



PLA D'IGUALTAT

ENTRE DONES I HOMES

de l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya

2018-2021

Contingut

1. Introducció	4
1.1. Marc jurídic	5
1.2. Definició i objectius del Pla d'igualtat de l'ICGC	6
1.3. Vigència temporal del Pla d'igualtat a l'ICGC	7
1.4. Procediment de modificació del Pla	7
1.5. Fases del Pla	7
2. Compromís, organització i diagnòstic	9
2.1. Compromís	9
2.2. Organització	10
2.2.1. Història	10
2.2.2. Plantilla	10
2.2.3. Comissió d'Igualtat	12
2.3. Fase de diagnòstic	12
2.3.1. Metodologia	12
2.3.2. Dades obtingudes en el diagnòstic	14
2.3.2.1. Percepció d'igualtat de la plantilla de l'ICGC	14
2.3.2.2. Variables sociodemogràfiques de la plantilla	17
2.3.2.2.1. Distribució per gènere	17
2.3.2.2.2. Distribució per edat	17
2.3.2.2.3. Nivell d'estudis	20
2.3.2.2.4. Antiguitat	21
2.3.2.3. Estructura funcional i de responsabilitats	22
2.3.2.3.1. Distribució per línies de treball	22
2.3.2.3.2. Distribució per categories i grups	24
2.3.2.4. Unitats d'anàlisi	26
2.3.2.4.1. Cultura organitzativa i llenguatge	26
2.3.2.4.2. Accés i selecció	29
2.3.2.4.3. Contractació	30
2.3.2.4.4. Promoció i desenvolupament professional	31
2.3.2.4.5. Formació interna	32
2.3.2.5. Política retributiva	33

2.3.2.5.1.	Salari per gènere.....	34
2.3.2.5.2.	Salari per gènere i categoria professional	35
2.3.2.5.3.	Salari per gènere i nivell.....	37
2.3.2.6.	Temps de treball i mesures de conciliació de la vida personal i laboral .	38
2.3.2.6.1.	Nombre de fills i filles per gènere	40
2.3.2.6.2.	Jornades i horaris.....	41
2.3.2.6.3.	Distribució de l'absentisme.....	42
2.3.2.7.	Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	43
2.3.2.8.	Relacions laborals	44
2.3.3.	Conclusions del diagnòstic.....	44
3.	Pla d'igualtat d'oportunitats	46
3.1.	Objectius	46
3.2.	Difusió i implantació.....	53
3.3.	Seguiment i avaluació de resultats	55

1. Introducció

La desigualtat entre dones i homes és una xacra provinent del passat que continua instaurada, en l'actualitat, en tots els àmbits de la societat. Fa anys que els poders públics lluiten per erradicar aquesta desigualtat i, de fet, la igualtat formal és una fita assolida en el nostre país. No obstant, resulta evident que per arribar a una igualtat real calen mesures que corregeixen els desajustos encara existents (discriminacions, llenguatge sexista, manca de corresponsabilitat, etc.).

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes esdevé així una qüestió d'equitat amb les dones, que representen més de la meitat de la població mundial i ha estat un col·lectiu que històricament s'ha vist privat dels seus drets.

En l'àmbit laboral, les dades estadístiques que recullen l'INE i l'IDESCAT mostren diferències significatives en el nombre de dones contractades i en la durada dels seus contractes, respecte dels homes. També posen de manifest que les dones ocupen més llocs de treball temporals o amb reducció de jornada.

Així mateix, queda palès que en el nostre país les dones, en conjunt, cobren menys per la mateixa feina, es promocionen amb més dificultat i estan infrarepresentades en certs sectors professionals, com la direcció o els consells d'administració de les empreses (discriminació vertical) i en determinades professions i ocupacions, que no solen coincidir amb les més valorades i millor remunerades (discriminació horitzontal).

Desenvolupar la igualtat d'oportunitats significa contribuir a la construcció de societats més justes i, per tant, més democràtiques, que no haurien de seguir mantenint un dèficit democràtic degut a la infrarepresentació d'una part de la societat en les estructures socials, polítiques i econòmiques.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes possibilita la plena incorporació de les dones en els àmbits social, polític i econòmic, cosa que contribueix a millorar l'eficiència econòmica de la societat en el seu conjunt, ja que garanteix la utilització màxima dels talents, intel·ligències, capacitats i habilitats existents en una societat.

Quan es té en compte el principi d'igualtat d'oportunitats en aquestes tres dimensions, s'està fent un salt qualitatiu que implica passar d'una simple concepció del principi d'igualtat al de la igualtat real.

1.1. Marc jurídic

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, estan recollides tant en normativa internacional com en el marc jurídic intern.

En la normativa comunitària, la igualtat de tracte entre dones i homes és un principi fonamental, d'acord amb l'article 2 i l'apartat 2 de l'article 3 del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (1957). La Comunitat Europea ha desenvolupat diverses directives, recomanacions i resolucions que proporcionen el marc legal de referència per a tots els aspectes d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.

A Espanya, el principi d'igualtat o de no discriminació per raó de sexe està incorporat a l'ordenament jurídic a través de la Constitució Espanyola en els seus articles 1, 10.1, 14 i 53. Així mateix, aquest principi d'igualtat també queda recollit en l'Estatut de Treballadors, en els articles 4.2.c, 17.1, 24.2 i 28 d'aquesta norma.

La base legal de les accions positives en el nostre ordenament jurídic prové directament de la Constitució Espanyola que, en l'article 9.2, determina: "Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes per a la igualtat efectiva de dones i homes, insta a aplicar la igualtat a l'empresa. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, mitjançant l'eliminació de la discriminació de les dones, en totes les circumstàncies i condicions i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural. Pel que fa a l'àmbit laboral, proposa actuacions per afavorir l'accés i la promoció de les dones a la feina, i millorar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

L'aprovació de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que es va inspirar en els preceptes estatutaris i legals esmentats en matèria de gènere i drets de les dones amb l'objectiu de complir-los. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, que completa la normativa relativa a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'erradicar les discriminacions contra les dones, a més d'adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea.

L'aplicació d'aquesta Llei constitueix el marc perfecte per a la reflexió i l'anàlisi sobre les polítiques de recursos humans que es desenvolupen a l'empresa, especialment en l'àmbit públic: febleses, amenaces, fortaleses i oportunitats, i la posada en marxa de mesures que permetin assolir objectius més amplis i una repercussió positiva en tots els àmbits de l'organització.

1.2. Definició i objectius del Pla d'igualtat de l'ICGC

El plans d'igualtat interns són una estratègia a nivell de l'organització de les empreses, destinada a potenciar les capacitats i el talent de les persones que hi treballen, eliminant estereotips, actituds i obstacles per raó de gènere.

El Pla ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament professional de les persones, i garanteixin una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

L'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya pren la decisió de fer un Pla d'igualtat entre dones i homes, per tal d'oferir-los les mateixes oportunitats i condicions laborals i així ser coherent amb la política de gestió de persones i de qualitat que desenvolupa.

Els objectius del Pla són:

- Assolir el compromís de la Direcció per avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ICGC.
- Identificar els obstacles i les barreres que dificulten la igualtat de gènere.
- Potenciar el talent femení de l'organització de l'ICGC.
- Enfortir la credibilitat i el compromís de l'Institut en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

A partir dels plans d'igualtat es prioritzaran mesures concretes en les següents dimensions:

- Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal.
- La formació i la promoció.
- La conciliació de la vida personal i familiar.
- Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista.
- Prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual.
- Cultura organitzacional.

1.3. Vigència temporal del Pla d'igualtat a l'ICGC

El Pla d'igualtat de l'ICGC tindrà una durada de 4 anys, en què s'implantaran les mesures proposades i s'avaluarà el seu impacte.

1.4. Procediment de modificació del Pla

Atesa la consideració que un Pla d'igualtat és un document viu que necessàriament s'ha d'adaptar a l'evolució de l'organització i que ha de permetre recollir noves situacions o aspectes no contemplats inicialment, durant la vigència d'aquest Pla es podran realitzar entre d'altres, les següents modificacions:

- revisar els objectius
- establir nous indicadors
- introduir noves accions
- establir noves previsions dels resultats esperats.

Els aspectes a modificar es debatran en el si de la Comissió d'igualtat. Qualsevol dels aspectes a modificar haurà de comptar amb l'aprovació majoritària dels membres de la Comissió.

1.5. Fases del Pla

Un Pla d'igualtat està format per una sèrie de fases que constitueixen un ordre seqüencial lògic, i es concreten de la manera següent:

<p>1) Compromís, organització i diagnòstic</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromís explícit de l'organització • Comunicació a la representació sindical • Nomenament de les persones responsables de dur a terme el Pla • Elaboració d'una diagnosi 	<p>2) Disseny del Pla d'igualtat que integra els Objectius:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les ACCIONS per aconseguir-los • Els INDICADORS quantificats per a l'avaluació del procés • Els resultats previstos • Els RECURSOS a destinar al Pla • La PLANIFICACIÓ temporal
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3) El desenvolupament en el temps previst de les accions que inclou

- Posada en marxa
- Desplegament
- Resolució d'incidències

4) El seguiment i l'avaluació del procés i dels resultats

- Seguiment del procés
- Avaluació contínua
- Avaluació final
- Decisions sobre millores contínues

2. Compromís, organització i diagnòstic

2.1. Compromís




COMPROMIS DE L'ICGC AMB LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

L'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls de les mesures per aconseguir la igualtat real en el si de l'organització i establiment de la igualtat d'oportunitats com a principi estratègic de la nostra Política de Gestió de Persones, d'acord amb Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, i la Llei 17/2015, de 21 de juny, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Assumim el principi d'igualtat entre dones i homes en tots i en cada un dels àmbits en el que es desenvolupa l'activitat de la nostra empresa, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposi millores respecte a la situació present, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment. L'elaboració del Pla serà transversal, amb participació paritària de membres designats per la direcció i membres de la representació de les treballadores i treballadors de l'Institut.

No podem ni volem ser indiferents a les discriminacions i les desigualtats entre dones i homes, i seguirem treballant fins que la igualtat sigui una realitat.



Jaume Massó i Cartagena
Director

Barcelona, 2 de gener de 2018

2.2. Organització

2.2.1. Història

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).

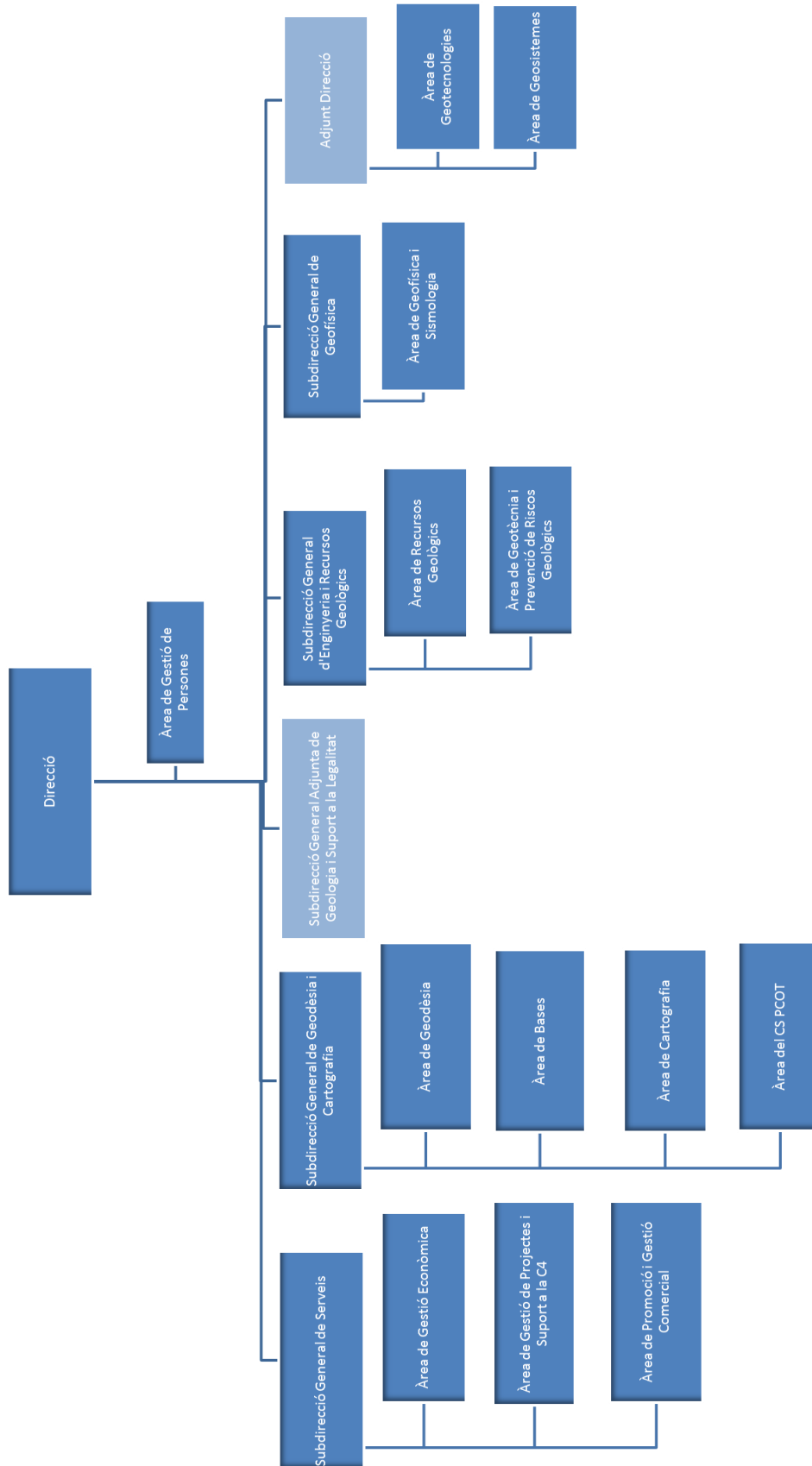
L'ICGC adopta la forma jurídica d'entitat de dret públic i disposa de personalitat jurídica pròpia, autonomia administrativa, tècnica i econòmica, i plena capacitat d'obrar en les seves funcions.

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 subsòl, 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.

2.2.2. Plantilla

A 31 de desembre de 2017, la plantilla de l'Institut està formada per 278 persones i es troba organitzada en 4 subdireccions, 2 subdireccions adjuntes i 12 àrees.

De les 278 persones que formen l'Institut, 160 són homes i 118 són dones.



2.2.3. Comissió d'Igualtat

En data 9 de gener de 2018 es va crear la Comissió d'Igualtat a l'ICGC amb la següent representació:

- 4 membres en representació de la Direcció de l'Institut (RD)
- 4 membres del Comitè d'empresa en representació del personal (RT)

Entre els membres de la Comissió existeix paritat quant a gènere, donat que el 50% dels integrants són dones i el 50%, homes.

2.3. Fase de diagnòstic

La realització d'una diagnosi de la situació de l'empresa és el mecanisme que permetrà detectar situacions de discriminació, reals o latents i aplicar-hi mesures i accions positives per tal de corregir-les i aconseguir la igualtat d'oportunitats.

En el diagnòstic s'analitzen, des de la perspectiva de gènere, els aspectes relatius a la plantilla, és a dir, s'estudia en profunditat la composició del personal tenint en compte el sexe de la persona. D'aquesta manera es configura una primera fotografia que mostra l'estat de l'organització, on es situen homes i dones, tant als llocs de feina, com a les categories i nivells professionals, quin sou perceben, de quins permisos disposen i fan servir, quin tipus de jornada fan o quan i quina formació reben per part de l'empresa.

2.3.1. Metodologia

La metodologia utilitzada per a la realització de la diagnosi, és a dir, l'estratègia per accedir i recollir la informació necessària que permet analitzar les àrees mencionades i detectar desigualtats, inclou eines de caràcter quantitatiu i qualitatiu.

Les eines quantitatives corresponen a dades estadístiques de la plantilla que possibiliten disposar d'una imatge fixa de l'organització en relació a la situació de dones i homes i a la cultura de la igualtat en el moment en què s'elabora la diagnosi.

Totes les dades s'han recollit desagregades per gènere:

- dades demogràfiques

- condicions de treball

En el cas de la diagnosi d'igualtat d'oportunitats, a l'ICGC les informacions quantitatives corresponen a l'extracció realitzada el dia 10 de gener de les dades que contenia el programa de gestió a 31/12/2017, i conté el 100% dels treballadors actius en aquella data en els dos centres de treball (Barcelona i Tremp): 278 persones.

Les dades considerades, han estat les corresponents des de l'1 de gener fins al 31 de desembre del 2017, de tot aquell personal que restava en plantilla a tancament de l'any.

Pel que fa als estudis salarials, s'han tingut en compte tots els complements (fixos) a excepció del complement d'antiguitat (triennis). Per facilitar la comparativa, el sou del personal amb reducció de jornada s'ha elevat al 100%.

Els representants del personal que formen part de la Comissió d'Igualtat, no han tingut accés a cap dada de caràcter nominatiu que configura la nòmina de cada treballador/a, de manera que no es coneix cap dada individualitzada. Tampoc s'han facilitat dades relatives als imports màxims que pot percebre el personal que forma part de cada nivell salarial recollit en el conveni de l'ICGC al considerar que es podria deduir una dada individualitzada.

En canvi, pel que fa a la percepció d'igualtat de la plantilla, s'ha tingut en compte les respostes al qüestionari administrat al personal que estava donat d'alta en plantilla en el mes de febrer de 2018 en els dos centres de treball (Barcelona i Tremp): 281 persones.

La recollida de la informació qualitativa: Aquesta informació explica, confirma i constata les dades quantitatives, a més d'aprofundir en el coneixement general de l'entitat. Inclou la informació provinent de diferents fonts primàries i secundàries.

Les fons primàries corresponen al qüestionari de percepció d'Igualtat.

Les fons secundàries són documents de caràcter divers que ofereixen informacions sobre les qüestions tractades a la diagnosi. Són de dues tipologies:

- documents referits a procediments de gestió de persones (dades del programa informàtic intern de gestió de persones i del programa de nòmines)
- aquelles, de caràcter general que expressen amb el llenguatge i la iconografia la cultura de la igualtat a l'empresa.

2.3.2. Dades obtingudes en el diagnòstic

La plantilla que s'ha analitzat per dur a terme l'anàlisi estadística és de 278 persones, 118 dones i 160 homes. No s'ha tingut en compte el personal becat o en pràctiques.

2.3.2.1. Percepció d'igualtat de la plantilla de l'ICGC

En el mes de febrer de 2018 es realitza una enquesta als 281 treballadors/es que formaven part de la plantilla, on es pregunta quina és la percepció que tenen sobre diferents aspectes d'igualtat a l'Institut. Respon el 36% de les persones enquestades (52 dones i 48 homes), amb els següents resultats per pregunta:

- Pregunta 1: Consideres que en l'ICGC les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats d'accés en els processos de selecció de personal?

	Dona	Home
SI	77%	79%
NO	13%	6%
NS	10%	15%

Tant les dones com els homes, de forma majoritària, perceben que hi ha les mateixes oportunitats d'accés a l'Institut mitjançant els processos de selecció que es duen a terme.

- Pregunta 2: Consideres que en l'ICGC accedeixen per igual dones i homes a la formació?

	Dona	Home
SI	81%	88%
NO	13%	4%
NS	6%	8%

Tant les dones com els homes, de forma majoritària, perceben que hi ha les mateixes oportunitats d'accés a la formació de l'Institut.

- Pregunta 3: Consideres que en l'ICGC promocionen treballadores i treballadors per igual?

	Dona	Home
SI	31%	58%
NO	58%	19%
NS	12%	23%

En aquesta pregunta es mostren diferències d'opinió entre dones i homes, en tant que les dones consideren majoritàriament que no hi ha igualtat de tracte en les promocions i els homes, sí.

- Pregunta 4: Creus que cobres menys que el teu company o companya per raó de sexe?

	Dona	Home
SI	33%	8%
NO	40%	65%
NS	27%	27%

Tot i que el percentatge varia en funció del gènere, la resposta més donada en ambdós casos és no. Cal tenir present, però, que un 33% de les dones tenen la percepció de que cobren menys que el seu company per raó de gènere.

- Pregunta 5: Sabries què fer o a qui dirigir-te si patissis assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball?

	Dona	Home
SI	71%	77%
NO	21%	19%
NS	8%	4%

La resposta majoritària en ambdós gèneres és que sabrien a qui dirigir-se en cas de patir assetjament a la feina.

- Pregunta 6: Creus que hi ha una presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs de comandament de l'ICGC?

	Dona	Home
SI	17%	33%
NO	79%	50%
NS	4%	17%

La resposta majoritària és que hi ha una percepció de desigualtat de gènere en els càrrecs de comandament, tot i que en proporcions substancialment diferents segons si són les dones o els homes els que responen.

- Pregunta 7: Creus que a l'ICGC s'afavoreixen les mesures de conciliació de la vida personal i laboral

	Dona	Home
SI	79%	75%
NO	19%	23%
NS	2%	2%

La resposta majoritària, tant de les dones com dels homes, és que a l'Institut s'afavoreixen mesures de conciliació de vida personal i laboral.

- Pregunta 8: En quin grau (1 a 5) creus que a l'ICGC es fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

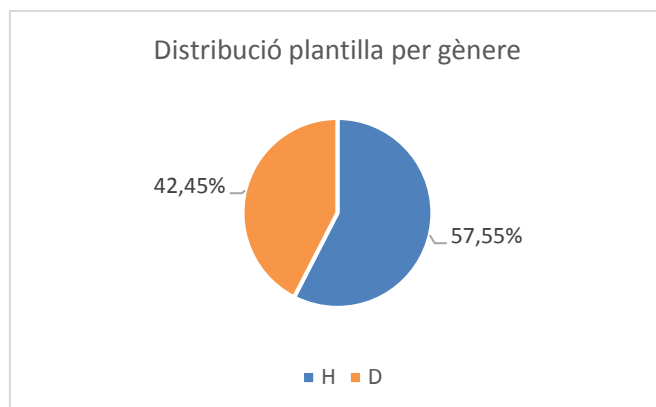
	Dona	Home
1	10%	2%
2	35%	13%
3	25%	10%
4	15%	44%
5	0%	27%
NC	15%	4%

Dels resultats obtinguts podem concloure que les dones tenen una visió més negativa sobre la igualtat d'oportunitats a l'Institut entre homes i dones que els homes.

L'anàlisi quantitativa que es desenvolupa a continuació mostrarà si la percepció del personal de l'Institut s'ajusta o no a les dades objectives que es detallen en els següents punts.

2.3.2.2. Variables sociodemogràfiques de la plantilla

2.3.2.2.1. Distribució per gènere

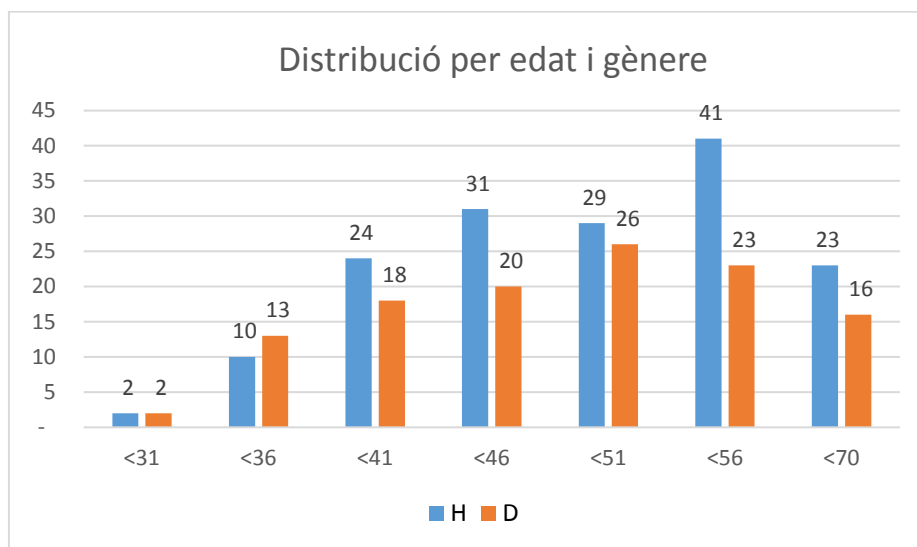


La llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes estableix en l'article 2.i): "Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe".

En aquest sentit, es pot dir que la plantilla de l'ICGC en el seu conjunt es configura com una plantilla paritària, atès que la presència de les dones supera el 40%.

2.3.2.2.2. Distribució per edat

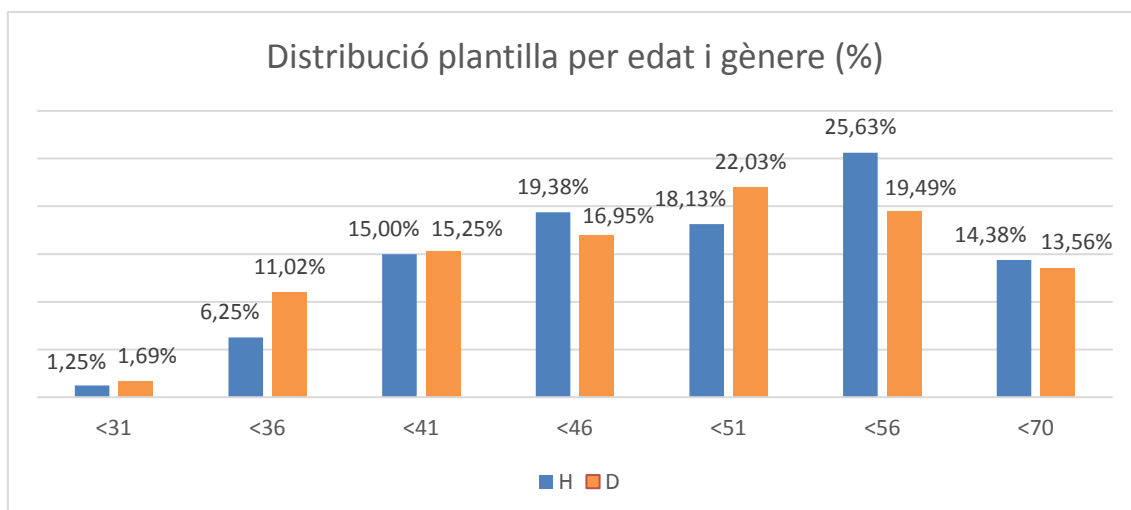
La distribució per edat de la plantilla de l'ICGC és equilibrada. No es tracta d'una plantilla especialment jove, la majoria de gent es concentra a partir dels 40 anys.

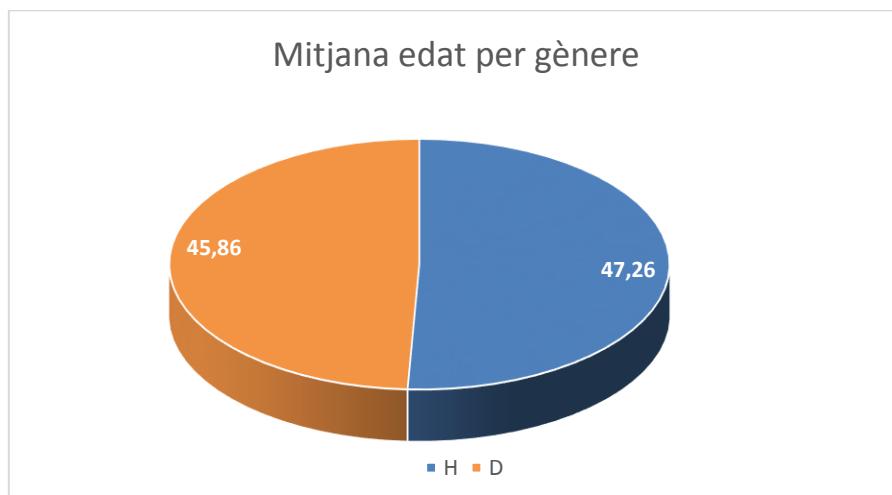


Aquesta característica denota que és una plantilla amb una forta experiència laboral. Si observem la distribució per edat que mostren les dones respecte dels homes, podem observar algunes diferències, sobretot en els barems d'edat dels 41 als 46 anys i dels 51 als 56 anys, on el predomini dels homes és més acusat

A la vista d'aquestes dades, podríem concloure que, en termes generals, els homes presenten una edat superior a la de les dones.

Com que la població d'homes i la de dones no són de la mateixa grandària, ara cal analitzar la distribució per edat de dones i homes respecte del total de dones i homes, per veure si es comporten d'una manera similar.



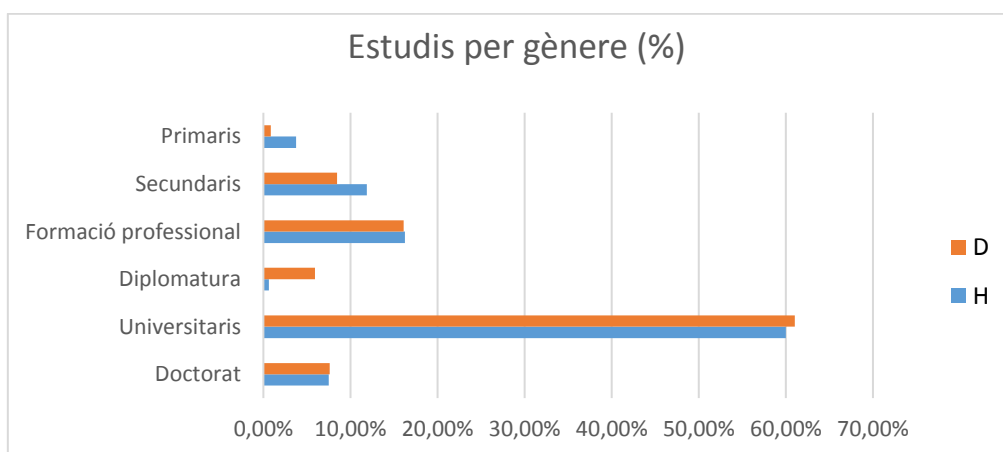
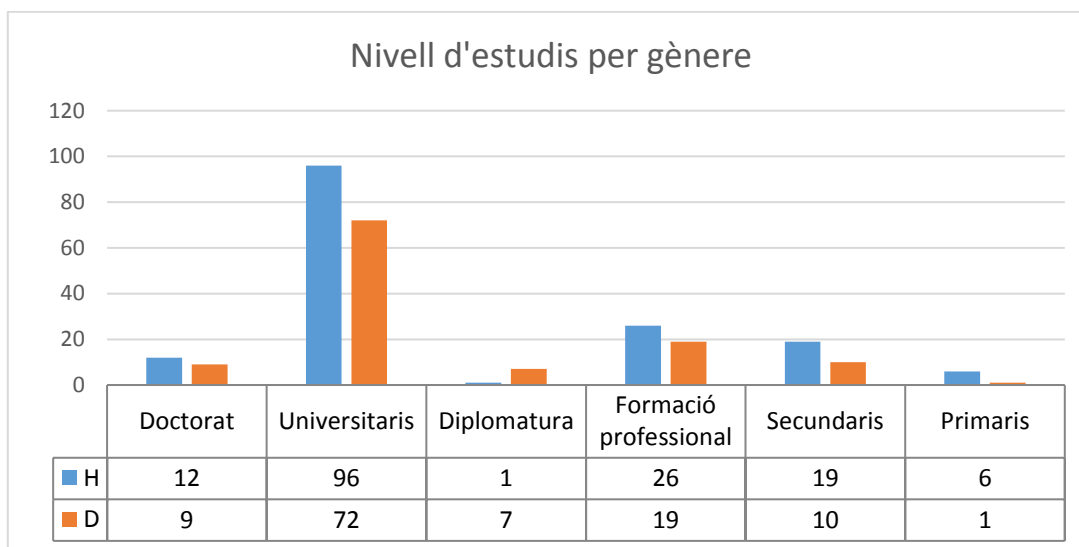


Si calculem la mitjana d'edat per gènere, observem que la de les dones és de 45,86 anys i la d'homes, de 47,26 anys.

Dels gràfics anteriors podem concloure que, efectivament, les dones són proporcionalment més joves que els homes. Cal veure, amb els dades de l'antiguitat, si aquest factor es deu a diferències en el moment d'entrada a la plantilla de l'Institut o és fruit d'un factor desconegut.

2.3.2.2.3. Nivell d'estudis

El gràfic demostra que la majoria de la plantilla de l'ICGC té estudis universitaris¹. És, per tant, una plantilla formada i altament qualificada.

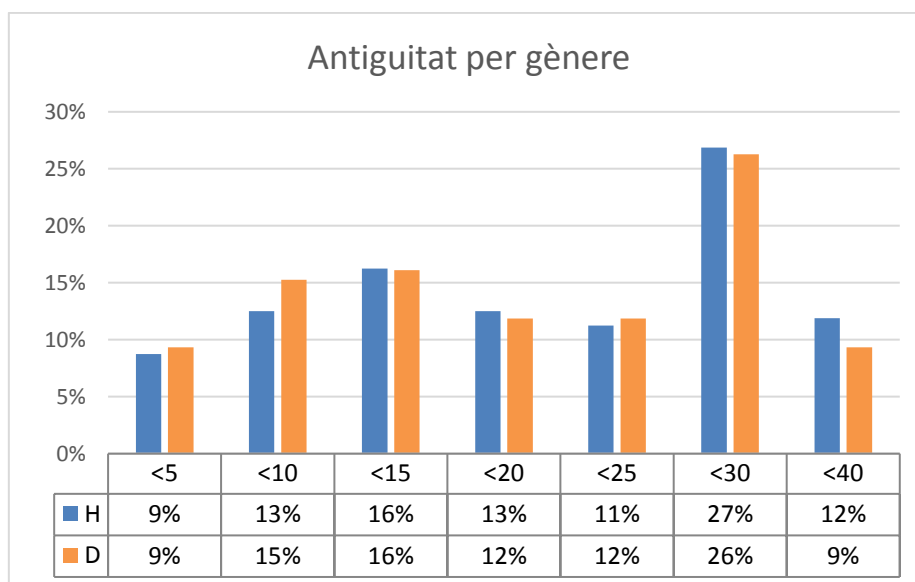


¹ Per estudis universitaris cal entendre llicenciatures, graus i enginyeries superiors.

Si analitzem els homes i les dones com a dues poblacions separades i veiem com es comporten, destaca que percentualment les dones presenten un nivell superior als homes pel que fa al nivell d'estudis.

El percentatge de dones que tenen estudis universitaris és del 61%, mentre que l'equivalent per als homes és del 60%, així com del 5,93% pel que fa a diplomatures en el cas de les dones enfront del 0,6% dels homes en aquest nivell d'estudis.

2.3.2.2.4. Antiguitat



En quan a l'antiguitat per gènere, no es poden observar diferències significatives.

CONCLUSIONS:

La plantilla global de l'Institut és equilibrada, ja que les dones representen el 42,45% de la plantilla. La mitjana d'edat de les dones és lleugerament inferior a la dels homes, cosa que permet concloure que la plantilla no és essencialment jove i significa que el personal té experiència laboral.

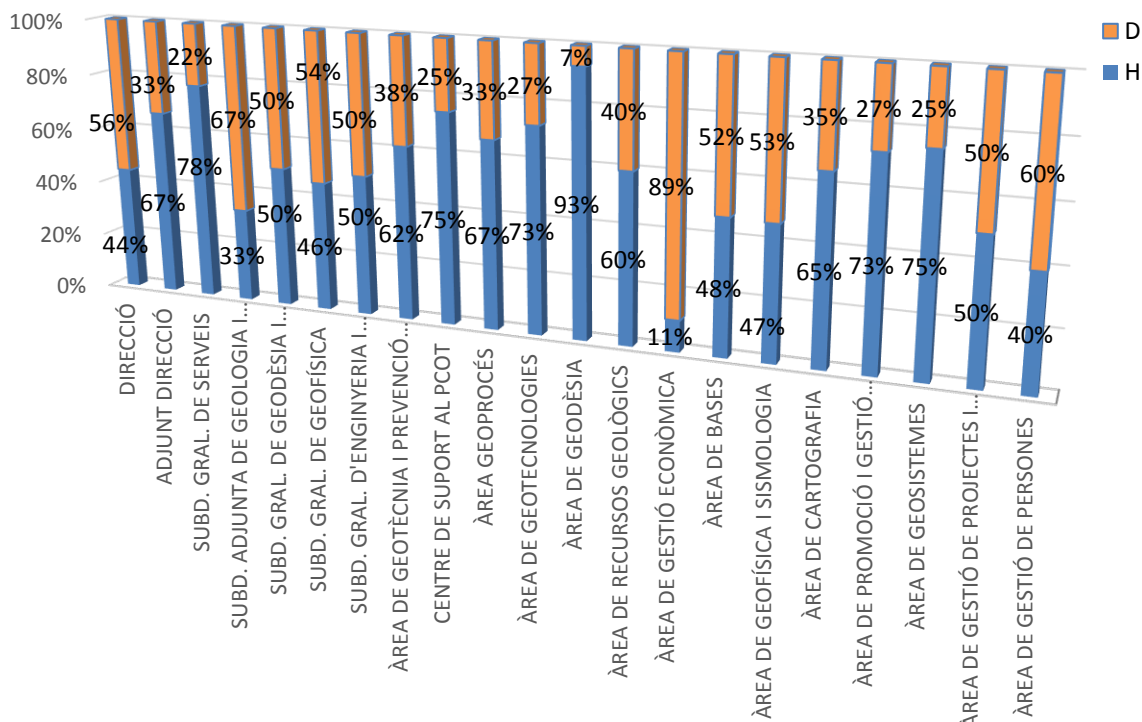
La plantilla femenina té en el seu conjunt un nivell formatiu superior.

- ➔ **Punts forts:**
- Equilibri en el nombre de dones i homes
 - Plantilla amb nivell formatiu elevat i qualificada
 - Plantilla adulta i amb experiència
 - Plantilla femenina amb alt nivell formatiu

2.3.2.3. Estructura funcional i de responsabilitats

2.3.2.3.1. Distribució per línies de treball

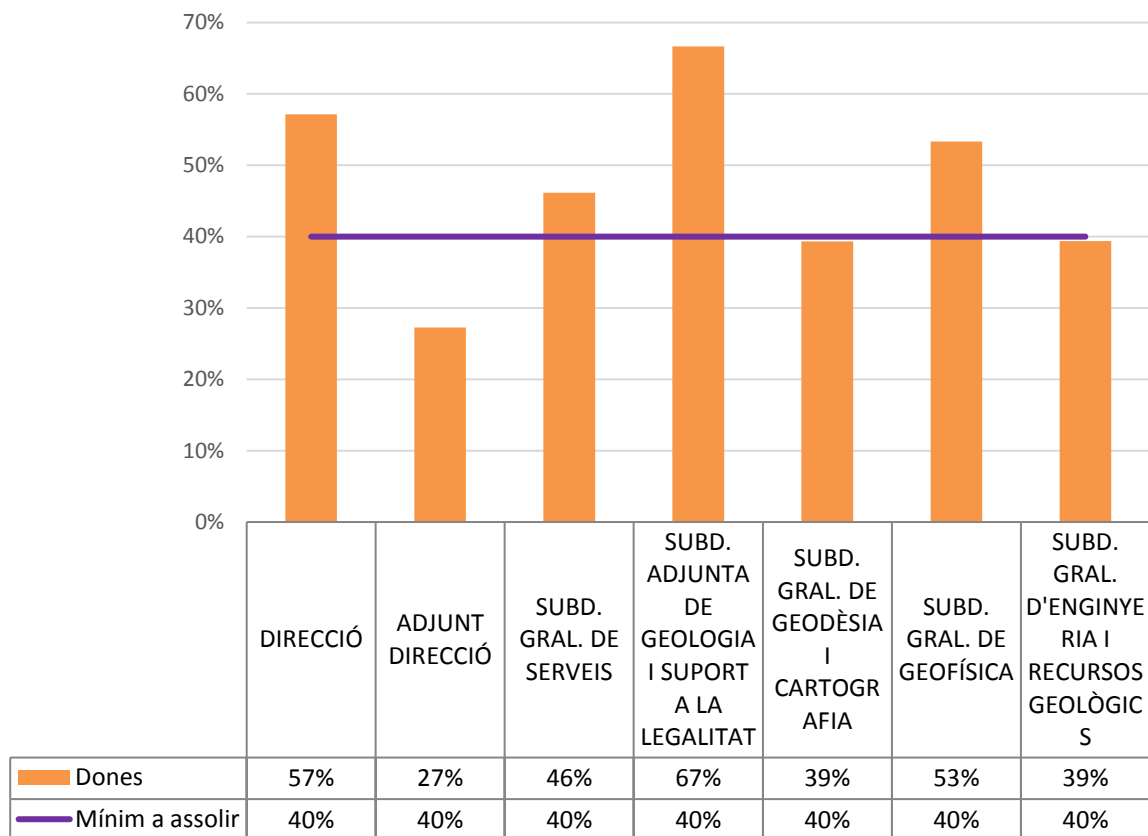
Distribució de gènere per àrees



La taula mostra que hi ha una distribució diferenciada de dones i homes per àrees, i es detecten 10 àrees en què la representació femenina està per sota del 40% respecte als homes. Entre les àrees amb menor representació de dones destaquen: el personal que depèn directament de la Subdirecció General de Serveis, amb un 22%, l'Àrea de Geodèsia, amb un 7%, i les àrees de suport al PCOT i Geosistemes, amb un 25%.

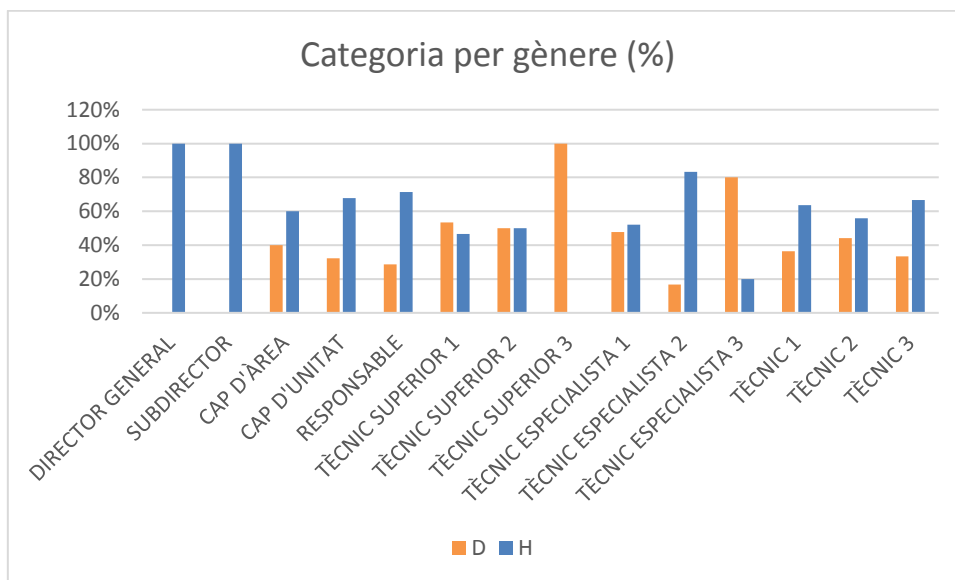
En canvi, en les àrees del personal depenent de la Subdirecció adjunta de Geologia i Suport a la Legalitat i l'Àrea de Gestió Econòmica, el percentatge de dones supera el 60% respecte als homes.

Distribució de les dones per subdireccions



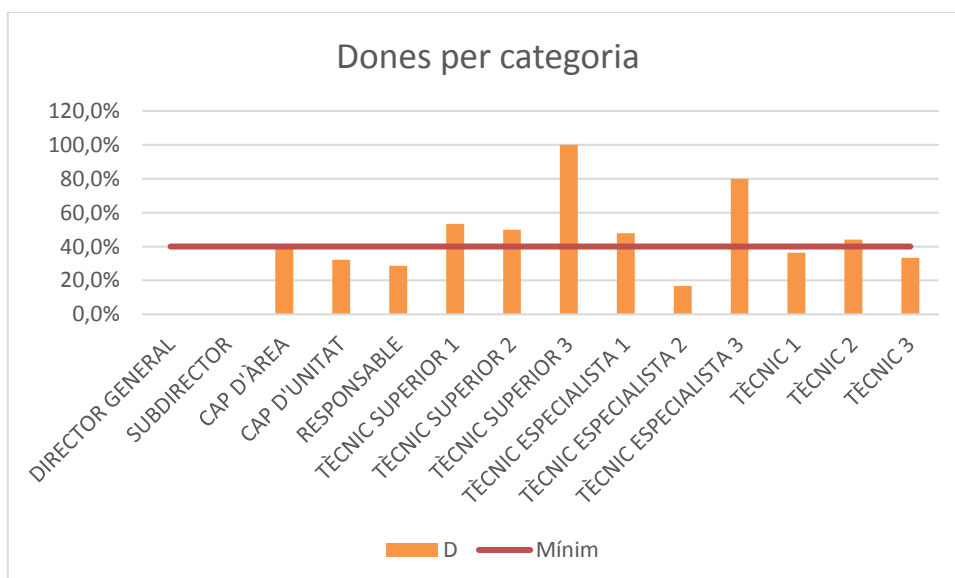
En canvi, si fem una anàlisi més global per subdireccions, trobem que només en el grup d'Adjunt a la Direcció els resultats no es compensen i les dones continuen estant clarament per sota del 40% quant a nombre respecte dels homes.

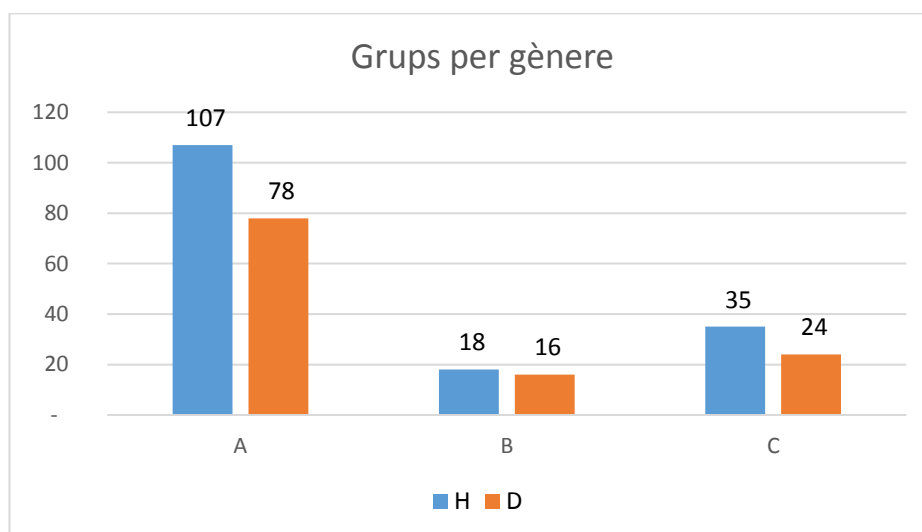
2.3.2.3.2. Distribució per categories i grups



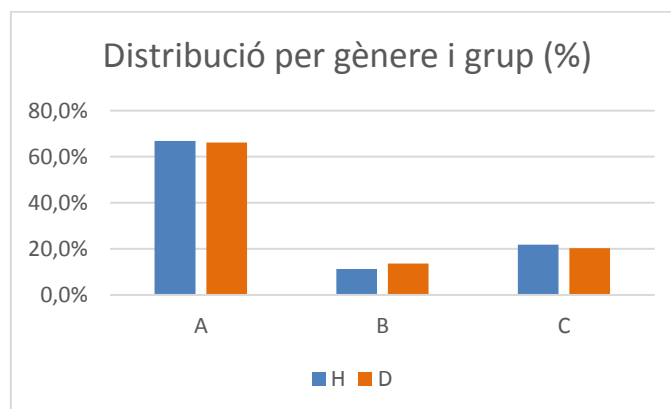
El gràfic Categoria per gènere visualitza la distribució del personal segons el càrrec que ocupa. Els homes són majoria en totes les categories de comandament. Podem concloure que es dona una divisió sexual del treball vertical, no hi ha representació femenina en les categories de més responsabilitat com són la Subdirecció i la Direcció.

Si analitzem les dades de dones per categoria, encara es fa més palès que hi ha categories en la que la representació de les dones no arriba al 40%.





El gràfic ens mostra la distribució de la plantilla per gènere i grup. Una primera observació ens mostra que els homes són més nombrosos a tots els nivells i això és resultat del fet que hi ha més homes que dones a la plantilla.



Aquest gràfic analitza la distribució de dones i homes per grup professional, respecte al total de dones i al total d'homes de la plantilla. És a dir, s'ha considerat la població femenina com un tot i s'ha analitzat el percentatge de dones que hi ha a cada nivell professional respecte al total de dones que treballa a l'ICGC, i s'ha fet el mateix amb els homes.

Aquesta anàlisi ens permet veure si la població femenina i la masculina es comporten de la mateixa manera (cosa que comparant les dones amb els homes prenent la suma de totes les persones no ho fa possible, pel fet que hi ha més homes que dones).

És positiu destacar que la distribució d'ambdós sexes no es concentra en categories determinades i polaritzades. La majoria de gent es concentra en el grup A, fet que demostra que l'ICGC ofereix treball altament qualificat.

Dit això, als gràfics podem veure que la distribució de dones i homes per grup és equitativa, sense presentar cap diferència destacable.

CONCLUSIONS:

La distribució horitzontal per àrees presenta algunes desviacions: Hi ha àrees com la de Geodèsia amb una representació femenina del 7%.

S'ha de destacar que no hi ha representació femenina en els llocs de Direcció i subdireccions i que, en general, hi ha més representació masculina en tots els llocs de treball que impliquen comandament, tot i que les dones tenen un nivell de formació superior al dels homes.

Qüestions com la tradició empresarial, la problemàtica de la conciliació de la vida personal i laboral en determinats llocs de treball i factors de riscos laborals estan a la base de la segregació ocupacional.

Es destaca la presència de dones en la majoria de categories, el que demostra l'interès de l'empresa per diversificar la plantilla femenina.

➔ **Punts forts:** Presència de dones en tots els nivells i àrees de treball.

➔ **Punts febles:**

- No presència de dones en els càrrecs de subdirecció
- Menor presència de dones en càrrecs de comandament

2.3.2.4. Unitats d'anàlisi

2.3.2.4.1. Cultura organitzativa i llenguatge

La comunicació en una empresa es dona per canals interns i externs, tots dos responsables de la imatge exterior que es projecta i es percep. La comunicació interna està constituïda per totes les interaccions de tota persona dins de l'entitat, ja siguin orals o per escrit i té caràcter bidireccional. La comunicació externa és aquella que es projecta cap a l'exterior, ja sigui per escrit, de manera oral, en format electrònic o amb imatge.

La comunicació interna pot ser formal o informal. La comunicació formal és aquella en què el missatge segueix canals establerts formalment per l'empresa i el contingut té a veure amb l'àmbit laboral. S'utilitza en mitjans com murals, telèfons, circulars, memoràndums, cartes, publicacions, informes, reunions, xerrades, esdeveniments, correus electrònics, etc.

La comunicació informal és aquella que circula fora dels canals establerts formalment, en què el contingut pot ser sobre aspectes laborals o no.

L'anàlisi de la comunicació i del llenguatge dins del Pla d'igualtat és un eix bàsic per erradicar el sexisme. En paraules del Centre Unesco de Catalunya: "El llenguatge no és una creació arbitrària de la ment humana, sinó un producte social i històric que influeix en la nostra percepció de la realitat. Com que ens transmet socialment les experiències acumulades per generacions anteriors, el llenguatge condiona el nostre pensament i determina la nostra visió del món".

Els estudis sobre el sexisme en el llenguatge coincideixen a afirmar que hi ha una falta de representació simbòlica de les dones a la llengua. Lledó 1992 en destaca dos motius: El primer és la presència exagerada del masculí i el segon, l'ús del masculí genèric.

L'ús del genèric masculí d'una manera constant i indiscriminada condueix molt sovint a l'ocultació de la dona (invisibilitat) i, en alguns casos, a situacions d'ambigüitat semàntica, provocada per aquest doble ús del masculí: com a designador del conjunt de persones de sexe masculí i com a genèric designador d'un conjunt de persones dels dos sexes.

Llenguatge escrit

L'anàlisi del llenguatge formal utilitzat a l'ICGC ens mostra que, de forma habitual, s'utilitzen formes que equivalen a un ús no sexista i inclusiu. S'observa una manifesta voluntat per fer visibles a les dones a través de paraules neutres com plantilla o personal de l'ICGC; també es fan servir formes dobles com treballadores i treballadors. Tot i que existeix una certa pràctica i voluntat, persisteix la utilització del masculí plural com a genèric. És comú trobar formes com: els treballadors, els membres, els titulars, els representants, els usuaris, els destinataris, etc.

Aquesta falta de constància en l'ús no sexista del llenguatge indica falta de formació en sensibilització sobre la matèria i el no disposar d'un manual d'estil i bones pràctiques accessible a tot el personal que ofereixi solucions i exemples de bones pràctiques en ús no discriminatori del llenguatge.

Imatges

Pel que fa a la imatge de l'empresa, s'ha analitzat les fotografies penjades a la web corporativa (imatge externa), les disponibles a la intranet, murals, exposicions i cartells. No s'ha detectat en cap dels casos imatges que es puguin considerar sexistes o que reproduïxin o reforcin estereotips de gènere. Per tant, podem dir que les imatges externa i interna de l'ICGC són igualitàries.

Canals de comunicació

Els canals de comunicació existents entre el personal de l'ICGC són:

- La intranet
- El telèfon
- El correu electrònic
- El cara a cara

Tot el personal disposa d'adreça electrònica de l'empresa i extensió de telèfon, a més d'accés a la intranet. Podem dir que l'accés a la informació està del tot garantit i que, per tant, no hi ha persones que quedin excloses d'aquests serveis. Es donen els requisits necessaris per a què la comunicació flueixi de les instàncies de Direcció cap a la plantilla, però també des d'aquesta cap als òrgans directius.

CONCLUSIONS:

L'observació dels documents mostra una empresa preocupada per la cultura de la igualtat d'oportunitats a un nivell formal. Es mostra un compromís amb aquest principi i amb la voluntat de ser apreciada com una organització compromesa amb forts valors i principis d'actuació. No obstant, la visibilitat de la plantilla a través del llenguatge hauria de millorar.

- ➔ **Punts forts:** Voluntat de no discriminació i assumpció de la igualtat d'oportunitats com a valor empresarial.
- ➔ **Punts febles:** Permanència del fals genèric masculí.
- ➔ **Indicadors:** Utilització del manual d'ús de llenguatge no sexista.

2.3.2.4.2. Accés i selecció

Accés i selecció:

Els processos de selecció de l'ICGC es porten a terme seguint un Reglament de Selecció pactat entre la Direcció i els i les representants de la plantilla.

Les convocatòries i els procediments de selecció del personal de l'ICGC han de garantir el respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

La necessitat de cobertura de vacants i la definició del perfil esdevé potestat exclusiva de la Direcció.

Les selecció del personal de nou ingrés o per ocupar llocs de promoció es regeix pel següent procés:

Comissió de selecció:

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

La comissió de selecció està formada per un membre en representació de la Direcció, un membre en representació de la plantilla (RT) i el o la comandament directe o superior del lloc de treball que sigui necessari cobrir.

La presa de decisions per votació de les persones membres de la CS es regeixen per la regla de la majoria simple.

Les persones membres de la CS poden estar presents en el procés de selecció des de la convocatòria fins a la provisió de la plaça.

A la finalització del procés de cobertura de la vacant, la CS aixecarà acta dels acords i discrepàncies del procés de selecció i el document s'integrarà en l'expedient de la candidatura seleccionada.

Procediment de provisió interna:

En totes les vacants que es produeixen a l'ICGC té un dret preferent d'ocupar-les el personal intern. Aquest dret és garantit pel fet que les vacants primer s'anuncien amb caràcter intern i només surten a convocatòria externa en cas que no hi hagi candidatures internes que puguin ocupar-la.

Procediment de provisió externa:

La convocatòria es publicarà en la web de l'empresa i, en cas necessari, en d'altres webs o mitjans de publicitat. Addicionalment, es publicarà en tots aquells mitjans que s'estableixin com a necessaris en les lleis de pressupostos o d'altra normativa d'aplicació a l'ICGC.

La vacant es cobrirà mitjançant un procediment de concurs-oposició.

El 2017 es van produir 14 altes a la plantilla, de les quals 7 van ser homes i 7 dones, pel que podem veure que no hi ha biaix de gènere en les incorporacions de nou personal.

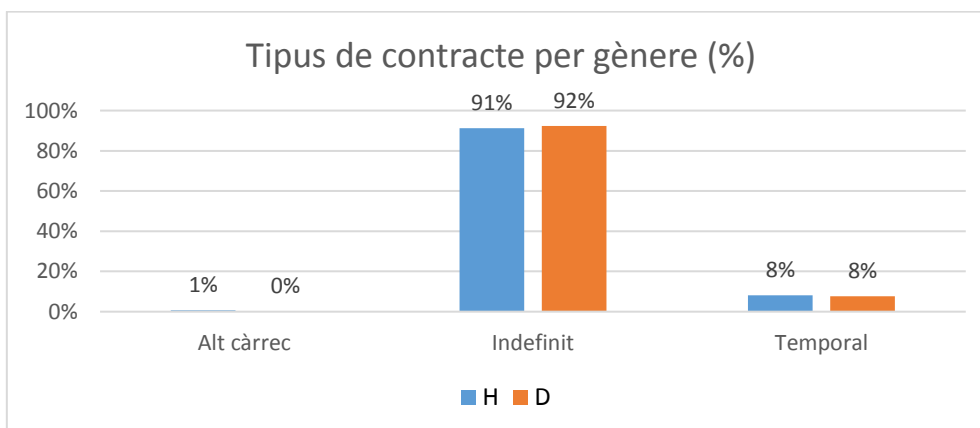
CONCLUSIONS:

No s'observa un biaix de gènere en les incorporacions de nou personal tot i que hi ha llocs de treball completament masculinitzats, com el cas dels pilots.

La utilització d'un llenguatge inclusiu millora l'eliminació de barreres i prejudicis tradicionals a l'accés a determinats treballs.

- **Punts forts:** No es detecta biaix de gènere.
Reglament de selecció amb participació de la representació de les treballadores i els treballadors.
- **Indicadors:** Distribució per sexe dels llocs de treball.

2.3.2.4.3. Contractació



El gràfic mostra que la majoria de dones i homes tenen contracte laboral indefinit. No s'aprecien diferències entre dones i homes, a excepció de la d'alt càrrec en què només hi ha una persona a l'empresa.

→ **Punts forts:** Contractació indefinida de forma habitual

2.3.2.4.4. Promoció i desenvolupament professional

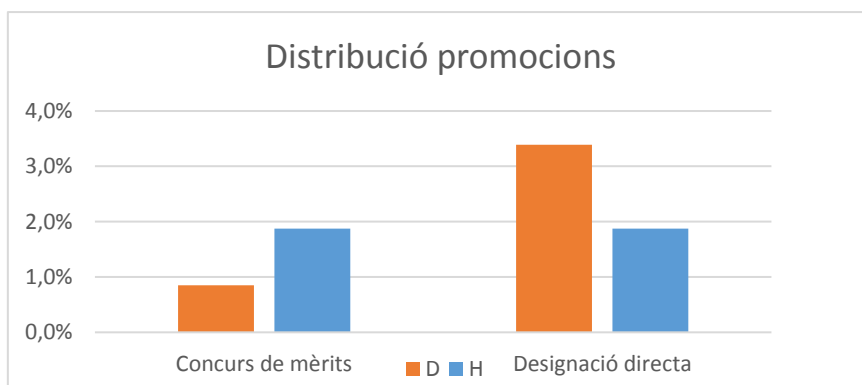
Sempre que es produeix una vacant (exceptuant càrrecs de caps d'unitat, d'àrea i de subdirecció, que són de nomenament directe per part de la Direcció), primer es dona l'oportunitat al personal intern de l'empresa de presentar-se a la convocatòria, tal com hem vist a l'apartat anterior.

Durant el transcurs de l'any 2017 s'han produït les següents promocions:

	D	H
Concurs de mèrits	1	3
Designació directa	4	3

Si ho comparem respecte als col·lectiu d'homes i de dones ens dona el següent resultat:

	D	H
Concurs de mèrits	0,8%	1,9%
Designació directa	3,4%	1,9%



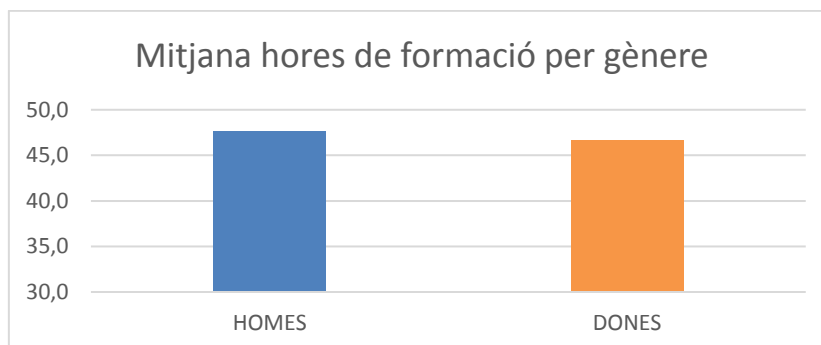
Existeix un cert biaix en les promocions a càrrecs de comandament de lliure designació per part de la Direcció positiu per a les dones respecte a les promocions amb cobertura per concurs de mèrits.

→ **Punts forts:** Major promoció en el segment de dones que en el dels homes el 2017.

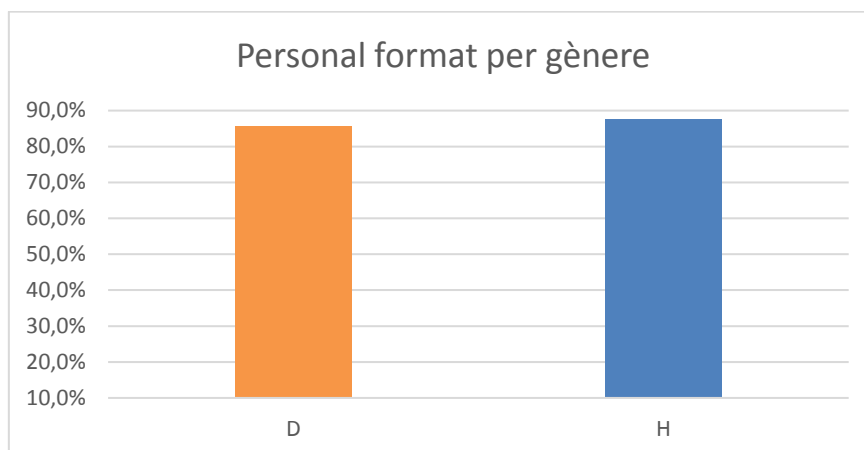
→ **Indicadors:** % de promocions per gènere.

2.3.2.4.5. Formació interna

	HORES DE FORMACIÓ
HOMES	47,7
DONES	46,6



	Personal format
D	101
H	140



El 85,6% de les dones van rebre formació enfront del 87,5% dels homes.

CONCLUSIONS:

No hi ha diferències significatives pel que fa al gènere en la formació, ni pel nombre d'hores rebudes ni per la quantitat de personal format.

→ **Punts forts:** Existència de formació pel conjunt de la plantilla.

Participació alta de dones i homes en les activitats formatives.

2.3.2.5. Política retributiva

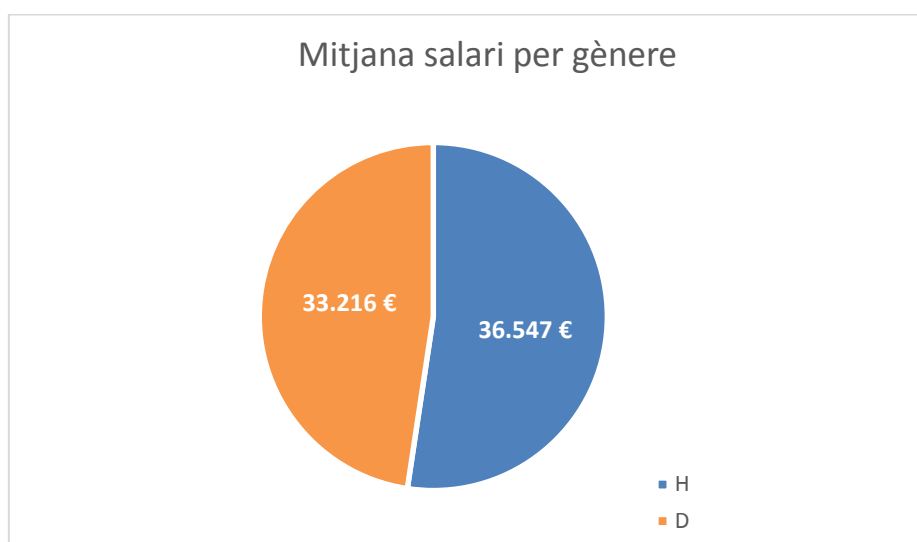
El Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ha presentat els resultats de l'estudi "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones", el primer que elabora la Generalitat de Catalunya a través de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

La principal conclusió de l'estudi, elaborat amb les darreres dades disponibles (relatives a l'any 2014) és que, de mitjana, les dones guanyen en termes anuals un 26% menys que els homes, la bretxa salarial més alta des de 2008. Aquest percentatge s'apuja fins al 42,6% quan s'analitzen les franges salarials més baixes, ja que les desigualtats no són uniformes en tots els nivells

salarians. L'estudi posa també de manifest que el salari mitjà anual masculí es va situar en els 27.477 euros, mentre que el femení va ser 7.123 euros inferior, en concret 20.324 euros.

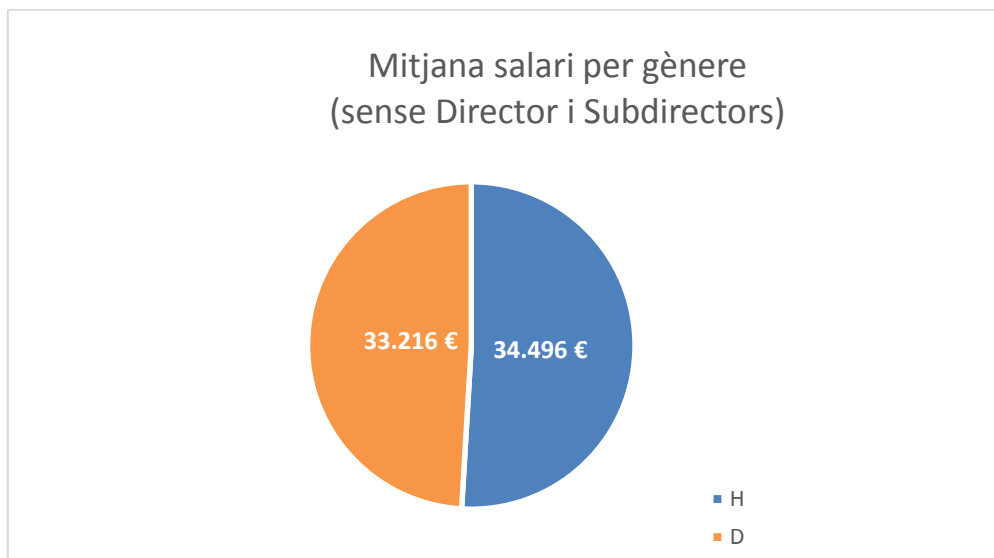
La desigualtat entre homes i dones en l'àmbit del treball es manifesta en la infravaloració de les feines realitzades principalment per dones, en l'escassa presència de dones en llocs de lideratge i decisió, en les dificultats per conciliar vida personal, familiar i laboral, així com en la molt desigual distribució de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura.

2.3.2.5.1. Salari per gènere



Si analitzem la plantilla globalment, podríem pensar que existeix una bretxa salarial a l'IICGC d'un 9,12%, però aquesta dada no és correcta, donat que en les categories de major responsabilitat i major sou, com són les subdireccions i la Direcció no hi ha representació femenina i, per tant, aquest fet contamina les dades. Per aquest motiu, l'estudi de diferència salarial per gènere l'hem de calcular sense tenir en compte aquestes dues categories.

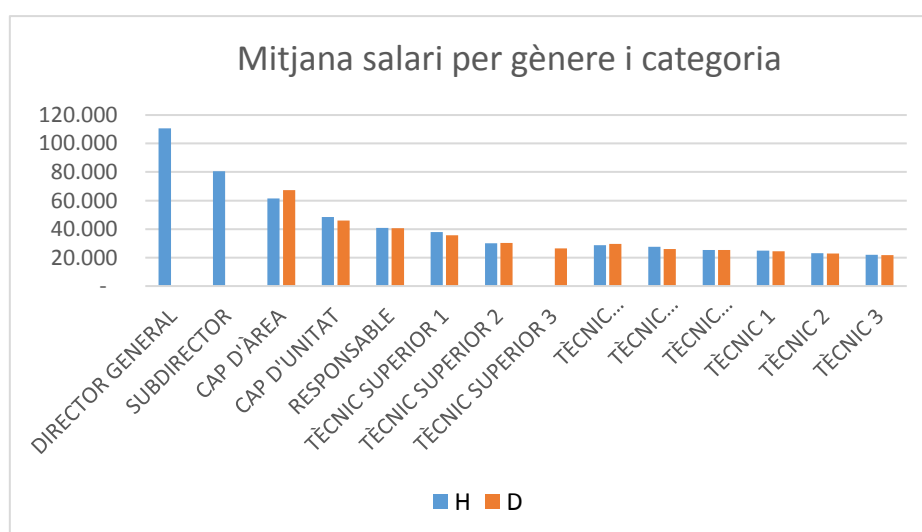
Així doncs, sense tenir en compte la categoria de Subdirector i Director, la diferència global per gènere de l'ICGC és la següent:



A l'ICGC existeix una bretxa salarial per gènere del **3,71%** en favor dels homes. Tot i que la bretxa salarial en les empreses amb control públic es situa en el 12,5%² i, per tant, a l'ICGC és inferior, no podem dir que la dada sigui positiva.

2.3.2.5.2. Salari per gènere i categoria professional

Ara cal analitzar com es distribueix aquesta diferència entre les diferents categories:



² Segons dades de l'estudi "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones", del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, actualitzat en data 13/02/2017.

Si agafem aquelles categories amb representació del dos sexes obtenim els següents resultats:

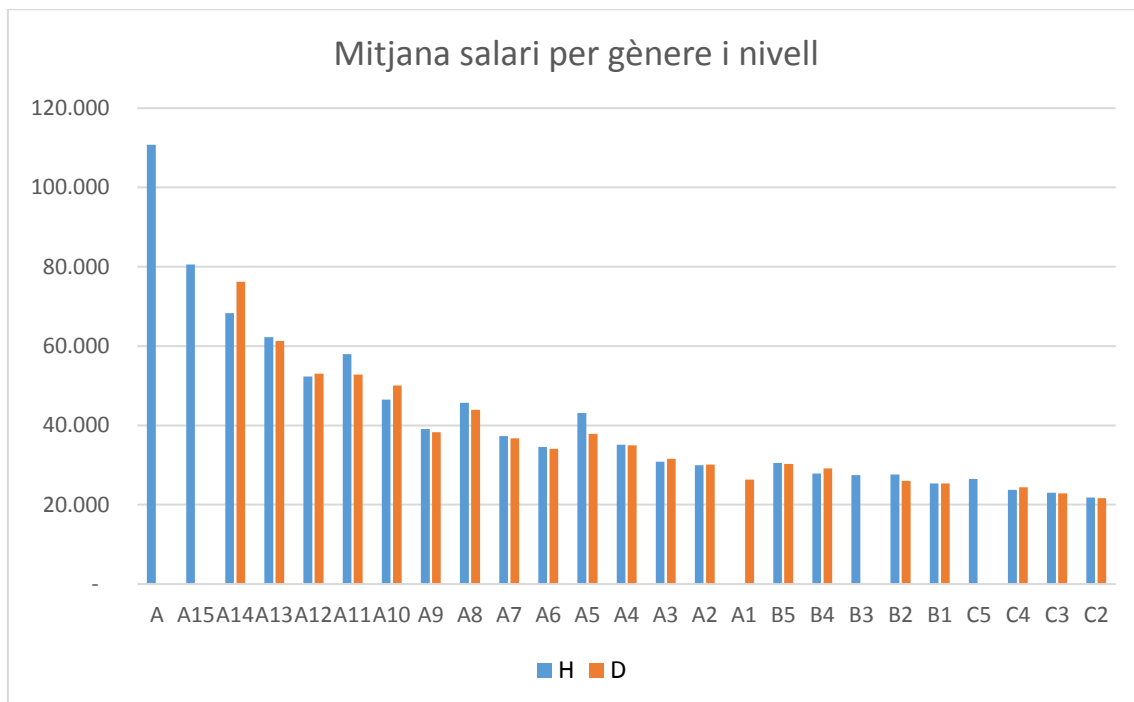
Mitjana salari per gènere i categoria	H	D	Diferència
CAP D'ÀREA	61.388	67.387	9,77%
CAP D'UNITAT	48.389	46.075	-4,78%
RESPONSABLE	40.889	40.537	-0,86%
TÈCNIC SUPERIOR 1	37.965	35.708	-5,95%
TÈCNIC SUPERIOR 2	30.006	30.258	0,84%
TÈCNIC ESPECIALISTA 1	28.742	29.560	2,85%
TÈCNIC ESPECIALISTA 2	27.572	26.011	-5,66%
TÈCNIC ESPECIALISTA 3	25.378	25.362	-0,06%
TÈCNIC 1	24.918	24.383	-2,15%
TÈCNIC 2	23.047	22.846	-0,87%
TÈCNIC 3	21.835	21.642	-0,88%

Com podem veure, en les categories de comandament pel que fa als caps d'àrea, cobren més les dones que els homes (9,77%); en canvi, a la categoria de cap d'unitat els homes cobren un 4,78% més que les dones. A la categoria de responsable les dades es mantenen equilibrades entre dones i homes.

Pel que fa a la categoria de tècnic superior 1, la diferència es deu a una única persona (un home que percep un sou per sobre de la resta del col·lectiu d'aquesta categoria i que distorsiona les dades). Si aquesta persona es treu del còmput, el resultat és equilibrat entre dones i homes.

Pel que fa a la categoria de tècnic especialista 2, existeix una bretxa salarial del 5,66% en benefici dels homes.

2.3.2.5.3. Salari per gènere i nivell



Si avaluem els resultat per nivells, obtenim els mateixos resultats que en l'apartat de distribució salarial per categoria, però més subdividit. Es manté un major salari en el cas de les dones en el nivell A14 (cap d'àrea), més salari per als homes en el nivell A11 (cap d'unitat), més salari en els cas dels homes en l'A5 (resultat desviat per un treballador adscrit a aquest nivell amb un sou molt superior a la resta) i en el B2 (corresponent a la categoria de tècnic especialista 2).

CONCLUSIONS:

Existència d'una bretxa salarial mitjana d'un 3,71%.

Es detecta que no hi ha presència femenina en les categories més elevades i major salari com són la de subdirector/a i director/a.

→ **Punts forts:**

Major equitat salarial per categoria, cosa que indica que dins un mateix tipus de feina no hi ha diferències molt significatives per gènere.

L'empresa ha iniciat una avaluació de llocs de treball que pot ajudar a reduir les diferències salarials per gènere.

→ **Punts febles:**

Les dones cobren menys salari pel mateix nivell de formació.

No hi ha dones en les categories de més responsabilitat i salari.

→ **Indicadors:**

Mitjana sou per categoria.

Mitjana sou per nivell d'estudis.

2.3.2.6. Temps de treball i mesures de conciliació de la vida personal i laboral

Les polítiques del temps tenen el seu origen en els països del sud d'Europa, arran d'una proposta de llei impulsada per les dones del Partit Comunista Italià (PCI), al 1990, que duia per títol "Les dones canvien el temps". Tot i que no va aconseguir convertir-se en llei, es va establir com un fort precedent.

Contemplar el temps com una categoria d'anàlisi és determinant per explicar com es mantenen i reproduïxen les desigualtats entre dones i homes.

L'ús desigual del temps suposa una desigualtat per a les dones. Quan les dones consoliden la seva presència al mercat laboral, no abandonen el seu rol de cuidadores i proveïdores de benestar en l'àmbit domèstic. Paral·lelament a la presència consolidada en el mercat laboral, els homes no s'han fet càrrec proporcionalment del treball domèstic i reproductiu, el que aboca a les

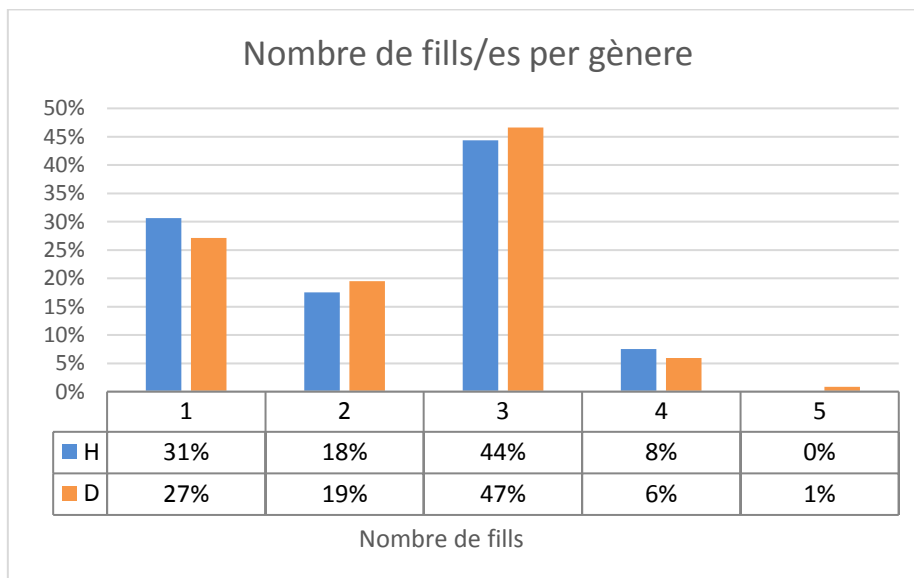
dones a un esforç i sacrifici quotidians per fer front a totes les activitats. Balbo³ ho anomena la doble presència.

Pel que fa a l'organització del temps de treball i les mesures de conciliació, l'ICGC es basa en el sistema d'horaris i permisos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, però amb algunes millores que es detallen a continuació:

- Es disposa d'una flexibilització en horari d'entrada genèric de 30 minuts en lloc de 10.
- Flexibilitat horària de poder traspasar fins a un màxim de 2,5 hores entre setmanes consecutives naturals.
- La pausa obligatòria de 30 minuts per dinar és a partir de les 8 hores de treball continuat en lloc de les 7 hores i 30 minuts que s'estableix a l'Administració.
- Possibilitat de compactar la jornada de dedicació especial en els períodes de Setmana Santa i estiu.
- Es disposa d'un permís recuperable de fins a 4 hores per motius personals sense justificant.
- No existeix la fracció mínima de 30 minuts en el gaudiment de permís per assumptes personals.
- Possibilitat de pactar, al calendari laboral, una ampliació de 10 hores de permís personal recuperant aquestes hores durant l'any.
- Possibilitat de pactar, al calendari laboral, convertir dies de vacances en hores de permís personal per gaudir-los de forma flexible.
- El permís per visites mèdiques no resta limitat al període de permanència obligatòria. En tot cas, però, no comptabilitzarà per un temps superior al de la jornada ordinària del treballador.
- El permís per deure inexcusable inclou l'acompanyament de familiars de primer grau a càrrec a consultes de tipus mèdic quan per motius d'edat, discapacitat, etc. no poden anar-hi sols.

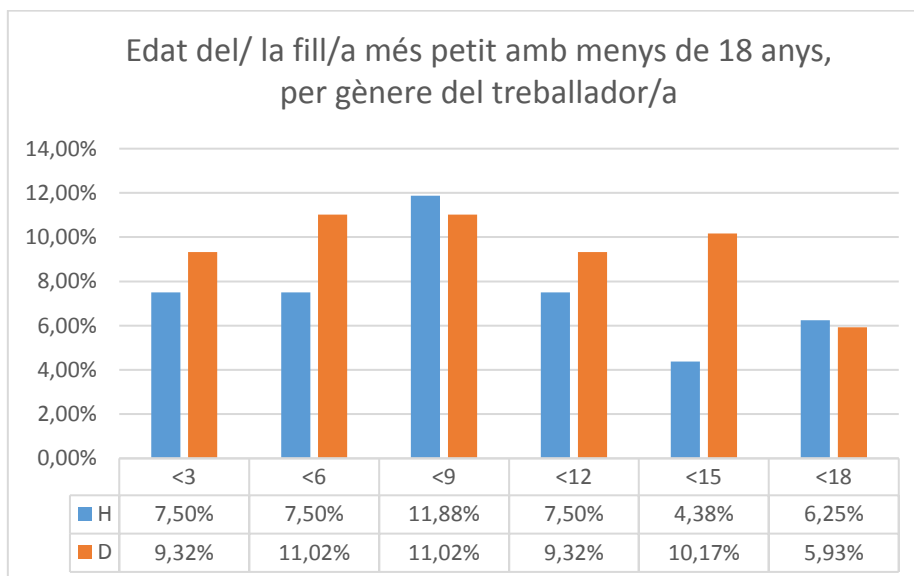
³ Laura Balbo. Time to care. Politiche del tempo e dritti quotidiani, 1987

2.3.2.6.1. Nombre de fills i filles per gènere



La taula ens mostra que no hi ha diferències significatives en el nombre de fills/es entre dones i homes; totes dues distribucions són semblants.

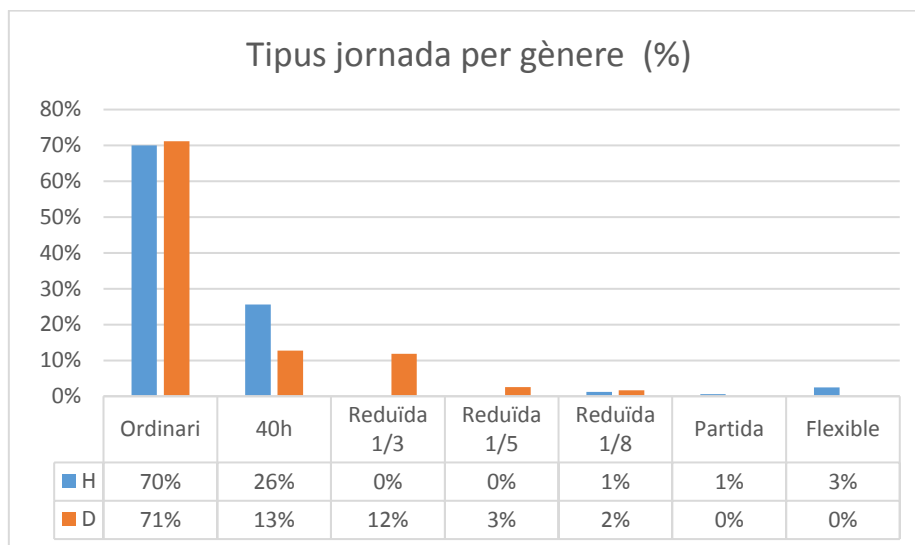
El 70,86% de la plantilla té com a mínim un/a fill/a: això significa que les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar es fan necessàries.



Si analitzem les edats de les filles i els fills del personal de l'ICGC menors de 18 anys, veiem que les dones tenen percentualment més fills/es menors de 6 anys.

2.3.2.6.2. Jornades i horaris

Les diferents jornades i horaris estan recollides als articles 38 i 39 del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya.



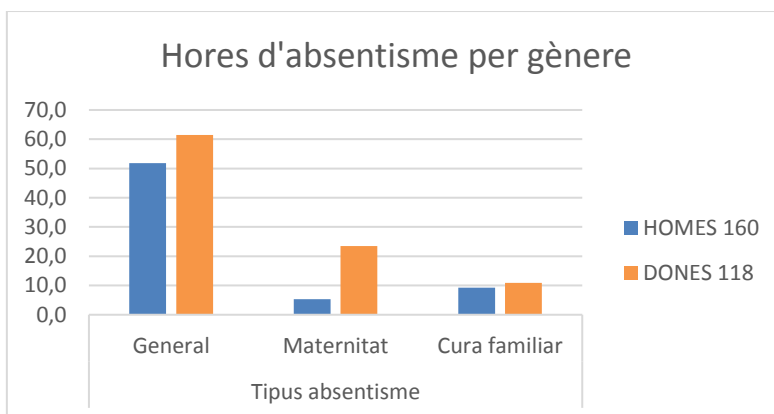
Si observem el gràfic, veiem que clarament la majoria de la plantilla de l'ICGC té jornada ordinària de 37,5 hores a la setmana d'octubre a juny i de 35 hores setmanals als mesos d'estiu, Nadal i Setmana Santa. No hi ha cap home que tingui jornada reduïda, ni d'1/3 ni d'1/5.

Ahora, cal destacar la menor presència de dones en jornada de dedicació especial de 40 hores setmanals.

Tot i que les dones, com hem vist abans, tenen més fills/es menors de 6 anys que els homes, això no explica l'elevada diferència quant les jornades reduïdes i de dedicació especial.

2.3.2.6.3. Distribució de l'absentisme

		Hores d'absentisme per gènere		
		General	Maternitat	Cura familiar
HOMES	160	51,8	5,3	9,3
DONES	118	61,4	23,5	10,8



De les dades obtingudes, observem que les dones presenten un major absentisme pel que fa a permisos maternals, degut principalment a que la normativa legal els permet un major gaudiment que als homes (16 setmanes en el cas de les mares, enfront de 4 setmanes per als pares). Tot i que part del permís de maternitat pot gaudir-lo el pare, això no acostuma a produir-se, tant pel fet que l'al·letament tradicional el fa la mare, com pel paper que la societat atribueix a la mare en la cura dels nadons.

Pel que fa a l'absentisme generat per cura de familiars, no es desprenen diferències marcades per gènere.

Sí que s'aprecia diferència en la mitjana d'hores d'absentisme per malaltia i visites mèdiques, entre d'altres, on el nombre d'hores per persona és força més alt en el cas de les dones que en el cas dels homes.

CONCLUSIONS:

Les condicions i els permisos sobre la conciliació laboral i familiar són bones i s'amplien encara més alguns permisos del que estableix la llei.

De les característiques del personal es dedueix la importància i necessitat d'aquestes mesures. Cal aprofundir en l'ús que en fa la plantilla.

→ **Punts forts:** Existència de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar.

→ **Indicadors:** % de permisos de conciliació gaudits per gènere
% d'absències per gènere

2.3.2.7. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Un dels riscos específics de gènere és l'assetjament sexual o per raó de sexe. La Llei d'igualtat assenyala que s'entén per assetjament sexual el comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidant, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. El comportament citat ha de ser no desitjat i ofensiu per a la persona que n'és objecte. Es pot produir per part d'un/a càrrec superior cap a subordinats/des o per part d'un subordinat o subordinada cap a un/a càrrec superior, però també entre companys i companyes i, fins i tot, per tercers, com ara clients o proveïdors.

La definició d'assetjament per raó de sexe, també segons la Llei d'igualtat, és qualsevol comportament no desitjat i realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidant, degradant, humiliant o ofensiu.

La diferència entre un i altre és que l'assetjament sexual ha de tenir un contingut sexual, mentre que l'assetjament per raó de sexe, no.

La llei obliga les empreses i organitzacions a establir mesures específiques per prevenir i tractar l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual.. Aquestes mesures es resumeixen en un protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, que tota empresa ha de tenir.

L'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya compta, actualment, amb un protocol aprovat el juliol del 2015 per la Direcció i les persones representants dels treballadors i les treballadores. El protocol conté un annex relatiu a un procés sancionador propi.

A l'apartat 3 del Protocol diu que el seu objectiu principal "és establir pautes d'actuació que permetin prevenir, detectar, valorar i actuar en els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i d'altres discriminacions en l'àmbit laboral."

“La finalitat és oferir garanties a les treballadores i els treballadors de l’ICGC que aquests comportaments seran estudiats i valorats als efectes oportuns i, si correspon, sancionats en base al procediment sancionador previst a l’apartat 8 de l’annex A.”

CONCLUSIONS:

Existència d’un Protocol de prevenció de l’assetjament sexual i per raó de sexe.

- **Punts forts:** Existència d’un Protocol d’actuació davant l’assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Punts febles:** No existeixen mesures de seguretat i salut diferenciades adaptades a les necessitats del col·lectiu de dones.
- **Indicadors:** % absentisme per gènere.

2.3.2.8. Relacions laborals

L’ICGC disposa d’una Comissió paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l’Estudi del Conveni i la resolució de conflictes, que està composta per 3 membres nomenats per la Direcció i 3 membres nomenats per la representació de les treballadores i els treballadors de l’Institut. La seva composició quant a gènere és de 4 dones i 2 homes, pel que podem dir que majoritàriament està formada per dones.

La composició dels representants de les treballadores i treballadors quant a gènere és de 6 dones i 8 homes, pel que la representació de les dones és del 42,86% i compleix, doncs, la paritat.

2.3.3. Conclusions del diagnòstic

L’anàlisi de l’estructura de la plantilla i dels processos habituals en la gestió de persones de l’ICGC mostra la situació i les pràctiques habituals que es consideren bàsicament correctes.

A l’ICGC apareixen aspectes positius. I s’han posat de manifest en una sèrie de fortaleses en relació a la igualtat que està funcionant i que facilitaran sens dubte l’aplicació del Pla i l’objectiu d’avançar en el camí de l’equitat de gènere.

Entre aquestes fortaleeses destaquen:

• Compromís de l'equip directiu per la igualtat, a través de la realització d'un Pla d'igualtat.
• Plantilla femenina amb un nivell educatiu molt elevat.
• Planter de dones amb experiència i coneixements per a ocupar càrrecs directius.
• Nous procediments de selecció que poden evitar la segregació ocupacional.
• Presència significativa de dones en quasi tots els llocs i categories laborals.
• Política de contractació que prioritza el contracte indefinit quan la llei ho permet.
• Política de formació contínua amb accés per a totes les categories, dins de la jornada laboral.
• Existència d'un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
• Relacions fluïdes entre la representació sindical i la Direcció.

Hi ha alguns elements menys positius des del punt de vista de l'equilibri o la paritat entre dones i homes com, per exemple, la segregació ocupacional dels treballadors i treballadores en algunes categories com la de pilots. Aquesta segregació no seria atribuïble en la seva totalitat a la política de l'organització sinó a factors externs que determinen el mercat laboral, entre ells, els estereotips socials i culturals i les opcions educatives de dones i homes.

Entre els elements a millorar, s'assenyalen els següents:

• Llenguatge no sexista no assumit de manera generalitzada.
• Segregació ocupacional. Masculinització d'algunes categories professionals; exemple: pilots.
• Segregació vertical. No hi ha representació femenina en els càrrecs de subdirecció, i hi ha una menor representació femenina en els càrrecs de comandament
• Permanència del rol de cuidadores en les dones, fet que pot explicar les diferències en el tipus de jornada.
• Existència d'un bretxa salarial del 3,71%.

El Pla d'igualtat que es dissenyarà a continuació prioritzarà aquells elements que des de l'organització es puguin modificar amb l'objectiu d'aconseguir el nivell d'excel·lència que exigeix

una empresa com l'ICGC, compromesa amb la responsabilitat social, que inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

3. Pla d'igualtat d'oportunitats

A continuació es desplega el Pla d'igualtat amb els seus elements definitoris: accions, indicadors, planificació temporal, recursos i elements de difusió.

3.1. Objectius

Un cop realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, de forma consensuada amb els responsables del Pla, es defineixen les mesures següents en coherència als elements a millorar.

Objectiu 1

Millorar la cultura organitzativa mitjançant recursos que afavoreixin la igualtat i l'equitat:

- Realitzant el seguiment del Pla d'igualtat i les avaluacions corresponents.
- Utilitzant el llenguatge no sexista perquè tant els homes i les dones com les persones usuàries s'hi puguin identificar.
- Publicació del Portal d'igualtat
- Millorar la participació en matèria d'igualtat del personal de l'Institut.
- Impulsar l'estudi de viabilitat de l'aplicació de fórmules de Teletreball que estableix l'article 52 del Conveni Col·lectiu de l'Institut.

Indicadors

- Nombre d'accions portades a terme.
- Nombre de suggeriments o queixes rebudes en matèria d'igualtat.
- Nombre d'entrades per visualitzar la informació del Portal d'igualtat.
- Increment de la participació en les enquestes (indicador a 4 anys).
- Millorar els resultats de l'enquesta de percepció (indicador a 4 anys).

Accions

- Creació d'una bústia de suggeriments, queixes, etc. en el Portal d'igualtat.
- Informació a la plantilla sobre el Pla i el seu desenvolupament.
- Publicació en el web del Pla d'igualtat.
- Difusió d'un manual de llenguatge no sexista.
- Inclusió en el manual d'acollida i documents afins de la política d'igualtat i no discriminació de l'empresa.
- Oferir formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats i sensibilització en temes de gènere per a tot el personal, adaptada a cada lloc de treball o de responsabilitat quan escaigui.
- Seguiment de les fórmules de teletreball, que puguin decidir-se en el si de la Comissió de Teletreball de l'ICGC.

- En els concursos públics, aplicació de criteris de valoració orientats a la promoció de la igualtat de gènere.
- Comunicació formal de la política d'igualtat de l'ICGC a les empreses subcontractades amb què es treballa habitualment.
- Celebració d'un acte institucional amb motiu del Dia de la Dona Treballadora, el 8 de març (o altres dies que la Comissió consideri).

Resultats previstos

- Visibilització i potenciació de la cultura en pro de la igualtat a l'empresa, amb una elevada implicació del personal.

Responsables desenvolupament

Comissió d'Igualtat de l'ICGC.

Responsables de contractació administrativa.

Recursos a destinar

Temps laboral dels membres de la Comissió d'igualtat.

Espai a la Intranet per al Portal i en el web per al Pla.

Cost econòmic de la realització de jornades de sensibilització per a la plantilla i de l'acte institucional en favor de les dones treballadores.

Objectiu 2

Aconseguir una relació més equilibrada entre el nombre d'homes i de dones en les àrees on hi hagi desequilibris més significatius.

Per millorar la situació actual, que presenta una major proporció d'homes en determinats llocs de treball i llocs de major remuneració, cosa que causa el gap salarial.

Indicador

- Nombre de dones i homes seleccionats per any, grup i lloc de treball.

Accions

- Difusió a través de les ofertes de treball de la política d'igualtat de l'Institut.
- Selecció de dones en llocs on estan infra-representades.
- Davant de perfils que responguin als requeriments del lloc de treball, realitzar accions positives per al col·lectiu que tingui menys del 40% de representació, destinant una part de la puntuació dels requisits valorables a promoure la contractació d'una candidatura del gènere infrarepresentat.

Resultats previstos

Reducció del desequilibri en les àrees on existeixi una menor representació de les dones.

Responsables desenvolupament

Comissió de selecció de l'Institut.

Recursos a destinar

No es requereixen recursos específics.

Objectiu 3

Incrementar el nombre de dones amb càrrecs directius.

- Presència de dones en els càrrecs directius en què no tenen representació.

Indicador

- % de dones i homes amb càrrecs de responsabilitat.

Accions

- Realitzar un qüestionari a les dones per preguntar quins creuen que són els factors que les impulsarien a no acceptar un càrrec de major responsabilitat.
- Facilitar la conciliació entre vida laboral i vida personal en els càrrecs de comandament, segons les necessitats detectades en el qüestionari administrat.

Resultats previstos

Incrementar la presència de dones en càrrecs de comandament.

Responsables desenvolupament

Direcció de l'ICGC.

Recursos a destinar

Cost econòmic de la formació directiva.

Objectiu 4

Reduir les diferències salarials entre dones i homes que realitzin tasques d'igual valor.

- Per superar l'actual situació que presenta una bretxa salarial del 3,71%.

Indicador

- Bretxa salarial per any.

Accions

- Realitzar una avaluació de llocs de treball per garantir que no hi ha biaix de classificació professional.
- Establir un criteri de control de la bretxa que tingui en compte que l'entrada de dones de nova incorporació a llocs de treball tradicionalment ocupats per homes amb complements de conveni elevats pot generar un increment fictici.

Resultats previstos

Reduir la bretxa salarial.

Responsables desenvolupament

Gestió de Persones.

Recursos a destinar

No es requereixen recursos específics.

<p>Objectiu 5</p> <p>Integrar la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos.</p>
<p>Indicador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de denúncies per discriminació o assetjament amb motiu de gènere o sexual. • Nombre d'activitats específiques per dones en matèria de seguretat i salut.
<p>Accions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusió del protocol de prevenció d'assetjament. • Implementar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu, sensibles a les diferències entre dones i homes, relatives a la salut i la prevenció de malalties.
<p>Resultats previstos</p> <p>Millorar la salut del personal amb perspectiva de gènere.</p>
<p>Responsables desenvolupament</p> <p>Comitè de Seguretat i Salut Laboral.</p>
<p>Recursos a destinar</p> <p>Cost de les campanyes de prevenció i salut laboral específiques per a dones.</p>

3.2. Difusió i implantació

La Direcció de l'ICGC comunicarà a la plantilla el Pla d'igualtat i el seu desplegament. Així mateix, al llarg de tota la durada del Pla es comunicarà a la plantilla les activitats que s'aniran duent a terme i els resultats obtinguts.

D'altra banda, es facilitarà recursos al personal de l'ICGC per tal que pugui col·laborar donant la seva opinió o fent suggeriments sobre l'aplicació del Pla d'igualtat (bústia de queixes i suggeriments en matèria d'igualtat).

La implantació és el desenvolupament de la programació del Pla d'igualtat en el temps. A priori es defineix el següent calendari d'accions que serà revisat anyalment en funció dels resultats que s'obtinguin en la fase de seguiment i les noves necessitats detectades:

ACCIÓ	INICI PREVIST
Informació a la plantilla sobre el pla i el seu desenvolupament.	7/03/2018
Publicació en el web del Pla d'igualtat.	7/03/2018
Creació d'una bústia de suggeriments, queixes, etc. en el Portal d'igualtat.	9/03/2018
Difusió d'un manual de llenguatge no sexista.	Segon semestre 2018
Inclusió en el manual d'acollida i documents afins de la política d'igualtat i no discriminació de l'empresa.	Segon semestre 2018
Oferir formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats i sensibilització en temes de gènere per a tot el personal, adaptada a cada lloc de treball o de responsabilitat quan escaigui.	Segon semestre 2018
Seguiment de les fórmules de teletreball, que puguin introduir-se en el si de la Comissió de Teletreball de l'ICGC.	Primer semestre 2019

En els concursos públics, aplicar criteris de valoració orientats a la promoció de la igualtat de gènere.	març 2018
Comunicar formalment la política d'igualtat de l'ICGC a les empreses subcontractades amb què es treballa habitualment.	Segon semestre 2018
Difusió a través de les ofertes de treball de la política d'igualtat de l'Institut.	Segons necessitats de contractació
Realització d'accions positives per al col·lectiu que tingui menys del 40% de representació, destinant una part de la puntuació dels requisits valorables a promoure la contractació d'una candidatura del gènere infra-representat.	Segons necessitats de contractació
Realitzar un qüestionari a les dones per preguntar quins creuen que són els factors que les impulsarien a no acceptar un càrrec de major responsabilitat.	Segon semestre 2018
Facilitar la conciliació entre vida laboral i personal en els càrrecs de comandament segons les necessitats detectades en el qüestionari administrat.	Primer semestre 2019
Realitzar una avaluació de llocs de treball per garantir que no hi ha biaix de classificació professional.	Primer semestre 2018
Selecció de dones en llocs on estan infra-representades.	Segons necessitats de contractació
Difusió del protocol de prevenció d'assetjament.	Primer semestre 2018
Implementar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de malalties.	Amb caràcter anyal

3.3. Seguiment i avaluació de resultats

	Juliol 2018	Desembre 2018	Juny 2019	Desembre 2019	Juny 2020	Desembre 2020	Juny 2021	Desembre 2021
Reunió seguiment comunicació	X							
Seguiment primers resultats i proposta de noves mesures addicionals		X						
Reunió de seguiment i proposta de noves mesures addicionals			X		X		X	
Avaluació final any				X		X		
Avaluació final Pla								X
Proposta de nou Pla								X

Les reunions de seguiment de juny han de satisfer els següents objectius:

- Avaluar el nivell de desenvolupament de les accions empreses.
- Grau de dificultat descobert o percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipologia de dificultats i solucions a emprendre.
- Seguiment de canvis produïts en les accions i el desenvolupament del Pla.

L'avaluació de final d'any ha de satisfer uns objectius concrets:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius establerts pel Pla.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions, si es demostra que es necessita més temps per corregir les desigualtats.
- Identificar les noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a l'empresa, d'acord amb el compromís adquirit.

Aquests objectius s'aconseguiran mitjançant l'avaluació de:

- Grau de compliment dels objectius plantejats pel Pla d'igualtat d'oportunitats.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
- Grau de consecució dels resultats esperats.

L'avaluació final del Pla ha de constatar:

- Grau d'aproximació a la igualtat d'oportunitats a l'empresa.
- Canvis en la cultura de l'empresa: actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, de les pràctiques de recursos humans, etc.
- Reducció dels desequilibris en la presència i participació de les dones i els homes.

Institut Cartogràfic i Geològic
de Catalunya

Parc de Montjuïc, E-08038

Barcelona

41°22'12" N, 2°09'20" E

(ETRS89)

www.icgc.cat

icgc@icgc.cat

twitter.com/ICGCat

facebook.com/ICGCat

Tel. (+34) 93 567 15 00

Fax (+34) 93 567 15 67

