



GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS

II PLA D'IGUALTAT

2025 – 2029

Firmado por consultora actuante:

Carolina Armesto i Paula Jou

Virginia Frías (Edició)

Agents d'Igualtat i Perites Expertes en conflictes laborals per assetjament

Empresa Consultoría:  igualia



GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS

II PLA D'IGUALTAT

2025 – 2029

Partes de la Comisión Negociadora que conciertan el PLAN DE IGUALDAD:

REPRESENTACIÓ EMPRESA

REPRESENTACIÓ SOCIAL

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	5
1.1. MARC JURÍDIC DE REFERÈNCIA	6
2. COMPROMÍS DIRECCIÓ	10
3. CONCLUSIONS DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	11
3.1. GESTIÓ ORGANITZATIVA /COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	11
3.2. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA I CONDICIONS LABORALS	11
3.3. COMUNICACIÓ I US DEL LLENGUATJE	12
3.4. PARTICIPACIÓ IGUALIÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL	13
3.5. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA.....	14
3.6. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONS.....	15
3.7. CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES	15
3.8. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	15
3.9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	16
3.10. VIOLÈNCIA DE GÈNERE	16
4. OBJECTIU GENERAL	17
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT	17
6. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT	20
6.1. Àrea de Gestió Organitzativa / Compromís amb la Igualtat.....	21
6.2.- Àrea d'Accés a l'ocupació: Selecció i Contractació	21
6.3.- Àrea de Promoció Professional	22
6.4.- Àrea de Formació.....	22
6.5.- Àrea de retribucions	22
6.6.- Àrea d'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	23
6.7.- Àrea de Prevenció de l'Assetjament Sexual / Assetjament per raó de Sexe	24
6.8.- Àrea Salut Laboral	25
6.9.- Àrea de Comunicació i ús del Llenguatge	25
6.10.- Àrea de seguiment.....	25
7. ACCIONS POSITIVES PER ÀREES SEGONS ESTRUCTURA	26
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	71
9. COMISSIÓ NEGOCIADORA I COMISSIÓ DE SEGUIMENT	73

10.	GLOSSARI DE TERMES	75
11.	CALENDARI DE LES ACCIONS PROGRAMADES (4 ANYS VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT)	77

1. INTRODUCCIÓ

Conforme el Diccionari de Bioètica “segons el principi d'igualtat, totes les persones, sense discriminació, haurien de poder accedir atenció sanitària (a un lloc de treball) independentment del seu sexe, edat, inclinació sexual, raça, procedència o estatus econòmic”.

El Pla d'Igualtat de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS, s'emmarca en la legalitat vigent, en particular, en el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, així com en Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Segons l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, 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.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'infrarrepresentació femenina, accés a l'ocupació: selecció i contractació, classificació professional, promoció professional i formació, retribucions, exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, condicions de treball/ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Com consta en l'article 3 de la Llei Orgànica 3/2007, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Amb aquest Pla d'Igualtat, es confia seguir treballant en la integració del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte en la gestió de les persones de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS i amb això continuar en la millora de l'ambient de treball i les relacions laborals, la satisfacció personal de la plantilla, la seva qualitat de vida i la salut laboral.

1.1. MARC JURÍDIC DE REFERÈNCIA

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, en aquest marc s'ha definit l'objectiu general, els objectius específics i les actuacions contemplades en el Pla d'igualtat de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS.

A nivell Internacional

- Carta de les Nacions Unides (Sant Francesc, 26 de juny de 1945).
- Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
- Convenis de l'Empresa Internacional del Treball (OIT): sobre la Discriminació (ocupació) de 1958; Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars de 1981; Conveni sobre la protecció de la maternitat de l'any 2000.
- La Convenció de les Nacions Unides, per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.
- Resolució de la Comissió dels Drets Humans de 1997, de les Nacions Unides.

A nivell Europeu

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea.

- Tractat de Roma (25/03/1957) pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. Art. 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. Art 114 (antic 119) recull el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor. Amb empara en l'antic article 111, s'ha desenvolupat l'acostament comunitari sobre la igualtat de sexes de gran amplitud i important calat, a l'adequada transposició del qual es dirigeix, en bona mesura, la Llei espanyola Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Tractat de la Unió Europea (Maastricht, 09/02/1992), article 6 contempla que el principi d'igualtat no evitarà que els Estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.

Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i dels països membres.

En particular, la Llei Orgànica 3/2007, incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i subministraments.

- Recomanació de la Comissió, 27-XI-91 relativa a la protecció de la dignitat de les dones i homes en el lloc de treball. Codi de Conducta per combatre l'assetjament sexual.
- Recomanació del Comitè de Ministres del Consell d'Europa en matèria d'utilització no sexista del llenguatge, en virtut de l'article 15. b de l'estatut del Consell d'Europa, aprovat el 21 de febrer de 1990.
- Programes d'acció comunitaris per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, de 22 de febrer de 2006, sobre la igualtat entre dones i homes.
- Recomanacions del Consell Europeu de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.
- Recomanació del Comitè de Ministres sobre la protecció de les dones contra la violència.
- Estratègies marc comunitàries sobre la igualtat entre dones i homes.
- Pla de Treball per a la igualtat entre les dones i homes (2014-2017).
- Resolució del Parlament Europeu, de 17 de juny de 2010, sobre la dimensió de gènere de la recessió econòmica i la crisi financera.
- Resolució del Parlament Europeu, de 7 de setembre de 2010, sobre el paper de la dona en una societat que envelleix.
- Consell d'Europa 2014, Conveni d'Istanbul. Tractat internacional per fer front a la violència contra les dones.

A nivell Nacional

- Constitució Espanyola, article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s' integra siguin reals i efectives.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors. Article 17.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial Decret 1251/2001, pel qual es desenvolupa part de la llei de conciliació de la vida familiar i laboral.
- Llei Orgànica 1/2004, 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de gènere.
- Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació i dependència.
- Plans Estatals per a la Igualtat d'oportunitats en procés d'elaboració el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2018-2021, que s'està negociant la inclusió de mesures contra la bretxa salarial, obligatorietat de registre de plans d'igualtat, entre d'altres.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposa a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- 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.
- Llei 11/2018, de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.

- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

A nivell Autonòmic

CATALUNYA:

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Convenis Col·lectius d'aplicació

- RESOLUCIÓ EMT/848/2023, de 3 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni 79100135012015).

2. COMPROMÍS DIRECCIÓ

La direcció de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS, declara el seu compromís amb l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com amb l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra empresa, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i l'ús no discriminatori del llenguatge, la comunicació i la publicitat, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "*la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe*".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d'igualtat que suposi millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores o en el seu defecte, amb les pròpies persones treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés d'elaboració, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat, segons RDL 6/2019 i el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONS DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

L'empresa ha negociat amb la representació legal de la plantilla, en el si de la Comissió Negociadora (apartat 9), el Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat identificant les àrees i aspectes de millora perquè l'empresa es dirigeixi cap a una igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Essent les conclusions obtingudes:

3.1. GESTIÓ ORGANITZATIVA /COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS mostra un evident compromís amb el present Pla d'Igualtat.

Es recomana continuar treballant en aquelles àrees i accions que siguin necessàries per al compliment de la normativa vigent. De la mateixa manera, es recomana aprofundir en tot allò que el diagnòstic de situació ens ha mostrat com a element a millorar, amb l'aplicació de mesures d'acció positiva que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, dirigides a eliminar biaixos culturals inconscients que poden estar ocorrent.

Es recomana informar a la plantilla del propòsit de realització del present Pla d'Igualtat amb la finalitat de garantir qualsevol participació o suggeriment de la plantilla, així com, de la seva existència un cop s'hagi implantat i posat en marxa.

Es recomana que es verifiqui la figura d'Agent d'Igualtat. Es recomana que la persona nomenada per a aquest propòsit tingui formació especialitzada com a Perit Expert en Avaluació de Conflictes Laborals per Assetjament sexual i/o per raó de sexe (PECLA), així com en Violència de Gènere.

3.2. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA I CONDICIONS LABORALS

Es tracta d'una plantilla feminitzada (3,41) amb un criteri de distribució del 77,32% - 22,68%. Aquestes han estat les dades que s'han tingut com a unitat de referència a l'hora d'establir la consecució d'objectius en matèria d'igualtat en cada àrea d'anàlisi del Diagnòstic.

També cal tenir en compte que, malgrat aquesta realitat, a mesura que s'aprofundeix en l'anàlisi podem observar com el criteri de distribució i la bretxa de gènere s'allunyen de l'existent en diferents àrees d'anàlisi, establint-se així àrees de millora mitjançant la posada en marxa de

mesures d'acció positiva que permetin aconseguir un criteri de distribució paritari en totes les àrees i nivells de l'organització.

GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS compta amb una plantilla de mitjana edat, concretament, se situa en les franges de 46 a 59 anys, i 21 a 35 anys, etapes de vida que poden estar relacionades amb una major responsabilitat de cures de gent gran o fills i filles petites. A més, es pot observar que totes les franges d'edat estan feminitzades.

GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS compta amb una plantilla on, coincidint amb la feminització de la plantilla de totes les franges d'antiguitat predomina la majoria femenina. No obstant això, cal dir que la majoria d'homes i dones es troba a la franja de més de 10 anys.

Pel que fa a la distribució de la plantilla per categories professionals, destacar que les posicions que acumulen més personal són les de facultatius i diplomats de grau mitjà. En el cas dels diplomats de grau mitjà, es troba una gran majoria femenina.

Pel que fa al nivell d'estudis, s'observa que GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS disposa d'una plantilla tan qualificada de no qualificada, majoritàriament amb estudis universitaris.

Amb relació al nivell jeràrquic, totes les posicions, fins i tot les dels nivells més alts, es troben feminitzades excepte el personal administratiu i personal no qualificat, que es troba masculinitzat.

3.3. COMUNICACIÓ I ÚS DEL LLENGUATGE

S'observa un ús a la pàgina web d'un vocabulari inclusiu i no sexista. No obstant això, s'aconsella una revisió en profunditat de totes les eines de comunicació interna i externa de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS, des de la perspectiva de gènere.

S'aconsella la publicació d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge i/o la realització d'una campanya de sensibilització, traslladant recomanacions per al seu ús correcte a GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS.

Igualment, s'aconsella que les persones que hagin de redactar els documents interns i externs de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS rebin formació i suport tècnic per a la seva implementació en tots els procediments a desenvolupar, contribuint amb això a generar una cultura més respectuosa amb el gènere i la diversitat en conjunt.

Finalment, s'aconsella informar la plantilla de la política d'igualtat de l'empresa.

3.4. PARTICIPACIÓ IGUALIÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Analitzant les dades quantitatives de la selecció i contractació en els darrers anys a GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS observem que hi ha una feminització constant en la majoria de les contractacions. Aquesta feminització és pròpia del sector i es veu reflectida en la composició de la plantilla.

Pel que fa a les baixes, observem dinàmiques similars, ja que la major part de les baixes s'han atorgat a dones.

Si observem les incorporacions per tipus de contracte d'aquest darrer any, podem observar que els contractes temporals a temps parcial, que han estat majoritàriament atorgats tant a dones com homes.

Es proposa la revisió de tots els procediments de selecció i el marc de presa de decisió final en la selecció per eliminar possibles biaixos de gènere que hi estiguin contribuint a perpetuar la tendència habitual de presència de dones i homes en l'organització de l'empresa i, amb això, una millora en l'aprofitament del talent que s'hi incorpori.

Entre els procediments a analitzar des de la perspectiva de gènere:

- Manual de descripció i valoració de llocs de treball
- Canals de selecció
- Comunicació utilitzada en les ofertes
- Revisió del procés de selecció per garantir la neutralitat, objectivitat i transparència, en favor de la igualtat d'oportunitats.

És fonamental la formació en igualtat i gènere de totes les persones amb competències en la selecció de personal de l'empresa, per poder contribuir als objectius que s'estableixen en el present Pla d'Igualtat.

Es recomana l'establiment d'un sistema d'indicadors que permeti el seguiment dels processos de selecció, per tal de contribuir al compliment amb la política en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte de l'empresa.

Es proposa l'establiment d'una entrevista de sortida per aprofundir sobre els motius de sortida de les persones que cessen l'activitat laboral, amb la finalitat de descartar motius discriminatoris i, establir mesures en altres supòsits per millorar-les.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La promoció en el darrer any s'ha realitzat de forma partidària en el cas de dues dones i dos homes.

Es recomana contemplar un sistema d'indicadors que permeti el seguiment de la promoció en favor de contribuir a política en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte en l'empresa, per la qual cosa es recomana la seva inclusió com a mesura d'acció en el present Pla d'igualtat. Garantir una promoció sense biaixos de gènere afavorirà l'aprofitament del talent, millorant el funcionament de l'empresa, el clima laboral, el compromís i la fidelització d'aquest.

FORMACIÓ

En l'àmbit general, hi ha una major participació femenina (79,33%) en la formació, la qual cosa suggereix que encara existeixen àrees on s'ha de millorar la inclusió masculina. Es recomana revisar i possiblement reestructurar les polítiques de formació per assegurar que tant dones com homes tinguin igual accés i oportunitats en tots els tipus de cursos, especialment en aquells relacionats amb àrees tècniques i especialitzades.

Quant als plans de carrera, s'observa també més presència femenina que masculina. I el mateix passa amb la formació d'igualtat.

Es recomana formar tota la plantilla en matèria d'igualtat i gènere i incloure en el pla de formació, accions formatives obligatòries en matèria d'igualtat.

Es recomana revisar des de la perspectiva de gènere tot el pla de formació i els seus procediments perquè la formació contribueixi a la consecució de la política d'igualtat de l'empresa.

3.5. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Com s'ha comentat anteriorment, GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS compta amb una plantilla feminitzada. S'observa segregació vertical cap als llocs amb més responsabilitat, ja que aquests estan ocupats per dones en la gran majoria, tot i que també hi ha presència d'homes. Cal destacar que el fet que trobem presència de dones i homes en totes les posicions i a tots nivells és un aspecte molt positiu en l'estructura de l'organització.

D'aquesta manera, es recomana en igualtat de condicions i capacitats, prioritzar la incorporació del sexe infrarepresentat en cada àrea. Així com, tenir en compte els diferents factors que poden influir en la presència de dones i homes en els diferents llocs de treball i els diferents nivells jeràrquics, afavorint el sexe infrarepresentat.

3.6. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONS

Per a poder realitzar un estudi en profunditat, és d'obligat compliment realitzar una anàlisi del sistema retributiu (salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials, etc.) per grups professionals/categories professionals i/o llocs d'igual valor amb el propòsit de conèixer la situació i eliminar possibles biaixos de gènere que pogués provocar bretxa salarial de gènere, subjecte al desenvolupament reglamentari del Reial Decret llei 902/2020.

Al seu torn, s'ha d'esmentar que les descripcions de llocs de treball donaran pas a l'elaboració de l'auditoria retributiva, i serviran perquè es compleixi la màxima "igual retribució per treball d'igual valor".

3.7. CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

Es troben diferències en la modalitat contractual, tot i que s'observa que en tots els tipus de contracte la majoria són dones, la qual cosa concorda amb la naturalesa feminitzada de l'empresa. La modalitat de contracte més present és la indefinida a temps complet, i l'horari més freqüentat és el de 40 hores, a torns de matí.

S'aconsella revisar les tipologies contractuals temporals a indefinits per tal d'oferir major estabilitat de la plantilla.

Pel que fa a la prevenció de riscos laborals, es recomana l'adopció de mesures adreçades específicament a dones.

3.8. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

A GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS la major part de la plantilla no compta amb fills/es, tot i que una petita part de la plantilla compta tant amb 1, com amb 2 fills/es i amb 3 o més també.

Pel que fa a les edats dels fills, la majoria tenen més de 15 anys, tot i que també hi ha un grup significatiu d'entre 7 i 14 anys. Pel que fa a la cura de persones dependents, cinc dones tenen persones dependents a càrrec.

No s'observen mesures específiques per contribuir a l'ordenació dels temps de treball ni a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. A més, no consten mesures o campanyes realitzades per sensibilitzar en el repartiment de responsabilitats familiars.

Es recomana fer una enquesta de clima de laboral amb preguntes referents a la conciliació, amb la finalitat de millorar les mesures de conciliació entre la vida personal i professional de les persones treballadores.

Es recomana realitzar campanyes de difusió i conscienciació sobre la corresponsabilitat a la llar per fomentar l'ús de mesures de conciliació per part dels homes i deixar d'associar les cures a rols femenins.

3.9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS compta amb un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i/o per donar a resposta a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objectes d'aquest tipus d'assetjaments que requereix ser revisat per a la seva actualització. La posada en marxa d'aquest és part fonamental del Pla d'Igualtat.

Així mateix, és fonamental que la/s persona/s que s'encarreguin de rebre les denúncies i realitzar les investigacions comptin amb formació en la matèria, o que es tingui un servei extern per a aquest fi.

Finalment, cal que s'ofereixi formació en prevenció de violències sexuals a la plantilla, a mesura que ens marca la legislació.

3.10. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Es recomana el disseny, elaboració i implementació d'un procediment per abordar aquest àmbit en la línia plantejada.

És aconsellable establir un programa de difusió de tolerància zero a la violència de gènere, els drets que per conveni assisteix a qui la pateix i aquells de millora que poguessin implementar-se per part de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS.

4. OBJECTIU GENERAL

Promoure el desenvolupament d'una cultura d'empresa en favor de la integració estratègica el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la gestió del seu capital humà, incorporant per a això la perspectiva de gènere i altres factors de diversitat en tots els seus procediments d'actuació interns i externs, ampliant amb això la seva estratègia de RSC en l'àmbit social.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

- **ÀMBIT PERSONAL:**

El Pla d'Igualtat de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS, serà d'aplicació a tots els centres de treball actuals, afectant el 100% de la plantilla.

- **ÀMBIT TERRITORIAL:**

L'àmbit territorial d'aquest Pla d'Igualtat abastarà els següents llocs de treball:

CCAA	Província	Localitat	Centre de treball	Plantilla
Catalunya	Tarragona	Valls	Hospital d'Aguts i Centre sociosanitari	598
			Residència Alt Camp	59
TOTAL				657

L'empresa donarà a conèixer les accions realitzades en matèria d'igualtat a proveïdora, clientela, persones físiques i jurídiques col·laboradores, societat civil i altres per contribuir a la promoció de la igualtat dins de la societat.

- **ÀMBIT TEMPORAL:**

Aquest Pla d'Igualtat entrarà en vigor en el moment en que sigui registrat, mantenint la seva vigència durant quatre anys. Sis mesos abans de la finalització del present Pla es procedirà amb el procés de negociació del següent Pla d'Igualtat, partint dels informes de seguiment biennals i avaluació final del present pla, així com de l'actualització de diagnòstic de situació.

- **PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ:**

En cas que durant la vigència del pla es requerís alguna modificació d'aquest o bé es produís qualsevol modificació en la legislació que motivés una nova negociació, GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS, activarà el protocol de requisits legals que queda reflectit com a acció positiva d'aquest Pla d'Igualtat, pel qual es procedirà a revisar el text del mateix i a adequar-lo a les noves necessitats que haguessin pogut sorgir, garantint que aquestes modificacions són aprovades per les persones legitimades per a això segons l'RD 901/2020. Serà aquest el procediment a seguir per a solucionar possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla d'Igualtat.

El pla d'igualtat s'haurà de revisar sempre que quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos.
- b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les implicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La Comissió de Seguiment d'Igualtat està legitimada per abordar la modificació com a ocasió de la lletra a), és a dir, quan s'hagi de fer com a conseqüència del seguiment i avaluació. La Comissió de Seguiment d'Igualtat sobre la base del seguiment realitzat de les mesures del pla d'igualtat es poden revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar de aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels seus objectius.

Per modificar el pla d'igualtat com a conseqüència de les lletres b), c), d) i e) caldrà promoure la constitució d'una nova Comissió Negociadora d'Igualtat sobre la base del que estableix l'article 5 del Reial decret 901/2020. tenint en compte la representació de la plantilla en el moment de la constitució, quedant en aquell moment dissolta i sense efecte la Comissió de Seguiment d'Igualtat. Aquesta modificació suposarà l'actualització íntegra del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat.

En cas de conflicte irremediable, s'acudirà a un dels següents organismes;

- Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, que es constitueix com l'única instància autònoma extrajudicial en els conflictes laborals que es produeixin a Catalunya, d'acord amb l'article 83.3 de l'Estatut dels treballadors i en virtut de l'Acord Interprofessional de Catalunya signat pels agents socials (patronals i sindicats) més representatius a Catalunya el dia 7 de novembre de 1990. Els procediments duts a terme pel TLC es regeixen pels principis de gratuïtat, igualtat, audiència, independència, contradicció, imparcialitat i oralitat.
- Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

6. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat s'estructura en les àrees analitzades al diagnòstic de situació:

6.1.- Àrea de gestió organitzativa / Compromís amb la igualtat.

6.2.- Àrea d'accés a l'ocupació: selecció i contractació.

6.3.- Àrea promoció professional.

6.4.- Àrea de formació.

6.5.- Àrea de retribucions.

6.6.- Àrea d'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

6.7.- Àrea de prevenció d'assetjament sexual/assetjament per raó de sexe.

6.8.- Àrea de salut laboral.

6.9.- Àrea de comunicació / ús del llenguatge.

6.10.- Àrea de seguiment.

Per cadascuna d'aquestes àrees, s'han identificat objectius específics que contribueixen al compliment de l'objectiu general.

I per realitzar els esmentats objectius específics s'ha dissenyat un seguit d'accions positives agrupades en mesures.

És a dir:

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

6.1. Àrea de Gestió Organitzativa / Compromís amb la Igualtat

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Materialitzar el compromís d'igualtat en l'estratègia empresarial	AP1.- MESURA D'ÀMBIT ORGANITZATIU I DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	A.P.1.1.- Creació d'un document de Política d'Igualtat.
		A.P.1.2.- Elaboració d'un procediment de coordinació de les activitats empresarials que tinguin com a punt de partida el propi Pla d'Igualtat i el Protocol d'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de sexe a l'empresa.
		A.P.1.3.- Establir un pressupost anual per l'àrea d'Igualtat de l'empresa pel compliment del Pla d'Igualtat.
		A.P.1.4.- Verificar la formació acreditada com a Agent d'Igualtat (A.I.) de la persona designada com a tal.

6.2.- Àrea d'Accés a l'ocupació: Selecció i Contractació

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Ampliar la revisió dels procediments de selecció per garantir la igualtat i tracte d'oportunitats per contribuir a la composició proporcional que existeix a la plantilla.	AP2: MESURA ACCÉS A L'OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	A.P.2.1.- Definir el procés de selecció incloent la perspectiva de gènere.
		A.P.2.2.- Prioritzar el sexe infrarrepresentat en segons quins llocs de treball feminitzats o masculinitzats.
		A.P.2.3.- Realitzar entrevista de sortida per detectar possibles àrees de millora.
		A.P.2.4 Donar formació en matèria d'igualtat a les persones que intervenen al procés de selecció.

6.3.- Àrea de Promoció Professional

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP DE MESURES	ACCIONS
Fomentar la igualtat a llocs de responsabilitat i de presa de decisions	AP3.- MESURES DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL	A.P.3.1.- Prioritzar la promoció del sexe infrarrepresentat en segons quins llocs de treball feminitzats o masculinitzats.

6.4.- Àrea de Formació

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP DE MESURES	ACCIONS
Incorporar el principi d'igualtat i l'enfocament de gènere a la Política de Formació per contribuir a un ambient de cultura i de treball de respecte a la diversitat de gènere, entre altres.	AP4.- MESURES DE FORMACIÓ	A.P.4.1.-Incorporar la perspectiva de gènere al control de formacions. A.P.4.2.- Formar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i incloure formació en igualtat al Pla de formació. A.P.4.3. Establiment d'un Pla de Formació que incorpori accions formatives en igualtat per a tota la plantilla.

6.5.- Àrea de retribucions

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Vigilar l'aplicació de la política retributiva sense generar desigualtats entre dones i homes. Complir amb l'obligatorietat de la màxima de "treball d'igual valor mateixa retribució"	AP5.- MESURES DE RETRIBUCIONS	A.P.5.1.- Revisió de la política retributiva i els seus procediments des de la perspectiva de gènere. A.P.5.2.- Realització del registre retributiu incorporant els nivells resultants de l'auditoria retributiva. A.P.5.3.- Anualment l'empresa realitzarà la Valoració dels Llocs de treball d'aquells llocs de nova creació i aquells llocs que tinguin canvis en les seves funcions i/o responsabilitats.

6.6.- Àrea d'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Dissenyar una política de conciliació per facilitar i promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	AP6.- MESURA PER L'EXERCICI DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	A.P.6.1.- Realitzar un estudi per detectar necessitats de conciliació de la plantilla.
		A.P.6.2. Desenvolupar campanyes de conscienciació i sensibilització en la corresponsabilitat familiar.
		A.P.6.3. Elaborar un catàleg que reculli les mesures de conciliació existent i difondre a tota la plantilla.

6.7.- Àrea de Prevenció de l'Assetjament Sexual / Assetjament per raó de Sexe

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Materialitzar el compromís de l'empresa de tolerància zero enfront de l'Assetjament sexual/Assetjament per raó de sexe	AP7.- MESURA DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL/ ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	A.P.7.1.- Declaració institucional contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
		A.P.7.2.- Realitzar formació de la plantilla per la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
		A.P.7.3.- Realitzar formació a responsables intermedis/direcció dirigida a la gestió de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
Establir procediment de prevenció i canalització de situacions d'assetjament sexual/assetjament per raó de sexe		A.P.7.4.- Revisió per actualització del procediment per la prevenció i gestió de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i difusió a tota la plantilla.
		A.P.7.5.- Difusió del Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de Sexe.
		A.P.7.6.- Creació d'un canal de denúncies específic.

6.8.- Àrea Salut Laboral

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP DE MESURES	ACCIONS
Revisar la política de prevenció de riscos laborals i de avaluació de riscos contemplant el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere	AP8: MESURA DE SALUT LABORAL	A.P.8.1.- Realització de l'avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

6.9.- Àrea de Comunicació i ús del Llenguatge

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Difondre tots els compromís adquirits i actuacions realitzades al marc del present Pla d'Igualtat a tota la plantilla.	AP9.- MESURA DE COMUNICACIÓ / ÚS LLENGUATGE	A.P.9.1.- Difusió de la Política d'Igualtat i del Pla d'Igualtat.
Garantir el flux de comunicacions entre empresa – plantilla.		A.P.9.2.- Revisió de les comunicacions de l'empresa a favor de la normalització de l'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu.
		A.P.9.3. Elaboració de Guia d'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu i difusió.

6.10.- Àrea de seguiment

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Contribuir a reforçar la labor de seguiment de procediments clau pel compliment dels objectius en igualtat acordats en aquest Pla.	AP10.- MESURA DE SEGUIMENT	A.P.10.1.- Reunions de la Comissió de Seguiment.
		A.P.10.2.- Auditories internes de seguiment del pla d'igualtat i del compliment normatiu.
		A.P.10.3. Elaboració de la memòria biennal de seguiment del Pla i de la avaluació a la finalització d'aquest.

7. ACCIONS POSITIVES PER ÀREES SEGONS ESTRUCTURA

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la Igualtat efectiva de dones i homes segueix sent el marc de referència de la nostra feina.

Al seu article 11 pot llegir-se textualment la filosofia que es dicta a l'apartat "Accions Positives" pels Poders Públics (apartat 1) el següent: "Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat s'adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte els homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsisteixin dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objecte perseguit en cada cas".

A l'apartat 2 del mateix article 11 s'entén la línia d'Accions Positives" al món privat al dir textualment: "També les persones físiques i jurídiques podran adoptar aquest tipus de mesures als termes establerts per la present Llei".

Un cop portada a terme la identificació de les desigualtats, en funció dels resultats, es procedeix al DESENVOLUPAMENT de les ACCIONS POSITIVES indicades al present Pla d'Igualtat de GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS, i, amb això, el compliment de l'objectiu estratègic en matèria d'igualtat.

Per facilitar la implementació, seguiment i avaluació de cada una de les accions positives proposades, s'han confeccionat fitxes descriptives de cadascuna d'elles, on s'identifica el següent contingut:

- **Codi d'acció positiva:** Per identificar el tipus d'acció i per relacionar el quadre de planificació d'accions positives amb les diferents fitxes de DESENVOLUPAMENT de cadascuna d'aquestes.
- **Acció Positiva:** Denominació de l'acció i descripció de forma esquemàtica de l'acció positiva a portar a terme.
- **Persona/es destinatària/es:** identificació a qui/s va dirigida.
- **Persona/es responsable/s:** S'assigna un/a responsable encarregat/da del compliment de l'acció positiva a fi de que s'integri al Pla d'Igualtat en tota l'empresa.

- **Recursos materials:** s'identificaran els necessaris per garantir l'execució de l'acció o bé es garantirà la seva assignació.
- **Comunicació:** s'identifica canal de comunicació.
- **Indicadors:** que permeten fer el seguiment de cada una de les accions proposades, permetent fer el seguiment a tres nivells:

- De resultats: permet reconèixer el grau d'execució, de compliment dels objectius de cada acció, per tant, dels objectius específics acordats i de l'objectiu general.
- De procés: si s'ha comptat amb els recursos previstos per a l'execució de cada acció, seguiment de la planificació i la seva gestió en cas de desviacions, dificultats trobades o no previstes.
- D'impacte: grau de correcció dels indicadors que estableixen àrees de millora a diagnòstic de situació, el que permet evidenciar millores aconseguides, eliminació, reducció de les desigualtats de presència/representació en cada àmbit d'anàlisi.

- **Temporalització:** període d'execució de l'acció.
- **Valoració econòmica:** En cas de ser possible, s'estableix al menys previsió de pressupost necessari per l'execució.
- **Control i Seguiment:** la Comissió de Seguiment és la responsable.

S'incorporaran altres indicadors pel seguiment/avaluació de l'acció:

- **Grau de compliment dels indicadors:** establint 3 nivells.
- **Resultats obtinguts:** descripció dels mateixos.
- **Data d'execució:** data real d'execució.
- **Acta Comissió Seguiment:** on s'ha realitzat el seguiment de l'acció.

**AP1: MESURES D'ÀMBIT ORGANITZATIU /
COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT**

MESURES D'ÀMBIT ORGANITZATIU/COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.1.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Crear document de Política d'Igualtat			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Aquest document haurà d' incloure els principis bàsics generals relacionats amb l' estratègia que l' empresa vol seguir per a la creació d' una cultura empresarial on els principis d' igualtat i equitat hi siguin presents i siguin inspiradors i organitzadors de tota la seva actuació, entre d' altres.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Direcció de l'Empresa		
Coordina	Agent de Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l' acció		
Comunicació	Canals habituals de l' empresa. Es recomana donar a conèixer aquesta política a tota la plantilla. Es recomana penjar la política als centres de Treball de l'empresa.		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Registre de la Política d' Igualtat signat per la direcció - Abast de la Política d' Igualtat. - Registres de percepció de la política.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES D' ÀMBIT ORGANIZATIU/COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 1.2

ACCIÓ POSITIVA: Elaboració d'un procediment de coordinació de les activitats empresarials que tinguin com a punt de partida el propi Pla d'Igualtat i el Protocol d'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de sexe a l'empresa.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Aquest protocol tindrà com a objectiu fonamental garantir que tant clientela com proveïdora compleixen al seu torn amb la normativa bàsica d'Igualtat sense vulnerar els drets de les seves treballadores i treballadors. Aquest protocol sorgeix de la necessitat de preveure qualsevol tipus de situació en matèria d'Assetjament Sexual o per raó de sexe, així com qualsevol altra situació de vulneració de drets segons la Llei 3/2007 que poguessin produir-se tant en els centres de treball propis com aliens que tinguin relació amb l'empresa.

El protocol recollirà la dinàmica d'actuació i permetrà l'establiment de pautes bàsiques per a la coordinació entre empreses per a complir la legislació vigent.

Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Recursos Humans		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registres específics de coordinació de les activitats empresarials.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES D' ÀMBIT ORGANIZATIU/COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 1.3			
ACCIÓ POSITIVA: Establir un pressupost anual per l'Àrea d'Igualtat de l'empresa que permeti el compliment del Pla d'Igualtat.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: L'Àrea d'Igualtat ha de ser una àrea més enllà de l'empresa i com a tal, haurà de disposar d'un pressupost adaptat a les seves necessitats. Per això hauran de preveure's, Mitjançant comunicació als departaments corresponents, una assignació pressupostària que permeti donar compliment a les accions positives previstes en aquest Pla d'Igualtat.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Recursos Humans		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Assignació pressupostària anual per escrit i elevada en acta		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 1.4			
ACCIÓ POSITIVA: Verificar la formació acreditada com a Agent d'Igualtat (A.I.) de la persona designada com a tal.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: S'haurà d'acreditar per part de la persona designada i nomenada com A.I. la formació en la matèria realitzada. En cas de no comptar amb ella, haurà de realitzar una formació especialitzada necessària per al desenvolupament de les funcions que té encomanades.			
Persones destinatàries	Agent d'Igualtat		
Persona/es responsable/s	Comissió de Seguiment		
Coordina	RH/Comissió de Seguiment		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	No procedeix		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registre previ d'acreditació en la formació d'especialització - Registre de no acreditació i necessitat formativa a cobrir - Acreditació de les hores de formació realitzada		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRATACIÓ

MESURES D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRATACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 2.1.

ACCIÓ POSITIVA: Definir el procés de selecció incloent la perspectiva de gènere.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: S'analitzaran tots els procediments interns i externs d'accés/selecció per a detectar i corregir possibles biaixos de gènere en:

- Canales de difusió d'ofertes, garantint que són accessibles per a tota persona que pogués estar interessada.
- Descripció del lloc de treball i sol·licituds per a cobertura de vacants.
- Proves estandarditzades de selecció.
- Entrevistes de selecció: guió d'entrevistes, eliminant preguntes que poguessin contribuir a penalitzar per estereotips o rols de gènere.

S'haurà de revisar el llenguatge utilitzat en la redacció de les ofertes per a vacants, tant internes com externes, per a evitar l'ús sexista del llenguatge.

Persones destinatàries	Recursos Humans		
Persona/es responsable/s	RRHH		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	No procedeix.		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registre d'informe de millores incorporades. - Contribució a equilibri de plantilla sobre la base de la selecció del sexe menys representat (Disminució del % d'infrarepresentació).		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES D'ACCÉS A L'Ocupació: SELECCIÓ I CONTRATACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 2.2			
ACCIÓ POSITIVA: Prioritzar el sexe infrarrepresentat en segons quins llocs de treball feminitzats o masculinitzats.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: L'equip de Recursos Humans tindrà en compte en els processos de selecció la distribució de la plantilla en els diferents llocs de treball i nivells, per a prioritzar, en igualtat de condicions, el sexe infrarrepresentat.			
Persones destinatàries	Personal amb competències en selecció de personal		
Persona/es responsable/s	RRHH		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	No procedeix.		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Nre. De candidatures masculines per als nivells feminitzats - Nre. De perfils masculins rebutjats - Incorporació, en igualtat de condicions, d'homes en els nivells feminitzats.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRATACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 2.3			
ACCIÓ POSITIVA: Realitzar entrevista de sortida per detectar possibles àrees de millora.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Establir un procediment d'Entrevista de sortida que aporti dades, desagregades per gènere, qualitatives dels motius de la baixa en aquells casos que responguin a baixes voluntàries, canvi de centre de treball, etc. L' objectiu és assegurar que les baixes no es produeixen per motius que puguin deure's a condicions o conductes discriminatòries, permetent establir mesures proactives que contribueixin a millorar l' ambient i condicions de treball.			
Persones destinatàries	Persones que causen la baixa voluntària		
Persona/es responsable/s	RRHH		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	No procedeix.		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Nombre d'entrevistes de sortida realitzades (desagregades per gènere) - Identificació dels motius de sortida. - Temps de permanència a l' empresa. - Departament/unitat on ha desenvolupat la seva feina. - Tipologia de lloc de treball del qual se surt.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES D'ACCÉS A L'Ocupació: SELECCIÓ I CONTRATACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 2.4			
ACCIÓ POSITIVA: Donar formació en matèria d'igualtat a les persones que intervenen al procés de selecció.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: La integració del principi d' igualtat només és possible si les persones encarregades d' això tenen el coneixement i les actituds per a això. El personal que integra el Departament de Persones/RRHH és l'encàrrec de la seva integració, d'aquí la necessitat de garantir les competències necessàries en la matèria amb el propòsit de garantir el compliment de la Direcció i dels propis objectius d'aquest Pla. Per la qual cosa es realitzarà una formació per a la integració de la perspectiva de gènere en els procediments de gestió de RRHH, com accés/selecció, formació, promoció, retribucions, conciliació/corresponsabilitat, entre altres.			
Persones destinatàries	Personal del Departament de Persones/RRHH		
Persona/es responsable/s	RRHH		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de la empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- 100% del personal del Departament ha rebut la formació - N° de registres i signatures - Registre d' acreditacions obtingudes - Percepció pre i post formació sobre la necessitat d' integrar la igualtat de tracte i d' oportunitats en la gestió de persones.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió n°			

AP3: MESURES PROMOCIÓ PROFESSIONAL

MESURES DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 3.1			
ACCIÓ POSITIVA: Prioritzar la promoció del sexe infrarrepresentat en segons quins llocs de treball feminitzats o masculinitzats.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: L'equip de Recursos Humans tindrà en compte en els processos promoció la distribució de la plantilla en els diferents llocs de treball i nivells, per a prioritzar, en igualtat de condicions, el sexe infrarrepresentat.			
Persones destinatàries	Personal amb competències en selecció de personal		
Persona/es responsable/s	RRHH		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	No procedeix.		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Nre. De candidatures rebudes per gènere - Nre. De candidatures seleccionades per gènere - Motius dels perfils masculins/femenins rebutjats - Registre i informe d'incorporació per gènere per avaluar progres		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

AP4: MESURES DE FORMACIÓ

MESURES DE FORMACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 4.1.

ACCIÓ POSITIVA: Incorporar la perspectiva de gènere al control de formacions.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: El Pla de Formació haurà de generar un report d'indicadors de gènere en el disseny, implementació, difusió, seguiment i avaluació de tota la formació impartida a l'empresa, independentment de la temàtica o la tipologia.

Aquests indicadors garantirán que:

- La formació impartida és accessible al 100% de la plantilla
- Dones i homes accedeixen per igual a la formació ofertada
- No hi ha biaix de gènere en el contingut ofert en formació

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persona/es responsable/s	RRHH/Agent d'Igualtat
Coordina	Agent d'Igualtat
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció
Comunicació	Canals habituals de l'empresa.
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Nre. d'accions formatives realitzades - % plantilla formada/any - % homes/dones que accedeixen a les formacions (distingir entre obligatòria y voluntària) - Nre. hores de formació impartides - Registre de d'aquestes - Registre per categoria professional/lloc de treball
Temporalització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Segons cronograma adjunt
Avaluació i seguiment	Comissió de Seguiment
Grau de compliment indicadors	
Resultats obtinguts	Alt Mitjà Baix
Data realització	Segons cronograma adjunt
Acta comissió nº	

MESURES DE FORMACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 4.2.

ACCIÓ POSITIVA: Formar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i incloure formació en igualtat al Pla de formació.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Iniciar un procés formatiu per a tota la plantilla per a contribuir al coneixement del que suposa la igualtat d'oportunitats i tracte en l'àmbit laboral i com poden contribuir a generar entorns més igualitaris i de respecte a la diversitat amb la qual convivim, en el marc d'integració del principi d'igualtat en la cultura de l'empresa, i integrar aquest mòdul al Pla de formació de l'empresa, de caràcter obligatori.

Persones destinatàries	- Direcció i comandaments intermedis - Personal base - Departament de RRHH/Persones - Plantilla
Persona/es responsable/s	RRHH/Agent d'Igualtat
Coordina	Agent d'Igualtat
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció
Comunicació	Canals habituals de l'empresa.
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Nombre d'accions formatives realitzades - Accions de formació en igualtat realitzades - % plantilla formada/any - % categories formades/any - % nivells formats/any - Núm. hores de formació impartides - Registres d'aquestes.
Temporalització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Segons cronograma adjunt
Avaluació i seguiment	Comissió de Seguiment
Grau de compliment indicadors	
Resultats obtinguts	Alt Mitjà Baix
Data realització	Segons cronograma adjunt
Acta comissió n°	

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 4.3.

ACCIÓ POSITIVA: Establiment d'un Pla de Formació que incorpori accions formatives en igualtat per a tota la plantilla.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: S'haurà d'establir un Pla de Formació específic anual en matèria d'igualtat (sensibilització en la integració del principi d'igualtat i tracte, ús no sexista del llenguatge la igualtat, entre altres temàtiques), incloent-les en el Pla de Formació de l'empresa.

L'estratègia de formació ha d'identificar els diferents targets destinataris:

- Direcció i Comandaments Intermedi.
- Personal base
- Departament de RH/Persones
- Plantilla
- Es recomana integrar en l'estratègia d'acolliment de les noves incorporacions la formació en igualtat amb la resta de les matèries d'obligat coneixement i compliment per part de les persones treballadores, com per part que els contracta.

Persones destinatàries	- Direcció i Comandaments Intermedis - Personal base - Departament de RH/Persones - Plantilla
Persona/es responsable/s	RRHH/Agent d'Igualtat
Coordina	Agent d'Igualtat
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció
Comunicació	Canals habituals de l'empresa que garanteixin la participació del 100% de la plantilla
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Nombre d'accions formatives realitzades per target - Accions de formació en igualtat realitzades per target - % plantilla formada/any per target - % categories formades/any - % nivells formats/any - Núm. hores de formació impartides - Registres d'aquestes.
Temporalització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió de Seguiment

		Avaluació i seguiment			
		Grau compliment indicadors	Alt	Mig	Baix
		Resultats obtinguts			
		Data realització			
		Acta comissió núm			

AP5: MESURES SISTEMA RETRIBUTIU

CODI D' ACCIÓ POSITIVA: A.P. 5.1.

ACCIÓ POSITIVA: Revisió de la política retributiva i els seus procediments des de la perspectiva de gènere.

DESENVOLUPAMENT I PLA D' ACTUACIÓ: Revisar la definició de la política retributiva perquè no compti amb biaixos inconscients de gènere que pugués impedir o dificultar la retribució en igualtat de condicions de les dones. Per a això és convenient establir un ordre d' elements retributius classificats per llocs d' igual valor, en els quals s' especifiqui, almenys, la banda de salaris base segons conveni, complements i plusos, retribucions variables i en espècie segons lloc d' igual valor.

S'unificaran tots aquells conceptes/complements que presentin diferències per lloc d'igual valor i que no tinguin una justificació objectiva (antiguitat, perillositat, nocturnitat, bonus per objectius... etc), sinó que es deguin a biaixos de gènere exclusivament.

MESURES SISTEMA RETRIBUTIU

Persones destinatàries	Comissió d'Igualtat / RRHH
Persona/es responsable/s	Comissió d' Igualtat
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l' acció
Comunicació	Canals habituals de l' empresa
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Elaborar un registre retributiu d' acord amb la legislació. - Disposar d'un sistema de valoració de llocs de treball conforme a criteri internacional de "treball d'igual valor". - Elaborar una política retributiva actualitzada, que inclogui la classificació de llocs d' igual valor. - Establir bars salarials per a llocs d' igual valor
Temporalització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats obtinguts	
Data realització	
Acta comissió núm.	

CODI D' ACCIÓ POSITIVA: A.P. 5.2.

ACCIÓ POSTIVA: Registre Retributiu d' acord amb l' Auditoria Retributiva.

DESENVOLUPAMENT I PLA D' ACTUACIÓ: Elaboració del registre retributiu anual, després dels resultats obtinguts en la valoració de llocs de treball realitzada en l' Auditoria Retributiva. El registre tindrà en compte la valoració dels llocs, els llocs d'igual valor arreglats en l'Auditoria, així com les diferents categories professionals desagregades per gènere, tal com s'enuncia en el RD 902/2020.

MESURES SISTEMA RETRIBUTIU

Persones destinatàries	Comissió d' Igualtat/ RRHH
Persona/es responsable/s	Comissió d'Igualtat/RRHH
Coordina	La comissió d' Igualtat
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l' acció
Comunicació	Canals habituals de l' empresa
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Elaborar un registre retributiu d'acord amb la legislació, on no només s'estableixi una justificació de les bretxes superior al 25% per lloc de treball si no també per lloc d'igual valor, segons el referit en el 902/2020.
Temporalització	Anualment
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	
Resultats obtinguts	
Data realització	
Acta comissió núm.	

CODI D' ACCIÓ POSITIVA: A.P. 5.3.

ACCIÓ POSTIVA: Anualment l'empresa realitzarà la VPT d'aquells llocs de nova creació i aquells llocs que tinguin canvis en les seves funcions i/o responsabilitats

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: L'objectiu principal és tenir actualitzada la VPT i complir amb el que estableix el RD 902/2020.

MESURES SISTEMA RETRIBUTIU

Persones destinatàries	RRHH
Persona/es responsable/s	RRHH
Coordina	Comissió de Seguiment
Recursos materials	Recursos invertits en RRHH a l'hora de revisar la VPT
Comunicació	Canals habituals de l' empresa
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Revisió anual de la VPT amb les modificacions realitzades.
Temporalització	Segons l'adjunt adjunt en el pla d'igualtat
Control i seguiment	Comissió de Seguiment/RRHH
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	
Resultats obtinguts	
Data realització	
Acta comissió núm.	

**AP6: MESURES PER L'EXERCICI CORRESPONSABLE
DELS DRETS DE CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL,
FAMILIAR I LABORAL**

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 6.1.			
ACCIÓ POSITIVA: Realitzar un estudi per detectar necessitats de conciliació de la plantilla			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Passar una enquesta a la plantilla per detectar possibles necessitats de conciliació relacionades amb l'ampliació de permisos retribuïts / no retribuïts, teletreball, flexibilitat horària, borsa d'hores, etc. per tal d'incloure a la política de conciliació de l'empresa aquelles que siguin més acords amb la realitat del personal de l'empresa.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Agent d'Igualtat/RRHH		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa.		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Enquesta realitzada - Millores detectades - Mesures noves implementades		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 6.2.			
ACCIÓ POSITIVA: Desenvolupar campanyes de conscienciació i sensibilització en la corresponsabilitat familiar.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Desenvolupament de campanyes anuals, en coordinació amb el Departament de Comunicació, per a incrementar l'ús de mesura de conciliació per part dels homes, concretament d'aquelles que tenen a veure amb la cura de terceres persones.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Agent d'Igualtat/RRHH		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa que garanteixin la comunicació al 100% de la plantilla		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Núm. de campanyes realitzades l'any. - % o grau d'increment del núm. d'usos i del tipus de mesures per part dels homes.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 6.3.			
ACCIÓ POSITIVA: Elaborar un catàleg que reculli les mesures de conciliació existent i difondre a tota la plantilla.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: S'elaborarà un catàleg de mesures de conciliació que l'empresa segons Estatut de les persones Treballadores, Conveni Col·lectiu, Reial decret llei 6/2019 mesures urgents i aquelles de millora que tingués implantades, a fi de facilitar el coneixement de les mateixes a tota la plantilla, des d'un mode proactiu.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Agent d'Igualtat/RRHH		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa que garanteixin la comunicació al 100% de la plantilla		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registre de Catàleg de Mesures de conciliació - % de plantilla informada - % ús de mesures		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

**AP7: MESURES PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT
SEXUAL / ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

MESURES PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL / PER RAÓ DE
SEXE

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 7.1			
ACCIÓ POSITIVA : Declaració institucional contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: La Declaració ha de venir signada per la Direcció de l'empresa i per la Comissió de Seguiment.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Direcció General/Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registre de Declaració Institucional - Nombre de persones a les que s'ha comunicat l'acció.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL / PER RAÓ DE SEXE

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 7.2			
ACCIÓ POSITIVA : Realitzar formació a la plantilla per la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: La Plantilla, a més de tenir coneixement de l'existència del protocol i del canal de denúncies, ha de rebre la formació suficient i adequada en matèria d'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe conforme a l'establert a Art. 48 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- 100% de la plantilla formada. - Percepció de la plantilla en matèria d'assetjament. - Resultat de l'acció formativa.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL / PER RAÓ DE SEXE

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 7.3			
ACCIÓ POSITIVA : Realitzar formació a responsables intermedis/direcció dirigida a la gestió de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: La direcció i els comandaments intermedis hauran de rebre la formació suficient i adequada per a gestionar el protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe conforme al que s'estableix en l'Art. 48 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- 100% de personal directiu format - 100% de comandaments intermedis formats		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 7.4

ACCIÓ POSITIVA : Revisió per actualització del Protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament sexual o per raó de sexe i difusió a tota la plantilla

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: S'ha d'actualitzar i implantar el procediment per la prevenció i gestió dels possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

El procediment de denúncia i resolució és fonamental perquè la política contra l'assetjament tingui èxit.

Dos aspectes que s'han de recollir i classificar són a qui i com s'ha de presentar la denúncia i quins són els drets i deures, tant de la presumpta víctima, com del o de la presumpta/a assetjador/a durant la tramitació del procediment.

Es recomana que el procediment prevegi l'assignació d'una persona per oferir consell i assistència i participar en la resolució dels problemes tant en els procediments formals com informals (pot ser el/l'Agent d'Igualtat).

El procediment ha de proporcionar al personal de l'empresa la seguretat de que les seves queixes i al·legacions seran tractades amb total serietat pel que es recomana que, a diferència dels procediments normals de tràmit de denúncies, aquestes no hagin de realitzar-se en primera instància al superior/a immediat/a i es faci directament a la/s persona/es designada/es especialment per intervenir en els procediments d'assetjament.

Les investigacions s'han de portar a terme amb total respecte per totes les parts i ser independents i objectives. S'ha d'establir un límit temporal per la investigació, amb el fi d'evitar un procés en excés dilatat i la impossibilitat de recórrer al sistema legal.

És convenient que les parts puguin comparèixer en les investigacions amb algú de la seva confiança, que la investigació es porti en règim de contradicció i que es mantingui confidencialitat.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persona/es responsable/s	Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat
Coordina	Agent d'Igualtat
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció
Comunicació	Canals habituals de l'empresa
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registre del Protocol de Prevenció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. - Nre. d'informació sol·licitada desagregada per sexe. - Nre. de casos que ha requerit l'activació del protocol.

		- Nre. d'informes de conclusions. - Percepció clima laboral al respecte.		
	Temporalització	Segons cronograma adjunt		
	Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
	Avaluació i seguiment			
	Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
	Resultats obtinguts			
	Data realització			
	Acta comissió nº			

MESURES PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL / PER RAÓ DE
SEXE

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 7.5			
ACCIÓ POSITIVA : Difusió del Protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament sexual o per raó de sexe.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Una vegada es compta amb el Protocol de Prevenció, la difusió del mateix és fonamental per tot el personal.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- 100% plantilla és informada i rep el protocol de prevenció.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 7.6			
ACCIÓ POSITIVA: Creació d'un Canal de Denúncies específic.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Creació d'un canal de denúncies operatiu i efectiu que permeti la ràpida tramitació d'aquests casos per part del/l'Agent d'Igualtat. Ha de ser de fàcil difusió i accés. Es tracta d'una acció prioritària que establirà com a element fonamental el correcte funcionament del protocol implantat.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Comissió de Seguiment		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Canals de difusió habituals - 100% de la plantilla és informada de l'existència del canal - Nre. de persones que en fan ús - Tipologia de denúncies realitzades i la seva gestió		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

AP8: MESURES DE SALUT LABORAL

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 8.1.			
ACCIÓ POSITIVA: Realització de l'avaluació de riscos laborals con perspectiva de gènere			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Es realitzarà una avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere i en funció dels resultats obtinguts en la planificació de mesures preventives hauran d'establir-se protocols específics. Per a això s'incorpora la variable sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i recerques generals en matèria de prevenció de riscos laborals, a fi de detectar i prevenir possibles situacions en les quals els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe de la persona treballadora.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	PRL/Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registre de avaluació de riscos de tots els llocs de treball per a dones i per a homes. - Índexs de sinistralitat (AT i EP) desagregats per sexe, departament/unitat, categoria, nivell. - Informe estadístic anual i mesures implantades de millora. - % o grau d'increment del núm. d'usos i del tipus de mesures per part de la plantilla. - Núm. de persones informades		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

AP9: MESURES DE COMUNICACIÓ / ÚS DEL LLENGUATGE

MESURES DE COMUNICACIÓ/ÚS DEL LENGATGE

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 9.1			
ACCIÓ POSITIVA: Difusió de la Política i Pla d'Igualtat			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: S'elaborarà un comunicat al qual s'inclourà informació sobre les accions que es van a portar a terme en matèria d'Igualtat. Els temes que han de ser tractats són: la política de l'empresa en matèria d'Igualtat, els conceptes bàsics de la igualtat i les accions previstes per l'empresa en aquesta matèria. Aquesta informació ha d'arribar a tota la plantilla i, si es valora, informar en l'àmbit extern (clients, proveïdors...)			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	RRHH/Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Publicació en tots els canals habituals del Pla d'Igualtat. - 100% de la plantilla està informada de l'existència del Pla d'Igualtat. - Grau de recepció de les persones. - Nre. de suggeriments rebuts		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES DE COMUNICACIÓ/ÚS DEL LENGUATGE

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 9.2			
ACCIÓ POSITIVA: Revisió de les comunicacions de l'empresa a favor de la normalització de l'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Revisar les comunicacions de l'empresa en favor de la normalització de l'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu, tant en el llenguatge i imatges, en tota la documentació, suports de comunicació interna i externa de l'empresa. Això és: - Web - Cartellera - Comunicacions a la plantilla, adreça, comandaments - Campanyes publicitàries - Etc.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	RRHH/Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	-Nº de canals de comunicació interns i externs i nº de canals revisats - Registre de revisió del llenguatge als diferents suports i modificacions realitzades.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES DE COMUNICACIÓ/ÚS DEL LENGUATGE

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 9.3			
ACCIÓ POSITIVA: Elaboració de Guia d'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu i difusió.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Desenvolupar una Guia que faciliti la comprensió de la importància que té el llenguatge per a la conformació del nostre pensament i sobre la base d'això, descripció dels recursos lingüístics d'aplicació a l'àmbit sanitari/salut per a facilitar la seva aplicació en totes les eines de comunicació interna i externa de l'empresa.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	RRHH/Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registro Guia d'ús no sexista del llenguatge. - 100% de persones destinatàries reben la Guia. - Núm. de guies difosos. - Grau de recepció de les persones. - Núm. de suggeriments rebuts. - Grau de difusió.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

AP10: MESURES DE SEGUIMENT

MESURES DE SEGUIMENT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 10.1			
ACCIÓ POSITIVA: Reunions de la Comissió de Seguiment			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: La Comissió de Seguiment es reunirà de manera periòdica, segons s'estableixi en el reglament de funcionament, per a realitzar el seguiment de la implantació del Pla d'Igualtat, de manera que en les reunions es revisin les accions positives i la implantació, planificació i execució d'aquestes. Així mateix, també es farà un seguiment sobre les propostes de la plantilla (bústia de suggeriments o similar) que poden derivar en accions positives i, quan correspongui, anàlisis de les dades extretes de les enquestes periòdiques.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Registre de les Actes de la Comissió de Seguiment. - N° informes elaborats d'acord al reglament i tot allò acordat al present Pla.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió n°			

MESURES DE SEGUIMENT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 10.2			
ACCIÓ POSITIVA: Auditories internes de seguiment del Pla d'Igualtat i del compliment normatiu			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: En el marc del que es disposa en el Reial decret 901/2020, les auditories hauran de ser com a mínim dues durant la vigència del pla, una a la meitat de la vigència i una a la finalització d'aquest, i permetre a l'empresa establir mecanismes d'esmena de les no conformitats detectades.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Núm. d'auditories realitzades. - Núm. de no conformitats detectades. - Núm. d'esmenes efectuades. - Grau d'execució d'accions positives. - Grau d'execució de grups de mesures.		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

MESURES DE SEGUIMENT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 10.3			
ACCIÓ POSITIVA: Elaboració de memòria biennal de seguiment del Pla i d'avaluació a la finalització d'aquest.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: La Comissió de Seguiment, amb suport de l'Agent d'Igualtat, realitzarà biennalment la memòria de seguiment del Pla i a la finalització de la vigència d'aquest, que permetrà conèixer els avanços aconseguits amb la implementació de les accions positives desenvolupades amb cada grup de mesures en relació amb els objectius establerts			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Comissió de Seguiment/Agent d'Igualtat		
Coordina	Agent d'Igualtat		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on es pugui)	- Informes de Seguiment elaborats biennalment - Informe d'avaluació final Pla d'Igualtat - Canals de difusió		
Temporalització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau de compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió nº			

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'article 46 de la Llei 3/2007 que regula el concepte i contingut dels Plans d'Igualtat de les empreses diu textualment que "Els Plans d'Igualtat fixen els objectius concrets d'Igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats".

Un Pla d'Igualtat és un projecte dinàmic que requereix la seva constant revisió i actualització pel que sense dubte es fa precís ordenar les fórmules i procediments de seguiment i avaluació per poder-lo mantenir i millorar en els aspectes que siguin precisos.

Al Capítol I de "Principis Generals" del Títol II de "Polítiques Públiques d'Igualtat" de la Llei 3/2007 es marquen unes exigències als òrgans dels Poders Públics que és positiu prendre'ls de referència com a punt de partida per aconseguir una sistematització a la presa de dades sobre la igualtat. Allí, a l'article 20 sobre "Adequació de les estadístiques i estudis" Es marquen unes pautes per garantir la integració de manera efectiva de la igualtat en les activitats ordinàries i es recullen pel seu interès i aplicabilitat al nostre Pla d'Igualtat:

- a) Incloure sistemàticament la variable del sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.
- b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció a la realitat que pugui analitzar.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permetin el coneixement de la incidència d'altres variables en que la seva concurrència resulta de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Realitzar mostres suficientment complexes com per a què les diverses variables incloses puguin ser explotades i analitzades en funció de la variable del sexe.
- e) Explotar les dades que disposen de manera que es puguin conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- f) Revisar i, en el seu cas, adequar les definicions estadístiques existents amb l'objecte de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.

Indicadors de Seguiment i avaluació

Aquest Pla ha estat dissenyat amb una definició d'objectius i Indicadors que assegura el procés de seguiment d'execució de processos, de resultats i d'impacte, i amb això mesurar el grau de compliment i impacte generat.

Posar en relleu, que en fase de diagnòstic s'ha tingut en compte els Indicadors que són requerits pel Reial Decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació, Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, com els Indicadors establerts per la Llei 11/2018 en matèria d'informació no financera i diversitat relatives als impactes socials de les empreses (qüestions socials i relatives al personal, relacions socials, drets humans i societat) en línia amb el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de Seguiment i avaluació del Pla implicarà l'elaboració de:

- Informe biennal de Seguiment.
- Informe final (a la finalització del Pla).

Les persones responsables del seguiment i de l'avaluació seran les que formen la Comissió de Seguiment i estarà en coordinació amb l'Agent d'Igualtat responsable del desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa.

9. COMISSIÓ NEGOCIADORA I COMISSIÓ DE SEGUIMENT

La **Comissió NEGOCIADORA** és l'estructura paritària (Empresa i RLPT) referent pel procés de negociació del present Pla d'Igualtat. GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS, compta amb RLPT al centre de treball, per la qual cosa, seguint el RD 901/2020, aquesta negociació s'ha dut a terme mitjançant la conformació d'una Comissió Negociadora:

Integrants Comissió de Negociació:

Per la part d'empresa:

Per la part social:

Així doncs, la **Comissió de Seguiment** és l'òrgan de seguiment, implantació del Pla d'Igualtat i integració de la igualtat en l'empresa designat per a això per la Comissió Negociadora. És per aquest motiu que és fonamental que la plantilla conegui la seva existència i composició per a que puguin traslladar les necessitats i els suggeriments que poguessin donar-se durant tot el procés.

Integrants Comissió de Seguiment

Per la part d'empresa:

Per la part social:

Objectiu de la Comissió de Seguiment

Donar seguiment al compliment del Pla d'Igualtat acordat i avaluar el seu impacte a la millora en matèria d'Igualtat a l'empresa.

Les funcions de la Comissió de Seguiment

- Impulsar la difusió del Pla d'Igualtat.
- Realitzar un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per velar per l'aplicació del principi d'Igualtat.

- Sensibilitzar a la plantilla sobre la importància d'incorporar la igualtat d'oportunitats.
- Assegurar la implantació de totes les accions previstes per la consecució de l'objectiu general del Pla d'Igualtat.
- Interpretar el Pla d'Igualtat.
- Conèixer les possibles incidències derivades de l'aplicació i la seva resolució.
- Incorporar aquells indicadors no inclosos en diagnòstic inicial per millorar el coneixement de situació i, d'acord amb això, plantejar, si fos oportú, la implementació d'accions positives que donin resposta a les conclusions derivades del resultat en aquests indicadors.
- Rebre la informació, per part dels departaments encarregats de la seva implementació, de tots els indicadors de seguiment establerts, desagregats per sexe, per la seva posterior interpretació des de la perspectiva de gènere. Rebre anualment l'actualització del diagnòstic de situació, amb el propòsit de conèixer l'evolució en els indicadors i, amb això, l'impacte que pugui ser provocat per la implementació de les mesures.
- Realitzar informe de seguiment biennal del Pla d'Igualtat.

Reglament de funcionament

La Comissió de Seguiment compta amb el Reglament de funcionament on es detalla les competències, periodicitat de les reunions, presa de decisions, càrrecs, etc.

10. GLOSSARI DE TERMES

- **Sexe:** Conjunt de característiques físiques, biològiques i corporals amb les quals naixem.
- **Gènere:** Papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïdes que una societat concreta considera propis de dones o d'homes. Característiques històriques, modificables que es van transformant amb el temps. Estableix la discriminació entre el "Femení" i el "Masculí".
- **Igualtat d'oportunitats:** Dret i principi que implica que tots els éssers humans ha de tenir els mateixos drets i les mateixes oportunitats amb independència del sexe, cultura, religió... per aconseguir les mateixes condicions de vida en l'àmbit personal i social.
- **Igualtat Formal:** Quan les bases legals estableixin la igualtat de drets, però aquesta equiparació no es veu plasmada a la realitat. És una situació prèvia per desenvolupar la igualtat real.
- **Igualtat Real:** Interposició de mesures necessàries perquè la igualtat sigui efectiva, remonent obstacles tant culturals com de qualsevol mena que dificultin la seva consecució.
- **Igualtat de Gènere:** Considera i valora per igual els diferents comportaments, aspiracions i necessitats tant de dones com d'homes, sense que intervinguin els rols i estereotips de gènere assignats en funció del sexe al qual es pertany.
- **Equitat de Gènere:** Justícia a la distribució de béns i recursos, és el mitjà per arribar a la igualtat de gènere (és el resultat que pretén aconseguir).
- **Prejudici:** Judici de valor, opinions referents a quelcom que no es coneix o es coneix malament, generalment desfavorable.
- **Rol de Gènere:** Conjunt de papers, tasques i/o oficis i expectatives diferents que culturalment s'adjudiquen a dones i a homes. Són la causa/origen dels estereotips.
- **Estereotips de Gènere:** Creences, sense cap base científica, sobre quins haurien de ser atributs personals de dones i homes (biaixos, actituds o comportaments clarament diferents per cada gènere).
- **Sexisme:** Tendència cultural a considerar que un sexe té una superioritat sobre l'altre i a comportar-se d'acord amb aquesta idea. Es tradueix en discriminació d'un sexe cap a l'altre i també, en privilegis d'un sexe sobre l'altre.
- **Presència o composició equilibrada:**¹ S'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de forma que, al conjunt al qual es refereixi, les persones de cada sexe no superi el 60% ni siguin menys del 40%.

¹ Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada. LLei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

- **Segregació ocupacional:** Provocada per la divisió social del treball d'acord amb el sexe, és la concentració desproporcionada de dones en certs sectors i llocs de treball i d'homes en altres.
 - **Segregació horitzontal:** Per activitat productiva/sectorial, és la presència majoritària de dones o d'homes en un determinat sector d'activitat, professions, oficis, llocs de treball.
 - **Segregació vertical:** Per categories professionals, és la diferència de presència de dones i d'homes a mesura que s'ascendeix a la jerarquia organitzativa.
- **Sostre de vidre:** Barrera invisible, descriu el moment concret a la carrera professional d'una dona a la que, en comptes de créixer per la seva preparació i experiència s'estanca dins d'una estructura laboral, ofici o sector. Dificultat d'accés a llocs de treball de responsabilitat.
- **Corresponsabilitat:** Compartir responsabilitat, aconseguint la implicació de les persones al repartiment de responsabilitats domèstiques i familiars.
- **Índex de feminització:** És la relació entre el nombre de dones i el nombre d'homes.
- **Bretxa de gènere:** Es refereix a la diferència/distància entre les taxes o percentatges femenins i masculins en els àmbits d'anàlisi, en el nostre cas distància de participació/presència de dones en cada àmbit.
- **Violència de gènere:** ² Tota violència contra una dona per ser dona o que afecti les dones de manera desproporcionada.

² Instrument de ratificació del Conveni de Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Estambul l'11 de maig de 2011. BOE 6 de juny 2014.

11.CALENDARI DE LES ACCIONS PROGRAMADES (4 ANYS VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT)

[illegible]

ÀREA DE PROMOCIÓ															
A.P.3.1.- Prioritzar la promoció del sexe infrarrepresentat en segons quins llocs de treball feminitzats o masculinitzats															
ÀREA DE FORMACIÓ															
A.P.4.1.-Incorporar la perspectiva de gènere al control de formacions.															
A.P.4.2.- Formar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i incloure formació en igualtat al Pla de formació.															
A.P.4.3. Establiment d'un Pla de Formació que incorpori accions formatives en igualtat per a tota la plantilla															
ÀREA DE RETRIBUCIONS															
A.P.5.1. Revisió de la política retributiva i els seus procediments des de la perspectiva de gènere.															
A.P.5.2.Realització del registre retributiu incorporant els nivells resultants de l'auditoria retributiva.															
A.P.5.3. Anualment l'empresa realitzarà la Valoració dels Llocs de treball d'aquells llocs de nova creació i aquells llocs que tinguin canvis en les seves funcions i/o responsabilitats.															

ÀREA D'EXERCICI DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL															
A.P.6.1.- Realitzar un estudi per detectar necessitats de conciliació de la plantilla															
A.P.6.2. Desenvolupar campanyes de conscienciació i sensibilització en la corresponsabilitat familiar.															
A.P.6.3. Elaborar un catàleg que reculli les mesures de conciliació existent i difondre a tota la plantilla.															
ÀREA DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL / ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE															
A.P.7.1.- Declaració institucional contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.															
A.P.7.2.- Realitzar formació de la plantilla per la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.															
A.P.7.3.- Realitzar formació a responsables intermedis/direcció dirigida a la gestió de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.															
A.P.7.4.- Revisió per actualització del procediment per la prevenció i gestió de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i difusió a tota la plantilla.															
A.P.7.5.- Difusió del Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de Sexe.															
A.P.7.6.- Creació d'un canal de denúncies específic.															

ÀREA DE SALUT LABORAL															
A.P.8.1.- Realització de l'avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere															
ÀREA DE COMUNICACIÓ I ÚS DEL LLENGUATGE															
A.P.9.1.- Difusió de la Política d'Igualtat i del Pla d'Igualtat															
A.P.9.2.- Revisió de les comunicacions de l'empresa a favor de la normalització de l'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu:															
A.P.9.3. Elaboració de Guia d'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu i difusió.															
ÀREA DE SEGUIMENT															
A.P.10.1.- Reunions de la Comissió de Seguiment.															
A.P.10.2.- Auditories internes de seguiment del pla d'igualtat i del compliment normatiu.															
A.P.10.3. Elaboració de la memòria biennal de seguiment del Pla i de la avaluació a la finalització d'aquest.															

A 24 de juliol del 2025