
PLA D'IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES 2022-2026

Fundació Pro Disminuïts Psíquics del Berguedà
G63579452

Inscrita en el registre de Fundacions de Catalunya amb el número 1971

Data entrada en vigor del Pla: 15.02.20222



**FUNDACIÓ PRO
DISMINUÏTS PSÍQUICS
DEL BERGUEDÀ**

Acompanyem persones

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ.....	2
2	PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT	3
2.1	La Fundació.....	3
2.2	La missió, visió i valors	3
2.3	Context i antecedents del Pla d'Igualtat de la Fundació	4
2.4	Definicions.....	4
3	PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA	6
3.1	Comissió negociadora (Comissió per la Igualtat)	6
3.2	Compromís de l'entitat.....	7
4	ÀMBIT D'APLICACIÓ i període de vigència del pla.....	8
5	RESULTAT AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	9
6	INFORME DIAGNÒSTIC.....	10
7	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	13
8	MESURES D'IGUALTAT.....	14
9	APLICACIÓ I SEGUIMENT	20
10	AVALUACIÓ I REVISIÓ	22
11	CALENDARI ACTUACIONS	23
12	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	28

1 INTRODUCCIÓ

El pla d'igualtat és l'instrument per desenvolupar la política d'igualtat dins de la Fundació. Permet integrar la igualtat en les relacions laborals i en tots els àmbits de gestió de les organitzacions i així avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.

El present pla d'igualtat contempla de forma transversal els diferents àmbits de l'entitat i el conjunt de les persones que en formen part, donant compliment a la normativa de referència vinculada:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Les fases per elaborar i implantar el Pla d'igualtat son:

FASE 1 INICIATIVA I DIAGNÒSTIC	FASE 2 DISSENY I ELABORACIÓ	FASE 3 IMPLANTACIÓ I SEGUIMENT	FASE 4 AVALUACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> • Obertura procés • Constitució comissió negociadora • Recollida i anàlisi de dades (qualitatives i quantitatives) • Diagnosi (punts forts i àrees de millora) 	<ul style="list-style-type: none"> • Definició objectiu • Disseny mesures • Establir indicadors avaluació i seguiment • Calendari aplicació • Aprovació • Registre el Pla 	<ul style="list-style-type: none"> • Realització accions del pla d'igualtat • Comprovació del grau de desenvolupament, i compliment de les mesures i valoració del resultat, 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoració del grau de consecució dels objectius, resultat i impacte que ha tingut el pla d'igualtat a l'entitat

2 PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

2.1 La Fundació

La FUNDACIÓ PRO DISMINUÏTS PSÍQUICS DEL BERGUEDÀ és una entitat d'iniciativa social d'àmbit comarcal que promou i impulsa la inclusió social i la millora de la qualitat de vida de les persones del Berguedà amb discapacitat intel·lectual, problemàtica social derivada de malaltia mental, dificultats en el desenvolupament o risc de patir-lo.

2.2 La missió, visió i valors

MISSIÓ

Acompanyar a les persones del Berguedà amb discapacitat intel·lectual, problemàtica social derivada de malaltia mental, en situació de vulnerabilitat, amb dificultats en el seu desenvolupament o risc de patir-ne i a les seves famílies, oferint, des d'una mirada integral, serveis, treball i suports perquè puguin fer realitat el seu projecte de vida d'una forma plena, autònoma i inclusiva amb la participació activa dels agents del territori.

VISIÓ

Ser una entitat d'economia social referent al Berguedà que doni resposta a les necessitats de les persones de la comarca, des del desenvolupament continu de les seves capacitats i de la seva autonomia al llarg del seu el cycle vital i també a les seves famílies, tot actuant de manera innovadora, autònoma, sostenible, responsable i respectuosa.

VALORS

- **Respecte.** A les persones, a la dignitat i a la imatge de la persona, a la informació, al dret d'escollir ...
- **Proximitat i personalització.** En el tracte amb les persones, en la prestació de serveis i suports, visió global de la persona ...
- **Compromís i implicació.** Amb les persones amb discapacitat. amb dificultats en el seu desenvolupament o amb risc de patir-lo i a les seves famílies, amb l'entitat, amb el territori ..
- **Participació.** En les presa decisions, en la creació del futur ...
- **Honestedat, equitat i transparència.** Ús responsable dels recursos, distribució equitativa dels fons, defensa dels no atesos ...
- **Innovació, autoexigència i millora.** Actitud d'aprenentatge, formació continuada, recerca de la simplicitat, resultats, fiabilitat, perseverança, avaluació, promoure el canvi, adaptació a les últimes evidències científiques, canvis de metodologia, autoavaluació del treball realitzat ...
- **Integrar, sumar i compartir.** Establir aliances, treball en equip, treball en xarxa, integrar visions, compartir aprenentatges, participació de la societat ...

2.3 Context i antecedents del Pla d'Igualtat de la Fundació

La FUNDACIÓ PRO DISMINUÏTS PSÍQUICS DEL BERGUEDÀ (en endavant la Fundació) es va constituir l'any 2003, la va promoure l'Associació Pro Disminuïts Psíquics del Berguedà que va ser la persona que va fer l'aportació principal per la constitució de la Fundació. No obstant, la Fundació no es va activar fins l'any 2020, any en que va rebre, mitjançant una cessió gratuïta, activitats que realitzava l'Associació Pro Disminuïts Psíquics del Berguedà (en endavant Associació). Arrel d'aquesta cessió d'activitats, el dia 1 de gener de 2020 es van subrogar 27 persones i el dia 1 de febrer es subrogar 71 persones més sent un total de 107 treballadors. Fet que obliga a la Fundació a disposar d'una Pla d'Igualtat i per això en aquell moment es va iniciar el procés per elaborar el present Pla d'Igualtat.

2.4 Definicions

Per tal de contextualitzar adequadament els conceptes vinculats al Pla d'Igualtat, a continuació es defineixen alguns dels conceptes que es troben recollits a les normes de referència.

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.

Indemnitat enfront represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques per corregir situacions patents de desigualtat entre dones i homes.

3 PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA

3.1 Comissió negociadora (Comissió per la Igualtat)

La comissió negociadora (o comissió per la igualtat) és l'encarregada de vetllar pel seguiment, l'avaluació i les revisions periòdiques del pla de igualtat.

El dia 23 de març de 2021 es va constituir formalment la comissió negociadora per la igualtat a la Fundació, formada per un equip paritari de personal representant de l'empresa i de la representació legal del personal treballador de la Fundació. Els membres de la comissió son:

En representació de les persones treballadores:

- i. Pilar Cort. Membre del Comitè d'Empresa del Taller Coloma
- ii. Marta Puig. Representant Secció Sindical CGT.

En representació de l'entitat:

- iii. Ester Comellas. Directora-Gerent.
- iv. Carme Valletbo. Directora Taller Coloma

Els membres de la comissió negociadora per la igualtat van aprovar i subscriure el present pla el dia 15 de febrer de 2022.

Les principals funcions de la comissió negociadora (Comissió per la Igualtat) son:

- Negociar i elaborar el diagnòstic i les mesures que integraran el Pla de Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries segons diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, mitjans per la seva aplicació, les persones responsables i un cronograma d'actuacions.
- Impulsar la implantació del Pla de Igualtat a l'empresa.
- Definir indicadors de mesura i recollida de informació necessaris per fer el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla de Igualtat implantades.
- Remissió del Pla de Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes de registre, depòsit i publicació.
- Impulsar accions de formació i sensibilització.

El règim de funcionament de la comissió negociadora (Comissió per la Igualtat) és el següent:

- La Comissió negociadora acorda que es nomeni President/a d'entre els seus integrants a Ester Comellas i secretari/ària a Pilar Cort.
- Ambdues parts acorden que les funcions de Presidència i Secretària de la Comissió negociadora recaiguin, alternativament, en cadascuna de les representacions.
- La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari cada semestre, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 15 dies.
- Les decisions de la Comissió s'aprovaran per majoria simple.

- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores i/o col·laboradores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

3.2 Compromís de l'entitat

La Direcció de la FUNDACIÓ PRO DISMINUÏTS PSÍQUICS DEL BERGUEDÀ està compromesa amb la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, presa de decisions i activitats portades a terme a la institució, així com la creació de la comissió d'igualtat de l'entitat.

Així mateix, l'entitat declara el seu compromís en l'establiment de la igualtat real de gènere com a principi estratègic en la política corporativa i de l'àrea de gestió de persones, en estricta relació amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

S'assumeix, per tant, el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en tots i cada un dels àmbits que es desenvolupen a l'empresa, des de la selecció, la conciliació, la promoció interna, les condicions laborals, la política salarial, la formació laboral, la prevenció de riscos i en general, durant tota la gestió empresarial.

En compliment d'aquest compromís, FUNDACIÓ PRO DISMINUÏTS PSÍQUICS DEL BERGUEDÀ emprèn l'elaboració d'un pla d'igualtat de gènere, amb la finalitat de promoure la perspectiva de gènere a l'organització, erradicant i evitant qualsevol tipus de discriminació de gènere, i es compromet a la implementació del mateix, amb un posterior seguiment i avaluació, garantint la plena efectivitat del mecanisme.

4 ÀMBIT D'APLICACIÓ I PERÍODE DE VIGÈNCIA DEL PLA

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a FUNDACIÓ PRO DISMINUÏTS PSÍQUICS DEL BERGUEDÀ, per tant, aplica a totes les persones treballadores de la Fundació (persones amb contracte laboral) i a totes les persones cedides per empreses de treball temporal (ETT) durant els períodes que prestin servei a la Fundació.

El període de vigència del Pla és de 4 anys (termini màxim que permet la normativa actual, article 9.1 RD 901/2020). El pla entra en vigor el dia 15.02.2022.

5 RESULTAT AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva es realitza amb les dades de 2021 atès que la Fundació no tenia personal l'any 2020.

La Fundació disposa del registre retributiu de recent creació (any 2021) que inclou les dades que estableix el RD 902/2020 de valors mitjana i medianes dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials, segons les agrupacions professionals equivalents amb les valoracions del lloc de treball.

Conclusions auditoria retributiva

Taula 1: Bretxa

BRETXA SALARIAL DONES VS HOMES	Salari Base		Complements		Sbase + Complement		Percepcions extrasalarials	
	Mitjana aritmètica	Mediana	Mitjana aritmètica	Mediana	Mitjana aritmètica	Mediana	Mitjana aritmètica	Mediana
1. Direcció	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Comandament intermig / tècnics	9%	4%	12%	57%	10%	11%	-	-
3. Atenció Directa / Oficials / Administratius	0%	0%	29%	11%	2%	0%	-	-
4. Auxiliars Atenció Directa / Operaris /	-1%	0%	-	-	4%	0%	-	-
5. Peons	-2%	0%	-	-	-2%	0%	-71%	-
Total	21%	11%	454%	-	30%	16%	249%	-

No es detecta discriminació en matèria de retribució entre homes i dones ja que les bretxes calculades i que es presenten a la taula 1 no son significatives (inferiors a 25%) excepte:

- 1) En el cas de la bretxa global 30% a favor de les dones deguda a que totes les persones que ocupen un càrrec directiu son dones.
- 2) Bretxa "mediana" complements "grups 2" 57% a favor de les dones. Deguda a que les dones que estan en aquesta categoria tenen més antiguitat i complements per conveni que el grup d'homes.
- 3) Bretxa "mitjana aritmètica" complements "grup 3" 29% a favor de les dones. Deguda a que les dones que estan en aquesta categoria tenen més antiguitat i complements per conveni que el grup d'homes.
- 4) Mitjana aritmètica percepcions extrasalarials amb valors -71% i 249%. En aquesta cas malgrat els percentatges siguin molt elevats tal els imports son petits i per això fa que hi hagi una variació tan gran. Per altra banda el fet que només 17 persones (15 dones i 2 homes) hagin rebut percepcions extrasalarials per quilometratge distorsiona les mitges globals. Tenint en compte només les persones que han rebut aquests complements no es detecta bretxa significativa en la mitjana i sí en la mediana degut a que els homes en promig en fet més km.

	homes	dones	bretxa
N. Persones treballadores	2,00	15,00	-
Mitjana aritmètica	68,86	56,13	-18%
Mediana	68,86	21,66	-69%

6 INFORME DIAGNÒSTIC

Un diagnòstic d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa, i permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuacions correctives i de millora.

S'han analitzat les següents àrees:

- Procés de selecció, contractació i promoció professional
- Classificació professional
- Formació
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Condicions de treball: seguretat, salut laboral i equipaments
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions i auditoria retributiva
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere
- Comunicació inclusiva i no sexista

Per a l'elaboració de l'informe de diagnòstic, que s'ha realitzat entre els mesos de maig a desembre de 2021 s'han analitzat:

- Conveni col·lectiu del sector de referència
- Documentació corporativa i procediments de gestió. S'ha consultat, entre d'altres: organigrames, presentacions corporatives de definició de la identitat de l'empresa, web corporativa, Manual d'acollida, composició del Comitè d'Empresa, formats utilitzats pels processos de selecció, promocions i formació, descripcions de lloc de treball, valoració dels llocs de treball, convocatòries / ofertes laborals, avaluacions de Riscos, Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe, etc.
- Indicadors. S'adjunta taula amb indicadors avaluats. Atès que la Fundació va iniciar la seva activitat durant el 2021 no es presenten dades històriques.

A més, també s'ha tingut en compte l'opinió de el personal, mitjançant:

- Enquesta de percepció de les persones treballadores a través de l'enquesta anual de satisfacció del personal
- Entrevistes amb el personal clau (integrants de la Comissió d'Igualtat, etc.), dialogant sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització.

Els principals objectius de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir prioritats, i definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Es disposa d'un informe de diagnòstic amb el detall de l'anàlisi realitzat, i aprovat per la Comissió d'Igualtat el dia 14 de gener de 2022.

DADES PERSONES TREBALLADORES 2021

	Homes		Dones		Total	
Persones treballadores	40		70		110	
Segons categoria						
1. Direcció	0	0%	6	9%	6	5%
2. Comandament intermig / tècnics	2	5%	10	14%	12	11%
3. Atenció Directa / Oficials / Administratius	5	13%	17	24%	22	20%
4. Auxiliars Atenció Directa / Operaris / Aux.Administratius	1	3%	12	17%	13	12%
5. Peons	32	80%	25	36%	57	52%
Segons tipus contracte						
Indefinit	37	93%	59	84%	96	87%
Temporal	0	0%	4	6%	4	4%
Interí	3	8%	7	10%	10	9%
Segons jornada						
Jornada Completa	25	63%	44	63%	69	63%
Jornada Parcial	15	38%	26	37%	41	37%
Persones treballadores equivalents a jornada completa	32,1		55,2		87,3	
Segons ERTD						
Persones en ERTD	23	58%	24	34%	47	43%
Segons certificat discapacitat						
Sense Certificat	8	20%	45	64%	53	48%
Certificat diagnòstic DI	30	75%	24	34%	54	49%
Certificat diagnòstic MM	1	3%	1	1%	2	2%
Certificat diagnòstic DF +65%	0	0%	0	0%	0	0%
Certificat diagnòstic DF <65%	1	3%	0	0%	1	1%
Total	40		70		110	
Segons mesures conciliació						
Persones amb reducció jornada per cura fills	0	0%	3	4%	3	3%
Poden escollir vacances	39	98%	56	80%	95	86%
Tenen horari flexible	1		17			
Segons promocions						
Promocions 2021	1	3%	2	3%	3	3%

	Homes		Dones		Total	
Segons antiguitat						
Antiguitat mitjana	12,2		11,0		11,4	
0-4 anys	13	33%	23	33%	36	33%
5-9 anys	6	15%	10	14%	16	15%
10-14 anys	4	10%	12	17%	16	15%
15-19 anys	4	10%	9	13%	13	12%
+20 anys	13	33%	16	23%	29	26%
Segons edat mitjana						
Edat mitjana	42,3		41,7		42,0	
16-25 anys	5	13%	5	7%	10	9%
26-35 anys	7	18%	16	23%	23	21%
36-45 anys	11	28%	20	29%	31	28%
46-55 anys	11	28%	17	24%	28	25%
56-65 anys	6	15%	12	17%	18	16%
Segons població residència						
Avià	1	3%	9	13%	10	9%
Berga	22	55%	37	53%	59	54%
Berguedà (altres municipis)	15	38%	20	29%	35	32%
Altres comarques	2	5%	4	6%	6	5%

7 OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

La missió del present Pla d'Igualtat és garantir la igualtat real i efectiva de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la FUNDACIÓ PRO DISMINUÏTS PSÍQUICS DEL BERGUEDÀ sent els objectius generals del pla els que es presenten a continuació:

Procés de selecció, contractació i promoció professional

- Objectiu 1. Garantir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'entitat (eliminar la segregació vertical i/o horitzontal).
- Objectiu 2. Garantir de manera efectiva iguals possibilitat d'accés, per les dones i els homes, a les vacants dels llocs de treball l'entitat.
- Objectiu 3. Promoure la promoció interna i garantir que les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats per ocupar llocs de responsabilitat.

Classificació professional

- Objectiu 4. Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.

Formació

- Objectiu 5. Formar a la totalitat del personal de l'entitat en igualtat.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Objectiu 6. Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.

Condicions de treball: seguretat, salut laboral i equipaments

- Objectiu 7. Garantir la salut laboral de dones i homes.

Infrarepresentació femenina

- Objectiu 1. Garantir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'entitat (eliminar la segregació vertical i/o horitzontal).

Retribucions i auditoria retributiva

- Objectiu 8. Garantir el principi d'igual retribució per feines, no sols iguals, sinó de valor igual.

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Objectiu 9. Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'entitat.

Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere

- Objectiu 10. Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.


Comunicació inclusiva i no sexista


- Objectiu 11. Garantir que la imatge i la comunicació de l'entitat siguin inclusives i no.

8 MESURES D'IGUALTAT


Les mesures d'igualtat que s'estableixen per assolir els objectius identificats en el punt anterior son:

ÀREA ACTUACIÓ: Procés de selecció, contractació i promoció professional	
Objectiu	Mesures
<p>O01- Garantir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa (eliminar la segregació vertical i/o horitzontal).</p> <p>O02-Garantir de manera efectiva iguals possibilitat d'accés, per les dones i els homes, a les vacants dels llocs de treball l'entitat</p>	<p>M01- Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.</p> <p>M02- Establir mesures de prevenció per la NO discriminació per raó de sexe o gènere en el procés de selecció</p>
Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> • Verificació de la inclusió de la clàusula de preferència al procediment de selecció. • Número total de processos de selecció realitzats. • Nombre de processos de selecció on s'ha aplicat la clàusula de preferència. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades 	
Objectiu	Mesures
<p>O03- Garantir que les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes d'ocupar llocs de responsabilitat.</p>	<p>M03- Redactar un document que defineixi els criteris objectius de promoció.</p> <p>M04- Garantir la presència de persones del sexe menys representat a les candidatures, fomentant la representació equilibrada de dones i homes.</p>
Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> • Verificació de la inclusió de la clàusula de preferència al procediment de selecció. • Número total de processos de selecció realitzats. • Nombre de processos de selecció on s'ha aplicat la clàusula de preferència. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades 	

ÀREA ACTUACIÓ: Classificació professional	
Objectiu	Mesures
O04- Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional	 <p>M05- Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball que proporcioni un valor a cada lloc i permeti assignar-li una retribució d'acord amb aquest valor.</p> <p>M06- Realitzar els ajustaments necessaris a la classificació professional per adequar les categories a les tasques efectivament realitzades.</p>
Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures proposades i engegades. • Verificar si s'ha realitzat o quin grau de desenvolupament té la revisió de la classificació professional. • Comproveu si s'ha actualitzat la definició de perfils i llocs incorporant la perspectiva de gènere. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de les persones treballadores que n'han vist modificada la classificació professional. 	

ÀREA ACTUACIÓ: Formació	
Objectiu	Mesures
O05- Formar a la totalitat del personal de l'entitat en igualtat	 <p>M07- Formació en igualtat entre dones i homes adreçada, especialment, a direcció, comandaments intermedis i persones responsables de la gestió de personal.</p> <p>M08- Realitzar les accions formatives, preferentment, en horari laboral.</p>
Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures proposades i engegades. • Dades, desagregades per sexe, sobre necessitats formatives de la plantilla. • Número i percentatge d'assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. • Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant el nombre i el percentatge desagregat per sexe d'assistents en ambdues situacions. • Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús de mesures de conciliació. 	


ÀREA ACTUACIÓ: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu	Mesures
O06- Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.	 <p>M09- Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla.</p> <p>M10- Realitzar una enquesta periòdicament per conèixer les necessitats de conciliació del personal.</p>

Indicadors


- Nombre de mesures proposades i engegades.
- Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat.
- Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i les mesures.
- Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe.
- Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que teletreballen.


ÀREA ACTUACIÓ: Condicions de treball: seguretat, salut laboral i equipaments

Objectiu	Mesures
O07- Garantir la salut laboral de dones i homes.	 <p>M11- Revisar, amb perspectiva de gènere, el Pla de prevenció de riscos laborals.</p> <p>M12- Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i les diferències entre dones i homes.</p>

Indicadors

- Nombre de mesures proposades i engegades.
- Verificar si s'ha realitzat la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per incorporar la perspectiva de gènere.
- Verificar si les mesures de seguretat, equips de protecció i eines s'adapten a les necessitats i l'ergonomia de dones i homes.
- Analitzar l'impacte diferencial que els accidents/incidents i les malalties tenen en dones i homes.

ÀREA ACTUACIÓ: Infrarepresentació femenina	
Objectiu	Mesures
O01- Garantir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa (eliminar la segregació vertical i/o horitzontal).	 <p> M13- Establir convenis o col·laboracions amb universitats, escoles de negoci o altres organismes que es dediquin a la formació especialitzada, per a la selecció de candidatures. </p> <p> M14- Realització d'un seguiment anual de les promocions desagregades per sexe, indicant grup professional i lloc funcional d'origen i de destinació, tipus de contracte, modalitat de jornada i tipus de promoció. </p>
Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures proposades i engegades. • Nombre de convenis o col·laboracions amb organismes dedicats a la formació especialitzada. • Canvis realitzats a la distribució plantilla, desagregat per sexe, per grup professional i per lloc de treball. • Nombre de seguiments de les promocions que inclogui dades, desagregades per sexe, relatives al tipus de contracte i la modalitat de jornada.. 	

ÀREA ACTUACIÓ: Retribucions i auditoria retributiva	
Objectiu	Mesures
O08- Garantir el principi d'igual retribució per feines, no sols iguals, sinó de valor igual.	 <p> M15- Redefinir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials perquè responguin a criteris clars, objectius i neutres. </p> <p> M16- Realitzar un estudi de valoració de lloc de treball que serveixi de base per a la fixació de la política retributiva. </p>
Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar si s'ha realitzat la redefinició de complements i si es perceben tant per homes com per dones. • Nombre de complements redefinits i nombre de dones i homes que els perceben. • Concepte i import dels complements salarials que s'abonen, per sexe. • Verificar si s'ha realitzat l'estudi de valoració de lloc de treball. • Analitzar l'impacte diferencial que els accidents/incidents i les malalties tenen en dones i homes. 	

ÀREA ACTUACIÓ: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu	Mesures
O09- Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'entitat.	<p>➔ M17- Elaborar un Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, negociat amb la RLT.</p> <p>M18- Realitzar actuacions d'informació sobre el contingut i procediment establert en el Protocol.</p>
Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar l'elaboració o no del document previst. • Nombre i tipus d'actuacions d'informació del protocol. • Grau de coneixement del protocol per part de la plantilla, desagregat per sexe. 	

ÀREA ACTUACIÓ: Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere

Objectiu	Mesures
O10- Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.	<p>➔ M19- Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.</p> <p>M20- Subscriure protocols de col·laboració per contractar dones víctimes de violència de gènere. Oferir acompanyament i/o assessorament a dones víctimes de violència de gènere.</p>
Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar l'elaboració o no del document previst. • Número i contingut dels protocols subscrits. • Nombre de dones contractades de víctimes de violència de gènere. • Nombre de dones víctimes de violència de gènere a qui se li ha acompanyat i/o assessorat. 	

ÀREA ACTUACIÓ: Comunicació inclusiva i no sexista

Objectiu

O11- Garantir que la imatge i la comunicació de l'entitat siguin inclusives i no sexistes.



Mesures

M21- Elaborar guia per utilitzar imatges i llenguatge inclusiu i no sexista

M22- Actualitzar la comunicació i la publicació de l'empresa per incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

M23- Corregir imatges i comunicació visual que només representa un sexe i/o que conté estereotips de gènere (pàgina web, fulletons informatius, targetes, comunicació corporativa...).

Indicadors

- Nombre de publicacions revisades i actualitzades.
- Número i tipus de canvis realitzats.
- Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats.

9 APLICACIÓ I SEGUIMENT

La Comissió per la Igualtat (o comissió negociadora), serà la responsable de l'aplicació i de realitzar el seguiment de la implantació del pla. Les funcions de la comissió son:

- Negociar i elaborar el diagnòstic i les mesures que integraran el Pla de Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries segons diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, mitjans per la seva aplicació, les persones responsables i un cronograma d'actuacions.
- Impulsar la implantació del Pla de Igualtat a l'entitat.
- Definir indicadors de mesura i recollida de informació necessaris per fer el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla de Igualtat implantades.
- Remissió del Pla de Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes de registre, depòsit i publicació.
- Impulsar accions de formació i sensibilització.

Anualment la Comissió per la Igualtat es reunirà per fer el seguiment del grau d'implantació del pla. En aquest seguiment es contemplarà:

- Analitzar el grau de compliment de la planificació establerta.
- Analitzar els resultats obtinguts en les accions implantades (indicadors, conclusions i reflexions, etc.).
- Valorar possibles reajustaments o accions futures, segons l'evolució en la implantació de les accions plantejades.

L'informe del seguiment del Pla i grau d'implantació es farà arribar a la representació legal de les persones treballadores. Així mateix, es comunicarà a tota la plantilla l'evolució en l'aplicació de les mesures del Pla d'Igualtat.

S'estableixen els següents models per realitzar el seguiment:

a) Fitxa avaluació del grau de compliment de cada un dels objectius

Area	Objectiu	Mesura	2023	2024	2025	2026	Data avaluació	Revisat per	% Compliment	Estat de l'objectiu	Limitacions de l'objectiu (dificultats i obstacles)	Solucions adoptades i opcions de millora

b) Fitxa estat compliment general del Pla d'Igualtat

Data seguiment:	
Persona que valora:	
Grau compliment (%):	

Valoració global	Comentaris
Dificultats i obstacles	Solucions adoptades
Modificacions realitzades	

10 AVALUACIÓ I REVISIÓ

La Comissió per la Igualtat (comissió negociadora) serà la responsable de realitzar l'avaluació i revisió del Pla.

A la meitat de la vigència del Pla i a la fi del període de vigència del Pla emetrà un informe d'avaluació del Pla el qual considerarà:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla, des de les perspectives:
 - Resultats: analitzar l'evolució dels indicadors relacionats, i reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
 - Procés: analitzar el procés d'implantació (dificultats, lliçons apreses, grau de difusió, etc.).
 - Impacte: analitzar l'impacte a l'organització, tant a nivell cultural com a nivell d'aspectes concrets treballats.
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a l'empresa, d'acord amb el compromís adquirit.

Els informes d'avaluació es comunicaran a la representació legal de les persones treballadores. Així mateix, es comunicarà a tota la plantilla l'evolució en l'aplicació de les mesures del Pla d'Igualtat.

Arribada la data fi es negociarà un nou Pla d'Igualtat, elaborant-lo en temps i forma en el si de la Comissió per la Igualtat i ajustant-se a la normativa vigent i a l'evolució de l'entitat.

Les parts iniciaran la negociació del nou pla un any abans de la finalització de la vigència d'aquest. Sense perjudici, es considerarà prorrogat el present fins que s'acordi el següent, sempre llevat d'acord en sentit contrari i en tot cas respectant la legislació vigent.

11 CALENDARI ACTUACIONS

Acció	Responsable	2022												2023												2024	2025	2026
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
Procés de selecció, contractació i promoció professional																												
M01- Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.	Direcció																											
M02- Establir mesures de prevenció per la NO discriminació per raó de sexe o gènere en el procés de selecció	Direcció																											
M03- Redactar un document que defineixi els criteris objectius de promoció.	Direcció																											
M04- Garantir la presència de persones del sexe menys representat a les candidatures, fomentant la representació equilibrada de dones i homes.	Direcció																											
Classificació professional																												
M05- Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball que proporcioni un valor a cada lloc i permeti assignar-li una retribució d'acord amb aquest valor.	Comissió Serveis																											
M06- Realitzar els ajustaments necessaris a la classificació professional per adequar les categories a les tasques efectivament realitzades.	Dept Administració																											

12 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

El procediment a seguir per modificar el Pla per poder solucionar possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació, serà el següent:

La Comissió d'Igualtat (comissió negociadora) podrà adaptar el present Pla d'Igualtat als canvis legislatius que es puguin produir, així com a les exigències territorials o organitzatives diferents a les existents a la data de la signatura del mateix, que es poguessin produir en el futur, així com a les exigències dels convenis col·lectius aplicables.

