



Pla d'igualtat 2024-2028

Vigència del 16/12/24 a 15/12/28

TERRASSANET, AIE.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

Julio

[Signatures]

ÍNDEX

	Pàg.
Àmbit d'aplicació	4
Presentació de l'organització	5
Metodologia emprada en l'elaboració del pla d'igualtat	6
Dades generals de la diagnosi	9
1. Dades referents a la diagnosi	10
1.1. Dades registrals de l'empresa	10
1.2. Determinació de les parts	11
1.3. Dades relatives a la diagnosi de la situació	12
2. Informe del diagnosi i conclusions dels àmbits analitzats	14
2.1. Informe i conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	14
2.2. Informe i conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	16
2.3. Informe i conclusions de l'àmbit de classificació professional	18
2.4. Informe i conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina	19
2.5. Informe i conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació	21
2.6. Informe i conclusions de l'àmbit de formació	25
2.7. Informe i conclusions de l'àmbit de promoció	28
2.8. Informe i conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva	30
2.9. Informe i conclusions de l'àmbit d'exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	34
2.10. Informe i conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	35
2.11. Informe i conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista	37
2.12. Informe i conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	38
Objectius	39
Pla d'acció	40

[Signature]

[Signature]

[Signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Calendari de realització de les accions	61
Comissió de seguiment	63
Procediment de revisió, modificació i avaluació	67

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Àmbit d'aplicació

Àmbit personal

El Pla d'igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'Empresa independentment de la modalitat contractual que les vinculi a la mateixa.

Àmbit territorial

El Pla d'igualtat serà d'aplicació a totes les persones treballadores de l'Entitat. Cal tenir en compte que totes les persones treballadores es troben adscrites al centre de treball on l'Entitat hi té les oficines.

No obstant, l'anterior com a conseqüència de la naturalesa de la prestació de serveis l'Entitat, les persones treballadores es desplacen a prestar serveis als centres clients, essent sempre edificis i locals de les diferents empreses del Grup Mútua de Terrassa.

Àmbit temporal

El Pla d'igualtat tindrà una vigència de 4 anys a comptar des de 16 de desembre de 2024 fins a 15 de desembre de 2028.

Amb la finalitat de fer possible la firma d'un nou Pla d'igualtat, les parts constituïran una Comissió Negociadora provisional tres mesos abans de finalitzar la seva vigència per a començar les negociacions del següent.

Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	Terrassanet
Forma jurídica	Agrupació d'Interés Econòmic (AIE)
Activitat	8122. Altres activitats de neteja industrial i edificis.
Sector	Neteja
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	C/Sant Antoni 32, 08221 Terrassa
Telefon	937880307
Web	https://www.mutuaterassa.com/
Correu electrònic	cgraner@mutuaterassa.es
Persona de contacte	Carla Graner Jordana

Terrassanet és una agrupació d'interès econòmic que té com a objecte principal la prestació de serveis de neteja integral en els hospitals, centres i edificis en els quals els participants de l'agrupació hi desenvolupen la seva activitat.

L'entitat va néixer per tal d'oferir un servei personalitzat adaptant-se a les diferents necessitats de cada servei realitzant sempre un seguiment detallat de l'activitat, assegurant una adequada neteja i desinfecció dels serveis, aconseguint un espai el més lliure possible de microorganismes.

La qualitat de servei que es dona passa prioritàriament per la professionalitat i el bon fer de les persones que realitzen les diferents tasques dins de cada servei de l'empresa, prestant serveis de neteja i higienització d'espais a les empreses del Grup Mútua Terrassa en els seus diferents centres i espais



Metodologia emprada en l'elaboració del pla d'igualtat

Introducció

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

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

Des del dia 14 de gener de 2021 els plans d'igualtat s'han d'inscriure obligatòriament al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball

Diagnòstic previ

Per a l'elaboració del diagnòstic s'haurà d'atendre els criteris específics recollits a l'annex del R.D. 901/2020.

És la primera fase del procés d'elaboració del pla d'igualtat i la seva negociació i elaboració es realitzarà al si de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat. Es tracta del resultat d'un procés de presa i recollida de dades, consistent a identificar i estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents, o que puguin existir a l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

El diagnòstic permetrà obtenir la informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluables que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar el seu compliment.

Un resum d'aquesta anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes s'haurà d'incloure en un informe que formarà part del pla d'igualtat.

Igual com els plans d'igualtat, el diagnòstic previ ha de ser objecte de negociació amb la representació legal dels de les persones treballadores, en els termes de l'article 5 del Reial Decret 901/2020.

El diagnòstic previ s'ha de referir almenys a les següents matèries:

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



Contingut mínim

Els plans d'igualtat han de contenir el contingut mínim regulat a l'article 8.2 del RD 901/2020:

- a. Determinació de les parts que els concerten.
- b. Àmbit personal, territorial i temporal.
- c. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit de grup d'empreses, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
- d. Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts al Reial Decret 902/2020, l'exigibilitat del qual, segons l'esmentat Reial Decret, serà gradual com els plans d'igualtat (Disp. Transit. Setena L.O. 3/2007).
- e. Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f. Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització de les mateixes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g. Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cada una de les mesures i objectius.
- h. Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j. Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k. Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació.

A més del contingut mínim, el pla d'igualtat pot contenir mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i altres de no enumerades a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març (com a violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluable per cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa).

Vigència dels plans

El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, en el seu cas, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.

Els plans d'igualtat s'han de revisar en els terminis previstos en els mateixos i, en tot cas, quan es presentin les següents circumstàncies:

1. Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en la norma.
2. Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
3. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
4. Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5. Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Carla *puig* *[Signature]* *[Signature]*

Dades generals de la diagnosi

<p>Data de realització de la diagnosi</p>	<p>2023</p>
<p>Període de referència temporal de les dades de la diagnosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura i gestió organitzativa (1 any) - Informació general de la plantilla i condicions de treball (1 any) - Classificació professional (1 any) - Infrarepresentació femenina (1 any) - Procés de selecció i contractació (1 any) - Formació (3 anys) - Promoció (3 anys) - Retribucions i auditoria retributiva (1 any) - Exercici corresponsable dels drets de la vida personal familiar i laboral (1 any) - Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe - Comunicació no sexista - Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
<p>Nº de persones en plantilla</p>	<p>201</p>
<p>Persona responsable de la realització de la diagnosi</p>	<p>Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de Terrassanet, AIE.</p>
<p>Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms</p>	<p><u>Comissió Negociadora del Pla d'igualtat</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cristina Gimenez Comas - Carla Graner Jordana - Elena Muñoz Sanchez - Gemma Muriel Serrano - Julia Fernandez Tapia - Carmen Garcia Bretones - Esteban Javier Costa Suárez - Cristina Fresquet Boix <p><u>Direcció Corporativa de Recursos Humans</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting. - Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent. - Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral. - Cristina Gimenez Comas. Directora de Recursos Humans.

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



1. Dades referents a la diagnosi

1.1. Dades registrals de l'empresa

• Nom o raó social de l'empresa: Terrassanet, AIE.																								
• NIF de l'empresa: V65383267																								
• CNAE de l'empresa: 8122. Altres activitats de neteja industrial i edificis.																								
• Titularitat de l'empresa Privada																								
• Àmbit geogràfic - Comunitat Autònoma: Catalunya - Província: Barcelona - Centre de treball: Terrassa																								
• Àmbit funcional. Empresa																								
• Codis de conveni aplicables a l'empresa: Codi del conveni: 79002415012005 Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025																								
• Distribució de la plantilla Data: Desembre 2023																								
<table border="1"><thead><tr><th rowspan="2">Sexe</th><th colspan="4">Nombre de persones treballadores per tipus de contracte</th></tr><tr><th>Indefinit</th><th>Eventual</th><th>De posada a disposició en una empresa usuària</th><th>Total</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dones</td><td>123</td><td>55</td><td>0</td><td>178</td></tr><tr><td>Homes</td><td>15</td><td>8</td><td>0</td><td>23</td></tr><tr><td>Total</td><td>138</td><td>63</td><td>0</td><td>201</td></tr></tbody></table>	Sexe	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte				Indefinit	Eventual	De posada a disposició en una empresa usuària	Total	Dones	123	55	0	178	Homes	15	8	0	23	Total	138	63	0	201
Sexe		Nombre de persones treballadores per tipus de contracte																						
	Indefinit	Eventual	De posada a disposició en una empresa usuària	Total																				
Dones	123	55	0	178																				
Homes	15	8	0	23																				
Total	138	63	0	201																				
<table border="1"><thead><tr><th rowspan="2">Sexe</th><th colspan="4">Nombre de persones treballadores per lloc de treball</th></tr><tr><th>Òrgans de direcció</th><th>Comandaments intermedis</th><th>Resta de la plantilla</th><th>Total</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dones</td><td>0</td><td>2</td><td>176</td><td>178</td></tr><tr><td>Homes</td><td>0</td><td>0</td><td>23</td><td>23</td></tr><tr><td>Total</td><td>0</td><td>2</td><td>199</td><td>201</td></tr></tbody></table>	Sexe	Nombre de persones treballadores per lloc de treball				Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Resta de la plantilla	Total	Dones	0	2	176	178	Homes	0	0	23	23	Total	0	2	199	201
Sexe		Nombre de persones treballadores per lloc de treball																						
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Resta de la plantilla	Total																				
Dones	0	2	176	178																				
Homes	0	0	23	23																				
Total	0	2	199	201																				

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

1.2 Determinació de les parts

Dades de la comissió negociadora:

- Cristina Gimenez Comas (Direcció de l'Entitat)
- Carla Graner Jordana (Direcció de l'Entitat)
- Elena Muñoz Sanchez (Direcció de l'Entitat)
- Gemma Muriel Serrano (Direcció de l'Entitat)
- Julia Fernandez Tapia (Representació de les persones treballadores)
- Carmen Garcia Bretones (Representació de les persones treballadores)
- Esteban Javier Costa Suárez (Representació de les persones treballadores)
- Cristina Fresquet Bolx (Representació de les persones treballadores)

Dades de contacte:

- Nom: Carla Graner Jordana
- Càrrec: Cap de Projectes de Recursos Humans i Coordinadora del Pla d'Igualtat
- Correu de contacte: cgraner@mutuaterrassa.es
- Telèfon de contacte: 937365015 (Extensió: 13730)/ 639 031 507

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

[Handwritten signatures]

1.3. Dades relatives a la diagnosi de la situació

	SI	NO																																							
<ul style="list-style-type: none"> S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les que recull l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																							
<p>Si la resposta és afirmativa, s'han d'especificar quins:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicació no sexista - Salut laboral des d'una perspectiva de gènere - Cultura i gestió organitzativa 																																									
<ul style="list-style-type: none"> Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb l'auditoria salarial de l'empresa 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																							
<ul style="list-style-type: none"> Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb el registre salarial 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																							
<ul style="list-style-type: none"> Es va assolir un consens entre les parts en el diagnòstic de situació? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																							
<ul style="list-style-type: none"> Indiqueu a continuació quines de les matèries següents han estat objecte de negociació sobre la base del resultat del diagnòstic efectuat, i en relació amb quines d'aquestes matèries s'han adoptat mesures en el pla: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Matèries</th> <th>Negociades</th> <th>Adopció de mesures</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Procés de selecció i contractació</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Classificació professional</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Formació</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Promoció professional</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Temps de treball / Mesures de conciliació</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Infrarepresentació femenina</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Ratificacions</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Prevenió de l'assetjament sexual. Prevenió de l'assetjament per raó de sexe</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Salut laboral des d'una perspectiva de gènere</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Comunicació no sexista</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Cultura i gestió organitzativa</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> </tbody> </table>			Matèries	Negociades	Adopció de mesures	Procés de selecció i contractació	Sí	Sí	Classificació professional	Sí	Sí	Formació	Sí	Sí	Promoció professional	Sí	Sí	Temps de treball / Mesures de conciliació	Sí	Sí	Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Sí	Sí	Infrarepresentació femenina	Sí	Sí	Ratificacions	Sí	Sí	Prevenió de l'assetjament sexual. Prevenió de l'assetjament per raó de sexe	Sí	Sí	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Sí	Sí	Comunicació no sexista	Sí	Sí	Cultura i gestió organitzativa	Sí	Sí
Matèries	Negociades	Adopció de mesures																																							
Procés de selecció i contractació	Sí	Sí																																							
Classificació professional	Sí	Sí																																							
Formació	Sí	Sí																																							
Promoció professional	Sí	Sí																																							
Temps de treball / Mesures de conciliació	Sí	Sí																																							
Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Sí	Sí																																							
Infrarepresentació femenina	Sí	Sí																																							
Ratificacions	Sí	Sí																																							
Prevenió de l'assetjament sexual. Prevenió de l'assetjament per raó de sexe	Sí	Sí																																							
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Sí	Sí																																							
Comunicació no sexista	Sí	Sí																																							
Cultura i gestió organitzativa	Sí	Sí																																							
<ul style="list-style-type: none"> Data de realització de la diagnosi <p>2024 (les dades que figuren a la diagnosi corresponen a l'any 2023)</p>																																									

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

<ul style="list-style-type: none">• Nº de persones en plantilla 201
<ul style="list-style-type: none">• Persona responsable de la realització de la diagnosi Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de la l'entitat:<ul style="list-style-type: none">- Cristina Gimenez Comas- Carla Graner Jordana- Elena Muñoz Sanchez- Gemma Muriel Serrano- Julia Fernandez Tapia- Carmen Garcia Bretones- Esteban Javier Costa Suárez- Cristina Fresquet Boix
<ul style="list-style-type: none">• Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms <u>Assessors dels representants de les persones treballadores</u> No aplica <u>Direcció Corporativa de Recursos Humans</u> Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting. Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent. Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral. Cristina Gimenez Comas. Directora de Recursos Humans.

[Handwritten signatures]



2. Informe del diagnosi i conclusions dels àmbits analitzats.

2.1. Informe i conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Ambit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<p>Percepció de les persones de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat a l'organització</p> <ul style="list-style-type: none"> - En general a l'entitat es té en compte la igualtat d'oportunitats d'homes i dones. - Influeixen per igual dones i homes en la presa de decisions. - Hi ha més dones que homes a la plantilla però no afecta a la presa de decisions. - Les persones treballadores creuen que és necessari tenir un pla d'igualtat. 	<p>Percepció de les persones de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat a l'organització</p>
<p>Treball previ en igualtat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'empresa disposa d'un Pla d'igualtat previ. - Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpora la igualtat d'oportunitats. - Mútua Terrassa (entitat que incorpora Terrassanet) ha rebut el reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. - L'entitat vetlla per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. 	<p>Treball previ en igualtat:</p>
<p>Gestió organitzativa i relacions laborals</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. - En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. - El conveni col·lectiu que s'aplica a l'entitat incorpora la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". - S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que inclouen indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. 	<p>Gestió organitzativa i relacions laborals</p>
<p>Estructures i participació</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existeix una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Comissió Negociadora del Pla d'igualtat) - El Departament de RH compta amb personal format en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - La plantilla participa en projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. 	<p>Estructures i participació</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat tant pel que fa a persones que representen l'empresa i la representació legal de les persones treballadores no és paritària. - No es disposa de la figura de l'agent d'igualtat.

[Handwritten signatures]

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

- Hi ha hagut difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.
- L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).
- L'organització informa a la pàgina web de l'entitat del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/ usuaris).

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

- L'organització no informa del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/ usuaris).
- L'organització no requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).

[Handwritten signatures]

2.2. Informe i conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Ambit informació general de la plantilla i condicions laborals	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<p>Presència de dones i homes a tota l'organització</p> <ul style="list-style-type: none"> - La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector. - La diferència en la presència de dones i homes no té relació amb les feines que es duen a terme. 	<p>Presència de dones i homes a tota l'organització</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla. Hi ha més dones que homes.
<p>Característiques generals de la plantilla Composició de la plantilla per edat</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hi ha un gran salt en la diferència d'edat. 	<p>Característiques generals de la plantilla Composició de la plantilla per edat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les dones tenen una mitjana d'edat de 49 anys i els homes de 37 anys - Les dones es concentren en la franja d'edat de més de 50 anys mentre que els homes a la franja d'edat de 30 a 49 anys.
<p>Composició de la plantilla per nivell formatiu</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 89% de la plantilla té estudis primaris/ESO però el % d'homes i dones és igual a la distribució de dones i homes a la plantilla. 	<p>Composició de la plantilla per nivell formatiu</p>
<p>Distribució de la plantilla per antiguitat</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 60% de la plantilla té una antiguitat entre 0 i 4 anys. Dins d'aquesta franja el 86% són dones i el 14% homes, percentatge igual que a la totalitat de la plantilla. 	<p>Distribució de la plantilla per antiguitat</p>
<p>Composició de la plantilla per situació familiar</p> <p>No aplica</p>	<p>Composició de la plantilla per situació familiar</p> <p>No aplica</p>
<p>Condicions contractuals de dones i homes</p> <p>Composició de la plantilla per tipologia de contracte</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hi ha diferències relacionades amb la contractació. 	<p>Condicions contractuals de dones i homes</p> <p>Composició de la plantilla per tipologia de contracte</p> <ul style="list-style-type: none"> - El percentatge de dones i homes segons contracte indefinit/eventual és molt similar, no hi ha diferències significatives.
<p>Tipologia i distribució de la jornada laboral, inclosos els motius dels reduccions de jornada i l'evolució i els motius de les extincions de la relació laboral</p> <p>Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada</p>	<p>Tipologia i distribució de la jornada laboral, inclosos els motius dels reduccions de jornada i l'evolució i els motius de les extincions de la relació laboral</p> <p>Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada</p>

<p>- La proporció de dones i homes amb jornada completa/parcial és proporcional el percentatge de dones i homes a la plantilla.</p>	
<p><u>Composició de la plantilla segons el motiu de reducció de jornada</u></p>	<p><u>Composició de la plantilla segons el motiu de reducció de jornada</u></p>
	<p>- Si que hi ha diferències entre dones i homes respecte a la reducció de jornada pel que fa als motius de la reducció.</p>
<p><u>Composició de la plantilla segons jornada/horaris</u></p>	<p><u>Composició de la plantilla segons jornada/horaris</u></p>
	<p>- Si s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al tipus d'horaris però aquestes diferències són per necessitats organitzatives.</p>

[Handwritten signatures]

2.3. Informe i conclusions de l'àmbit de la classificació professional

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Classificació professional	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<p>Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional</p> <p><u>Composició de la plantilla per grup professional</u></p> <p><u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u></p>	<p>Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional</p> <p><u>Composició de la plantilla per grup professional</u> - No hi ha equilibri, tots els homes de l'àrea es concentren el grup professional 4 mentre que les dones tenen presència a tots els grups professionals (1, 2, 3 i 4).</p> <p><u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u> - No hi ha equilibri, tots els homes de l'àrea es concentren a l'agrupació d'igual valor 1 mentre que les dones tenen presència a tots les agrupacions d'igual valor (1, 2, 3 i 4).</p>

[Handwritten signatures]

2.4. Informe i conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<p>Presència de dones i homes pe departament o àrea funcional</p> <p><u>Composició de la plantilla per departament o àrea funcional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes. 	<p>Distribució de la plantilla per departament o àrea funcional</p> <p><u>Composició de la plantilla per departament o àrea funcional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les dones tenen molta més presència en les dues seccions (neteja i distribució). - No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents departaments/àrees.
<p>Presència de dones i homes a l'organització per grup professional</p> <p><u>Composició de la plantilla per grup professional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes. - Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups professionals. - No hi ha cap grup professional on hi hàgiu un percentatge important d'homes i dones i que aquest no coincideixi amb la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla. - L'entitat emprèn accions per corregir la infrarepresentació de dones o homes a determinats grups professionals. 	<p>Presència de dones i homes a l'organització per grup professional</p> <p><u>Composició de la plantilla per grup professional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tots el grups professionals excepte el 4 estan representats el 100% per dones.
<p>Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball d'igual valor</p> <p><u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes en llocs de treball d'igual valor. - L'entitat té realitzada una valoració de llocs de treball. - No és necessari aplicar mesures correctores per garantir un sistema de classificació professional lliure de biaixos de gènere perquè els llocs de treball d'igual valor son lliures de biaixos de gènere. 	<p>Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball d'igual valor</p> <p><u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Totes les agrupacions excepte la 1 esta representat per el 100% de dones.
<p>Presència de dones i homes a la representació legal de persones treballadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hi ha diferències entre homes i dones respecte a la representació legal de les persones 	<p>Presència de dones i homes a la representació legal de persones treballadores</p>

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

<p>treballadores però a favor de les dones. La RLPT està majoritàriament formada per dones.</p>	<p>-La RLPT està format per més dones que homes però aquesta diferència és proporcional el percentatge de dones i homes a la plantilla.</p>
<p>Altres consideracions a tenir en compte L'entitat està altament feminitzada i no és necessari implementar mesures d'acció positiva per incorporar homes a llocs de treball feminitzats.</p>	

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

2.5. Informe i conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit procés de selecció i igualtat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p><u>Percepció de les persones pel que fa les possibilitats d'accés a l'organització</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han contestat a l'enquesta creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció. - Homes i dones tenen la mateixa percepció. 	<p><u>Percepció de les persones pel que fa les possibilitats d'accés a l'organització</u></p>
<p><u>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. - Hi ha definicions dels diferents llocs de treball. Aquestes descripcions únicament fan referència a les competències professionals. - Es disposa d'un protocol de selecció. - A les ofertes de treball, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu. - No s'externalitzen a consultories ni ETT els processos de selecció. 	<p><u>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació</u></p>
<p><u>Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones que realitzen els processos de selecció estan formades en igualtat de dones i homes. - Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona. - Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional. - En els processos de selecció no es té en compte la situació personal o familiar de els candidatures. - En els processos de selecció no es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball. - Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. - S'utilitzen tots els canals disponibles d'informació i/o comunicació les que faciliten que els processos de selecció arribin a tota la plantilla i homes i dones tenen accés aquesta informació en igual mesura. - Es publiquen internament vacants que es generen a l'organització i homes i dones tenen accés a aquesta informació en igual mesura. 	<p><u>Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u></p>

<p>- En el cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho.</p>	
<p>Contractacions de dones i homes <u>Contractacions produïdes l'últim any</u> - En l'últim any s'han contractat bastants homes, fet que ajuda a que la plantilla sigui més paritària. - Tot i que s'han contractat més homes que en anys anteriors, les contractacions realitzades en l'últim any no han estat paritàries, s'han contractat més dones que homes.</p> <p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i edat</u> - No hi ha diferències entre homes i dones segons les diferents franges d'edat.</p> <p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i situació familiar</u> - Els processos de selecció i contractació no es tenen en compte les situacions familiars dels candidats.</p> <p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i tipus de contracte/vinculació</u> - No hi ha diferències entre dones i homes respecte a la tipologia de contracte.</p> <p><u>Contractacions realitzades durant l'últim any. Anàlisi per sexe i jornada</u> - No hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada.</p> <p><u>Contractacions produïdes l'últim any per departament o àrea funcional</u></p> <p><u>Contractacions produïdes l'últim any per sexe i grup professional</u></p>	<p>Contractacions de dones i homes <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u></p> <p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i edat</u> - Hi ha diferències respecte a la mitjana d'edat de les contractacions (33 anys dones i 37 anys homes) però aquestes contractacions serveixen perquè la plantilla sigui més paritària respecte a l'edat.</p> <p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i situació familiar</u></p> <p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i tipus de contracte/vinculació</u></p> <p><u>Contractacions realitzades durant l'últim any. Anàlisi per sexe i jornada</u></p> <p><u>Contractacions produïdes l'últim any per departament o àrea funcional</u> - Les contractacions realitzades en l'últim any no han aconseguit que la plantilla sigui més paritària, no obstant les diferències existents són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p> <p><u>Contractacions produïdes l'últim any per sexe i grup professional</u> - Les contractacions realitzades en l'últim any no han aconseguit que la plantilla sigui més paritària. Hi ha més dones contractades que homes, no obstant les diferències existents són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p>



<p><u>Contractacions produïdes l'últim any per sexe i lloc de treball d'igual valor</u></p>	<p><u>Contractacions produïdes l'últim any per sexe i lloc de treball d'igual valor</u> - Les contractacions realitzades en l'últim any no han aconseguit que la plantilla sigui més paritària, no obstant les diferències existents són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p>
<p><u>Com el procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere</u> - Es realitzen entrevistes de sortida en el cas de les baixes voluntàries. - Els motius de baixa voluntària dels últims quatre anys no són deguts al temps de treball i a la conciliació. - No s'han incorporat millores pel que fa a les mesures de conciliació perquè no ha estat necessària. - Cap cessament s'ha produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o de raó de sexe.</p>	<p><u>Com el procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere</u> - Cap dels cessaments produïts té relació a aspectes que es poden adscriure al gènere/sexe.</p>
<p><u>Cessaments de la relació laboral de dones i homes</u></p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any.</u> - Dones i homes tenen la mateixa estabilitat laboral.</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i edat</u> - No hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes.</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i motiu.</u> - No hi ha diferències en el motiu de cessament entre homes i dones.</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i situació familiar.</u> No aplica</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació.</u> - No hi ha diferències.</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i % de la jornada.</u> - No hi ha diferències.</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i grup professional.</u></p>	<p><u>Cessaments de la relació laboral de dones i homes</u></p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any.</u> - El 85% dels cessaments han estat de dones (51 cessaments en total), no obstant les diferències existents són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i edat</u></p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i motiu.</u></p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i situació familiar.</u> No aplica</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació.</u></p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i % de la jornada.</u></p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i grup professional.</u></p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

<p>- No hi ha diferències.</p> <p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any.</u> <u>Anàlisi per sexe i lloc de treball d'igual valor.</u></p>	<p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any.</u> <u>Anàlisi per sexe i lloc de treball d'igual valor.</u></p> <p>- Hi ha un 99% i el motiu ha estat la finalització del contracte.</p>
--	--

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

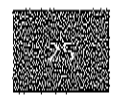
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2.6. Informe i conclusions de l'àmbit formació

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p><u>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En línies generals la percepció que tenen homes i dones és similar. 	<p><u>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació</u></p>
<p><u>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organització ofereix un curs d'acollida d'igualtat i Diversitat a tots els professionals de l'entitat a través de la plataforma online Campus Virtual i en concret per les noves incorporacions se'ls hi envia una convocatòria específica al curs d'acollida. -El procediment per realitzar el pla de formació té com a partida la recollida de necessitats formatives que fan referència a competències tècniques, o bé, íntimament lligades a la cobertura de necessitats formatives segons col·lectius professionals, independentment del gènere dels membres d'aquests col·lectius. - Si que es contempla la perspectiva de gènere en les formacions. 	<p><u>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua</u></p>
<p><u>Com la gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - No es realitzen distincions en tres homes i dones respecte a la formació -Les formacions que s'ofereixen fan referència a la necessitat sorgida segons el col·lectiu o àrea professional i per tant estan obertes tant per a homes com per a dones. - La formació es considera obligatòria i per tant es faciliten les hores. - S'adapta l'horari de formació a l'horari dels professionals si les necessitats organitzatives així ho permeten. - S'adapten els horaris dels professionals a la formació. - També es concedeix el permís retribuït de 20 hores anuals acumulables per a la realització de formacions contingudes al Pla Formatiu. - Sí, existeixen permisos per presentar-se a exàmens. - Es garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accés a la formació. - S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació. 	<p><u>Com la gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - No existeix una formació específica en igualtat per aquells comandaments que participen en processos de selecció, formació i promoció.



[Handwritten signatures]

<ul style="list-style-type: none"> - S'adopten mesures per adaptar la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional. - S'adopten permisos per presentar-se a exàmens i no es realitzen diferències entre homes i dones. 	
<p><u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u></p> <p><u>Participació global de dones i homes a la formació</u></p> <p><u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i àrees i/o departaments.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - No existeix el mateix nivell de participació de dones i homes segons el departament i/o àrea funcional ja que les diferències són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla. - No es produeixen diferències que afectin a les possibilitats de desenvolupament i promoció de les dones o dels homes segons departament o àrea funcional. <p><u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat d'homes i dones a la plantilla. - Si existeixen diferències no afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional. <p><u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat d'homes i dones a la plantilla. - Si existeixen diferències no afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional. <p><u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de formació.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons modalitat de formació. 	<p><u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u></p> <p><u>Participació global de dones i homes a la formació</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Homes i dones no han realitzat el mateix nombre d'hores de formació però les diferències són proporcionals el nombre de dones i homes a la plantilla. <p><u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i àrees i/o departaments.</u></p> <p><u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional.</u></p> <p><u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.</u></p> <p><u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de formació.</u></p>

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

<p>Participació de dones i homes en la formació específica en igualtat</p> <ul style="list-style-type: none">- S'imparteix formació específica en igualtat de dones i homes.- La formació en igualtat té un caràcter obligatori.	<p>Participació de dones i homes en la formació específica en igualtat</p>
--	---

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2.7. Informe i conclusions de l'àmbit promoció

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hi ha igualtat d'oportunitats pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional de dones i homes. - No hi ha diferent percepció entre els homes i les dones. 	<p>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització</p>
<p>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna. - Es disposa d'un protocol o procediment que detalla la gestió de promocions i/o desenvolupament professional. - L'organització dissenya plans de carrera professional. 	<p>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</p>
<p>Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i els treballadors mitjançant un sistema objectiu de detecció de potencial, l'opinió del/ de la superior immediat/a i el funcionament dels equips de treball. - Les persones que exerceixen com a superiors immediats han rebut formació en igualtat d'oportunitats. - Els mèrits per a la valoració de la promoció són curriculars (formació, experiència i adequació persona-lloc). - Els mèrits emprats per la valoració són neutres des de la perspectiva de gènere. - El pes antiguitat és un dels criteris més rellevants utilitzats en els processos de promoció. - El criteri de mitjana d'anys d'antiguitat de dones i homes no afecta de manera diferent. - Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. - Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització. - Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. 	<p>Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment. - Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat.

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

<p>- Les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional tenen coneixements sobre la igualtat d'oportunitats.</p> <p>- Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.</p>	
<p>Promocions de dones i homes</p> <p>- En els tres últims anys hi ha hagut 1 promoció, en tots els casos el grup professional, el lloc de treball d'igual valor i el nivell de formació de l'origen i el lloc de treball de destí ha estat el mateix.</p> <p>- Totes les promociions s'han realitzat mitjançant una prova objectiva.</p>	<p>Promocions de dones i homes</p>

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

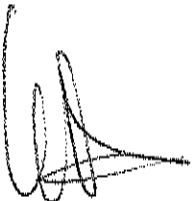
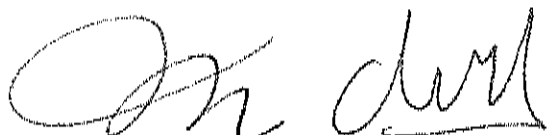
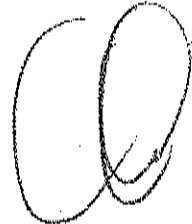




2.8. Informe i conclusions de l'àmbit de retribucions i resultat de l'auditoria retributiva

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

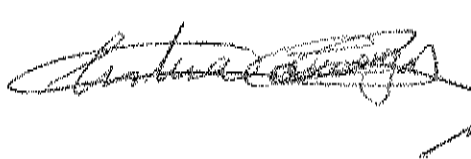

Àmbit retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han contestat a l'enquesta creuen que a l'organització hi ha igualtat salarial entre dones i homes. - No hi ha diferències significatives entre homes i dones respecte a la retribució. 	<p>Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització</p>
<p>Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'ha dut a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions amb perspectiva de gènere i es va vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere. - A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes. - Hi ha més d'un conveni d'aplicació en funció de l'activitat de cada direcció. Addicionalment algunes persones treballadores que formen part d'aquests grups tenen reconegut el Conveni Col·lectiu del SISCAT a nivell personal per diferents motius. - El conveni col·lectiu explicita la igualtat de dones i homes en quant a retribucions. - Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització. - Sí que existeix a l'organització una política retributiva. - L'organització disposa de descripcions de llocs de treball i es vetlla per la incorporació de la perspectiva de gènere. - S'ha realitzat un estudi de les valoracions de llocs de treball. - L'organització disposa de sistemes de gestió de persones vinculats amb la retribució, com ara l'avaluació de l'acompliment. - Hi ha una regulació objectiva per determinar els augmentos salarials. - Es retribueixen incentius i variables. - Els incentius i variables inclouen tots els tipus de jornada. - L'organització disposa de beneficis socials per a totes les persones treballadores. 	<p>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</p>

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

<p>- Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial.</p> <p>- Retribucions totals segregades per sexe Hi ha una bretxa salarial d'un 1,4% a favor dels homes però aquesta no és significativa el no arribar el 25%, per tant no es fa necessària una justificació.</p> <p>- Retribucions totals segregades per sexe i per grup professional i lloc de treball d'igual valor En relació als grups professionals, els resultats obtinguts es constaten certes diferències en funció del sexe durant l'any 2023, ara bé, aquestes no són significatives</p> <p>En relació a l'agrupació de llocs de treball d'igual valor, els resultats obtinguts es constaten certes diferències en funció del sexe durant l'any 2023, ara bé, aquestes no són significatives</p> <p>- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius:</p> <p>Salari base: Resultat Respecte a la retribució del salari base no existeix una bretxa superior el 25% que faci necessària la seva justificació. Aquesta diferència és del 1,9% i no és significativa.</p> <p>Salari no específic: Resultat Respecte a la retribució del salari base no específic no existeix una bretxa superior el 25% que faci necessària la seva justificació. Aquesta diferència és del -1,7% a favor de les dones i no és significativa. Addicionalment estem parlant en termes absoluts de 41€ anuals.</p> <p>Complements lligats a la funció: Resultat Hi ha més dones que ocupen posicions de responsabilitat i que tenen atribuïts complements lligats a la funció</p> <p>Complements lligats a la jornada (nocturnitat): Resultat La bretxa es del -92,1 % a favor de les dones, perquè hi ha més dones a la plantilla i són aquestes les que realitzen més torns nocturns.</p> <p>Complements lligats a la jornada (resta): Resultat Aquesta bretxa no és significativa en termes absoluts (menys de 345€ anyals de diferència). Igualment en cap cas s'arriba al 25%. Es tracta de plusos vinculats al calendari laboral i que es reparteixen de forma rotatòria entre</p>	<p>- Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial.</p> <p>- Retribucions totals segregades per sexe</p> <p>- Retribucions totals segregades per sexe i per grup professional i lloc de treball d'igual valor</p> <p>- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius:</p> <p>Salari base: Resultat</p> <p>Salari no específic: Resultat</p> <p>Complements lligats a la funció: Resultat</p> <p>Complements lligats a la jornada (nocturnitat) : Resultat</p> <p>Complements lligats a la jornada (resta) : Resultat</p>
---	--

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

<p>professionals. Hi ha un major nombre de dones respecte el total d'homes al GP4 que majoritàriament cobra aquests complements i es més probable que aquestes facin més jornades que tenen complements.</p> <p><i>Activitat extra: Resultat</i> Aquesta bretxa no és significativa en termes absoluts (119€ anyals de diferència).</p> <p><i>Complements derivats suspensió/extinció contracte: Resultat</i> Més dones veuen suspès el seu contracte al llarg de l'any 2023, per tant cobren part del seu salari sota complements de IT.</p> <p><i>Complements de caràcter social en espècie: Resultat</i> Aquesta bretxa no és significativa en termes absoluts (4€ anyals de diferència).</p>	<p><i>Activitat extra: Resultat</i></p> <p><i>Complements derivats suspensió/extinció contracte: Resultat</i></p> <p><i>Complements de caràcter social en espècie: Resultat</i></p>
--	---

Els anteriors requadres contempnen els tres anàlisis que s'han realitzat en la diagnosi. A la columna de punts forts s'inclouen aquells elements i mètodes dels que disposa l'Entitat i que es consideren eficaces per aconseguir la igualtat retributiva de la plantilla. A la columna de àrees de millora es defineixen aquells aspectes que s'han de seguir treballant per aconseguir la igualtat retributiva, essent doncs aquestes conclusions les que poden donar lloc accions.

En un primer requadre es contempnen els resultats de les enquestes en matèria retributiva que s'han passat a la plantilla, havent-se constatat que la plantilla sí considera que aquesta igualtat existeix.

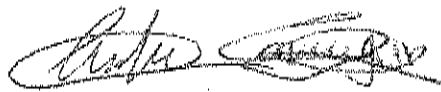
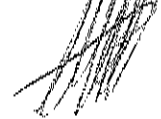
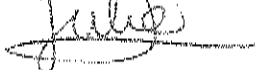
En un segon requadre es recullen les dades objectives en matèria d'eines i sistemes dels que disposa l'entitat per a garantir la igualtat retributiva. Més concretament, s'indica que per fer l'auditoria retributiva s'ha realitzat una valoració de tots els llocs de treball de l'Entitat. Aquest estudi s'ha realitzat amb l'eina de Valoració de Llocs de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

Aquesta eina preveu un procediment de valoració dels llocs de treball que es basa: analitzar primerament factors relatius a les funcions com l'educació, la formació, etc. i després analitzar subfactors que permeten apreciar les característiques d'un determinat lloc de treball com la variabilitat de les funcions, la rellevància, etc.

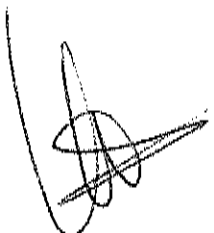

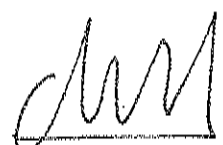

Un cop es puntuen cada un dels anteriors elements per nivells, s'obté una puntuació que agrupa els llocs de treball per llocs d'igual valor. Essent doncs que en el nostre cas s'han analitzat un total de 11 llocs de treball que s'han classificat en 5 agrupadors.

El tercer dels requadres recull els resultats de l'auditoria, havent-se pogut constatar diferències salarials que sí mostren l'existència de bretxa salarial. Ara bé, aquesta en cap cas arriba al 25% de diferència ni a favor dels homes ni les dones. Igualment, les diferències salarials que es detecten, majoritàriament es troben justificades o bé són poc significatives en termes absoluts.

L'auditoria retributiva tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat, un total de 4 anys, igual duració tindrà la valoració dels llocs de treball. Així doncs, les parts hauran de tornar a realitzar dits anàlisis un cop finalitzin la seva vigència a data 16/12/2028.



2.9. Informe i conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Ambit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<p>Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han respost a l'enquesta no creuen que optar per mesures de conciliació puguin condicionar les seves possibilitats de desenvolupament professional. - No s'observen diferències en la percepció de dones i homes en els ítems que fan referència a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. 	<p>Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han respost a l'enquesta creuen que les mesures per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral no són suficients. - Les persones que han respost a l'enquesta creuen no coneixen les mesures de conciliació.
<p>Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. - L'organització té coneixement de les responsabilitats familiar (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores. - L'organització inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. - Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. - Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització. - Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí. 	<p>Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</p> <ul style="list-style-type: none"> - No s'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. - Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí i específicament, pel col·lectiu directiu.
<p>Ús de les diferents mesures</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ús que fan homes i dones dels diferents permisos no són causats per la bretxa salarial. 	<p>Ús de les diferents mesures</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de corresponsabilitat i conciliació.

2.10. Informe i conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Ambit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p><u>Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Percepció de les persones sobre haver patit situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han respost a l'enquesta tenen informació adequada sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. - Les persones que han respost a l'enquesta tenen informació adequada sobre el protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe. - No s'observen diferències en la percepció de dones i homes en els ítems que fan referència aquest àmbit. - Les persones que han contestat a l'enquesta diuen majoritàriament que en els darrers 5 anys a la feina no han observat que alguna persona, ha estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe. - Les persones que han contestat a l'enquesta diuen majoritàriament que en els darrers 5 anys a la feina no han estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual. 	<p><u>Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Percepció de les persones sobre haver patit situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</u></p>
<p><u>Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Es disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. - El protocol incorpora la declaració de principis, el procediment d'actuació i la identificació de les mesures reactives. - El protocol respon als següents principis: <ul style="list-style-type: none"> - La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures. 	<p><u>Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El protocol no incorpora el concepte de violència digital com a forma de violència masclista.

<ul style="list-style-type: none">- S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com el manual d'acollida, codi ètic, etc.- El protocol no inclou la mediació com a part del procediments.- L'equip destinat a treballar les diferents actuacions del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe té una presència equilibrada de dones i homes.- El protocol respon el següents principis: diferents actuacions del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe té una presència equilibrada de persones representants legals de de les persones treballadores i persones representants de l'empresa.<ul style="list-style-type: none">• La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.• El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.• La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.• La diligència i celeritat del procediment.• La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.- El protocol està publicat a la Intranet de l'entitat.- La comissió d'investigació ha rebut formació.- S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
<p>Altres consideracions a tenir en compte</p>	<p>Altres consideracions a tenir en compte</p> <p>No s'ha fet una campanya d'informació a la plantilla sobre l'existència d'un protocol d'assetjament.</p> <p>S'han de realitzar reunions de seguiment per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament segons marca el protocol.</p>

2.11. Informe i conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Ambit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<p>Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han contestat a l'enquesta creuen que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat. - No s'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit. 	<p>Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa</p>
<p>Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les ofertes de feina, tant per a canals externs com interns, es redacten de manera inclusiva. - Tant a escala interna com externa es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva i no sexista. 	<p>Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organització no disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista. - El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa no ha rebut formació específica en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. - No es sol·licita a les empreses proveïdores que facin ús d'una comunicació no sexista.

[Handwritten signatures and marks at the top of the page]

2.12. Informe i conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere</p> <ul style="list-style-type: none">- S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL.- L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.- Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona.	<p>Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere</p> <ul style="list-style-type: none">- El personal responsable de la salut laboral no té formació específica en matèria d'igualtat de dones i homes.- L'organització no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
<p>Protecció de la maternitat i del període de lactància</p> <ul style="list-style-type: none">- Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.- Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes.	<p>Protecció de la maternitat i del període de lactància</p>
<p>Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut</p> <ul style="list-style-type: none">- La data de presència de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla.	<p>Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut</p> <ul style="list-style-type: none">- No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut, la dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla.

[Handwritten signatures at the bottom of the page]





Objectius

L'objectiu general del Pla d'igualtat d'oportunitats és assolir la igualtat entre homes i dones en el si de l'empresa i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere.

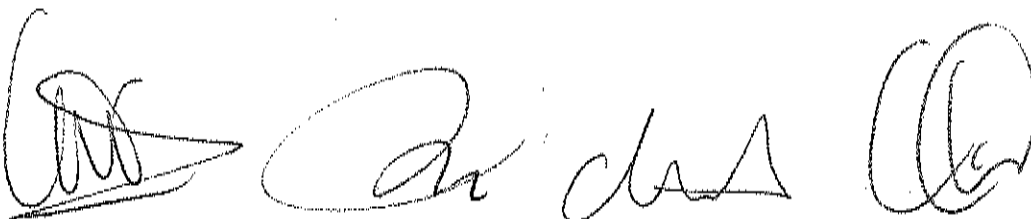
A partir d'aquest objectiu general i d'acord amb la diagnosi duta a terme, l'entitat planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els següents objectius:

Objectius Qualitatius:

- Objectiu 1: Integrar en la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- Objectiu 2: Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes
- Objectiu 3: Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores
- Objectiu 4: Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa
- Objectiu 5: Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a l'entitat.
- Objectiu 6: Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
- Objectiu 7: Donar visibilitat a les accions que realitza l'entitat relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Objectius Quantitatius:

- Objectiu 8: Augment del percentatge del gènere subrepresentat a l'Entitat.
- Objectiu 9: Evitar l'existència de bretxa salarial, buscant arribar a la igualtat retributiva en totes les àrees



Pla d'acció

El Pla d'acció està conformat per accions/mesures que es duran a terme per acomplir els 7 objectius generals. Les accions són propostes de millora que han sortit del diagnòstic d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, concretament, de les àrees de millora de cada àmbit de diagnosi.

A continuació el quadre de prioritització de mesures, en aquest defineix l'any d'implantació en funció de l'impacte, dificultat d'implantació i àmbit temporal.

Impacte	Dificultat d'implantació	Àmbit temporal	Any implantació
Alt	Alta	Curt	2025
Alt	Alta	Mitjà	2025
Alt	Baixa	Curt	2025
Alt	Baixa	Mitjà	2025
Alt	Mitjana	Curt	2025
Alt	Mitjana	Mitjà	2025
Mitjà	Baixa	Curt	2025
Mitjà	Baixa	Mitjà	2026
Mitjà	Mitjana	Curt	2026
Alt	Alta	Llarg	2026
Alt	Baixa	Llarg	2026
Alt	Mitjana	Llarg	2026
Baix	Baixa	Curt	2026
Baix	Baixa	Mitjà	2026
Baix	Mitjana	Curt	2027
Mitjà	Alta	Curt	2027
Mitjà	Mitjana	Llarg	2027
Mitjà	Mitjana	Mitjà	2027
Baix	Alta	Curt	2027
Baix	Alta	Llarg	2027
Baix	Baixa	Llarg	2027
Baix	Mitjana	Llarg	2028
Baix	Mitjana	Mitjà	2028
Baix	Alta	Mitjà	2028
Mitjà	Alta	Llarg	2028
Mitjà	Alta	Mitjà	2028
Mitjà	Baixa	Llarg	2028

Any implantació	2025
	2026
	2027
	2028

El resultat ha estat el següent:

Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps d'implantació	Anys d'implantació
1	Disponer de la figura de l'agent d'igualtat	Cultura i gestió organitzativa	Alt	Mitjana	Mitjà	2025
2	Donar a conèixer el pla d'igualtat de l'entitat	Cultura i gestió organitzativa	Alt	Baix	Mitjà	2025
3	Formar en igualtat d'oportunitats en perspectiva de gènere aquelles persones de l'organització que exerceixen de comandaments	Formació/Procés de selecció i contractació	Alt	Mitjana	Mitjà	2025
4	Fomentar el coneixement per part dels professionals del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	Prevenció de l'assetjament sexual. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe	Alt	Mitjana	Mitjà	2025
5	Realitzar reunions de seguiment per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	Prevenció de l'assetjament sexual. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe	Alt	Baix	Curt	2025
6	Formar a la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat	Informació general de la plantilla	Alt	Alta	Curt	2025

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]



Antoni *Alfonso* *[Signature]* *[Signature]*

Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
7	Disposar d'una figura de referència per l'assessorament durant el procés d'embaràs i posterior maternitat i paternitat.	Gestió organitzativa	Alt	Alt	Llarg	2025
8	Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa de mesures que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar	Temps de treball / Mesures de conciliació	Alt	Alt	Llarg	2026
9	Valorar la realització d'accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.	Selecció	Alt	Alt	Llarg	2026
10	Elaborar un conjunt de mesures planificades per a garantir la igualtat efectiva de les persones TRANS i els drets de les persones LGTBI	Cultura i gestió organitzativa/ Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Alt	Alt	Llarg	2026
11	Promoure que totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat.	Formació	Alt	Mitjana	Llarg	2026
12	Revisar si en matèria de PRL complim amb les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economía Social.	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Mitjà	Mitjana	Llarg	2027

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*



Antoni

Carles

[scribble]

Julio



Nº Acció	Definició de l'acció	Ambit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
14	Disposar d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista.	Comunicació no sexista	Mitjà	Mitjana	Mitjà	2027
15	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment.	Promoció professional	Mitjà	Alta	Llarg	2028

[Signature]

[Signature]

[Signature]

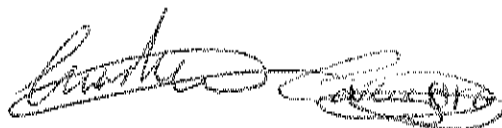
Així doncs s'han estipulat 14 accions de les quals la seva implementació es realitzarà seguint els següents terminis:

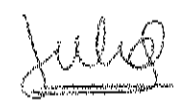
Any implantació	Nº accions	%
2025	7	50,0%
2026	4	28,6%
2027	2	14,2%
2028	1	7,2%
TOTAL	14	100%

De cada acció s'ha elaborat una fitxa amb el següent contingut:

- Nº d'acció: Número identificatiu de l'acció.
- Acció: Nom de l'acció realitzada.
- Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per l'organització.
- Descripció: Descripció de l'acció que inclou la fitxa.
- Persona responsable del seu acompliment: Persona que vetllarà perquè l'acció es compleixi segons la descripció prevista.
- Recursos de personal: Persones implicades en l'acció.
- Recursos econòmics: Cost econòmic de l'acció.
- Recursos materials: Eines i materials necessaris per portar a terme l'acció.
- Calendarí: Timming previst per portar a terme l'acció amb data d'inici i data de finalització.
- Indicador d'avaluació i seguiment: Indicador que s'associa a l'acompliment de l'acció i calendarí de seguiment de l'indicador.

Aquestes accions són les que es duran a terme de manera prioritària, però que a mesura que es vagin executant, la Comissió de Seguiment del pla d'igualtat en podrà identificar d'altres que consideri que donen continuïtat a les executades o bé podrà proposar-ne de noves. En aquest sentit, es farà una revisió anual de l'estat d'execució d'aquestes accions i una reflexió, on podran també participar altres persones de l'organització, per identificar aquestes noves accions.





Nº d'acció	Acció
1	Disposar de la figura de l'agent d'igualtat

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
-------------------------	---

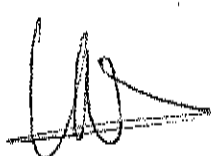
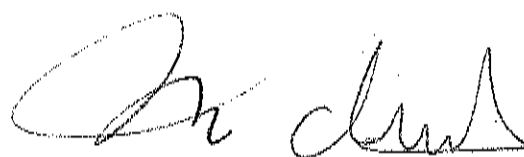

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar a la persona que vulgui ser agent d'igualtat. • Formar en matèria d'igualtat d'oportunitats a la persona designada com agent d'igualtat, amb la finalitat de que disposi dels coneixements necessaris per dur a terme la seva tasca. • Informar a la plantilla de la creació de la figura de l'agent d'igualtat, amb l'objectiu que coneguin les seves funcions, ubicació i responsabilitats.

Persona responsable del seu acompliment
Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat - Agent d'igualtat	1.500€ càlcul estimat	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Seleccionar a la persona que serà agent d'igualtat	Anual
Formar a l'agent d'igualtat	Anual
Informar a la plantilla de quina és la persona que fa d'agent d'igualtat	Anual

Nº d'acció	Acció
2	Donar a conèixer el pla d'igualtat de l'entitat

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza l'entitat relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> Realitzar una campanya de difusió interna per donar a conèixer el Pla d'igualtat 2024- 2028 Valorar la possibilitat de fer difusió d'aquesta campanya a través de xerrades, presentacions a les persones treballadores.

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - DC de Comunicació - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat	500€ càlcul estimat	Reunions informatives Campanya informativa (Intranet)

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Difusió del pla d'iguattat a la totalitat de la plantilla	Anual

[Handwritten signatures]

Nº d'acció	Acció
3	Formar en igualtat d'oportunitats en perspectiva de gènere aquelles persones de l'organització que exerceixen de comandaments

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats
-------------------------	--

Descripció
Realitzar la formació bàsica en igualtat d'oportunitats

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Dircció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT -Gestió del talent - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat	1.000€ càlcul estimat	-Increment d'hores i cursos de formació en igualtat. - Recursos online i professionals de formació.

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual
Nº d'hores de formació realitzades.	Anual
Nº de persones formades/Nº de comandaments	Anual

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

Horari de la formació (dins/fora de jornada) i Modalitat de la formació (presencial/online)	Anual
---	-------

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Nº d'acció	Acció
4	Fomentar el coneixement per part del professional del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament

Objectiu general	Prevenir i evitar el assetjament sexual i per raó de sexe al conjunt de l'entitat
-------------------------	---

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> • Difondre de nou protocol de assetjament sexual i per raó de sexe per aquelles vies que es considerin més eficients i que arribaran a tots els professionals de l'entitat. • Informar als Representants de les persones treballadores els casos d'assetjament que es produeixen a l'entitat en les reunions de seguiment de Salut Laboral de l'entitat. • Formar a les persones que formen part de la Comissió d'Investigació així com a les Persones Assessoras. • Realitzar un pla de difusió, comunicació i formació a les persones treballadores de l'entitat.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Departament de Salut laboral - Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat	2.000€ càlcul estimat	- Breus comunicació - Correu electrònic - Cartelleria

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Campanya de difusió del protocol	Anual
Nº de reunions de seguiment	Anual
Nº de persones formades	Anual
Nº d'hores de formació en sensibilització i prevenció de l'assetjament	Anual

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures]

Nº d'acció	Acció
5	Realitzar reunions de seguiment per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.

Objectiu general	Prevenir i evitar el assetjament sexual i per raó de sexe al conjunt de l'entitat
-------------------------	---

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> Realitzar reunions de seguiment trimestrals per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament. Revisar els indicadors definits en el protocol.

Persona responsable del seu acompliment
Comissió de Seguiment del pla d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat	-	-

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de reunions de seguiment realitzades	Anual

[Handwritten signatures]

Nº d'acció	Acció
6	Formar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> Formar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat en les següents matèries: <ol style="list-style-type: none"> Composició de la Comissió de Seguiment: Composició, funcions i objectius Garantir el seguiment de les mesures del pla d'igualtat. Aprendre a realitzar informes d'avaluació. Realitzar les fases de seguiment i avaluació de manera satisfactòria

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió de Seguiment del pla d'igualtat	1.000€ aproximadament	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual
Nº d'hores de formació realitzades.	Anual
Nº de persones formades/Nº de comandaments	Anual
Horari de la formació (dins/fora de jornada) i Modalitat de la formació (presencial/online)	Anual



[Handwritten signatures and marks at the top of the page]

Nº d'acció	Acció
7	Disposar d'una figura de referència per l'assessorament durant el procés d'embaràs i posterior maternitat i paternitat.

Objectiu general	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
-------------------------	--

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> • Posar en marxa l'espai d'atenció a les dones embarassades per a que puguin adequar la seva situació d'embaràs en el seu lloc de treball. • Posar a disposició de la plantilla el servei d'assessorament i tràmits varis abans i després del naixement. • Realitzar una guia de permisos. • Donar a conèixer d'aquest servei d'atenció.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Administració de RH - Salut laboral	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Realitzar un protocol/procediment	Anual
Realitzar una guia de permisos.	Anual
Nº de professionals que han sol·licitat el serveis	Anual

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Nº d'acció	Acció
8	Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa de mesures que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar

Objectiu general	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa
-------------------------	---

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> • Analitzar quina es la situació de la plantilla en relació a la conciliació. • Realitzar propostes d'actuació que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar (per exemple: realitzar en l'enquesta de sortida una pregunta si el motiu de la sortida és degut a la conciliació). • Intentar que el número màxim de serveis/departaments/centre de treball/plantes puguin fer ús d'aquestes mesures. • Que les propostes realitzades tinguin les següents premisses: <ol style="list-style-type: none"> 1. Que el fet de gaudir de mesures de conciliació, no incideixi a la carrera professional. 2. Afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, tant per tenir cura de menors com per altres familiars vulnerables. 3. Minimitzar l'impacte de les reduccions de jornada a la bretxa salarial de gènere.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans - Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat	Pendent de calcular el cost segons viabilitat econòmica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

Estudi/Anàlisi de la situació de la plantilla respecte la conciliació	Anual
Nº de mesures proposades que s'han portat a terme i s'han implantat	Anual
Nº de serveis/departaments/centre de treball/plantes que han fet ús d'aquestes mesures	Anual

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

Carla *Alonso* *Julià*

[Handwritten signature]

Nº d'acció	Acció
9	Valorar la realització d'accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.

Objectiu general	
	Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes i Augment del percentatge del gènere subrepresentat a l'Entitat.

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> • Debatre quin és el model de convocatòria que es vol utilitzar per fomentar que el sexe menys representat s'incorpori en els llocs de treball. • Implantar el model de convocatòria pactat.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Gestió del Talent - Tècnica Jurídica Laboral - Comissió de Seguiment del pla d'Igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual
Nº de fitxes realitzades	Anual
Realització de la campanya de difusió de les fitxes	Anual
Publicació de les fitxes a Intranet	Anual

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

Nº d'acció	Acció
10	Elaborar un conjunt de mesures planificades per a garantir la igualtat efectiva de les persones TRANS i els drets de les persones LGTBI

Objectiu general	Acció
	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar una diagnosi de la situació en matèria d'igualtat de les persones TRANS i col·lectiu LGTBI. • Elaborar mesures d'acció per la integració en la cultura de l'entitat de la igualtat de les persones TRANS i col·lectiu LGTBI.

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Tècnica Jurídica Laboral - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Constitució de la Comissió de Negociació (Acta de constitució)	Anual
Disposar d'un pla de mesures planificades (Acta d'aprovació)	Anual

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]



[Handwritten signatures]

Nº d'acció	Acció
11	Promoure que totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> Realitzar una acció de sensibilització perquè totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat. Valorar incorporar la formació en igualtat com a element que punteï per el programa d'incentivació que s'apliqui a l'entitat. Valorar la possibilitat d'ampliar el mòdul de formació atenent els diferents cicles de la vida de les persones treballadores

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - UPRHA - Comissió de Seguiment del pla d'igualtat	No aplica	Plataforma elearning (Campus Virtual de MT)

Calendar	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Realitzar una acció de sensibilització perquè totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat.	Anual
Valorar la formació en igualtat com a formació obligatòria per a totes les persones treballadores de l'entitat.	Anual

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

Nº d'acció	Acció
12	Revisar si en matèria de PRL complim amb les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economia Social.

Objectiu general	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
-------------------------	--

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar si en matèria de PRL s'estan incorporant les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economia Social. • Formar al personal responsable de salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes.

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT -Salut laboral - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat	No aplica	

Calendar	Inici	Final
	Gener 2027	Desembre 2027

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Revisar si en matèria de PRL s'estan incorporant les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economia Social.	Anual
Formar al personal responsable de salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes	Anual

[Handwritten signatures]



[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Nº d'acció	Acció
13	Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista

Objectiu general	
	Definir i posar en pràctica els criteris sobre llenguatge inclusiu i no discriminatori a l'entitat

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> • Fer una formació específica en comunicació no sexista i LGTBI+ a les persones que s'encarreguen de la comunicació de l'entitat. • Realitzar unes fitxes de bones pràctiques de llenguatge inclusiu utilitzant els diferents manuals normatius a disposició (incloure-hi un glossari de termes a utilitzar). • Difondre les fitxes de bones pràctiques a través del Breus comunicació. • Posar a disposició de tots els professionals de l'entitat aquestes fitxes de bones pràctiques. • Revisió periòdica del document per adaptar-lo als canvis que es produeixin. • Revisió de la documentació que genera l'entitat adequant-la als criteris de comunicació no sexista si és necessari. • Revisar les DLT's de l'entitat perquè assegurin criteris de comunicació no sexista.

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - DC de Comunicació - Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat	1.000€ càlcul estimat	-Espai a la Intranet. - Realitzar sessions informatives a les persones treballadores.

Calendar	Inici	Final
	Gener 2027	Desembre 2027

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de fitxes realitzades	Anual
Realització de la campanya de difusió de les fitxes	Anual
Publicació de les fitxes a Intranet	Anual

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



[Handwritten signatures]

Nº d'acció	Acció
14	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
<ul style="list-style-type: none"> Establir un sistema d'avaluació de l'acompliment de cada treballador/a que permeti gestionar les possibles promocions i/o desenvolupaments professionals, sense discriminar per raó de sexe, vetllant per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Implantar el sistema de difusió definit prèviament.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Gestió del talent - Comissió de seguiment del Pla d'igualtat	30.000€ càlcul estimat	Reglament de funcionament

Calendar	Inici	Final
	Gener 2028	Desembre 2028

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Reglament de funcionament del sistema d'avaluació de l'acompliment	Anual
Nº de professionals avaluats	Anual
Nº d'avaluacions realitzades	Anual

[Handwritten signatures]



Calendari de realització de les accions

Nº d'acció	Acció	Inici	Fi
1	Disposar de la figura de l'agent d'igualtat	Gener 2025	Desembre 2025
2	Donar a conèixer el pla d'igualtat de l'entitat	Gener 2025	Desembre 2025
3	Formar en igualtat d'oportunitats en perspectiva de gènere aquelles persones de l'organització que exerceixen de comandaments	Gener 2025	Desembre 2025
4	Fomentar el coneixement per part dels professionals del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	Gener 2025	Desembre 2025
5	Realitzar reunions de seguiment per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	Gener 2025	Desembre 2025
6	Formar a la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat	Gener 2025	Desembre 2025
7	Disposar d'una figura de referència per l'assessorament durant el procés d'embaràs i posterior maternitat i paternitat.	Gener 2025	Desembre 2025
8	Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa de mesures que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar	Gener 2026	Desembre 2026
9	Valorar la realització d'accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.	Gener 2026	Desembre 2026
10	Elaborar un conjunt de mesures planificades per a garantir la igualtat efectiva de les persones TRANS i els drets de les persones LGTBI	Gener 2026	Desembre 2026
11	Promoure que totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat.	Gener 2026	Desembre 2026
12	Revisar si en matèria de PRL complim amb les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economía Social.	Gener 2027	Desembre 2027
13	Disposar d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista.	Gener 2027	Desembre 2027

Carles *Trasguera* *Julià*

14	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment	Gener 2028	Desembre 2028
-----------	--	---------------	------------------

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

Comissió de seguiment

Durant el període de vigència del present Pla d'Igualtat, a més a més d'efectuar-se totes les accions previstes en el mateix, s'han d'establir sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, així amb la finalitat de conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació.

El seguiment i avaluació de les mesures previstes es realitzarà de forma periòdica, regularment programada, a través de la Comissió de Seguiment que es constitueix en base al Real Decret 901/2020. Per el que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, el que permetrà identificar les possibles dificultats sorgides durant la implementació de les mateixes, així com les necessitats de correcció que puguin resultar d'aplicació.

L'assenyalada Comissió de Seguiment es regirà pel Reglament de Funcionament Intern que a continuació es reproduueix:

Article 1.- Constitució de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat és l'òrgan competent per al seguiment, avaluació, interpretació, revisió i modificació del mateix, així com dels objectius i les mesures previstes per a dur-lo a terme, amb les competències que es detallen a l'article 2 del present reglament.

Aquest òrgan estarà compost, a parts iguals, per membres de la Directiva i gestió de personal de l'Empresa, així com membres que representin a les persones treballadores. La mateixa estarà composta pels següents membres:

En representació de la Direcció de l'Empresa:

- Cristina Gimenez Comas, amb DNI 45481242F (Càrrec Directora de Recursos Humans)
- Carla Graner Jordana, amb DNI 39384185C (Càrrec Cap de Projectes de Recursos Humans)
- Elena Muñoz Sanchez, amb DNI 44584418E (Càrrec Cap de Serveis de Neteja)
- Gemma Muriel Serrano, amb DNI 45476602J (Càrrec Cap de Distribució i Gestió de Residus)

En representació dels Treballadors:

- Julia Fernandez Tapia, amb DNI 52961284N (Càrrec Netejadora)
- Carmen Garcia Bretones, amb DNI 27530286E (Càrrec Netejadora)
- Esteban Javier Costa Suárez amb DNI X5374260B (Càrrec Operari de Distribució)
- Cristina Fresquet Boix, amb DNI 44176500D (Càrrec Netejadora)

Qualsevol membre de la Comissió de Seguiment, enfront la impossibilitat d'acudir a una reunió, podrà delegar la seva representació i vot a una altra persona en substitució seva.

La duració del mandat dels membres de la Comissió de Seguiment serà igual a la vigència del Pla d'Igualtat.

Article 2.- Funcions.

Entre les funcions assignades a aquesta Comissió de Seguiment es troben les següents:

- Seguiment de la execució i implementació del Pla d'Igualtat.

- Revisió i avaluació de les mesures recollides en el Pla d'Igualtat, adoptant les accions necessàries per aconseguir el compliment dels objectius establerts.
- Implementació i aplicació del Pla d'Igualtat, així com la resolució de possibles conflictes derivats de la mateixa.
- Actualització i desenvolupament del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en el termini de 3 mesos des de l'aprovació del Pla d'Igualtat.
- Vetllar per tal que les possibles normatives internes de l'Empresa –vigents o futures– no vulnerin l'establert en el Pla d'Igualtat.
- Atendre i resoldre les possibles reclamacions dels treballadors i treballadores de l'Empresa en relació a les matèries regulades al Pla d'Igualtat.
- Preparar informes de seguiment anuals, a partir de les dades i informacions obtingudes de les eines de seguiment i, particularment, de les fitxes de seguiment de les mesures.
- Elaborar l'informe de seguiment intermedi i final.

Tanmateix, s'assignaran les següents funcions a qui ostenti la condició de Coordinador/a de la Comissió de Seguiment:

- Presidir, dirigir i moderar el desenvolupament de les reunions i dels debats de la Comissió de Seguiment.
- Acordar la convocatòria de les sessions i fixar l'ordre del dia.
- Notificar les convocatòries de les reunions de la Comissió de Seguiment.
- Portar el control de l'arxiu de les actes, el qual estarà a disposició de les persones component de la Comissió de Seguiment.
- Elaborar l'acta de cada reunió.
- Expedir certificacions dels acords arribats per la Comissió de Seguiment.
- Rebre totes les informacions, dades, escrits i documents dirigits i fer arribar còpia als demés components de la Comissió de Seguiment.
- Custodiar quants escrits i documents elabori la Comissió de Seguiment en l'exercici de les seves competències.
- Qualsevol altre funció que li sigui atribuïda per la Comissió de Seguiment.

Ambdues parts acorden el càrrec de Coordinador/a de la Comissió de Seguiment s'ostenti sempre per la persona que ocupi el lloc de Cap de Projectes, actualment Sra. Carla Graner Jornada.

Article 3.- Fitxes de seguiment de les mesures.

La Comissió de Seguiment consignarà les fitxes de seguiment de les mesures, en les que es contindrà la informació individualitzada sobre la implementació de cada una de les mesures recollides en el Pla d'Igualtat. Es podrà mesurar amb els següents indicadors:

- Indicators de seguiment: Són els que han sigut definits juntament amb el disseny de les mesures, així per assegurar la coherència entre els objectius perseguits.
- Indicators de resultat: Fan referència al grau d'execució de cada mesura i del Pla d'Igualtat en el seu conjunt, així com al número de persones afectades per ambdós.
- Indicators de procés: Informen, respecte de cada mesura del Pla d'Igualtat, sobre la idoneïtat i la suficiència dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades.
- Indicators d'impacte: Mesuren els canvis en termes d'igualtat en l'Empresa com a conseqüència de l'aplicació de les mesures.

Aquestes fitxes contindran la següent informació:

- Mesura.
- Persona/Departament responsable
- Data d'implementació
- Data de seguiment
- Indicadors de seguiment
- Indicadors de resultat (nivell d'execució i motiu pel qual no s'ha iniciat o completat)
- Indicadors de procés.
- Indicadors d'impacte.

Aquestes fitxes seran complimentades per les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladades posteriorment a la Comissió de Seguiment.

Article 4.- Informe de Seguiment

La Comissió de Seguiment haurà d'elaborar informes de seguiment de caràcter anual, a partir de les dades i informació recopilades a través de les eines de seguiment i, en particular, a través de les fitxes de seguiment de les mesures.

En els informes de seguiment es farà constar tota la informació relativa a la implementació de les mesures definides en el Pla d'Igualtat per cada període, indicant-se les següents dades:

- Dades generals: inclosa la raó social, la data del informe, l'òrgan que ho realitza i el període de referència.
- Informació dels resultats per àrea d'actuació: dades obtingudes de les fitxes de seguiment, relatius al nivell d'execució de les mesures, compliment de la planificació i consecució d'objectius.
- Informació sobre el procés d'implementació: dades sobre l'adequació dels recursos assignats, dificultats en l'execució i correlació de desigualtats.
- Conclusions i propostes: valoració general de procés d'implementació i propostes de modificació de mesures incloses en el Pla d'Igualtat o adopció de les noves mesures si fos necessari.

Article 5.- Reunions

La Comissió de Seguiment, excepte acord exprés, es reünia un cop al trimestre com a mínim. La convocatòria i coordinació de les reunions correspondrà a la Coordinador/a, la qual efectuarà la notificació corresponent amb una antelació mínima de set dies naturals.

En funció de l'evolució en l'aplicació de mesures, la pròpia Comissió de Seguiment podrà acordar realitzar les reunions de seguiment amb major freqüència.

En l'escrit de la convocatòria hauran d'aparèixer els punts de l'Orde del Dia que es tractaran, així com adjuntar la documentació necessària. Per a la vàlida constitució de la Comissió de Seguiment a efectes de la celebració de reunions, deliberacions i presa d'acords, es requerirà la presència de la meitat, almenys, de la representació de cada part.

Tanmateix en les reunions de la Comissió de Seguiment podran assistir a petició de qualsevol component de la mateixa, persones expertes o convidades amb veu però sense vot.

Article 6.- Actes

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

De cada reunió que es celebri, la Comissió de Seguiment aixecarà acta, que recollirà necessàriament l'assistència, l'ordre del dia de la reunió, els temes tractats, acords als que s'hagin arribat, els documents presentats i la data.

Article 7.- Aprovació i modificació del Reglament

L'aprovació del present Reglament de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat es farà per la majoria absoluta dels seus membres i entrarà en vigor a partir de la data en que s'aprovi la Comissió de Seguiment.

Article 8.- Acords

Les parts negociaran de bona fe, adoptant-se les decisions d'aquesta Comissió de Seguiment per acord conjunt de ambdues parts, empresarial i social, requerint-se en qualsevol cas el vot favorable de la majoria de cada una de les dos representacions.

Article 9.- Deure de sigil·li

Tots els membres integrants de la Comissió de Seguiment declaren conèixer el deure de sigil·li que ostenten en la seva condició de membres. En correlació adquireixen un compromís ferm de no divulgar cap tipus d'informació confidencial de l'Empresa i en especial, a no divulgar ni compartir cap document de treball al que tinguin accés en motiu del càrrec que ostenten.

[Handwritten signatures at the bottom of the page]





Procediment de revisió, modificació i avaluació

La Comissió de Seguiment es reunirà amb caràcter trimestral per a fer el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

Tanmateix, qualsevol dels membres de la Comissió de Seguiment podrà remetre escrit dirigit a la mateixa posant de manifest la necessitat de revisió o/i modificació parcial o total del Pla d'Igualtat aquí aprovat.

Amb l'assenyalat escrit es donarà inici al procediment de revisió o/i modificació mitjançant la celebració d'una reunió de la Comissió de Seguiment que caldrà convocar-se dins dels següents 15 dies i en la que s'exposarà detalladament els aspectes susceptibles de revisió i/o modificació.

Aquest mateix procediment podrà ser també utilitzat per instar-se la resolució de eventuais conflictes interpretatius o per a la resolució de discrepàncies entre les parts durant l'executiva del Pla d'Igualtat.

Per a major precisió, es detalla a continuació els diferents procediments a seguir:

Procediment de revisió i modificació del pla d'igualtat

Les mesures del Pla d'Igualtat podran revisar-se i modificar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o –inclús– deixar d'aplicar alguna mesura que contingui, en cas d'apreciar-se que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació als objectius proposats.

En tot cas el Pla d'Igualtat haurà de revisar-se quan concorrin algunes de les següents circumstàncies:

- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió o transmissió de l'Empresa, així com en els casos d'absorció. En aquest últim cas, a criteri de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat, no essent necessari en els casos que no es vegi modificat substancialment el nombre de persones treballadores de la plantilla.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'Empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions del conveni col·lectiu i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a l'elaboració d'aquest.
- Quan una resolució judicial condemni a l'Empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del Diagnòstic Previ, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura que sigui necessari.

Tal com es detallava anteriorment, l'inici del procediment de revisió del Pla d'Igualtat es produirà als 15 dies des que qualsevol dels membres de la Comissió de Seguiment faci arribar a la mateixa un escrit on es detalli la necessitat de revisió i modificació del contingut del Pla d'Igualtat. Caldrà doncs que dins del termini de 15 dies la mateixa Comissió de Seguiment es reunixi per a debatre detalladament les eventuais revisions i modificacions que es poguessin introduir.



Caldrà que les parts recullin per escrit en les Actes de les reunions, tantes com necessàries es considerin, la identificació de la revisió proposada per una de les parts i un anàlisi dels motius o causes que donessin lloc a la mateixa, així com les eventuais modificacions proposades al mateix.

En cas que les parts acordin amb el vot favorable de la majoria dels membres de cada part la revisió del Pla d'Igualtat, l'òrgan corresponent per tractar-ho serà la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per mitjà d'una reunió extraordinària als efectes de procedir a la modificació de les referenciades mesures.

Els acords adoptats en el sí de la Comissió Negociadors als efectes de procedir a implementar les modificacions al Pla d'Igualtat hauran de ser comunicades a la Comissió de Seguiment i a la plantilla de l'Empresa.

Procediment de resolució de discrepàncies

Quan en la Comissió de Seguiment es plantegin discrepàncies en l'àmbit del seguiment o de l'avaluació del Pla d'Igualtat, dins dels 30 dies des que sorgeixin aquestes, es convocarà un reunió de la Comissió de Seguiment extraordinària a instància de qualsevol de les parts.

L'ordre del dia de dita reunió tindrà un únic punt i serà el debat de la circumstància o situació en el que no hi ha acord entre les parts. Caldrà que les parts recullin per escrit en una Acta de reunió, la identificació del conflicte o discrepància i la posició de cada una de les parts.

En cas que la Comissió de Seguiment acordi, amb el vot favorable de la majoria dels membres, la resolució de la discrepància es recollirà l'acord al que s'arribi per escrit en una Acta de reunió.

En el cas que la Comissió de Seguiment no aconsegueixi arribar a un acord, es reproduirà el procediment anterior però convocant-se la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de forma extraordinària i als efectes d'intentar solucionar les discrepàncies sorgides en el seguiment o l'avaluació.

Si tampoc s'aconsegueix l'acord amb la Comissió Negociadora, qualsevol dels membres de la Comissió Negociadora o de Seguiment podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes.

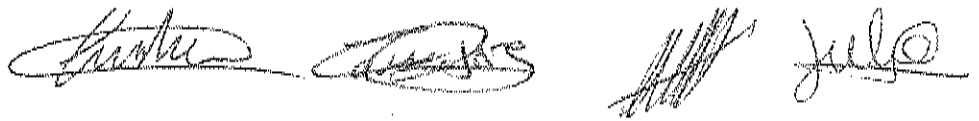
Procediment de seguiment i d'avaluació del pla d'Igualtat

La Comissió de Seguiment durant les reunions trimestrals s'encarregarà de dur a terme el seguiment i l'avaluació anual i final del Pla d'Igualtat, així com d'elaborar, després de la mateixa, els corresponents informes d'avaluació a partir de la informació i les dades recopilades en relació a període corresponent. A aquests efectes, es realitzaran així mateix qüestionaris d'opinió i valoració a la direcció, a la plantilla i a les persones quan han participat en el disseny, la implantació i el seguiment del Pla d'Igualtat.

La Comissió de Seguiment consignarà les fitxes de les mesures que s'hauran anat elaborant al llarg de l'any pels responsables designats per cada una d'elles. Aquestes contindran la informació sobre la seva implementació que queda recollida en el Pla d'Igualtat.

La Comissió de Seguiment haurà d'elaborar informes de seguiment de caràcter anual, a partir de les dades i informació recopilades a través de les eines de seguiment i, en particular, a través de les fitxes de seguiment de les mesures.





En els informes de seguiment es farà constar tota la informació relativa a la implementació de les mesures definides en el Pla d'Igualtat per cada període, indicant-se les següents dades:

- Dades generals: inclosa la raó social, la data del informe, l'òrgan que ho realitza i el període de referència.
- Informació dels resultats per àrea d'actuació: dades obtingudes de les fitxes de seguiment, relatius al nivell d'execució de les mesures, compliment de la planificació i consecució d'objectius.
- Informació sobre el procés d'implementació: dades sobre l'adequació dels recursos assignats, dificultats en l'execució i correlació de desigualtats.
- Conclusions i propostes: valoració general de procés d'implementació i propostes de modificació de mesures incloses en el Pla d'Igualtat o adopció de les noves mesures si fos necessari.

Per altra banda, la Comissió de Seguiment s'encarregarà de fer una avaluació final que s'articularà en torn a tres eixos d'anàlisi i valoració, que permetin comparar els resultats proposats amb els que finalment s'han obtingut:

- Avaluació de resultats: el nivell d'execució del Pla d'Igualtat, grau de compliment dels objectius marcats, persones beneficiaries.
- Avaluació del procés: l'adequació dels recursos, mètodes i eines utilitzades durant l'execució d'accions –les dificultats que s'han trobat i les solucions adoptades–.
- Avaluació de l'impacte: els canvis –en termes d'igualtat– que s'han produït en l'Empresa com a resultat de la implantació del Pla d'Igualtat.

Després de l'avaluació s'inclourà la corresponent valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat i –en cas de necessitat– es definiran propostes de millora o correlació de possibles desviacions detectades.



~~Constans~~ ~~Constans~~ ~~Constans~~ Constans

~~Constans~~ ~~Constans~~ ~~Constans~~ ~~Constans~~