amazon de 200€ nets. L'altre incentiu és en cas de referenciació d'un/a candidat/a en el marc d'un procés de selecció que finalment sigui contractat per l'organització i suposa un complement de 1.000€ bruts. En tots dos casos són

- incentius puntuals en el temps i per uns fets concrets que no estan en cap cas lligats al sexe d'una persona.
- Complement ETF (Encàrrec Temporal de Funcions): La política de personal d'i2CAT estableix la possibilitat de percebre un complement salarial en el supòsit d'executar un rol de responsabilitat i que contribueix a la visibilitat institucional en el marc de projectes competitiu (coordinador/a de projecte, coordinador/a tècnic/a de projecte i membre electe d'un board d'una associació industrial o de recerca). Atès que el seu meritament està vinculat estrictament a la durada del projecte o de la tasca de representació assignada, es considera una retribució de caràcter funcional i temporal que no forma part de l'estructura salarial fixa de la persona.
 - Bonificació de trasllat: La política de personal d'i2CAT estableix la possibilitat de que en el marc d'un procés de selecció, si la persona escollida resideix fora de l'estat espanyol, rebi un complement econòmic com a suport al procés de reubicació. Com que és un complement temporal amb finalitat de rescabalar a la persona per les despeses de mudança i instal·lació, es deixa fora de l'anàlisi.
 - Dietes estranger: Aquests imports s'emmarquen en les ajudes a la mobilitat per a personal investigador predoctoral i postdoctoral. Es tracta d'assignacions finalistes per sufragar despeses d'estada i desplaçament en centres de recerca externs, atorgades mitjançant un procés de concurrència competitiva amb avaluació independent. Atesa la seva naturalesa d'indemnització de despeses i el seu caràcter estrictament lligat a l'activitat de recerca itinerant, no es computen com a retribució salarial ordinària.
 - Complement de teletreball: D'acord amb l'article 79.9 del conveni col·lectiu, totes les persones d'i2CAT perceben una quantitat fixa mensual en concepte d'indemnització per compensar les despeses ocasionades per la prestació de serveis en modalitat de teletreball.
 - Part proporcional de les pagues extres: Els/les treballadors/es poden escollir entre disposar de la seva retribució anual en 12 pagues o 14 pagues. S'agafarà com a referència el salari anual, que no discerneix entre el nombre de pagues que esculli un/a treballador/a.
 - Malaltia / Complement IT / Prestació Malaltia a càrrec de l'empresa: i2CAT complementa el salari en cas de malaltia al 100% en tots els casos. Per aquest motiu no es considera que aquest complement aportï cap informació addicional rellevant.

Classificació de llocs de treball:

La classificació dels llocs de treball es durà a terme per grups de departaments de igual valor o equiparable d'acord amb l'acord arribat amb el comitè d'empresa en el marc de la negociació del pla d'igualtat. En aquest sentit es compararan els següents departaments:

- Departaments d'Administració i Finances (A&F), People&Talent (P&T) i Comunicació (CO).
- Departaments de Legal i Procurement Office (EPO) i Project Management Office (PMO).
- Departaments de Software Engineering (SEG) i Experimental Infrastructures, Digital Transformation, Open Science & Corporate Cybersecurity (EIDOS).
- Departaments d'Innovació: Innovation Business Development (IBD), Public Sector Innovation (PSI), Knowledge&Technology Marketing (KTM) i Research & Innovation Strategy in Europe (RISE)
- Departaments de recerca social: Digital Social Technologies (DST).

- Departaments de recerca científica: Mobile Wireless Internet (MWI), Software Networks (SN), Cybersecurity & Blockchain DLT (CybSec), Media Technologies (MediaTech), Space Communications (SC), AI Driven Systems (AIS), Distributed Artificial Intelligence (DAI)
- Direccions Funcionals: Direcció d'Innovació, Direcció de Recerca, Direcció d'Innovation Business Development i Direcció de Public Sector Innovation.

A la vegada, per cada conjunt de departaments es procedirà a classificar a totes les persones en 5 categories (Junior, Professional, Senior, Comandament Intermig i Directors d'Àrea)

Àrees A&F, P&T i CO:

Àrees de A&F, P&T i CO				
	Diferència % mitja salari fix dones i homes	Diferència % mitja salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	-6,65%	0,00%	-6,65%	0,00%
Comandaments	-	-	-	-
Senior	-7,38%	0,00%	-5,88%	0,00%
Professional	-	-	-	-
Junior	-	-	-	-

A la taula adjunta podem apreciar les diferències relatives a les àrees de A&F, P&T i CO.

- En la categoria Junior no hi ha cap persona treballadora dins d'aquestes àrees, motiu pel qual no es pot establir cap comparativa salarial.
- En la categoria Professional, només hi ha dones dins d'aquestes àrees, motiu pel qual no es pot establir una comparativa amb perspectiva de gènere.
- En la categoria Sènior, es pot apreciar que els homes tenen un salari un 7,38% més elevat que les dones de mitja i un 5,88% superior de mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria de Comandaments, no hi ha cap persona treballadora dins d'aquestes àrees, motiu pel qual no es pot establir una comparativa salarial.
- En la categoria de Responsables d'Àrea, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 6.65% més elevat que les dones. No hi ha cap diferència en el salari variable.

Àrees EPO i PMO:

Àrees EPO i PMO				
	Diferència % mitja salari fix dones i homes	Diferència % mitja salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	-	-	-	-
Comandaments	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Senior	1,84%	0,00%	0,00%	0,00%
Professional	-	-	-	-
Junior	-	-	-	-

A la taula adjunta podem apreciar les diferències relatives a les àrees de EPO i PMO.

- En la categoria Junior només hi ha dones dins d'aquestes àrees, motiu pel qual no es pot establir una comparativa amb perspectiva de gènere.
- En la categoria Professional, només hi ha dones dins d'aquestes àrees, motiu pel qual no es pot establir una comparativa amb perspectiva de gènere.
- En la categoria Sènior, es pot apreciar que les dones perceben un salari un 1,84% superior als homes de mitja, no havent diferència en la mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria de Comandaments, la diferència retributiva entre homes i dones és d'un 0%, tant en el salari fix com variable.
- En la categoria de Responsables d'Àrea, només hi ha homes dins d'aquestes àrees, motiu pel qual no es pot establir una comparativa amb perspectiva de gènere.

Àrees SEG i EIDOS:

Àrees SEG i EIDOS				
	Diferència % mitja salari fix dones i homes	Diferència % mitja salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	-10,27%	0,00%	-10,27%	0,00%
Comandaments	-	-	-	-
Senior	6,09%	0,00%	4,88%	0,00%
Professional	-2,64%	0,00%	0,00%	0,00%
Junior	7,10%	0,00%	16,28%	0,00%

A la taula adjunta podem apreciar les diferències relatives a les àrees de SEG i EIDOS.

- En la categoria Junior, es pot apreciar que les dones perceben un salari un 7,10% superior de mitja i un 16,28% superior de mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.

- En la categoria Professional, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 2,64% superior de mitja, no havent diferències a nivell de mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria Sènior, es pot apreciar que les dones perceben un salari un 6,09% superior als homes de mitja i un 4,88% superior de mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria de Comandaments, no hi ha cap persona dins d'aquestes àrees, motiu pel qual no es pot establir una comparativa salarial.
- En la categoria de Responsables d'Àrea, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 10,27% superior de mitja i de mitjana. No hi ha cap diferència en el salari variable.

Àrees IBD, PSI, KTM i RISE:

Àrees IBD, PSI, KTM i RISE				
	Diferència % mitja salari fix dones i homes	Diferència % mitja salari variable dones i homes	Diferència % mitjana salari fix dones i homes	Diferència % mitjana salari variable dones i homes
Responsables	5,26%	0,00%	15,79%	0,00%
Comandaments	0,22%	0,00%	-1,10%	0,00%
Senior	2,88%	0,00%	0,00%	0,00%
Professional	-8,33%	0,00%	-6,76%	0,00%
Junior	-5,88%	0,00%	-5,88%	0,00%

A la taula adjunta podem apreciar les diferències relatives a les àrees de IBD, PSI, KTM i RISE.

- En la categoria Junior, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 5,88% superior de mitja i de mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria Professional, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 8,33% superior de mitja, i un 6,76% superior de mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria Sènior, es pot apreciar que les dones perceben un salari un 2,88% superior als homes de mitja, no havent-hi diferències en la mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria de Comandaments, es pot apreciar que les dones perceben un salari un 0,22% superior de mitja, però els homes un 1,1% superior de mitjana.
- En la categoria de Responsables d'Àrea, es pot apreciar que les dones perceben un salari un 5,26% superior de mitja i un 15,79% superior de mitjana que els homes. No hi ha cap diferència en el salari variable.

Àrees DST				
	Diferència % mitja salari fix dones i homes	Diferència % mitja salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	-	-	-	-
Comandaments	-	-	-	-
Senior	-3,66%	0,00%	-4,58%	0,00%
Professional	-	-	-	-
Junior	-	-	-	-

A la taula adjunta podem apreciar les diferències relatives a l'àrea de DST.

- En la categoria Junior, no hi ha cap persona dins d'aquesta àrea, motiu pel qual no es pot establir una comparativa salarial.
- En la categoria Professional, no hi ha cap persona dins d'aquesta àrea, motiu pel qual no es pot establir una comparativa salarial.
- En la categoria Sènior, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 3,66% superior als homes de mitja, i un 4,58% superior de mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria de Comandaments, no hi ha cap persona dins d'aquesta àrea, motiu pel qual no es pot establir una comparativa salarial.
- En la categoria de Responsables d'Àrea, només hi ha una dona en aquesta àrea, motiu pel qual no es pot establir una comparativa salarial amb perspectiva de gènere.

Àrees MWI, SN, CybSec, MediaTech, SC, AIS, DAI

Àrees MWI, SN, CybSec, Mediatec, SpaceComms, AIS, DAI				
	Diferència % mitja salari fix dones i homes	Diferència % mitja salari variable dones i homes	Diferència % mediana salari fix dones i homes	Diferència % mediana salari variable dones i homes
Responsables	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Comandaments	-6,28%	5,36%	-5,88%	0,00%
Senior	0,84%	0,00%	-2,22%	0,00%
Professional	-0,59%	0,00%	0,00%	0,00%
Junior	-4,43%	0,00%	-5,88%	0,00%

A la taula adjunta podem apreciar les diferències relatives a les àrees de MWI, SN, CybSec, Mediatec, SpaceComms, AIS, DAI.

- En la categoria Junior, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 4,43% superior a les dones de mitja i un 5,88% superior de mediana. No hi ha diferències respecte al salari variable

- En la categoria Professional, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 0,59% superior a les dones de mitja, no havent diferències a nivell de mediana. No hi ha diferències respecte al salari variable
- En la categoria Sènior, es pot apreciar que les dones perceben un salari un 0,84% superior als homes de mitja, i els homes un 2,22% superior de mediana. No hi ha cap diferència en el salari variable.
- En la categoria de Comandaments, es pot apreciar que els homes perceben un salari un 6,28% superior a les dones de mitja, i un 5,88% superior de mediana. Respecte al salari variable, les dones perceben un variable un 5,36% superior als homes de mitja, no havent diferències pel que respecta a la mediana.
- En la categoria de Responsables d'Àrea, només hi ha homes en aquesta àrea, motiu pel qual no es pot establir una comparativa salarial amb perspectiva de gènere.

Àrees Direcció d'Innovació, Direcció de Recerca, Direcció d'Innovation Business Development i Direcció de Public Sector Innovation.

Direccions				
	Diferència % mitja salari fix dones i homes	Diferència % mitja salari variable dones i homes	Diferència % mitjana salari fix dones i homes	Diferència % mitjana salari variable dones i homes
Direccions	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

A la taula adjunta podem apreciar les diferències relatives a la Direcció d'Innovació, Direcció de Recerca, Direcció d'Innovation Business Development i Direcció de Public Sector Innovation.

Com es pot apreciar a la taula adjunta, no hi ha diferències salarials ni respecte al salari fix ni al variable.

2.1.14. Prevenció de l'Assetjament

i2CAT disposa d'un protocol anti-assetjament públic a la intranet de la organització i accessible a qualsevol membre com també disponible a la pàgina web corporativa. Aquest protocol ofereix un canal de denúncia en cas d'assetjament, garantint un procés segur, transparent i eficaç per la prevenció i tractament de possibles casos d'assetjament, ja sigui per raó de sexe, assetjament sexual, moral, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i ciberassetjament. Addicionalment, la comissió antiassetjament ha rebut formacions respecte a Prevenció i Tractament de casos d'Assetjament.

2.1.15. Guia de llenguatge no sexista

La Fundació i2CAT és una entitat compromesa amb la igualtat efectiva entre dones i homes. Dins de l'àmbit de Comunicació del seu Pla d'Igualtat d'Oportunitats es proposa assegurar una imatge institucional justa, equitativa i lliure de discriminació. D'acord amb aquest compromís, juntament amb el primer pla d'Igualtat aprovat per i2CAT a l'any 2014, es va considerar oportú crear una guia d'ús no sexista del llenguatge amb la voluntat de ser una eina àgil de treball per a tot el personal de l'entitat, que permeti enfortir la pràctica igualitària en tots els àmbits comunicatius i ofereixi solucions als dubtes que es puguin generar en la pràctica laboral quotidiana. La Guia de Llenguatge no Sexista es troba disponible a la intranet corporativa.

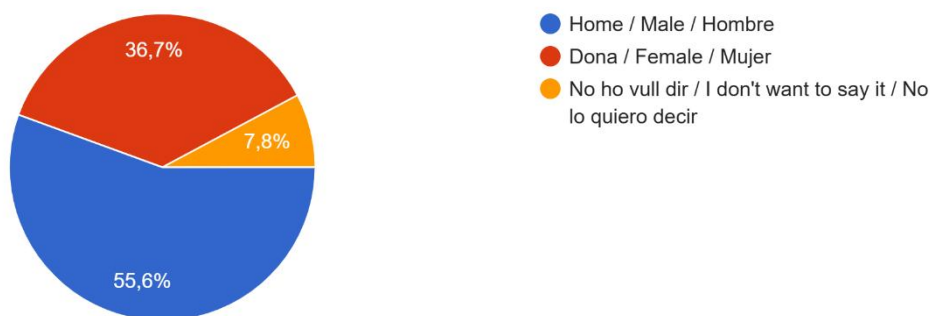
2.1.16. Enquesta diagnòstic

Com a part del procés de diagnòstic, es va dur a terme una enquesta d'opinió dirigida a la totalitat de la plantilla de la Fundació i2CAT entre els mesos de gener i febrer de 2026, coincidint amb el dia internacional de la Dona i la Nena a la Ciència. L'objectiu d'aquesta consulta era captar la percepció qualitativa de les persones treballadores respecte a la igualtat d'oportunitats a l'entitat.

Participació i representativitat

Gènere / Gender / Género

90 respuestas



L'enquesta va registrar una participació de **90 persones** sobre un cens total de 248, fet que representa una taxa de resposta del **36,29%**. Cal assenyalar que aquesta participació se situa per

sota del llindar desitjable per considerar els resultats com a plenament representatius de la realitat global de la institució. En conseqüència, les conclusions d'aquest apartat s'han d'interpretar com a tendències d'opinió i sensibilitats declarades per una part de la plantilla, i no com una veritat estadística absoluta. No obstant això, la informació obtinguda pot aportar matisos qualitatius de valor per orientar les mesures del Pla d'Igualtat.

Principals resultats i sensacions detectades

- **Conscienciació:** Existeix una alta sensibilització respecte a la bretxa de gènere en el sector tecnològic. Un **74,4%** de les persones enquestades considera que és un problema estructural on i2CAT ha d'actuar proactivament.
- **Cultura de gènere:** Pel que fa al paper del lideratge, la percepció és mixta: mentre un 42,2% valora un compromís actiu per part de la Direcció i els comandaments, un 48,9% percep que, tot i haver-hi voluntat, l'aplicació de la igualtat és encara irregular o no prioritària.
- **Conciliació i corresponsabilitat:** Un 93,3% de la mostra afirma que els permisos de conciliació es respecten a l'entitat.
- **Processos de selecció i promoció:** Un 82,2% dels participants no ha detectat casos de discriminació en l'accés o promoció professional. No obstant això, un 17,8% afirma haver-ne observat algun cas.
- **Assetjament i comportaments inadequats:** Encara que la majoria (62,2%) declara no haver presenciat comportaments discriminatoris, preocupa el fet que un 37,8% afirmi haver-ne presenciat, ja sigui per part de personal intern o extern. Les conductes més mencionades són l'ús de llenguatge no inclusiu i les discriminacions verbals. Cal destacar la menció puntual a casos d'assetjament moral o psicològic, fet que reforça la importància de donar visibilitat al protocol i als canals de denúncia existents.
- **Llenguatge i comunicació:** El 62,2% percep que les comunicacions corporatives fan servir un llenguatge inclusiu, tot i que encara hi ha un 29% que desconeix l'existència d'aquests criteris o la guia de llenguatge no sexista.

3. Resultat del Diagnòstic

L'objectiu del pla d'igualtat es analitzar i intervenir en qualsevol aspecte laboral que pugui incidir en la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Amb aquesta finalitat s'ha dividit l'anàlisi en les següents àrees.

1. Cultura de l'entitat
2. Accés als llocs de treball de l'entitat
3. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat
4. Retribució, classificació i altres condicions laborals
5. Formació
6. Promoció
7. Prevenció de la salut i riscos laborals
8. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
9. Llenguatge i comunicació

A continuació es presenten els resultats i conclusions del diagnòstic realitzat, que inclouen les taules en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Àrea 1: Cultura de l'entitat

Aquest àmbit fa referència a la conscienciació, sensibilització i compromís de la direcció i de l'equip que conforma l'organització amb la igualtat d'oportunitats.

La Direcció de la Fundació i2CAT manté el seu compromís amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, entenent-la com un eix que incideix positivament en la motivació, el clima laboral i la retenció del talent. L'entitat compta amb una trajectòria consolidada en aquesta matèria, disposant de plans d'igualtat des de l'any 2014 com a part de la seva política de responsabilitat corporativa. Aquest compromís s'alinea amb els estàndards d'excel·lència en la gestió de persones acreditats per segells internacionals com l'HRS4R, renovat l'any 2025 amb la màxima qualificació.

Mostra d'aquest compromís està també en que durant la vigència del Pla d'Igualtat anterior s'han dut a terme sessions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats a la direcció i als directors/es de departament.

L'organització disposa de diferents polítiques i normatives adreçades a afavorir un ambient igualitari, com per exemple:

- Polítiques de personal que inclouen mesures de conciliació com la jornada laboral flexible, possibilitat de redistribució de l'horari habitual, opció de teletreball.
- Processos de selecció on s'anima a participar al talent femení, basats en les polítiques OTM-R (Open, Transparent and Merit based Recruitment).
- Membre de CERCA, adherit al codi de conducta CERCA
- Durant la vigència del darrer Pla d'Igualtat s'han impulsat més de 13 accions formatives adreçades a la sensibilització i conscienciació en diferents matèries relacionades amb la igualtat de gènere i d'oportunitats.
- Durant la vigència del darrer Pla d'Igualtat s'han impulsat diferents activitats adreçades a visibilitzar el paper de la dona a la ciència, així com per mostrar dones referents en l'àmbit de la recerca i la tecnologia.

Àrea 2: Accés als llocs de treball de l'entitat

La plantilla a 1 de gener de 2026 està formada per 248 persones, amb una representació femenina del 29,84% (74 dones) i masculina del 70,16% (174 homes). Aquesta distribució reflecteix la realitat estructural d'un sector tecnològic tradicionalment masculinitzat, on la presència femenina en rols tècnics a Catalunya s'estanca al voltant del 27-30%.

S'observa una segregació marcada que mostra que les dones es concentren majoritàriament en unitats transversals de suport (61.7% del personal de suport són dones) i innovació (41.79% del personal d'innovació són dones, mentre que les unitats de recerca, amb perfils STEM més tècnics, estan ocupades en un 87.12% per homes.

No obstant això, la política de contractació l'any 2025 ha estat coherent amb el pes relatiu de cada gènere, amb un 29,73% d'incorporacions femenines, xifra que se situa fins i tot per sobre de la mitjana de graduades en enginyeries TIC.

Seria convenient que l'organització prengués **accions** per arribar a una representació femenina més igualitària, especialment **en les àrees de recerca on el percentatge de dones és extremadament baix**.

En matèria de selecció de personal la Fundació i2CAT disposa d'una normativa de selecció interna que explicita no acceptar cap tipus de discriminació per raó de sexe, origen, creences, raça o gènere. A més la Fundació i2CAT va adscriure's a l'any 2017 al codi de bones pràctiques de reclutament de personal investigador (Code of Conduct for Recruitment of Researchers), promogut per la Comissió Europea i que forma part de la Carta Europea pel personal investigador. L'any 2018 la Fundació i2CAT va ser guardonada amb el segell HRS4R que identifica i acredita els centres i organitzacions de recerca que afavoreixen un entorn de treball estimulants i favorable i està adherida al codi de conducta dels centres CERCA. Aquesta distinció va ser renovada a l'any 2025.

Les vacants publicades per l'organització utilitzen un llenguatge inclusiu i no sexista, incloent una menció per animar al col·lectiu femení a inscriure-s'hi. Aquesta realitat es reflexa en que més del 82% de les persones que van participar en l'enquesta de diagnòstic del pla d'igualtat afirmen que no han observat cap tipus de discriminació en l'accés de les persones d'i2CAT per una qüestió de gènere. No obstant això, pràcticament un 18% afirma haver-ne observat algun cas, fet que justifica la necessitat de continuar formant als equips que participen en processos de selecció per mitigar els biaixos de gènere inconscients.

A finals de 2024, la Recruiter d'i2CAT va participar en una acció formativa de "Selecció no discriminatòria: Processos neutres de selecció promoció del personal". Addicionalment, en els anys 2023 i 2024 es van realitzar 3 seminaris interns de "Bones praxis en matèria de selecció" adreçades al personal que acostuma a participar de processos de selecció.

Seria convenient que l'organització continués impulsant aquestes sessions adreçades a sensibilitzar al personal participant en processos de selecció.

Àrea 3: Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

L'anàlisi de la segregació vertical mostra una situació d'equilibri en els nivells intermedis però una bretxa en l'alta direcció:

Comandaments intermedis i Responsables d'àrea:

En termes absoluts, la distribució és la següent:

- **Responsables de departament:** De les 21 places existents, 7 estan ocupades per dones (33,33%) i 14 per homes.
- **Comandaments intermedis:** De les 22 places totals, 7 són ocupades per dones (31,81%) i 15 per homes.

És especialment rellevant destacar que, en ambdues categories, la representació femenina (33,33% i 31,81%) se situa per sobre del pes global de les dones a l'organització (29,84%), fet que evidencia una dinàmica favorable per al col·lectiu femení en els estrats de gestió operativa i intermèdia.

A nivell proporcional, el col·lectiu femení presenta una taxa de presència en càrrecs de responsabilitat superior a la masculina. Concretament, el 9,46% de les dones de la plantilla ocupen llocs de responsables de departament i un altre 9,46% ostenta càrrecs de comandament intermedi. Aquestes ràtios superen les del col·lectiu masculí, on el 8,05% dels homes és responsable de departament i el 8,62% ocupa càrrecs de comandament intermedi.

- **Direcció:** Es constata que els 2 càrrecs directius actuals estan ocupats exclusivament per homes.

En l'enquesta de diagnòstic del Pla d'Igualtat realitzada, es va preguntar si es considerava que la direcció, responsables d'àrees i els comandaments intermedis d'i2CAT actuaven de forma igualitària en matèria d'igualtat de gènere. Un 42,2% de les respostes obtingudes assenyalaven que existia un compromís actiu i cultura d'igualtat a l'organització, mentre que un 48,9% considerava que hi havia una voluntat existent però una aplicació irregular i no prioritària. Finalment, un 8,9% de les persones considerava que no es percebia un tracte igualitari.

Seria convenient que l'organització impulsés **accions de sensibilització adreçades als col·lectius de persones** que tenen **responsabilitats d'organització i comandament** i visibilitzar la participació d'aquest col·lectiu de persones en aquestes activitats de sensibilització entre la plantilla.

Àrea 4: Retribució, classificació i altres condicions laborals

L'auditoria retributiva a 31 de desembre de 2025 revela una bretxa salarial mitjana del 4,06% a favor dels homes si s'exclou la Direcció, i del 5,89% si s'inclou. Aquesta diferència s'atribueix principalment a la segregació horitzontal, ja que les àrees de recerca tècnica (més masculinitzades) tenen nivells retributius superiors pel seu valor de mercat en el sector STEM.

A continuació es detallen els resultats de l'auditoria salarial aplicada a les diferents agrupacions funcionals d'i2CAT, utilitzant dades extrapolades a jornada completa (FTE) per garantir la comparabilitat:

Àrees A&F, P&T i CO:

- En aquestes unitats s'observa una bretxa a favor dels homes en les categories de major experiència: un 7,38% de mitjana en el nivell Sènior i un 6,65% en el de Responsables d'Àrea.

- En les categories Junior i Professional, la comparativa no és possible per l'absència de personal masculí o de dades mixtes suficients.
- No es detecten diferències en la retribució variable.

Àrees EPO i PMO:

- En la categoria Sènior, el col·lectiu femení percep un salari fix un 1,84% superior al masculí de mitjana, amb paritat absoluta en la mediana.
- S'arriba a una situació d'igualtat retributiva total (0% de diferència) en la categoria de Comandaments.
- Les categories Junior, Professional i Responsables no permeten l'anàlisi per gènere per la composició de la plantilla.

Àrees SEG i EIDOS:

- S'identifica una bretxa a favor de les dones en el nivell Junior (7,10% mitjana / 16,28% mediana) i Sènior (6,09% mitjana).
- Per contra, en el rang de Responsables d'Àrea, els homes perceben un salari un 10,27% superior.
- En la categoria Professional, la diferència és del 2,64% a favor dels homes en la mitjana, però inexistent en la mediana.

Àrees d'Innovació i Estratègia (IBD, PSI, KTM i RISE):

- S'observen dinàmiques mixtes: mentre que els homes tenen salaris superiors en els nivells Junior (5,88%) i Professional (8,33%), les dones lideren la retribució en les categories de Sènior (2,88% mitjana) i Responsables d'Àrea (5,26% mitjana / 15,79% mediana).
- En la categoria de Comandaments, la diferència és marginal (0,22% a favor de les dones).

Àrees MWI, SN, CybSec, Mediatec, SpaceComms, AIS, DAI:

- Aquesta àrea, la més nombrosa de l'entitat, presenta un lleuger predomini de la retribució masculina en la majoria de nivells, amb diferencials d'entre el 0,59% i el 6,28% segons la categoria.
- No obstant això, en la categoria Sènior, les dones perceben un salari un 0,84% superior de mitjana.
- És rellevant que en els Comandaments, les dones perceben un variable un 5,33% superior als homes.

Àrea DST:

- L'anàlisi es limita a la categoria Sènior, on els homes perceben un salari un 3,66% superior de mitjana.

Atenent a les dades proporcionades per la Fundació i2CAT es poden apreciar exemples en el que el col·lectiu femení té un salari superior que el masculí, així com a la inversa en diferents conjunts d'àrees. Aquesta realitat denota que **no hi ha una discriminació directe cap al col·lectiu femení** i que les diferències salarials existents són fruit de diferents aspectes com l'experiència de les persones a l'organització i la negociació de salaris realitzada en el moment de la incorporació a l'organització. La bretxa global del 5,89% detectada respon, doncs, més a la distribució horitzontal del talent i a l'**absència de dones en l'alta direcció** que a una desigualtat en el valor atribuït als llocs de treball.

Pel que fa a la resta de condicions:

- **Tipologia contractual:** Existeix una gran estabilitat laboral; el 90,54% de les dones i el 93,68% dels homes disposen de contractes fixos.
- **Jornada de treball:** Més del 95% de la plantilla treballa a jornada completa, tot i que actualment, les úniques persones que realitzen una reducció de jornada per guarda legal són dones.

Àrea 5: Formació

i2CAT compta amb una plantilla altament qualificada on el 91,89% de les dones i el 94,83% dels homes disposen d'estudis superiors.

En nivells de Màster i predoctorals, el col·lectiu femení destaca amb una representació un 6% superior al masculí, mentre que el Doctorat presenta una major ràtio d'homes (+8%), tendència habitual en l'àmbit investigador.

Respecte a la promoció d'activitats formatives dins l'organització, destaca com un tret positiu el nombre d'activitats formatives executades al llarg de l'any, així com el nombre de persones beneficiàries d'aquestes accions formatives.

D'acord amb les dades disponibles, del total de persones participants en accions formatives, (268), un 66% corresponent amb homes i un 34% amb dones, xifres que resulten plenament proporcionals a la distribució per gènere de la plantilla global de l'entitat. En l'àmbit de matrícules de doctorat finançades per l'organització, el col·lectiu femení és més elevat que la representativitat femenina dins els grups de recerca, fet que podria estar indicant una tendència positiva a futur.

No obstant l'anterior, es constata que els sistemes actuals de l'organització no permeten disposar d'una forma àgil i senzilla de les dades relatives a formació disgregades per sexe. En aquest sentit, seria convenient que en el futur l'organització pogués revertir aquesta situació.

Àrea 6: Promoció

El procediment de promoció interna es basa en un sistema anual d'avaluació dels mèrits i canvis de responsabilitats realitzats per part del personal d'i2CAT. L'anàlisi de les revisions salarials per desenvolupament professional a inicis de 2026 mostra dades molt positives: un 36,67% dels increments s'han atorgat a dones, un percentatge 7 punts superior al seu pes en la plantilla. A més, l'increment mitjà rebut per les dones (2.620,82 €) ha estat superior al dels homes (2.589,99 €).

En l'enquesta de diagnòs del Pla d'Igualtat realitzada, un 82,2% de les persones enquestades consideraven que no hi ha discriminació en l'accés ni en la promoció de les persones a i2CAT per una qüestió de gènere.

Àrea 7: Prevenció de Riscos Laborals

L'objectiu d'aquesta àrea és valorar el grau en el que l'organització ha incorporat la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut.

i2CAT disposa d'un servei de prevenció aliè encarregat de la vigilància dels riscos laborals i de la vigilància de la salut.

L'organització disposa d'un protocol antiassetjament accessible a tota la plantilla que ofereix canals segurs i transparents per al tractament de casos d'assetjament sexual, moral, per raó de sexe, d'orientació sexual o ciberassetjament. Addicionalment, la comissió antiassetjament ha rebut formació específica per a la gestió d'aquests casos.

Embaràs i lactància: La fitxa informativa en matèria de Prevenció de Riscos Laborals de la Fundació i2CAT fa una menció al col·lectiu de dones embarassades, animant-les a comunicar la seva situació d'embaràs a l'organització per tal d'aplicar les mesures preventives que calguin en cada cas. A més es fa una recomanació per evitar que les treballadores en estat d'embaràs romanguin constantment en la mateixa postura.

Atenent a la informació facilitada per l'organització, s'afirma que en el cas de les dones embarassades se'ls hi ofereix la possibilitat de flexibilitzar encara més la possibilitat de realitzar jornades de teletreball si ho consideren oportú. En aquest sentit, la Fundació i2CAT ja disposa d'una política que permet realitzar 4 dies de teletreball setmanal per tota la plantilla i en el cas de les dones embarassades que ho considerin, poden sol·licitar treballar de forma remota com a forma habitual de treball mentre dura l'embaràs i durant el període de reincorporació posterior a la lactància. Addicionalment, amb el trasllat a les noves oficines situades al Pier01, les dones que ho desitgin disposen d'una sala de lactància habilitada.

Prevenció de la salut i riscos laborals: Al marge de la situació d'embaràs que aplicaria al col·lectiu femení, no figura cap distinció o especificació per raó de sexe en l'avaluació i prevenció de riscos laborals.

Tota la plantilla, independentment del seu sexe té accés de manera voluntària al reconeixement mèdic anual programat per l'organització.

Riscos psicosocials: Al desembre de 2025 i2CAT va realitzar un estudi de riscos psicosocials amb el servei de prevenció aliè mitjançant el mètode PSQCAT. Les conclusions més rellevants d'aquest estudi assenyalen:

- **Doble presència i conciliació:** La dimensió de "Doble presència" revela la bretxa de gènere més profunda de tot l'estudi. Mentre que un 33,3% dels homes es troba en la situació més desfavorable, aquest percentatge puja fins al 63,3% en el cas de les dones. Aquesta dada suggereix que, malgrat les polítiques de flexibilitat existents, el col·lectiu femení percep una pressió significativament major per a compatibilitzar les obligacions familiars amb les laborals.
- **Exigències emocionals i de rol:** Les dones presenten una percepció més desfavorable en les dimensions d'exigències emocionals (88,3% de dones vs. 57,3% d'homes) i conflicte de

rol (88,3% de dones vs. 57,3% d'homes). Això indica una major vulnerabilitat psicosocial davant de situacions desgastadores o tasques amb definicions contradictòries.

- **Càrrega i ritme de treball:** El 95% de les dones manifesta estar exposada a un ritme de treball alt o desfavorable, davant del 86,5% dels homes. En la mateixa línia, les exigències quantitatives afecten de manera més aguda a les dones (80%) que als homes (60,4%).

Com a conclusió d'aquesta anàlisi, es desprèn que l'**experiència del risc laboral** a la Fundació i2CAT **té una dimensió de gènere**. Tot i que la institució és percebuda majoritàriament com un entorn físicament segur, les dades psicosocials indiquen que **el col·lectiu femení** assumeix una **càrrega emocional i de gestió del temps** significativament **més elevada**.

El fet que els llocs de alta Direcció i de màxima presa de decisions estiguin ocupats exclusivament per homes pot traduir-se en un estil de lideratge que, de manera no conscient, prioritzi la disponibilitat o la immediatesa per sobre de la gestió de les càrregues amb perspectiva de gènere.

Assetjament: La Fundació i2CAT disposa d'un Protocol Antiassetjament negociat amb la representació legal de les persones treballadores que està a disposició de la plantilla mitjançant la intranet corporativa així com a la pàgina web corporativa.

No obstant, atenent als resultats de l'enquesta de diagnòstic, on un 37,8% de les respostes afirmi haver-ne presenciat, ja sigui per part de personal intern o extern de l'organització, sent les conductes més mencionades l'ús de llenguatge no inclusiu i les discriminacions verbals, caldria reforçar la importància de donar visibilitat al protocol i als canals de denúncia existents.

Àrea 8: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

i2CAT aplica polítiques de flexibilitat que fomenten la corresponsabilitat, com la flexibilitat horària (entrada de 8h a 10h), el teletreball fins a 4 jornades setmanals i adaptacions de jornada per a cura de menors.

Ús dels permisos de conciliació:

L'ús dels permisos durant el 2025 mostra que:

- Les dones utilitzen amb més freqüència el permís per visita mèdica (208 sol·licituds davant les 190 dels homes), tot i ser minoria en la plantilla.
- La reducció de jornada per guarda legal recau actualment de forma exclusiva en el col·lectiu femení (2,7% de les dones vs 0% dels homes). S'ha de mencionar que durant l'any 2025 i 2024, també hi ha havia homes de l'organització acollits a una reducció de jornada per guarda legal.
- S'observa una tendència masculina a fragmentar el gaudi dels permisos de paternitat per diferir-los en el temps.

Coneixement dels drets de conciliació: i2CAT disposa d'una secció a la intranet que mostra els diferents permisos laborals disponibles.

<https://confluence.i2cat.net/spaces/IN/pages/230590149/Paid+leaves+holidays>

Així mateix, les Polítiques de Personal de l'organització detallen el conjunt de permisos i mesures de conciliació disponibles per al conjunt de la plantilla.

Mesures d'organització del temps i espai de treball: La Fundació i2CAT ofereix diferents mesures de flexibilització del temps i l'espai de treball en la seva política de personal. Entre aquestes

mesures hi ha flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida, política de flexibilització dels horaris per persones amb càrregues familiars i opció de realitzar jornades de teletreball.

Percepció de la plantilla: En l'enquesta de diagnòs del Pla d'Igualtat realitzada, el 93,3% del personal considera que el gaudiment dels permisos de conciliació (com ara sol·licituds d'excedències, permisos de cura del menor lactant, reduccions de jornada, tutories escolars, etc.) són respectades dins d'i2CAT. Addicionalment, atenent a les dades de l'estudi de clima realitzat per la Fundació i2CAT al 2025, un 70,40% de la plantilla està molt d'acord o d'acord amb que les condicions de treball li permeten conciliar la seva vida personal i professional.

Àrea 9: Llenguatge i Comunicació

L'entitat disposa d'una Guia de Llenguatge no Sexista a la intranet corporativa i treballa per assegurar una imatge institucional justa i lliure de discriminació. La comunicació interna es valora com a fluida i respectuosa per part de la gran majoria de la plantilla.

Des de l'any 2024 s'han realitzat 4 edicions de la formació de sensibilització en llenguatge inclusiu i no sexista.

En l'enquesta de diagnòs del Pla d'Igualtat realitzada, el 62,2% de la plantilla considera que els correus, articles, presentacions, vídeos i/o comunicats corporatius fan servir un llenguatge inclusiu i no sexista, mentre que un 28,9% va respondre "no ho sé". Únicament un 8,9% de la plantilla considerava que no es feia servir un llenguatge inclusiu i no sexista.

Addicionalment, en preguntar a la plantilla respecte el propi ús del llenguatge inclusiu i no sexista, un 61,1% de la plantilla considerava aplicar un llenguatge inclusiu i no sexista en les seves pròpies comunicacions, mentre que un 28,9% afirmava intentar-ho però resultar-li complicat d'aplicar en el dia a dia. Un 10% de les persones enquestades afirmaven no aplicar el llenguatge inclusiu i no sexista.

Seria convenient que l'organització continués impulsant la tasca de sensibilització en matèria de llenguatge inclusiu i no sexista amb l'objectiu de conscienciar a la plantilla de la importància de mantenir una comunicació respectuosa a nivell de gènere.

4. Planificació

4.1. Objectius Pla Igualtat

Els objectius específics del pla s'han establert en base a les febleses detectades mitjançant el diagnòstic, sent els que s'exposen a continuació.

Objectiu 1: Promoure accions que promocionin que en el futur hi hagi una presència més equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball i departaments de l'organització, especialment en les àrees de R+D+i.

Objectiu 2: Promocionar la visibilitat de les dones en el rol d'investigadores i contribuir a promocionar vocacions STEM entre el talent femení en formació.

Objectiu 3: Fomentar una cultura inclusiva, sensibilitzant a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Objectiu 4: Sensibilitzar a la plantilla en l'ús d'un llenguatge no sexista.

Objectiu 5: Garantir que el protocol contra l'assetjament sigui efectiu, accessible i conegut per tota la plantilla.

Objectiu 6: Promoure les condicions que permetin que l'organització disposi de dades relatives a la formació disgregades per sexe de forma automatizada.

Objectiu 7: Psicosocial en perspectiva de gènere. Identificar, avaluar i corregir els factors de risc psicosocial que afecten de manera diferenciada a les persones treballadores segons el seu gènere, garantint la protecció integral de la salut mental en el treball.

Objectiu 8: Garantir la integració de la perspectiva de gènere en la recerca.

Objectiu 9: Visibilitat i Espai a la Intranet.

4.2. Mesures Pla Igualtat

Objectiu 1: Promoure accions que promocionin que en el futur hi hagi una presència més equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball i departaments de l'organització, especialment en les àrees de R+D+i.

- Mesura 1: Crear un agent d'Intel·ligència Artificial amb coneixement de la Guia de Llenguatge no Sexista i instruccions precises per revisar les vacants que l'organització vagi a publicar.
- Mesura 2: Organitzar, com a mínim, dues edicions de jornades de portes obertes a les oficines de l'i2CAT adreçades a dones estudiants de darrers cursos de carreres STEM i professionals del sector. (Jornada de Portes Obertes: Women in Tech Experience.).
- Mesura 3: Durant l'execució del Pla d'Igualtat es treballarà en definir i dissenyar un procés de mentoria consistent en, com a mínim 3 sessions d'acompanyament adreçat a les dones que es puguin incorporar a les àrees de recerca de l'organització. La mesura consistirà en l'elaboració dels continguts, la determinació del perfil de les persones mentores i la fixació del calendari d'execució

- Mesura 4: Auditar els processos de selecció d'i2CAT per garantir que aquests siguin respectuosos i inclusivament amb les persones candidates. Aquestes auditories es duran a terme mitjançant la presència de diversos membres del comitè d'empresa en les entrevistes, amb la finalitat d'analitzar el desenvolupament del procés i la tipologia de preguntes realitzades.

Objectiu 2: Promocionar la visibilitat de les dones en el rol d'investigadores i contribuir a promocionar vocacions STEM entre el talent femení en formació.

- Mesura 5: Realitzar un mínim de dues activitats de promoció de les vocacions STEM al llarg de la durada del Pla d'Igualtat entre el talent femení jove, com ara instituts, centres de formació, etc. Sempre que sigui possible, es promourà la col·laboració amb altres entitats.
- Mesura 6: Realitzar, com a mínim un cop a l'any, activitats de divulgació i visibilització del personal femení d'i2CAT per generar models positius que contribueixin a trencar estereotips de gènere en l'àmbit de les enginyeries. (Ex: entrevistes a dones referents del sector TIC-recerca publicades per l'organització, comunicacions corporatives externes amb motiu del 11F).
- Mesura 7: Marxandatge per promoure referents en STEM: Edició de punts de llibre/totebags sobre "Dones Referents en Tecnologia" per visibilitzar figures històriques i actuals de la computació.

Objectiu 3: Fomentar una cultura inclusiva, sensibilitzant a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats.

- Mesura 8: Implementar un calendari de commemoracions estratègiques amb l'objectiu de fomentar una cultura inclusiva i sensibilitzar la plantilla de manera recurrent, vinculant cada data a una acció concreta. Les dates acordades són:
 - 11 de febrer - Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència
 - 8 de Març: Dia Internacional de les Dones
 - 23 d'Abril: Sant Jordi (Cultura Inclusiva)
 - 17 de maig LGTBIFòbia
 - 28 de juny Dia de l'Orgull
 - 21 d'Octubre: Dia del Compromís dels Homes amb la Igualtat
 - 25 de Novembre: Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones
- Mesura 9: Realitzar, com a mínim, una activitat anual de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats i noves masculinitats que hagi de formar part en el futur dels plans de carrera que s'estan definint dins l'organització.
- Mesura 10: Dur a terme formacions específiques per a comandaments intermedis, equip directiu i la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) igualtat d'oportunitats i no discriminació. A aquests efectes es pretén que com a mínim, el 80% d'aquests perfils hagin completat la formació a la finalització del Pla d'Igualtat.
- Mesura 11: Definir i implementar una formació de Lideratge assertiu, empàtic i de gestió de persones.
- Mesura 12: Crear infografies de sensibilització respecte als drets de conciliació de la vida personal i familiar i en particular, dels permisos i drets relacionats amb la paternitat i maternitat, per divulgar-los entre la plantilla.

Objectiu 4: Sensibilitzar a la plantilla en l'ús d'un llenguatge no sexista.

- Mesura 13: Realitzar, com a mínim, una activitat anual de sensibilització en l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista, així com promoció i difusió de la Guia de Llenguatge no sexista.
- Mesura 14: Revisar la Guia de Llenguatge no Sexista de l'organització amb l'objectiu de garantir que sigui d'aplicació pràctica per al conjunt de la plantilla.
- Mesura 15: Revisar el llenguatge i els requisits de totes les convocatòries internes d'ajuts o mobilitat per garantir la igualtat d'oportunitats real mitjançant l'aplicació de l'Agent d'Intel·ligència artificial (mesura 1).
- Mesura 16: Realitzar una auditoria de les diferents eines corporatives utilitzades per garantir que s'utilitza un llenguatge neutre i no discriminatori.

Objectiu 5: Garantir que el protocol contra l'assetjament sigui efectiu, accessible i conegut per tota la plantilla.

- Mesura 17: Realitzar, durant la vigència del pla d'igualtat, d'una revisió del protocol antiassetjament per tal de garantir la seva efectivitat. En cas que hi hagi una modificació normativa respecte al protocol antiassetjament, s'haurà de revisar addicionalment.
- Mesura 18: Realitzar accions de difusió i difusió del protocol antiassetjament mitjançant materials divulgatius/informatius amb l'objectiu que durant l'any 2027, com a mínim, el 75% de la plantilla conegui l'existència del mateix.

Objectiu 6: Promoure les condicions que permetin que l'organització disposi de dades relatives a la formació desgregades per sexe de forma automatizada.

- Mesura 19: Aconseguir, que durant la vigència del Pla d'Igualtat, es puguin extreure dades desgregades per sexe de la participació en totes les accions formatives.

Objectiu 7: Psicosocial en perspectiva de gènere. Identificar, avaluar i corregir els factors de risc psicosocial que afecten de manera diferenciada a les persones treballadores segons el seu gènere, garantint la protecció integral de la salut mental en el treball.

- Mesura 20: Avaluar la satisfacció de les persones usuàries de Benestarum i les dades de la plataforma al tancament del projecte per identificar propostes de millora. Paral·lelament, sondejar l'acceptació de la plantilla respecte a la continuïtat o implantació d'un servei de benestar equivalent.
- Mesura 21: Realitzar l'avaluació de riscos psicosocials de l'entitat mitjançant mètodes validats que incloguin obligatòriament la perspectiva de gènere en totes les seves fases (disseny, recollida de dades, anàlisi i pla d'acció).

Objectiu 8: Garantir la integració de la perspectiva de gènere en la recerca.

- Mesura 22: Realitzar dues edicions en el transcurs del pla d'igualtat de formació relacionada amb la redacció de propostes competitives amb una sòlida dimensió de gènere.

- Mesura 23: Auditar la configuració prèvia de l'eina interna de suport basada en IA per la redacció de propostes competitives per tal que l'eina tingui instruccions d'incloure la perspectiva de gènere en el suport que ofereixi.

Objectiu 9: Visibilitat i Espai a la Intranet.

- Mesura 24: En el marc de la creació de la nova Intranet corporativa, actualitzar la secció dedicada a la Comissió d'Igualtat.

4.3. Persones responsables i temporalització

Objectiu	Mesura	Detall	Responsable(s)	Beneficiaris	Temporalització
1	M1	Crear un agent d'Intel·ligència Artificial amb coneixement de la Guia de Llenguatge no Sexista i instruccions precises per revisar les vacants que l'organització vagi a publicar.	People&Talent EIDOS	Persones candidates	Any 2026
1	M2	Organitzar, com a mínim, dues edicions de jornades de portes obertes a les oficines de l'i2CAT adreçades a dones estudiants de darrers cursos de carreres STEM i professionals del sector. (Jornada de Portes Obertes: Women in Tech Experience.).	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat Communication Office	Estudiants dones externes	Preparació 2027 Execució 2028 i 2029
1	M3	Durant l'execució del Pla d'Igualtat es treballarà en definir i dissenyar un procés de mentoria consistent en 3 sessions d'acompanyament adreçat a les dones que es puguin incorporar a les àrees de recerca de l'organització. La mesura consistirà en l'elaboració dels continguts, la determinació del perfil de les persones mentores i la fixació del calendari d'execució	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Dones R+D+i	2028
1	M4	Auditar els processos de selecció d'i2CAT per garantir que aquests siguin respectuosos i inclusivament amb les persones candidates. Aquestes auditories es duran a terme mitjançant la presència de diversos membres del comitè d'empresa en les entrevistes, amb la finalitat d'analitzar el desenvolupament del procés i la tipologia de preguntes realitzades.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Persones candidates	2026
2	M5	Realitzar un mínim de dues activitats de promoció de les vocacions STEM al llarg de la durada del Pla d'Igualtat entre el talent femení jove, com ara instituts, centres de formació,	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Jove / Estudiants	2027 i el 2028

		etc. Sempre que sigui possible, es promourà la col·laboració amb altres entitats.			
2	M6	Realitzar, com a mínim un cop a l'any, activitats de divulgació i visibilització del personal femení d'i2CAT per generar models positius que contribueixin a trencar estereotips de gènere en l'àmbit de les enginyeries. (Ex: entrevistes a dones referents del sector TIC-recerca publicades per l'organització, comunicacions corporatives externes amb motiu del 11F).	Communication Office	General	Anualment
2	M7	Marxandatge per promoure referents en STEM: Edició de punts de llibre/ totebags sobre "Dones Referents en Tecnologia" per visibilitzar figures històriques i actuals de la computació.	Comissió Igualtat i Diversitat Communication Office	General	2027
3	M8	Implementar un calendari de commemoracions estratègiques amb l'objectiu de fomentar una cultura inclusiva i sensibilitzar la plantilla de manera recurrent, vinculant cada data a una acció concreta.	Comissió Igualtat i Diversitat Communication Office	Tota la plantilla	Anualment
3	M9	Realitzar, com a mínim, una activitat anual de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats i noves masculinitats que hagi de formar part en el futur dels plans de carrera que s'estan definint dins l'organització.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Tota la plantilla	Anualment
3	M10	Dur a terme formacions específiques per a comandaments intermedis, equip directiu i la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) igualtat d'oportunitats i no discriminació. A aquests efectes es pretén que com a mínim, el 80% d'aquests perfils hagin completat la formació a la finalització del Pla d'Igualtat.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Comandaments intermedis, Direcció i RLPT	Anualment fins al 80%
3	M11	Definir i implementar una formació de Lideratge assertiu, empàtic i de gestió de persones.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Comandaments intermedis, Direcció i RLPT	Definició 2026 Execució 2027
3	M12	Crear infografies de sensibilització respecte als drets de conciliació de la vida personal i familiar i en particular, dels permisos i drets relacionats amb la paternitat i maternitat, per divulgar-los entre la plantilla.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Tota la plantilla	2027 i Anualment
4	M13	Realitzar, com a mínim, una activitat anual de sensibilització en l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista, així com promoció i difusió de la Guia de Llenguatge no sexista.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Tota la plantilla	Anualment

4	M14	Revisar la Guia de Llenguatge no Sexista de l'organització amb l'objectiu de garantir que sigui d'aplicació pràctica per al conjunt de la plantilla.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Tota la plantilla	2026
4	M15	Revisar el llenguatge i els requisits de totes les convocatòries internes d'ajuts o mobilitat per garantir la igualtat d'oportunitats real mitjançant l'aplicació de l'Agent d'Intel·ligència artificial (mesura 1).	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Grups de recerca	2027
4	M16	Realitzar una auditoria de les diferents eines corporatives utilitzades per garantir que s'utilitza un llenguatge neutre i no discriminatori.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat EIDOS	Tota la plantilla	2028
5	M17	Realitzar, durant la vigència del pla d'igualtat, d'una revisió del protocol antiassetjament per tal de garantir la seva efectivitat. En cas que hi hagi una modificació normativa respecte al protocol antiassetjament, s'haurà de revisar addicionalment.	Comissió Igualtat i Diversitat	Tota la plantilla	2026
5	M18	Realitzar accions de difusió i difusió del protocol antiassetjament mitjançant materials divulgatius/informatius amb l'objectiu que durant l'annualitat 2027, com a mínim, el 75% de la plantilla conegui l'existència del mateix.	Comissió Igualtat i Diversitat	Tota la plantilla	Anualment
6	M19	Aconseguir, que durant la vigència del Pla d'Igualtat, es puguin extreure dades disgregades per sexe de la participació en totes les accions formatives.	People & Talent	Comissió Igualtat i Diversitat	2028
7	M20	Avaluar la satisfacció de les persones usuàries de Benestarum i les dades de la plataforma al tancament del projecte per identificar propostes de millora. Paral·lelament, sondejar l'acceptació de la plantilla respecte a la continuïtat o implantació d'un servei de benestar equivalent.	People&Talent Comissió Igualtat i Diversitat	Tota la plantilla	Any 2026 i anualment
7	M21	Realitzar l'avaluació de riscos psicosocials de l'entitat mitjançant mètodes validats que incloguin obligatòriament la perspectiva de gènere en totes les seves fases (disseny, recollida de dades, anàlisi i pla d'acció).	Equip PRL Comissió Igualtat i Diversitat	Tota la plantilla	Any 2026 i anualment
8	M22	Realitzar dues edicions en el transcurs del pla d'igualtat de formació relacionada amb la redacció propostes competitives amb una sòlida dimensió de gènere.	Comissió Igualtat i Diversitat RISE-PMO	Grups de recerca	2027
8	M23	Auditar la configuració prèvia de l'eina interna de suport basada en IA per la redacció de	Comissió Igualtat i Diversitat	Grups de recerca	2028

		propostes competitives per tal que l'eina tingui instruccions d'incloure la perspectiva de gènere en el suport que ofereixi.	EIDOS		
9	M24	En el marc de la creació de la nova Intranet corporativa, actualitzar la secció dedicada a la Comissió d'Igualtat.	Comissió Igualtat i Diversitat EIDOS	Tota la plantilla	Any 2026 - 2027

4.4. Mecanismes de seguiment i avaluació

Objectiu	Mesura	Detall	Temporalització	Indicadors
1	M1	Crear un agent d'Intel·ligència Artificial amb coneixement de la Guia de Llenguatge no Sexista i instruccions precises per revisar les vacants que l'organització vagi a publicar.	Any 2026	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
1	M2	Organitzar, com a mínim, dues edicions de jornades de portes obertes a les oficines de l'i2CAT adreçades a dones estudiants de darrers cursos de carreres STEM i professionals del sector. (Jornada de Portes Obertes: Women in Tech Experience.).	Preparació 2027 Execució 2028 i 2029	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
1	M3	Durant l'execució del Pla d'Igualtat es treballarà en definir i dissenyar un procés de mentoria consistent en 3 sessions d'acompanyament adreçat a les dones que es puguin incorporar a les àrees de recerca de l'organització. La mesura consistirà en l'elaboració dels continguts, la determinació del perfil de les persones mentores i la fixació del calendari d'execució	2028	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
1	M4	Auditar els processos de selecció d'i2CAT per garantir que aquests siguin respectuosos i inclusivament amb les persones candidates. Aquestes auditories es duran a terme mitjançant la presència de diversos membres del comitè d'empresa en les entrevistes, amb la finalitat d'analitzar el desenvolupament del procés i la tipologia de preguntes realitzades.	2026	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
2	M5	Realitzar un mínim de dues activitats de promoció de les vocacions STEM al llarg de la durada del Pla d'Igualtat entre el talent femení jove, com ara instituts, centres de formació, etc. Sempre que sigui possible, es promourà la col·laboració amb altres entitats.	2027 i el 2028	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
2	M6	Realitzar, com a mínim un cop a l'any, activitats de divulgació i visibilització del personal femení d'i2CAT per generar models positius que contribueixin a trencar estereotips de gènere en l'àmbit de les enginyeries. (Ex: entrevistes a dones referents del sector TIC-recerca publicades per l'organització, comunicacions corporatives externes amb motiu del 11F).	Anualment	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]

2	M7	Marxandatge per promoure referents en STEM: Edició de punts de llibre/ totebags sobre "Dones Referents en Tecnologia" per visibilitzar figures històriques i actuals de la computació.	2027	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
3	M8	Implementar un calendari de commemoracions estratègiques amb l'objectiu de fomentar una cultura inclusiva i sensibilitzar la plantilla de manera recurrent, vinculant cada data a una acció concreta.	Anualment	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
3	M9	Realitzar, com a mínim, una activitat anual de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats i noves masculinitats que hagi de formar part en el futur dels plans de carrera que s'estan definint dins l'organització.	Anualment	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
3	M10	Dur a terme formacions específiques per a comandaments intermedis, equip directiu i la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) igualtat d'oportunitats i no discriminació. A aquests efectes es pretén que com a mínim, el 80% d'aquests perfils hagin completat la formació a la finalització del Pla d'igualtat.	Anualment fins al 80%	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
3	M11	Definir i implementar una formació de Lideratge assertiu, empàtic i de gestió de persones.	Definició 2026 Execució 2027	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
3	M12	Crear infografies de sensibilització respecte als drets de conciliació de la vida personal i familiar i en particular, dels permisos i drets relacionats amb la paternitat i maternitat, per divulgar-los entre la plantilla.	2027 i Anualment	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
4	M13	Realitzar, com a mínim, una activitat anual de sensibilització en l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista, així com promoció i difusió de la Guia de Llenguatge no sexista.	Anualment	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
4	M14	Revisar la Guia de Llenguatge no Sexista de l'organització amb l'objectiu de garantir que sigui d'aplicació pràctica per al conjunt de la plantilla.	2026	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
4	M15	Revisar el llenguatge i els requisits de totes les convocatòries internes d'ajuts o mobilitat per garantir la igualtat d'oportunitats real mitjançant l'aplicació de l'Agent d'Intel·ligència artificial (mesura 1).	2027	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
4	M16	Realitzar una auditoria de les diferents eines corporatives utilitzades per garantir que	2028	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]

		s'utilitza un llenguatge neutre i no discriminatori.		
5	M17	Realitzar, durant la vigència del pla d'igualtat, d'una revisió del protocol antiassetjament per tal de garantir la seva efectivitat. En cas que hi hagi una modificació normativa respecte al protocol antiassetjament, s'haurà de revisar addicionalment.	2026	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
5	M18	Realitzar accions de difusió i difusió del protocol antiassetjament mitjançant materials divulgatius/informatius amb l'objectiu que durant l'annualitat 2027, com a mínim, el 75% de la plantilla conegui l'existència del mateix.	Anualment	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
6	M19	Aconseguir, que durant la vigència del Pla d'Igualtat, es puguin extreure dades disgregades per sexe de la participació en totes les accions formatives.	2028	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
7	M20	Avaluar la satisfacció de les persones usuàries de Benestarum i les dades de la plataforma al tancament del projecte per identificar propostes de millora. Paral·lelament, sondejar l'acceptació de la plantilla respecte a la continuïtat o implantació d'un servei de benestar equivalent.	Any 2026 i anualment	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
7	M21	Realitzar l'avaluació de riscos psicosocials de l'entitat mitjançant mètodes validats que incloguin obligatòriament la perspectiva de gènere en totes les seves fases (disseny, recollida de dades, anàlisi i pla d'acció).	Any 2026 i anualment	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
8	M22	Realitzar dues edicions en el transcurs del pla d'igualtat de formació relacionada amb la redacció propostes competitives amb una sòlida dimensió de gènere.	2027	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
8	M23	Auditar la configuració prèvia de l'eina interna de suport basada en IA per la redacció de propostes competitives per tal que l'eina tingui instruccions d'incloure la perspectiva de gènere en el suport que ofereixi.	2028	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]
9	M24	En el marc de la creació de la nova Intranet corporativa, actualitzar la secció dedicada a la Comissió d'Igualtat.	Any 2026 - 2027	[Mes i Any]: [Descripció de Mesura executada]

5. Annexos

- 5.1. Protocol Anti-Assetjament
- 5.2. Tríptic informatiu Anti-Assetjament
- 5.3. Guia de Llenguatge no sexista
- 5.4. Plantilla de desenvolupament professional
- 5.5. Codi de Conducta

Joan Manel Martín Almansa
Director Executiu

Roger Wolf Onnen Grima
Director P&T

Ainhoa Ayastuy Bermejo
P&T Specialist

Alba García Valdés
Comitè Empresa

Isaac Fraile Vila
Comitè Empresa

Karla Andrea Trejo
Comitè Empresa