

**ATL**

Ens d'Abastament  
d'Aigua Ter-Llobregat

I Pla d'igualtat

2021-2025

# CONTINGUT

---

Introducció .....	4
Comissió negociadora d'igualtat .....	5
Composició de la comissió negociadora .....	5
Àmbit personal, territorial i temporal.....	5
Metodologia.....	5
Diagnòstic de situació d'ATL.....	7
• Classificació professional .....	7
• Infrarrepresentació femenina.....	9
• Procés de selecció, contractació i promoció professional.....	11
• Formació .....	12
• Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral i	
Condicionals laborals.....	14
Conciliació i corresponsabilitat.....	14
Condicionals laborals .....	15
Prevenició de riscos laborals .....	15
• Retribucions .....	16
• Comunicació i imatge.....	19
• Protocol d'actuació i prevenició davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	
20	
Resultats de l'auditoria salarial .....	21
Objectius del pla d'igualtat .....	22
• Objectius generals .....	22
• Objectius específics del pla d'igualtat.....	22
• Objectius específics de l'auditoria salarial .....	22
Llistat d'accions d'igualtat programades.....	23

Llistat d'accions de l'auditoria salarial programades .....	25
Desenvolupament de les accions d'igualtat .....	26
Desenvolupament de les accions de l'auditoria salarial .....	
Calendari de treball.....	51
Implementació de les mesures .....	53
Procediment de modificació .....	53
Seguiment i avaluació.....	54
• Composició de la comissió de seguiment.....	55
Per part de la Representació de l'Empresa:.....	55
Per part de la Representació de les persones Treballadores: .....	55
• Funcions de la Comissió de Seguiment.....	55
• Seguiment.....	56
• Procediment de modificació .....	56
• Avaluació .....	57
Annex .....	57
• Marc normatiu .....	57
Legislació internacional.....	57
Legislació europea.....	58
Legislació de l'Estat Espanyol.....	58
Legislació Catalunya.....	58
• Glossari.....	59

# INTRODUCCIÓ

---

La igualtat és un valor i un principi jurídic reconegut en diferents àmbits de la vida social. No obstant això, actualment diferents estudis i indicadors ens mostren com persisteixen casos de discriminació per raó de sexe, un fet que fa necessària la urgència d'adoptar una sèrie de mesures específiques per a la seva erradicació.

A partir de la LO 3/2007, es constitueixen els plans d'igualtat com a eina per a l'anàlisi de les condicions laborals d'una empresa en concret i ens proporciona els instruments per a elaborar mesures que s'implantaran en un termini de quatre anys en l'organització per a constituir la igualtat d'oportunitats.

Perquè el diagnòstic sigui eficaç i aconseguixi realment la igualtat d'oportunitats, és necessari aplicar la perspectiva de gènere, de manera transversal en tots els àmbits i àrees de l'organització amb la finalitat de visibilitzar i detectar els problemes i necessitats de tota la plantilla d'una organització amb el propòsit de donar resposta i corregir les desigualtats identificades a millorar i reforçar els aspectes positius dels quals ja disposa.

Per tant, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats creat per l'ATL té per objectiu aconseguir el principi d'igualtat d'homes i dones, identificant i eliminant qualsevol estereotip, rol, actitud i/o barrera que dificulti a les treballadores accedir i desenvolupar-se en determinats llocs de treballs en igualtat de condicions.

El Pla d'Igualtat d'ATL s'estructura en els apartats següents:

- Diagnosi: la negociació i adopció del present Pla d'Igualtat ha estat precedida d'un estudi que s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació qualitativa i quantitativa aportada per l'entitat. Les parts que negocien el present Pla d'Igualtat, han acordat també la diagnosi al si de la Comissió negociadora d'Igualtat.
- Programa d'actuació: a partir de les conclusions apuntades en la fase de diagnosi, es presenten alguns aspectes de millora en matèria d'Igualtat de gènere. Com a conseqüència de tot l'indicat, s'elabora un programa d'actuació que estableix certs objectius a assolir per tal de millorar en l'efectiva Igualtat de dones i homes. Es fa també un recull de mesures i accions per aconseguir els objectius del Pla, un calendari d'implantació i criteris de seguiment de les accions acordades.
- Seguiment i avaluació del compliment del Pla mitjançant les persones que integren la Comissió d'Igualtat.

## COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

---

La Comissió té com a funcions principals:

- Vetllar pel compliment de la igualtat dins de l'organització. Valorar, aprovar, desenvolupar i implementar tot el treball que suposa la creació d'un Pla d'igualtat: diagnòstic de situació de l'empresa i Pla d'actuació a quatre anys.
- Col·laborar per a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i ascens, retribució, conciliació, prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Establir el calendari de treball dels primers passos per a elaborar el pla d'igualtat, iniciant al mateix temps la recollida de dades que es facilitarà des de Recursos Humans a la comissió creada a través de llistats de la plantilla.

### Composició de la comissió negociadora

La comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix mitjançant una acta oficial el 17-11-2020. La composició es paritària sent 3 persones en representació de l'empresa i 3 persones en representació de la representació legal de les persones treballadores.

#### Per part de la Representació de l'Empresa(RE):

Sra. Raquel Garcia Gomez  
Sra. Eva Barroso Solanas  
Sr. Oscar Vilchez Roldan

#### Per part de la Representació dels Treballadors(RT):

Sra. Silvia Fernandez Peregrino  
Sra. Cristina Gimeno Barea  
Sr. Joan Badell Giralt

## ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

---

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla, inclòs el seu Comitè de Direcció, de l'Ens d'Abastament d'Aigua Ter -Llobregat (ATL); CIF Q0802216B, SANT MARTI DE L'ERM, 30 08970 Sant Joan Despí.

La seva aplicació inclourà també a les persones cedida per empreses de treball temporals.

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat aconseguiran la totalitat de centres de treball on únicament tenen presència a Catalunya.

Es determina per a això un termini de vigència de 4 anys a comptar des de la seva signatura (2021- 2025).

Data de signatura: 09/11/2021

Data de finalització de la vigència: 08/11/2025, amb entrada en vigor del I Pla d'igualtat.

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.

## METODOLOGIA

---

La metodologia utilitzada ha consistit a recopilar dades quantitatives i qualitatives d'ATL i completar qüestionaris per matèries que puguin resultar sensibles en matèria d'Igualtat. La dinàmica de treball del període de temps en que s'ha efectuat el diagnòstic ha estat la següent:

En primer lloc es va sol·licitar per part de *Consultoria CRITERIA Recursos Humanos* informació rellevant de l'entitat.

Concretament, s'han analitzat les següents grans àrees:

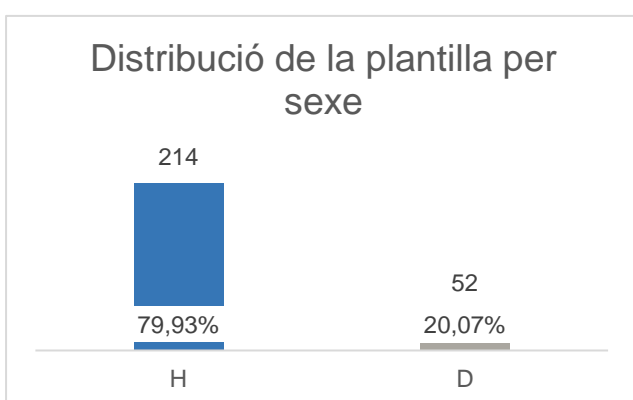
1. Estructura i organigrama de l'entitat, ubicació geogràfica i descripció de les seves estructures.
2. Polítiques de formació, selecció, promoció professional, conciliació, temps de treball, beneficis, retribució variable etc.
3. Informació sobre la cultura i codi ètic de l'entitat.
4. Informació sobre la representació legal dels treballadors amb detall de la seva composició.
5. Conveni Col·lectiu aplicable a l'entitat i pactes de millora d'existir.
6. Protocol d'assetjament laboral, moral i sexual.

També s'han realitzat entrevistes telefòniques a perfils clau de la plantilla per obtenir més informació per completar l'anàlisi.

La diagnosi ha sigut realitzada per la Consultoria Criteris Recursos Humanos. C/ TUSSET, 19 – 2-7, 8006, Barcelona. B62278783

## DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ D'ATL

- **Classificació professional**



La **distribució de la plantilla** d'ATL es mostra altament masculinitzada. Concretament, es troba quasi un 80% d'homes i un 20% de dones.

A causa de la variabilitat de sector que s'ubica dins de l'administració pública, es mostra la comparació amb el grup d'activitat CNAE E

(Subministrament, sanejament i gestió de residus i descontaminació) en general i CNAE 3600 en particular, que mostra una composició de 129,6 milers d'homes i 27,5 milers de dones, el que equival a un 82,54% d'homes i un 17,56% de dones. En conseqüència, l'ATL es mostra més equilibrat que el sector.

L'ens es distribueix en sis **centres de treball**. Les dades ponderades, segregades per sexe, mostren una major representació de dones en el centre OC Font Santa, en canvi, en el cas dels homes es mostren més representats en el centre ETAP Llobregat. En aquest sentit, tots els centres es mostren desequilibrats, amb l'excepció d'ITAM Llobregat.

L'agrupació de dones en certs centres de treball esdevé de les posicions que ocupen en l'ens. Concretament, en el centre OC Font Santa, les dones ocupen els següents llocs de treball:

Administratiu de Direcció	Responsable de Formació i organització
Administratiu de Gestió de processos d'explotació	Responsable de Gestió de processos d'explotació

Administratiu de RRHH / Recepcionista OC Font Santa	Responsable de proveïdors i comptes a pagar
Administratiu/va Sistemes de gestió	Responsable de Sostenibilitat
Cap de Coordinació i sostenibilitat	Responsable Serveis Generals i Coordinació de Recursos
Cap de Gestió d'informació i aplicacions	Tècnic de Manteniment Zona Sud
Cap de Manteniment Zona Sud	Tècnic de Prevenció i Medi Ambient
Cap de Relacions institucionals i comunicació	Tècnic de relacions institucionals i comunicació
Cap de Sistemes de gestió	Tècnic de Seguretat corporativa
Cap del Servei jurídic	Tècnic/a de sistemes de gestió
Coordinadora d'Operació i Manteniment	Tècnic-administratiu de contractació
Delineant	Tècnic-administratiu de documentació
Delineant de 2 <sup>a</sup>	Tècnic-Administratiu de Sistemes d'Informació
Director Econòmic-Financer	Tècnic-administratiu d'Obres i Patrimoni
Responsable Administració i Comptabilitat	Tècnic-administratiu d'Oficina Tècnica
Responsable de Contractació	Tècnic-administratiu d'Operació i Manteniment
Tècnic de dades Sistemes d'inferior Geogràfica	Tècnic-administratiu Econòmic – Financer

La política corporativa d'ATL es formula en el marc de **dos convenis col·lectius** d'aplicació. La majoria de la plantilla s'ubica en el conveni col·lectiu propi de l'empresa, sent un 94,07%.

En relació amb l'**edat**, la mitjana es troba al voltant de 48 anys, tant en homes com en dones, havent-hi una mitjana lleugerament superior en cas dels homes.

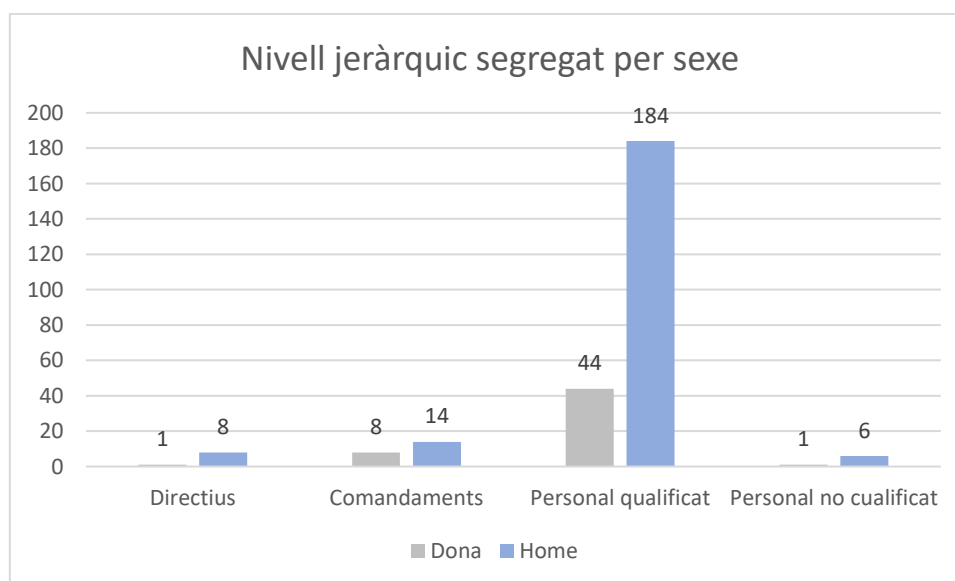


La majoria de la plantilla té un nivell **d'estudis** mitjà. En relació amb les dades segregades per sexe. En els estudis bàsics hi ha una molt baixa proporció de dones. En aquest sentit, els homes es distribueixen de forma més equilibrada en els diferents nivells d'estudis amb una major proporció en estudis mitjans. Així, les dones es mostren majoritàriament representades en els estudis superiors.

### Aspectes clau en classificació professional

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Major equilibri que el sector (CNAE E).	Composició altament masculinitzada.
	S'hi detecta segregació horitzontal.

- **Infrarepresentació femenina**



En relació amb els nivells de direcció i comandaments, es mostra un major nombre d'homes, pel que es detecta segregació vertical, entesa com les dificultats i desigualtats que limiten que la dona ocupi llocs de treball amb poder decisor.

Concretament, hi ha una sobrerrepresentació d'homes en el personal qualificat, sent el nivell on es distribueix més el gruix de plantilla.

D'altra banda, no es detecten polítiques concretes per a garantir la igualtat d'oportunitats ni accions positives com afavorir la contractació del sexe infrarepresentat, tant en l'àmbit d'empresa com en el conveni col·lectiu propi.

En relació amb els **grups professionals** que estableix el Conveni col·lectiu, es mostra que el grup 5, on hi ha més presència d'homes, s'agrupen llocs de treball d'operador, oficial i tècnic, per tant són llocs de treball vinculats a una activitat industrial, on la presència més gran reflecteix la segregació horitzontal.

Les dones s'agrupen en els grups 1 i 2, com que es distribueixen llocs de treball vinculats a feines tècniques i d'administració, sent llocs altament feminitzats.

Els homes s'agrupen de forma majoritària en les **categories** C1 i C3 on la majoria de llocs de treballs són perfils especialistes i tècnics. Les dones s'agrupen majoritàriament en les categories A2, B1, C1 i C2, on la categoria fa referència a llocs de caps, tècnics i responsables.

En relació amb els **departaments**, es mostra que la majoria de personal s'agrupa en els departaments relacionats amb l'activitat industrial de l'empresa com Distribució de xarxa i ETAP's.

Es detecta una lleugera segregació horitzontal, ja que els homes es classifiquen en manteniment i operació, per exemple, on és un àmbit altament masculinitzat, i les dones en administració sent un àmbit més feminitzat.

Per últim, en relació amb la composició per sexe de la **representació legal de les persones treballadores**, es mostra que es troba masculinitzada, amb un total d'11 homes i dues dones.

#### Aspectes clau infrarepresentació femenina

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les dones formen part de pràcticament la totalitat dels departaments d'ATL	S'hi detecta segregació vertical.
	No es detecten polítiques concretes per a garantir la igualtat d'oportunitats.
	No es detecta la implementació d'accions positives específiques
	Es detecta segregació horitzontal.
	RLT masculinitzada.

- **Procés de selecció, contractació i promoció professional**

El procés de selecció de l'ATL està sota les lleis de contractació de la Generalitat de Catalunya, ja que des de l'aprovació del [DECRET LLEI 4/2018, de 17 de juliol, pel qual s'assumeix la gestió directa del servei d'abastament d'aigua a poblacions per mitjà de les instal·lacions de la xarxa d'abastament Ter-Llobregat de titularitat de la Generalitat i es crea l'Ens d'Abastament d'Aigua Ter-Llobregat](#), ATL és constituïda com a empresa pública de la Generalitat de Catalunya.

D'acord amb l'aplicació de la normativa específica de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, obliguen a garantir la igualtat d'oportunitats en el procés de selecció i la promoció professional..

També, en el conveni col·lectiu d'aplicació en ATL, el capítol III recull la matèria d'adscripció i mobilitat personal, amb l'objectiu de procedimentar el procés de selecció de l'empresa.

A més, ATL consta d'un Sistema de Gestió en el qual es troba identificat un procés estratègic de primer nivell FPI-03 Gestionar Recursos Humans.

Tot indicant-se la importància de la igualtat d'oportunitats en el marc normatiu, no es detecten eines de seguiment i avaluació per a garantir-la.

En aquest sentit, tot el departament de Recursos Humans té formació genèrica i específica en matèria d'igualtat, tant a nivell superior, com formació certificada per el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Tot i que no es detecta que les persones que participin en el procés de selecció hagin rebut formació en igualtat, es garanteix, mitjançant la participació del Cap de Recursos Humans, o qualsevol altre component del departament, que sempre estigui incorporada la visió de l'igualtat d'oportunitats en els processos amb la seva participació obligatòria en tots ells. No es detecta que la decisió de la contractació incorpori el principi d'igual valor, definit en el RD-902/2020, on s'integri una avaluació des de la totalitat, objectivitat i adequació, incorporant eines d'avaluació d'habilitats transversals.

Així, no es detecta que es realitzi un seguiment de les avaluacions i promocions segregat per sexe

En el web s'indica el valor de la igualtat com un principi que regeix el procés de selecció. Per últim, destacar que no es detecta que un cop incorporada la persona en la vacant,

es formi i s'informi sobre el valor de la igualtat i la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

### Aspectes clau en el Procés de selecció, contractació i promoció professional

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
En el web s'indica el valor de la igualtat com a un principi que regeix el procés de selecció.	No es detecta que les persones que participen en el procés de selecció hagin rebut formació en igualtat.
Existeix un procediment en el Conveni Col·lectiu propi detallant el procés de selecció.	No es detecta una avaluació de les candidatures des d'una perspectiva d'igual valor.
Existeix un Sistema de Gestió de Qualitat que permet auditar els procediments relacionats amb els Recursos humans detallats.	No es realitza un seguiment de les avaluacions i promocions segregat per sexe.
L'administració pública garanteix la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació pública.	No es detecta formació i informació en el procés d'incorporació sobre la igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe.

- **Formació**

L'ens disposa d'un procediment PRI-20 Formació i gestió d'habilitats per a gestionar la formació elaborat en 2009, revisat 9 cops, sent l'última versió en 2019. Així també disposa d'un procediment explícit per a gestionar la formació de les noves incorporacions: PRI-22 Incorporació nou personal.

Primerament, cal destacar que la formació s'organitza mitjançant plans de formació anuals. En aquest participa la direcció, recursos humans, comandaments de departaments i comitè d'empresa.

Els comandaments i directors tenen la funció i responsabilitat de detectar les necessitats formatives del seu àmbit, i incorporar-les a les sol·licituds de formació en la fase de diagnosi del Pla de formació anual. En aquest sentit, el PRI-20 detalla la informació que cal aportar, així com el procediment per addicionar cursos durant l'any no previstos prèviament. No s'indica cap recull segregat per sexe per a determinar si hi ha barreres en l'accés en la formació per part de les dones, ni si hi ha un biaix en el tipus de cursos o durada que realitzen.

En les formacions presencials organitzades a mida per l'empresa es prioritza sempre que els cursos siguin dins de l'horari laboral de cada persona treballadora, oferint si és necessari, diverses repeticions de cada curs per facilitar-ho. En algun cas puntal, especialment en el cas de personal en règim de torns rotatius, no es pot mantenir, i es

compensen les hores posteriorment en hores lliures. Quan es tracta de cursos en obert, oferts per diferents proveïdors de formació, no es pot garantir que la formació sigui dins l'horari laboral, el que limita l'accés d'algunes persones..

A més, cal destacar que alguns membres de Recursos Humans va realitzar formació en igualtat des del "Instituto de la Mujer". Així mateix, en l'establiment del compromís amb el valor de la igualtat, la comissió negociadora va rebre formació en igualtat. Tot i això, no hi ha un disseny establert i continuat sobre les formacions d'igualtat.

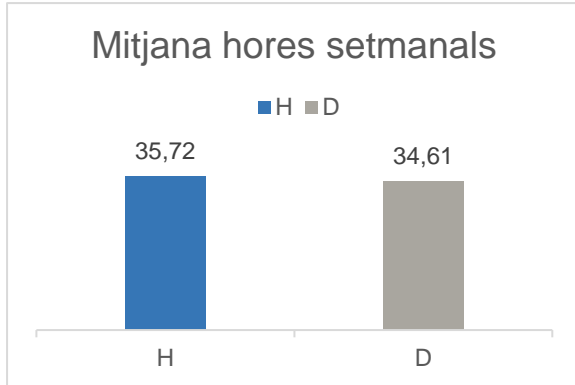
Com s'observa, la majoria de la plantilla ha rebut formació en l'últim any, sent un total del 97,77% de la plantilla. Hi ha un percentatge més elevat en el cas dels homes, sent una diferència de l'1,84%, pel que no es detecta una diferència significativa.

### Aspectes clau en formació

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
No hi ha una diferència significativa amb relació al personal que ha rebut formació per sexe (dades ponderades).	Establir sistemes objectius de detecció de necessitats de formació.
Disposa d'un document de gestió de la formació, així com pressupost independent i específic.	No es fa un seguiment i avaluació segregat per sexe.
Disposa d'un document de la gestió de la formació de les noves incorporacions.	No es garanteix ni s'indica que es prioritzi la formació dins l'horari laboral, tot i que els compromís de l'empresa es fer-ho i així és de forma majoritària.
S'especifica la metodologia de seguiment i avaluació de les formacions.	No hi ha un disseny establert i continuat sobre les formacions d'igualtat.
S'han realitzat formacions en igualtat.	
Existeix un Pla de formació anual que es valida per la Direcció i es troba auditar dins del Sistema de Gestió.	
Existeixen indicadors per controlar els objectius anuals de formació dins del valors estratègics de l'empresa	
Existeix una adreça de correu electrònic on els treballadors/res es poden dirigir: gestorformacio@atl.cat	
Practicament la totalitat de la formació es realitza en horari de treball.	

- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral i Condicions laborals**

### Conciliació i corresponsabilitat



La jornada completa a l'ens s'estableix en 37,5 hores setmanals a l'hivern, 35 hores setmanals a l'estiu, en aquest sentit, els homes tenen una mitjana d'hores d'1,78 hores per sota de la jornada completa, i les dones de 2,89 hores.

Com es mostra, hi ha una proporcionalitat de dones menor en jornada completa.

El còmput anual d'hores que s'estableix a través del conveni propi són 1650 hores.

S'estableix una jornada continuada per a totes les persones treballadores en el període d'estiu (35 hores setmanals), i 37,5 hores setmanals de jornada completa a l'hivern. També s'estableixen hores i dies de permisos retribuïts, entre d'altres, per assumptes propis. A més, es disposa de permisos no retribuïts a recuperar com a mesura extraordinària de conciliació.

Tanmateix, l'ens disposa de flexibilitat d'horaris, jornada laboral conscient amb l'horari escolar i teletreball. Tot i això, no es detecta un document intern explicitant les accions de conciliació o pla de conciliació, ni mesures de difusió de les mesures existents, seguiment o avaluació.

En relació amb la descendència, els homes tenen més nombre de descendència que les dones (17 homes tenen més de 3 filles/s). Hi ha una menor proporció de dones amb descendència als nivells més elevats.

Hi ha un total de 18 persones en reducció de jornada, totes per motius de cura d'un menor. Tot haver-hi més homes en reducció de jornada, les dades ponderades mostren que hi ha una major proporció de dones. En aquest punt, cal incidir que en les mesures establertes per Conveni col·lectiu, ATL complementa una part important de les retribucions deixades de percebre pel personal en aquesta situació.

## Condicions laborals

### Relació contractual per sexe (%)

	H	D	Total
Indefinit No Fixe	86,05%	83,33%	85,50%
Indefinit No Fixe Parcial	0,00%	1,85%	0,37%
Relleu temps complet	2,79%	0,00%	2,23%
Relleu temps parcial	0,93%	0,00%	0,74%
Interinitat temps complet	6,05%	11,11%	7,06%
Interinitat temps parcial	0,47%	0,00%	0,37%
Jubilació Parcial	3,72%	3,70%	3,72%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Les dades ponderades mostren que hi ha una major proporció d'homes en contracte indefinit no fixe. En relació amb els contractes de relleu, hi ha una major proporció d'homes i en la parcialitat hi ha una lleugera superioritat en percentatge en el cas de les dones, sent un 5,56% i un 5,12% en el cas dels homes. Aquesta xifra es calcula contemplant els contractes indefinits no fixe parcial, relleu temps parcial, interinitat temps parcial i jubilació parcial.

### Prevençió de riscos laborals

Els homes tenen una mitjana superior en dies de baixa per totes les contingències que les dones. Hi ha un major nombre d'homes que han causat baix IT. Tot i això, les dades ponderades mostren que la diferència entre personal que ha estat de baixa per sexe hi ha una major proporció de dones.

L'empresa disposa d'un sistema de gestió de prevenció de riscos laborals certificat segons l'ISO 45000. Així, hi ha protocols específics per a la detecció de riscos específics per a les dones embarassades i en període de lactància en matèria de salut laboral.

S'indica que si es contempla el patronatge i talles de la roba d'equips de protecció individual (EPI's) de forma diferenciada entre homes i dones..

No es detecta que es realitzin enquestes de clima des de perspectiva de gènere per a poder detectar si les possibles discriminacions, sobrecarrega per la doble jornada (laboral i de cures) tenen una influència a la salut en l'ATL.

**Aspectes clau en l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral i Condicions laborals**

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Hores d'assumptes propis i permisos retribuïts que possibiliten la conciliació.	No es detecta un pla de conciliació.
Flexibilitat d'horaris, jornada laboral conscient amb l'horari escolar i teletreball. Jornada intensiva a l'estiu.	No es detecta accions de difusió de les mesures de conciliació existents, seguiment o avaluació.
Es una realitzen enquestes psicosocials de forma periòdica quan correspon.	No es detecta que es realitzi un seguiment i avaluació de les mesures disponibles de conciliació i corresponsabilitat.
Disposa d'un sistema de gestió de prevenció de riscos laborals certificat segons l'ISO 45000.	No es fan campanyes de sensibilització sobre les mesures de conciliació i corresponsabilitat.
Hi ha protocols específics per a la detecció de riscos específics per a les dones embarassades i en període de lactància en matèria de salut laboral.	Documentació PRL en masculí androcèntric.
Es bonifiquen econòmicament les reduccions de jornada per cura de fills menors o familiars de primer grau.	No s'han realitzat enquestes de clima laboral.
ATL està elaborant un Pla de teletreball de forma paral·lela al Pla d'Igualtat.	No es contempla com es desenvolupen les talles i patronatge dels EPIs.

- **Retribucions**

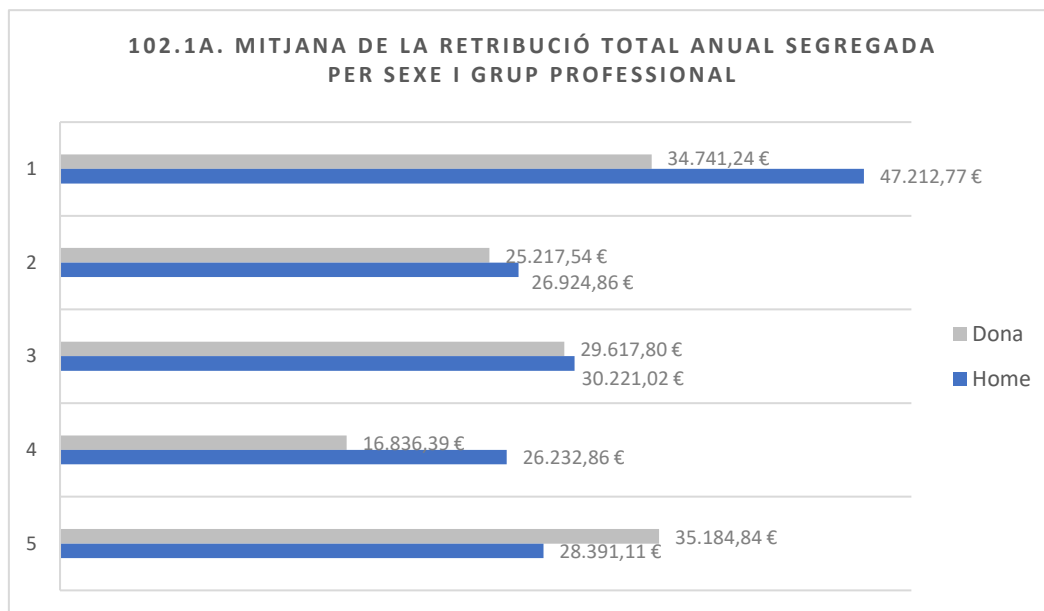
En relació amb el **salari brut anual** i l'estudi mitjançant la diagnosi prèvia a aquest Pla d'igualtat efectuat respecte l'any 2019 de creació de l'Ens (01/03/2019-31/12/2019) , es mostra que els homes tenen una percepció salarial major que les dones, per tant essent el càlcul de la bretxa salarial total del 13,9%.



	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	30.061,90 €	34.898,33 €	33.952,86 €	13,9%

El detall d'aquesta diferència per grup professional és el següent:

### Bretxa salarial salari brut anual per grup professional i sexe



A la diagnosi s'han analitzat les diferències salarials entre homes i dones d'acord amb una sèrie de paràmetres com son la parcialitat, las masculinització dels àmbits de treball dins dels serveis de caire industrial o d'administració, i l'afectació que té en els diferents complements que es reben en funció del lloc de treball. Aquest conceptes es recullen en el propi Conveni Col·lectiu i tracten des de la disponibilitat de guàrdies per garantir el servei (24 hores – 7 dies/setmana), plusos per tasques en règim de tonicitat oberta o tancada, i substitucions.

Amb l'objectiu d'analitzar la informació salarial de forma segregada i agrupada per conceptes d'igual naturalesa, la diagnosi s'ha basat en els grups salarials objecte del Registre de retribucions anual d'obligada aplicació segons el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

També ha estat objecte de l'estudi l'especial afectació històrica dels diferents col·lectius de la plantilla i les diferents subrogacions ocorregudes ens diferents etapes, en les quals, ha existit l'obligació de respectar les condicions pactades.

Aquests grups han estat els següents:

<b>Retribució Total</b>	<b>Complements 3: (Guàrdies 24H*365d)</b>
Salari Base: (Conceptes fixos determinats per Conveni Col·lectiu)	Hores Extres
Complements 1: (Conceptes d'ajust o complements ad personam)	Complements per antiguitat
Complements 2: ( complements associats als llocs de treball i prestació de servei, Torns, substitucions, nocturnitats, etc)	Complements extrasalarials: (desplaçaments, dietes, etc)

El grup retributiu que engloba els conceptes relatius al Salari Base, presenta una bretxa salarial de 0,8%

	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>	<b>Bretxa</b>
<b>Mitjana del salari base anual</b>	<b>26.236,41 €</b>	<b>26.453,55 €</b>	<b>26.411,10 €</b>	<b>0,8%</b>

El conjunt dels grups restants que han estat objecte d'un ampli anàlisi en el document complementaria de la diagnosi han determinat que segons la tipologia dels conceptes, pot existir bretxa salarial determinada tant per segregació vertical com horitzontal, tot i que no existeix una situació en la que les dones estiguin en el llocs de treball en escales inferiors.

<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Es realitza un seguiment de les percepcions salarials variables establertes en conveni col·lectiu amb un circuit d'aprovació de la cadena de comandaments i el departament de RRHH.	Mesures per reduir la bretxa salarial per parcialitat femenina, segregació horitzontal i vertical.
Es realitza un seguiment de les percepcions extrasalarials amb un circuit d'aprovació de la cadena de comandaments i el departament de RRHH.	Mesures per reduir la masculinització dels àmbits d'operació i manteniment.
	Mesures per reduir l'impacte històric de les negociacions individuals o subrogacions.

- **Comunicació i imatge**

Els canals de comunicació utilitzats a l'ens són:

- Reunions
- Presentacions a la plantilla
- Correu electrònic
- Taulell d'anuncis
- Qüestionaris per a obtenir informació
- Manuals
- Publicacions internes
- Bústia de suggeriments
- Intranet

Com s'ha mostrat durant la present diagnosi es detecta llenguatge androcèntric en la documentació interna. No es detecta que l'ens disposi d'una guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista. No hi ha una política conscient de l'ús de les imatges. Així mateix, no es realitzen campanyes de sensibilització d'igualtat.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
No es reproduceix estereotips de gènere en la reproducció d'imatges corporatives.	Es detecta llenguatge androcèntric en la documentació interna.
	No hi ha una guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.
	El personal no ha rebut formació sobre llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.
	No es fan campanyes de sensibilització d'igualtat.

- **Protocol d'actuació i prevenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe**

Primer de tot, destacar que l'ens disposa d'un **Codi de conducta**, on s'indica la importància del valor de la igualtat.

L'ATL no disposa d'un protocol d'assetjament, tot i això té com a referència el "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina" aprovat per la comissió general de prevenció de riscos laborals de la Generalitat de Catalunya al 2014 i en el qual s'inspira en els possibles casos que existeixin fins l'elaboració de protocols propis, els quals es troben en fase de redacció en el moment que es realitza aquesta diagnosi.

No es detecta que s'hagi impartit formació en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, ni en tots els nivells jeràrquics, ni el personal de recursos humans ni el comitè signant del protocol, incloses les àrees de prevenció i personal delegat

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència d'un codi de conducta.	No es detecten revisions, seguiment ni avaluació del protocol.
El procediment indica la coordinació amb altres organitzacions en persones implicades sense relació contractual directa.	No defineix assetjament sexual i per raó de sexe.
Les entrevistes mostren que es coneix el protocol i del canal de denúncia anònim.	No hi ha formació en assetjament sexual i per raó de sexe.
No ha existit cap denúncia o comunicació d'assetjament sexual o per raó de gènere fins a l'actualitat.	No hi ha formació en assetjament sexual i per raó de sexe en el manual de benvinguda.
	Disposa d'una via de denúncia anònima.
	No s'inclou la inversió de la càrrega de la prova.
	No es detecta formació en igualtat/assetjament sexual i per raó de sexe a les persones que participen en el procés de prevenció i actuació en la comissió d'assetjament.
	Les persones entrevistades no coneixen en profunditat el procés i contingut del protocol.

## RESULTATS DE L'AUDITORIA SALARIAL

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
ATL disposa d'un conveni col·lectiu propi	Alguns membres de la comissió paritària del conveni no té formació en Igualtat.
ATL remunera al 100% la incapacitat temporal.	No es detecta una base de dades o puntuació addicional en la promoció per les persones que realitzen funcions per sobre del seu grup professional.
El Conveni disposa de millores socials	La definició del plus conveni reproduïx la bretxa salarial per segregació vertical.
Disposa d'una comissió d'estudi de la classificació professional.	El complement d'antiguitat té un biaix de gènere produït per la masculinització de la plantilla.
Les jornades reduïdes per cures es bonifiquen amb un increment del sou respecte de les hores treballades.	Els complements salarials no estan vinculats a cap VLLT d'igual valor
Les taules salarials es troben per damunt de les del conveni sectorial. (CNAE 3600)	Les hores extraordinàries es remuneren segons l'antiguitat i categoria de la persona treballadora.
ATL té confeccionat dins del Sistema de Gestió integral, un procediment específic de recursos humans.	No es detecta que la comissió d'estudi de la classificació professional hagi rebut formació en igualtat.
ATL disposa d'un Manual de funcions de tots els llocs de treball de l'empresa.	No disposa d'una valoració de llocs de treball d'igual valor
S'està negociant actualment un Conveni Col·lectiu amb una nova estructura professional i salarial que afavoreix el tracte igualitari.	No s'estableixen rangs salarials a cada lloc de treball, i en l'aplicació dels complements personals vinculats a negociacions individuals.
	No es detecta que les persones que participen en la negociació del conveni

	col·lectiu per part de la RLT tinguin formació en igualtat.
--	---

## OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

---

- **Objectius generals**

1. Integrar la igualtat en la política corporativa de forma transversal.
2. Constituir elements de continuïtat, seguiment i avaluació a les polítiques d'igualtat existents.
3. Millorar la cultura d'empresa i clima laboral.

- **Objectius específics del pla d'igualtat**

1. Garantir una composició equilibrada de la plantilla en tots els àmbits.
2. Eliminar la segregació vertical i horitzontal.
3. Dissenyar formacions en igualtat.
4. Garantir l'accés a la formació.
5. Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
6. Reduir la bretxa salarial.
7. Reflectir el valor de la igualtat.
8. Garantir la salut laboral de tota la plantilla.

- **Objectius específics de l'auditoria salarial**

1. Incorporar la igualtat d'oportunitats en les negociacions internes d'ATL.
2. Integrar la perspectiva de gènere al conveni.

## LLISTAT D'ACCIONS D'IGUALTAT PROGRAMADES

EIX	Objectiu	Acció
Classificació professional	Garantir una composició equilibrada de la plantilla en tots els àmbits	1. Crear campanyes de sensibilització sobre la figura de les dones en llocs de direcció i en llocs històricament masculinitzats
		2. Incorporar el valor de la igualtat, protocol d'assetjament i informació sobre el pla d'igualtat en el manual de benvinguda
Infrarrepresentació femenina	Eliminar la segregació vertical i horitzontal	3. Realitzar una valoració de llocs de treball des d'una perspectiva de igual valor
		4. Crear campanyes de sensibilització per a equilibrar la presència de dones i homes en la RLT
		5. Formar des de perspectiva de gènere a les persones que participen en el procés de selecció i contractació
		6. Crear un sistema d'avaluació anual que consistirà en la reunió del personal
Formació	Dissenyar formacions en igualtat	7. Formar a la comissió d'igualtat (negociació i seguiment) en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe
		8. Formar a responsables i direccions en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe
		9. Incloure formacions d'igualtat en el pla de formació d'accés a tota la plantilla
	Garantir l'accés a la formació	10. Recollir informació sobre la formació realitzada segregat per sexe

<b>Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral i Condicions laborals</b>	Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	11. Crear campanyes de sensibilització sobre la conciliació i corresponsabilitat
<b>Retribucions</b>	Reduir la bretxa salarial	12. Dissenyar un calendari sobre el registre salarial tal com indica la llei RD 902/2020
<b>Comunicació i imatge</b>	Reflectir el valor de la igualtat	13. Utilitzar les guies oficials publicades de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista
		14. Formar a les persones encarregades de la comunicació en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista
		15. Revisar el llenguatge utilitzat la documentació interna i el web
		16. Crear campanyes de sensibilització sobre la igualtat
<b>Protocol d'actuació i prevenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe</b>	Garantir la salut laboral de tota la plantilla	17. Crear un protocol específic d'assetjament sexual i per raó de sexe
		18. Formar en assetjament sexual i per raó de sexe a les persones vinculades al protocol
		19. Crear indicadors de seguiment i avaluació de les mesures preventives
		20. Incloure l'assetjament sexual i per raó de sexe en la política de prevenció de riscos laborals



## LLISTAT D'ACCIONS DE L'AUDITORIA SALARIAL PROGRAMADES

EIX	Objectiu	Acció
Auditoria salarial	Incorporar la igualtat en les negociacions internes de l'ens	1. Formar en igualtat a la comissió paritària del conveni
	Integrar la perspectiva de gènere al conveni	2. Afavorir la promoció de les persones que han realitzat tasques per sobre de les seves funcions incorporant aquest fe al procediment de promocions.
		3. Redissenyar els criteris de reincorporació en cas de concurrència amb una altre persona en cas d'excedència.
		4. Desvincular la remuneració de les hores extres a l'antiguitat.
		5. Dissenyar una VLLT d'igual valor.

## DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS D'IGUALTAT

<b>MESURA</b>	1. Crear campanyes de sensibilització sobre la figura de les dones en llocs de direcció i en llocs històricament masculinitzats	<b>ÀMBIT</b>	Classificació professional
<b>OBJECTIU</b>	Garantir una composició equilibrada de la plantilla en tots els àmbits	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Degut al desequilibri de la composició de la plantilla detectat en la diagnosi, es proposa realitzar campanyes de sensibilització amb l'objectiu de equilibrar la plantilla i de fomentar la presència de les dones en càrrecs de direcció i en llocs de treball tradicionalment masculinitzats en el sector.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A la plantilla i a les dones de la població en general	<b>RECURSOS</b>	Externs/Dotació pressupostaria
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	2T2022
<b>INDICADOR</b>			
Nombre de campanyes de sensibilització dutes a terme de forma externa.			
Nombre de campanyes de sensibilització dutes a terme de forma interna.			

Nombre de dones i d'homes en llocs de responsabilitat i direcció per anys

<b>MESURA</b>	2. Incorporar el valor de la igualtat, protocol d'assetjament i informació sobre el pla d'igualtat en el manual de benvinguda	<b>ÀMBIT</b>	Classificació professional
<b>OBJECTIU</b>	Garantir una composició equilibrada de la plantilla en tots els àmbits	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	A fi d'afavorir la implementació de la igualtat en tots els àmbits cal introduir la perspectiva de gènere en totes les polítiques corporatives, per a trencar i superar estereotips sobre les habilitats de les persones treballadores socialment vinculades a un gènere determinat, discriminacions directes i indirectes, i dotar la plantilla de coneixement en matèria d' igualtat.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Interns - canvis de procediments
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			
Incorporació del valor de la igualtat, el protocol d'assetjament i informació sobre el pla d'igualtat en el manual de benvinguda			

<b>MESURA</b>	3. Dur a terme una valoració de llocs de treball des d'una perspectiva d'igual valor	<b>ÀMBIT</b>	Infrarrepresentació femenina/ Auditoria salarial
---------------	--	--------------	--

<b>OBJECTIU</b>	Eliminar la segregació vertical i horitzontal	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Seguint amb l'establert al Reial Decret 902/2020, es realitzarà una valoració de llocs de treball des d'una perspectiva de igual valor per a garantir l'equilibri d'homes i dones en els diferents llocs de treball, disminuir la bretxa salarial i garantir l'absència de discriminació.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A gestió de personal i comandaments	<b>RECURSOS</b>	Externs/Dotació pressupostaria
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	3T2022
<b>INDICADOR</b>			
Execució de la valoració de llocs de treball			
Incorporació dels paràmetres de l'article 4 del RD 902/2020: formació reglada i no reglada, experiència professional i condicions laborals			
Nova classificació professional/ nou organigrama			
Comunicat d'informació a la plantilla sobre la nova classificació			
Aplicació transversal de la nova classificació en totes les polítiques de l'ens			
Resultats dels registres salarials anuals i evolució de les bretxes salarials			
Nombre de revisions o modificacions			
Possibles adaptacions salarials			

<b>MESURA</b>	4. Crear campanyes de sensibilització per a equilibrar la presència de dones i homes en la RLT	<b>ÀMBIT</b>	Infrarepresentació femenina
---------------	--	--------------	-----------------------------

<b>OBJECTIU</b>	Eliminar la segregació vertical i horitzontal	<b>RESPONSABLE</b>	Comitè d'empresa
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Degut a la detecció de la masculinització de l'RLT es crearan campanyes de sensibilització amb l'objectiu d'augmentar la presència de dones en la RLT.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	1T2022
<b>INDICADOR</b>			
Nombre de campanyes de sensibilització			
Composició de la RLT de forma anual, indicant-hi el nombre de dones i d'homes de la RLT, i el percentatge respecte al nombre de dones i homes de la plantilla en general.			

<b>MESURA</b>	5. Formar en igualtat a les persones que participen en el procés de selecció i contractació	<b>ÀMBIT</b>	Infrarepresentació femenina
<b>OBJECTIU</b>	Eliminar la segregació vertical i horitzontal	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Cal formar les persones que participen en el procés de selecció i contractació de coneixement en igualtat per tal d'eliminar estereotips sobre les habilitats de les persones treballadores socialment vinculades a un gènere concret, de la maternitat sobre la possibilitat de desenvolupar una carrera professional, etc.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	RRHH, comandaments	<b>RECURSOS</b>	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostària i d'hores

<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	2022/2023
<b>INDICADOR</b>			
Cursos formatius en igualtat, orientats a les persones que participen en el procés de selecció i contractació			
Nombre de dones i homes que han participat en els cursos formatius. Percentatge ponderat, respecte al nombre de dones i homes que participen en el procés de selecció.			
Nombre d'hores lectives			
Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció			
Composició de les diferents àrees per sexe			

<b>MESURA</b>	6. Crear un sistema d'avaluació anual del personal	<b>ÀMBIT</b>	Infrarepresentació femenina
<b>OBJECTIU</b>	Eliminar la segregació vertical i horitzontal	<b>RESPONSABLE</b>	Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat
<b>DESCRIPCIÓ</b>	A fi de vetllar per l'eliminació de la segregació vertical i horitzontal, l'empresa se sotmetrà anualment a l'avaluació anual de personal tenint en compte les necessitats formatives, el desenvolupament professional, les necessitats de conciliació, detecció de possibles discriminacions, etc, amb la comissió de seguiment.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Interns - Hores de treball a disposició dels membres de la comissió
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			

Execució de la reunió anual de la comissió de seguiment
Informes o registres amb la informació detectada
Accions de millora dels biaixos o necessitats detectats

<b>MESURA</b>	7. Formar a la comissió d'igualtat (negociació i seguiment) en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe	<b>ÀMBIT</b>	Formació
<b>OBJECTIU</b>	Dissenyar formacions en igualtat	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>Per poder implementar de forma efectiva la comissió de seguiment rebrà formació en igualtat. Així, es formarà en assetjament sexual i per raó de sexe per a afavorir un lloc de treball segur i lliure de discriminacions és imprescindible formar a les persones vinculades al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, en pràctiques i estratègies per fer més efectiu l'acompanyament, procés d'informació i suport a la víctima, evitant la inaplicació del protocol o la victimització secundària.</p> <p>En aquest sentit, la formació no es limita a l'assetjament, sinó que cal ampliar la mirada i introduir la perspectiva de gènere en les persones referents per trencar estereotips, discriminacions directes i indirectes i dotar de coneixement sobre la igualtat.</p>		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Comissió de seguiment	<b>RECURSOS</b>	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb doatació pressupostaria i d'hores
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	
<b>INDICADOR</b>			

Implementació de cursos formatius en igualtat de sexe dirigits a la comissió.
Nombre de cursos en igualtat
Nombre de dones i homes que han participat en els cursos formatius en igualtat
Perfil de les persones que han participat en la formació en igualtat
Nombre d'hores lectives en igualtat
Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció en igualtat
Implementació de cursos formatius en assetjament sexual i per raó de sexe dirigits a la comissió.
Nombre de cursos en assetjament sexual i per raó de sexe
Nombre de dones i homes que han participat en els cursos formatius en assetjament sexual i per raó de sexe
Perfil de les persones que han participat en la formació en assetjament sexual i per raó de sexe
Nombre d'hores lectives en assetjament sexual i per raó de sexe
Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció en assetjament sexual i per raó de sexe

<b>MESURA</b>	8. Formar a responsables i direccions en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe	<b>ÀMBIT</b>	Formació
<b>OBJECTIU</b>	Dissenyar formacions en igualtat	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	A banda de les persones vinculades al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i la comissió de seguiment d'igualtat, es formarà responsables i direccions en assetjament sexual i per raó de sexe per augmentar els		



	coneixements en aquest àmbit i dotar d'eines per fer una efectiva prevenció, detecció i resolució de possibles casos.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Responsables i direccions	<b>RECURSOS</b>	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb doatació pressupostaria i d'hores
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	2T2022
<b>INDICADOR</b>			
Implementació de cursos formatius en assetjament sexual i per raó de sexe dirigits a la comissió.			
Nombre de cursos en assetjament sexual i per raó de sexe			
Nombre de dones i homes que han participat en els cursos formatius en assetjament sexual i per raó de sexe			
Perfil de les persones que han participat en la formació en assetjament sexual i per raó de sexe			
Nombre d'hores lectives en assetjament sexual i per raó de sexe			
Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció en assetjament sexual i per raó de sexe			

<b>MESURA</b>	9. Incloure formacions d'igualtat en el pla de formació d'accés a tota la plantilla	<b>ÀMBIT</b>	Formació
<b>OBJECTIU</b>	Dissenyar formacions en igualtat	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	S'inclouran formacions d'igualtat en el pla de formació d'accés a tota la plantilla per a prevenir possibles discriminacions, sensibilitzar i eliminar estereotips de la plantilla, millorant el clima laboral.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb doatació pressupostaria i d'hores
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	2022/2023
<b>INDICADOR</b>			
Inclusió de formacions d'igualtat en el pla de formació d'accés a tota la plantilla.			
Nombre de formacions.			
Nombre de dones i homes que han participat en les formacions.			
Indicar el perfil de les persones que han participat en la formació.			
Nombre d'hores lectives.			
Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció.			

<b>MESURA</b>	10. Crear un sistema de recollida de les formacions internes de la plantilla segregada per sexes	<b>ÀMBIT</b>	Formació
<b>OBJECTIU</b>	Garantir l'accés a la formació	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Amb l'objectiu d'avaluar la formació implementada, detectar possibles barreres a la formació i millorar les capacitats de la plantilla, cal crear una base de dades segregada per sexes que inclogui tots els cursos duts a terme i el perfil de les persones treballadores que han rebut cada curs: càrrec, categoria laboral, etc.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Interns - canvis de procediments
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	1T2022
<b>INDICADOR</b>			
Creació de la base de dades segregada per sexes.			
Anàlisi de les dades des d'una perspectiva de gènere.			
Accions de millora a través de les necessitats detectades en l'anàlisi			

<b>MESURA</b>	11. Crear campanyes de sensibilització sobre la conciliació i corresponsabilitat	<b>ÀMBIT</b>	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral i Condicions laborals
<b>OBJECTIU</b>	Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Amb l'objectiu d'afavorir la corresponsabilitat i eliminar possibles represàlies cap a les dones per tenir la responsabilitat dels treballs domèstics i de cures, es faran campanyes de sensibilització internes i externes.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A gestió de personal i comandaments	<b>RECURSOS</b>	Externs/Dotació pressupostaria
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	1T2023
<b>INDICADOR</b>			
Nombre de campanyes internes implementades.			
Nombre de campanyes externes implementades.			
Nombre d'homes i dones que utilitzen mesures i permisos de conciliació.			
Resultats d'enquestes de clima laboral, avaluació de riscos psicosocials i avaluacions amb la comissió de seguiment vinculat a la conciliació i corresponsabilitat			

<b>MESURA</b>	12. Dissenyar un calendari sobre el registre salarial tal com ho indica la llei RD 902/2020	<b>ÀMBIT</b>	Retribucions
<b>OBJECTIU</b>	Reduir la bretxa salarial	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	D'acord amb el que s'estableix en el Reial decret llei 6/2019 i RD 902/2020 es realitzarà un registre amb la mitjana aritmètica i la mitjana dels salaris del percebut en cada lloc de treball d'igual valor, desglossats per sexe. Per a una gestió estandaritzada de la creació del registre, es calendaritzarà en aquest pla d'igualtat la data aproximada de creació del registre salarial		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A gestió de personal i comandaments	<b>RECURSOS</b>	Interns
<b>TEMPORALITAT</b>	Anual	<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			
Registre salarial anual.			
Bretxes salarials detectades.			
Motius de les bretxes salarials detectades.			

<b>MESURA</b>	13. Utilitzar les guies oficials publicades de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista	<b>ÀMBIT</b>	Comunicació i imatge
<b>OBJECTIU</b>	Reflectir el valor de la igualtat	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Degut a la detecció del llenguatge androcèntric es fa ús de les guies oficials publicades de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista per dotar a la plantilla de les eines necessàries per no reproduir un llenguatge discriminatori i ús d'imatges estereotipades.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Interns
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			
Implementació de la guia com a política corporativa			
Comunicats sobre la política de llenguatge i guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista a la plantilla.			
Comunicats a les noves incorporacions.			

<b>MESURA</b>	14. Formar les persones encarregades de la comunicació en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista	<b>ÀMBIT</b>	Comunicació i imatge
<b>OBJECTIU</b>	Reflectir el valor de la igualtat	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	A fi de garantir que la comunicació interna i externa de l'ens incorpori el llenguatge inclusiu i la comunicació no sexista, es duran a terme formacions a les persones encarregades de la comunicació.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Persones encarregades de la comunicació	<b>RECURSOS</b>	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb doatació pressupostaria i d'hores
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	1T2022
<b>INDICADOR</b>			
Nombre de formacions en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.			
Nombre de dones i homes que han participat en les formacions.			
Indicar el perfil de les persones que han participat en la formació.			
Nombre d'hores lectives.			
Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció.			

<b>MESURA</b>	15. Revisar el llenguatge utilitzat a la documentació interna i al web	<b>ÀMBIT</b>	Comunicació i imatge
<b>OBJECTIU</b>	Reflectir el valor de la igualtat	<b>RESPONSABLE</b>	Titulars/responsables dels documents
<b>DESCRIPCIÓ</b>	A fi de garantir que la comunicació interna i externa de l'ens incorpori el llenguatge inclusiu i la comunicació no sexista, es revisarà el llenguatge utilitzat a la documentació interna i al web.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Plantilla i persones que visiten el web	<b>RECURSOS</b>	Interns - canvis de procediments
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	1T2022
<b>INDICADOR</b>			
Revisions realitzades del llenguatge utilitzat a la documentació interna			
Revisions realitzades del llenguatge utilitzat al web.			



<b>MESURA</b>	16. Crear campanyes de sensibilització sobre la igualtat	<b>ÀMBIT</b>	Comunicació i imatge
<b>OBJECTIU</b>	Reflectir el valor de la igualtat	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	D'acord amb el valor de la igualtat, es crearan campanyes de sensibilització com a mesura per a prevenir desigualtats, eliminar estereotips i difondre informació relativa a la igualtat.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Externs/Dotació pressupostaria
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	2023
<b>INDICADOR</b>			
Nombre de campanyes de sensibilització dutes a terme de forma externa			
Canals utilitzats en la comunicació externa: web, youtube, altres.			
Nombre de campanyes de sensibilització dutes a terme de forma interna			
Canals utilitzats en la comunicació internes i tipus de campanyes realitzades: vídeos, cartells, tríptics, etc.			

<b>MESURA</b>	17. Crear un protocol específic d'assetjament sexual i per raó de sexe	<b>ÀMBIT</b>	Protocol d'actuació i de prevenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
<b>OBJECTIU</b>	Garantir la salut laboral de tota la plantilla	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Amb la finalitat de garantir la salut laboral i de vetllar pel compliment de la legislació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, es crearà un del protocol específic, d'acord amb les definicions, el procediment i la normativa estatal i autonòmica.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Externs/Dotació pressupostaria
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			
Creació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe			
Incorporació del protocol en polítiques corporatives rellevants com PRL, codi ètic, manual de benvinguda, etc.			
Comunicacions de difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe			
Canals de difusió utilitzats			
Nombre de difusions realitzades i temporalitat durant el present pla d'igualtat			
Comunicat o inclusió en els contractes mercantils amb les empreses proveïdores i clientes sobre el principi de no discriminació i no tolerància a l'assetjament sexual i per raó de sexe			
Nombre de denúncies rebudes i resultats de la resolució i actuacions realitzades			

<b>MESURA</b>	18. Formar en assetjament sexual i per raó de sexe a les persones vinculades al protocol	<b>ÀMBIT</b>	Protocol d'actuació i de prevenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
<b>OBJECTIU</b>	Garantir la salut laboral de tota la plantilla	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>Per poder afavorir un lloc de treball segur i lliure de discriminacions és imprescindible formar a les persones vinculades al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, en pràctiques i estratègies per fer més efectiu l'acompanyament, procés d'informació i suport a la víctima, evitant la inaplicació del protocol o la victimització secundària.</p> <p>En aquest sentit, la formació no es limita a l'assetjament, sinó que cal ampliar la mirada i introduir la perspectiva de gènere en les persones referents per a trencar estereotips, discriminacions directes i indirectes i dotar de coneixement sobre la igualtat.</p>		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Persones vinculades al protocol	<b>RECURSOS</b>	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostària i d'hores
<b>TEMPORALITAT</b>	Bi anual	<b>CALENDARI</b>	1T2022
<b>INDICADOR</b>			
Nombre de cursos en assetjament sexual i per raó de sexe			
Nombre de dones i homes que han participat en els cursos formatius.			
Perfil de les persones que han participat en la formació			
Nombre d'hores lectives.			
Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció.			

<b>MESURA</b>	19. Crear indicadors de seguiment i avaluació de les mesures preventives	<b>ÀMBIT</b>	Protocol d'actuació i de prevenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
<b>OBJECTIU</b>	Garantir la salut laboral de tota la plantilla	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Amb la creació del protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, es desenvoluparà un sistema de seguiment i avaluació de les mesures preventives, així com el disseny de d'unes mesures de prevenció per a garantir la prevenció de riscos laborals vinculats a l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Interns - canvis de procediments
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	1T2022
<b>INDICADOR</b>			
Pla d'accions preventives de l'assetjament sexual i per raó de sexe.			
Indicadors de seguiment i avaluació, calendari d'implementació i recursos associats			
Nombre d'accions previstes.			
Nombre d'accions realitzades.			
Nombre de reunions anuals de les persones encarregades del protocol			

<b>MESURA</b>	20. Incloure l'assetjament sexual i per raó de sexe en la política de prevenció de riscos laborals	<b>ÀMBIT</b>	Protocol d'actuació i de prevenció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
<b>OBJECTIU</b>	Garantir la salut laboral de tota la plantilla	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>Per poder afavorir un lloc de treball segur i lliure de discriminacions cal que la política de prevenció de l'assetjament es sigui una política transversal, identificar-ho com a risc laboral i vincular-ho a la política de prevenció de riscos laborals.</p> <p>D'aquesta manera, es duplica les vies de prevenció, informació i sensibilització.</p>		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A tota la plantilla	<b>RECURSOS</b>	Interns - canvis de procediments
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			
Inclusió de l'assetjament sexual i per raó de sexe en la política de prevenció de riscos laborals.			
Inclusió de l'assetjament sexual i per raó de sexe en els materials orientats a difondre la política de prevenció de riscos laborals.			

## DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS DE L'AUDITORIA SALARIAL

<b>MESURA</b>	1. Formar en igualtat a la comissió paritària del conveni	<b>ÀMBIT</b>	Auditoria Salarial
<b>OBJECTIU</b>	Incorporar la igualtat en les negociacions internes de l'ens	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>Tal com estableix l'article 9. Valoració de llocs de treball en els convenis col·lectius, del RD 902/2020, "les taules negociadores dels convenis col·lectius hauran d'assegurar-se que els factors i condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes establerts en l'article 4"</p> <p>En aquest sentit es formarà a comissió paritària/ taula negociadora en igualtat per a fomentar unes negociacions des de perspectiva de gènere de forma transversal, i especialment en el disseny de la classificació professional.</p>		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Comissió paritària	<b>RECURSOS</b>	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostària i d'hores
<b>TEMPORALITAT</b>	Anual	<b>CALENDARI</b>	1T2022
<b>INDICADOR</b>			
Cursos formatius en igualtat, orientats a les persones que participen en el procés de selecció i contractació			
Nombre de dones i homes que han participat en els cursos formatius. Percentatge ponderat, respecte al nombre de dones i homes que participen en el procés de selecció.			
Nombre d'hores lectives			
Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció			
Composició de les diferents àrees per sexe			

<b>MESURA</b>	2. Afavorir la promoció de les persones que han realitzat tasques per sobre de les seves funcions	<b>ÀMBIT</b>	Auditoria Salarial
<b>OBJECTIU</b>	Integrar la perspectiva de gènere al conveni	<b>RESPONSABLE</b>	Negociació Col·lectiva
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>Amb un sistema de recollida de dades de les persones que de forma continuada durant un període de temps realitzen tasques per sobre de la categoria, aporta indicis sobre les capacitats i millores professionals de les persones treballadores.</p> <p>En aquest sentit, això pot ser un element per a tenir en compte en les promocions, dotant al procés de promoció d'una major objectivitat.</p>		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Persones que realitzen tasques per sobre de la categoria	<b>RECURSOS</b>	Interns - canvis de procediments
<b>TEMPORALITAT</b>	Durant tot el pla d'igualtat	<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			
Sistema de recollida de dades de les persones que de forma continuada durant un període de temps realitzen tasques per sobre de la categoria			
Nombre de persones que han realitzat tasques per sobre de la categoria segregat per sexe i promocions en aquell departament/ categoria			

<b>MESURA</b>	3. Redissenyar els criteris de reincorporació en cas de concurrència amb una altre persona en cas d'excedència	<b>ÀMBIT</b>	Auditoria Salarial
<b>OBJECTIU</b>	Integrar la perspectiva de gènere al conveni	<b>RESPONSABLE</b>	Negociació Col·lectiva
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>A partir de la diagnosi s'ha detectat que en cas de concurrència de dues persones en la incorporació després d'una excedència, es tenen en compte els criteris de: Idoneïtat pel lloc de treball, Antiguitat i Temps de l'excedència.</p> <p>Això pot tenir un biaix de gènere ja que és una empresa masculinitzada i les dones realitzen més temps d'excedència segons les dades de l'Enquesta de Població Activa.</p> <p>Per tant, s'elimina l'excedència i el temps d'excedència per a eliminar el biaix de gènere</p>		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>		<b>RECURSOS</b>	Interns - canvis de procediments
<b>TEMPORALITAT</b>		<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			
Nous criteris de reincorporació després d'una excedència en cas de concurrència			
Criteris estandarditzats per a determinar la idoneïtat al lloc de treball			



<b>MESURA</b>	3. Desvincular la remuneració de les hores extres a l'antiguitat	<b>ÀMBIT</b>	Auditoria Salarial
<b>OBJECTIU</b>	Integrar la perspectiva de gènere al conveni	<b>RESPONSABLE</b>	Negociació Col·lectiva
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>A la diagnosi s'ha detectat que el pagament de les hores extraordinàries està vinculat a l'antiguitat.</p> <p>Això comporta una discriminació indirecta, ja que els homes acumulen més antiguitat. Així mateix, l'antiguitat no es un criteri objectiu per a establir el valor d'una feina en una hora extraordinària.</p>		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	Persones que realitzen hores extraordinàries	<b>RECURSOS</b>	Interns - canvis de procediments
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	4T2021
<b>INDICADOR</b>			
Conveni col·lectiu actualitzat			
Preu/ hora de les hores extraordinàries			
Evolució de la bretxa salarial en les hores extraordinàries			

<b>MESURA</b>	3. Dur a terme una valoració de llocs de treball des d'una perspectiva d'igual valor	<b>ÀMBIT</b>	Infrarrepresentació femenina/ Auditoria salarial
<b>OBJECTIU</b>	Integrar la perspectiva de gènere al conveni	<b>RESPONSABLE</b>	RRHH
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Seguint amb l'establert al Reial Decret 902/2020, es realitzarà una valoració de llocs de treball des d'una perspectiva de igual valor per a garantir l'equilibri		

	d'homes i dones en els diferents llocs de treball, disminuir la bretxa salarial i garantir l'absència de discriminació.		
<b>A QUI VA DIRIGIT?</b>	A gestió de personal i comandaments	<b>RECURSOS</b>	Externs/Dotació pressupostaria
<b>TEMPORALITAT</b>	Puntual	<b>CALENDARI</b>	2022-23
<b>INDICADOR</b>			
Execució de la valoració de llocs de treball			
Incorporació dels paràmetres de l'article 4 del RD 902/2020: formació reglada i no reglada, experiència professional i condicions laborals			
Nova classificació professional/ nou organigrama			
Comunicat d'informació a la plantilla sobre la nova classificació			
Aplicació transversal de la nova classificació en totes les polítiques de l'ens			
Resultats dels registres salarials anuals i evolució de les bretxes salarials			
Nombre de revisions o modificacions			
Possibles adaptacions salarials			

## CALENDARI DE TREBALL

Mesures	Responsable	Recursos	Calendari	Tipus d'acció
Incorporar el valor de la igualtat, protocol d'assetjament i informació sobre el pla d'igualtat en el manual de benvinguda	RRHH	Interns - canvis de procediments	4T2021	Acció puntual
Crear un sistema d'avaluació anual que consistirà en la reunió de la comissió de seguiment.	C.Seguiment	Interns - Hores de treball a disposició dels membres de la comissió	4T2021	Acció puntual
Formar a la comissió d'igualtat (negociació i seguiment) en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe	RRHH	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostaria i d'hores	4T2021	Acció puntual
Dissenyar un calendari sobre el registre salarial tal com indica la llei RD 902/2020	RRHH	Interns	4T2021	Acció puntual
Utilitzar les guies oficials publicades de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista	RRHH	Interns	4T2021	Accions continuades durant tot el pla
Crear un protocol específic d'assetjament sexual i per raó de sexe	RRHH	Externs/Dotació pressupostaria	4T2021	Acció puntual
Incloure l'assetjament sexual i per raó de sexe en la política de prevenció de riscos laborals	PRL	Interns - canvis de procediments	4T2021	Acció puntual
Afavorir la promoció de les persones que han realitzat tasques per sobre de les seves funcions .	Negociació Col·lectiva	Interns - canvis de procediments	4T2021	Acció puntual
Redissenyar els criteris de reincorporació en cas de concurrència amb una altre persona en cas d'excedència.	Negociació Col·lectiva	Interns - canvis de procediments	4T2021	Acció puntual
Desvincular la remuneració de les hores extres a l'antiguitat	Negociació Col·lectiva	Interns - canvis de procediments	4T2021	Acció puntual
Crear campanyes de sensibilització per a equilibrar la presència de dones i homes en la RLT	C.Empresa		1T2022	
Recollir informació sobre la formació realitzada segregat per sexe	RRHH	Interns - canvis de procediments	1T2022	Accions continuades durant tot el pla
Formar a les persones encarregades de la comunicació en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista	RRHH	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació	1T2022	Acció puntual

		pressupostaria i d'hores		
Revisar el llenguatge utilitzat la documentació interna i el web	Titulars/responsables dels documents	Interns - canvis de procediments	1T2022	Acció puntual
Formar en assetjament sexual i per raó de sexe a les persones vinculades al protocol	RRHH	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostaria i d'hores	1T2022	Acció puntual
Crear indicadors de seguiment i avaluació de les mesures preventives	RRHH	Interns - canvis de procediments	1T2022	Acció puntual
Formar en igualtat a la comissió paritària del conveni	RRHH	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostaria i d'hores	1T2022	Acció puntual
Crear campanyes de sensibilització sobre la figura de les dones en llocs de direcció i en llocs històricament masculinitzats	RRHH	Externs/Dotació pressupostaria	2T2022	Accions anuals/bianuals
Formar a comandaments en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe	RRHH	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostaria i d'hores	2T2022	Acció puntual
Realitzar una valoració de llocs de treball des d'una perspectiva de igual valor	RRHH	Externs/Dotació pressupostaria	3T2022	Acció puntual
Crear campanyes de sensibilització sobre la conciliació i corresponsabilitat	RRHH/Comunicació	Externs/Dotació pressupostaria	1T2023	Acció puntual
Crear campanyes de sensibilització sobre la igualtat	RRHH	Externs/Dotació pressupostaria	2023	Accions anuals/bianuals
Formar des de perspectiva de gènere a les persones que participen en el procés de selecció i contractació	RRHH	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostaria i d'hores	2022/2023	Accions continuades durant tot el pla
Incloure formacions d'igualtat en el pla de formació d'accés a tota la plantilla	RRHH	Incloure la mesura en Pla anual de formació amb dotació pressupostaria i d'hores	2022/2023	Accions continuades durant tot el pla
Dissenyar una VLLT d'igual valor	RRHH	Externs/Dotació pressupostaria	2022-23	Accions anuals/bianuals

## IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

---

És en aquesta fase quan es comencen a dur a terme les accions previstes en la fase anterior. L'organització té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

Com a recomanació s'indica la necessitat de realitzar informes periòdics de seguiment per a conèixer si els objectius s'estan o no complint. Aquest període d'execució té una durada de 4 anys.

## PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

---

Tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible amb una fi, i que consta de: mesures, responsables, indicadors, i temporalitat; tot el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'igualtat en cas de:

- Detectar errors en l'enteniment o la implantació de la mesura, que impedeixin el seu ús, o fomentin un ús inadequat d'aquesta.
- No tenir els indicadors correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte.
- Que l'empresa elimini el lloc designat com a responsable d'una mesura, i sigui necessari buscar un altre que pugui suplir les mateixes competències.
- Que es detecti que el període establert és insuficient o per contra, massa extens per a poder detectar els factors a analitzar correctament.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió d'igualtat de l'empresa. En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de realitzar una difusió a tota la plantilla perquè siguin coneixedors/as.

Totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de pròxims plans amb la finalitat de millora d'aquests.

En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per a complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.

## SEGUIMENT I AVALUACIÓ

---

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat queda recollit en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva modificació posterior mitjançant el 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 l'ocupació i l'ocupació.

Concretament, l'article 46 de Llei d'Igualtat estableix que:

*“Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.”*

El RD 901/2020 indica en l'article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla, el següent:

*5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que es preveu en l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, haurà d'incloure's una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.*

*6. El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.*

No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del Pla.

- **Composició de la comissió de seguiment**

Les persones signants del present Pla d'Igualtat acorden constituir-se en Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.

**Per part de la Representació de l'Empresa:**

Sra. Raquel Garcia Gomez

Sra. Eva Barroso Solanas

Sr. Oscar Vilchez Roldan

**Per part de la Representació de les persones Treballadores:**

Sra. Silvia Fernandez Peregrino

Sra. Cristina Gimeno Barea

Sr. Joan Badell Giralt

- **Funcions de la Comissió de Seguiment**

1. Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
2. Supervisió de l'execució del Pla.
3. Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
4. Valoració de l'impacte de les accions implantades.
5. Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la Igualtat d'Oportunitats.
6. Reunir-se, com a mínim, semestralment i sempre que ho considerin necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació per requeriment d'alguna de les parts.
7. Recollir suggeriments i queixes de els/as socis/as i emprats/as en cas de produir-se, a fi d'analitzar-les i proposar solucions.

Així mateix, posseirà les funcions previstes en el Reglament adjunt.

- **Seguiment**

La informació recollida es plasmarà en informes semestrals. Els informes faran referència a la situació actual de cadascun dels centres de l'ATL i l'evolució que han experimentat amb la posada en marxa i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat, a mesura que es van implementant.

Els informes elaborats seran traslladats a Direcció perquè en prengueu coneixement i valoració dels assoliments i avanços de l'empresa en l'aplicació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la seva gestió.

- **Procediment de modificació**

Tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible amb una fi, i que consta de: mesures, responsables, indicadors, i temporalitat; tot el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'igualtat en cas de:

- Detectar errors en l'enteniment o la implantació de la mesura, que impedeixin el seu ús, o fomentin un ús inadequat d'aquesta.
- No tenir els indicadors correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte.
- Que l'empresa elimini el lloc designat com a responsable d'una mesura, i sigui necessari buscar un altre que pugui suplir les mateixes competències.
- Que es detecti que el període establert és insuficient o per contra, massa extens per a poder detectar els factors a analitzar correctament.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió d'Igualtat de l'empresa. En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de realitzar una difusió a tota la plantilla perquè siguin coneixedors/as.

Totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de pròxims plans amb la finalitat de millora d'aquests.

En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per a complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.



- **Avaluació**

L'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzarà dins de l'últim trimestre de l'any de vigència del Pla.

Dins d'aquesta fase es valorarà en un informe final si els objectius establerts s'han complert o no, identificant les situacions que no s'han resolt i establint recomanacions per al desenvolupament de noves accions o línies de treball, valorant la possibilitat d'elaborar una nova diagnosi en el cas que s'haguessin produït alteracions estructurals o desviacions sobre l'assoliment dels objectius fixats, que així ho indiquessin.

Per a l'avaluació es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació, sent aquests: fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment consideri necessària per a la realització de l'avaluació.

## ANNEX

---

- **Marc normatiu**

### Legislació internacional

El referent més reconegut en termes d'igualtat social en l'àmbit internacional és la [Declaració Universal de Drets Humans](#). En aquesta s'estableix que totes les persones neixen lliures i iguals en dignitat i drets; així com el dret sense discriminació alguna, a igual salari per igual treball.

Seguidament, dins de l'Organització de les Nacions Unides s'han realitzat diverses proclames i accions per a poder garantir la igualtat. D'aquesta forma es crea la [Convenció sobre la Eliminació de Iniciativa totes les formes de Discriminació contra la Dona](#) (CEDAW), en la que insta als estats a considerar l'adopció de mesures per a la eliminació de la discriminació cap a la dona en l'esfera del treball, assegurant la igualtat de dones i homes

Seguidament, en relació amb el tema que concerneix, subratllem els [Convenis de l'Organització Internacional del Treball](#), considerant a que les dones i els homes han d'accedir a una feina decent, es a dir, un treball ben remunerat, productiu i realitzat en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana, tal com s'expressa en la Declaració de Filadèlfia de 1944 i en els Convenis no. 100; no. 111; no. 156; no. 183.

## Legislació europea

Regit sota les normes internacionals, podem reflectir l'aprovació de [la Directiva 2006/54](#) relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de oportunitats i igualtat de tracte de homes i dones en temes de treball i ocupació, la qual prohibeix qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, de les persones treballadores.

Posteriorment, es constitueix l'[Institut Europeu de la Igualtat de Gènere](#) (EIGE), en la que es destaca un índex d'igualtat de gènere, mostrant entre altres, indicadors de la situació de dones i homes en l'àmbit del treball.

## Legislació de l'Estat Espanyol

La legislació en igualtat és múltiple i variable com hem vist anteriorment. En conseqüència, es constitueixen lleis a diferents escales en l'àmbit d'estat, comunitat autònoma i municipi per tal d'apropar les lleis internacionals a la seu de l'empresa.

L'article 14 de la [Constitució Espanyola de 1978](#), explícita que Els espanyols -i espanyoles- son iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre circumstància personal o social.

Així mateix, destaquem la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#) la qual constitueix la obligatorietat de dur a terme polítiques d'igualtat en les empreses i plans d'igualtat per a aquelles empreses amb una plantilla de igual o més de 250 persones treballadores.

Aquesta llei es veu modificada per la recent aprovació del [Real Decret-Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents par a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i la ocupació](#), en la que la obligatorietat de crear i implantar plans d'igualtat s'amplia a les empreses de 50 o més persones treballadores.

## Legislació Catalunya

La legislació autonòmica de Catalunya, trobem l'esmena en l'Article 19. Drets de les dones de l'[Estatut d'Autonomia de Catalunya](#) de 2006:

“Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.”

En aquest context es desenvolupa la [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#): “El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista”

D'altra banda, en el [Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic](#), indica en l'article 1, en el que marca que un objectiu de la llei és: “d) Igualtat de tracte entre dones i homes”. Així mateix, en la Disposició addicional setena. Plans d'igualtat, indica el següent:

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.

- **Glossari**

### **Accions positives**

Segons la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes, són aquelles mesures específiques i temporals destinades a eliminar o reduir les desigualtats de fet per raó de sexe existents en els diferents àmbits de la vida.

### **Assetjament per raó de sexe**

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, atemptant contra la seva dignitat i creant un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

### **Assetjament sexual**

Qualsevol comportament no desitjat d'índole sexual, verbal o físic, dirigit contra una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes).

### **Anàlisi de Gènere**

Forma sistemàtica d'observar l'impacte diferenciat de programes, projectes, polítiques i peces legislatives sobre homes i dones. Inclou l'anàlisi de la forma en què homes i dones

s'involucren en la transformació de rols, relacions i processos socialment establerts, motivats per interessos individuals i col·lectius.

### **Bretxa salarial**

Diferència existent entre els salaris percebuts per la plantilla de tots dos sexes, calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts de les persones treballadores. Les diferències salarials es calculen de la següent manera:

$$\text{Bretxa salarial} = (\text{mitjana salarial dona} * 100) / (\text{Mitjana salarial home}) - 100$$

El resultat s'expressa com a percentatge, i té la següent interpretació

>0%. Significa que les dones cobren menys que els homes.

= 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes.

< 0%. Significa que les dones cobren més que els homes.

### **Conciliació de la vida personal, laboral i familiar**

Necessitat de les persones d'atendre les seves necessitats en diferents àmbits (personal, familiar, social i laboral), sent indispensable un nou model d'organització social que faciliti a dones i homes satisfer-les i fer front a les responsabilitats en els àmbits públic i privat.

### **Corresponsabilitat**

Compromís social d'homes, dones, administracions públiques, empreses i sindicats per a cuidar i fer-se càrrec en igual mesura i valor del reproductiu i el productiu, el domèstic i el públic, de la cura i del manteniment.

### **Cultura organitzacional**

Valors, creences i actituds que determinen els comportaments, tant individuals com col·lectius, dins d'una organització.

### **Diagnòstic de situació**

Segons el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que allí treballen. La seva participació en tots els processos i les seves necessitats detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i sustenta la realització del Pla d'Igualtat.

## **Diagrama de tisores**

És un tipus de gràfic, utilitzat sovint per a representar l'evolució jeràrquica de dones i homes en l'àmbit de l'acadèmica, on l'eix horitzontal suposa la jerarquia acadèmica i el vertical el valor absolut o percentatge.

En aquesta mena de gràfic com més s'ascendeix en la jerarquia acadèmica, s'observa un creixement d'un sexe (homes) i decreixement de l'altre (dones) creant un efecte visual d'una tisora oberta. En aquest gràfic es mostren les dificultats tant social com internes a poder aconseguir llocs de responsabilitat i directius per a les dones.

## **Enfocament de Gènere**

Perspectiva que permet visibilitzar quines implicacions té per a dones i homes qualsevol acció que es planifiqui, i aconseguir que les preocupacions i experiències de dones i homes siguin part integral de l'elaboració, posada en marxa, control i avaluació de polítiques i programes.

## **Igualtat de tracte**

Absència de discriminació (directa/indirecta) basada en el sexe de les persones:

### **Discriminació directa**

Quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en la mateixa situació, per raó de sexe o circumstàncies associades a aquest, sense existir una justificació objectiva i raonable.

### **Discriminació indirecta**

Quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra perjudica més els membres d'un sexe, tret que aquesta sigui adequada i necessària, i es justifiqui amb criteris objectius no relacionats amb el sexe.

## **Igualtat efectiva**

La relació d'equivalència en el sentit que les persones (homes i dones) tenen el mateix valor i, per això, són iguals davant el conjunt de mesures polítiques i accions socials i econòmiques que poden ser reconeguts en les normes, inclòs el control i accés al poder i als recursos i beneficis econòmics i socials.

Encara és necessària la transformació dels límits i obstacles que a nivell cultural, econòmic, polític i social impedeixen la igualtat efectiva.

## **Impacte de Gènere**

Efectes que un projecte, norma, intervenció, contracte, etc., té sobre dones, homes i/o la igualtat.

### **Indicador de Gènere**

Variables d'anàlisi que descriuen la situació de dones i homes en la societat. Suposa l'aproximació a la situació de dones i homes, i la incidència de determinats factors que impliquen diferències de comportament entre les unes i els altres.

### **Integració de la perspectiva de gènere – *Mainstreaming* de gènere**

Consideració sistemàtica de situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, incorporant objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat en totes les polítiques i accions, a tots els nivells i en totes les seves fases de planificació, execució i avaluació (Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes).

### **Llenguatge sexista**

És aquell ús que es fa del llenguatge, on s'oculta, se subordina, s'infravalora i s'exclou a la dona.

### **Masculinització/feminització de la plantilla**

Distribució de la plantilla d'una organització, tant a nivell general com en nivells més micros, on hi ha una superioritat del número d'un sexe enfront de l'altre. En termes percentuals, s'estableix que una plantilla aquesta feminitzada o \*masculinizada quan supera el 60% d'un sexe, i no aconsegueix el 40% de l'altre, creant-se una infrarepresentació i sobrerepresentació d'un enfront de l'altre.

### **Pertinència de Gènere**

Situació en la qual resulta rellevant tenir en compte la dimensió de gènere perquè la seva inclusió o absència implica efectes diferents en la realitat de dones i homes.

### **Pla d'Igualtat**

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

### **Segregació en el mercat de treball**

Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

### **Segregació Horitzontal**

Fa referència a la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a "masculins", i al revés.

### **Segregació vertical**

Són les dificultats i desigualtats que limiten que la dona ocupi posats amb poder decisor.

### **Terra enganxós (*sticky floor*)**

Fa referència als factors que descriuen la baixa qualitat de l'ocupació femenina, així com el major índex de rotació laboral que afecta les pitjor situades. Dones que protagonitzen el temps parcial i la temporalitat i solen concentrar-se en sectors d'activitat i ocupacions, vinculades a tasques de neteja i cures i atencions personals. Ocupacions on es donen les pitjors condicions laborals i els més baixos salaris i en els quals el sostre de cristall no sol constituir cap dificultat.

### **Sostre de cristall (*Glass ceiling barriers*)**

Fa al·lusió a les dificultats i limitacions que troben les dones en el mercat laboral per a accedir a llocs directius.