



Pla d'igualtat 2025-2029

Vigència del 20/01/25 a 19/01/29

FUNDACIÓ VALLPARADÍS, FPC.

[Handwritten signatures and scribbles surrounding the main text, including names like 'The Suoras', 'APIS', 'Burdell', 'Cristina Carrera', and 'Luis Ferrer'.]

ÍNDEX

	Pàg.
Àmbit d'aplicació	4
Presentació de l'organització	5
Metodologia emprada en l'elaboració del Pla d'igualtat	7
Dades generals de la diagnosi	10
1. Dades referents a la diagnosi	12
1.1. Dades registrats de l'empresa	12
1.2. Determinació de les parts	14
1.3. Dades relatives a la diagnosi de la situació	15
2. Informe i conclusions dels àmbits analitzats de la diagnosi	17
2.1. Informe i conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	17
2.2. Informe i conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	19
2.3. Informe i conclusions de l'àmbit de classificació professional	21
2.4. Informe i conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina	22
2.5. Informe i conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació	24
2.6. Informe i conclusions de l'àmbit de formació	27
2.7. Informe i conclusions de l'àmbit de promoció	29
2.8. Informe i conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva	31
2.9. Informe i conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	35
2.10. Informe i conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	36
2.11. Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista	38
2.12. Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	39
Objectius	40
Pla d'acció	41
Calendarí de realització de les accions	67

Comissió de seguiment	69
Procediment de revisió, modificació i avaluació	74

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Aristue Correas
des Ramon

[Handwritten signature]
Jose Luis

[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 vinculï a la mateixa.

Àmbit territorial

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació als centres de treball de l'entitat situats als següents municipis: Barcelona, Badalona, Terrassa, Tossa de Mar, Cambrils, L'Ametlla del Vallès, Sant Feliu de Llobregat, Mora la Nova, Sabadell, L'Hospitalet del Llobregat, El Prat del Llobregat, Sant Joan Despí, Martorell i Sant Cugat del Vallès.

Àmbit temporal

El Pla d'Igualtat tindrà una vigència de 4 anys a comptar des del 20 de gener de 2025 fins a 19 de gener de 2029.

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.

[The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom and right-hand side of the document. Some signatures are clearly legible, such as 'Cristina Cornejo' and 'Luis...', while others are stylized or partially obscured.]

Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	Fundació Vallparadís, FPC
Forma Jurídica	Fundació Privada Catalana (FPC)
Activitat	CNAE 8720. Assistència en establiments residencials per a persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental i drogodependència.
Sector	Dependència
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnòsi.	C/Sant Antoni 32, 08221 Terrassa
Telèfon	937880307
Web	https://www.mutuaterassa.com/
Correu electrònic	cgraner@mutuaterassa.es
Persona de contacte	Carla Graner Jordana

Mútua Terrassa desenvolupa la seva activitat en diverses empreses, sent la segona empresa principal la Fundació Vallparadís (FV, en endavant).

La FV és una entitat amb vocació de servei a les persones que es troben en situacions de dependència, a més de promoure la innovació en tots els àmbits en els quals desenvolupa les seues activitats com la cura de persones majors o persones amb discapacitat psíquica i intel·lectual. L'objectiu de l'entitat és millorar la qualitat de vida de les persones promovent l'atenció centrada en la persona, sempre tenint present el respecte als valors ètics i a la dignitat de cada persona.

Creada el 1991 la Fundació Vallparadís està integrada per un important grup de professionals i centres amb acreditada experiència de més de 30 anys al servei de les persones i amb un creixement constant i planificat.

La Fundació gestiona una estructura de centres a Catalunya, propis i gestionats tant de la Generalitat com d' Administracions Locals.

La FV aporta experiència en la gestió de centres residencials i centres de dia. Actualment, la FV disposa de 23 centres distribuïts arreu de Catalunya amb un total de 1547 places que es reparteixen de la manera següent:

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Cristina Graner' and 'M. T. Sabal']

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 quantitatius i qualitatius, 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 avaluable 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 responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

(Aquesta secció conté múltiples signatures manuscrites i inicials, incloent-hi noms com 'Austino Carreras' i 'Dels Parra', així com altres inicials i signatures més petites.)

Contingut mínim

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

- Determinació de les parts que els concerten.
- Àmbit personal, territorial i temporal.
- 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.
- 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).
- Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del Pla d'igualtat.
- 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.
- 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.
- Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del Pla d'igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- 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:

- Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en la norma.
- 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.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- 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.

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.

[Vertical column of illegible handwritten marks and signatures on the left margin]

[Handwritten signature in the top right corner]

[Handwritten signature in the middle right margin]

[Large handwritten signature in the middle right area]

[Large handwritten signature in the center area]

[Handwritten signature in the bottom right margin]

[Handwritten signature in the bottom left area]

[Handwritten signature in the bottom center area]

[Handwritten signature in the bottom center area]

[Handwritten signature in the bottom center area]

[Handwritten signature in the bottom right area]

[Handwritten signature in the bottom left area]

[Handwritten signature in the bottom left area]

Dades generals de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	2023
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	<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
Nº de persones en plantilla	1.080
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de Fundació Valtparadís, FPC.
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms	<p><u>Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat</u></p> <p>Carla Graner Jordana Carla Monsech Pereta Anna González Jullà Eva Tarrida Ibars Sergi Oliveras Ribalda Ivan Cid Llaó Montse García Zamora Anna Rubio Mañé Juliana Reyes Martín Vicki Bonot Heras Judit Alamo Burrillo David Serra Rebassa Àngela Gómez Miralles Sonia Gil Vilchez Brahim Moreno Salazar Sergi Linares González Vanessa Medina Silva Ana Maria Ruiz-Ruano Gargori Cristina Carreño Cortés Margarita Suarez Lantarón Carmen Coloma Lavado Antonio Santleandro Cazorla Josep Massanella Corominas Cristina Navarro Nuñez</p>

Isabel Maldonado Bernal
Luz Marina Medina Lombardo

Direcció Corporativa de Recursos Humans
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 and scribbles covering the lower two-thirds of the page, including names like 'Luz Marina', 'Martí', 'Mercè', 'Lluís', and 'Cristina'.]

1. Dades referents a la diagnosi.

1.1. Dades registrals de l'empresa

<ul style="list-style-type: none">• Nom o raó social de l'empresa: Fundació Valtparadís, FPC
<ul style="list-style-type: none">• NIF de l'empresa: G58747635
<ul style="list-style-type: none">• CNAE de l'empresa: 8720. Assistència en establiments residencials per a persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental i drogodependència.
<ul style="list-style-type: none">• Titularitat de l'empresa Privada
<ul style="list-style-type: none">• Àmbit geogràfic<ul style="list-style-type: none">- Comunitat Autònoma: Catalunya- Província: Barcelonès, Tarragonès i Gironès.- Municipis: Terrassa, Barcelona, l'Ametlla del Vallès, Tossa de Mar, Cambrils, Móra la Nova, Sant Feliu de Llobregat, Sabadell, l'Hospitalet de Llobregat, el Prat de Llobregat, Sant Cugat del Vallès, Sant Joan Despi, Sabadell i Martorell.
<ul style="list-style-type: none">• Àmbit funcional. Empresa
<ul style="list-style-type: none">• Codis de conveni aplicables a l'empresa: S'apliquen a l'entitat quatre convenis col·lectius:<ul style="list-style-type: none">• I Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT). <i>D'aplicació a les Residències i centres de dia per a l'atenció de Gent Gran.</i> Codi Conveni: 79100235012021• VIII Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal (residències privades de persones grans, servei d'ajuda a domicili i llars residències de salut mental). D'aplicació a la Residència i centre de dia per a l'atenció de Gent Gran - Casa Vapor Gran i Llar - Residència Casa Marquès Salut Mental i Llar - Residència Triginta Salut Mental - Casa Badina.• X Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual. D'aplicació a les Residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual. Codi Conveni: 79001195011996

- III Conveni col·lectiu de Treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut. D'aplicació als Centres Sociosanitaris.
Codi Conveni: 79100135012015

• **Distribució de la plantilla**

Data: Desembre 2023

Sexe	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			Total
	Indefinit	Eventual	De posada a disposició en una empresa usuària	
Dones	745	213	0	958
Homes	91	31	0	122
Total	836	244	0	1080

Sexe	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			Total
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Reste de la plantilla	
Dones	5	34	919	958
Homes	1	6	115	122
Total	6	40	1034	1080

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Costina Carras

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1.2 Determinació de les parts

Dades de la comissió negociadora:

- Carla Graner Jordana (Direcció de l'Entitat)
- Carla Monsech Perets (Direcció de l'Entitat)
- Anna González Jullà (Direcció de l'Entitat)
- Eva Tarrida Ibars (Direcció de l'Entitat)
- Sergi Otiveras Ribalda (Direcció de l'Entitat)
- Ivan Cid Llao (Direcció de l'Entitat)
- Montse García Zamora (Direcció de l'Entitat)
- Anna Rubio Mañó (Direcció de l'Entitat)
- Juliana Reyes Martín (Direcció de l'Entitat)
- Vicki Bonet Heras (Direcció de l'Entitat)
- Judit Alamo Burrillo (Direcció de l'Entitat)
- David Serra Rebassa (Direcció de l'Entitat)
- Àngela Gómez Miralles (Direcció de l'Entitat)
- Sonia Gil Vilchez (Representació de les persones treballadores)
- Brahim Moreno Salazar (Representació de les persones treballadores)
- Sergi Linares González (Representació de les persones treballadores)
- Vanessa Medina Silva (Representació de les persones treballadores)
- Ana María Ruiz-Ruano Gargori (Representació de les persones treballadores)
- Cristina Carreño Cortés (Representació de les persones treballadores)
- Margarita Suarez Lentaron (Representació de les persones treballadores)
- Carmen Coloma Lavado (Representació de les persones treballadores)
- Antonio Santeandro Cazorla (Representació de les persones treballadores)
- Josep Massanella Corominas (Representació de les persones treballadores)
- Cristina Navarro Nuñez (Sindicat)
- Isabel Maldonado Bernat (Sindicat)
- Luz Marina Medina Lombardo (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@mutuaterrasas.es
- Telèfon de contacte: 937366015 (Extensió: 13730)/ 639 031 507

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 responsable 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>Retribucions</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Prevenició de l'assetjament sexual. Prevenició 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 responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Sí	Sí	Infrarepresentació femenina	Sí	Sí	Retribucions	Sí	Sí	Prevenició de l'assetjament sexual. Prevenició 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 responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Sí	Sí																																							
Infrarepresentació femenina	Sí	Sí																																							
Retribucions	Sí	Sí																																							
Prevenició de l'assetjament sexual. Prevenició 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 2024 (les dades que figuren a la diagnosi corresponen a l'any 2023) 																																									
<ul style="list-style-type: none"> Nº de persones en plantilla 1.080 																																									

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

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

• **Persona responsable de la realització de la diagnosi**

Carla Graner Jordana, Cap de Projectes de Recursos Humans.
Comissió Negociadora del Pla d'Igualltat de la l'entitat:

- Carla Graner Jordana
- Carla Monsoch Pereta
- Anna González Julià
- Eva Tarrida Ibars
- Sergi Oliveras Ribalda
- Ivan Cid Llaó
- Montse García Zamora
- Anna Rubio Mañé
- Julliana Reyes Martín
- Vicki Bonet Heras
- Judit Alamo Burrillo
- David Serra Rebassa
- Àngela Gómez Miralles
- Sonia Gil Vilchez
- Brahim Moreno Salazar
- Sergi Llinars González
- Vanessa Medina Silva
- Ana María Ruiz-Ruano Gargori
- Cristina Carreño Cortés
- Margarita Suarez Lontaron
- Carmen Coloma Lavado
- Antonio Sanleandro Cazorra
- Josep Massanella Corominas
- Cristina Navarro Nuñez

• **Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms**

Assessors dels representants de les persones treballadores

No aplica

Direcció Corporativa de Recursos Humans

Martí Guillón Puig, Cap de Compensació i Reporting.

Mercè Cabrera Ruiz, Cap de Gestió del talent.

Lluís Autoneil Alegre, Cap de Salut laboral.

Anna González Julià, Directora de Recursos Humans.

2. Informe i conclusions dels àmbits analitzats de la diagnosi

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.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES 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.- Influïxen per igual dones i homes en la presa de decisions.- No s'observen diferències entre dones i homes respecte 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 Fundació Vallparadís) ha rebut el reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes.- L'entitat vetlla pels 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.- Els convenis col·lectius que s'apliquen en dos d'ells existeix una clàusula que tracta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i en un tercer no.- 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 d'igualtat, Comissió negociadora/Comissió de seguiment i implantació).	<p>Estructures i participació</p> <ul style="list-style-type: none">- La Comissió Negociadors del Pla d'igualtat tant pel que fa a persones que representen l'empresa com a les persones que representen a les persones treballadores no són paritàries- No es disposa de la figura de l'agent d'igualtat.

- El Departament de RH compta amb personal format en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
 - La plantilla participa mitjançant una enquesta en la diagnosi del Pla d'igualtat.

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).
 - L'organització no requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors, etc.) perquè no aplica.

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).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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.

Àmbit informació general de la plantilla i condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES 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 feminitzada, similar a la del sector. - No hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina que d'altres. - 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"> - Hi ha diferències respecte a la paritat pel que fa a la presència de dones i homes. El 88% de la plantilla són dones i el 22% són homes. Aquesta diferència és molt similar a la presència de dones i homes el sector.
<p>Característiques generals de la plantilla</p> <p>Composició de la plantilla per edat</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'edat mitjana és molt similar entre dones i homes. - Respecte a les franges d'edat on es concentren més persones treballadores és entre 30 i 49 anys. Tant homes com dones. <p>Composició de la plantilla per nivell formatiu</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació. - En tots els grups es concentren més dones que homes però les diferències són similars al número de dones i homes a la plantilla. <p>Distribució de la plantilla per antiguitat</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mitjana entre homes i dones és molt semblant sent de 7 anys en les dones i de 6 anys en els homes. - En tots els grups es concentren més dones que homes però les diferències són similars al número de dones i homes a la plantilla. <p>Composició de la plantilla per situació familiar</p> <p>No aplica</p>	<p>Composició de la plantilla per nivell formatiu</p> <p>Distribució de la plantilla per antiguitat</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 existeixen diferències molt grans en la temporalitat dels contractes entre dones i homes. - Tant en la tipologia de jornada completa com en la jornada parcial es concentren més dones que homes, sent del 88% i el 89% respectivament, no 	<p>Condicions contractuals de dones i homes</p> <p>Composició de la plantilla per tipologia de contracte</p>

obstant les diferències són similars el número de dones i homes a la plantilla.

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

Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada

- No hi ha diferències molt grans entre dones i homes respecte a la tipologia de jornada (parcial o completa), sent del 54% en el temps complet i del 46% en el temps parcial.
- En el temps complet el 88% són dones i el 12% són homes, en el temps parcial és semblant, un 89% són dones i un 11% són homes.

Composició de la plantilla segons el motiu de reducció de jornada

- Les diferències existents no tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació.
- Si que hi ha diferències entre dones i homes respecte a la reducció de jornada pel que fa als motius de la reducció. Les dones són les que agafen més reduccions de jornada, un 84% de les reduccions de jornada les agafen les dones, no obstant els homes agafen un 16% dels permisos. La proporcionalitat d'homes que gaudixen de permisos relacionats amb motius de conciliació molt similar al % d'homes la plantilla.

Composició de la plantilla segons el treball a torns

- Les diferències són similars el percentatge de dones i homes a la plantilla.

Composició de la plantilla segons jornada/horaris

- No hi ha diferència entre dones i homes respecte a la jornada.
- Sí s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al tipus d'horaris però per necessitats organitzatives.
- Es troben més persones treballadores en torn continuat que en torn partit i en els dos casos es troben més dones que homes. Les diferències són similars el percentatge de dones i homes a la plantilla.

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

Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada

Composició de la plantilla segons el motiu de reducció de jornada

Composició de la plantilla segons el treball a torns

Composició de la plantilla segons jornada/horaris

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

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.

Àmbit classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES 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> - No hi ha cap grup professional on es concentrin un percentatge més important de dones i homes, les diferències són proporcionals al percentatge d'homes i dones a la plantilla.</p> <p>- En tots els grup professionals el percentatge de dones és major el d'homes, no obstant aquestes diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p> <p><u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u> - Hi ha diferència respecte a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball d'igual valor, no obstant aquestes diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</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></p> <p><u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u></p>

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

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.

Àmbit infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES 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. - Hi ha més dones que homes en cada àrea funcional. Les diferències són similars el percentatge de dones i homes a la plantilla. 	<p>Distribució de la plantilla per departament o àrea funcional</p> <p><u>Composició de la plantilla per departament o àrea funcional</u></p>
<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. - 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. - Les diferències són similars el percentatge de dones i homes a la plantilla. 	<p>Presència de dones i homes a l'organització per grup professional</p> <p><u>Composició de la plantilla per grup professional</u></p>
<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 són lliures de biaixos de gènere. - Les diferències són similars el percentatge de dones i homes a la plantilla. 	<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>

Presència de dones i homes a la representació legal de persones treballadores

- Hi ha diferències entre homes i dones respecte a la representació legal de les persones treballadores però a favor de les dones. La RLT està majoritàriament formada per dones. Les diferències són similars el percentatge de dones i homes a la plantilla.

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.

[Handwritten notes on the left margin, including a vertical signature and several scribbles.]

[Handwritten signature on the right margin.]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

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

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

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 contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Percepció de les persones pel que fa les possibilitats d'accés a l'organització</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 no tenen diferent percepció. 	
<p>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació</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. 	<p>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació</p> <ul style="list-style-type: none"> - No s'exigeix a les consultories que s'encarreguen d'alguns processos de selecció perquè vetllin per la igualtat de dones i homes.
<p>Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</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>- 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 Contractacions produïdes l'últim any - En l'últim any s'han contractat un 88% de dones i un 12% d'homes.</p>	<p>Contractacions de dones i homes Contractacions produïdes l'últim any</p>
<p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i edat</u></p>	<p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i edat</u> - Hi ha diferències en la mitjana d'edat. En el cas dels homes la mitjana és de 43 anys i en el cas de les dones de 37 anys.</p>
<p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i situació familiar</u> No aplica</p>	<p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i situació familiar</u> No aplica</p>
<p><u>Anàlisi de les contractacions per sexe i tipus de contracte/vinculació</u> - Les diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</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> - Les diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</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 diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p>	<p><u>Contractacions produïdes l'últim any per departament o àrea funcional</u></p>
<p><u>Contractacions produïdes l'últim any per grup professional</u> - Les diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p>	<p><u>Contractacions produïdes l'últim any per grup professional</u></p>
<p><u>Contractacions produïdes l'últim any per lloc de treball d'igual valor</u> - Les diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p>	<p><u>Contractacions produïdes l'últim any per lloc de treball d'igual valor</u></p>
<p>Com el procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere - Es realitzen entrevistes de sortida en el cas de baixes voluntàries en posicions directives, de comandament o clau. - Els motius de la baixa no es poden adscriure al gènere/sexe. - No hi ha hagut cap cessament que s'hagi produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament</p>	<p>Com el procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere - No s'han incorporat millores per sobre del conveni per que fa a la conciliació.</p>

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

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

<p>sexual i/o per raó de sexe d'alguna de les persones implicades.</p>	
<p>Cessaments de la relació laboral de dones i homes</p>	<p>Cessaments de la relació laboral de dones i homes</p>
<p><u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any.</u> -Les diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p>	<p>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. -Les diferències 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 motiu.</u> -Les diferències 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 tipus de contracte/vinculació.</u> -Les diferències 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 tipus de contracte/vinculació.</u> -Les diferències 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 % de la jornada.</u> -Les diferències 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 % de la jornada.</u> -Les diferències 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 grup professional.</u> -Les diferències 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 grup professional.</u> -Les diferències 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 lloc de treball d'igual valor.</u> -Les diferències 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 lloc de treball d'igual valor.</u> -Les diferències són proporcionals el número de dones i homes a la plantilla.</p>

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

crustina coronado

Luis García

[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>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació</p> <ul style="list-style-type: none"> - En línies generals la percepció que tenen homes i dones és similar. 	<p>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació</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 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 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.

- 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.

Participació de dones i homes a la formació

Participació global de dones i homes a la formació

-Dones i homes no han realitzat les mateixes hores de formació. No obstant les diferències són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i departaments.

-Dones i homes no han realitzat les mateixes hores de formació. No obstant les diferències són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional.

-Dones i homes no han realitzat les mateixes hores de formació. No obstant les diferències són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.

-Dones i homes no han realitzat les mateixes hores de formació. No obstant les diferències són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de formació.

-Dones i homes no han realitzat les mateixes hores de formació. No obstant les diferències són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

Participació global de dones i homes en la formació específica en igualtat.

-Dones i homes no han realitzat les mateixes hores de formació. No obstant les diferències són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

Participació de dones i homes a la formació

Participació global de dones i homes a la formació

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i/o departaments.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de formació.

Participació global de dones i homes en la formació específica en igualtat.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

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

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 procediment intern 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. - 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 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. - Les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional tenen coneixements sobre la igualtat d'oportunitats. - Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacants. 	<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. - Les persones que exerceixen com a superiors immediats han rebut formació en igualtat d'oportunitats.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten signature and notes at the top right]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

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

Promocions de dones i homes

- En els tres últims anys hi ha hagut 6 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.

- Totes les promocions s'han realitzat mitjançant una prova objectiva.

- S'han promocionat més dones que homes. D'un total de 6 promocions 4 han estat de dones i 2 d'homes. Aquestes promocions han permès que la plantilla fos més paritària.

Promocions de dones i homes

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2.B. 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. - No hi ha diferències significatives, homes i dones tenen una percepció similar. S'observa que la major part de la plantilla han respost a l'enquesta si que consideren que hi ha igualtat retributiva. 	<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. L'anàlisi de les possibles bretxes existents s'ha realitzat per tipologia de conveni (4 convenis d'aplicació a l'entitat) i per grup professional i s'han tingut en compte les retribucions totals però també altres conceptes salarials agrupats segons la seva naturalesa: Salari base, Salari no específic, Conceptes lligats a la funció, Complementos lligats a la jornada (nocturnitat), Complementos lligats a la jornada (resta), Activitat extra, Derivats suspensió/extinció contracte i Complementos de caràcter social en espècie. - 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 Residència i Centre de Dia. - 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. 	<p>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</p>

- 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 augments 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.

- Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial.

- Retribucions totals segregades per sexe
La bretxa no és una bretxa significativa que faci necessària una justificació.

- Retribucions totals segregades per sexe i per grup professional i lloc de treball d'igual valor
- En general la retribució entre dones i homes a tots els grups professionals és molt similar i no existeix bretxa (excepte el grup professional 1).

- En general la retribució entre dones i homes a totes les valoracions de llocs de treball d'igual valor és molt similar i no existeix bretxa (excepte l'agrupació 6).

- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius:

Salari base

Respecte a la retribució del salari base no existeix una bretxa superior al 25% que faci necessària la seva justificació. Aquesta diferència és del 12,7% a favor dels homes i no és significativa.

Salari no específic

Respecte a la retribució del salari base no existeix una bretxa superior al 25% que faci necessària la seva justificació. Aquesta diferència és del 3,2% a favor dels homes i no és significativa.

Complements lligats a la funció

- Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial.

- Retribucions totals segregades per sexe

- Retribucions totals segregades per sexe i per grup professional i lloc de treball d'igual valor
El grup professional 1 existeix una bretxa del 26,7%.

- A l'agrupació de llocs de treball 6 existeix una bretxa del 24,8%. No obstant en aquesta agrupació es troba la figura de màxima responsabilitat de l'entitat.

- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius:

Salari base

Salari no específic

Complements lligats a la funció

Respecte a la retribució de complements lligats a la funció existeix una bretxa del 45,3%. Si bé hi ha més dones que ocupen llocs de responsabilitat i que tenen atribuïts complements lligats a la funció, en còmput global, la plantilla està feminitzada i el fet que hi hagi moltes dones que no el cobrin fa que el promig total de retribució d'aquest complement sigui inferior.

Complements lligats a la jornada (nocturnitat)

Respecte a la retribució del salari base no existeix una bretxa superior al 25% que faci necessària la seva justificació. Aquesta diferència és del 9,2% a favor dels homes i no és significativa. Addicionalment es tracta de plusos vinculats al calendari laboral i que es reparteixen de forma rotatòria entre professionals, essent doncs una diferència que en cap cas es pot considerar no justificada.

Complements lligats a la jornada (resta)

Respecte a la retribució del salari base no existeix una bretxa superior al 25% que faci necessària la seva justificació. Aquesta diferència és del 8,9% a favor dels homes i no és significativa.

Aquest complement es cobra de forma voluntària en funció de l'adscripció del personal a la realització de les hores extraordinàries. Més homes s'adscriuen voluntàriament a la realització d'aquestes i cobren més diners en aquest concepte.

Activitat extra

Aquesta bretxa no és significativa en termes absoluts (81€ anyals de diferència).

Complements de caràcter social en espècie

Aquesta bretxa no és significativa en termes absoluts (8€ anyals de diferència).

Complements derivats suspensió/extinció contracte

Existeix una bretxa de -126,5% a favor dels homes. Més dones veuen suspès el seu contracte al llarg de l'any 2023, per tant cobren part del seu salari sota complements de IT.

Complements lligats a la jornada (nocturnitat)

Complements lligats a la jornada (resta)

Activitat extra

Complements de caràcter social en espècie

Complements derivats suspensió/extinció contracte

Els anteriors requadres contemplen 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 contemplen 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 on 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.mitex.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 35 llocs de treball que s'han classificat en 6 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.

2.9. Informa 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.

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p><u>Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</u></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><u>Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</u></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><u>Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u></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><u>Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u></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><u>Ús de les diferents mesures</u></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><u>Ús de les diferents mesures</u></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.

Àmbit 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.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

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

- 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.

- 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.

Altres consideracions a tenir en compte

Altres consideracions a tenir en compte

No s'ha fet una campanya d'informació a la plantilla sobre l'existència d'un protocol d'assetjament.

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.

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Large handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

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.

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES 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 signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom 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 notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signatures and notes 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

Cristina Correas

des de l'entitat

Pla d'acció

El Pla d'acció està conformat per accions/mesures que es duran a terme per aconseguir els 7 objectius generals. Les accions són proposades 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 diagnòstic.

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

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the top right, several on the left margin, and a large signature at the bottom right.]

El resultat ha estat el següent:

Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
1	Disposar de la figura de l'agent d'igualtat	Cultura i gestió organitzativa	Alt	Mitjana	Mitja	2025
2	Donar a conèixer el Pla d'igualtat de l'entitat	Cultura i gestió organitzativa	Alt	Baix	Mitja	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	Mitja	2025
4	Fomentar el coneixement per part dels professionals del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	Prevenició de l'assetjament sexual. Prevenició de l'assetjament per raó de sexe	Alt	Mitjana	Mitja	2025
5	Realitzar reunions de seguiment per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	Prevenició de l'assetjament sexual. Prevenició 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

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	Vetllar pels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència masculista	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Mitjà	Mitjana	Llarg	2026

Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
13	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
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	Valorar implantar un sistema d'avaluació de l'acompliment	Promoció professional	Mitjà	Alta	Llarg	2028

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

Així doncs s'han estipulat 15 accions de les quals la seva implementació es realitzarà seguint els següents terminis:

Any implantació	Nº accions	%
2025	7	46,7%
2026	5	33,3%
2027	2	13,3%
2028	1	6,7%
TOTAL	15	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.
- Calendari: 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 calendari 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. • Donar formació 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 quin 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 - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat - DC de Comunicació	500€ càlcul estimat	Reunions informatives Campanya informativa (Intranet)

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Difusió del Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla	Anual

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








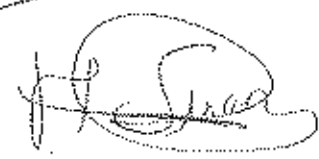
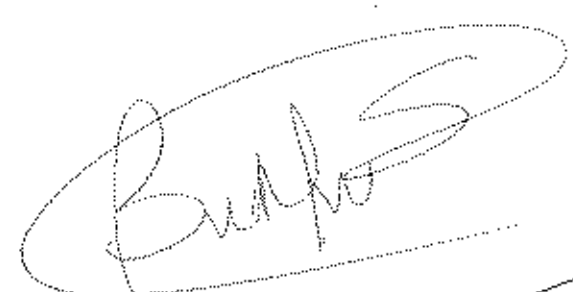
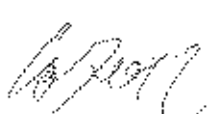
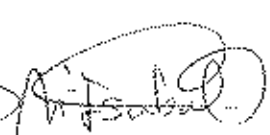


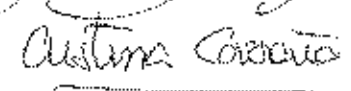



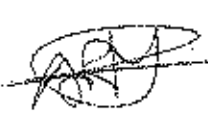
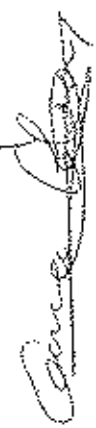
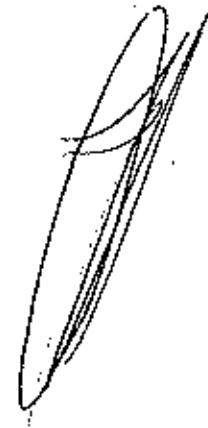

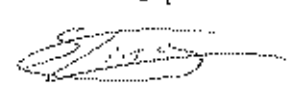

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

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

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguitment
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

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 arribaren 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 - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat - Salut laboral	2.000€ càlcul estimat	- Breus comunicació - Correu electrònic - Cartelleria

Calendari	Inici	Finat
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Campanya de difusió del protocol	Anual
Nº de reunions de seguiment	Anual

[Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including a large signature on the left margin and several signatures at the bottom.]

Nº de persones formades	Anual
Nº d'hores de formació en sensibilització i prevenció de l'assetjament	Anual


 A collection of approximately 15 handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the page. Some are clearly legible, such as 'Custura Corrado' and 'Adriano...', while others are abstract scribbles or initials.

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 compliment
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 and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

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

Nº d'acció	Acció
6	Formar a la Comissió de Segulment 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 Segulment del Pla d'Igualtat en les següents matèries: <ul 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 acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió de Segulment del Pla d'Igualtat	1.000€ aproximadament	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Segulment
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 and notes are present throughout the page, including names like 'Antonia Carrero' and 'M. Tschal' at the bottom.]

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 variats abans i després del naixement. • Realitzar una guia de permisos. • Donar a conèixer d'aquest servei d'atenció.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Dircció 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

Calendar	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

Isabel
 Cristina Corrao
 155

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"> Anàlitzar quina és 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. Algunes propostes concretes: <ul style="list-style-type: none"> Realitzar a l'enquesta de sortida una pregunta si el motiu de la sortida és degut a la conciliació. Beneficis per a famílies monoparentals Convenis amb llars d'infants 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: <ul style="list-style-type: none"> Que el fet de gaudir de mesures de conciliació, no incideixi a la carrera professional. Afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, tant per tenir cura de menors com per altres familiars vulnerables. 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

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the top right margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signature on the bottom right margin]

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

Indicadors d'avaluació	Seguiment
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



























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 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. • Davant de candidatures iguals, prioritzar la incorporació de la persona candidata del sexe menys representat en cada lloc de treball. • Implantar el model de convocatòria pactat.

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 - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat - Gestió del Talent - Tècnica Jurídica Laboral	No aplica	No aplica



Calendar	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026



Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual


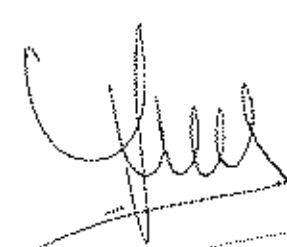
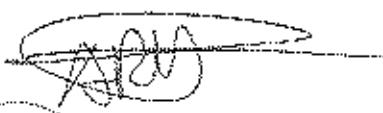
[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the top left, a signature at the top right, and several signatures at the bottom.]

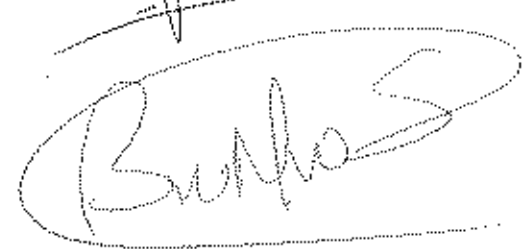

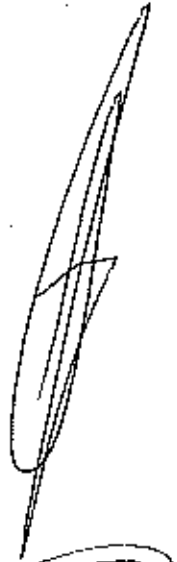
Nº de fitxes realitzades	Anual
Realització de la campanya de difusió de les fitxes	Anual
Publicació de les fitxes a Intranet	Anual

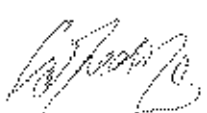

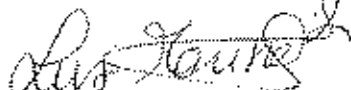



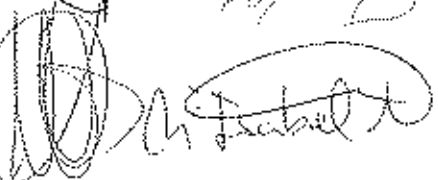

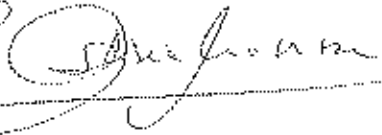
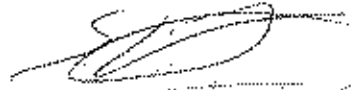
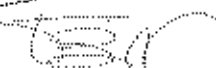



Nº d'acció	Acció
10	Elaborar un conjunt de mesures planificades per a garantir la igualtat efectiva de les persones TRANS i els drets de les persones LGTBI

Objectiu general	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
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 - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat - Tècnica Jurídica Laboral	No aplica	No aplica

Calendari	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 notes and signatures:

- Top left: *Clau*
- Top right: *APR* (circled)
- Left margin: *APR* (circled), *Comissió*, *Seguiment*, *APR*, *APR*
- Right margin: *APR*, *Seguiment*
- Bottom: *Resubstit*, *Comissió*, *Seguiment*, *APR*

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 la formació en igualtat com a formació obligatòria per a totes les persones treballadores de l'entitat. Incorporar la formació en igualtat com a element que punti per a la promoció professional. 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 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 - Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat	No aplica	Plataforma elearning (Campus Virtual de MT)

Calendari	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

Nº d'acció	Acció
12	Vetllar pels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència masclista

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"> Elaboració d'un protocol per a les persones treballadores víctimes de violència masclista.

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 - Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat	No aplica	-Protocol

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026*	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Protocol per a les persones treballadores víctimes de violència masclista	Anual

*En cas que sigui possible l'anticipació d'alguna acció durant l'any 2025 es prioritzarà que sigui l'acció número 15 la que s'avanci a l'any 2025.

42*



 63

* Valen les recomanacions.

Nº d'acció	Acció
13	Revisar si en matèria de PRL complim amb les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economía 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 Economía Social. Formar al personal responsable de salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes.

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 - Comissió de Seguitment del Pla d'igualtat - Salut laboral	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 Economía Social.	Anual
Formar al personal responsable de salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes	Anual

Nº d'acció	Acció
14	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
<ul style="list-style-type: none"> - Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comissió de Seguitment del Pla d'igualtat - DC de Comunicació 	1.000€ càlcul estimat	<ul style="list-style-type: none"> -Espai a la Intranet. - Realitzar sessions informatives a les persones treballadores.

Calendari	Inici	Final
	Gener 2027	Dosembre 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

Nº d'acció	Acció
15	Valorar implantar 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"> Dissenyar un model de sistema d'avaluació de l'acompliment 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 acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
<ul style="list-style-type: none"> Cap de Projectes de Recursos Humans de MT Comissió de seguiment del Pla d'igualtat Gestió del talent 	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

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	Vetllar pels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència masculista.	Gener 2026	Desembre 2026
13	Revisar si en matèria de PRL complim amb les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economía Social.	Gener 2027	Desembre 2027

14	Disposar d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista.	Gener 2027	Desembre 2027
15	Valorar implantar un sistema d'avaluació de l'acompliment	Gener 2028	Desembre 2028

A vertical column of handwritten marks is on the left side of the page. In the center, there is a large signature that appears to be "Luis". To the right of this, there are several other signatures and scribbles, including one that looks like "AD" and another that is a large, stylized signature. At the bottom of the page, there are more signatures, including one that says "Luis" and another that says "Cristina".

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 Reial 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'assenyatada Comissió de Seguiment es reglarà pel Reglament de Funcionament Intern que a continuació es reproduïx:

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:

- Carla Graner Jordana, amb DNI 39384185C (Càrrec Cap de Projectes de Recursos Humans)
- Carla Monsech Pereta, amb DNI 47920480A (Tècnica Jurídica de Recursos Humans)
- Anna González Julià, amb DNI 46628036k (Directora de RH AS Soclosanitari)
- Eva Tarrida Ibars, amb DNI 36981873N (Directora de Gestió Assistencial de l'Àrea de centres per a persones amb discapacitat intel·lectual i centres de salut Mental)
- Sergi Oliveras Ribaldes, amb DNI 52595084H (Coordinador Gent Gran)
- Ivan Cid Liao, amb DNI 47856122E (Director Gent Gran)
- Montse García Zamora, amb DNI 45484733W (Directora Salut Mental)
- Anna Rubio Mañé, amb DNI 39924417M (Directora Gent Gran)
- Juliàna Reyes Martín, amb DNI 78633170B (Directora Discapacitat Intel·lectual)
- Vicki Bonet Heras, amb DNI 35055497R (Directora Sociosanitari)
- Judit Alamo Burrillo, amb DNI 46987203C (Directora Discapacitat intel·lectual)
- David Serra Rebassa, amb DNI 43400139J (Director Discapacitat intel·lectual)
- Àngela Gómez Miralles, amb DNI 45989857T (Directora Gent Gran)

En representació dels Treballadors:

Nom	DNI	Sindicat	Àrea
Sonia Gil Vitchez	38138036B	CCOO	AS Soclosanitari
Brahiam Moreno Salazar	49934508J	UGT	AS Discapacitats

(Handwritten signatures and notes below the table)

Sergi Linares González	47834930J	UGT	AS Discapacitats
Vanessa Medina Silva	53322894Q	CCOO	AS Discapacitats
Ana María Ruiz-Ruano Gargori	45497116B	CCOO	AS Discapacitats
Cristina Carreño Cortés	37291709S	CCOO	AS Gent Gran
Margarita Suarez Lontaron	37288051Z	CCOO	AS Gent Gran
Carmen Coloma Lavado	46683561R	UGT	AS Gent Gran
Antonio Sanleandro Cazorla	39163368A	UGT	AS Gent Gran
Josep Massanella Corominas	39718419H	UGT	AS Gent Gran
Cristina Navarro Nuñez	38425028D	UGT	AS Gent Gran
Araceli Burguillos Lopez	46559255X	UGT	AS Discapacitats
Luz Marina Medina Lombardo	45480470V	UGT	AS Salut Mental

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:

- o Seguiment de la execució i implementació del Pla d'Igualtat.
- o Revisió i avaluació de les mesures recollides en el Pla d'Igualtat, adoptant les accions necessàries per aconseguir el compliment dels objectius establerts.
- o Implementació i aplicació del Pla d'Igualtat, així com la resolució de possibles conflictes derivats de la mateixa.
- o 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.
- o Vetllar per tal que les possibles normatives internes de l'Empresa -vigents o futures- no vulnerin l'establert en el Pla d'Igualtat.
- o Atendre i resoldre les possibles reclamacions dels treballadors i treballadores de l'Empresa en relació a les matèries regulades al Pla d'Igualtat.
- o 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.
- o Elaborar l'informe de avaluació intermedi i final.

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

- o Presidir, dirigir i moderar el desenvolupament de les reunions i dels debats de la Comissió de Seguiment.
- o Acordar la convocatòria de les sessions i fixar l'ordre del dia.
- o Notificar les convocatòries de les reunions de la Comissió de Seguiment.
- o Portar el control de l'arxiu de les actes, el qual estarà a disposició de les persones component de la Comissió de Seguiment.
- o Elaborar l'acta de cada reunió.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Expedir certificacions dels acords arribats per la Comissió de Seguiment.
- Rebre totes les informacions, dades, escrits i documents dirigits i fer arribar còpia als diferents 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
- Indicators de seguiment
- Indicators de resultat (nivell d'execució i motiu pel qual no s'ha iniciat o completat)
- Indicators de procés.
- Indicators 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.

- o Informació sobre el procés d'implementació: dades sobre l'adequació dels recursos assignats, dificultats en l'execució i correlació de desigualtats.
- o 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 reuneix 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'Ordre 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

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

Cristina Gervás

Alba Torralba

Alba Torralba

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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'Igualltat.

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'Igualltat 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 eventuals conflictes interpretatius o per a la resolució de discrepàncies entre les parts durant l'executiva del Pla d'Igualltat.

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

Procediment de revisió i modificació del Pla d'Igualltat

Les mesures del Pla d'Igualltat 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'Igualltat 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'Igualltat, 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 detormini la falta d'adequació del Pla d'Igualltat 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'Igualltat, en la mesura que sigui necessari.

Tal com es detallava anteriorment, l'inici del procediment de revisió del Pla d'Igualltat 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'Igualltat. Caldrà doncs que dins del termini de 15 dies la mateixa Comissió de Seguiment es reunixi per a debatre detalladament les eventuals revisions i modificacions que es poguessin introduir.

(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including names like 'Isabel', 'Josep', 'Antoni', and 'Lluís')

Caldrà que les parts recullin per escrit en les Actes de les reunions, tantes com necessaries 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 Negociadora 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 recollides 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'articlarà 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 beneficiàries.
- 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.