
PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 2026-2030
CENTRE TECNOLÒGIC DE TELECOMUNICACIONS DE
CATALUNYA (CTTC)

VERSIÓ	DATA APROVACIÓ	MODIFICACIÓ
V1	Abril 2026	

Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. PLA D'IGUALTAT	5
PRINCIPALS BENEFICIS DELS PLANS D'IGUALTAT	6
3. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT.....	8
Missió i visió	8
4. FASES DEL PLA.....	9
ÀMBITS D'ANÀLISI DEL PLA D'IGUALTAT	10
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I TERRITORIAL	11
6. ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA	11
7. RECURSOS TÈCNICS PER A DUR A TERME EL PROJECTE.....	11
8. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ	12
9. PROCEDIMENT PEL SEGUIMENT DE LES ACCIONS DEL PLA	21
10. PROCEDIMENT D'AVAUACIÓ.....	21
11. CONFIGURACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVAUACIÓ	22
12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....	22

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en els principals textos internacionals sobre drets humans. Aquest principi es fonamenta en la igualtat de tracte i d'oportunitats i fa referència a la participació activa, equilibrada i plena de totes les persones, independentment del seu sexe, en els diferents àmbits de la vida, tant públics com privats.

Tot i els avenços assolits en matèria d'igualtat, encara es detecten determinats reptes que requereixen una actuació continuada per garantir una participació plena i equilibrada de les dones en tots els àmbits. En aquest sentit, es mantenen àrees de millora en el mercat de treball, especialment pel que fa a l'accés a determinades posicions, la promoció professional, les condicions laborals i la retribució, així com en la presència femenina en alguns sectors i nivells de responsabilitat, com és el cas de l'àmbit científic i tecnològic.

En aquest context, el desenvolupament de plans d'igualtat esdevé una eina estratègica per integrar la perspectiva de gènere de manera transversal en la gestió de les organitzacions, contribuint a identificar i corregir desigualtats, eliminar barreres i promoure entorns laborals més equitatius, inclusivament i sostenibles.

A **nivell internacional**, destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW, 1979), així com les diferents Conferències Mundials sobre la Dona impulsades per les Nacions Unides.

En l'**àmbit europeu**, el principi d'igualtat entre dones i homes es recull des del Tractat de Roma (1957) i es consolida amb el Tractat d'Amsterdam (1999), així com amb la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. En el context de la recerca, la Unió Europea ha impulsat instruments específics per abordar les desigualtats de gènere persistents, destacant la Carta Europea del Personal Investigador (the European Charter for Researchers), que estableixen principis en matèria de no discriminació, igualtat d'oportunitats, condicions de treball, estabilitat en l'ocupació, desenvolupament de la carrera professional i processos de selecció basats en mèrit i transparència.

Aquests principis s'inscriuen en el marc de l'Espai Europeu de Recerca (ERA), que promou el canvi institucional en matèria d'igualtat de gènere mitjançant objectius com la igualtat en les carreres científiques, l'equilibri en la presa de decisions i la integració de la dimensió de gènere en la recerca i la innovació. En aquest sentit, programes europeus com Horizon Europe estableixen com a requisit la disposició de Plans d'Igualtat de Gènere per a les entitats participants, reforçant la integració de la perspectiva de gènere en les institucions de recerca.

A **nivell estatal**, la Constitució espanyola de 1978 reconeix el dret a la igualtat i a la no discriminació. Aquest marc es desenvolupa mitjançant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat

efectiva de dones i homes, modificada pel Reial decret llei 6/2019, que introdueix noves obligacions en matèria d'igualtat en l'ocupació.

En desenvolupament d'aquest marc normatiu, el Reial decret 901/2020 regula els plans d'igualtat i el seu registre, establint l'obligació de negociació amb la representació legal de les persones treballadores, la realització d'una diagnosi prèvia i la definició de mesures, així com els sistemes de seguiment i avaluació. De manera complementària, el Reial decret 902/2020 desenvolupa el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes, establint instruments com el registre retributiu, l'auditoria salarial i la valoració de llocs de treball d'igual valor.

En l'àmbit català, l'Estatut d'Autonomia i la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableixen mesures específiques per promoure la igualtat en l'àmbit universitari i de la recerca, fomentant la participació de les dones en els àmbits científics i tècnics i la incorporació de la perspectiva de gènere en les organitzacions.

El present Pla d'Igualtat de Gènere s'articula de manera complementària amb altres instruments interns en matèria de diversitat i no discriminació, incloent-hi les mesures específiques adreçades al col·lectiu LGTBIQ+, desenvolupades d'acord amb la normativa vigent. En aquest marc normatiu i estratègic, s'emmarca el present **Pla d'Igualtat de Gènere del Centre Tecnològic de Telecomunicacions de Catalunya (CTTC)**, que respon tant a les obligacions legals vigents com al compromís institucional del centre amb la igualtat, la diversitat i la inclusió.

Aquest Pla d'Igualtat té com a finalitat analitzar la situació de dones i homes a l'organització i establir mesures orientades a garantir la igualtat efectiva d'oportunitats, eliminant possibles desigualtats i barreres en tots els àmbits de l'organització.

2. PLA D'IGUALTAT

Un pla d'igualtat de gènere (d'ara en endavant pla d'igualtat) és un conjunt de mesures i accions que una empresa o organització estableix per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral. Aquest pla és un document estratègic que té com a objectiu promoure la igualtat de gènere, prevenir i erradicar la discriminació basada en el gènere, i fomentar la diversitat i la inclusió en l'entorn de treball.

Els objectius principals són:

- **Promoure la igualtat d'oportunitats:** Garantir que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació, a la promoció professional, a la formació i al desenvolupament professional, sense cap mena de discriminació basada en el gènere.

- **Prevenir la discriminació de gènere:** Identificar i eliminar les pràctiques discriminatòries basades en el gènere en les polítiques, les pràctiques i les decisions de l'empresa o organització, amb l'objectiu d'assegurar una igualtat real i efectiva entre homes i dones.
- **Fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar:** Establir polítiques i mesures que permetin la conciliació de les responsabilitats laborals i familiars per a homes i dones, amb l'objectiu de promoure una cultura empresarial més igualitària i una millor qualitat de vida dels treballadors i treballadores.
- **Prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de gènere:** Establir protocols per prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual o discriminació basada en el gènere, orientació sexual, identitat de gènere o característiques sexuals en l'entorn laboral, i proporcionar els recursos i les eines necessàries per afrontar aquestes situacions de manera efectiva.
- **Fomentar la participació i representació equitativa:** Promoure la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells de l'organització, incloent-hi els òrgans de direcció i presa de decisions, amb l'objectiu de garantir una representació equitativa del gènere en les decisions clau de l'empresa o organització.
- **Sensibilitzar i formar:** Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere, amb l'objectiu de crear una cultura empresarial que valori la diversitat i la igualtat, i prevenir actituds discriminatòries basades en el gènere.
- **Avaluar i monitorar:** Establir indicadors i mecanismes per monitorar i avaluar l'impacte del pla d'igualtat, amb l'objectiu d'identificar els progressos realitzats i prendre les mesures correctives necessàries per assegurar l'acompliment dels objectius establerts.
- **Promoure la transparència:** Fomentar la transparència i la rendició de comptes en matèria d'igualtat de gènere, mitjançant la divulgació d'informació rellevant sobre les polítiques, les pràctiques i els resultats en aquest àmbit.

PRINCIPALS BENEFICIS DELS PLANS D'IGUALTAT

L'aplicació d'un pla d'igualtat pot aportar diversos beneficis tant pel CTTC com per als seus treballadors i treballadores. Alguns dels beneficis més destacats són:

- **Millora de la imatge de l'empresa:** L'aplicació d'un pla d'igualtat mostra el compromís de l'organització en la promoció de la igualtat de gènere i la no discriminació, el que pot millorar la seva imatge i reputació tant internament com externament.
- **Retenció i atracció de talent:** Un pla d'igualtat que promogui la igualtat d'oportunitats pot contribuir a la retenció del talent femení i a l'atracció de nous talents, ja que les persones busquen treballar en entorns on es valori la igualtat i es promogui un ambient inclusiu.
- **Millora del clima laboral:** L'aplicació d'un pla d'igualtat pot contribuir a la creació d'un clima laboral saludable i inclusiu, on es valori la diversitat i es promogui la igualtat d'oportunitats, el que pot millorar la satisfacció dels treballadors i treballadores i reduir els conflictes laborals.

- **Augment de la productivitat:** La igualtat d'oportunitats i la promoció de la diversitat de gènere pot contribuir a la millora de la productivitat de l'empresa, ja que es fomenta la participació activa i el talent de tots els empleats i es promou la presa de decisions basada en la meritocràcia.
- **Reducció de riscos legals i financers:** L'aplicació d'un pla d'igualtat pot ajudar l'empresa a complir amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere i a prevenir riscos legals i financers associats a la discriminació de gènere o a l'assetjament sexual o per raó de gènere.
- **Millora de la innovació i la presa de decisions:** La diversitat de gènere pot afavorir la innovació i la presa de decisions més informades i equilibrades, ja que aporta perspectives i enfocaments diferents, el que pot contribuir a millorar la competitivitat de l'empresa.
- **Contribució a la igualtat de gènere en la societat:** L'aplicació d'un pla d'igualtat contribueix a la promoció de la igualtat de gènere en la societat en general, fent que l'empresa sigui un exemple de bones pràctiques i promogui un canvi social positiu.

Totes les organitzacions laborals, independentment de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de respectar la igualtat de dones i homes i han d'adoptar mesures amb aquest objectiu.

Aquesta obligació, tal com recull la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH), es concreta en l'elaboració d'un pla d'igualtat en els casos següents:

- Empreses de 50 o més persones treballadores que haurà de ser objecte de negociació prèvia.
- Empreses, independentment de la seva grandària, quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
- Empreses, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

És important destacar els períodes de transitorietat que tenen les empreses per aprovar els seus plans d'igualtat, que s'estableixen a la Disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007 com a conseqüència del Reial Decret-llei 6/2019, l'1 de març.

Aquests períodes que es computen des de la publicació al Butlletí Oficial de l'Estat del Reial Decret-llei, són:

- Per a les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta, un any .
- Per a les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, dos anys.
- Per a les empreses de cinquanta a cent persones treballadores, tres anys.

Posteriorment les RD901 i 902/2020 han vingut a concretar totes les obligacions en matèria d'igualtat que han d'acomplir les empreses i que queden recollides en el present projecte.

3. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

El Centre Tecnològic de Telecomunicacions de Catalunya (CTTC) és una institució de recerca sense ànim de lucre amb seu a Castelldefels (Barcelona), fruit d'una iniciativa pública de la Generalitat de Catalunya.

Les activitats de recerca del CTTC, tant fonamentals com aplicades, se centren principalment en tecnologies relacionades amb les capes físiques, d'enllaç de dades i de xarxa dels sistemes de comunicació, així com amb la geomàtica.

Durant els últims vint anys ha aconseguit transformar l'entusiasme i la capacitat, com a habilitats dominants, en competència, conservant al mateix temps la motivació inicial per la recerca avançada i la innovació.

Pel que fa a la tecnologia, el CTTC ofereix confiança i competència, com ho demostren diverses col·laboracions internacionals amb empreses dels Estats Units, el Canadà, Austràlia, França, Qatar, Corea, Japó i el Regne Unit, entre altres.

El seu programa de desenvolupament i transferència de tecnologia està format per nou unitats de recerca, que abasten tots els diferents aspectes de les telecomunicacions terrestres, des de les capes físiques, d'accés i capes de xarxa.

També s'aborden l'espai, les comunicacions per satèl·lit, la navegació i la geomàtica, híbrides amb els sistemes terrestres sempre que sigui necessari. La intel·ligència artificial i la virtualització de funcions són eines bàsiques i comunes que comparteixen les unitats de recerca.

La passió per l'enginyeria i la tecnologia és la seva principal motivació, envoltada d'un entorn social creatiu i dinàmic, que convida a transmetre en la mateixa línia el desenvolupament professional, la qualitat de vida i la projecció internacional. Amb l'objectiu de ser més competent que competitiva, combina l'entusiasme i la disciplina per a incloure l'enginyeria de comunicacions com un altre actiu de Catalunya.

Missió i visió

L'activitat principal del CTTC és la concepció, el disseny, la implementació i l'experimentació de projectes de recerca i desenvolupament en telecomunicacions i geomàtica, que han de produir resultats innovadors en les seves diferents fases de desenvolupament, tant en termes científics com d'enginyeria.

És de summa importància establir vincles duradors amb els sectors industrial i empresarial, reforçant la posició del CTTC com a actor del procés d'innovació a través de la seva recerca amb la indústria. La missió última del CTTC és ser un centre d'excel·lència que serveixi de pont entre el món acadèmic i la

indústria. Un centre que influeixi en el futur de les tecnologies de la comunicació, els sistemes, les xarxes i la geomàtica

Actualment, el personal del CTTC ha aconseguit un nivell de maduresa que afavoreix el desenvolupament de la recerca en camps emergents i el reforç d'àrees d'especialització.

La seva visió és que la recerca i el desenvolupament tecnològic en l'àmbit de les comunicacions, encara que parteixin d'una iniciativa pública, puguin integrar-se en el competitiu mercat de l'R+D. Aquesta visió implica «interactuar amb el local, però oferir el global», tant en termes de recerca com d'enginyeria, i seleccionar socis/es que es dirigeixin als mercats internacionals de l'R+D.

4. FASES DEL PLA

El procés de disseny, elaboració i desenvolupament del pla d'igualtat s'ha d'ajustar als requisits que estableix la LOIEMH.

L'article 46 d'aquesta Llei orgànica, que ha estat modificat pel Reial Decret-llei 6/2019, estableix que els plans d'igualtat fixaran els objectius d'igualtat a assolir, les matèries a analitzar, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. El RD901/2020 ha incorporat l'obligatorietat de configurar comissions de seguiment i avaluació d'aquests projectes per tal de tenir un mecanisme de control sobre l'eficàcia de la seva implantació.

Per tant, els plans han de preveure mesures que tinguin com a objectiu la integració de la igualtat de dones i homes en tots els departaments, activitats i nivells de l'organització. Tot i que el pla que se'n desprengui sigui únic per a la totalitat d'una organització, es podran establir accions especials respecte a determinats centres de treball adequades a les seves especificitats. Cal dir però, que la realitat derivada de la diagnosi que s'ha fet, no ha promogut la necessitat de fer accions diferenciades segons els centres de treball.

El desenvolupament d'un pla d'igualtat preveu les fases i etapes següents:

- **Iniciativa:** En aquesta fase és quan l'empresa adquireix el compromís de dur a terme una anàlisi de situació en perspectiva de gènere, per tal de detectar possibles àrees de millora a dur a terme a través d'un Pla d'Igualtat. També és el moment en el que es constitueix la comissió negociadora del pla d'igualtat, que serà l'òrgan que validarà la diagnosi i aprovarà el Pla d'Igualtat que s'executarà. És recomanable que aquest grup de treball disposi de formació suficient per poder dur a terme amb totes les garanties totes les fases del Pla.

- **Diagnosi:** La diagnosi és l'anàlisi, en perspectiva de gènere, de la realitat del CTTC. Per a dur-la a terme s'utilitzaran diferents fonts metodològiques, tant quantitatives com qualitatives, així com entrevistes a informants clau per donar un valor afegit al projecte.
- **Disseny:** La fase de disseny recull per una banda la definició dels objectius que ha de fixar-se l'organització, ha de definir de forma clara les accions a dur a terme, i ha de planificar/temporalitzar cadascuna d'elles.
- **Implantació, seguiment i avaluació:** En aquest cas, es tractarà de dur a terme de forma progressiva i en el temps i la forma definida en la fase anterior, cadascuna de les accions que s'han recollit en el Pla d'Igualtat. És necessari que la implantació es faci tenint en compte els objectius que es volen assolir, com els indicadors que permetran veure si aquesta implantació ha estat adequada.
Cal fer un seguiment constant de l'impacte que estan tenint cada una de les accions i fer un seguiment, com a mínim anual, i una avaluació com a mínim, bianual per veure si els resultats que s'havien fixat s'estan acomplint.

ÀMBITS D'ANÀLISI DEL PLA D'IGUALTAT

L'article 46.2 de la LOIEMH, estableix que "amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada i validada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació;
- b) Classificació professional;
- c) Formació;
- d) Promoció professional;
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes;
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral;
- g) Infrarepresentació femenina;
- h) Retribucions;
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

És per això que després d'haver realitzat una diagnosi prèvia de la situació dins del CTTC a continuació es mostraran els principals resultats de cada àmbit, així com els objectius que es fixen per assolir la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.

La informació detallada de la diagnosi es troba disponible a nivell intern, garantint en tot moment el compliment de la normativa de protecció de dades i la confidencialitat de la informació.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I TERRITORIAL

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota l'activitat que tingui lloc en l'entorn institucional i laboral del CTTC.

Serà d'aplicació a totes les persones treballadores del CTTC que duguin a terme activitats o prestin serveis dins de les instal·lacions ubicades a:

- **Av. Carl Friedrich Gauss 7 08860 Castelldefels (Barcelona)**

6. ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA

El present Pla d'Igualtat del CTTC entrarà en vigor el 10.04.2026 i tindrà un període de vigència fins 09.04.2030 i, serà registrat al REGCON d'acord amb la normativa aplicable.

7. RECURSOS TÈCNICS PER A DUR A TERME EL PROJECTE

Per garantir una correcta implantació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, el CTTC haurà d'assegurar la disponibilitat dels recursos necessaris que permetin desenvolupar les mesures previstes de manera efectiva. Aquests recursos s'estructuren principalment en recursos humans, materials, econòmics i organitzatius.

1. Recursos humans

L'aplicació del Pla d'Igualtat requerirà la implicació activa de diferents agents dins de l'organització. En aquest sentit, serà clau el paper de l'òrgan de seguiment del pla – que serà la comissió de seguiment i avaluació- i es comptarà amb el suport de la direcció, el CDEI i el comitè de seguretat i salut.

Així mateix, es comptarà amb la participació de les persones responsables de les diferents àrees o departaments, que facilitaran la posada en marxa de les accions en els seus respectius àmbits. De manera complementària, es podrà recórrer a suport tècnic especialitzat, intern o extern, per a l'assessorament en matèria d'igualtat, formació o avaluació de les mesures.

2. Recursos materials i tècnics

El CTTC posarà a disposició els mitjans necessaris per facilitar l'aplicació de les mesures previstes en el Pla. Entre aquests s'inclouen eines de comunicació interna, plataformes de formació, documentació

i materials informatius que permetin difondre el contingut del Pla i sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat.

3. Recursos econòmics

Es garantirà la disponibilitat de recursos econòmics suficients per desenvolupar les actuacions previstes. Aquests recursos podran destinar-se, entre d'altres aspectes, a accions formatives, campanyes de sensibilització, elaboració de materials, assessorament especialitzat o eines de seguiment i avaluació.

4. Recursos organitzatius

La implantació del Pla d'Igualtat s'integrarà en la gestió habitual del CTTC, afavorint la coordinació entre departaments i la incorporació de la perspectiva d'igualtat en els processos de gestió de persones. Així mateix, es promourà la participació de la plantilla i la comunicació periòdica dels avenços i resultats obtinguts.

8. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ

A continuació, es presenten detalladament les accions que el CTTC durà a terme al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat. Al final de l'apartat s'inclou una taula resum on es sistematitzen totes les accions previstes.

CULTURA ORGANITZATIVA, LENGUATGE INCLUSIU I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

1.- DESENVOLUPAR I IMPLEMENTAR EL PLA DE COMUNICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Objectiu: Assegurar una comunicació interna i externa coherent, transparent i continuada sobre la diagnosi, el Pla d'Igualtat i el seu seguiment, reforçant el compromís amb la igualtat, la confiança de la plantilla i la coherència organitzativa.

Descripció de l'acció: Dissenyar i desplegar un pla de comunicació amb perspectiva de gènere que defineixi canals, missatges clau, responsables i calendari d'accions. Inclourà la difusió periòdica dels resultats de la diagnosi, l'estat d'execució del Pla i els principals avenços, garantint una informació clara, accessible i continuada a tota la plantilla.

Indicadors:

- Pla de comunicació elaborat i aprovat.
- Nombre d'accions comunicatives anuals vinculades al Pla d'Igualtat.

- Comunicacions periòdiques realitzades sobre l'estat d'execució del Pla.
- Percentatge de plantilla informada.

Temporalitat: Inici a curt termini (primer any) i desplegament continuat durant tota la vigència del Pla.

Responsable: Direcció relacions internacionals i comunicacions

2.- REFORÇAR LES CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ I PROJECTES VINCULATS A LES DONES A LA CIÈNCIA (STEM)

Objectiu: Incrementar la visibilitat del talent femení i fomentar referents femenins en àmbits tradicionalment masculinitzats.

Descripció de l'acció: Impulsar campanyes específiques i participar en iniciatives que promoguin la presència i el reconeixement de les dones en l'àmbit científic.

Indicadors:

- Nombre de campanyes realitzades.
- Grau de participació de la plantilla.

Temporalitat: Mig termini (12-24 mesos).

Responsable: Direcció relacions internacionals i comunicacions

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

3.- IMPLEMENTAR ACCIONS POSITIVES EN SELECCIÓ I PROMOCIÓ

Objectiu: Corregir desequilibris de gènere en àrees o nivells infrarepresentats.

Descripció de l'acció: Aplicar mesures específiques que afavoreixin la incorporació i promoció del sexe infrarepresentat en igualtat de mèrits.

Indicadors:

- Percentatge de dones en llocs infrarepresentats.
- Nombre d'accions positives aplicades.

Temporalitat: Mig termini (12-24 mesos).

Responsable: Direcció i RRHH

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

4.- INCORPORAR LA VALORACIÓ DE SOFT SKILLS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ

Objectiu: Garantir una valoració integral i equitativa de les candidatures en l'accés i la promoció, assegurant criteris homogenis, transparents i lliures de biaixos.

Descripció de l'acció: Definir un marc comú de soft skills clau per a cada tipologia de lloc i incorporar-ne la valoració de manera explícita tant en els processos de selecció com en els de promoció. Aquest marc inclourà competències com el treball en equip, el lideratge col·laboratiu, la comunicació, la capacitat de gestió, l'autonomia, l'orientació a resultats o la coordinació d'equips, adaptades als diferents perfils professionals.

En els processos de promoció es diferenciaran les competències prioritàries segons perfils de recerca i perfils d'administració, mantenint criteris mínims comuns. Les competències es descriuran amb indicadors observables i s'avaluaran mitjançant eines estructurades (matrius de valoració, entrevistes competencials, proves situacionals o documentació de mèrits), evitant interpretacions subjectives.

L'acció contribuirà a homogeneïtzar criteris entre tribunals, reconèixer estils de lideratge diversos i reduir biaixos inconscients que poden afectar especialment les dones en l'accés i la promoció professional.

Indicadors:

- Marc o catàleg de soft skills definit per tipologia de lloc i per promoció.
- Percentatge de processos de selecció que incorporen la valoració de soft skills.
- Percentatge de processos de promoció que incorporen la valoració de soft skills.
- Grau d'homogeneïtzació dels criteris d'avaluació entre tribunals.
- Percentatge de dones promocionades per tipologia de lloc.

Temporalitat: Curt termini per a la definició del marc (12 mesos) i aplicació continuada durant la vigència del Pla.

Responsable: CDEI

5.- CREAR UNA BASE DE DADES DE CONVOCATÒRIES

Objectiu: Disposar d'informació sistematitzada per al seguiment de la igualtat.

Descripció de l'acció: Dissenyar i implementar una base de dades centralitzada on es registrin totes les convocatòries de selecció i promoció. La base de dades haurà d'incloure, com a mínim, informació desagregada per sexe sobre: lloc convocat, tipus de contracte, nivell professional, composició dels tribunals o comissions d'avaluació, nombre de candidatures rebudes, persones preseleccionades, persones seleccionades i, quan escaigui, els motius de desestimació.

Indicadors:

- Base de dades dissenyada i operativa.
- Percentatge de convocatòries registrades respecte del total.
- Informes anuals d'anàlisi de dades elaborats.

Temporalitat: Mig termini (12-24 mesos).

Responsable: RRHH

6.- CREAR GUIONS D' ENTREVISTA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu: Evitar preguntes i criteris discriminatoris.

Descripció de l'acció: Dissenyar guions d'entrevista comuns amb perspectiva de gènere, diferenciant entre perfils de recerca i perfils d'administració, però mantenint una estructura mínima compartida que permeti la comparabilitat entre candidatures.

Els guions hauran d'incloure preguntes basades en competències (tècniques i soft skills), situacions professionals objectives i criteris d'avaluació clars, evitant preguntes relacionades amb la vida personal, la disponibilitat horària no vinculada al lloc, la maternitat/paternitat o altres aspectes que puguin generar discriminació directa o indirecta.

A més, s'incorporaran orientacions per als tribunals i comissions sobre com formular preguntes, com registrar les respostes i com avaluar-les de manera homogènia, contribuint a reduir la subjectivitat i els biaixos inconscients, especialment rellevants en entorns de recerca.

Indicadors:

- Guions d'entrevista elaborats i validats.
- Percentatge de processos de selecció que utilitzen els guions.
- Grau d'homogeneïtzació de les entrevistes entre processos similars.

Responsable: RRHH

7.- CREAR UNA ENTREVISTA DE SORTIDA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu: Detectar possibles desigualtats o barreres internes.

Descripció de l'acció: Incorporar preguntes específiques en les entrevistes de sortida.

Indicadors:

- Entrevistes realitzades.

Temporalitat: Mig termini (12-24 mesos).

Responsable: RRHH

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

8.- SEGUIMENT DE LA CARRERA INVESTIGADORA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu: Identificar desigualtats en les diferents etapes de la carrera investigadora i prevenir l'abandonament del talent femení.

Descripció de l'acció: Analitzar periòdicament la distribució per sexe en les diferents etapes de la carrera investigadora (predoctoral, postdoctoral, investigació sènior, IP, lideratge de grup), així com els temps de permanència i les transicions entre etapes.

Indicadors:

- Informe periòdic de carrera investigadora per sexe.
- Percentatge de dones per etapa.
- Evolució anual de les dades.

Temporalitat: Continuada.

Responsable: Direcció científica

FORMACIÓ PROFESSIONAL

9.- CREAR REGISTRES DE FORMACIÓ EXTERNA FINANÇADA

Objectiu: Garantir l'equitat en l'accés a la formació externa finançada i detectar possibles diferències de gènere.

Descripció de l'acció: Crear un registre sistematitzat de tota la formació externa finançada per l'organització, incorporant dades desagregades per sexe, tipologia de lloc, cost de la formació i criteris d'assignació. El registre permetrà fer anàlisis periòdiques i ajustar les polítiques formatives.

Indicadors:

- Registre creat i operatiu.
- Percentatge de formacions registrades.
- Anàlisi anual de diferències de gènere.

Temporalitat: Mig termini (12-24 mesos).

Responsable: RRHH

10.- IMPULSAR LA FORMACIÓ EN IGUALTAT I PROCESSOS NO DISCRIMINATORIS

Objectiu: Incrementar el coneixement, la sensibilització i la corresponsabilitat de la plantilla en matèria d'igualtat, assegurant alhora que els processos de selecció es desenvolupen amb criteris objectius i lliures de biaixos.

Descripció de l'acció: Planificar i impartir formacions periòdiques en igualtat, adaptades als diferents col·lectius (personal investigador, personal d'administració, comandaments i direcció), amb continguts pràctics vinculats a la realitat del centre. Dins d'aquest itinerari, incloure formació específica per a les persones implicades en processos de selecció per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere, la detecció de biaixos inconscients i l'aplicació de criteris d'avaluació objectius i no discriminatoris.

L'acció contribuirà a consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat i a reforçar la coherència dels processos interns.

Indicadors:

- Nombre d'accions formatives anuals en igualtat.
- Hores de formació impartides.
- Percentatge de plantilla formada en igualtat.
- Percentatge de persones implicades en selecció formades en processos no discriminatoris.

Temporalitat: Inici a curt termini per a la formació de les persones implicades en selecció i desplegament continuat durant tota la vigència del Pla.

Responsable: RRHH

RETRIBUCIÓ I AUDITORIA SALARIAL

11.- ACTUALITZAR LA POLÍTICA SALARIAL INCLOENT UNA DEFINICIÓ COMPLETA DE TOTS ELS COMPLEMENTES

Objectiu: Reduir la bretxa salarials i biaixos en la política salarial

Descripció de l'acció: S'inclourà en la política salarial del CTTC de forma completa els elements de concepció de tots els conceptes salarials

Indicadors:

- Llistat actualitzat de nombre de complements
- Nombre de conceptes inclosos en la política salarial

Temporalitat: 2T 2028

Responsable: Direcció i Gerència

12.- CREAR UNA BASE DE DADES DELS COMPLEMENTES SALARIALS EXTRAORDINARIS INDICANT EL MOTIU DE CONCESSIÓ

Objectiu: Reduir la bretxa salarial i biaixos en la política salarial

Descripció de l'acció: Per tal de poder detectar possibles biaixos, es crearà una base de dades on s'inclouguin els diferents conceptes salarials més puntuals o extraordinaris i s'indicarà a qui s'ha retribuït, per quin motiu i la quantia, per tal de poder fer un seguiment més exhaustiu sobre aquests.

Indicadors:

- Llistat definit de nombre de complements puntuals
- Base de dades creada
- Resultats anuals sobre els resultats obtinguts (informe d'anàlisi)
- Accions derivades de les conclusions detectades

Temporalitat: 1T 2029

Responsable: RRHH

13.- CREAR INFORMES DE SEGUIMENT DEL REGISTRE SALARIAL PER A ANALITZAR LA FLUCTUACIÓ DE LA BRETXA SALARIAL DE MANERA ANUAL.

Objectiu: Analitzar l'impacte de les polítiques d'igualtat en la bretxa salarial

Descripció de l'acció: Amb els registres salarials anuals durant la vigència del pla, se'n farà una comparativa de quines bretxes estan augmentant o disminuint i els motius.

Indicadors:

- Informes de seguiment del registre salarial anuals
- Comunicats anuals a la RLPT

Temporalitat: Anual, durant el primer trimestre de l'any

Responsable: RRHH

CONDICIONS LABORALS I SALUT LABORAL

14.- REVISAR LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Objectiu: Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral.

Descripció de l'acció: Revisar l'avaluació de riscos i les mesures preventives per identificar impactes diferencials en dones i homes, especialment en riscos psicosocials.

Indicadors:

- Política revisada amb perspectiva de gènere.
- Mesures preventives actualitzades.

Temporalitat: Mig termini (12-24 mesos).

Responsable: Servei de prevenció aliè i Comitè de seguretat i salut

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

15.- CREAR UN DOCUMENT ÚNIC QUE DETALLI ELS PERMISOS RELACIONATS AMB LA CONCILIACIÓ

Objectiu: Facilitar la conciliació corresponsable i en igualtat de tota la plantilla.

Descripció de l'acció: Definir una política clara i transversal en un document únic que reculli totes les mesures de conciliació existents, els criteris d'accés i els canals de sol·licitud.

Indicadors:

- Document amb mesures i canals.
- Política aprovada i difosa.
- Percentatge de persones usuàries de les mesures.

Temporalitat: Curt termini (12 mesos).

Responsable: Gerència

16.- DESCONNEXIÓ DIGITAL I NO PENALITZACIÓ PER CURES

Objectiu: Evitar impactes diferencials en dones i homes en l'ús del temps i la disponibilitat.

Descripció de l'acció: Revisar la política de desconnexió digital incorporant criteris de gènere, conciliació i corresponsabilitat.

Indicadors:

- Política revisada i comunicada.
- Grau de compliment percebut.
- Recordatori anual de bones pràctiques.
- Criteris clars per no penalitzar interrupcions per cures.

Temporalitat: Curt termini (12 mesos).

Responsable: Gerència

PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

17.- PROTOCOL D' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE ACTUALITZAT I ACCESSIBLE

Objectiu: Garantir una resposta eficaç, segura i amb perspectiva de gènere davant situacions d'assetjament.

Descripció de l'acció: Actualitzar el protocol segons normativa vigent, clarificant procediments, rols, confidencialitat i mesures de protecció.

Indicadors

- Protocol actualitzat i difós.
- Nombre de consultes o activacions.

Temporalitat: Curt termini (12 mesos).

Responsable: RRHH i Comissió d'igualtat

18.- IMPULSAR FORMACIÓ I CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu: Reforçar la prevenció, la detecció precoç i l'actuació adequada davant situacions d'assetjament, promovent entorns de treball segurs, respectuosos i lliures de violències sexuals.

Descripció de l'acció: Programar formacions periòdiques adaptades als diferents col·lectius per garantir el coneixement del protocol, els canals d'actuació i les responsabilitats individuals i organitzatives. Paral·lelament, impulsar campanyes informatives i preventives que reforcin el missatge de tolerància zero, visibilitzin els recursos disponibles i consolidin una cultura de respecte i corresponsabilitat.

L'acció contribuirà a incrementar la confiança en els mecanismes interns, reduir la infradenúncia i consolidar una cultura preventiva.

Indicadors:

- Percentatge de plantilla formada anualment.
- Nombre d'accions formatives anuals.
- Nombre de campanyes de sensibilització realitzades.
- Grau de coneixement del protocol i dels canals d'actuació.

Temporalitat: Continuada durant tota la vigència del Pla.

Responsable: RRHH

9. PROCEDIMENT PEL SEGUIMENT DE LES ACCIONS DEL PLA

El seguiment del present Pla d'Igualtat es durà a terme mitjançant la **Comissió de Seguiment i Avaluació**, l'òrgan paritari responsable de la vigilància, l'impuls i la correcció de les actuacions planificades.

1. Periodicitat i Funcionament de la comissió:

La Comissió es reunirà amb una periodicitat semestral

2. Funció del Seguiment Temporal

En cada sessió, la comissió realitzarà el seguiment de les accions segons la seva fase d'execució i el calendari establert:

- **Avaluació Continuada:** S'abordarà l'estat d'execució de totes aquelles accions la implantació de les quals estigui prevista per al període transcorregut o les que hagin finalitzat des de l'última reunió.
- **Anàlisi d'Indicadors:** Es revisaran els indicadors quantitius i qualitius associats a cada objectiu.
- **Propostes de Correcció:** La Comissió acordarà, si s'escau, la reorientació, la modificació del calendari o l'adopció de noves mesures davant d'aquelles accions que presentin desviacions o no hagin assolit els resultats esperats en el període temporal corresponent.

Aquest sistema garanteix una supervisió dinàmica i continuada de les actuacions, assegurant que les mesures correctores es puguin aplicar de manera àgil i efectiva.

10. PROCEDIMENT D'AVALUACIÓ

Finalitzada la vigència del II Pla d'Igualtat (en 4 anys), el CTTC realitzarà la seva avaluació que haurà de ser aprovada per la Comissió de Seguiment i avaluació. L'avaluació es referirà a les següents fases i recollirà les dades que s'agrupen en cadascun dels tres aspectes d'avaluació (de l'impacte, el procés i de resultats).

Els resultats d'aquesta avaluació han de ser recollits en un **INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT** que s'haurà de realitzar **als dos anys de l'entrada en vigor del pla i a la finalització de la seva vigència**.

Aquest informe haurà de ser aprovat per la Comissió i que passarà a formar part del Pla d'Igualtat. Aquest informe ha de recollir, no només els resultats de les avaluacions, sinó que ha d'establir les bases per a la **posterior elaboració del III PLA D'IGUALTAT** del CTTC

Amb els resultats obtinguts després dels seus quatre anys de vigència, es tindrà informació suficient per determinar si el Pla ha donat els resultats esperats i quines noves accions són les que s'hauran de posar en marxa per salvar les deficiències trobades o millorar.

11. CONFIGURACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Amb data 10 d'abril de 2026 es crea la Comissió de Seguiment formada per personal de l'organització per tal de fer realitat l'elaboració, l'avaluació i el seguiment del II Pla d'Igualtat al CTTC.

De naturalesa paritària entre la representació legal de les persones treballadores i de l'organització, la comissió es reunirà semestralment o quan les circumstàncies ho requereixin, amb l'objectiu de treballar de manera activa en la implantació de les accions recollides al Pla d'Igualtat, així com avançar en la reducció i eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe que pogués existir a l'entitat.

La Comissió serà l'encarregada de vetllar pel compliment de totes les mesures contingudes al Pla d'Igualtat per al que realitzarà una avaluació de seguiment.

A partir de la finalització de la vigència del II Pla d'Igualtat, es reuniran per avaluar els resultats de la implantació de les mesures, així com fer l'elaboració del III Pla.

12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Qualsevol modificació legal o convencional que millori alguna de les mesures previstes en aquest Pla d'Igualtat quedarà incorporada automàticament, sense necessitat de pacte exprés entre les parts, substituint el que preveu aquí.

A petició d'una de les parts, i en cas de ser finalment consensuat entre les parts que formen la comissió, es podran redactar els acords necessaris per afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna de les mesures originals del Pla d'Igualtat i això, si escau, per altres incorporades per necessitats derivades de la legislació, o en funció del grau d'assoliment dels objectius i mesures concretes establertes al Pla d'Igualtat.

En tot cas, aquest Pla d'Igualtat serà revisat sempre que:

- Així ho determini o sigui conseqüència d'una decisió d'una autoritat competent.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'Empresa.

- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, i que alteri les situacions analitzades al Diagnòstic de Situació.

En cas que la revisió del Pla d'Igualtat sigui necessària, també es procedirà a l'actualització del Diagnòstic de Situació i, si escau, de les mesures del Pla d'Igualtat si calgués.

En cas que hi hagi desacords al si de la Comissió de Seguiment, aquesta es compromet a acudir al procediment de mediació regulat pel tribunal laboral de Catalunya.

COMISSIÓ D'IGUALTAT-CTTC