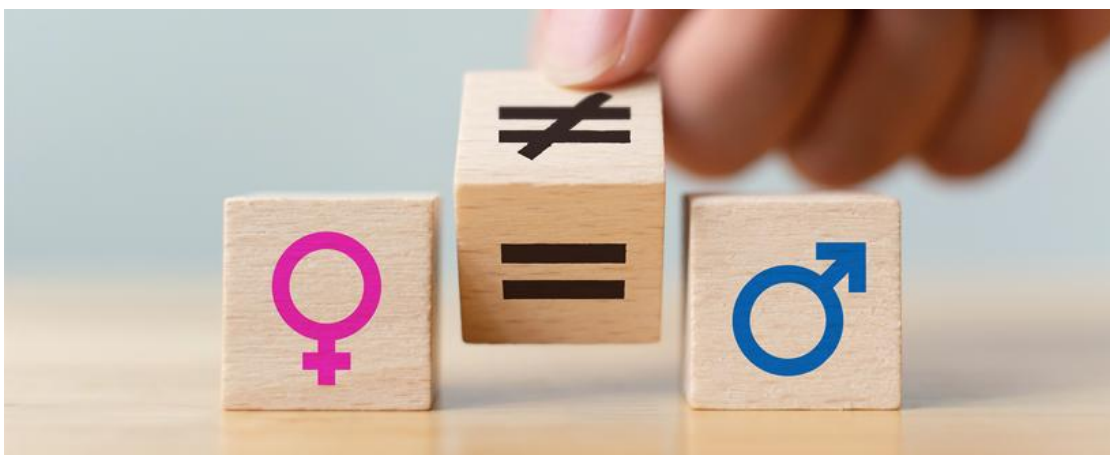


PLA D'IGUALTAT

Setembre 2025 – setembre 2029



Setembre de 2025

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ AL PLA D'IGUALTAT	3
2.	PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA.....	7
3.	APLICACIÓ I VIGÈNCIA	8
4.	COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ	8
5.	INFORME DE DIAGNÒSTIC I AUDITÒRIA RETRIBUTIVA	8
6.	PLA D'ACCIÓ	18
7.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	26
8.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	27
9.	APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	27

1. INTRODUCCIÓ AL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla d'Igualtat de L'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya (d'ara endavant ICGC), té com a objectiu establir, implementar i integrar una sèrie de mesures orientades a promoure la igualtat de tracte i les oportunitats entre dones i homes de l'organització.

Un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'un diagnòstic de situació, que té com a objectiu aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'empresa i la no discriminació de les persones dels col·lectius LGTBI+, eliminant qualsevol mena de discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat estableixen els objectius específics d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Aquest pla d'igualtat contempla de forma transversal els diferents àmbits de l'organització i el conjunt de les persones que en formen part, donant compliment a la normativa de referència vinculada:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes,
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació,
- Acord marc en relació amb els plans d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Es cobreixen les qüestions següents: procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions laborals, retribucions, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les persones que han intervingut en l'elaboració del diagnòstic han estat:

- Integrants de la Comissió Negociadora d'Igualtat
- Personal del Comitè
- Assessora externa de l'empresa Ecogesa

MARC CONCEPTUAL

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. Així:

- El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil". "El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes previstos a la normativa aplicable, a l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o a qualsevol organització els membres dels quals exerceixen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes".
- **Discriminació directa per raó de sexe:** L'article 6.1 la defineix com "la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable".

- **Discriminació indirecta per raó de sexe:** L'article 6.2 la defineix com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en particular desavantatge respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats".
- **Discriminació per embaràs o maternitat:** De conformitat amb l'article 8, "constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat".
- **Assetjament sexual:** A efectes d'aquesta Llei, l'article 7.1 defineix com a assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".
- **Assetjament per raó de sexe:** L'article 7.2 el defineix com qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Altres conceptes clau en relació amb la igualtat entre dones i homes i gènere, i de l'àmbit laboral amb perspectiva de gènere:

- **Sexe:** Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.
- **Gènere:** Es defineix com a concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de forma diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins una mateixa cultura. El gènere determina l'esperat, permès i valorat en una dona o en un home en un context determinat.
- **Rols de gènere:** Es refereixen a normes socials i de comportament que, dins una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors localment rellevants, com les condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (European Institute for Gender Equality).
- **Estereotips de gènere:** Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva forma de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.
- **Androcentrisme:** Visió del món i de la cultura centrada al punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, per la qual cosa obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva presència.
- **Sexisme:** Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot allò que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.
- **Discriminació:** És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etcètera), que estan fonamentades a la diferència de sexe, raça o idees, i que tenen un efecte perjudicial.
- **Discriminació per raó de sexe:** Es produeix quan una persona és tractada de manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per a la dona de les llibertats fonamentals a les esferes política,

econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció de l'ONU de 18 de desembre de 1979).

- **Equitat de gènere:** Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, essent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.
- **Igualtat de gènere:** Possibilitat que dones i homes es puguin desenvolupar en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes.
- **Bretxa salarial de gènere:** Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment.
- **Discriminació salarial:** Situació en què persones que fan feines iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.
- **Treball d'igual valor:** Es considera treball del mateix valor aquell que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i s'exerceix en condicions diferents, però que és del mateix valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT).
- **Conciliació de la vida personal, familiar i professional:** Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, els interessos, les obligacions i les necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder-se desenvolupar igual en tots.
- **Corresponsabilitat:** Assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, els drets, els deures i les oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.
- **Comissió d'Igualtat:** Òrgan que es crea per al disseny, impuls i seguiment/avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats (articulades en un pla d'igualtat) d'una empresa.
- **Representació paritària de gènere:** Suposa una representació equilibrada entre dones i homes, de manera que cap dels dos sexes no tingui una presència ni superior al 60% ni inferior al 40%.
- **Segregació ocupacional:** Té lloc quan es produeix una concentració de dones i homes en determinades activitats i ocupacions de manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.
- **Segregació horitzontal:** Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, reconeixement i valor social inferiors.
- **Segregació vertical:** Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè són els de menor responsabilitat i menor remuneració.
- **Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, decisió o responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades a les categories o nivells organitzatius més baixos a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.
- **Sòl enganxós:** Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que a l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impeding la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.
- **Sexisme en el llenguatge:** Utilització del masculí com a genèric, parlant en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'androcentrisme en el llenguatge es manifesta fonamentalment en el pla lèxic (a través de l'ús del masculí com a genèric) i en el pla sintàctic (quan, per exemple, l'ordre de la frase es construeix prenent com a subjecte principal l'home o el masculí). El sexisme en el llenguatge es posa de manifest quan en el discurs, el text o el missatge s'utilitzen estructures o paraules que tendeixen a excloure i a invisibilitzar les dones en la llengua.

- **Llenguatge inclusiu i no sexista:** És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar cap dels dos.
- **Micromasclisme:** és el masclisme normalitzat socialment. Així, es consideren micromasclismes tots els comportaments interpersonals, els comentaris verbals i les actituds exercides per homes o dones que contribueixen a la dominació i violència contra les dones a la vida quotidiana. A diferència d'altres formes de violència masclista que poden ser socialment condemnades i denunciades habitualment, aquestes pràctiques, més subtils, que reflecteixen i fomenten la desigualtat entre homes i dones són legitimades per l'entorn social.

2. PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA

L'article 152 de la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals administratives, financeres i del sector públic, va crear l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya (ICGC) i va comportar la supressió de l'Institut Cartogràfic de Catalunya (ICC) i de l'Institut Geològic de Catalunya (IGC).

L'ICGC adopta la forma jurídica d'entitat de dret públic i disposa de personalitat jurídica pròpia, autonomia administrativa, tècnica i econòmica, i plena capacitat d'obrar en les seves funcions.

Les seves funcions són les relacionades amb l'exercici de les competències sobre geodèsia i cartografia i sobre la infraestructura de dades espacials de Catalunya, i també les d'impulsar i dur a terme les actuacions relatives al coneixement, la prospecció i la informació sobre el sòl i el subsol, en els termes establerts per la Llei 16/2005, de 27 de desembre, de la informació geogràfica i de l'Institut Cartogràfic de Catalunya, i per la llei 19/2005, de 27 de desembre, de l'Institut Geològic de Catalunya.

Dades de l'organització:

Nom i Raó Social	INSTITUT CARTOGRÀFIC I GEOLÒGIC DE CATALUNYA
Activitat	Assajos i Anàlisis tècnics
Sector	CNAE: 7120
Domicili	Seu: Parc Montjuïc s/n, 08038 Barcelona Centre de Suport Territorial Pirineus: Passeig de Pompeu Fabra 21, 25620 Tremp
Telèfon	935671567
Web	www.icgc.cat

Convenis Col·lectius:

I Conveni col·lectiu de l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya
--

3. APLICACIÓ I VIGÈNCIA

L'ICGC treballa per la igualtat d'oportunitats en els seus processos i polítiques, complint tots els punts desenvolupats en els Convenis Col·lectiu d'aplicació i normatives aplicables en matèria d'Igualtat, donant origen al present Pla d'Igualtat, que s'aplicarà a tot el personal de la organització.

L'ICGC disposava d'un Pla d'Igualtat previ a aquest document, per el període 2018-2021.

Les actuacions previstes al pla d'acció descrit al punt 6 d'aquest document es duran a terme entre setembre de 2025 i setembre de 2029. Es determina un termini de vigència del Pla de quatre anys.

4. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

A la primera fase de l'elaboració del pla, s'ha comunicat a tota la plantilla el compromís de la direcció de l'empresa de treballar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mitjançant el desenvolupament i la implantació d'un pla d'igualtat.

5. INFORME DE DIAGNÒSTIC I AUDITÒRIA RETRIBUTIVA

Un diagnòstic d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa i permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuacions correctores i de millora.

S'ha analitzat:

- Documentació corporativa i procediments de gestió. S'ha consultat, entre d'altres:
 - Organigrama
 - Web
 - Responsabilitat Social
 - Espai igualtat a la intranet
 - Manual d'acollida
 - Informe avaluació psicosocial 2022
 - Memòria de formació
 - Pla igualtat 2018
 - Representació legal de les persones treballadores
 - Convocatòries / ofertes laborals
 - Protocol de prevenció de l'assetjament
 - Descripcions de lloc de treball segons la valoració de llocs de treball
- Indicadors. Les dades avaluades han estat:
 - Composició de la plantilla durant el 2023, tenint en compte dades vinculades a antiguitat, departament, tipologia de contracte, tipus de jornada, hores de formació, conciliació, etc.
 - Dades històriques dels darrers anys vinculades a contractacions, extinció de contractes, formació, promocions, infrarepresentació femenina, etc.
 - En el cas de l'auditoria retributiva, s'ha dut a terme d'acord amb el registre retributiu tancat a 31 de desembre de 2023.

Els principals objectius de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir prioritats, definint els objectius i les accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Dades generals del diagnòstic

Data de realització del diagnòstic	Gener24- juny 2024
Període de referència temporal de les dades del diagnòstic	Composició de la plantilla i auditoria retributiva: del 01/01/2023 al 31/12/2023. Altres dades presents al diagnòstic: dels últims 2 i 4 anys.
Persona responsable de la realització del diagnòstic	Maria Briansó (Ecogesa) Comissió d'Igualtat
Correu electrònic	laura.marimon@icgc.cat
Persona de contacte	Laura Marimon

Representants legals del personal treballador (RLT)

Composició: 37,5 % dones

	Dona	Home
RLT- Comitè Empresa Montjuïc	2	5
RLT- Tremp	1	0

Comissió negociadora del pla d'igualtat:

Data de constitució: 28/07/2023

Data de substitució de personal per canvi en la representació legal dels treballadors: 14/05/2024 i 14/06/2024

Composició: 75 % dones

	Dona	Home
RLT	2	2
Representants empresa	4	0
TOTAL	6	2
%	75%	25%

Resum i conclusions del Diagnòstic d'igualtat:

Treball previ en igualtat

Es disposa de pla d'igualtat previ (2018-2021). S'observen millores respecte a l'anterior pla d'igualtat i el present, com per exemple, la contractació de dones en el lloc de treball de vols o la promoció de dones a càrrecs de subdirecció.

Gestió organitzativa i relacions laborals

La documentació corporativa incorpora el principi d'igualtat.

L'ICGC ha treballat activament en matèria d'igualtat, creant un espai a la intranet sobre igualtat. En ell es recull informació relativa al pla d'igualtat, però també hi ha diferents articles, exposicions, tallers i cursos. A més es disposa d'una bústia de suggeriments perquè el personal pugui fer arribar comentaris.

Estructures i participació

Constitució d'una comissió d'igualtat el 28/07/2023. La comissió és formada per un 75% de dones.

Comunicacions, internes o externes, sobre igualtat de dones i homes

L'ICGC desenvolupa una política activa de comunicats relacionats amb la igualtat on s'han inclòs continguts contra la violència masclista.

Es realitzen diferents jornades, exposicions i tallers sobre igualtat i l'ICGC disposa de clàusules per la contractació femenina per a empreses col·laboradores.

Presència de dones i homes a l'organització

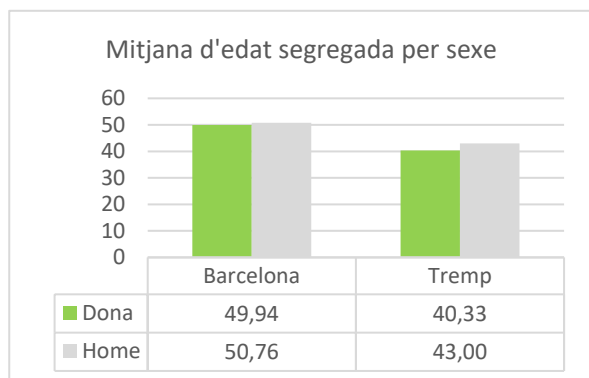
Durant el 2023, han format part de l'organització un total de 290 persones, un 42,07% de dones (122) i un 57,93% d'homes (168), per això es considera que la plantilla és paritària.

Nre. de persones per centre	Dona			Home			Total Nre.
	Nre.	Distribució	Concentració	Nre.	Distribució	Concentració	
Barcelona	116	40,99%	95,08%	167	59,01%	99,40%	283
Tremp	6	85,71%	4,92%	1	14,29%	0,60%	7
Total general	122	42,07%	100,00%	168	57,93%	100,00%	290

Hi ha paritat en l'estructura en el centre de Barcelona i una destacada presència desequilibrada en el centre de Tremp a favor de les dones.

No hi ha diferències significatives amb les dades presentades en el pla d'igualtat realitzat durant el 2018.

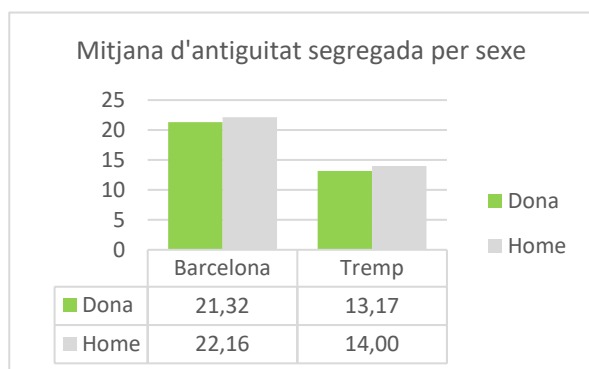
Composició de la plantilla per edat:



Les dones (49,94 anys) tenen una mitjana d'edat d'un any menys que els homes (50,76 anys). La franja d'edat amb menys presència d'homes i dones és la de 16 a 29 anys, en canvi, on hi ha un major nombre de persones és de 50 en amunt.

En el centre de Tremp, hi ha una diferència d'edat mitjana entre homes i dones de tres anys.

Composició de la plantilla per antiguitat:

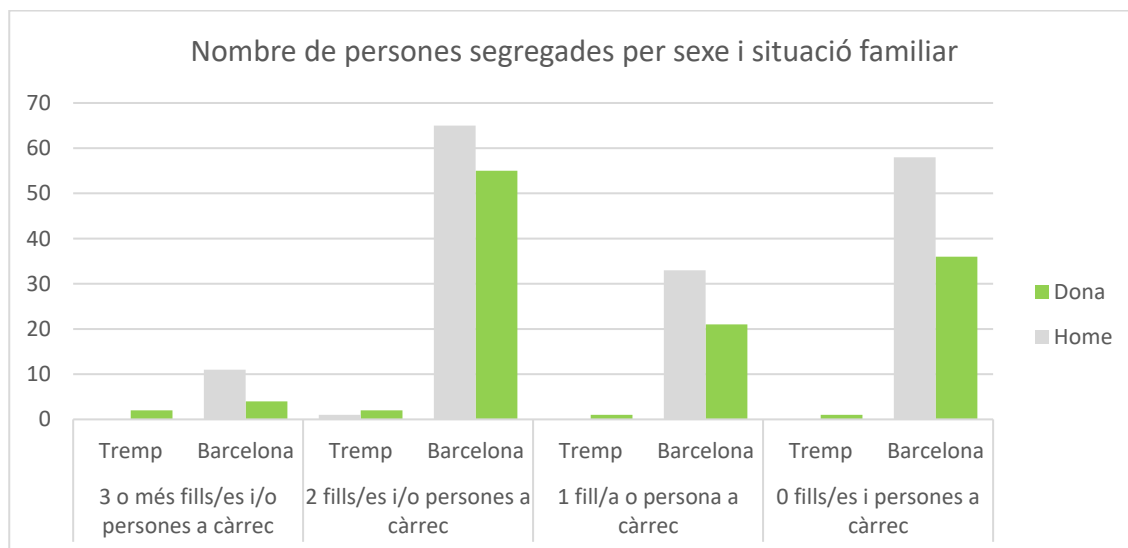


La mitjana d'antiguitat d'homes i dones es de 21,61 anys.

Tant a Tremp com a Barcelona la diferència d'antiguitat entre homes i dones és d'un any.

El 33,61% de les dones i el 36,90% dels homes tenen una antiguitat superior als 30 anys.

Composició de la plantilla per situació familiar:



El 69,67% de les dones i el 65,48% dels homes tenen fills a càrrec seu.

De les categories professionals amb responsabilitat (Cap d'àrea, cap d'unitat, responsable, director/a i subdirector/a), el 17,24% de les dones i el 18,33% dels homes no tenen fills.

Composició de la plantilla per tipologia de contracte

Nre. de persones per contracte	Dona			Home			Total Nre.
	Nre.	Distribució	Concentració	Nre.	Distribució	Concentració	
Alt Càrrec	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
Barcelona	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
Contracte de Jubilació Parcial	5	62,50%	4,10%	3	37,50%	1,79%	8
Barcelona	5	62,50%	4,10%	3	37,50%	1,79%	8
Contracte de relleu	4	66,67%	3,28%	2	33,33%	1,19%	6
Barcelona	4	66,67%	3,28%	2	33,33%	1,19%	6
Contracte laboral indefinit	101	40,24%	82,79%	150	59,76%	89,29%	251
Barcelona	96	39,18%	78,69%	149	60,82%	88,69%	245
Tremp	5	83,33%	4,10%	1	16,67%	0,60%	6
Contracte primera experiència	3	100,00%	2,46%	0	0,00%	0,00%	3
Barcelona	2	100,00%	1,64%	0	0,00%	0,00%	2
Tremp	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
Durada determinada finançat Fons Europeu	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,19%	2
Barcelona	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,19%	2
Eventuals per Motius de Producció	1	50,00%	0,82%	1	50,00%	0,60%	2
Barcelona	1	50,00%	0,82%	1	50,00%	0,60%	2
Interinitat	7	41,18%	5,74%	10	58,82%	5,95%	17
Barcelona	7	41,18%	5,74%	10	58,82%	5,95%	17
Total general	122	42,07%	100,00%	168	57,93%	100,00%	290

Composició de la plantilla segons la jornada:

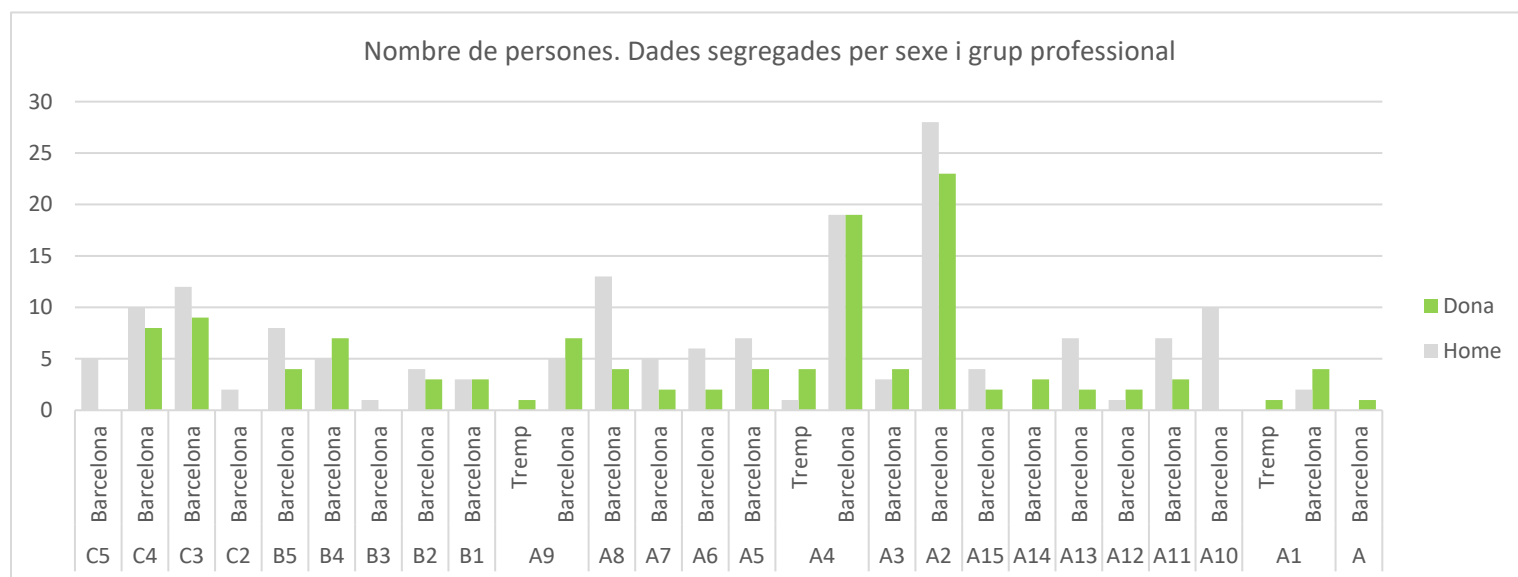
Nre. de persones per tipus de Jornada	Dona			Home			Total Nre.
	Nre.	Distribució	Concentració	Nre.	Distribució	Concentració	
119: Jornada Completa (37,5h)	91	41,94%	74,59%	126	58,06%	75,00%	217
Barcelona	86	40,76%	70,49%	125	59,24%	74,40%	211
Tremp	5	83,33%	4,10%	1	16,67%	0,60%	6
122: Jornada reduïda (25h)	8	100,00%	6,56%	0	0,00%	0,00%	8
Barcelona	7	100,00%	5,74%	0	0,00%	0,00%	7
Tremp	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
123: Jornada reduïda (6h Nou conveni)	3	100,00%	2,46%	0	0,00%	0,00%	3
Barcelona	3	100,00%	2,46%	0	0,00%	0,00%	3
124: Jornada Reduïda (1/8 Nou conveni)	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
Barcelona	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
126: Horari Especial (40h Nou Conveni)	12	23,53%	9,84%	39	76,47%	23,21%	51
Barcelona	12	23,53%	9,84%	39	76,47%	23,21%	51
129: Jornada reduïda un 50%	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
Barcelona	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
138: Jornada Reduïda del 50% sobre 40h	1	50,00%	0,82%	1	50,00%	0,60%	2
Barcelona	1	50,00%	0,82%	1	50,00%	0,60%	2
139: Jornada reduïda del 15%	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
Barcelona	1	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	1
500: Jornada flexible	2	66,67%	1,64%	1	33,33%	0,60%	3
Barcelona	2	66,67%	1,64%	1	33,33%	0,60%	3
Jornada Parcial	2	66,67%	1,64%	1	33,33%	0,60%	3
Barcelona	2	66,67%	1,64%	1	33,33%	0,60%	3
Total general	122	42,07%	100,00%	168	57,93%	100,00%	290

El 84,43% de les dones i el 98,21% dels homes tenen jornada completa. Tot i que hi ha un percentatge major de dones que disposen de jornada reduïda perquè culturalment són elles qui més ho sol·liciten, l'ICGC permet a tot el personal disposar d'aquest tipus de jornada.

De les persones que disposen d'una jornada de 40 h, el 76,40% són homes i el 23,6% són dones. Aquesta jornada no només està disponible per comandaments i han d'estar d'acord les dues parts per portar-la a terme. Es proposa acció de millora per analitzar el complement de 40 hores i establir les mesures necessàries que permetin corregir-ne el desequilibri detectat.

Pel que fa als excessos de jornada, es porta un registre de les persones que han realitzat més de 20 h d'excés en un any (2023). De les 76 persones que tenen excés de jornada, un 35,5% (27) han sigut dones. Tot i que hi ha hagut més homes que han realitzat més hores, la persona amb més hores excedents ha sigut una dona. Fer comunicats per fomentar que no es realitzin hores fora de l'horari laboral.

Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional



El 23,78% de les dones estan dins de càrrecs de responsabilitat (comptant Direcció, caps d'àrea, caps d'unitat, responsables i subdirecció), mentre que en el cas dels homes són el 34,53%. Hi ha un percentatge superior d'homes amb càrrecs directius.

El 72,14% de les dones i el 70,26% dels homes estan dins del nivell A, i per això no hi ha diferències significatives.

Com es pot observar en els grups professionals de Cap d'equip 1 i 2 i tècnic/a 3 no hi ha presència de dones.

A Direcció i en els llocs del centre de Tremp de Cap d'unitat i tècnic/a superior 3 no hi ha homes.

En general, hi ha infrarepresentació femenina en els llocs de subdirecció i responsables. En els llocs de Tremp i de Tècnic superior 3 hi ha infrarepresentació masculina.

La resta de grups professionals estan força equilibrats.

Procés de selecció i contractació

Es disposa d'un reglament de selecció.

Per cada plaça a cobrir es crea una comissió de selecció que participa activament en el procés de selecció.

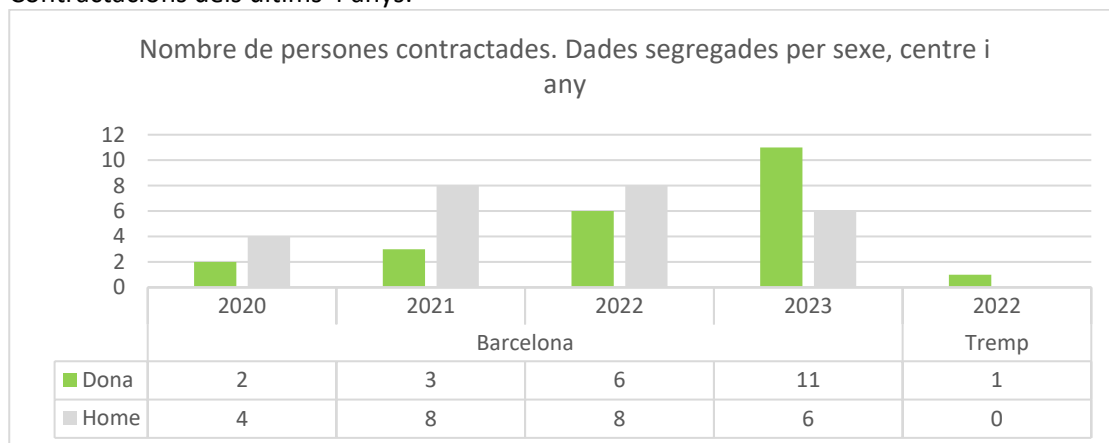
Les persones que formen part d'aquesta comissió poden estar presents en el procés des de la convocatòria fins a la provisió de la plaça.

Totes les convocatòries es convoquen primer internament i es comuniquen a tot el personal. Si el procediment intern finalitza sense la cobertura de la vacant s'inicia el procediment d'avaluació de candidatures externes.

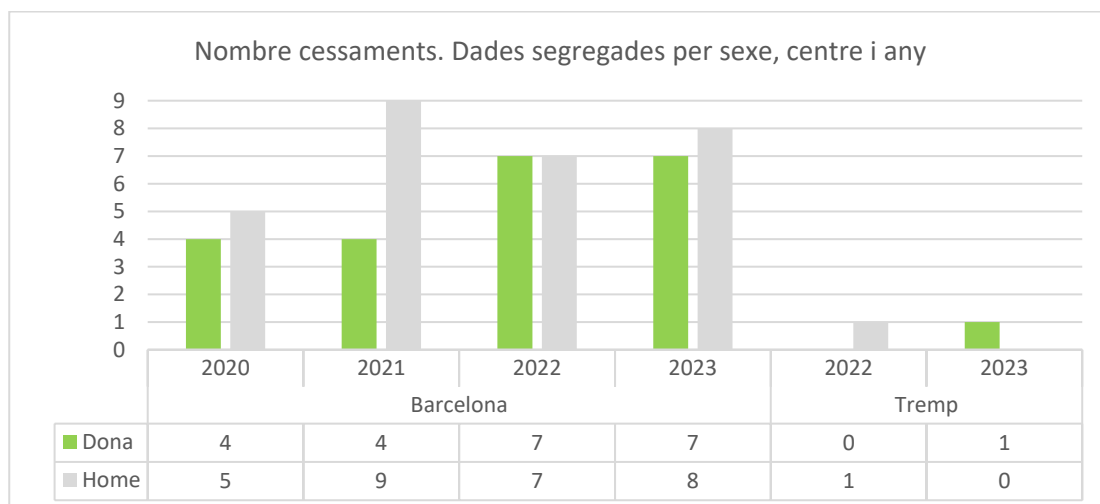
L'avaluació de les candidatures es puntuen les competències segons el que s'hagi establert i bàsicament es valoren les competències genèriques (entrevista, proves psicotècniques) i específiques (coneixement, experiència tècnica i idiomàtica).

Per la cobertura interna es realitza un barem per a la provisió per concurs de mèrits i externament per concurs-oposició.

Contractacions dels últims 4 anys:



Cessaments de la relació laboral



Hi ha més cessaments de contracte per homes, dades directament relacionades amb el percentatge global d'homes i dones en l'ICGC.

La franja d'edat on hi ha hagut més extincions de contracte tant per homes com per dones és la de 30 a 49 anys i la segona la de 50 o més anys.

La majoria d'extincions, tant per homes com per dones, són per finalització dels contractes eventuais.

La majoria dels cessaments que hi ha hagut per les dones, disposaven de contractes temporals. En canvi, la majoria d'homes que han cessat a l'empresa tenien contractes indefinits.

Els homes i dones amb contracte indefinit que han causat baixa a l'ICGC ha sigut per excedència voluntària o per jubilació.

En canvi, la majoria d'homes i dones que han causat baixa amb contracte eventual, ha sigut per finalització de contracte.

No hi ha diferències significatives en les causes de cessaments de dones i homes

Formació

L'organització ofereix 40 hores anuals de formació a tot el personal. En cas que no s'ofereixin totes, el personal podrà gaudir d'un permís dins de l'any per les hores que manquin per assistir a cursos de formació relacionats amb el lloc de treball.

S'envia una enquesta a finals d'any preguntant les necessitats formatives que preveu que tindrà cada persona. També s'envia l'enquesta als responsables. El Consell de Direcció analitza la informació i estableix el pla de formació.

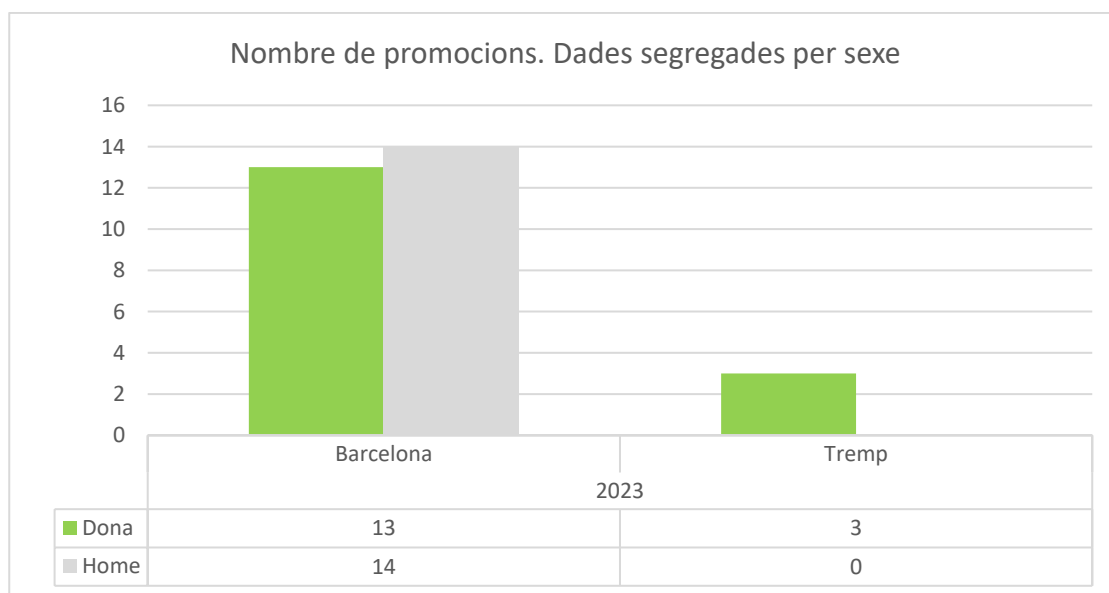
Del total de places disponibles en les formacions realitzades durant el 2023 (1364), un 44,1% han estat per dones i el 55,9% per homes. Percentatges relacionats amb la proporció d'homes i dones a l'organització.

Serà necessari desagregar la informació per sexe per poder tenir més informació de cara al pròxim pla d'igualtat.

Promoció

El conveni, a l'article 21, descriu el sistema de promoció però no es disposa de cap protocol. Sí que estableix dins del Reglament de Selecció que davant de qualsevol vacant, primer es publicarà internament.

Promoció 2023:



No hi ha diferències significatives en les promocions d'homes i dones.

La majoria de les promocions s'han donat per lliure designació per part de la direcció.

Les promocions per lliure designació de la direcció han beneficiat a les dones (72,73% dones), la majoria d'aquestes promocions han sigut a càrrecs de responsabilitat (A9-A15).

Pel que fa a les reclassificacions han estat paritàries (53,85% de dones i 46,15% d'homes).

En canvi, les promocions realitzades per procés de selecció han beneficiat més als homes (83,33% d'homes i 16,67% de dones). Aquests processos de selecció es determinen a partir de bases publicades i en cap cas es té en compte el gènere de la persona.

Corresponsabilitat

Dins del conveni estan especificades totes les mesures de conciliació existents.

Es disposa de pla de teletreball per tot el personal.

Totes les persones que tenen una reducció de jornada per cura de menors són dones.

Durant el 2023, 5 persones (4 homes i 1 dona) han gaudit del permís de maternitat i paternitat.

Prevenió i actuació de l'assetjament

Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aprovat el 27/07/2015 amb la representació legal dels treballadors/es.

El protocol incorpora la declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.

Nombre d'activacions del protocol 2023: 1. Hi ha evidència de totes les accions realitzades i del correcte funcionament del protocol.

És necessari actualitzar el protocol d'assetjament.

Comunicació no sexista

Tant a nivell intern com extern, es fa un ús generalitzat duna comunicació inclusiva i no sexista.

Retribucions i auditoria retributiva

Aquest és el primer estudi retributiu de l'organització. Auditoria retributiva de maig de 2024 amb dades de gener 2023 a desembre 2023.

En aquests moments, l'ICGC està fent l'avaluació dels llocs de treball. Es preveu que els treballs estiguin finalitzats abans d'acabar l'any. Un cop realitzat es calcularan les bretxes retributives per les agrupacions resultants de la valoració.

Mitjana de retribucions anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

La bretxa mitjana **total equiparada** és de:

- 8 % de mitjana (la bretxa negativa és a favor de les dones)
- 7% en mediana (la bretxa negativa és a favor de les dones)

TOTAL ANUAL	Bretxa	
	Mitjana	Mediana
A3	-3,73%	-4,77%
A2	0,43%	0,6%
A1	0%	0,68%
B5	25,27%	5,39%
B4	1,28%	2,09%
B3	N/A	N/A
B2	38,43%	20,04%
B1	-14,6%	-13,08%
C5	N/A	N/A
C4	1,13%	-0,12%
C3	6,15%	3,01%
C2	N/A	N/A

TOTAL ANUAL	Bretxa	
	Mitjana	Mediana
Direcció	N/A	N/A
Subdirecció	16,95%	14,96%
A14	N/A	N/A
A13	0,93%	-0,38%
A12	0,31%	9,68%
A11	3,52%	7,04%
A10	N/A	N/A
A9	-0,67%	2,28%
A8	5,16%	3,48%
A7	-2,13%	-3,33%
A6	-7,04%	-8,66%
A5	7,76%	-4,15%
A4	1,34%	1,51%

Anàlisi	Valor bretxa
No hi ha diferències significatives/no justificables entre dones i homes en la mitjana de la retribució total anual equiparada	8%
No hi ha diferències significatives/no justificables entre dones i homes a la mediana de la retribució total anual equiparada	7%

Conclusió:

En termes de bretxa total no hi ha diferències significatives en la majoria de grups, excepte en el B5 i B2.

En el grup B5 la principal diferència es troba en el complement de lloc per jornada especial i a l'antiguitat.

En el grup B2 les diferències es donen en el Complement conveni, l'antiguitat, hores extres i les dietes sense pernocta que han sigut majors per als homes.

En el nivell de direcció només hi ha dones i en els nivells A10, B3, C2 i C5 només hi ha homes pel que no els hi aplica la bretxa retributiva.

En general, no es detecten motius de bretxa vinculats al gènere de la persona que ocupa el lloc de treball, i les diferències provocades per factors organitzatius i de funcions.

6. PLA D'ACCIÓ

L'objectiu essencial i orientador d'aquest Pla d'Igualtat és garantir la igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'ICGC.

Partint d'aquest principi rector, els objectius generals del Pla d'Igualtat de l'ICGC són els següents:

1. Cultura d'empresa

- Promoure una cultura d'empresa que permeti impulsar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats a tota l'organització.
- Aplicar la perspectiva de gènere a totes les àrees, polítiques i decisions de l'empresa.
- Vetllar pel llenguatge inclusiu o de gènere neutre a les comunicacions corporatives, tant internes com externes.
- Implementar la figura d'agent d'igualtat.
- Implementar un canal de suggeriments perquè el personal pugui implicar-se en la proposta de mesures per a la igualtat en l'organització.
- Preveure un pressupost per a accions relacionades amb la igualtat.
- Establir mecanismes per feminitzar la imatge de l'ICGC envers l'exterior.
- Millorar la comunicació cap a la plantilla de les accions que es duen a terme per afavorir la igualtat a l'organització amb l'objectiu de millorar la percepció de la plantilla.
- Realitzar una infografia sobre l'ús del llenguatge neutre i inclúsiu i distribuir-la a tot el personal.

2. Plantilla equilibrada

- Avançar en la presència equilibrada d'homes i dones i en tots aquells grups professionals en què es detecti desequilibri.
- Valorar l'assignació i el manteniment de la jornada de 40 h
- Estudis de riscos de psicosocials
- Tenir en compte la identificació de les persones treballadores com home, dona o no binari.
- Pla de desconexió digital.
- Valoració de mecanismes per a la millora en la planificació de tasques.

3. Selecció, contractació i promoció

- Assegurar la igualtat de tracte i les oportunitats en l'accés a l'ocupació, impulsant de manera proactiva i directa la variable d'igualtat en els processos de selecció de personal.
- Continuar promovent la promoció de dones en càrrecs de responsabilitat.
- Per àrees com Enginyeria geològica, geodèsia, vols o delimitació territorial intentar augmentar la presència de dones.
- Realitzar una entrevista de sortida on es tinguin en compte preguntes relatives a la igualtat, entre d'altres.
- Continuar observant el principi d'igualtat entre homes i dones en les promocions.
- Analitzar les dades de promocions també per edat.
- Garantir que existiran criteris en la promoció interna dirigits a aconseguir la paritat en els llocs amb infrarepresentació.
- Les lliures designacions per part de direcció també han de tendir a la igualtat.
- D'acord amb els resultats de l'avaluació de llocs de treball, s'iniciarà el procés de negociació col·lectiva amb la finalitat d'assolir criteris clars, objectius i transparents també pel que fa a la paritat en matèria de reclassificacions.

4. Formació

- Continuar formant i sensibilitzant les persones treballadores en matèria d'igualtat, en especial a la comissió d'igualtat i a càrrecs de responsabilitat.
- Segregar per sexe tota la informació disponible sobre formació (per hores, per tipologia, per grup professional/categoria, departament, etc. Afegir anàlisis de si totes les persones han realitzat les hores establertes per la formació (40 h), segregades per sexe.
- Formació en el departament de gestió de persones i en el departament de comunicació en igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Realitzar més formacions, activitats de sensibilització i tallers de diversitat i dones trans.
- Formacions al departament de PRL sobre igualtat (com integrar la igualtat en el departament).
- Formació de com s'han de fer els processos selectius
- L'ICGC oferirà obligatòriament formació en igualtat a tota la plantilla. La comissió d'igualtat decidirà quin tipus de formació en igualtat s'ha d'oferir a cada departament o lloc de treball.
- En les reunions de seguiment s'analitzarà per departament o lloc de treball quantes persones l'han realitzat i si és necessari oferir més formació.
- Valorar que per accedir a certs llocs de treball sigui necessari tenir formació en igualtat.

5. Retribucions.

- Calcular les bretxes de les agrupacions resultants de la valoració dels llocs de treball i fer auditoria retributiva d'aquestes.
- No es disposa de la bretxa total per complements, a calcular en els pròxims anys.
- Un cop realitzada la valoració dels llocs de treball, revisar i definir quins llocs han de percebre el complement de disponibilitat, tenint en compte el principi d'igualtat entre homes i dones.
- Analitzar les bretxes per àrees.
- Analitzar els complements de 40 h i de disponibilitat.
- Analitzar tots aquells complements que destaquen amb major assignació a homes que a dones.

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

- Fer un comunicat recordant les mesures disponibles i on les poden trobar.
- Potenciar el gaudiment de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí.
- Continuar promovent mesures de conciliació i corresponsabilitat a totes les persones treballadores.
- Definir quines mesures concretes s'establiran dins del pla d'igualtat per millorar la conciliació.

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

- Fer un protocol d'assetjament LGTBIQ+.
- Afegir la violència digital dins del protocol existent.
- Establir un canal de denúncies específic per casos d'assetjament.
- En general revisar el protocol i actualitzar-lo perquè el procediment sigui més clar.
- Un cop realitzat, juntament amb l'RLT, comunicar al personal el nou protocol i realitzar formació obligatòria a tothom.
- Garantir que les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista no es veuran penalitzades ni econòmicament ni laboralment.

Amb les dades quantitatives i qualitatives analitzades, així com considerant els resultats de l'informe de diagnòstic, L'ICGC defineix cinc **objectius específics** a desenvolupar en els pròxims 4 anys:

FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES				
1	Objectiu: Formar tota la plantilla en sensibilització de gènere i especialment les persones responsables de la presa de decisions en els sistemes de gestió de personal.			
	ACCIÓ A IMPLANTAR	RESP.	INICI	TERMINI
1.1	Formar en matèria d'igualtat entre dones i homes a les àrees i/o persones prioritzades (Comissió d'Igualtat, Gestió de Persones, responsables d'àrea, plantilla en general, etc.). La comissió d'igualtat decidirà quin tipus de formació en igualtat s'ha d'oferir a cada departament o lloc de treball. En les reunions de seguiment s'analitzarà per departament o lloc de treball quantes persones han realitzat formació i si és necessari oferir-ne més.	Gestió de persones	Aprovació del pla	Desembre 2026
1.2	Impartir formació per a l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en els perfils que així ho requereixin per les seves funcions.	Gestió de Persones	Gener 2026 Gener 2028	Juny 2026 Juny 2028
1.3	Fer accions de sensibilització cap a la igualtat entre dones, homes, dones trans (sessions voluntàries, comunicats de sensibilització, tallers de diversitat, formació, etc.) o potenciar l'assistència a sessions en matèria d'igualtat. <i>Formació i Sensibilització sobre no discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe, i en general, per la conscienciació del personal pel que fa al tracte igualitari i al respecte entre companys i companyes per tot el personal un cop actualitzat el protocol.</i>	Gestió de persones/ Comissió	Gener 2026 Gener 2028	Desembre 2026 Desembre 2028
1.4	Segregar per sexe tota la informació disponible sobre formació (per hores, per tipologia, per grup professional/categoria, departament, etc). Analitzar les dades anualment i proposar accions en cas de que sigui necessari.	Gestió de persones / Comissió	Aprovació del pla	Continu
1.5	Analitzar si les persones han fet les hores ofertes per a formació (40 h), segregades per sexe.	Gestió de persones/ Comissió	Setembre 2025 Setembre 2026 Setembre 2027 Setembre 2028	Setembre 2026 Setembre 2027 Setembre 2028 Setembre 2029
1.6	Fer formació al departament de PRL sobre igualtat (com integrar la igualtat en el departament).	Gestió de persones/ Comissió	Gener 2027	Desembre 2027
1.7	Fer formació de com s'han de realitzar els processos selectius des d'una perspectiva de gènere.	Gestió de persones / Comissió	Gener 2027	Desembre 2027
RECURSOS NECESSARIS				
- Personal de Gestió de Persones, temps de dedicació per a la coordinació de les comunicacions i accions formatives. - Tot el personal, assistència a les formacions i informacions assignades. - Cost de les accions formatives.				
INDICADORS DE SEGUIMENT				
1a	% de persones (respecte al total de plantilla) amb formació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, comunicació inclusiva, etc. (qualsevol formació en matèria d'igualtat).	Valor a assolir:	>90%	

1b	% de persones (respecte al nombre de persones prioritzades) amb formació en matèria d'igualtat entre dones i homes	Valor a assolir:	>90%
1c	Pla de formació o registres de formació que incloguin la informació sobre sexe, horari, departament, categoria, etc.	Valor a assolir:	= Sí
1d	Anàlisi de dades formatives per sexe i proposta d'accions en cas de ser necessari.	Valor a assolir:	= Sí

2	DIFUSIÓ I COMUNICACIÓ			
	Objectiu: Fomentar la difusió i comunicació en igualtat			
	ACCIÓ A IMPLANTAR	RESP.	INICI	TERMINI
2.1	Difondre el Pla d'Igualtat a tota la plantilla (sessions informatives, comunicació interna, inclusió a l'acollida de noves contractacions, etc.).	Gestió de persones	Aprovació del Pla	Desembre 2025
2.2	Implementar la figura d'agent d'igualtat	Gestió de persones	Aprovació del Pla	Desembre 2025
2.3	Habilitar un correu electrònic/canal per a dubtes i/o suggeriments respecte a la igualtat d'oportunitats a l'ICGC.	Gestió de persones	Aprovació del Pla	Desembre 2025
2.4	Elaborar una infografia de comunicació inclusiva i no sexista (a partir de la guia disponible per la Generalitat de Catalunya) , on s'estableixin criteris i es facilitin models per a l'ús d'un llenguatge i una imatge, internes i externes, inclusivament i no sexistes. Difondre la infografia a tot el personal.	Gestió de persones	Gener 2026	Desembre 2026
2.5	Comunicar al personal les accions que es duen a terme per afavorir la igualtat a l'organització amb l'objectiu de millorar la percepció de la plantilla.	Gestió de persones / Comissió	Cada revisió de seguiment del pla	Quan pertoqui
2.6	Revisar la documentació existent (polítiques, presentacions, organigrames, procediments, protocols, formats, memòries, nomenclatura i descripcions de lloc de treball, etc.) i comunicacions realitzades (web, intranet, convocatòries d'ocupació, etc.) per assegurar que es faci servir un llenguatge neutral i que s'hagin introduït mencions als nous documents (pla igualtat, protocol assetjament, etc.). (crear una llista de tota la documentació/comunicacions a revisar i fer-ne una revisió progressiva segons prioritats)	Gestió de persones / i personal en qui es delegui	Gener 2026 Gener 2028	Desembre 2026 Desembre 2028
2.7	Facilitar anualment a la Comissió de seguiment la informació de la distribució d'homes i dones segons lloc de treball, tipus de contracte i jornada.	Gestió de persones / Comissió	Gener 2026 Gener 2027 Gener 2028 Gener 2029	Març 2026 Març 2027 Març 2028 Març 2029
2.8	Difondre de manera clara i inclusiva les mesures de conciliació disponibles a la plantilla i on es poden consultar. Intentar promoure les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí.	Gestió de persones	Aprovació del Pla	Desembre 2025

2.9	Continuar sensibilitzant a les campanyes especials del Dia Internacional contra la Violència Masclista, Dia Internacional de la Dona Treballadora, col·lectiu LGTBI, etc.	Gestió de persones	Anualment quan pertoqui	Anualment quan pertoqui
2.10	Elaborar una guia sobre els drets, permisos laborals i altres recursos destinats a les víctimes de violència masclista	Gestió de persones	Aprovació del Pla	Desembre 2025
RECURSOS NECESSARIS				
- Personal de Gestió de Persones i per a la coordinació de comunicacions, campanyes, etc. - Tot el personal - Personal assignat en cada cas, temps per a la revisió i adequació de la documentació.				
INDICADORS DE SEGUIMENT				
2a	% persones informades sobre les mesures del pla d'igualtat	Valor a assolir:	100%	
2b	% informades sobre el protocol d'assetjament	Valor a assolir:	100%	
2c	Agent d'igualtat	Valor a assolir	Si	
2d	Correu electrònic habilitat	Valor a assolir	Si	
2e	% documentació interna i externa revisada per assegurar llenguatge inclusiu i mencions dels nous documents en matèria d'igualtat	Valor a assolir:	>90%	
2f	Anàlisi de la informació de la distribució d'homes i dones segons lloc de treball, tipus de contracte i jornada.	Valor a assolir:	Si Indicador informatiu	
2g	Comunicació sobre mesures de conciliació a tot el personal. Analitzar informació de mesures de conciliació que han gaudit els diferents sexes.	Valor a assolir:	Si Indicador informatiu	
2h	Nombre de campanyes especials realitzades	Valor a assolir:	>3	

SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ				
3	Objectiu: Fomentar l'equitat, especialment en comandaments intermedis i responsables.			
	ACCIÓ A IMPLANTAR	RESP.	INICI	TERMINI
3.1	Fomentar que en els processos de selecció/promoció dels grups professionals/llocs de treball amb més infrarepresentació, hi hagi almenys un candidat/a segons cada cas. En igualtat de condicions pel que fa al compliment de les competències del lloc de treball, i sempre que sigui possible, establir discriminació positiva per prioritzar la contractació/promoció de dones. Per àrees com Enginyeria geològica, geodèsia, vols o delimitació territorial intentar augmentar la presència de dones. (Garantir que els criteris de les promocions internes i les lliures designacions per part de la Direcció vagin dirigits a aconseguir la paritat en els llocs més infrarepresentats)	Gestió de persones	Aprovació del pla	Per cada selecció efectuada

3.2	Continuar promovent la promoció de dones en càrrecs de responsabilitat.	Gestió de persones	Aprovació del pla	Continu
3.3	Fer una anàlisi anual de les promocions que es duen a terme amb els mateixos paràmetres del punt 5 del diagnòstic.	Gestió de persones	Gener 2026 2027 2028 2029	Juny 2026 2027 2028 2029
3.4	Dissenyar una entrevista de sortida , incloent-hi preguntes en referència a la igualtat i tracte no discriminatori.	Gestió de persones	Gener 2027	Per a cada cessament
3.5	Analitzar les seleccions efectuades , i si escau, prendre decisions per millorar-ne el procés. (tant en processos de selecció com en processos de promoció interna).	Comissió d'Igualtat	Gener 2026	Anualment, en el seguiment i avaluació del Pla
3.6	Analitzar les dades de promocions també per edat.	Gestió de persones	Gener 2026 Gener 2027 Gener 2028 Gener 2029	Juny 2026 Juny 2027 Juny 2028 Juny 2029
3.7	D'acord amb els resultats de l'avaluació de llocs de treball, s'iniciarà el procés de negociació col·lectiva amb la finalitat d'assolir criteris clars, objectius i transparents també pel que fa a la paritat en matèria de reclassificacions.	Gestió de persones	Quan es disposi de la valoració dels llocs	Desembre 2028
3.8	Valorar que per accedir a certs llocs de treball sigui necessari tenir formació en igualtat i si no en disposa proporcionar-la-hi.	Comissió Igualtat	Gener 2026	Desembre 2026
3.9	Quan es modifiqui el sistema establert de promocions, selecció, etc. s'haurà de garantir el principi d'igualtat d'oportunitats.	Gestió de persones	Quan pertoqui	Quan pertoqui

RECURSOS NECESSARIS

- Personal de Gestió de Persones, per la implantació de les millores, per la redacció dels nous procediments, i per la recopilació de dades.

INDICADORS DE SEGUIMENT

3a	% de dones a l'organització (en general, i per grup professional i lloc de treball).	Valor a assolir:	Indicador informatiu
3b	Número i percentatge comparatiu de les contractacions de dones i homes (en general, per tipus de contracte, jornada i per grup professional o lloc).	Valor a assolir:	Indicador informatiu
3c	Número i percentatge comparatiu de dones i homes que han promocionat (en general, i per grup professional).	Valor a assolir:	Indicador informatiu
3d	Fer entrevista de sortida i nombre de persones a qui se li ha fet.	Valor a assolir:	>80%
3e	Assolir criteris objectius i transparents en matèria de reclassificacions	Valor a assolir:	Indicador informatiu
3f	Anàlisi de promocions per edat	Valor a assolir:	Indicador informatiu
3g	Llocs de treball amb necessitat de tenir formació en igualtat	Valor a assolir:	Indicador informatiu

4	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT			
	Objectiu: Millorar la prevenció i actuació sobre l'assetjament			
	ACCIÓ A IMPLANTAR	RESP.	INICI	TERMINI
4.1	Fer un protocol d'assetjament LGTBI+	Gestió de persones / Comissió	Gener 2026	Desembre 2026
4.2	Afegir la violència digital dins del protocol d'assetjament	Gestió de persones / Comissió	Gener 2026	Desembre 2026
4.3	Establir un canal de denúncies específic per a casos d'assetjament	Gestió de persones / Comissió	Gener 2026	Desembre 2026
4.4	Revisar i actualitzar el protocol perquè el procediment sigui més clar	Gestió de persones / Comissió	Gener 2026	Desembre 2026
4.5	Un cop realitzat, juntament amb la representació legal de les persones treballadores, comunicar al personal el nou protocol i realitzar formació obligatòria a tothom.	Gestió de persones / Comissió	Novembre 2026	Juliol 2027
RECURSOS NECESSARIS				
- Personal de Gestió de Persones. - Empresa que porta els reconeixements				
INDICADORS DE SEGUIMENT				
4a	Nombre de casos en què s'ha hagut d'activar el protocol d'assetjament	Valor a assolir:	0	
4b	Realització del protocol LGTBI+ i actualització protocol actual	Valor a assolir:	Realitzat	
4c	Comunicació i formació dels protocols	Valor a assolir:	100%	

5	CONCILIACIÓ I RETRIBUCIÓ			
	Objectiu: Millorar la retribució a l'empresa			
	ACCIÓ A IMPLANTAR	RESP.	INICI	TERMINI
5.1	Calcular les bretxes de les agrupacions resultants de la valoració dels llocs de treball i fer-ne auditoria retributiva.	Gestió de persones	Un cop feta la valoració	3 mesos més tard
5.2	No es disposa de la bretxa total per complements, a calcular en els pròxims anys.	Gestió de persones	Gener 2026 Gener 2027 Gener 2028 Gener 2029	Maig 2026 Maig 2027 Maig 2028 Maig 2029
5.3	Analitzar el complement de disponibilitat i el complement de 40 hores i establir les mesures necessàries que permetin corregir-ne el desequilibri detectat.	Gestió de persones / Comissió	Gener 2026	Desembre 2026

5.4	Realitzar el registre retributiu anualment i justificar les bretxes superiors al 25%. Analitzar la bretxa per àrees.	Gestió de persones	Gener 2026 Gener 2027 Gener 2028 Gener 2029	Maig 2026 Maig 2027 Maig 2028 Maig 2029
5.5	Implantació del 100% de teletreball per a les persones de la plantilla que estiguin lactant fins a 12 mesos del nadó en coherència amb el permís de lactància.	Gestió de persones	Aprovació del pla	-
5.6	Sol·licitar de l'autorització prèvia pertinent (CR) per al permís retribuït de 3 dies hàbils per a contribuir a la recuperació del procés de dol de les persones progenitores que hagin patit una pèrdua gestacional, en qualsevol moment de la gestació.	Gestió de persones	Aprovació del pla/ CR	-
5.7	Flexibilitzar l'hora d'entrada a partir de les 7 h, respectant l'horari de presència obligatòria, sense horari limitat per gaudir de la pausa per l'esmorzar. En el cas del personal amb reducció de jornada no caldrà respectar l'horari de presència obligatòria quan gaudeixin d'aquesta flexibilitat.	Gestió de persones	Aprovació del pla	-
5.8	Flexibilitzar l'hora d'entrada fins a les 10 h per a persones embarassades.	Gestió de persones	Aprovació del pla	-
5.9	Permetre 100% teletreball per a les persones treballadores que tenen familiars de 1r grau en situació de dependència reconeguda pels Serveis de Valoració de la Dependència (SEVAD) durant un període de 3 mesos ampliable de forma excepcional a 3 mesos més, quan hi hagi una justificació mèdica.	Gestió de persones	Aprovació del pla	-
5.10	Implementar un dia més de teletreball setmanal per a persones que conviuen amb familiars de 1r grau en situació de dependència reconeguda dels Serveis de Valoració de la Dependència ((SEVAD) mentre duri aquesta convivència.	Gestió de persones	Aprovació del pla	-
5.11	Implantar la flexibilitat horària recuperable per menstruació o climateri amb afectació a la salut en els termes de l'acord per als treballadors públics de la Generalitat.	Gestió de persones	Aprovació del pla	-
5.12	Sol·licitar l'autorització prèvia pertinent (CR) per implantar el permís retribuït de vuit setmanes per tenir cura de menors de fins a 8 anys (art. 49.g EBEP)	Gestió de persones	Aprovació del pla/CR	-
RECURSOS NECESSARIS				
- Personal de Gestió de Persones, temps per a la realització de la Guia, i per a la coordinació de la comunicació i accions formatives relacionades. - Tot el personal, assistència a les formacions i informacions assignades. - Personal assignat en cada cas, temps per a la revisió i adequació de la documentació. - Cost de les accions formatives.				
INDICADORS DE SEGUIMENT				
5a	Fer valoració llocs de treball i les bretxes superiors al 25% justificar-les en una auditoria retributiva.	Valor a assolir:	Informatiu	
5b	Fer registre retributiu, afegint les bretxes totals dels complements i les bretxes superiors al 25% justificar-les.	Valor a assolir:	Informatiu	
5c	Anàlisi del complement de disponibilitat i del complement de 40h	Valor a assolir:	Informatiu	

5d	Anàlisi de les bretxes totals per complements i de la bretxa per àrees	Valor a assolir:	Informatiu
5f	S'ha implementat alguna mesura de les proposades en el conveni col·lectiu? Quines?	Valor a assolir:	Informatiu

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La fase de seguiment i avaluació prevista al Pla d'Igualtat de l'ICGC permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts a les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

El seguiment del Pla d'Igualtat el realitzarà la mateixa Comissió de negociació d'Igualtat que ha negociat aquest Pla d'Igualtat (segons es detalla al Reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat).

El seguiment del Pla es durà a terme periòdicament, marcant una periodicitat mínima anual (i a instància de qualsevol de les parts de manera extraordinària), enfocat a:

- Analitzar el grau de compliment de la planificació establerta
- Analitzar els resultats obtinguts a les accions implantades (indicadors, conclusions i reflexions, etc.)
- Valorar possibles reajustaments o accions futures, segons l'evolució en la implantació de les accions plantejades.

De cada reunió de seguiment se n'elaborarà una acta. A més a més, es farà un informe d'avaluació a mitjan de vigència del Pla i un altre al final del període de vigència del Pla, enfocat a:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla, des de les perspectives:
 - Resultats: analitzar l'evolució dels indicadors relacionats i reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
 - Procés: analitzar el procés d'implantació (dificultats, lliçons apreses, grau de difusió, etc.).
 - Impacte: analitzar l'impacte a l'organització, tant a nivell cultural com a aspectes concrets treballats.
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a l'empresa, d'acord amb el compromís adquirit.

Els informes de seguiment i avaluació es comunicaran a la representació legal de les persones treballadores. Així mateix, es comunicarà a tota la plantilla la seva evolució en l'aplicació de les mesures del Pla d'Igualtat.

En finalitzar el període de vigència del Pla (o abans si cal), s'iniciarà novament el procés de realització de diagnòstic i elaboració del Pla d'Igualtat pel període següent.

8. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

La Comissió d'Igualtat podrà adaptar aquest Pla d'Igualtat als canvis legislatius que es puguin produir, així com a les exigències territorials o organitzatives diferents de les existents a la data de la signatura d'aquest, que es puguin produir en el futur, així com a les exigències dels convenis col·lectius aplicables. Es podran realitzar les modificacions acordades a la comissió de seguiment en qualsevol moment que així es decideixi per aquesta comissió, preferentment a les reunions anuals ordinàries, però sense perjudici que es realitzin en reunions extraordinàries.

En cas de discrepàncies, es realitzarà acta on es detalli la discrepància i el pla d'acció a implantar amb la intenció d'arribar a acord. Es podrà acordar consultar agents externs a la Comissió d'Igualtat i seguiment, decidint al si de la Comissió a qui es consulta segons el tipus de discrepància.

Arribada la data termini del Pla, es negociarà un nou pla d'Igualtat, elaborant-lo dins del termini i en la forma escaient a la Comissió d'Igualtat, i ajustant-se a l'evolució experimentada a l'organització. Les parts iniciaran la negociació del següent pla d'Igualtat tres mesos abans de la finalització de la vigència d'aquest Pla, sens perjudici que aquest pla es considerarà prorrogat fins que se signi el següent (com a màxim en el termini d'un any), sempre excepte acord en sentit contrari i, en tot cas, respectant la legislació vigent sobre la matèria.

9. APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest document ha estat aprovat i signat digitalment per les persones membres de la Comissió d'Igualtat. La data de validesa és la de la darrera signatura electrònica efectuada.

ANNEX 1. CRONOGRAMA DEL PLA D'ACCIÓ

[illegible]

Pàgina 29 de 34

Pàgina 30 de 34

Pàgina **31** de **34**

Pàgina 32 de 34

Pàgina 33 de 34

Pla d'Igualtat setembre 2025 - setembre 2029

[illegible]

*El 2029 no s'ha inclòs perquè és l'any en què cal renovar el pla d'igualtat