

PLA D'IGUALTAT

AJUNTAMENT DE TORROELLA DE MONTGRÍ

(NIF: P1721200B)

Data: 18/02/2022

INTRODUCCIÓ

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic fonamental i universal que es recull en els textos internacionals que regulen i garanteixen els drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea; des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, en virtut del qual la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

En el nostre ordenament, l'article 14 de la Constitució proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació, i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en el seu Títol IV s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, incorporant mesures per a garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. A més del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, es contempla, específicament, el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de cinquanta treballadors o treballadores. Un deure el desenvolupament

reglamentari del qual es troba contingut en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Seguint tots i cadascun dels criteris establerts en la normativa actualment vigent, aquest Pla d'Igualtat és fruit del ferm compromís de la nostra empresa per treballar en favor d'una societat més justa i igualitària entre dones i homes, en l'àmbit laboral, que afavoreixin el seu avanç i desenvolupament, i en la qual es respecten els drets fonamentals i les llibertats de totes les persones que la componen.

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat s'ha basat en el treball cooperatiu de la Comissió negociadora, i en la negociació prèvia amb els diferents interlocutors de l'organització. Ha sigut fonamental per a la seva consecució el compromís de la direcció, la voluntat de l'empresa i de la representació legal de les persones treballadores i de tots els membres de la plantilla d'avançar en aquesta línia. La realització prèvia del Diagnòstic d'Igualtat ens ha permès analitzar la situació de l'empresa amb perspectiva de gènere, després de la qual cosa s'ha arribat a unes conclusions i s'han establert una sèrie de mesures d'actuació necessàries per a avançar en la igualtat de tracte i d'oportunitats d'homes i dones en la nostra organització.

Aquest Pla ha sigut concebut de manera transversal i és fruit del major consens possible; és un pla ambiciós, que pretén eliminar qualsevol forma de discriminació, afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i la corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques de cura, integrar a poc a poc la perspectiva de gènere en tots els processos d'organització i gestió, així com la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i, en definitiva, millorar les condicions en què es desenvolupa la vida quotidiana dins de l'espai laboral.

1. CONTEXT DE L'ORGANITZACIÓ

Dades de l'organització

El Pla d'Igualtat ha de recollir les dades identificatives de l'organització, les dades del Pla que s'està negociant (vigència, planificació, recursos assignats, etc.), el Compromís de l'organització davant la Igualtat, les dades referides a la Comissió de Negociadora, la Comunicació del Pla als treballadors, i la tot el que afecta el seguiment i avaluació del Pla.

Titularitat de l'empresa

Pública Municipal

Grandària de l'organització

151 a 250 persones treballadores

Nom o raó social

AJUNTAMENT DE TORROELLA DE MONTGRÍ

NIFP1721200B

Sector d'activitat on opera l'organització

(CNAE 4 dígit) 8411

Dades del grup

Nom o raó social NIF Sector d'activitat on opera l'organització (CNAE 4 dígit)

Organisme Autònom de Ca Quintana, Museu de la Mediterrània Q1700569E
8411

Codis dels convenis d'aplicació

Administració pública local d'àmbit municipal

Estructura de l'organització

Administració pública d'àmbit municipal amb finalitat d'interès públic

Lloc de realització d'activitats empresarials

Terme municipal de Torroella de Montgrí i l'Estartit.

Objecte social de l'organització

Prestació de serveis públics

Naturalesa, escala i complexitat d'activitats

Prestació de serveis públics i realització d'activitats públiques amb finalitats d'interès general en l'àmbit municipal

Membres de l'organització

L'estructura orgànica de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí està formada per un equip de govern, integrat pels/per els regidors/és i presidit per l'Alcalde, uns/és caps d'àrea o d'unitat, dels diferents departaments, i la resta de personal que pot ser de caràcter tècnic, administratiu o personal d'oficis, així com del cos de la policia local.

Dades del Pla d'igualtat

Determinació de l'abast objectiu i subjectiu del pla d'igualtat, planificació, duració prevista, recursos assignats i la seva vinculació als convenis col·lectius vigents en l'organització.

Obligació de la implantació

Plantilla amb més de 50 persones (art. 45.2 Llei Igualtat)

Negociació

El Pla s'ha pactat en el sí de la Comissió negociadora d'Igualtat, integrada per representació dels persones treballadores, dels sindicats i de l'empresa.

Àmbit territorial

Terme municipal de Torroella de Montgrí i l'Estartit

Àmbit funcional

Empresa

Núm. d'empreses que s'inclouen en el pla

Ajuntament de Torroella de Montgrí i l'Estartit i Organisme Autònom de Can Quintana - Museu de la Mediterrània

Afectació a les empreses

El Pla s'aplica a l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.

Extensió

Aquest pla d'igualtat és aplicable a totes les empreses del grup.

Planificació i recursos per a realitzar el pla d'igualtat

L'Ajuntament compta amb recursos personals i materials per a l'elaboració del Pla. Al novembre de 2020 és va constituir la Comissió d'igualtat integrada per dues membres de la representació sindical, dues de representació de l'Ajuntament i dues d'entre el personal de l'Ajuntament. És van distribuir els tasques entre aquestes persones i planificar els diferents passos a seguir per a la continuació de la realització del Pla. Així mateix, tant l'Alcalde com la regidora de Recursos Humans van signar el compromís d'elaboració del Pla, el qual va ser també aprovat pel Ple de l'Ajuntament en forma de clàusules que s'ha inclòs al Conveni/acord de condicions laborals del personal.

Així mateix, compta amb els recursos materials de què disposen els membres de la Comissió, en tant que empleats/dones de la Corporació, així com del programari adquirit a Wolters Kluwer, Comply law, amb el propòsit d'assistir en l'elaboració del pla.

Evidències de la planificació del pla i recursos

Documents ACTA 01 CI. CONSTITUCIO DE LA COMISSIÓ DEL PI.doc 07-04-2021

ACTA 02 CI.doc 07-04-2021

Reglament comissió d'igualtat.docx 07-04-2021

PROPOSTA ACORD PLE COMPROMIS PLA IGUALTAT.docx 07-04-2021

1 carta de compromís amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.doc 07-04-2021

Comunicació posta en marxa de l'elaboració del pla igualtat.doc 07-04-2021

CONTRACTE WCL PLA IGULATAT.pdf 07-04-2021

informe inici pla igualtat contracte COMPLYLAW IGUALTAT.pdf 07-04-2021
VIGÈNCIA DEL PLA

Des de 03-03-2022

Fins a 02-03-2026

Compromís i Lideratge

Compromisos acordats per l'òrgan de govern per a demostrar el lideratge i compromís en relació amb el pla d'igualtat

Carta de compromís amb la igualtat així com de compromís amb l'elaboració del Pla, de l'alcalde i la regidora de Recursos Humans.

També acord del Ple d'incorporació de la clàusula d'igualtat al Conveni/acord de condicions laborals del personal de l'Ajuntament.

Política empresarial i cultura organitzacional

Carta de compromís amb la igualtat de dones i homes

Benvolguts/dones

Per la present, l'Ajuntament de Torroella de Montgrí declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques integradors de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes sense discriminació directa o indirecta per raó de sexe, així com l'impuls i el foment de mesures per a l'assoliment d'una igualtat real en la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició que d'aquest principi estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què l'Ajuntament de Torroella de Montgrí desenvolupa la seva activitat, dones de la selecció de personal, la promoció, la classificació professional, la política salarial, els condicions de treball, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'Ajuntament assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i

homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecte, entesa aquesta per la “situació en què una disposició, criteri o pràctica, aparentment neutres, posa a una persona d’un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l’altre sexe”.

Tanmateix, és necessària l’elaboració d’un Pla d’igualtat per tal d’obtenir un diagnòstic acurat de la situació actual a l’Ajuntament en relació amb la igualtat de tracte i d’oportunitats i d’establir i fomentar una sèrie de mesures correctores, així com un seguiment efectiu de la seva implantació.

Dones de l’Ajuntament de Torroella de Montgrí, hem assumit el compromís per a l’elaboració del Pla d’igualtat d’oportunitats entre dones i homes, d’acord amb la normativa vigent i, per tant, amb absoluta subjecció a la integració del principi d’igualtat de tracte i d’oportunitats tal com és recull a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El proper dia 11 de novembre d’enguany, està prevista la constitució de la Comissió de negociació, la qual realitzarà, durant els propers mesos, el diagnòstic i disseny del nostre Pla d’igualtat, inclòs l’establiment dels mesures esmentades. Aquesta Comissió estarà integrada per personal de l’Ajuntament, en representació de la part social, i pels vostres representants sindicals.

Per aquest motiu, us demanem que sigueu part activa en tot el procés d’elaboració i amb aquest propòsit us indicarem més endavant, els mitjans i mecanismes que teniu per participar atès que el resultat d’aquesta primera fase serà determinant de la política de recursos humans i la comunicació interna i externa de l’Ajuntament durant els propers anys.

Encarem la implantació del Pla d’Igualtat com una modernització del nostre sistema de gestió que produirà, sens cap dubte, una estructura interna i uneixes relacions amb la societat en la qual els nostres accions estiguin lliures de

discriminacions per raó de sexe, contribuint a l'avanç cap a una societat en què la igualtat sigui real i efectiva.

Signa l'alcalde i la regidora de rrhh

Evidències

Documents

ACTA 01 CI. CONSTITUCIO DE LA COMISSIÓ DEL PI.doc 07-04-2021

1 carta de compromís amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.doc 07-04-2021

Ofici-3237-2020S (1).pdf 07-04-2021

PROPOSTA ACORD PLE COMPROMIS PLA IGUALTAT.docx 07-04-2021

Comissió Negociadora

L'equip de professionals i representants als quals se'ls ha encomanat el diagnòstic de l'organització i l'elaboració del pla d'igualtat és el següent:
Membres de la comissió negociadora

Nom i cognoms Email Càrrec/Rol Departament/Àrea

GEMMA LORCA SOFIAS glorca@torroella-estartit.cat TAG responsable dels RH
Secretària i Serveis Generals

ROSER FONT PI rfont@torroella-estartit.cat Regidora RH RH

BLAIA DELGADO GOMEZ bdelgado@torrolla-estartit.cat Administrativa Serveis
Socials

GERARD CRUSET GALCERAN gcruset@torroella-estartit.cat Director Museu
Mediterrània OA Ca Quintana - Serveis a la ciutadania

ANTONI ROVIRAS PADROS aroviras@torroella-estartit.cat Director Espai Ter
Serveis a la ciutadania

JOAN RABANEDA LOPEZ rabaneda70@gmail.com Oficial de la Brigada Àrea
de Manteniment i Activitats

Data de constitució de la Comissió Negociadora

11/11/2020

REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Han negociat:

2 representants que formen part del comitè d'empresa i 2 membres del personal de l'Ajuntament

Composició de la representació de les persones treballadores

Afiliació dels/de les representants i/o centrals sindicals intervinents Núm. total de representants Núm. de dones Núm. d'homes representants que formen part del comitè d'empresa: 2 1 1

membres del personal de l'Ajuntament: 2 2

Composició de la representació empresarial

Càrrec en l'empresa Núm. total de representants Núm. de dones Núm. d'homes representants de l'Ajuntament 2 2

Funcions associades a la comissió

Vetlar perquè en l'empresa es compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Informar el personal de l'empresa sobre el compromís adoptat per a desenvolupar un Pla d'Igualtat.

Sensibilitzar a la plantilla sobre la importància d'incorporar la Igualtat d'Oportunitats en la política de l'empresa i la necessitat que participi activament en la posta en marxa del Pla d'Igualtat.

Facilitar informació i documentació de la pròpia organització per a l'elaboració del diagnòstic.

Participar activament en la realització del diagnòstic, i una vegada finalitzat, procedir a la seva aprovació.

Realitzar, examinar i debatre les propostes de mesures i d'accions positives que es proposen per a la negociació.

Negociar i aprovar el Pla d'Igualtat que s'implantarà.

Impulsar la difusió del Pla d'Igualtat dins de l'empresa, i promoure la seva implantació.

Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat
Han subscrit el pla tots els participants en la negociació?
SI

Tenen formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral les persones que integren la comissió negociadora?
SI

Les persones integrants de la comissió negociadora han rebut formació en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, per part de l'empresa, amb caràcter previ a la realització del diagnòstic i a la negociació del pla d'igualtat?
SI

S'haurà d'incloure com a evidència els documents que acrediten les iniciatives de formació en matèria d'igualtat als membres de la comissió.
Documents

PLA D'IGUALTAT.msg 07-04-2021

RE Pla d'igualtat.msg 07-04-2021

RESUM WEBINAR PLA IGUALTAT.msg 07-04-2021

RV PLA D'IGUALTAT.msg 07-04-2021

RV Webinar GRATUÏT Plans d'Igualtat i Auditories salarials .msg 07-04-2021

La comissió negociadora ha comptat amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral?
SI

Quins?

D'organitzacions sindicals.

De consultoria externa.

Durant el procés de negociació del pla s'ha acudit a la comissió paritària del conveni o a òrgans de solució autònoma de conflictes laborals per a resoldre les discrepàncies existents?

NO

Comunicació i registre

Comunicació

Programa de comunicació al personal

Les comunicacions al personal de l'Ajuntament és fan per correu electrònic. A aquest efecte i, també, per tal de facilitar la comunicació entre els i els membres de la Comissió d'Igualtat, s'ha creat un correu electrònic comissioigualtat@torroella-estartit.cat.

Les comunicacions inicials al personal és van fer per mitjà del correu electrònic recursoshumans@torroella-estartit.cat

Accions d'informació i sensibilització a la plantilla

La comissió d'igualtat és proposa la inclusió en el pla de formació d'almenys una formació a l'any en matèria d'igualtat i d'assetjament laboral.

Seguiment i avaluació

Sistema d'avaluació i seguiment del pla

Es realitzarà una avaluació intermèdia anual, des de l'entrada en vigor del pla i una altra avaluació final. En l'avaluació parcial i final s'integraran els resultats del seguiment al costat de l'avaluació de resultats i impacte del pla d'igualtat, així com les noves accions que es puguin emprendre.

El seguiment i avaluació del pla el realitzarà la «Comissió de seguiment i avaluació» creada per a interpretar el contingut del Pla i avaluar el seu grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades. La Comissió negociadora del pla d'igualtat serà també la responsable de realitzar periòdicament un seguiment de les accions proposades en el pla d'igualtat, la seva implantació i grau de compliment d'aquestes, així com el desenvolupament de noves iniciatives.

Es crearà la figura interna "Agent d'Igualtat", que es responsabilitzarà del seguiment de les mesures del Pla.

Redacció anual d'una Memòria de les accions realitzades.

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

En cas de necessitat de modificació del Pla o davant de qualsevol situació de controvèrsia que pugui donar lloc a discrepància i que requereixi una resolució, dos/dues dels/de les membres de la Comissió d'igualtat podran sol·licitar al/a la seu/seva president/a la convocatòria de la Comissió amb l'assumpte a tractar en l'ordre del dia als efectes de resoldre'n la modificació o resolució de la controvèrsia. Es faculta la Comissió d'igualtat per a la interpretació i resolució dels conflictes interpretatius que puguin aparèixer al llarg de la seva vigència.

Calendari de seguiment

El seguiment del Pla és durà a terme per mitjà d'una memòria bianual amb avaluació del compliment dels objectius del pla a curt termini i els accions realitzades. Aquesta memòria serà redactada per l'Agent d'igualtat i la traslladarà a la Comissió d'igualtat amb unes conclusions i propostes d'ajustament, si s'escauen. La Comissió podrà adoptar com a pròpies els propostes d'ajustament i aprovar-les com a mesures a integrar en el Pla des d'aquell moment en endavant. Així mateix, l'Agent d'igualtat, elaborarà l'esborrany de l'avaluació intermèdia i final de la implantació del Pla i la presentarà a la Comissió com a proposta d'avaluació, intermèdia o final, segons s'escaigui.

Comissió de seguiment

La comissió negociadora realitzarà les funcions d'implantació i seguiment del pla?

SI

Atribucions de la comissió de seguiment del pla

Revisar les mesures del pla d'igualtat de manera periòdica conforme s'estipula en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat.

Revisió en qualsevol moment al llarg de la vigència del pla. Afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

Realització d'informes de seguiment.

Sistema de solució de conflictes

En cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures contemplades en el pla, el sistema de solució de conflictes serà: Davant la comissió paritària del conveni.

2. DIAGNÒSTIC

La realització del diagnòstic és un requisit indispensable per a la realització del Pla d'igualtat, d'acord amb l'article 46 de la EL 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i amb l'article 7 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. Aquest informe de diagnòstic ha sigut elaborat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, atesos els criteris específics assenyalats en l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

Per a l'elaboració d'aquest, les persones que han integrat la comissió negociadora han tingut accés a quanta documentació i informació resultava necessària.

Els objectius que hem perseguit amb la realització d'aquest diagnòstic són varis:

- Obtenir informació detallada de les característiques de l'organització i de la composició de la plantilla que la conforma, així com de les pràctiques de gestió dels recursos humans que es duen a terme en aquesta, i les opinions i necessitats de les treballadores i els treballadors sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Identificar l'existència de possibles desigualtats, desequilibris o discriminacions, que dificulten l'avanç en la consecució de la igualtat d'oportunitats dins de l'empresa.
- Promoure canvis en la gestió que optimitzen els recursos humans i el seu

funcionament general sota el prisma de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Servir de base per a la realització d'un Pla d'Igualtat.

La informació recopilada en aquest informe és fruit de l'anàlisi dels següents àmbits:

- a. Procés de selecció i contractació.
- b. Classificació professional.
- c. Formació.
- d. Promoció professional.
- e. Condicions de treball.
- f. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g. Retribucions.
- h. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La infrarepresentació femenina s'ha analitzat de manera profunda en tots els àmbits objecte del nostre diagnòstic.

En definitiva, la realització del diagnòstic ens ha proporcionat un millor coneixement intern i significa un pas més en el compromís amb la igualtat d'oportunitats en l'organització. A més, ens permet preparar-nos per a futurs canvis, donar resposta a les necessitats del personal i de modernització de l'empresa i és el punt de partida necessari per a la integració de la igualtat i la confecció de nou Pla d'Igualtat.

3.- CONCLUSIONS I OBJECTIUS

3.1.- CONCLUSIONS

Conclusions del diagnòstic

- El nombre de dones és lleugerament superior al nombre d'homes a la plantilla de la corporació.
- La bretxa salarial no és significativa, és situa en un 7,05%, essent 100% la retribució dels homes i del 92,95% la de les dones respecte la dels homes. És considera, per tant, que no hi ha bretxa salarial atès que és inferior al percentatge del 25% establert legalment i que obligaria a la justificació i imposició d'accions per reduir-la.
- Les àrees de la Policia Local i de Manteniment i Activitats estan masculinitzades.
- Els llocs de treball jeràrquics estan ocupats per meitats iguals per dones i per homes. Tanmateix, 3 dels llocs de treball jeràrquics que perceben més retribucions de la corporació estan ocupats els 3 per homes.
- El cos administratiu és clarament feminitzat.
- Dins el cos tècnic, el superior és ocupat per meitats iguals per homes i dones i el mig és clarament feminitzat.
- Les àrees de serveis a la ciutadania i serveis econòmics, així com els unitats de promoció i turisme, i serveis socials, estan, també clarament feminitzades.
- No hi ha obstacles per al gaudi i exercici dels drets de conciliació personal, familiar i laboral a cap dels dues sexes. Tanmateix, hi ha un nombre més elevat de dones que gaudeixen d'aquests drets i és superior en relació amb els homes, a una proporció de 4 dones per 1 home.

- L'accés a la plaça, la promoció interna i els concursos de provisió de llocs de treball és valoren amb criteris objectius, prèviament negociats, legalment establerts i jurisprudencialment interpretats.
- L'aprovació de la relació de llocs de treball, amb la corresponent valoració prèviament negociada, permet parlar d'igualtat en els retribucions per cadascun dels llocs de treball atès que a igual funcions hi ha assignades els mateixes retribucions, donant-los compliment a la igualtat retributiva. Així mateix, els requisits de titulació d'accés als plaus i als llocs de treball, així com de formació, són establerts legalment els primers i per mitjà de la negociació col·lectiva, encara que de forma totalment objectiva, els segons. Tot plega, proporciona publicitat i transparència al sistema retributiu de l'organització.

Resultats de l'Auditoria retributiva

- La bretxa salarial no és significativa, és situa en un 7,05%, essent 100% la retribució dels homes i del 92,95% la de les dones respecte la dels homes. Es considera, per tant, que no hi ha bretxa salarial atès que és inferior al percentatge del 25% establert legalment i que obligaria a la justificació i imposició d'accions per reduir-la.
- Les àrees de la Policia Local i de Manteniment i Activitats estan masculinitzades.
- Els llocs de treball jeràrquics estan ocupats per meitats iguals per dones i per homes. Tanmateix, 3 dels llocs de treball jeràrquics que perceben més retribucions de la corporació estan ocupats els 3 per homes.

3.2.- OBJECTIUS GENERALS

- Facilitar l'accés, la promoció interna i el concurs a les dones per ocupar llocs

de treball de les àrees clarament masculinitzades per equilibrar i, fins i tot, revertir la lleugera diferència retributiva que hi ha entre les dones i els homes a l'Ajuntament. Es consideraran equilibrades les àrees masculinitzades de la Policia Local i de Manteniment i Activitats, així com les categories i llocs de treball que les integren, quan s'hagi assolit un percentatge d'ocupació a les mateixes del 40% de dones enfront del 60% d'homes.

- Facilitar l'accés, la promoció interna i el concurs a les dones per ocupar llocs de treball de nivell jeràrquic superior per equilibrar els retribucions entre homes i dones en aquests llocs. Es considerarà assolit aquest objectiu si, almenys, 1 dels 3 llocs de treball, que tenen les majors retribucions de la corporació i estan tots 3 ocupats per homes, és ocupat per una dona.

3. OBJECTIUS ESPECÍFICS I MESURES CONCRETES

De conformitat amb els resultats del Diagnòstic, realitzat com a pas previ, es detallen a continuació els objectius i mesures que conformen aquest Pla d'Igualtat que s'ha elaborat conforme al capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i al RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre:

3.1.- OBJECTIUS ESPECÍFICS ?

SELECCIÓ.

1. SENSIBILITZAR I FORMAR EN MATÈRIA D'IGUALTAT A LES PERSONES RESPONSABLES DE LA SELECCIÓ DE PERSONAL

1.1.- Formar a l'equip directiu, al departament de RH, tribunals de selecció, etc., en igualtat d'oportunitats entre homes i dones i en gestió de recursos humans des d'una perspectiva de gènere.

1.2.- Garantir un procediment de selecció basat en criteris objectius que no tinguin en compte el gènere

1.3- Revisar el llenguatge i continguts de qualsevol document utilitzat en la selecció de personal per a assegurar la seva objectivitat.

1.4.- Revisar i actualitzar les pràctiques de comunicació existents (anuncis, demandes d'ocupació, vacants internes...) per a incorporar un llenguatge neutre i eliminar estereotips de gènere.

1.5- Garantir la participació femenina en els tribunals o comitès de selecció.

1.6.- Informar per escrit a empreses externes de selecció sobre els criteris empresarials i els compromisos acordats en la Comissió negociadora.

1.7.- Utilitzar canals de comunicació adequats perquè les ofertes d'ocupació arriben a candidatures de tots dos sexes.

1.8.- Donar preferència d'accés a l'empresa al gènere menys representat davant igualtat de mèrits i experiència.

1.9.- Fer un seguiment del nombre de sol·licituds rebudes i contractacions realitzades per sexe.

1.10.- Establir la revisió periòdica de l'equilibri per sexes en la plantilla.

1.11.- Introduir mesures d'acció positiva per aconseguir equilibri a la plantilla i una major equiparació de sexes en els diferents departaments o grups.

1.12.- Per a llocs de comandament, establir mesures d'acció positiva per a donar prioritat al sexe menys representat.

1.13. Incloure en les bases dels processos la quota reservada a dones a presentar-se per a ocupar llocs o ocupacions tradicionalment masculins.

1.14.- Establir col·laboracions amb centres educatius per a publicitar ofertes de treball dirigides a dones per a ocupar llocs majoritàriament masculinitzats.

2.- CONTRACTACIÓ

- 2.1.- Garantir la igualtat de tracte en les diferents modalitats de contractació.
- 2.2.- Corregir en el text del conveni col·lectiu, o en qualsevol altra norma o regulació de l'empresa, aquelles clàusules que impliquen desigualtats per als qui estan contractats temporalment i/o a temps parcial.
- 2.3.- Fer extensius els beneficis de les persones treballadores a temps complet a les persones treballadores a temps parcial.
- 2.4.- Fomentar la contractació indefinida i la conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps complet
- 2.5.- Fomentar la contractació indefinida, establint percentatges de conversió de temporals en fixos, donant preferència a les dones (a causa de la constatació d'índexs de temporalitat clarament majoritaris en les dones que denota la seva precarietat laboral respecte dels homes).
- 2.6.- Dissenyar sistemes que permetin el desenvolupament de jornades a temps complet al personal que actualment desenvolupa jornades a temps parcial.
- 2.7.- Oferir a la plantilla que treballa a temps parcial les vacants que es produeixin per a treballar a temps complet.

3.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

- 3.1.- Catalogar i valorar els diferents llocs de treball amb criteris no discriminatoris
- 3.2.- Conservar l'elaboració de la descripció objectiva dels llocs de treball i les competències de cadascun d'ells, identificant els treballs d'igual valor.
- 3.3.- Mantenir una base de dades desagregada per sexes segons el departament, tipus de contracte, lloc i grup professional.
- 3.4.- Informar la Comissió de Seguiment de les dades estadístiques relatives a la distribució d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional.
- 3.5.- Incorporar mesures correctores en la valoració de llocs de treball per a garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere.
- 3.6.- Aconseguir un equilibri de gènere en els grups professionals, llocs de treball i condicions laborals
- 3.7.- Implementar mesures destinades a igualar les condicions laborals d'homes i dones per grups professionals.

3.8.- Implementar mesures d'acció positiva per a corregir la subrepresentació de dones en llocs masculinitzats.

4.- PROMOCIÓ PROFESSIONAL

4.1.- Fomentar la promoció professional de la dona.

4.2.- Donar prioritat a les dones en els processos de promoció interna per a cobrir llocs en departaments masculinitzats, tenint sempre en compte la seva idoneïtat i competència.

4.3.- Creació d'un registre de "Seguiment Professional" anual on es recull el llistat de persones treballadores que són o no promocionades i els motius. Indicar les dones que s'identifiquen com "promocionables".

4.4.- Dissenyar programes d'informació i motivació per a impulsar la participació de les treballadores en els processos de promoció professional.

4.5.- Utilitzar criteris d'igualtat en tots els processos de promoció

4.6.- Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts en els processos de promoció assegurant neutralitat quant al gènere.

4.7.- Fer públics els documents a tota la plantilla amb els possibles itineraris professionals de l'empresa, com ara l'organigrama.

4.8.- Garantir les mateixes oportunitats de promoció a tota la plantilla independentment de la seva jornada.

4.9.- Compromís de l'empresa per a incentivar la promoció de les persones treballadores que s'hagin acollit a mesures de conciliació familiar.

4.10.- Establir mesures per a limitar els períodes de disponibilitat horària fóra de la jornada laboral.

5.- FORMACIÓ PROFESSIONAL

5.1.- Sensibilitzar i formar sobre la igualtat d'oportunitats i assetjament

5.2.- Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'empresa

5.3.- Realitzar una formació específica en matèria d'igualtat i gènere per a tota la plantilla.

5.4. Formar a les persones que integren la Comissió negociadora i la comissió de seguiment, en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe.

5.5.- Facilitar l'accés de dones i homes a la formació per a contribuir al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla

5.6.- Promoure la capacitació i formació de les dones per ocupar llocs exercits majoritàriament per homes.

5.7. Elaborar i revisar el Pla de Formació Anual per a totes les persones treballadores que contribueixi al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla.

5.8.- Facilitar l'accés a la formació per al personal que té el seu contracte en situació de suspensió o s'incorpora després d'un permís de naixement i cura del menor i/o excedència, així com a dones víctimes de violència de gènere que s'han vist obligades a optar per la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.

5.9.- Programar accions formatives específicament dirigides a treballadores per a facilitar la seva promoció a llocs de responsabilitat i a categories professionals o ocupacions en les quals estiguin subrepresentades.

5.10.- Informar i anunciar públicament l'oferta formativa de l'empresa, assegurant que les convocatòries siguin conegudes per tota la plantilla.

5.11.- Aprovar mesures de compensació del temps emprat en formació fora de l'horari de treball.

5.12.- Informar la Comissió de seguiment dels resultats de la formació anual desagregats per sexe.

5.13.- Impartir formació dins de la jornada laboral i incorporar modalitat en línia i semipresencial en major mesura.

6.- RETRIBUCIÓ

6.1.- Establir mesures retributives complementàries per al suport a la corresponsabilitat.

6.2.- Concessió de bestretes, crèdits personals i ajudes econòmiques

6.3.- Introduir correctius en la configuració de la retribució per objectius.

6.4.- Garantir la percepció de la retribució íntegra, si ho permet la llei, durant l'exercici d'aquells permisos de conciliació personal, familiar i laboral, que tenen un impacte negatiu en el col·lectiu de dones.

6.5.- Garantir l'objectivitat de l'estructura salarial i la transparència del sistema retributiu

6.6.- Establir una Política Retributiva clara, transparent i objectiva a fi de facilitar el seu control no discriminatori.

6.7.- Informar la Comissió de seguiment periòdicament de les retribucions mitjanes i mitjanes de dones i homes per nivell jeràrquic, així com de qualsevol canvi de criteri per al cobrament dels diferents complements salarials.

6.8.- Objectivar els criteris emprats per a decidir les pujades salarials.

6.9.- Objectivar els criteris emprats per a decidir la distribució d'incentius i beneficis socials.

6.10.- Garantir l'objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l'estructura salarial de l'empresa.

6.11.- Garantir l'equitat salarial. Acabar amb la bretxa salarial

6.12.- Realitzar un seguiment de Bretxa Salarial.

6.13.- Corregir les possibles discriminacions retributives per raó de sexe detectades.

6.14.- Informar la Comissió de seguiment dels resultats de totes les mesures anteriors per a fer propostes de millora en el si de la Comissió.

6.15.- Sensibilització contra la bretxa salarial

6.16.- Campanya de sensibilització contra la bretxa salarial

7.- CONDICIONS DE TREBALL I CONCILIACIÓ

7.1.- Facilitar i promoure l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar

7.2.- Garantir que tots els drets de conciliació siguin coneguts i accessibles per tota la plantilla, independentment del sexe, modalitat contractual o antiguitat.

7.3.- Detectar qualsevol aspecte que pugui ser limitatiu tant de les sol·licituds com dels gaudis dels permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar.

7.4.- Informar periòdicament la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat sobre el gaudi de llicències i permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

- Garantir que les persones que s'acullin a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció.

7.5.- Promoure mesures que faciliten la compatibilitat del temps de treball amb la vida personal i familiar, incentivant el seu ús pel personal masculí

7.6.- Facilitar l'adaptació de la jornada sense haver de sol·licitar la reducció de la mateixa per als qui tinguin persones dependents al seu càrrec.

7.7.- Millora de les condicions per a la conciliació personal, familiar i laboral, en la mesura del possible legalment, relacionades amb la cura de familiars.

7.8.- Establir una política de reunions dins de l'horari laboral i convocatòria amb anticipació suficient.

7.9.- Eliminar en la mesura del possible la prolongació de la jornada ordinària de treball.

7.10.- Prioritzar l'elecció d'horari i torns dels qui tinguin al seu càrrec persones dependents, incentivant el seu ús entre la plantilla masculina.

7.11.- Establir torns de treball adaptats als horaris de les escoles infantils.

7.12.- Ampliar el dret de reserva del mateix lloc de treball durant l'excedència per cura de fills/es, familiars o persones dependents, en la mesura que legalment sigui possible.

7.13.- Utilitzar les noves tecnologies de la informació sempre que sigui possible per a evitar continus viatges o desplaçaments, perquè tant homes com dones puguin conciliar la seva vida laboral amb la seva vida familiar.

7.14.- Fomentar experiències de teletreball, sempre que es donin les necessàries condicions de tipus organitzatiu i productiu.

7.15.- Establiment d'una bossa d'hores o dies de lliure disposició per a cobrir necessitats personals i familiars.

7.16.- Garantir que les persones que s'acullen a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció.

7.17.- Promoure mesures que facilitin la conciliació per als grups de comandaments i equip directiu perquè la disponibilitat no suposi un obstacle per a la promoció, com ara desconexió digital i rang horari de reunions.

7.18.- Conciliació familiar i laboral.

7.19.- Establir un interval de temps flexible per a l'entrada i la sortida del treball així com per al temps de menjar.

7.20.- Prioritat en l'elecció de període de vacances del personal amb menors o persones amb diversitat funcional o dependents al seu càrrec.

7.21.- Establir mesures que tinguin en compte necessitats concretes de conciliació i faciliten el seu exercici

7.22.- Facilitar el canvi de torn o mobilitat geogràfica voluntària per als casos de situacions parentals relacionades amb règims de visites de fills/es o altres situacions de pares o mares separats/des.

7.23.- Facilitar la mobilitat geogràfica i sol·licitud de canvi de centre, quan el motiu de la sol·licitud sigui per cures de persones dependents (menors i familiars), sempre comptant amb l'existència de vacants en destinació sol·licitada.

7.24.- Implantar mesures de conciliació ampliades per a casos d'adopció internacional.

7.25.- Equiparar a les parelles de fet amb els matrimonis en tot el que té a veure amb els drets de conciliació familiar i laboral.

7.26.- Prioritzar el canvi de torn a les persones treballadores que, prèvia acreditació i sempre que l'organització del treball ho permeti, es troben en processos de tècniques de reproducció assistida.

7.27.- Ampliar les mesures de protecció legals per a les víctimes de violència de gènere.

7.28.- Mantenir el dret a tots els beneficis socials, com si s'estigués en actiu, durant els períodes de suspensió per risc durant l'embaràs o lactància, naixement, adopció o excedències per cura de fills o filles o uns altres familiars.

7.29.- Fomentar en la plantilla el principi de corresponsabilitat en les responsabilitats familiars

7.30.- Difondre mitjançant els canals habituals de comunicació de l'empresa els diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents d'acord amb la legislació vigent, incentivant el seu ús entre la plantilla masculina.

7.31.-- Realitzar accions per a sensibilitzar, formar i informar la plantilla masculina sobre igualtat d'obligacions en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de tasques, alhora que se'ls informarà explícitament sobre les mesures de conciliació existents a l'empresa.

7.32.-- Introduir la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals

7.33.- Adaptar la política i les eines de prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'adequar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors i treballadores.

7.34.- Mantenir un registre sobre sinistralitat i malalties professionals desagregat per sexe i informar periòdicament la Comissió de seguiment.

7.35.- Evitar riscos per a la salut de les dones

7.36.- Avaluar els riscos laborals físics i psíquics des d'una perspectiva de gènere.

7.37.- Establir mesures i accions per a cobrir les necessitats específiques durant l'embaràs i la lactància.

7.38.- Considerar les treballadores en etapa menopàusica com a grup especialment protegit en relació a la salut.

8.- PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

8.1.- Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

8.2.- Registrar i analitzar els casos d'assetjament produïts a l'empresa.

8.3. Elaboració i difusió d'una declaració pública de tolerància zero amb les actituds d'assetjament i difondre-la per a què sigui coneguda per tota la plantilla.

8.4.- Revisar periòdicament el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

8.5.- Difondre el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.

8.6.- Impartir formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

8.7.- Publicitar el procediment per a la denúncia de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, on s'inclogui el Canal de denúncies.

8.8.- Garantir màxima confidencialitat i eficàcia que vetle per la intimitat de la víctima i de les persones afectades.

8.9.- Mesures de suport a les persones en situació d'assetjament

8.10.- Oferir assessorament i suport professional psicològic i metge a les víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

8.11.- Prohibició de represàlies davant una denúncia d'assetjament.

8.12.- Separació de la víctima del presumpte agressor o de la presumpta agressora.

3.2.- DETALL DE MESURES

Selecció.

Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat a les persones responsables de la selecció de personal

Mesures associades

MESURA 1

Formar a l'equip directiu, al departament de RH, tribunals de selecció, etc., en igualtat d'oportunitats entre homes i dones i en gestió de recursos humans des d'una perspectiva de gènere.

DESCRIPCIÓ

Es programaran accions de formació (tallers presencials, lliurament de documentació, etc.) perquè les persones que intervenen en els processos de selecció eviten discriminacions de gènere tant en moments concrets dels processos de selecció (publicació d'ofertes d'ocupació, sedàs curricular, entrevistes i proves dins del procés), com en les decisions preses i també en la comunicació amb les persones candidates (missatge, to, llenguatge no verbal...).

Responsable: RH.

Destinatari: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Recursos econòmics emprats en l'execució d'aquesta mesura.- Nombre de cursos impartits (indicant duració de cadascun d'ells, contingut i qualificació de l'equip de formació).- Percentatge de persones que han rebut formació amb comparació amb els destinataris inicialment previstos.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 2

Difondre el protocol/manual de selecció entre les persones que intervenen en els processos de selecció i en la decisió de contractació.

DESCRIPCIÓ

Qualsevol persona que intervingui en un procés de selecció ha de conèixer el Protocol de selecció de l'empresa, perquè li serveixi de guia en l'aplicació de criteris homogenis de selecció no sexistes, objectius i neutres, que no contemplen aspectes de contingut personal o estereotips de gènere.

Responsable: RH.

Destinataris: Qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Si hi ha intervenció de tercers en el procés, SPEE, ETTs, document que evidenciïn la remissió del protocol de selecció.- Relació de persones que han rebut el protocol/manual de selecció.- Percentatge de persones que han rebut el protocol/manual de selecció en proporció als destinataris inicialment previstos.

Data límit: 18-02-2023

Selecció.

Garantir un procediment de selecció basat en criteris objectius que no tinguin en compte el gènere

Mesures associades

MESURA 3

Redacció d'un Protocol de procediment de selecció basat en criteris objectius i no discriminatoris.

DESCRIPCIÓ

Es redactarà (o revisarà si s'escau) un protocol de selecció que reguli tot el procés (anuncis, sedàs curricular, entrevistes, proves, selecció de candidats...), i assegurui la valoració per qüestions relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball sense tenir en compte el gènere, així com la utilització de tècniques de selecció neutres i que ometen la informació personal (estat civil, càrregues familiars, etc.). La valoració de cada candidatura deu, així mateix, realitzar-se per escrit, reflectint criteris observables i quantificables, evitant interpretacions subjectives i estereotips de gènere. També es redactaran formularis de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que eviten la discriminació per sexe.

Responsable: RH - Selecció.

Destinatari: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Existència d'una Política/Protocol de selecció de personal.- Estadística de contractació i increment de dones en plantilla.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 4

Revisar el llenguatge i continguts de qualsevol document utilitzat en la selecció de personal per a assegurar la seva objectivitat.

DESCRIPCIÓ

Tots els documents utilitzats en els processos de selecció de personal (formularis de sol·licituds d'ocupació, qüestionaris de selecció, comunicació de vacants) es revisaran (llenguatge i continguts) per a assegurar la seva objectivitat i eliminar referències sexistes. En tots els processos de reclutament i selecció en els quals intervinguin entitats externes, se'ls exigirà que es tinguin en compte els principis d'igualtat i es respecte el protocol de processos de selecció de l'empresa. Es recollirà per escrit en els contractes o convenis amb les empreses externes.

Responsable: RH - Selecció.

Destinatari: RH - Selecció.

INDICADORS

- Documents de selecció revisats.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 5

Revisar i actualitzar les pràctiques de comunicació existents (anuncis, demandes d'ocupació, vacants internes...) per a incorporar un llenguatge neutre i eliminar estereotips de gènere.

DESCRIPCIÓ

La definició i descripció del lloc de treball i del perfil professional necessari per a cobrir-lo ha de realitzar-se de manera neutra. Les competències requerides han d'especificar-se de manera objectiva, sense que la seva descripció deixi entreveure estereotips de gènere, evitant qualsevol tipus de connotació que les associï com a pròpies de dones o homes exclusivament i puguin influir en l'autoexclusió de potencials candidats. Utilitzar models de sol·licitud d'ocupació i qüestionaris de selecció en els quals no figuri referència al sexe del candidat i evitar que continguin biaixos de gènere que pogueren influir en l'autoexclusió de potencials candidatures a l'hora de completar-los.

Responsable: RH - Selecció.

Destinatari: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Verificació de la seva inclusió en la política de selecció de personal.
- Models de comunicació utilitzats durant la vigència del pla.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 6

Garantir la participació femenina en els tribunals o comitès de selecció.

DESCRIPCIÓ

Conformar equips de selecció (en els casos en què l'empresa consideri necessari

i sigui legalment possible) compostos per dones i homes en una proporció similar per a contribuir al fet que els resultats incloguin la perspectiva de gènere.

Responsable: RH - Selecció.

Destinataris: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Composició dels tribunals de selecció durant tota la vigència del Pla.
- Estadística de contractació i increment de dones en plantilla.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 7

Consensuar els criteris per a la igualtat dels processos de selecció amb la Comissió negociadora.

DESCRIPCIÓ

La Comissió negociadora ha de tenir un paper important per a ajudar a implantar a l'empresa processos que assegurin la igualtat en tots els àmbits. Els processos que s'implanten per a la selecció de personal es revisaran de manera conjunta.

Responsable: RH - Selecció.

Destinataris: Comissió negociadora.

INDICADORS

- Acta de la Comissió negociadora en la qual es pacte aquest protocol o, en el seu cas, aquests criteris.- Reunions celebrades per a determinar aquests criteris i persones que han estat presents en aquestes.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 8

Utilitzar canals de comunicació adequats perquè les ofertes d'ocupació arriben a candidats de tots dos sexes

DESCRIPCIÓ

Vetlar perquè els canals de difusió d'ofertes tenen la mateixa accessibilitat a homes i dones, especialment per als llocs més qualificats i de contractació indefinida. A tal fi, s'analitzaran els mitjans habituals de difusió d'ofertes d'ocupació observant que tinguin igual accessibilitat a dones i homes i posant especial atenció perquè no s'utilitzin imatges estereotipades i/o llenguatge sexista.

Responsable: RH - Selecció.

Destinataris: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Verificació de la seva inclusió en la política de selecció de personal.- Llistat de canals utilitzats durant la vigència del pla.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 9

Fer un seguiment del nombre de sol·licituds rebudes i contractacions realitzades per sexe.

DESCRIPCIÓ

S'analitzarà el nombre de sol·licituds que s'han rebut per a cada lloc de treball ofert, així com les contractacions que s'han dut a terme durant el període de temps determinat per a valorar i, si escau, aplicar mesures, a través de la política de selecció de personal, tendents a aconseguir una composició igualitària de la plantilla.

Responsable: RH - Selecció.

Destinataris: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Estadística anual de sol·licituds rebudes i contractacions per sexe.- Contractacions per sexe i responsabilitats familiars.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 10

Establir la revisió periòdica de l'equilibri per sexes en la plantilla

DESCRIPCIÓ

Amb periodicitat anual o bianual s'ha de revisar l'equilibri de sexes en la plantilla, per grups professionals per a, a la vista dels resultats, adoptar les mesures necessàries per a corregir les desigualtats que es pogueren detectar a través de les noves contractacions, de manera que, a condicions equivalents d'idoneïtat i competència, accedeixi la persona del sexe menys representat.
Responsable: RH - Selecció.

Destinatari: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Estadística anual de sol·licituds rebudes i contractacions per sexe.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 11

Introduir mesures d'acció positiva per a aconseguir equilibri en la plantilla i una major equiparació de sexes en els diferents departaments o grups.

DESCRIPCIÓ

En els processos de selecció de personal es tindrà en compte la composició de partida d'homes i dones per al lloc a cobrir, àrea o grup professional, en què es pretén incorporar plantilla. En cas de desequilibris, tractant-se de les àrees de la Policia Local i de Manteniment i activitats, es reservarà una plaça de cada 4 que es convoquin conjuntament a ocupar per una dona sempre que el percentatge del desequilibri sigui inferior al 40% d'ocupació en aquestes àrees per dones i la candidata proposada no tingui un percentatge superior al 25% de la nota de les capacitats respecte la de la primera persona que hagi obtingut millor nota. Es pretén introduir aquestes mesures d'acció positiva de manera que, a condicions equivalents d'idoneïtat i competència, accedeixi el personal del sexe femení menys representat.

Responsable: RH - Selecció.

Destinataris: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Nombre de contractacions en els quals aquesta mesura d'acció positiva s'ha aplicat i ha provocat la contractació del sexe menys representat.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 12.

Per a llocs de comandament, establir mesures d'acció positiva per a donar prioritat al sexe menys representat.

DESCRIPCIÓ

Especialment en els llocs de comandament en què s'haja advertit major desequilibri entre homes i dones, es procurarà que hi haja un cert equilibri entre de la candidatura finalistes d'un i un altre sexe. Per a això es tractarà de garantir, en la mesura que sigui possible, almenys que el 50% de les candidatures finals siguin dones. També s'aplicaran accions positives en la contractació per a llocs de comandaments, perquè en condicions equivalents d'idoneïtat i competència se seleccioni al sexe menys representat.

Responsable: RH - Selecció.

Destinataris: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Nombre de contractacions en els quals aquesta mesura d'acció positiva s'ha aplicat i ha provocat la contractació del sexe menys representat.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 13

Incloure en les ofertes d'ocupació missatges que conviden explícitament a les dones a presentar-se per a ocupar llocs o ocupacions tradicionalment masculins.

DESCRIPCIÓ

Per a fomentar que les dones es presenten a les vacants publicades per a ocupacions tradicionalment masculines, els anuncis es redactaran de manera que conviden explícitament a elles a presentar-se per a ocupar aquests llocs. A més, les ofertes per a cobrir llocs en departament on es pretén reduir la segregació es publicaran en canals que amb major facilitat o freqüència siguin consultats per les persones d'aquest sexe (en aquest cas dones). Responsable: RH - Selecció.

Destinatari: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Increment del nombre de candidats del sexe femení respecte a processos de selecció previs a la implantació de la mesura.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 14

Establir col·laboracions amb centres educatius per a publicitar ofertes de treball dirigides a dones per a ocupar llocs majoritàriament masculinitzats i crear una borsa de treball amb les aspirants.

DESCRIPCIÓ

Se signaran convenis de col·laboració amb centres educatius i amb organismes públics i/o associacions amb especial relació amb el desenvolupament i ocupació de la dona. També es col·laborarà amb els serveis d'ocupació ajuntaments i altres organismes que tinguin programes de formació i inserció laboral de dones en llocs masculinitzats.

Responsable: RH - Selecció.

Destinatari: RH i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

INDICADORS

- Convenis de col·laboració signats.- Increment del nombre de candidats del sexe femení respecte a processos de selecció previs a la implantació de la mesura.

Data límit: 18-02-2023

Contractació

Garantir la igualtat de tracte en les diferents modalitats de contractació

Mesures associades

MESURA 15

Corregir en el text del conveni col·lectiu, o en qualsevol altra norma o regulació de l'empresa, aquelles clàusules que impliquen desigualtats per als qui estan contractats temporalment i/o a temps parcial.

DESCRIPCIÓ

Per a aquells casos en què l'empresa tingui un conveni col·lectiu propi d'aplicació, així com en qualsevol altre document intern d'empresa, aquest ha de recollir clàusules en les quals es fomenti la igualtat entre persones contractades temporalment i/o a temps parcial i persones contractades a temps complet.
Responsable: RH.

Destinatari: Persones treballadores temporals i/o temps parcial.

INDICADORS

- Núm. de dones i homes distribuïts per tipologia de contracte.- Text de les clàusules del Conveni Col·lectiu d'empresa o document intern.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 16

Fer extensius els beneficis de les persones treballadores a temps complet a les persones treballadores a temps parcial.

DESCRIPCIÓ

Per a evitar desigualtats entre la plantilla contractada a temps complet i la contractada a temps parcial (usualment amb predomini de dones) aquesta última ha de tenir accés als mateixos beneficis que les persones treballadores a temps complet.

Responsable: RH

Destinatari: Personal contractat a temps parcial.

INDICADORS

- Llistat de beneficis i personal que ho gaudeix per tipus de contracte.

Data límit: 18-02-2023

Contractació

Fomentar la contractació indefinida i la conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps complet

Mesures associades

MESURA 17

Fomentar la contractació indefinida, establint percentatges de conversió de temporals en fixos, donant preferència a les dones (a causa de la constatació d'índexs de temporalitat clarament majoritaris en les dones que denota la seva precarietat laboral respecte dels homes).

DESCRIPCIÓ

A causa de l'evident precarietat laboral de les dones a l'empresa respecte dels homes, es fomentarà la conversió de contractes temporals en contractes indefinits, especialment si són dones aquelles que estan contractades de manera temporal. Es determinarà una quota màxima de contractació temporal, aplicable per a cadascun dels sexes.

Responsable: RH.

Destinatari: Persones treballadores temporals.

INDICADORS

- Nombre de vacants ofertes i estadístiques desagregades per sexe de la taxa d'èxit.- Perfil de les persones promocionades (sexe, responsabilitats familiars).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 18

Dissenyar sistemes que permetin el desenvolupament de jornades a temps complet al personal que actualment desenvolupa jornades a temps parcial.

DESCRIPCIÓ

A les persones treballadores (majoritàriament dones) amb contractes a temps parcial que vulguin passar a realitzar una jornada completa, sempre que existeixin vacants, se'ls oferirà una alternativa d'organització del treball amb l'aplicació de mesures de flexibilitat interna per a respectar la conciliació de la vida laboral i personal.

Responsable: RH.

Destinatari: Personal a temps parcial.

INDICADORS

- Núm. de vacants ofertes i estadístiques desagregades per sexe de la taxa d'èxit.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 19

Oferir a la plantilla que treballa a temps parcial les vacants que es produeixin per a treballar a temps complet.

DESCRIPCIÓ

A través dels mitjans de comunicació habituals de l'empresa es publicitaran les vacants de llocs a temps complet entre les persones treballadores a temps parcial. En els processos per a cobrir les vacants a temps complet, a igualtat de condicions i capacitats, tindran preferència les persones treballadores a temps parcial.

Responsable: RH.

Destinatari: Persones treballadores a temps parcial.

INDICADORS

- Núm. de dones i homes distribuïts per tipologia de contracte.- Evidències dels canals d'informació utilitzats per a publicitar la vacant.- Nombre d'ofertes realitzades i quantes han sigut acceptades o no.

Data límit: 18-02-2023

Classificació professional

Mantenir la catalogació i valoració dels diferents llocs de treball amb criteris no discriminatoris
Mesures associades

MESURA 20

Mantenir la descripció objectiva dels llocs de treball i les competències de cadascun d'ells, identificant els treballs d'igual valor.

DESCRIPCIÓ

De manera objectiva i clara, es seguirà descrivint cada classificació professional per grups professionals, on es detallen les tasques assignades a cada lloc de treball, equip de treball o àrees d'activitat, proporcionant un valor a cada lloc (a fi d'identificar aquells treballs d'igual valor). En el cas que hi hagi polivalència de tasques, és a dir, puguin assignar-se a diverses classificacions professionals, es detallarà en la definició de la categoria on es realitzi més habitualment. Tot el personal estarà adscrit en alguna de les classificacions professionals, no quedant ningú fora d'això. Aquestes descripcions de les diferents categories

professionals estaran accessibles a tot el personal perquè puguin consultar-les en qualsevol moment.

Responsable: RH i responsable del departament.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Font del sistema de classificació professional: conveni col·lectiu o document intern.
- Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes arran de la implantació de la mesura.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 21

Mantenir una base de dades desagregada per sexes segons el departament, tipus de contracte, lloc i grup professional.

DESCRIPCIÓ

Amb el propòsit de realitzar un control periòdic de la distribució de la plantilla per sexe, en aquesta base de dades es detallarà: nombre d'homes i dones per departament, tipus de contracte, lloc i grup professional.

Responsable: RH.

Destinataris: Comissió de seguiment del pla.

INDICADORS

- Base de dades accessible.
- Constatar amb l'estadística d'avaluació l'increment de dones en plantilla per llocs i categories.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 22

Informar la Comissió de Seguiment de les dades estadístiques relatives a la distribució d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional.

DESCRIPCIÓ

Complint amb l'obligació legal establida, la Comissió de Seguiment, creada per al seguiment i control de l'aplicació del Pla d'Igualtat, estarà informada de les dades estadístiques de redistribució dels departaments entre homes i dones, per tipus de contracte, lloc i grup professional.

Responsable: RH.

Destinatari: Comissió de Seguiment.

INDICADORS

- Justificant de recepció de l'enviament d'informació.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 23

Incorporar mesures correctores en la valoració de llocs de treball per a garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere.

DESCRIPCIÓ

Amb l'objectiu de corregir els desequilibris detectats en alguns llocs de treball s'implementaran mesures per a evitar la segregació ocupacional o vertical i garantir així una classificació professional lliure de biaixos de gènere, sense discriminacions motivades per una menysvaloració del treball de les dones.
Responsable: RH.

Destinatari: Tota la plantilla

INDICADORS

- Evidències de les mesures implantades.- Evolució de la bretxa de classificació professional.

Data límit: 18-02-2023

Classificació professional

Aconseguir un equilibri de gènere en els grups professionals, llocs de treball i condicions laborals

Mesures associades

MESURA 24

Implementar mesures destinades a igualar les condicions laborals d'homes i dones per grups professionals.

DESCRIPCIÓ

Per a arribar una major igualtat entre tota la plantilla, l'empresa ha d'equiparar totes les condicions laborals, per a evitar greuges comparatius per raó del sexe. Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes, en aqueixos concrets departaments, arran de la implantació de la mesura.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 25

Implementar mesures d'acció positiva per a corregir la subrepresentació de dones en llocs masculinitzats.

DESCRIPCIÓ

S'implementaran accions que corregeixin l'absència de dones en alguns llocs detectats, per exemple: pla de formació dirigit a dones en capacitació professional específica dirigida a aquests llocs.

Responsable: RH.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Tipus de formació oferta, horari a impartir i criteris de selecció de les destinatàries.- Avaluació de l'increment de dones en plantilla per llocs i categories.

Data límit: 18-02-2023

Promoció professional

Fomentar la promoció professional de la dona

Mesures associades

MESURA 26

Donar prioritat a les dones en els processos de promoció interna per a cobrir llocs en departaments masculinitzats, tenint sempre en compte la seva idoneïtat i competència.

DESCRIPCIÓ

Per a avançar cap a un sistema de lideratge inclusiu, és a dir, en l'equiparació de dones o homes en llocs de responsabilitat, en aquelles promocions internes que es realitzen, s'haurà de donar prioritat a la candidatura de la dona, a igualtat de mèrits i capacitat, per a aquelles àrees on prioritzi la presència masculina. En cas de desequilibris, tractant-se de les àrees de la Policia Local i de Manteniment i activitats, es reservarà una plaça de cada 4 que es convoquin conjuntament a ocupar per una dona sempre que el percentatge del desequilibri sigui inferior al 40% d'ocupació en aquestes àrees per dones i la candidata proposada no tingui un percentatge superior al 25% de la nota de les capacitats respecte la de la primera persona que hagi obtingut millor nota.

Responsable: RH.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Nombre de promocions en els quals aquesta mesura d'acció positiva s'ha aplicat i ha provocat la promoció del sexe menys representat.

Data límit: 18-02-2024

MESURA 27

Creació d'un registre de "Seguiment Professional" anual on es reculli el llistat de persones treballadores que són o no promocionades i els motius. Indicar les dones que s'identifiquen com "promocionables".

DESCRIPCIÓ

Amb la finalitat de conèixer quines dones han sigut o poden ser promocionades es crearà aquest registre on es constatarà quines persones han sigut promocionades durant l'últim any, ressaltat el nombre de dones. També s'identificaran les persones amb interès a promocionar, especialment dones, amb la finalitat de facilitar el seu desenvolupament professional.

Responsable: RH.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Creació del registre i assegurar la seva actualització.- Augment respecte d'anys anteriors de la proporció de dones en categories subrepresentades.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 28

Dissenyar programes d'informació i motivació per a impulsar la participació de les treballadores en els processos de promoció professional.

DESCRIPCIÓ

La comunicació de l'obertura de processos de promoció professional ha d'estar orientada perquè les dones de la plantilla es vegin motivades per a la seva participació, especialment per a llocs masculinitzats.
Responsable: RH i Comissió de seguiment.

Destinatari: Dones de la plantilla.

INDICADORS

- Identificació dels canals d'informació utilitzats.
- Avaluació de l'increment de dones en plantilla per llocs i categories.

Data límit: 18-02-2024

Promoció professional

Utilitzar criteris d'igualtat en tots els processos de promoció

Mesures associades

MESURA 29

Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts en els processos de promoció assegurant neutralitat quant al gènere.

DESCRIPCIÓ

Per a garantir un procés de promoció professional correcte, l'empresa s'assegurarà que es realitza sota uns criteris objectius, tenint en compte els mèrits, capacitats, aptituds i idoneïtat de les persones candidates per a evitar estereotips o connotacions de gènere i garantir la igualtat d'oportunitats. La comunicació de vacants, requisits i condicions ha de fer-se de manera efectiva per a facilitar a la tota la plantilla la possibilitat d'optar a la promoció. Es garantirà la presència de persones del sexe menys representat en les candidatures per a fomentar la representació equilibrada de dones i homes. En cas de desequilibris, tractant-se de les àrees de la Policia Local i de Manteniment i activitats, es reservarà una plaça de cada 4 que es convoquin conjuntament a ocupar per una dona sempre que el percentatge del desequilibri sigui inferior al 40% d'ocupació en aquestes àrees per dones i la candidata proposada no tingui un percentatge superior al 25% de la nota de les capacitats respecte la de la primera persona que hagi obtingut millor nota.

Responsable: RH.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Estadística de promocions realitzades.- Nombre de vacants cobertes per promoció interna.- Nombre de vacants efectivament publicades.- Nombre de promocions en els quals s'han publicitat els concrets criteris exigits per a cobrir la vacant i proporció que aquestes representen respecte al total.- Nombre de candidats, desglossats per sexe, la sol·licitud d'ascens del qual ha sigut desestimada.- Nombre de candidats, desglossats per sexe, la sol·licitud d'ascens del qual ha sigut desestimada i han rebut contestació per part de l'empresa indicant els concrets motius d'aquesta desestimació.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 30

Elaborar per escrit i comunicar a tota la plantilla els possibles itineraris professionals de l'empresa.

DESCRIPCIÓ

Es farà públic en el portal en què hi té accés tot el personal de l'organigrama de la corporació per a què tota la plantilla de quins itineraris professionals existeixen a l'empresa, sense cap mena de discriminació per raó de sexe.

Responsable: RH.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Informació sobre els diferents plans de carrera.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 31 Garantir les mateixes oportunitats de promoció a tota la plantilla independentment de la seva jornada.

DESCRIPCIÓ

L'empresa es compromet a garantir que la realització de jornades a temps parcial i jornades reduïda no serà un condicionant que perjudiqui les oportunitats de promoció.

Responsable: RH.

Destinatari: Personal amb jornada parcial o reduïda.

INDICADORS

- Edat mitjana d'homes i dones ascendits.

- Nombre de persones treballadores amb contracte a temps parcial o amb reducció de jornada que han sigut ascendides.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 32

Compromís de l'empresa per a incentivar la promoció de les persones treballadores que s'hagin acollit a mesures de conciliació familiar.

DESCRIPCIÓ

Es plasmarà per escrit el compromís de l'empresa per a potenciar la promoció de les persones treballadores que s'hagin acollit a mesures de conciliació familiar, i garantir així que no queden excloses de la promoció professional. Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Personal acollit a mesures de conciliació familiar.

INDICADORS

- Nombre de persones treballadores que, havent-se acollit a mesures de conciliació familiar (adaptació de jornada, teletreball, etc.), han sigut ascendides.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 33

Establir mesures per a limitar els períodes de disponibilitat horària fóra de la jornada laboral.

DESCRIPCIÓ

Per a evitar que la disponibilitat horària, en general relacionada amb la conciliació familiar, sigui un factor negatiu per a la promoció professional, s'acordaran uns límits en els horaris d'obligat compliment per a totes les categories professionals. Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Redacció del protocol de desconexió digital, sobretot vinculat al teletreball.

Data límit: 18-02-2023

Formació professional

Sensibilitzar i formar sobre la igualtat d'oportunitats i l'assetjament.

Mesures associades

MESURA 34

Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats en el conjunt de l'empresa.

DESCRIPCIÓ

Amb la finalitat que tota la plantilla estigui formada en igualtat, es procurarà que en tots els cursos formatius que s'imparteixin hi haja un mòdul específic sobre igualtat d'oportunitats i assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències vinculades al nombre de participants, horari a impartir i criteris de selecció.- Percentatge que representen els participants en comparació amb el total de la plantilla de l'empresa.- Contingut dels cursos i qualificació de l'equip de formació.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 35

Realitzar una formació específica en matèria d'igualtat i gènere per a les persones de RH.

DESCRIPCIÓ

Com a principals actors en selecció i gestió de personal, les persones integrants del departament de RH són les primeres persones que hauran d'estar formades en matèria d'igualtat de gènere.

Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: RH.

INDICADORS

- Evidències vinculades al nombre de participants, horari a impartir i nombre d'hores.- Percentatge que representen els participants en comparació amb els destinataris inicialment previstos.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 36

Formar a les persones que integren la Comissió negociadora i la comissió de seguiment, en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe.

DESCRIPCIÓ

Atès que la Comissió és l'encarregada d'elaborar el Pla d'Igualtat i vetlar pel compliment del mateix serà prioritari formar als seus membres en matèria d'igualtat.

Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: Membres de la Comissió negociadora i de la comissió de seguiment.

INDICADORS

- Evidències vinculades al nombre de participants, tipus de formació (presencial, online), horari a impartir, nombre d'hores i criteris de selecció.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 37

Formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis en matèria d'igualtat d'assistència obligatòria.

DESCRIPCIÓ

L'organització considera que per a la consecució efectiva del seu Compromís amb la Igualtat és imprescindible que el seu personal directiu i els seus comandaments intermedis estiguin formats en matèria d'Igualtat, per la influència que poden exercir en la resta de la plantilla.

Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: Personal Directiu i Comandaments intermedis.

INDICADORS

- Evidències vinculades a la formació impartida i al nombre de participants.

Data límit: 18-02-2023

Formació professional

Facilitar l'accés de dones i homes a la formació per a contribuir al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla

Mesures associades

MESURA 38

Elaboració d'eines de detecció de necessitats formatives, posant l'accent principalment en les dones de cara a la seva capacitat per a ocupar llocs exercits majoritàriament per homes.

DESCRIPCIÓ

Amb la finalitat de detectar les necessitats formatives de la plantilla es registraran totes les manques detectades en les entrevistes d'avaluació i suggerides per les pròpies persones treballadores (a través d'enquestes, entrevistes, canal de suggeriments, etc.). Es prestarà especial atenció a les manques formatives de les dones perquè puguin formar-se i ocupar llocs exercits majoritàriament per homes.

Responsable: RH i Comissió de formació.

Destinatari: RH i Comissió de formació.

INDICADORS

- Llistat de manques formatives detectats pels comandaments de l'empresa.-
Llistat de suggeriments formatius sol·licitats per la pròpia plantilla.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 39

Elaborar i revisar el Pla de Formació Anual per a totes les persones treballadores que contribueixi al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla.

DESCRIPCIÓ

El Pla de Formació contindrà totes les necessitats del personal identificades per l'empresa, i tindrà com a objectiu millorar el creixement de la mateixa i la capacitat de totes les persones treballadores. Es revisaran amb perspectiva de gènere els continguts i materials que s'imparteixen en tots els cursos de formació per a assegurar que no continguin estereotips ni connotacions de gènere en llenguatge, exercicis, exemples, etc.

Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: Tota plantilla.

INDICADORS

- Pla de Formació.- Estadística de formació desagregada per sexes.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 40

Facilitar l'accés a la formació per al personal que té el seu contracte en situació de suspensió o s'incorpora després d'un permís de naixement i cura del menor i/o excedència, així com a dones víctimes de violència de gènere que s'han vist obligades a optar per la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.

DESCRIPCIÓ

Per a evitar que l'absència de la persona treballadora no repercuteixi en el seu desenvolupament professional es programaran cursos de reciclatge i es garantirà l'accés als cursos de formació impartits durant la seva absència. Responsable: RH i Comissió de formació.

Destinatari: La plantilla reincorporada després del gaudi de drets de conciliació o excedència.

INDICADORS

- Llistat de cursos que es repeteixen per a la plantilla reincorporada i Núm. de persones inscrites.- Estadística de formació desagregada per sexes.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 41

Programar accions formatives específicament dirigides a treballadores per a facilitar la seva promoció a llocs de responsabilitat i a categories professionals o ocupacions en les quals estiguin subrepresentades.

DESCRIPCIÓ

Per a avançar en l'equiparació de dones o homes en llocs de responsabilitat l'empresa donarà formació específica a les dones promocionables tant a llocs de responsabilitat com a llocs tradicionalment masculinitzats.

Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: Treballadores de la plantilla.

INDICADORS

- Evidències relatives al finançador de la formació (l'empresa, la Fundació per a l'Ocupació) i nombre de dones participants en cadascuna de les accions formatives.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 42

Informar i anunciar públicament l'oferta formativa de l'empresa, assegurant que les convocatòries siguin conegudes per tota la plantilla.

DESCRIPCIÓ

L'empresa s'assegurarà que el programa de formació arribarà al coneixement de tota la plantilla perquè homes i dones, de qualsevol centre de treball i grup professional puguin optar a alguna de les accions formatives que s'estableixin.
Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències dels canals d'informació utilitzats.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 43

Aprovar mesures de compensació del temps emprat en formació fora de l'horari de treball.

DESCRIPCIÓ

Com a regla general la formació es realitzarà dins de la jornada laboral però quan no sigui possible, el temps invertit en la formació extra jornada, es compensarà, per a facilitar l'assistència de persones treballadores amb càrregues familiars.

Responsable: RH i Comissió de formació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Llistat de mesures compensatòries i persones beneficiades.- Estadística de formació desagregada per sexes.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 44

Informar la Comissió de seguiment dels resultats de la formació anual desagregats per sexe.

DESCRIPCIÓ

Amb la finalitat que la Comissió de seguiment pugui fer un seguiment de les mesures formatives adoptades per l'empresa se li donarà accés a un informe detallat de tots els cursos formatius impartits disgregats per sexes. Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: Comissió de seguiment.

INDICADORS

- Justificant de recepció per part de la Comissió de seguiment.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 45

Impartir formació dins de la jornada laboral i incorporar modalitat en línia i semipresencial en major mesura.

DESCRIPCIÓ

Amb la finalitat que la conciliació familiar i personal no sigui un impediment per a accedir a la formació, l'organització es compromet a impartir la major part de la formació dins de la jornada laboral. També es potenciaran les modalitats d'e-learning (que es desenvolupa a través de mitjans digitals) o blended learning (que combina la formació virtual amb la presencial).

Responsable: Comissió de formació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Cursos realitzats, detallant tipus de formació i horari a impartir.- Percentatge

que representen els cursos realitzats dins de la jornada laboral respecte al total de cursos realitzats.

Data límit: 18-02-2023

Retribució

Establir mesures retributives complementàries per al suport a la coresponsabilitat

Mesures associades

MESURA 46

Concessió de bestretes, crèdits personals i ajudes econòmiques

DESCRIPCIÓ

Se'ls donarà prioritat a les víctimes de violència de gènere o casos d'especial necessitat en la concessió de bestretes de salari, crèdits personals o ajudes econòmiques.

Responsable: Direcció de l'empresa i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Document que reguli aquest programa i document d'informació a la plantilla.
Taxa d'èxit.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 47

Introduir correctius en la configuració de la retribució per objectius.

DESCRIPCIÓ

Es definiran les mesures necessàries perquè la meritació de retribucions per objectius no es vegi penalitzat per l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i professional.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes respecte a la retribució variable.

Data límit: 18-02-2024

MESURA 48

Garantir la percepció de la retribució íntegra durant l'exercici d'aquells permisos de conciliació personal, familiar i laboral que tenen un impacte negatiu en el col·lectiu de dones.

DESCRIPCIÓ

En els permisos amb un impacte negatiu en el col·lectiu de dones (permís per lactància acumulada, per accident, malaltia o hospitalització d'un familiar, per la realització d'exàmens prenatals o tècniques de preparació al part), es mantindrà exactament la mateixa retribució, en la mesura en què sigui legalment possible, que hagués percebut d'haver prestat serveis en els dies de permís, incloent la totalitat de complements que percep d'ordinari.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Documents que evidencien la informació a la plantilla (comunicat intranet, acta de la comissió de negociadora, etc.).

Data límit: 18-02-2023

Retribució

Garantir l'objectivitat de l'estructura salarial i la transparència del sistema retributiu

Mesures associades

MESURA 49

Establir una Política Retributiva clara, transparent i objectiva a fi de facilitar el seu control no discriminatori.

DESCRIPCIÓ

Es mantindrà la definició amb claredat la política retributiva de l'empresa, garantint l'objectivitat dels criteris que defineixen cadascun dels nivells salarials que existeixen en funció de la valoració analítica dels llocs de treball i procurant així un sistema retributiu transparent.

Responsable: RH.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Mantenir la política retributiva de l'empresa
- Canales utilitzats per a informar les persones treballadores de la nova política.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 50

Informar la Comissió de seguiment periòdicament de les retribucions mitjanes i mitjanes de dones i homes per nivell jeràrquic, així com de qualsevol canvi de criteri per al cobrament dels diferents complements salarials.

DESCRIPCIÓ

Per a evitar possibles discriminacions s'informarà periòdicament la Comissió de seguiment sobre les retribucions mitjanes i mitjanes de dones i homes de l'empresa i sobre qualsevol canvi de criteri per al cobrament de complements salarials, prestant major atenció aquells relacionats amb llocs especialment feminitzats o masculinitzats.

Responsable: RH.

Destinatari: Comissió de seguiment.

INDICADORS

- Informar anualment de les retribucions mitjanes i mitjanes.- Llistat de tots els canvis de criteris per al cobrament de determinats complements salarials.- Justificant de recepció d'informació a la Comissió de seguiment.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 51

Objectivar els criteris emprats per a decidir les pujades salarials.

DESCRIPCIÓ

Es definirà amb claredat la política de pujades salarials de l'empresa, garantint l'objectivitat dels criteris.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Nombre de documents modificats i evidències dels canals d'informació utilitzats.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 52

Objectivar els criteris emprats per a decidir la distribució d'incentius i beneficis socials.

DESCRIPCIÓ

Es definirà amb claredat la política d'incentius i beneficis socials de l'empresa, garantint l'objectivitat dels criteris.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Nombre de documents modificats i evidències dels canals d'informació.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 53

Garantir l'objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l'estructura salarial de l'empresa, revisant i publicant els criteris dels complements salarials variables.

DESCRIPCIÓ

Es definirà amb claredat l'estructura salarial de l'empresa amb indicació de tots els conceptes inclosos en l'estructura, els col·lectius als quals es destinen i els criteris per a percebre'ls.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla

INDICADORS

- Mantenir la informació sobre estructura salarial: conceptes inclosos, col·lectius als qui es destinen i criteris per a percebre'ls.

Data límit: 18-02-2023

Retribució

Garantir l'equitat salarial. Acabar amb la bretxa salarial

Mesures associades

MESURA 54

Realitzar un seguiment de Bretxa Salarial i dur a terme campanyes de sensibilització contra la bretxa salarial.

DESCRIPCIÓ

Durant tota la vigència del Pla es realitzarà el seguiment de la bretxa salarial entre homes i dones i les seves causes, prenent com a referència el sistema de classificació professional. Així mateix, es realitzarà com a mínim una campanya de sensibilització i divulgació entre la plantilla.

Responsable: RH, Comissió de seguiment i Agent d'Igualtat.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Metodologia de recollida de dades i anàlisi, de la mateixa manera que amb el diagnòstic.

- Campanya realitzada: vídeos, adhesius, cartells, etc.- Taxa d'èxit: nombre de participants en l'acció, cost...

Data límit: 18-02-2026

MESURA 55

Corregir les possibles discriminacions retributives per raó de sexe detectades.

DESCRIPCIÓ

Mitjançant negociació amb els representants de les persones treballadores es procurarà establir increments addicionals en un termini de temps determinat fins a aconseguir la seva equiparació i l'aplicació a l'empresa del principi de "igualtat de retribució per treballs d'igual valor".

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Concretes mesures de correcció incorporades.- Evolució de la bretxa salarial entre homes i dones respecte als concrets conceptes retributius afectats per la correcció.

Data límit: 18-02-2024

MESURA 56

Informar la Comissió de seguiment dels resultats de totes les mesures anteriors per a fer propostes de millora en el si de la Comissió.

DESCRIPCIÓ

S'establiran reunions periòdiques anuals per a informar la Comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'evolució de la dada de bretxa salarial entre homes i dones.

Responsable: RH i Agent d'igualtat

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Acta de la reunió en la qual s'ha informat la Comissió.

Data límit: 18-03-2023

Condicions de treball i Conciliació

Facilitar i promoure l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar
Mesures associades

MESURA 57

Garantir que tots els drets de conciliació siguin coneguts i accessibles per tota la plantilla, independentment del sexe, modalitat contractual o antiguitat.

DESCRIPCIÓ

Es donarà difusió a través dels mitjans habituals de comunicació interna dels diferents permisos, drets i mesures de conciliació familiar que contempla la legislació, així com les millores per conveni i Pla d'Igualtat, amb l'objectiu que tota la plantilla pugui utilitzar aquestes mesures. La aposta pels drets de presència tipus teletreball o adaptació de jornada, redueix la necessitat d'acudir als drets d'absència tipus reduccions o excedències que impacten clarament en el salari. Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evolució de les baixes voluntàries associades a les dificultats per a conciliar.- Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes.- Percentatge d'utilització homes/dones.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 58

Detectar qualsevol aspecte que pogués ser limitatiu tant de les sol·licituds com dels gaudis dels permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar.

DESCRIPCIÓ

S'habilitarà un canal de denúncies perquè l'empresa detecti els casos en els quals es limiten els drets laborals de conciliació en departaments concrets. Responsable: RH.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Núm. de denúncies realitzades.- Enumeració d'accions dutes a terme per a solucionar les limitacions.- Evolució de les baixes voluntàries associades a les dificultats per a conciliar.- Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes.- Percentatge d'utilització homes/dones.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 59

Informar periòdicament la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat sobre el gaudi de llicències i permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

DESCRIPCIÓ

En compliment de l'obligació legalment establida, s'informarà periòdicament la Comissió de seguiment sobre els gaudis de les diferents llicències i permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Responsable: RH.

Destinataris: Comissió de seguiment.

INDICADORS

- Informes enviats a la Comissió amb justificant de recepció.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 60

Garantir que les persones que s'acullen a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció.

DESCRIPCIÓ

L'empresa garantirà que el gaudi de permisos, llicències, excedències o reduccions de jornada no pugui constituir algun tipus de discriminació o perjudici en termes de promoció i ascensos, retribució, accés a la formació, així com una disminució en la resta de les condicions laborals.

Responsable: RH.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Estadística de persones promocionades acollides a drets de conciliació.- Evolució de les baixes voluntàries associades a les dificultats per a conciliar.- Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes.- Percentatge d'utilització homes/dones.

Data límit: 18-02-2023

Condicions de treball i Conciliació

Promoure mesures que facilitin la compatibilitat del temps de treball amb la vida personal i familiar, incentivant el seu ús pel personal masculí

Mesures associades

MESURA 61

Facilitar l'adaptació de la jornada sense haver de sol·licitar la reducció de la mateixa per als qui tinguin persones dependents al seu càrrec.

DESCRIPCIÓ

L'empresa, sempre tenint en compte les necessitats organitzatives i de producció, facilitarà l'adaptació de la jornada a les necessitats de la persona treballadora, en els casos en què no sigui necessari sol·licitar una reducció de la jornada legal (un vuitè de la jornada), que comporta també una reducció del salari. La aposta pels drets de presència tipus teletreball o adaptació de jornada, redueix la necessitat d'acudir als drets d'absència tipus reduccions o excedències que impacten clarament en el salari.

Responsable: Responsables de departament, RH i Comissió de seguiment
Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Document Polítiques Socials de l'empresa.- Percentatge d'utilització homes/dones i taxa d'èxit (percentatge de reduccions de jornada concedides i posicions).- Impacte de la mesura en la bretxa salarial.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 62

Millora de les condicions per a sol·licitar la reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars.

DESCRIPCIÓ

S'especificarà si es flexibilitza el seu ús, s'amplia el permís o es pacten nous permisos.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Document Polítiques Socials de l'empresa.- Percentatge d'utilització homes/dones.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 63

Establir una política de reunions on es recullin, entre altres mesures, la seva realització dins de l'horari laboral i convocatòria amb anticipació suficient.

DESCRIPCIÓ

Per a evitar la prolongació de la jornada ordinària, especialment en la celebració de reunions, l'empresa realitzarà una política de reunions on es recullin totes les directrius perquè les mateixes es realitzin dins de la jornada ordinària i que la seva convocatòria es realitzi amb la major anticipació possible.
Responsable: RH i responsables de departaments.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències de la política de desconexió (informació a la plantilla, publicació en la intranet).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 64

Eliminar en la mesura del possible la prolongació de la jornada ordinària de treball.

DESCRIPCIÓ

Per a evitar la prolongació de la jornada ordinària s'implementaran mesures limitatives, per exemple "política de llums apagades" o altres alternatives per a afavorir la conciliació familiar.
Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació i responsables de departaments.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències d'aquesta acció (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 65

Prioritzar l'elecció d'horari i torns dels qui tinguin al seu càrrec persones dependents, incentivant el seu ús entre la plantilla masculina.

DESCRIPCIÓ

A fi d'incentivar que el sector masculí també s'aculli als drets de conciliació de la vida familiar i laboral dels qui tinguin al seu càrrec persones dependents, que generalment s'agafa el personal femení, l'empresa pot donar prioritat d'elecció d'horaris i torns a aquest sector que el sol·liciti, amb la possibilitat de canvis voluntaris de torns entre les persones treballadores.
Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Personal masculí amb persones dependents al seu càrrec.

INDICADORS

- Documents creats per a donar a conèixer el dret i estadístiques sobre els peticionaris (edat, posició a l'empresa, temps i percentatge de la reducció).- Percentatge d'utilització homes/dones i taxa d'èxit.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 66

Establir torns de treball adaptats als horaris de les escoles infantils.

DESCRIPCIÓ

Per a una major conciliació del personal treballador, l'empresa ha de facilitar que puguin adaptar, en la mesura que sigui possible, les seves jornades de treball d'acord amb els horaris d'entrada i sortida dels seus fills o filles.
Responsable: RH i responsables de departaments.

Destinatari: Personal treballador amb fills/es al seu càrrec.

INDICADORS

- Calendaris laborals amb els diferents torns.- Percentatge d'utilització homes/dones i taxa d'èxit.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 67

Ampliar el dret de reserva del mateix lloc de treball durant l'excedència per cura de fills/es, familiars o persones dependents.

DESCRIPCIÓ

S'ampliarà el dret de reserva del mateix lloc de treball durant el període d'excedència per cura de fills o filles o de familiars o persones dependents, en els terminis que s'estableixin en el Document de beneficis socials de l'empresa.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències d'aquesta acció (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 68

Flexibilitzar l'ús dels dies de permís retribuïts per responsabilitats familiars.

DESCRIPCIÓ

L'empresa permetrà que els dies de permís regulats en l'art. 37 ET no hagin de ser gaudits de forma continuada, sinó que, en un interval de temps, la persona treballadora pugui utilitzar-los en dies alterns.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències d'aquesta acció (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).-
Acolliment de la mesura per part de la plantilla: hores/dies que han sigut objecte de flexibilització al llarg de l'any per raons personals o de conciliació.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 69

Utilitzar les noves tecnologies de la informació sempre que sigui possible per a evitar continus viatges o desplaçaments, perquè tant homes com dones puguin conciliar la seva vida laboral amb la seva vida familiar.

DESCRIPCIÓ

L'empresa ha d'evitar, mitjançant l'ús de les noves tecnologies, els desplaçaments a altres centres de treball, quan així sigui possible, perquè tant homes com dones puguin conciliar la seva vida laboral amb la seva vida familiar.
Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació (teletreball).

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències d'aquesta acció (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 70

Fomentar experiències de teletreball, sempre que es donen les necessàries condicions de tipus organitzatiu i productiu.

DESCRIPCIÓ

Es propiciaràn experiències de teletreball en aquelles activitats on a la data no estigui instaurat, i que per la seva naturalesa s'adeqüen a aquesta mena de prestació del treball, sempre que es donen les necessàries condicions de tipus organitzatiu i productiu, amb vista a valorar les possibilitats d'aplicació i/o implantació definitiva.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Núm. de sol·licituds presentades i acceptades.- Evidències d'aquestes accions (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 71

Establiment d'una bossa d'hores o dies de lliure disposició per a cobrir necessitats personals i familiars.

DESCRIPCIÓ

Es regularà la posada en marxa d'un banc d'hores que permetrà acumular hores de lliure disposició per a cobrir necessitats personals i familiars. La generació i el posterior ús d'aquestes hores estarà supeditada sempre a la conformitat de totes dues parts.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Acollida de la mesura per part de la plantilla: hores/dies que han sigut objecte de flexibilització al llarg de l'any per raons personals o de conciliació.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 72

Garantir que les persones que s'acullen a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció.

DESCRIPCIÓ

L'empresa garantirà que el gaudi de permisos, llicències, excedències, adaptació de jornada, reducció de jornada, etc. no impliqui algun tipus de discriminació o

perjudici en termes de promoció i ascensos, retribució, accés a la formació, així com una disminució en la resta de les condicions laborals.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Document Polítiques Socials de l'empresa.- Llistat de personal que exerceixi drets de conciliació que estiguin en situació de desenvolupament de carrera professional o promoció.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 73

Promoure mesures que faciliten la conciliació per als grups de comandaments i equip directiu perquè la disponibilitat no suposi un obstacle per a la promoció, com ara desconnexió digital i rang horari de reunions.

DESCRIPCIÓ

Es promourà la manera de facilitar la conciliació per als grups de comandaments i equip directiu perquè la disponibilitat no suposi un obstacle per a la promoció (cas majoritari de dones). Com a primeres mesures es regularà la desconnexió digital i rang horari de reunions.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinataris: Equip directiu i comandaments intermedis.

INDICADORS

- Document Polítiques Socials de l'empresa.- Evidències d'aquestes accions (intranet, documents remesos a comandaments, etc.).- Percentatge d'utilització homes/dones i taxa d'èxit.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 74

Impulsar la jornada contínua enfront de la jornada partida per a fomentar la conciliació familiar i laboral.

DESCRIPCIÓ

Per a arribar a un equilibri d'interessos conciliatoris s'oferirà a les persones treballadores de determinats departaments la realització d'una jornada continuada o que participin en sistemes de rotació per a les activitats que es realitzen a la vesprada, reservant-se l'empresa el dret a tornar a la jornada partida si així ho requereix les necessitats de l'empresa. Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Document Polítiques Socials de l'empresa.- Evidències d'aquestes accions (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 75

Establir un interval de temps flexible per a l'entrada i la sortida del treball així com per al temps de menjar.

DESCRIPCIÓ

S'implementarà un horari d'entrada i sortida amb un interval d'una hora de flexibilitat.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Document Polítiques Socials de l'empresa.- Evidències d'aquestes accions (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).- Percentatge d'utilització homes/dones i taxa d'èxit.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 76

Prioritat en l'elecció de període de vacances de treballadors/es amb fills/es o persones dependents al seu càrrec.

DESCRIPCIÓ

S'afavorirà que els treballadors i treballadores amb fills o filles o persones dependents a càrrec tinguin preferència a l'hora de triar el torn de vacances perquè li coincideixi amb els períodes de vacances escolars, etc. De la mateixa forma, es donarà preferència a les dones víctimes de violència de gènere, a causa de la seva situació més vulnerable, i mentre duri el seu procés inicial. Igualment, a les famílies monoparentals, se'ls facilitarà l'elecció del període de vacances en el mes que tinguin assignats els fills/filles per acord o decisió judicial.

Responsable: RH.

Destinatari: Personal amb fills/es o persones dependents al seu càrrec.

INDICADORS

- Llistat de persones amb fills/es o persones dependents al seu càrrec que han sol·licitat les vacances i quins s'han donat prioritats o quins no amb les seves raons.

Data límit: 18-02-2023

Condicions de treball i Conciliació

Establir mesures que tinguin en compte necessitats concretes de conciliació i faciliten el seu exercici

Mesures associades

MESURA 77

Facilitar el canvi de torn o mobilitat geogràfica voluntària per als casos de situacions parentals relacionades amb règims de visites de fills/es o altres situacions de pares o mares separats/des.

DESCRIPCIÓ

Per a situacions parentals relacionades amb règims de visites de fills/es o altres situacions de pares o mares separats/des l'empresa pot facilitar el canvi de torn o el canvi de centre de treball.

Responsable: RH i el departament de la persona treballadora.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Document Polítiques Socials de l'empresa.- Percentatge d'utilització homes/dones i taxa d'èxit.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 78

Facilitar la mobilitat geogràfica i sol·licitud de canvi de centre, quan el motiu de la sol·licitud sigui per cures de persones dependents (menors i familiars), sempre comptant amb l'existència de vacants en destinació sol·licitada.

DESCRIPCIÓ

Si una persona treballadora necessita canviar de centre de treball per a poder atendre un familiar, de primer o segon grau, que depengui d'ella, l'empresa facilitarà la mobilitat geogràfica sempre que les tasques assignades al seu lloc de treball ho permeten i existeixi una vacant en la destinació sol·licitada.

Responsable: RH.

Destinatari: Tota la plantilla amb familiar dependent.

INDICADORS

- Núm. de sol·licituds presentades i acceptades.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 79

Implantar mesures de conciliació ampliades per a casos d'adopció internacional.

DESCRIPCIÓ

Per als casos d'adopcions internacionals es garantirà un permís retribuït per a realitzar les gestions administratives i s'ampliarà el temps d'excedència legalment establert.

RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències d'aquestes accions (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).- Percentatge d'utilització homes/dones i taxa d'èxit.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 80

Equiparar a les parelles de fet amb els matrimonis en tot el que té a veure amb els drets de conciliació familiar i laboral.

DESCRIPCIÓ

Les parelles de fet podran gaudir dels mateixos drets que la Llei concedeix als matrimonis i els seus fills en matèria de conciliació familiar, personal i laboral. Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Persones treballadores que tenen parella de fet.

INDICADORS

- Evidències d'aquestes accions (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 81

Prioritzar el canvi de torn a les persones treballadores que, prèvia acreditació i sempre que l'organització del treball ho permeti, es troben en processos de tècniques de reproducció assistida.

DESCRIPCIÓ

Amb la finalitat de fi d'ajudar a les persones treballadores que es troben en processos de tècniques de reproducció assistida, l'empresa els donarà prioritat en l'elecció de canvi de torn, prèvia acreditació i sempre que l'organització del treball ho permeti.

Responsable: RH.

Destinatari: Personal que estigui en processos de reproducció.

INDICADORS

- Núm. de sol·licituds acceptades.- Evidències d'aquestes accions (intranet, documents remesos a la plantilla, etc.).

Data límit: 18-02-2023

MESURA 82

Ampliar les mesures de protecció legals per a les víctimes de violència de gènere.

DESCRIPCIÓ

Amb la finalitat d'ajudar a la persona treballadora víctima de violència de gènere, es milloraran els drets legalment establerts en l'ET (art. 37.8) i l'EL 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (arts. 21 et seq.), en la forma que es detalla en el Document de beneficis socials de l'empresa. Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Víctimes de violència de gènere.

INDICADORS

- Document de beneficis socials.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 83

Mantenir el dret a tots els beneficis socials, com si s'estigués en actiu, durant els períodes de suspensió per risc durant l'embaràs o lactància, naixement, adopció o excedències per cura de fills o uns altres familiars.

DESCRIPCIÓ

Per a evitar un minvament econòmic per al personal en períodes de suspensió per risc durant l'embaràs o lactància, o excedències per cura de fills o uns altres familiars, l'empresa mantindrà el dret, d'aquest col·lectiu, a tots els beneficis socials que la plantilla en actiu gaudeix.

Responsable: RH i representació sindical en la mesura en que participa en la negociació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Document de beneficis socials.

Data límit: 18-02-2023

Condicions de treball i Conciliació

Fomentar en la plantilla el principi de corresponsabilitat en les responsabilitats familiars

Mesures associades

MESURA 84

Difondre mitjançant els canals habituals de comunicació de l'empresa els diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents d'acord amb la legislació vigent, incentivant el seu ús entre la plantilla masculina.

DESCRIPCIÓ

Es donarà difusió a través dels mitjans habituals de comunicació interna dels diferents permisos, drets i mesures de conciliació familiar que contempla la legislació, així com les millores per conveni i Pla d'Igualtat, amb l'objectiu que la plantilla masculina sigui conscient de la possibilitat d'acollir-se a aquestes mesures.

Responsable: RH i Comissió de seguiment i Agent d'Igualtat i comissió de formació.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Canals de comunicació de l'empresa.- Campanyes d'informació realitzades.- Percentatge d'homes i dones que han participat en aquestes campanyes. Cost d'aquestes.- Evolució en l'ús dels drets de conciliació: nombre d'homes i de dones que han sol·licitat i gaudit d'alguna mena de dret de conciliació.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 85

Realitzar accions per a sensibilitzar, formar i informar la plantilla masculina sobre igualtat d'obligacions en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de tasques, alhora que se'ls informarà explícitament sobre les mesures de conciliació existents a l'empresa d'assistència obligatòria.

DESCRIPCIÓ

Per a arribar una equiparació de drets en tota plantilla, l'empresa incentivarà a la plantilla masculina a acollir-se als diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents als quals té dret. Es realitzarà mitjançant campanyes informatives de difusió de les diferents mesures de conciliació.

Responsable: RH i Comissió de seguiment i Agent d'Igualtat i comissió de formació.

Destinataris: Personal masculí.

INDICADORS

- Campanyes d'informació realitzades.- Cost de les campanyes.- Percentatge d'homes que han participat en aquestes campanyes.- Canales d'informació utilitzats.- Evolució en l'ús dels drets de conciliació: nombre d'homes que han sol·licitat i gaudit d'alguna mena de dret de conciliació.

Data límit: 18-02-2023

Condicions de treball i Conciliació

Introduir la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals

Mesures associades

MESURA 86

Adaptar la política i les eines de prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'adequar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors i treballadores.

DESCRIPCIÓ

Revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per a introduir la dimensió de gènere en totes les mesures i eines en què no s'han tingut en compte les necessitats específiques de les persones treballadores segons el seu sexe. Incloure en el pla les actuacions preventives referides als riscos específics que afecten les treballadores, com ara els riscos psicosocials, ergonòmics i laborals durant embaràs i lactància.

Responsable: Comitè de seguretat i salut laboral.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències de la remissió al Servei de prevenció de l'empresa de la nova política de prevenció adoptada.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 87

Mantenir un registre sobre sinistralitat i malalties professionals desagregat per sexe i informar periòdicament la Comissió de seguiment.

DESCRIPCIÓ

Es posarà en marxa un Registre de sinistralitat i malalties professionals desagregat per sexes per a estudiar la casuística i plantejar mesures correctores. Aquest registre es mantindrà permanentment actualitzat. La Comissió ha d'estar informada dels resultats i participar en la implantació de mesures. Responsable: Comitè de seguretat i salut laboral. Destinataris: Tota la plantilla - Comissió de seguiment.

INDICADORS

- Documentació acreditativa de la realització del registre

Data límit: 18-02-2023

Condicions de treball i Conciliació

Evitar riscos per a la salut de les dones

Mesurades associades

MESURA 88

Avaluar els riscos laborals físics i psíquics des d'una perspectiva de gènere.

DESCRIPCIÓ

Realitzar una avaluació de riscos laborals físics i psíquics, des d'una perspectiva de gènere, posant especial atenció a la prevenció dels riscos específics que afecten treballadores durant l'embaràs i la lactància, i desenvolupar les corresponents actuacions preventives que s'articularen en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

Responsable: Comitè de seguretat i salut laboral.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Documentació acreditativa de la realització de l'avaluació i Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 89

Establir mesures i accions per a cobrir les necessitats específiques durant l'embaràs i la lactància.

DESCRIPCIÓ

Durant la vigència d'aquest Pla d'Igualtat es posaran en marxa les següents mesures:

- Habilitar un espai i/o mobiliari adequat per als descansos de les embarassades i lactància natural.
- Eximir a les dones durant l'embaràs i la lactància de realitzar torns nocturns, sense minvament de la seva retribució (amb dret a percebre el complement de nocturnitat corresponent).
- Adequar la roba de treball per a adaptar-ho a les característiques físiques especials de la dona en estat de gestació.

Responsable: RH i Comitè de seguretat i salut laboral.

Destinatari: Treballadores embarassades i en període de lactància.

INDICADORS

- Núm. de mesures i accions implementades i avaluació de la seva incidència.

Data límit: 18-02-2026

MESURA 90

Considerar les treballadores en etapa menopàusica com a grup especialment protegit en relació a la salut.

DESCRIPCIÓ

Dissenyar una política específica per a les treballadores que pateixen els símptomes de la menopausa i repercuteixen de manera negativa en el seu acompliment laboral.

Responsable: RH i Comitè de seguretat i salut laboral.

Destinatari: Treballadores en període menopàusic.

INDICADORS

- Documentació de la política i la seva implementació.- Percentatge de beneficiàries. Edat mitjana. Evidències del cost de la implantació.

Data límit: 18-02-2023

Prevenió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere
Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

Mesures associades

MESURA 91

Registrar i analitzar els casos d'assetjament produïts a l'empresa.

DESCRIPCIÓ

S'elaborarà un informe anual que detallarà els casos d'assetjament notificats a l'empresa, les mesures que es van implementar i la seva resolució.
Responsable: RH i Comissió de Prevenció i Actuació en cas d'assetjament.
Destinatari: Representants de les persones treballadores, Comissió de seguiment.

INDICADORS

- Base de dades i revisió semestral dels casos.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 92

Elaboració i difusió d'una declaració pública de tolerància zero amb les actituds d'assetjament i difondre-la que sigui coneguda per tota la plantilla.

DESCRIPCIÓ

Aquesta declaració de principis mostrarà el compromís de la Direcció amb la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual. Es comunicarà a tota la plantilla, incidint en la responsabilitat de cadascuna de les parts a garantir un entorn laboral exempt d'assetjament, fomentant d'aquesta manera un clima en el qual aquest no pugui produir-se. Pot estar disponible en el portal de l'empleat o en la intranet de la companyia.

Responsable: Direcció de l'empresa.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Evidències de la declaració i la seva comunicació enviada a tota la plantilla.-
Inclusió en la documentació de benvinguda de les noves contractacions.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 93

Revisar periòdicament el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

DESCRIPCIÓ

Es revisarà periòdicament, amb la participació de la Comissió de seguiment del pla, el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, que inclou una declaració de principis de l'empresa contra l'assetjament sexual, definició de tots dos conceptes i la tipologia d'assetjament que es donen en el mercat laboral, amb exemples d'aquesta mena de conductes, establiment d'un procediment d'actuació (manera de fer la denúncia, mesures cautelars, tramitació de la investigació, confidencialitat d'aquesta, tipificació de tots dos tipus d'assetjaments com a mancada molt greu) i referències normatives, garantint en tot moment la urgència en resolució i la confidencialitat durant tot el procés.

Responsable: Responsable: RH i Comissió de Prevenció i Actuació en cas d'assetjament.

Destinatari: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe amb les seves versions amb data de revisió.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 94

Difondre el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.

DESCRIPCIÓ

El protocol es difondrà pels diferents mitjans de comunicació de l'empresa per a

garantir que arribarà al coneixement de tota la plantilla i s'inclourà, en el format que es consideri oportú, en la documentació de benvinguda de les noves contractacions.

Responsable: RH i Comissió de Prevenció i Actuació en cas d'assetjament.
Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Comunicació enviada a la plantilla.- Tríptic o fullet.- Núm. de campanyes periòdiques de difusió del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.- Canales d'informació utilitzats.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 95

Impartir formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

DESCRIPCIÓ

S'inclourà en la formació obligatòria de l'empresa cursos sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe o bé s'inclourà un mòdul específic sobre aquesta matèria en les diferents formacions impartides en l'àmbit laboral especialment la formació destinada a la promoció a l'empresa.
Responsable: RH i Comissió de formació.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Núm. de cursos realitzats i persones que ho reben.- Lloc de la formació, tipus, hores i criteris de selecció i percentatge de participació d'homes i dones.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 96

Publicitar el procediment per a la denúncia de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, on s'inclogui un Canal de denúncies.

DESCRIPCIÓ

Encara que el procediment de denúncia està inclòs en el Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament, és important que es divulgui de manera clara i precisa on i com denunciar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (amb mesures com ara telèfons d'atenció o un mecanisme de notificació electrònic).

Responsable: RH i Comissió de Prevenció i Actuació en cas d'assetjament.
Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Documents de divulgació del canal de denúncies.- Núm. de campanyes informatives.- Núm. de denúncies rebudes.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 97

Garantir màxima confidencialitat i eficàcia que vetlli per la intimitat de la víctima i de les persones afectades.

DESCRIPCIÓ

Per a la màxima protecció de les persones afectades per situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe l'empresa vetllarà per garantir la salvaguarda de la seva intimitat, confidencialitat i dignitat, des del moment en què tingui coneixement de la situació. Les persones encarregades de tramitar els casos d'assetjament signaran un document de confidencialitat.

Responsable: RH i Comissió de Prevenció i Actuació en cas d'assetjament.

Destinataris: Persones implicades en situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

INDICADORS

- Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.- Document de confidencialitat de l'empresa.- Nombre d'expedients incoats i nombre de procediments judicialitzats.

Data límit: 18-02-2023

Prevenió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere
Mesures de suport a les persones en situació d'assetjament
Mesures associades

MESURA 98

Oferir assessorament i suport professional psicològic i metge a les víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

DESCRIPCIÓ

L'empresa els facilitarà assessorament i suport professional, psicològic i mèdic, fent-se càrrec de les despeses.
Responsable: RH i Comissió de Prevenció i Actuació en cas d'assetjament.

Destinatari: Víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

INDICADORS

- Núm. de casos als quals se li ofereix assessorament.- Documents acreditatius del pagament.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 99

Prohibició de represàlies davant una denúncia d'assetjament.

DESCRIPCIÓ

Es garanteix a la suposada víctima, a les persones que donen suport a la denúncia, o denunciants de supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe, que no seran objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable, i que la seva acció no comportarà cap mena de represàlia o tracte desfavorable.
Responsable: RH i Comissió de Prevenció i Actuació en cas d'assetjament.

Destinatari: Víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe, i persones que denuncien.

INDICADORS

- Inclusió d'aquest compromís de l'organització en el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Data límit: 18-02-2023

MESURA 100

Separació de la víctima del presumpte agressor.

DESCRIPCIÓ

La separació física de la víctima d'assetjament respecta del presumpte agressor/a no ha d'implicar una modificació substancial de les condicions de treball de la persona que pateix assetjament.

Responsable: RH i Comissió de Prevenció i Actuació en cas d'assetjament.

Destinataris: Víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

INDICADORS

- Inclusió d'aquest compromís de l'organització en el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Data límit: 18-02-2023

Retribució

Sensibilització contra la bretxa salarial

Mesures associades

| |
|------------|
| MESURA 101 |
|------------|

| |
|---|
| Campanya de sensibilització contra la bretxa salarial |
|---|

DESCRIPCIÓ

Realització de la companyia i divulgació entre la plantilla.

Responsable: Agent d'igualtat i comissió de seguiment.

Destinataris: Tota la plantilla.

INDICADORS

- Campanya realitzada: vídeos, adhesius, cartells, etc.- Taxa d'èxit: nombre de participants en l'acció, cost...

Data límit: 18-02-2023

Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat

Annex I.

