

I pla per a la igualtat d'oportunitats entre
dones i homes

tejs

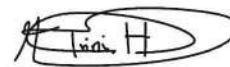
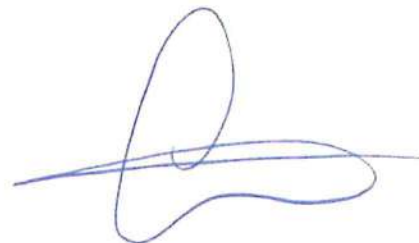
Recursos Humanos



projectehome
balears

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. MARC LEGAL EN el QUAL S'ENQUADRA EL PLA.....	5
3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT.....	6
4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT	7
5. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	9
6. ÀREES D'ACTUACIÓ	10
7. INFORME DIAGNÒSTIC	13
8. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.....	19
9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT.....	20
10. APLICACIÓ I SEGUIMENT.....	77
11. AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	78
12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.....	78
ANEXO I: DEFINICIONS D'INTERÈS	79
SIGNAT PER LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.....	82



1. INTRODUCCIÓ

1.1. BREU FITXA DE L'ENTITAT

DADES DE L'ENTITAT	
Raó social	FUNDACIÓ PROJECTE HOME BALEARS FUNDACIÓ PROJECTE JOVE GESTORA PROJECTE HOME SON MORRO, SL PROJECTE HOME BALEARS INSERCIÓ
NIF	G0748859 G07803570 B57516593 B16573438
Domicili social	C/ Projecte Home 4. 07007. Palma
Àmbit (estatal o autonòmic)	AUTONÒMIC

DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	68	Homes	36	Total	104
Centres de treball	<i>A continuació, se indiquen el nombre de centres dels que disposa l'empresa, així com la ubicació (direcció completa) de cadascun d'ells.</i>					
Centre 1	Centre Són Morro. Carrer Projecte Home, 4 (07007). Polígon de Són Morro-Palma					
Centre 2	Centre d' Inca C'an Colomer, Polígon 11, Parcel·la 105 (07300) Inca					
Centre 3	Centre de Manacor. Via Alemanya, 38, 07500 Manacor.					
Centre 4	Centre Campos Ses Sitjoles, Camí Són Marrano, km11 (07630) Campos.					
Centre 5	Centre d' Eivissa. Carrer Aubarca, 22 local 2 (07800) Eivissa					
Centre 6	Centre de Menorca. Carrer Fernández Angulo, 8-8A. 07702 Maó					

1.2. PRESENTACIÓ EMPRESA

PROJECTE HOME BALEARS és un grup d'entitats que neix com a ONG el 1985, a causa de la sol·licitud d'ajuda per part del bisbat per l'increment de consum d'heroïna a Balears. El seu objectiu ha estat sempre oferir alternatives per millorar la qualitat de vida de totes aquelles persones i familiars que han sol·licitat ajuda.

Actualment s'ofereixen 42 dispositius terapèutics a Mallorca, Menorca i Eivissa. Tots ells adaptats als diferents perfils i característiques de les persones que plantegen les seves problemàtiques.

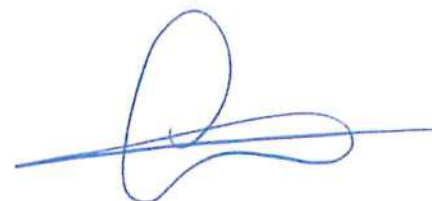
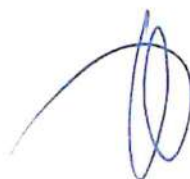
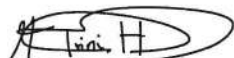
PROJECTE HOME BALEARS (PHB) està format per dues fundacions, una empresa d'inserció i una societat limitada, que li donen suport, tant econòmic com tècnic i corporatiu: **Fundació Projecte Home, Fundació Projecte Jove, Gestora Projecte home Són Morro i Projecte home Balears Inserció**. La finalitat d'aquesta estructura organitzativa és facilitar, de manera eficient i eficaç, la important tasca social (a nivell econòmic i tècnic) que PHB duu a terme tant a nivell municipal com a tota la comunitat balear, abastant fins i tot els seus vincles de connexió a nivell nacional.

LA SEVA MISIÓ

Prevenir, atendre i donar resposta als problemes generats per les addiccions a la societat balear mitjançant la recerca i el desenvolupament de programes de prevenció i teràpia que, conjuminant la intervenció individualitzada i grupal, ofereixen una alternativa eficaç i adaptada a les persones afectades per una addicció i al seu entorn familiar, per aconseguir la seva autonomia, creixement personal i una adequada integració sociolaboral.

LA SEVA VISIÓ

Ser un referent europeu i el primer referent per a la societat balear en matèria de prevenció i tractament de les addiccions. Ser l'ONG de



Balears reconeguda per una millor gestió: transparent, responsable, professional i eficaç recolzada als nostres valors.

ELS SEUS VALORS

Els valors fonamentals de PROJECTE HOME BALEARS són: la persona usuària, l'equip de professionals i l'entorn sociofamiliar.

Sobre la base d'aquests principis es desenvolupen i apliquen els principals valors fonamentals de l'Organització:

1. Igualtat i no discriminació: PROJECTE HOME BALEARS és una ONG aconfessional, apartidista i sense ànim de lucre, oberta a totes les persones que necessitin la nostra ajuda sense discriminació per qüestions de gènere, orientació afectiu sexual, origen, creences o ideologia, ni per causes econòmiques, assegurant la gratuïtat de tractaments per a aquelles persones que manquin de recursos.

2. Consideració positiva de la persona: Suposa partir d'una concepció positiva, optimista i humanista de la persona en relació amb les potencialitats i recursos de cada individu per assumir el protagonisme del seu procés de canvi. En la intervenció educatiu-terapèutica això suposa acceptar i comprendre la persona i afavorir-ne el creixement i la maduració de manera que pugui actuar i regir la seva vida d'acord amb els seus propis principis.

3. Respecte a la llibertat individual: Els programes de PROJECTE HOME BALEARS contempen la persona d'una manera integral, respectant els seus principis i individualitat, i actuen amb la finalitat d'aconseguir la plena integració i participació a la societat, sense atendre pressions ni obligacions externes. La persona és lliure d'iniciar o deixar un programa i és la protagonista del seu procés, assumint la seva responsabilitat en el tractament.

4. El valor de l'entorn sociofamiliar: Es considera la implicació de l'entorn sociofamiliar com un factor clau per a la prevenció, el tractament i la integració sociolaboral enfront de la problemàtica de les addiccions.

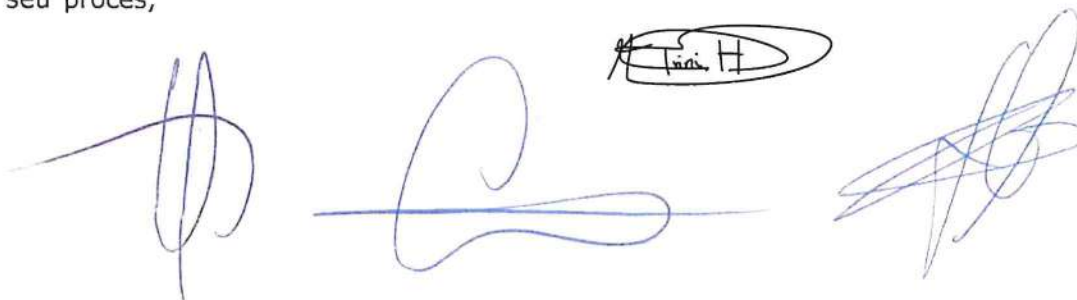
5. Professionalitat: Les persones que treballen a PROJECTE HOME BALEARS són professionals atents als canvis i evolució de la problemàtica de les addiccions. Són persones compromeses amb l'exercici de la seva tasca, amb el treball en equip i la millora i avaluació continuada de les seves pròpies competències professionals i de l'activitat de l'organització allà on es requereixin els seus serveis.

6. Responsabilitat i coherència: Les persones que treballen a PROJECTE HOME BALEARS, desenvolupen el seu treball des de la proximitat al tracte i l'empatia, combinant fermesa i afecte, i mantenint la integritat, l'objectivitat, la professionalitat i la responsabilitat en la seva intervenció.

Són conscients del seu paper com a referents en la transmissió i promoció de valors i mantenen un estil de vida coherent amb els valors que es promouen i desenvolupen a PROJECTE HOME BALEARS.

7. Transparència: L'honestedat amb un mateix i amb els altres és un principi bàsic a l'exercici de la nostra activitat.

Per a la nostra organització això implica la utilització dels canals de comunicació, dels recursos i dels processos de treball d'acord amb una gestió transparent, responsable i eficaç.



2. MARC LEGAL EN EL QUAL S'ENQUADRA EL PLA

A l'Estat espanyol, la Constitució de 1978 proclama al seu Article 1:

"Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític".

Així mateix, l'article 14, escomet el "dret a la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe"; i, per part seva, l'article 9.2 "consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de la persona i dels grups en què s'integra, sigui real i efectiva".

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic es va completar amb l'aprovació de la Llei Orgànica, 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH), adreçada a fer efectiva aquesta igualtat real, remenant els obstacles que impedeixen aconseguir-la.

L'article 45.1 de la LOIEMH obliga a les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si procedeix, acordar, amb la representació legal dels/de les treballadors/es.

A aquesta llei cal afegir el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, en què es disposa a l'Art. 1. Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, queda modificada en els termes següents:

U. Es modifica l'apartat 2 de l'article 45, que tindrà la redacció següent: «2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadores/es, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat

anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini a la legislació laboral.»

Aplicació gradual:

-Empreses + de 150 i fins a 250: termini finalitza el 8 de març del 2020.

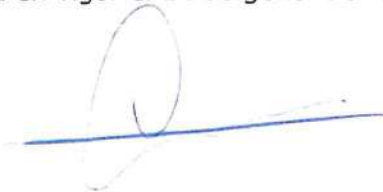
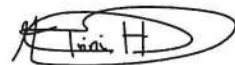
-Empreses de + 100 i fins a 150: termini finalitza el 8 març del 2021.

-Empreses de 50 a 100: termini finalitza el 8 de març del 2022.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar 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. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de manera que hi hagi les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en l'ocupació i l'ocupació.

Així mateix, s'hi han incorporat dos reials decrets. En primer lloc, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. A través d'aquest, s'articula el procediment de negociació dels plans d'igualtat i el diagnòstic previ, indicant el contingut d'un mínim de matèries concretes, així com la creació d'una comissió negociadora. De la mateixa manera, es modifica el contingut dels plans d'igualtat.

Cal destacar que les empreses hauran de tenir negociat, aprovat i presentada la sol·licitud de registre del pla d'igualtat en el termini màxim d'un any a comptar de l'endemà de la data que finalitzi el termini previst per iniciar el procediment de negociació. de conformitat amb el que estableix el nou Reial decret. Aquest Reial decret entra en vigor el 14 de gener de 2021.



En segon lloc, el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. A través d'aquest decret s'estableix la realització d'auditories salarials, de manera obligatòria per a aquelles empreses que comptin amb un Pla d'Igualtat, amb la finalitat d'analitzar la bretxa salarial i emprendre accions perquè aquesta disminueixi. Aquesta auditoria requereix un diagnòstic i un pla d'actuació per a la seva correcció.



3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

3.1. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures i accions positives, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes a les organitzacions i eliminar la discriminació per raó de gènere.

Aquest pla fixa els **objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar**, així com l'establiment de **sistemes d'avaluació** i seguiment. A més:

És **preventiu** i elimina qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.

Té **coherència interna**, és **dinàmic** i **obert als canvis** en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seguiment i l'avaluació.

Parteix d'un **compromís de l'empresa**, que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació.

Està dissenyat per a **tot l'equip de persones de l'organització**; no està adreçat exclusivament a les dones. Engloba qualsevol que sigui la seva categoria professional, així com totes aquelles persones que es vagin incorporant a la companyia.

Adopta la **transversalitat de gènere** com un dels principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Incorpora la perspectiva de gènere a la gestió de l'empresa, a totes les seves polítiques i a tots els nivells.

Considera com un dels seus principis bàsics, la **participació a través del diàleg** i la **cooperació de les parts** (gerència, responsables i conjunt de la plantilla).

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Toni H'.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

4.1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA AMB LA IGUALTAT

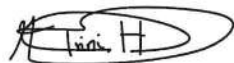
La Direcció de PROJECTE HOME BALEARs es compromet a dur a terme l'elaboració i la implantació del I Pla d'Igualtat el 28 de juny de 2021, en compliment amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes i com principi estratègic de la seva cultura; concedint a la igualtat d'oportunitats i equitat entre homes i dones, la lluita contra la violència de gènere i el foment de la conciliació de la vida, personal, familiar i laboral, un valor clau a la política de gestió de les persones.

4.2. COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, de 22 de març, per la qual cal crear una Comissió d'Igualtat, que permeti abordar, de forma conjunta, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe.

Així mateix, segons el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, aquesta comissió d'igualtat es constituirà com comissió negociadora i hi hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores

D'aquesta manera, constitueix el **4 d'agost de 2021**, la Comissió Negociadora per a la Igualtat del grup **PROJECTE HOME BALEAR**.



La Comissió està formada, en representació de l'empresa:

Àrea	Càrrec
Presidència	President executiu
Recursos Humans	Director Terapèutic i de Recursos Humans

La Comissió està formada en representació de treballadors i treballadores:

Àrea	Càrrec
UGT	Assessora d'igualtat i representació
CCOO	Secretari d'organització Federació Habitat i assessor d'igualtat

4.3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Funcions de la comissió negociadora.

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les competències següents:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.



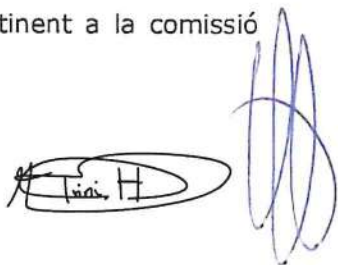
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni Secretari/ària, d'entre els seus integrants, a Sergi Canal Montiel.

Seràn les seves funcions:

- Aixecar acta i demanar firmes de les reunions de la Comissió Negociadora, amb:
 - Els temes tractats.
 - Els acords aconseguits.
 - Els documents presentats.
 - La data de la següent reunió.
 - Convocar les reunions de la Comissió.
 - Recopilar i desar la documentació pertinent a la comissió negociadora i al pla d'igualtat.



3.1. Reunions de la Comissió Negociadora.

La comissió acorda reunir-se periòdicament per a la negociació i l'elaboració del Pla d'Igualtat.

A cada reunió s'aixecarà una acta, en què es farà constar:

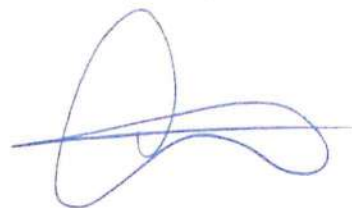
- El resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si escau, més endavant en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

A les reunions ordinàries es farà arribar la convocatòria a la resta de components abans de la data. La convocatòria haurà de contenir sempre l'ordre del dia fixat, així com la data, l'hora i el lloc de la reunió i anar acompanyada, si escau, de la documentació necessària almenys deu dies abans de la reunió.

De manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts amb un preavis mínim de 10 dies laborals, a excepció de les que tinguin caràcter urgent, que podran ser convocades amb una antelació menor. Qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat podrà sol·licitar una reunió extraordinària.

Per complir les funcions encomanades a la Comissió Negociadora i Comissió de Seguiment, l'empresa es compromet a facilitar els mitjans necessaris per celebrar les reunions:

- Lloc adequat per celebrar-les o si no, es realitzaran totes les trobades telemàticament.
- Material precís per a elles.




Les hores de reunió de les persones que constitueixen la de la Comissió i les de preparació de la mateixa, que seran com a màxim iguals a les de reunió, seran hores efectives de treball i no es comptabilitzaran dins del crèdit horari de la representació legal de les persones treballadores.

Un cop aprovat el Pla, de manera ordinària, es reunirà almenys una vegada trimestralment, quedant interlocutòria convocades les parts d'una a una altra reunió, i de manera extraordinària quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís de deu dies hàbils d'antelació.

Protecció de dades. Compromís de Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, si escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar l'entrega.

Totes les persones que conformen la Comissió Negociadora hauran de respectar la confidencialitat de les reunions i de la informació a què tinguin accés i complir, en matèria de Protecció de Dades Personals, amb el que estableix el Reglament UE 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell i la LO 3/2018 de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, havent de posar la màxima cura en general i especial cura respecte a les dades i informacions a què tinguin accés en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, i en supòsits de violència de gènere.

Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada [especifiqueu-ne les causes].

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'ha d'annexar a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

5. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

5.1. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

Aquest pla d'Igualtat és aplicable per a tot el personal del grup PROJECTE HOME BALEARNS, sigui quina sigui la seva categoria professional, així com també, si fos el cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació del servei en l'empresa usuària.

Per tant, resulta d'aplicació a les quatre societats que el componen: Fundació Projecte Home, Fundació Projecte Jove, Gestora Projecte home Són Morro i Projecte home Balears Inserció.

5.2. ÀMBIT TERRITORIAL

El pla d'igualtat és autonòmic, de les Illes Balears. El grup compta amb un total de 6 centres de treball.

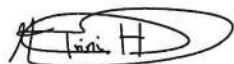
L'entitat treballa a diferents projectes ubicats a distintes zones geogràfiques de les Illes Balears.

5.3. VIGÈNCIA DEL PLA

Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de **vigència de 4 anys**, que començarà a comptar des de la seva signatura. Data d'entrada desembre de 2022.

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 d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

La vigència del present pla es mantindrà fins l'aprovació del següent pla, sense que la durada màxima excedeixi en cap cas el període de 4 anys, tal i com es troba previst a l'article 9.1 del Reial decret 901/2020, ubicant-se per tant aquest termini al mes de desembre de 2026.



6. ÀREES D'ACTUACIÓ

ÀREA 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

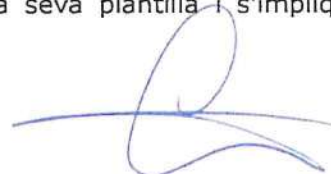
Les actuacions de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats estan lligades a la missió i la visió de l'empresa i als valors que promou. Els elements que componen la cultura empresarial no són conceptes abstractes, sinó que a l'empresa es transformen en actituds i maneres d'actuar. En aquest àmbit, doncs, mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

ÀREA 2: LA COMUNICACIÓ A L'EMPRESA I L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

La comunicació interna i externa de l'empresa permet que el que passa es conegui, que el que sigui important sigui compartit i que l'empresa es projecti a la societat. Perquè hi hagi millores en igualtat hi ha d'haver una sèrie d'actuacions i que aquestes actuacions siguin conegudes. Pel que fa a la comunicació, no només serà important què comuniquem sinó també com ho fem, evitant incoherències que poden sorgir elaborant millores en igualtat, però amb un ús discriminatori del llenguatge. L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

ÀREA 3: CONDICIONS LABORALS

Per respectar l'equitat i aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que



garanteixin la no-discriminació i la igualtat d'oportunitats. En aquesta àrea s'analitzen els tipus de contracte, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes als diferents llocs de treball, teletreball, etc.

ÀREA 4: INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

El concepte d'infrarepresentació femenina és fonamental per a visibilitzar els efectes de la discriminació estructural a la societat contra les dones a l'empresa i servirà per fomentar una presència femenina més gran, però també per millorar les seves condicions laborals en general. A aquests efectes s'analitzarà la segregació horitzontal i la segregació vertical; la participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, la presència de dones i homes a la RLT (si és possible) i a la comissió de seguiment dels plans d'igualtat, etc.

ÀREA 5: ACCÉS A L'ORGANIZACIÓ

La política de selecció és la que impregna tots els processos a través dels quals es fa l'accés a l'empresa. Aquesta política s'ha d'orientar de manera que eviti que el sexe o la situació personal d'algú sigui un condicionant. Per això, es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

ÀREA 6: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES.

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal.

A la política salarial s'ha de vigilar que la retribució de les persones estigui sempre en funció de criteris objectius, és a dir que no hi hagi cap tipus de variació lligada directament o indirectament al sexe, o

situació personal de la persona treballadora. La política salarial va directament lligada a la valoració que es té del treball realitzat i de la responsabilitat assumida i sempre s'ha de treballar per utilitzar criteris tan objectius com sigui possible.

Per això, s'ha de dur a terme una revisió dels salaris per grups i categories professionals o de llocs de treball per detectar una possible bretxa salarial, la qual cosa la duu a terme una Auditoria salarial. Alhora, és important tenir en compte la igualtat de gènere en matèria retributiva.

D'aquesta manera i mitjançant aquesta auditoria salarial s'analitza la informació necessària per aplicar efectivament el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

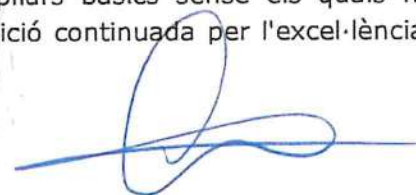
ÀREA 7: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Incorporar mesures i polítiques d'igualtat d'oportunitats a la formació, a més de complir amb la legislació vigent, contribueix a garantir que l'organització compti amb els perfils més competents, retengui i desenvolupi el talent i, en definitiva, es contribueixi a una valoració i optimització de les possibilitats de tot el capital humà que, en última instància, incrementarà les capacitats i les competències de l'organització.

En aquest context, és fonamental garantir l'accés a la formació a totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant formació a aquelles persones que tenen més dificultats i que pertanyen al col·lectiu menys representat, perquè aquesta formació pot ser un suport pel seu desenvolupament professional.

ÀREA 8: DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ.

El desenvolupament professional i la promoció de les persones, incentivant el seu sentiment vocacional i l'orgull de pertinença, són els pilars bàsics sense els quals no seria possible mantenir una ambició continuada per l'excel·lència. Tanmateix, aquests objectius



només s'assoleixen si abordem, en aquesta ocasió, la perspectiva de gènere i la seva importància per retenir el talent de les persones clau a l'organització, a fi de contribuir a assolir la igualtat efectiva de dones i homes a l'àmbit laboral.

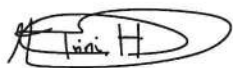
ÀREA 9: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Indirectament lligades, la igualtat d'oportunitats només és possible si hi ha una política de conciliació que iguali la dona a l'home. Si bé les mesures de conciliació generalment estan dirigides a homes i dones, és pràcticament impossible abordar la Igualtat d'oportunitats sense una anàlisi completa de la conciliació de la vida personal i laboral i el foment d'una corresponsabilitat més gran entre dones i homes en l'assumpció de obligacions familiars. Dins aquesta àrea, es treballen aquelles mesures que l'organització pot afegir a les que ja posseeix, per millorar la conciliació, abordant tant aspectes de flexibilitat com de serveis oferts amb aquesta finalitat.

ÀREA 10: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

S'entén per assetjament sexual qualsevol conducta no desitjada de caràcter sexual, tant a nivell físic com verbal, que fa que la persona se senti ofesa o humiliada. Inclouent-hi les agressions físiques, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Davant d'aquesta situació, cal abordar l'assetjament sexual o per raons de sexe a les empreses des d'una perspectiva transversal. D'aquesta manera, les empreses i l'equip humà que la formen han d'adquirir responsabilitat en aquest assumpte per aconseguir una menor desigualtat social i a l'empresa, una sensibilització més gran sobre el tema i una prevenció de possibles casos.



ÀREA 11: SALUT LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

La prevenció de riscos en les dones ha de tenir present no només el factor biològic relacionat amb la seva capacitat reproductora, sinó les diferències corporals, de socialització, de rols a exercir i d'exigències afegides al lloc de treball. Des de la salut laboral s'ha de tenir en compte el fenomen conegut com a "sostre de vidre", que fa referència a les barreres amb què es troben les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat i la dedicació de les quals repercuteix en la salut laboral de les dones.

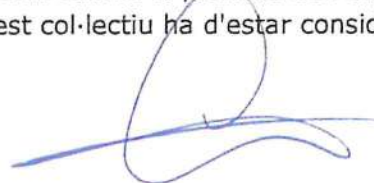
ÀREA 12: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

S'entén per violència de gènere tota manifestació de discriminació, desigualtat i relacions de poder que exerceixen els homes sobre les dones, quan hi ha o hi ha hagut una relació de parella, tant si hi ha convivència o no. Es pot tractar de qualsevol acte de violència física i psicològica, incloent-hi les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat

Davant d'una conjuntura social de màxima gravetat, **abordar la violència de gènere**, com a manifestació de la discriminació, de la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'ha **convertit en una estratègia transcendental** de la gestió de persones. Les empreses i l'equip humà que les conformen tenen una responsabilitat important en aquest aspecte com a agents clau en la societat i la sensibilització del personal, així com contribuir al desenvolupament d'un món més just i menys desigual.

ÀREA 13: COLECTIU LGBTIQ+

Abordar el col·lectiu LGBTIQ+ des d'una perspectiva de sensibilització és necessari perquè tant alts càrrecs, llocs directius, així com també la plantilla de l'empresa prenguin consciència que aquest col·lectiu ha d'estar considerat i representat.



7. INFORME DIAGNÒSTIC I AUDITORIA SALARIAL

Fundació Projecte Home Balears

A tall de conclusió, i de cara a la **cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats**, Fundació Projecte Home Balears no discrimina explícitament i de forma proactiva cap persona per raó de gènere, tenint integrats entre els seus valors i les línies estratègiques del grup, la igualtat de gènere. Per tal de continuar avançant en aquesta matèria, cal posar en marxa el pla d'igualtat següent, de manera que es reprenguin les accions pendents, transmetent a la seva plantilla els valors de la igualtat de gènere, per tal de passar d'una igualtat formal a una igualtat real i efectiva.

En relació amb l'àrea de **comunicació**, s'aconsella continuar invertint esforços per implementar d'una forma global el llenguatge no sexista, i és recomanable la revisió de la documentació interna i (especialment) la informació a través de canals externs, així com la impartició de formació en llenguatge no sexista i l'establiment de recursos que en facilitin l'adopció per part del personal de l'entitat.

Quant a la política de **reclutament, selecció i contractació** a l'organització, no s'observa cap tipus de barrera en la contractació, quant a gènere. L'entitat compta amb un procés de selecció amb perspectiva de gènere, si bé cal revisar-ne la metodologia. Així mateix, serà convenient acabar de formar el personal en matèria de selecció des d'una perspectiva de gènere, de manera que s'eliminin completament els possibles biaixos que es puguin donar.

Pel que fa a la **formació**, l'entitat compta amb un pla de formació formalitzat, per a la realització del qual s'ha comptat amb un procediment de recollida de les necessitats formatives expressades per part del personal. És destacable que la satisfacció respecte a la formació rebuda ha anat augmentant en els darrers anys. De cara a fomentar el talent femení a l'entitat, seria recomanable incloure a la

formació la realització de cursos que dotin d'habilitats directives a més dones.

En matèria de **desenvolupament i promoció**, encara que no hi ha discriminació entre sexes, caldria formalitzar el procediment establert, adaptant-lo a les noves accions i a les necessitats de l'entitat. Es recomana elaborar plans de desenvolupament professional per a la plantilla per tal que, a partir de la identificació de les capacitats i destreses, permetin el creixement del personal a l'interior de l'organització.

Per evitar la segregació vertical i la **infrarepresentació femenina** als llocs de responsabilitat, cal fomentar la promoció de les dones, a través d'accions positives i formacions en lideratge femení. Així mateix, es recomana prendre noves mesures que ajudin a incorporar homes a llocs tradicionalment feminitzats i viceversa (dones, en aquells llocs més masculinitzats), per intentar equilibrar les plantilles de treball, a més de les mesures d'acció positiva ja indicades a la visió de entitat.

En matèria de **condicions laborals**, no s'han observat diferències significatives entre dones i homes, i no s'ha produït discriminació en funció dels sexes. Per continuar garantint la igualtat en aquesta àrea, cal registrar anualment, l'estat de contractes, jornades, etc. del personal desagregat per sexe.

En matèria de **Classificació professional, retribucions i auditories retributives**, destaca el coneixement de la plantilla sobre la política retributiva. Segons l'**informe d'auditoria** s'ha d'establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i els aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. A més, el pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

Quant a les polítiques de **Conciliació i corresponsabilitat**, l'entitat compta amb certes mesures de conciliació que milloren les establertes al conveni col·lectiu del sector. No obstant això, requereix la realització d'una difusió més gran a tota la plantilla, de les iniciatives i accions empreses. Així mateix, seria convenient quantificar la satisfacció de les mesures existents, amb el fi de valorar la idoneïtat de les actuals, corregir-les i si escau valorar la incorporació d'altres noves.

Per fer referència a les conclusions a l'àrea de **Salut Laboral**, l'organització compleix tota la legislació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, sent una matèria de vital importància. Es recomana realitzar estudis que ajudin a conèixer les dades amb perspectiva de gènere, amb dades desagregades per sexe i tenint en compte les diferències que hi pot haver entre homes i dones en PRL.

Quant a la **Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, l'entitat compta amb un protocol d'Assetjament sexual i/o per raó de sexe, però no hi ha hagut temps de fer-ne difusió i formar la comissió instructora ni a la plantilla, i és fonamental posar en marxa accions que previnguin, evitin i erradiquin qualsevol situació d'assetjament laboral, així com facilitar a la plantilla el procediment adequat per presentar les seves queixes, mitjançant la implantació i divulgació del Protocol.

Pel que fa a les àrees de **Violència de gènere i Col·lectiu LGTBI**, són aspectes dels quals l'entitat és conscient de la seva importància, encara que no han estat tractats en profunditat. Fundació Projecte Home Balears mostra disposició a exercir com a agent social en aquests àmbits, per això es recomana protocol·litzar mètodes d'actuació i instaurar manuals de conducta.

Fundació Projecte Jove

A tall de conclusió, i de cara a la **cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats**, Fundació Projecte Jove no discrimina explícitament

i de forma proactiva cap persona per raó de gènere, tenint integrats entre els seus valors i les línies estratègiques del grup, la igualtat de gènere. Per tal de continuar avançant en aquesta matèria, cal posar en marxa el pla d'igualtat següent, de manera que es reprenguin les accions pendents, transmetent a la seva plantilla els valors de la igualtat de gènere, per tal de passar d'una igualtat formal a una igualtat real i efectiva.

En relació amb l'àrea de **comunicació**, s'aconsella continuar invertint esforços per implementar d'una forma global el llenguatge no sexista, i és recomanable la revisió de la documentació interna i (especialment) la informació a través de canals externs, així com la impartició de formació en llenguatge no sexista i l'establiment de recursos que en facilitin l'adopció per part del personal de l'entitat.

Quant a la política de **reclutament, selecció i contractació** a l'organització, no s'observa cap tipus de barrera en la contractació, quant a gènere. L'entitat compta amb un procés de selecció amb perspectiva de gènere, si bé cal revisar-ne la metodologia. Així mateix, serà convenient acabar de formar el personal en matèria de selecció des d'una perspectiva de gènere, de manera que s'eliminin completament els possibles biaixos que es puguin donar.

Pel que fa a la **formació**, l'entitat compta amb un pla de formació formalitzat, per a la realització del qual s'ha comptat amb un procediment de recollida de les necessitats formatives expressades per part del personal. És destacable que la satisfacció respecte a la formació rebuda ha anat augmentant en els darrers anys. De cara a fomentar el talent femení a l'entitat, seria recomanable incloure a la formació la realització de cursos que dotin d'habilitats directives a més dones.

En matèria de **desenvolupament i promoció**, encara que no hi ha discriminació entre sexes, caldria formalitzar el procediment establert, adaptant-lo a les noves accions i a les necessitats de l'entitat. Es recomana elaborar plans de desenvolupament

professional per a la plantilla per tal que, a partir de la identificació de les capacitats i destreses, permetin el creixement del personal a l'interior de l'organització.

Per evitar la segregació vertical i la **infrarepresentació femenina** als llocs de responsabilitat, cal fomentar la promoció de les dones, a través d'accions positives i formacions en lideratge femení. Així mateix, es recomana prendre noves mesures que ajudin a incorporar Homes a llocs tradicionalment feminitzats i viceversa (dones, en aquells llocs més masculinitzats), per intentar equilibrar les plantilles de treball, a més de les mesures d'acció positiva ja indicades a la visió de entitat.

En matèria de **condicions laborals**, no s'han observat diferències significatives entre dones i homes, i no s'ha produït discriminació en funció dels sexes. Per continuar garantint la igualtat en aquesta àrea, cal registrar anualment, l'estat de contractes, jornades, etc. del personal desagregat per sexe.

En matèria de **Classificació professional, retribucions i auditories retributives**, destaca el coneixement de la plantilla sobre la política retributiva. Segons l'**informe d'auditoria** s'ha d'establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i els aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. A més, el pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

Quant a les polítiques de **conciliació i corresponsabilitat**, l'entitat compta amb certes mesures de conciliació que milloren les establertes al conveni col·lectiu del sector. No obstant això, requereix la realització d'una difusió més gran a tota la plantilla, de les iniciatives i accions empreses. Així mateix, seria convenient quantificar la satisfacció de les mesures existents, amb el fi de valorar

la idoneïtat de les actuals, corregir-les i si escau valorar la incorporació d'altres noves.

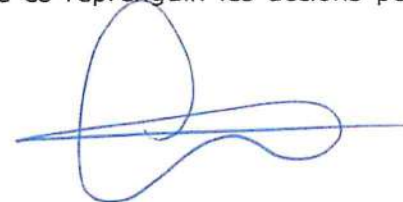
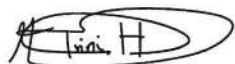
Per fer referència a les conclusions a l'àrea de **Salut Laboral**, l'organització compleix tota la legislació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, sent una matèria de vital importància. Es recomana realitzar estudis que ajudin a conèixer les dades amb perspectiva de gènere, amb dades desagregades per sexe i tenint en compte les diferències que hi pot haver entre Homes i Dones en PRL.

Quant a la **Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, l'entitat compta amb un protocol d'Assetjament sexual i/o per raó de sexe, però no hi ha hagut temps de fer-ne difusió i formar la comissió instructora ni a la plantilla, i és fonamental posar en marxa accions que previnguin, evitin i erradiquin qualsevol situació d'assetjament laboral, així com facilitar a la plantilla el procediment adequat per presentar les seves queixes, mitjançant la implantació i divulgació del Protocol.

Pel que fa a les àrees de **violència de gènere i col·lectiu LGTBI**, són aspectes dels quals l'entitat és conscient de la seva importància, encara que no han estat tractats en profunditat. Fundació Projecte Jove mostra disposició a exercir com a agent social en aquests àmbits, per això es recomana protocol·litzar mètodes d'actuació i instaurar manuals de conducta.

Gestora Projecte Home Son Morro

A tall de conclusió, i de cara a la **cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats**, Gestora Projecte Home Son Morro S.L. no discrimina explícitament i de forma proactiva cap persona per raó de gènere, tenint integrats entre els seus valors i les línies estratègiques del grup, la igualtat de gènere. Per tal de continuar avançant en aquesta matèria, cal posar en marxa el pla d'igualtat següent, de manera que es repreguin les accions pendents, transmetent a la



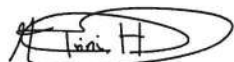
seva plantilla els valors de la igualtat de gènere, per tal de passar d'una igualtat formal a una igualtat real i efectiva.

En relació amb l'àrea de **comunicació**, s'aconsella continuar invertint esforços per implementar d'una forma global el llenguatge no sexista, i és recomanable la revisió de la documentació interna i (especialment) la informació a través de canals externs, així com la impartició de formació en llenguatge no sexista i l'establiment de recursos que en facilitin l'adopció per part del personal de l'entitat.

Quant a la política de **reclutament, selecció i contractació** a l'organització, no s'observa cap tipus de barrera en la contractació, quant a gènere, tot i que es compta amb una plantilla masculinitzada. L'entitat compta amb un procés de selecció amb perspectiva de gènere, si bé cal revisar-ne la metodologia. Així mateix, serà convenient acabar de formar el personal en matèria de selecció des d'una perspectiva de gènere, de manera que s'eliminin completament els possibles biaixos que es puguin donar.

Pel que fa a la **formació**, l'entitat compta amb un pla de formació formalitzat, per a la realització del qual s'ha comptat amb un procediment de recollida de les necessitats formatives expressades per part del personal. És destacable que la satisfacció respecte a la formació rebuda ha anat augmentant en els darrers anys. De cara a fomentar el talent femení a l'entitat, seria recomanable incloure a la formació la realització de cursos que dotin d'habilitats directives a més dones.

En matèria de **Desenvolupament i Promoció**, caldria formalitzar el procediment establert, adaptant-lo a les noves accions i a les necessitats de l'entitat. Es recomana elaborar plans de desenvolupament professional per a la plantilla per tal que, a partir de la identificació de les capacitats i destreses, permetin el creixement del personal a l'interior de l'organització.



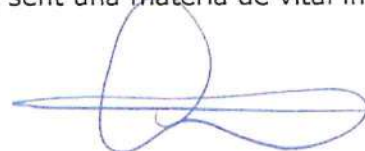
Per evitar la segregació vertical i la **infrarepresentació femenina** als llocs de responsabilitat, cal fomentar la promoció de les dones, a través d'accions positives i formacions en lideratge femení. Així mateix, es recomana prendre noves mesures que ajudin a incorporar a més dones, per intentar equilibrar les plantilles de treball, a més de les mesures d'acció positiva ja indicades a la visió de entitat.

En matèria de **condicions laborals**, no es poden observar diferències entre gèneres al no comptar amb dones dins la seva plantilla. Per continuar garantint la igualtat en aquesta àrea, cal registrar anualment, l'estat de contractes, jornades, etc. del personal desagregat per sexe.

Pel que fa a l'àrea de **Classificació professional, retribucions i auditories retributives**, destaca el desconeixement de la plantilla sobre la política retributiva. Segons l'informe d'auditoria s'ha d'establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i els aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. A més, el pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

Quant a les polítiques de **Conciliació i corresponsabilitat**, l'entitat compta amb certes mesures de conciliació que milloren les establertes al conveni col·lectiu del sector. No obstant això, requereix la realització d'una difusió més gran a tota la plantilla, de les iniciatives i accions empreses. Així mateix, seria convenient quantificar la satisfacció de les mesures existents, amb el fi de valorar la idoneïtat de les actuals, corregir-les i si escau valorar la incorporació d'altres noves.

Per fer referència a les conclusions a l'àrea de **Salut Laboral**, l'organització compleix tota la legislació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, sent una matèria de vital importància. Es recomana



realitzar estudis que ajudin a conèixer les dades amb perspectiva de gènere, amb dades desagregades per sexe i tenint en compte les diferències que hi pot haver entre homes i dones en PRL.


Quant a la **Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, l'entitat compta amb un protocol d'Assetjament sexual i/o per raó de sexe, però no hi ha hagut temps de fer-ne difusió i formar la comissió instructora ni a la plantilla, i és fonamental posar en marxa accions que previnguin, evitin i erradiquin qualsevol situació d'assetjament laboral, així com facilitar a la plantilla el procediment adequat per presentar les seves queixes, mitjançant la implantació i divulgació del Protocol.

Pel que fa a les àrees de **Violència de gènere i Col·lectiu LGTBI**, són aspectes dels quals l'entitat és conscient de la seva importància, encara que no han estat tractats en profunditat. Gestora Projecte Home Son Morro S.L. mostra disposició a exercir com a agent social en aquests àmbits, per això es recomana protocol·litzar mètodes d'actuació i instaurar manuals de conducta.

Projecte Home Balears Inserció

A mode de conclusió, i de cara a la **cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats**, Projecte Home Balears Inserció S.L no discrimina explícitament i de forma proactiva cap persona per raó de gènere, tenint integrats entre els seus valors i les línies estratègiques del grup, la igualtat de gènere. Per tal de continuar avançant en aquesta matèria, cal posar en marxa el pla d'igualtat, de manera que es reprenguin les accions pendents, transmetent a la seva plantilla els valors de la igualtat de gènere, per tal de passar d'una igualtat formal a una igualtat real i efectiva.

En relació amb l'àrea de **comunicació**, s'aconsella continuar invertint esforços per implementar d'una forma global el llenguatge no sexista, i és recomanable la revisió de la documentació interna i (especialment) la informació a través de canals externs, així com la



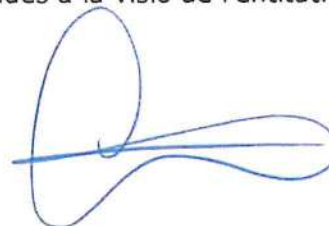
impartició de formació en llenguatge no sexista i l'establiment de recursos que en facilitin l'adopció per part del personal de l'entitat.

Quant a la política de **reclutament, selecció i contractació** a l'organització, no s'observa cap tipus de barrera en la contractació, quant a gènere. L'entitat compta amb un procés de selecció amb perspectiva de gènere, si bé cal revisar-ne la metodologia. Així mateix, serà convenient acabar de formar el personal en matèria de selecció des d'una perspectiva de gènere, de manera que s'eliminin completament els possibles biaixos que es puguin donar.

Pel que fa a la **formació**, l'entitat compta amb un pla de formació formalitzat, per a la realització del qual s'ha comptat amb un procediment de recollida de les necessitats formatives expressades per part del personal. És destacable que la satisfacció respecte a la formació rebuda ha anat augmentant en els darrers anys, tot i que seria necessari augmentar la formació impartida. De cara a fomentar el talent femení a l'entitat, seria recomanable incloure a la formació la realització de cursos que dotin d'habilitats directives més Dones.

En matèria de **Desenvolupament i Promoció**, encara que no hi ha discriminació entre sexes, caldria formalitzar el procediment establert per tal d'inculcar més promocions a l'organització, adaptant-lo a les noves accions i a les necessitats de l'entitat. Es recomana elaborar plans de desenvolupament professional per a la plantilla per tal que, a partir de la identificació de les capacitats i destreses, permetin el creixement del personal a l'interior de l'organització.

Per evitar la segregació vertical i la **infrarepresentació femenina** als llocs de responsabilitat, cal fomentar la promoció de les dones, a través d'accions positives i formacions en lideratge femení. Així mateix, es recomana prendre noves mesures d'acció positiva per tal d'aconseguir equilibrar la seva plantilla, a més de les mesures d'acció positiva ja indicades a la visió de l'entitat.



En matèria de **condicions laborals**, no s'han observat diferències significatives entre dones i homes, i no s'ha produït discriminació en funció dels sexes. Seria recomanable augmentar la contractació indefinida. Per continuar garantint la igualtat en aquesta àrea, cal registrar anualment, l'estat de contractes, jornades, etc. del personal desagregat per sexe.

Pel que fa a l'àrea de **Classificació professional, retribucions i auditories retributives**, destaca el desconeixement de la plantilla sobre la política retributiva. Segons **l'informe d'auditoria**, s'ha d'establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i els aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.


Quant a les polítiques de **Conciliació i corresponsabilitat**, l'entitat compta amb certes mesures de conciliació que milloren les establertes al conveni col·lectiu del sector. No obstant això, requereix la realització d'una difusió més gran a tota la plantilla, de les iniciatives i accions empreses. Així mateix, seria convenient quantificar la satisfacció de les mesures existents, amb el fi de valorar la idoneïtat de les actuals, corregir-les i si escau valorar la incorporació d'altres noves.

Per fer referència a les conclusions a l'àrea de **Salut Laboral**, l'organització compleix tota la legislació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, sent una matèria de vital importància. Es recomana realitzar estudis que ajudin a conèixer les dades amb perspectiva de gènere, amb dades desagregades per sexe i tenint en compte les diferències que hi pot haver entre Homes i Dones en PRL.



Quant a la **Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, l'entitat compta amb un protocol d'Assetjament sexual i/o per raó de sexe, però no hi ha hagut temps de fer-ne difusió i formar la comissió instructora ni a la plantilla, i és fonamental posar en marxa accions que previnguin, evitin i erradiquin qualsevol situació d'assetjament laboral, així com facilitar a la plantilla el procediment adequat per presentar les seves queixes, mitjançant la implantació i divulgació del Protocol.

Pel que fa a les àrees de **Violència de gènere i Col·lectiu LGTBI**, són aspectes dels quals l'entitat és conscient de la seva importància, encara que no han estat tractats en profunditat. Projecte Home Balears Inserció S.L mostra disposició a exercir com a agent social en aquests àmbits, per això es recomana protocol·litzar mètodes d'actuació i instaurar manuals de conducta.



8. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT


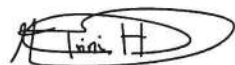
8.1. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT

La negociació i adopció del present Pla d'Igualtat té com a **objectiu avançar en la igualtat de gènere**, incloent-hi, accions que derivin a aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

En concret, des de la fase de diagnòstic, i prenent com a punt de partida l'informe final del diagnòstic de situació objecte d'anàlisi, s'han establert els objectius generals següents:

- Avançar a la Igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones i assegurar que la comunicació interna i externa promouen una imatge inclusiva.
- Garantir processos de selecció que compleixin el principi d'igualtat de tracte i oportunitats, i promoure la presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits de l'empresa.

- Vigilar l'aplicació de la política salarial per garantir la igualtat retributiva en feines del mateix valor.
- Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats la plantilla en general i especialment el personal relacionat amb l'organització de l'empresa, per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes i l'objectivitat en tots els processos.
- Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció.
- Facilitar l'exercici dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla.
- Introduir la perspectiva de gènere a la política de salut laboral i garantir que tota la plantilla gaudeixi d'un entorn de treball lliure de situacions d'assetjament.
- Difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a dones víctimes de violència de gènere contribuint així, més a la seva protecció.



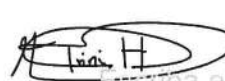

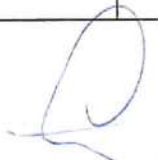
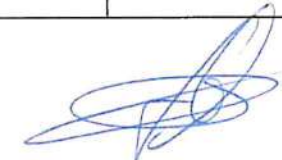
9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

ÀREA 1: CULTURA D'EMPRESA, COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ.

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA						
Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'empresa. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Avançar en la consolidació i difusió de cultura de IGL en l'empresa, a través de diferents eines.	1.1. Dissenyar i enviar, per part de la direcció, una nota informativa per a comunicar a la plantilla l'inici de la implantació del Pla d'Igualtat.	1. Comunicat enviat a la plantilla. 2. Núm. i tipus de canals utilitzats per a la difusió del pla d'igualtat.	Responsable de IGL/Gerència	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 hora.
		1.2. Presentació del Pla d'Igualtat i sensibilització a la plantilla.	1. Resum en 4-5 diapositives compartit amb el personal mitjançant la Intranet. 2. Presentació del I Pla de IGL a la plantilla. 3. Núm. de Reunions incloent a personal base, coordinades amb el responsable.	Responsable de IGL	3T 2022	Realització Interna Pressupost: (PPT) 100€ Temps: 1 h./Reunió
		1.3. Difondre l'existència, dins de l'empresa, de la/s persona/es responsable/s d'igualtat i les seves funcions (alliberada entre 8 i 10 hores a la setmana per realitzar-les), facilitant el seu contacte (adreça de correu electrònic, telèfon) a la disposició del personal de l'empresa per a aquells dubtes, suggeriments o queixes relacionades amb la igualtat d'oportunitats i amb el Pla d'Igualtat, comproment-se a donar-los solució.	1. Comunicació realitzada. 2. Adreça de correu electrònic i telèfon difós. 3. Suggeriments rebuts.	Responsable de IGL	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 2 hores

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'empresa. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Avançar en la consolidació i difusió de cultura de IGL en l'empresa, a través de diferents eines.	1.4. Comunicar al personal qui són les persones integrants de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat .	1. Comunicat i canals pels quals es difon.	Responsable de IGL /Comunicació	3T 2022	Realització Interna. Pressupost: 23€/h Temps: 1 h
		1.5. Informar periòdicament la plantilla de tots els centres sobre el desenvolupament i resultats del Pla d'Igualtat, incloent-hi l'evolució dels indicadors d'igualtat.	1. Difusió en les reunions de plantilla. 2. Emissió de comunicats en taulers d'anuncis i correu electrònic	Responsable de IGL	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 30 min x Reunió/ Comunicat
2	Formalitzar la integració de la perspectiva de gènere en la normativa i gestió dels RRHH i cultura organitzativa.	2.1. Celebrar reunions amb l'equip administratiu de RRHH per a l' adaptació de dades, formularis i estadístiques amb variable de gènere, per a incloure-la i obtenir dades estadístiques desagregades per sexes.	1. Relació de documents a adaptar. 2. Núm. de documents adaptats / núm. total documents.	Responsable de IGL i Responsable de RRHH	4T 2022	Realització Interna. Pressupost: 58€/h Temps: 1 h./reunió
		2.2. Sistematitzar la normativa i procediments de gestió de RRHH formalitzant la integració de la perspectiva de gènere (selecció, formació, desenvolupament, retribució, etc.), mitjançant metodologies comunes a la totalitat dels centres.	1. Normativa RRHH revisada. 2. Formalitzar la normativa interna de RRHH amb les polítiques d'IGL.	Responsable de IGL/ RRHH	4T 2022	Realització Interna. Pressupost: 58€/h Temps: 20 hores de jornada de un recurs.

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'empresa. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Formalitzar la integració de la perspectiva de gènere en la normativa i gestió dels RRHH i cultura organitzativa.	2.3. Recollir totes les mesures d'igualtat que posseeix l'empresa en un document.	1. Núm. de mesures llistades. 2. Document creat.	Responsable de IGL/ RRHH	1T 2023	Realització Interna. Pressupost: 58€/h Temps: 8 h. aprox.
3	Crear nous documents gràfics d'informació i consulta en matèria d'igualtat.	3.1. Elaborar, de forma col·laborativa, un Decàleg de IGL que reculli els deu principis fonamentals de la IGL en l'empresa.	1. Decàleg elaborat. 2. Decàleg difós a través de mailing, panells, intranet. 3. Núm. de emails enviats/total plantilla.	Responsable de IGL /Comunicació	4T 2022	Realització Interna. Pressupost: 23€/h Temps: 3 h.
		3.2. Realitzar accions específiques els dies 8 de març i 25 de novembre dins de l'empresa amb la implicació de la plantilla i que siguin difoses	1. Núm. d'accions realitzades: Organització d'un comunicat informatiu del dia a treballadors/es i involucració. 2. Infografies informatives.	Responsable de IGL /Comunicació	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 4 h.
		3.3. Habilitar systemes de sol·licitud d'informació , per a aclarir dubtes o rebre suggeriments, sobre els continguts i el desenvolupament del Pla d'Igualtat, habilitant una bústia de suggeriments i un correu electrònic (gestionat des de RRHH).	1. Bústia de suggeriments habilitada. 2. Correu electrònic habilitat.	Responsable de IGL/ RRHH	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h.

22

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'empresa. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Crear nous documents gràfics d'informació i consulta en matèria d'igualtat.	3.4. Sensibilitzar i informar la plantilla sobre la importància de la corresponsabilitat en els compromisos familiars. Es propiciarà concretament la igualtat d'obligacions per a la cura de persones dependents i la sensibilització en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de tasques.	1. Realitzar comunicats 2. Realitzar reunions informatives.	Responsable de IGL/ RRHH	1T 2023	Realització Interna. Pressupost: 58€/h Temps: 1 h.
		3.5. La persona nomenada com a responsable d'igualtat de l'empresa s'encarregarà d' informar la Comissió de Seguiment sobre els suggeriments, dubtes o queixes realitzades pel personal de l'empresa i les mesures adoptades o a adoptar, si escau.	1. Informe de les comunicacions rebudes. 2. Reunions trimestrals.	Responsable de IGL	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 h./reunió
4	Seguiment del Pla: Controlar l'avanç del pla, avaluant la consecució d'objectius per a la introducció de la igualtat d'oportunitats en la cultura i la política de l'empresa.	4.1. Comissió IGL: celebrar reunions trimestrals per a vetllar pel compliment del pla i fer seguiment.	1. Núm. reunions Comissió/any 2. Actes de les reunions	Responsable de IGL	Durant la vigència del pla	Realització interna i membres comissió Pressupost: 23€/h Temps: 2 h/TRI
		4.2. Mesurar anualment el nombre d'accions dutes a terme en matèria d'igualtat i analitzar les possibles desviacions existents.	1. Núm. d'accions dutes a terme anualment. 2. Núm. de desviacions detectades.	Responsable de IGL / Gerència	Durant la vigència del pla	Realització RRHH Pressupost: 23€/h Temps: 5 h /any

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'empresa. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	Seguiment del Pla: Controlar l'avanç del pla, avaluant la consecució d'objectius per a la introducció de la igualtat d'oportunitats en la cultura i la política de l'empresa.	4.3. Elaborar un informe anual , que reflecteixi l'evolució de les mesures, les desviacions trobades (si n'hi ha) i l'adequació del Pla sobre aquest tema.	1. Informe de seguiment anual. 2. El núm. d'objectius aconseguits i núm. de compromisos adquirits. 3. Estendre Acta en les reunions trimestrals amb la Comissió per a donar seguiment i on s'anotin millores i desviacions.	Responsable de IGL / Gerència	4T /Anualment	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 40 h/informe.
		4.4. Elaborar un informe a la finalització del Pla , que reflecteixi l'evolució de la implantació de les mesures, la re-adaptació si ha estat necessària i els obstacles trobats (si n'hi ha), per a dur a terme les accions. Així mateix, contemplarà les línies per les quals el següent pla haurà de treballar.	1. Informe final	Responsable de IGL / Gerència	4T /Anualment	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 50h
		4.5. Realitzar enquestes anuals amb l'objectiu de conèixer l'impacte que tenen les accions d'Igualtat entre la plantilla: grau de coneixement de les mesures, nivell de satisfacció, suggeriments, etc.	1. Enquesta elaborada. 2. Núm. d'enquestes contestades. 3. Informe resultats enquestes.	Responsable de IGL / Gerència	4T /Anualment	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 30 h.

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'empresa. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	Seguiment del Pla: Controlar l'avanç del pla, avaluant la consecució d'objectius per a la introducció de la igualtat d'oportunitats en la cultura i la política de l'empresa.	4.6. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar les accions des de la perspectiva de gènere.	1. Sistema elaborat.	Responsable de IGL / RRHH	4T 2022	Realització RRHH Pressupost: 58€/h Temps: 4 h.
		4.7. Realitzar reunions periòdiques entre responsables de centres i departaments per a l'anàlisi i valoració de les polítiques d'igualtat en totes les activitats.	1. Realització de reunions.	Responsable de IGL / Gerència	Durant la vigència del pla	Realització interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 h./reunió
5	Publicitar externament les accions positives que es realitzen en l'organització.	5.1. Col·laborar/organitzar esdeveniments (jornades, trobades, seminaris) en favor de la igualtat d'oportunitats.	1. Organització d'aquests esdeveniments	Responsable de IGL/ Gerència	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 4 h.
		5.2. Assistència i participació en actes (fòrums, congressos, etc.) relacionats amb el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	1. Assistència a dos fòrums i/o congressos per any.	Responsable de IGL/ RRHH/ Gerència	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 4 h.

[Handwritten signature]

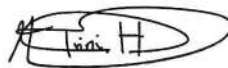
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'empresa. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
6	Fomentar les noves masculinitats per a prendre consciència de les diferències socials, culturals i educatives construïdes sobre la base del gènere de pertinença.	6.1. A través de campanyes informatives, cartelleria, mailings, enllaços a articles o altres eines, informar del que signifiquen les noves masculinitats , ajudant a entendre el concepte i ajudant a desmitificar els estereotips que recauen en els homes.	1. Núm. comunicacions realitzades. 2. Infografia difosa.	Responsable de IGL/RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 4 h.



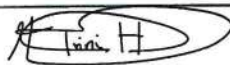






ÀREA 2: LA COMUNICACIÓ A L'EMPRESA I L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA						
Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
COMUNICACIÓ						
1	Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat, sensibilitzant a tot el personal de la necessitat d'actuar i treballar conjunta i globalment en la igualtat d'oportunitats.	1.1. Realitzar una campanya de difusió interna del Pla d'Igualtat a través de comunicats, infografies i guies senzilles amb la finalitat de donar a conèixer i sensibilitzar sobre els punts principals del pla, així com informar de la forma d'accés a la documentació.	1. Infografia amb resum del Pla de IGL. 2. Guia senzilla sobre el pla. 3. Comunicat sobre custòdia i mitjà de consulta de la documentació. 4. Canales de difusió.	Responsable de IGL/RRHH	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h /pax
		1.2. Informar les noves incorporacions de la importància que té la Igualtat de gènere en les línies estratègiques de la companyia.	1. Núm. de persones informades desagregades per sexe. 2. Valors recollits en el manual de benvinguda.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h /pax
		1.3. Crear un enllaç en la Web corporativa amb una pàgina que plasmi el compromís de l'empresa amb la igualtat de gènere i si pot ser el seu pla.	1. Enllaç i pàgina incorporada 2. Espai dins del portal de l'empleat/a amb el detall.	Responsable de IGL /Comunicació	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 h /pax





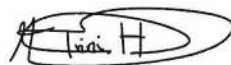




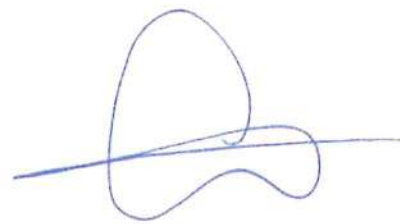
ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA						
Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
COMUNICACIÓ						
1	Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat, sensibilitzant a tot el personal de la necessitat d'actuar i treballar conjunta i globalment en la igualtat d'oportunitats.	1.4. Afegir en l' espai de Comunicació habilitat (en Intranet) tota la informació disponible d'Igualtat, la nova documentació relacionada amb el Pla de IGL (normativa, pla, recomanacions, etc.), posant-la a la disposició de totes les persones de l'empresa.	1. Portal habilitat. 2. Apartat creat. 3. Informació disponible per a consulta.	Responsable de IGL /Comunicació	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 h /pax
		1.5. Informar les empreses col·laboradores i proveïdors de la companyia del seu compromís amb la igualtat d'oportunitats.	1. Comunicat enviat. 2. Registre d'empreses a les quals ha s'ha enviat comunicat.	Responsable de IGL/ Comunicació/ RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h /anual
2	Garantir que la Comunicació promogui una imatge igualitària d'homes i dones.	2.1. Revisar contínuament la publicitat de l'organització (fullets, pàgines web, targetes, etc.) amb l'objectiu de projectar una imatge interior i exterior de l'organització compromesa amb la igualtat.	1. Nombre de mitjans revisats. 2. Modificacions realitzades.	Responsable de IGL /Comunicació	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 h /pax

ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA						
Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
LLENGUATGE						
3	Dotar de les eines necessàries per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de manera que el personal pugui tenir les eines necessàries per a utilitzar-lo.	3.1. Donar a conèixer i sensibilitzar a la plantilla sobre l'existència del manual de cultura i usos no sexistes del llenguatge en la Comunicació.	1. Núm. de Guies lliurades	Responsable de IGL/ RRHH	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: Aprox. 8 hores.
		3.2. Formar i sensibilitzar al personal encarregat dels mitjans de Comunicació de l'empresa (pàgina web, relacions amb premsa, etc.) en matèria d'igualtat i utilització no sexista del llenguatge.	1. Núm. accions impartides. 2. Núm. participants/total plantilla	Responsable de IGL/ RRHH	4T 2022	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax.x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 hores /pax
		3.3. Promoure i sensibilitzar sobre l'utilització del llenguatge no sexista a partir de la difusió d' infografies sobre aquest aspecte.	1. Infografia elaborada. 2. Mitjans de difusió.	Responsable de IGL/Comunicació	Durante la vigència del Plan	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 h /pax

ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA						
Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
LLENGUATGE						
3	Dotar de les eines necessàries per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de manera que el personal pugui tenir les eines necessàries per a utilitzar-lo.	3.4. Realitzar anualment un nou curs d'ús no sexista del llenguatge per a les noves incorporacions en oficina.	1. Núm. d'accions formatives realitzades. 2. Núm. participants/total plantilla nova.	Responsable de IGL/ RRHH	Durant la vigència del curs	Realització externa Pressupost: 480€/4 hores curs presencial i/o 14 € a 265 € per persona online Temps: 4 hores /pax
		3.5. Aplicar i integrar els valors igualitaris apresos en la formació i llenguatge inclusiu.	1. Realitzar auditories informals per a revisar ús del llenguatge inclusiu.	Responsable IGL /RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 5 h.









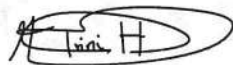
ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA						
Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
LLENGUATGE						
4	Formalitzar l'ús d'un llenguatge no sexista de manera transversal en totes les accions organitzades per l'empresa que hagin de ser comunicades.	4.1. Assegurar-se que tant la documentació interna com aquella dirigida a l'exterior respongui al bon ús de llenguatge inclusiu .	1. Núm. de textos a revisar. 2. Núm. de textos modificats. 3. Núm. de rètols i senyals revisats i llistats. 4. Núm. de rètols i senyals adaptats.	Responsable de IGL /Comunicació	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 3 h
		4.2. Traslladar el compromís amb l'ús inclusiu del llenguatge a terceres empreses , indicant quals són les directrius a seguir i donant així tota la informació perquè aquelles organitzacions que col·laborin amb l'entitat, entenguin que la documentació i les imatges que es realitzin per a ella, hauran de seguir unes directrius concretes referent a això.	1. Núm. i tipus de canvis realitzats.	Responsable de IGL /Comunicació	Durant la vigència del pla	Realització interna Pressupost: 23€/h Temps: 5 h

ÀREA 3: CONDICIONS LABORALS

ÀREA 3. CONDICIONS LABORALS						
Descripció Objectiu General		Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en les condicions de treball de la plantilla				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Mantenir una base de dades desagregada per sexes que contempli les condicions laborals del personal	1.1. Registrar en una base de dades el relatiu a la distribució d'homes i dones segons: departament, tipus de contracte, lloc i categoria professional, contractes emesos anualment, tipus de jornada, categoria professional, contractacions temporals que es transformen en indefinits i nombre de persones que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció, segons sexe i percentatge comparatiu entre homes i dones.	1. Base de dades creada.	Responsable de RRHH	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 30 h aprox.
2	Dur a terme pràctiques que permetin conèixer si les baixes voluntàries del personal poden ser causades per motius relacionats amb el gènere (problemàtica de conciliació, empresa masculinitzada, etc.)	2.1. Realitzar una entrevista de sortida a les persones que són baixa, per a conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.	1. Núm. de persones entrevistades desagregades per sexe 2. Registre de motius de baixes voluntàries	Responsable de RRHH	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h /pax
3	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la contractació	3.1. A nivell de centre de treball, informar la plantilla a Temps parcial de la vacants (d'estructura fixa) que es produeixen a Temps complet, utilitzant els canals de comunicació habituals de l'empresa.	1. Núm. de comunicacions de vacants a Temps complet publicades per zona.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h/comunicat

ÀREA 3. CONDICIONS LABORALS

Descripció Objectiu General		Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en les condicions de treball de la plantilla				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	Facilitar l'opció de canviar de lloc o lloc de treball	4.1. Establir un procediment reglat per a designar els destins temporals i/o fixos del personal, i comunicar-lo a la plantilla.	1. Procediment elaborat.	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 15 h.
		4.2. Crear una bossa de mobilitat organitzada per a facilitar el poder canviar de lloc de treball sense que impliqui canvi en les condicions salarials i oberta a tots els col·lectius.	1. Bossa de mobilitat.	Responsable de RRHH	2T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h.









ÀREA 4: INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

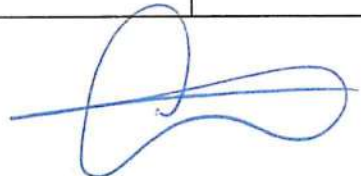
ÀREA 4. INFRARREPRESENTACION FEMENINA						
Descripció Objectiu General		Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals i especialment, en aquelles àrees on existeix subrepresentació d'un dels dos sexes				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals, però especialment en aquells sectors on estiguin subrepresentats/as.	1.1. Formalitzar la mesura d'acció positiva per la qual, quan sorgeixi una vacant s'inclourà com a criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.	1. Procediment elaborat	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h
		1.2. Establir acords amb universitats i escoles de formació superior per a difondre l'interès de l'entitat a contractar persones del sexe amb menor representació en la seva empresa, i reclutar candidatures de del personal infrarepresentat, si n'hi hagués.	1. Núm. d'acords signats amb institucions d'ensenyament reglat.	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h.
2	Combatre la segregació vertical i horitzontal a mig/llarg termini, mantenint al llarg de la vigència del Pla un equilibri en la distribució d'homes i dones en els llocs de l'empresa.	2.1. Assegurar que en les darreres fases dels processos de selecció de direcció i responsables , es garanteixi que hi hagi dones.	1. Registrar el percentatge de dones candidates contractades en llocs de direcció. 2. Registrar l'evolució dels percentatges.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h

ÀREA 4. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

ÀREA 4. INFRARREPRESENTACION FEMENINA						
Descripció Objectiu General		Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals i especialment, en aquelles àrees on existeix subrepresentació d'un dels dos sexes				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Combatre la segregació vertical i horitzontal a mig/llarg termini, mantenint al llarg de la vigència del Pla un equilibri en la distribució d'homes i dones en els llocs de l'empresa.	2.2. Donar visibilitat de les dones amb llocs de responsabilitat , a través de diferents mitjans, per a visibilitzar el seu treball i implantar referents.	1. Núm. i tipus de canals utilitzats. 2. Núm. de comunicats o inputs realitzats.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h
		2.3. Organitzar programes de Lideratge , on participin homes i dones i comparteixin les seves diferents perspectives davant les estratègies de direcció i gestió d'equips.	1. Núm. de noves accions empreses per a fomentar el lideratge des de l'equitat. 2. Nombre de participants de cada acció i/o programa.	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h
3	Disposar d'informació estadística amb dades desagregades per sexe que permeti obtenir una visió real dels desequilibris que pot haver-hi en la plantilla per raó de gènere.	3.1. Obtenir dades recaptades informàticament desagregades per: sexe, grups professionals, llocs i centres de treball de manera anual.	1. Registre de candidatures rebudes 2. Registre de contractacions per àrea	Responsable de RRHH	3T 2022/ Durant la vigència del pla	Realització Interna RRHH. Pressupost: 35€/h Temps: 5 h



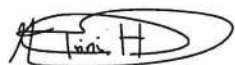




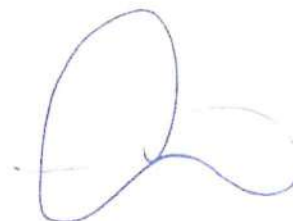


ÀREA 4. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

ÀREA 4. INFRARREPRESENTACION FEMENINA						
Descripció Objectiu General		Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals i especialment, en aquelles àrees on existeix subrepresentació d'un dels dos sexes				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	Donar visibilitat a la incorporació de dones i homes en l'empresa en aquells llocs històricament masculinitzats o feminitzats per a naturalitzar aquests nomenaments	4.1. Comunicar a la plantilla a través d'una notificació amb una foto de la nova incorporació, en els taulons d'anunci de l'empresa i en xarxes socials, sempre que les persones ho autoritzin.	1. Núm. de persones incorporades, desagregat per sexe. 2. Comunicats realitzats.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna RRHH. Pressupost: 35€/h Temps: 2 h



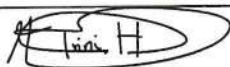






ÀREA 5: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ						
Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Garantir la no discriminació en els processos de selecció de personal.	1.1. Actualitzar el procediment de selecció de personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe.	1. Procediment elaborat.	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h
		1.2. Formalitzar com criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.	1. Registre de candidatures rebudes desagregat per sexe.	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h
		1.3. Difondre entre tot el personal els llocs vacants que es produeixin.	1. Núm. d'ofertes de feina difoses el personal. 2. Data i canal de difusió. 3. Personal destinatari.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h/vacant
		1.4. Dins del percentatge de contractació obligatòria de persones amb discapacitat , contractar de forma equilibrada a persones d'ambdós sexes.	1. Núm. dones i homes amb discapacitat / Núm. total de persones amb discapacitat contractades.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 0h









ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Incorporar la formació en igualtat i gènere com a criteri de selecció de personal en l'empresa.	2.1. Valorar la formació en igualtat i gènere en els currículums per a l'accés, promoció o carrera professional, a manera de formació transversal.	1. Persones formades i descripció de les formacions.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1 h/vacant
3	Capacitar en igualtat de gènere a les persones encarregades de la selecció de personal.	3.1. Formar a les persones que fan selecció en com dur a terme el procés tenint en compte l'obligatorietat d'alguns aspectes en matèria de discriminació (oferta, entrevista). 3.2. Revisió del guió i criteris de valoració de l'entrevista amb l'objectiu d'eliminar qualsevol possible biaix i de minimitzar aquells factors que puguin dificultar l'accés de dones (criteris referits a disponibilitat, a habilitats relatives al lloc de treball etc.), informant a la comissió de seguiment.	1. Taller de formació en el procediment de selecció. 2. Persones formades/persones que fan selecció.	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 h/pax
4	Reforçar la informació que s'aporta a les noves incorporacions sobre la importància que té la igualtat de gènere a les línies estratègiques de l'entitat.	4.1. Incorporar el Decàleg i un resum del Pla de IGL en el Manual d'acolliment .	1. Decàleg i resumeix Pla IGL inclosos en manual acolliment.	Responsable de IGL /Comunicació	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 10 h.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
5	Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per a garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments de selecció.	5.1. Disposar d'informació estadística de dades recaptades informàticament desagregades per sexe, grups professionals, llocs i centres de treball dels processos de selecció (nombre de persones que es presenten al procés de selecció) per als diferents llocs i resultats (les que se seleccionen i les que es contracten).	1. Registre de candidatures rebudes. 2. Registre de contractacions per àrea.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 5 h
		5.2. Realitzar anàlisis estadístiques amb les dades desagregades per sexe, quant a diferents variables: candidatures rebudes, persones contractades anualment o altres.	1. Registre de candidatures rebudes. 2. Registre de contractacions per àrea. 3. Anàlisis realitzat.	Responsable de RRHH	4T/Anualment	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 5 h
		5.3. Informar la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de les dades estadístiques relatives a la distribució d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional.	1. Actes de les reunions periòdiques amb Comissió de Seguiment a partir de la generació de la base de dades, amb dades dels indicadors anteriors.	Responsable de IGL	4T/Anualment	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 5 h

[Handwritten signature]

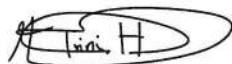
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]


[Handwritten signature]

ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ						
Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
6	Fomentar l'equilibri entre homes i dones independentment de la modalitat de contractació: Temps complet i Temps parcial.	6.1. Informar la plantilla a Temps parcial de les vacants a temps complet o d'augment de jornada, del mateix o diferent centre, a través dels mitjans que utilitza l'empresa.	1. Registre de vacants publicades.	Responsable de IGL/RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h/vacant
		6.2. S'elaborarà i implantarà un formulari estandarditzat de sol·licitud d'increment de jornada . De les peticions formulades es donarà còpia amb el vaig rebre de l'empresa al treballador o treballadora i a la Comissió de Seguiment.	1. Formulari elaborat i implantat. 2. Núm. homes i dones que han manifestat la seva voluntat d'augmentar jornada / núm. homes i dones que han augmentat la seva jornada.	Responsable de IGL/RRHH	2T 2023	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 6 h



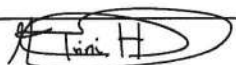




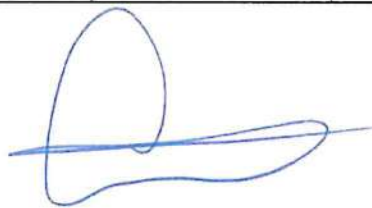


ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
6	Fomentar l'equilibri entre homes i dones independentment de la modalitat de contractació: Temps complet i Temps parcial.	6.3. Recollir dades estadístiques desagregades per sexe de les persones de la plantilla que per centre passen d'un contracte a Temps parcial a un a Temps complet.	1. Informe del nombre de persones desagregades per sexe que passen d'un contracte a Temps parcial a un a Temps complet.	Responsable de IGL/RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: En funció de les transformacions de contracte que es produeixin.
		6.4. Informar a les persones amb jornades a temps parcial de la mateixa manera que a qui estan a jornada completa, de que es mantindran les condicions de promoció, conciliació, retribució i beneficis socials, que garanteixen les mateixes oportunitats en contractes a temps parcial i a temps complet.	1. Informació traslladada a la Comissió.	Responsable de IGL/RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h
		6.5. Continuar mantenint de forma equilibrada la contractació indefinida de dones i homes.	1. Incorporacions per tipus de contracte i sexe. 2. Distribució de plantilla per tipus de contracte i sexe.	Responsable de IGL/RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h







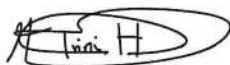


ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

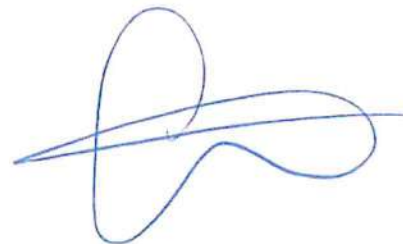
Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
7	Traslladar el compromís amb la igualtat a terceres empreses.	7.1. En el cas que l'empresa externalitzi o subcontracti alguna de les seves activitats de selecció de personal, exigirà a les empreses contractades el compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat.	1. Clàusula inclosa en els contractes a proveïdors de selecció de personal.	Responsable de IGL/RRHH	1T 2023 / Durant la vigència del pla	Realització interna Pressupost: 58€/h Temps: 3 h
		7.2. Assegurar que les contractes i subcontractes amb empreses concessionàries tinguin en compte l' accés a les dades i a la informació sobre la política d'igualtat d'oportunitats i organització del treball amb perspectiva de gènere.	1. Informació oferta.	Responsable de IGL	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 h
		7.3. Incloure en els plecs de contractació d'empreses externes o subcontractades la possibilitat de l' extinció de l'activitat quan incompleixin la legislació en matèria d'igualtat. Especialment en matèria d'assetjament.	1. Plecs de contractació	Responsable de IGL/RRHH	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1 h

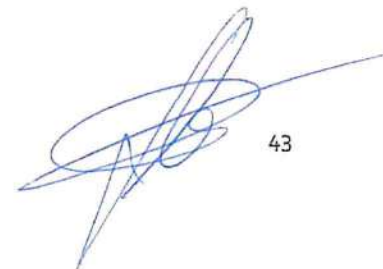
ÀREA 6: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES.

ÀREA 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES						
Descripció Objectiu General		Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Garantir retribucions salarials objectives sense discriminació de gènere.	1.1. Establir una política salarial (bandes salarials) en què es documenti la percepció de complements, la naturalesa dels mateixos i els criteris de retribució	1. Llistat de llocs equiparats.	Responsable IGL/RRHH/Gerència	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/H Temps: 25 h / any
		1.2. Documentar les condicions contractuals de totes les persones treballadores, reflectint el brut anual teòric desglossat en conceptes i el caràcter dels mateixos quant al nombre de pagues i a l'absorció i compensabilitat del mateix en el cas que la retribució superi allò establert en Conveni Col·lectiu.	1. Llistat amb la consecució de diferències salarials percentuals inferiors al 25%	Responsable IGL/RRHH/Gerència	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 50 h
		1.3. Definir a la base de dades el lloc de treball configurant-lo conforme a la nomenclatura del catàleg.	1. Llistat de llocs equiparats.	Responsable IGL/RRHH/Gerència	1T 2023 / Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 15 h



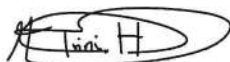






ÀREA 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

Descripció Objectiu General		Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Garantir retribucions salarials objectives sense discriminació de gènere.	1.4. Crear un "catàleg" de plusos i complements, establint el criteri d'aplicació per a cadascun, i assegurant la no-existència de discriminació secundària.	1. Catàleg creat.	Responsable IGL/RRHH/Gerència	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/H Temps: 50h
2	Regulació d'altres àrees des de la perspectiva de gènere per a influir directament en l'equitat salarial entre dones i homes.	2.1. Redactar i publicar una política de promoció professional i plans de carrera dins de l'empresa, per a tota la plantilla, d'acord amb la valoració de llocs de treball duta a terme.	1. Document redactat.	Responsable IGL/RRHH/Gerència	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/H Temps: 50h







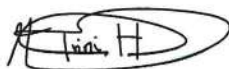
 44

ÀREA 7: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

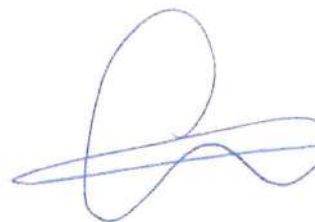
ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA						
Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitació sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Desenvolupar un Pla de Formació anual plenament enfocat a les necessitats reals de l'empresa i que inclogui la perspectiva de gènere.	1.1. Continuar realitzant anualment una detecció de necessitats formatives : elaboració i administració d'enquestes en línia a la totalitat de la plantilla de manera anual, adaptades a les necessitats dels serveis, entrevistes de validació amb responsables departamentals i anàlisis de la informació obtinguda.	1. Detecció de necessitats (enquesta) realitzada. 2. Respostes del personal / total persones. 3. Valoració i anàlisi dels resultats.	Responsable de RRHH	Anualment	Realització interna Pressupost: Cost (€) de realització de enquestes.
		1.2. Difondre el Pla de formació a tota la plantilla, a través dels diferents canals de comunicació, fins i tot sessions presencials per a motivar al personal a la formació contínua.	1. Pla de formació anual difós. 2. Núm. d'accions de difusió: presencials o virtuals.	Responsable de RRHH	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 5 h
		1.3. Dissenyar un programa de comunicació en el marc del pla de formació, que garanteixi el coneixement de les accions formatives a la plantilla i els criteri d'accés a aquesta.	1. Revisió del mecanisme utilitzat	Responsable de RRHH	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 5 h

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitació sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Assegurar que el Pla de Formació inclogui formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'Igualtat de gènere i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en totes les actuacions.	2.1. Impartir formació en línia en matèria de gènere per a tot el personal, tant de nova incorporació com personal amb antiguitat.	1. Núm. d'accions impartides. 2. Núm. de persones que han rebut formació / total persones.	Responsable de RRHH	4T 2022/ Durant la vigència del pla.	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax.x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 hores /pax
3	Desenvolupar programes de formació específics per a dones, que els permetin desenvolupar més habilitats en capacitats directives, contribuint a combatre la segregació vertical	3.1. Desenvolupar programes formatius en capacitats directives especialment entre les dones amb potencial per a assumir funcions directives (gestió de conflictes, gestió de temps, habilitats comunicatives, lideratge, etc.).	1. Núm. d'accions formatives. 2. Núm. dones participants/total participants.	Responsable de RRHH	4T 2022/ Durant la vigència del pla.	









ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitació sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Desenvolupar programes de formació específics per a dones, que els permetin desenvolupar més habilitats en capacitats directives, contribuint a combatre la segregació vertical	3.2. Elaborar plans de carrera per a les dones que els permeti accedir a llocs de major responsabilitat.	1. Elaboració de Pla de Carrera. 2. Núm. plans de carrera elaborats. 3. Núm. dones en carrera/total plantilla.	Responsable de RRHH	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 3 h/persona
4	Promoure que la formació es trobi a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar impedeixi la carrera professional a les persones que tinguin persones al seu càrrec.	4.1. La formació presencial interna (és a dir, la impartida i organitzada per l'empresa), es realitzarà preferentment dins de l'horari laboral . Quant a la formació en modalitat a distància o semipresencial, també s'afavorirà la seva realització dins de la jornada laboral.	1. Registre d'horaris de la formació oferta i realitzada en les diferents modalitats	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 0 h
		4.2. Oferir cursos online amb preferència per a les persones amb càrregues familiars.	1. Núm. de cursos en línia vs formació presencial. 2. Núm. d'homes vs dones que han realitzat cadascuna de les diferents modalitats. 3. Incloure en la política de formació.	Responsable de IGL	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: Cost (€) de curs online

[Handwritten signature]

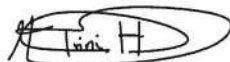
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

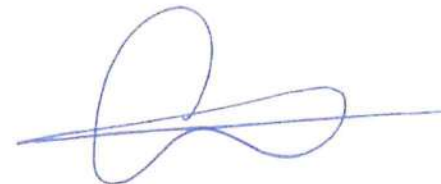
[Handwritten signature]

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA						
Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitació sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	<p>Promoure que la formació es trobi a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar impedeixi la carrera professional a les persones que tinguin persones al seu càrrec.</p>	<p>4.3. Permetre al personal acudir a les activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat o durant les excedències per motius de cura de familiars.</p>	<p>1. Núm. de persones que es troben en situació de permís, que han assistit a les accions formatives. 2. Incloure en la política de formació.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>Durant la vigència del pla</p>	<p>Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 0</p>
		<p>4.4. Realitzar accions formatives de reciclatge professional en els llocs que per les seves funcions o responsabilitats així ho requereixin als qui es reincorporen en l'empresa en finalitzar la suspensió de contracte per maternitat i paternitat, excedències per cura de menor o persones a càrrec i baixes de llarga durada.</p>	<p>1. Núm. persones reincorporades de les suspensions de contracte per maternitat o paternitat o baixes de llarga durada que participen en les accions formatives / núm. persones en suspensió de contracte per maternitat o paternitat que es reincorporen</p>	<p>Responsable de IGL /RRHH</p>	<p>Durant la vigència del pla</p>	<p>Realització externa Pressupost: 480€/4 hores curs presencial i/o 14 € a 265 € per persona online Temps: 4 hores /pax</p>









ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA						
Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
5	Atendre la gestió de la formació en matèria d'igualtat de gènere en coherència amb el pla i la cultura d'igualtat.	5.1. Incloure una clàusula en els contractes que es realitzin amb empreses de formació externa, en la qual s'exigeixi el compliment amb la legislació vigent en matèria d'igualtat en totes les accions formatives que realitzin per a l'empresa.	1. Clàusula redactada. 2. Valorar l'exigència a les empreses o únicament compartir. 3. Comunicació a tots els proveïdors. 4. Núm. contractes amb clàusula inclosa/total contractes.	Responsable de RRHH	3T 2022/Durant la vigència del pla	Realització interna Pressupost: 35€/h Temps: 8h
		5.2. Informar el professorat (intern o extern) que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha d'incloure la perspectiva de gènere.	1. Text informatiu creat. 2. Núm. d'accions d'informació al professorat. 3. Valorar l'exigència a les empreses o únicament compartir.	Responsable IGL /RRHH	3T 2022/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h
		5.3. Informar la Comissió de Seguiment sobre el pla de formació, el seu grau d'execució i la participació d'homes i dones, per lloc de treball, segons el tipus d'acord i núm. hores.	1. Informe elaborat que inclogui: núm. accions formatives segons lloc desagregat per sexe. Núm. hores formatives per tipus de formació i desagregat per sexe.	Responsable de IGL	Semestralment/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2h/reunió

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

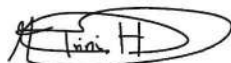
Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
6	Garantir la recollida de dades per a conèixer l'impacte des de la perspectiva de gènere.	6.1. Establir un sistema de recollida de dades per sexe, nombre d'hores i tipus de curs, que permeti analitzar la formació des de la perspectiva de gènere.	1. Registre de recollida de dades realitzat. 2. Percentatge de dones / total plantilla.	Responsable de IGL /RRHH	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 25 h
7	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general, i especialment al personal relacionat amb l'organització de l'empresa, per a garantir la igualtat entre homes i dones i l'objectivitat en tots els processos.	7.1. Impartir accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats i diversitat per a tota la plantilla. 7.2. Formar específicament en gènere i igualtat d'oportunitats entre homes i dones a les persones responsables d'avaluar candidatures.	1. Núm. persones que realitzen la formació desagregats per sexe. 1. Responsables formats i nombre d'accions formatives, sobre el total de persones que avaluen candidatures.	Responsable de IGL/RRHH	4T 2022	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax.x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 hores /pax

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
7	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general, i especialment al personal relacionat amb l'organització de l'empresa, per a garantir la igualtat entre homes i dones i l'objectivitat en tots els processos.	7.3. Formar sobre l'atenció a agents o grups susceptibles de sofrir dobte discriminació .	1. Formació realitzada	Responsable de IGL/RRHH	2T 2023	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax.x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 hores /pax
		7.4. Formar a les persones que integren la Comissió de Seguiment del Pla, en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe i seguiment de les accions formatives.	1. Formació realitzada	Responsable de IGL/RRHH	3T 2023	
		7.5. Informar a la plantilla de l'existència de cursos específics per a exercir activitats en les quals, en qüestió de gènere, es trobi infrarepresentada.	1. Comunicació realitzada. 2. Mitjans de difusió.	Responsable de RRHH/Comunicació	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 2 h

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA						
Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
8	Realitzar programes de sensibilització amb l'objectiu de continuar desenvolupant una cultura i identitat organitzativa en la qual la igualtat, l'equitat i l'heterogeneïtat siguin els principals pilars, impartint formacions dirigides a impulsar una cultura de diversitat.	8.1. Formació en línia sobre diversitat , dirigit a tots els professionals, amb l'objectiu de fomentar la responsabilitat i el compromís amb la diversitat en el seu sentit més ampli (gènere, estils de treball, generacional, etc.).	1. Núm. de persones que han seguit la formació, desagregat per sexe.	Responsable de IGL/RRHH	3T 2023	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax.x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 hores /pax









ÀREA 8: DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ.

ÀREA 8. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ						
Descripció Objectiu General		Assegurar un desenvolupament professional equitatiu entre sexes i l'accés a la formació i promoció sense discriminació entre sexes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Facilitar la promoció interna, sobre els processos de selecció externa, garantint la transparència i objectivitat en els processos de promoció, basats en la idoneïtat i capacitat de les candidatures.	1.1. Dissenyar plans de desenvolupament individual i un procediment de promoció clar i des de la perspectiva de gènere, amb els requisits, objectius i competències requerides per a cada lloc dins de l'empresa i prenent com a base el catàleg de llocs que es desenvolupi.	1. Presentació d'un disseny (esborrany) de procediment de promoció	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 5 h
		1.2. Informar la plantilla del procediment de promoció elaborat.	1. Comunicats realitzats. 2. Mitjans de comunicació pels quals es difon.	Responsable de RRHH/Comunicació	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 5 h
		1.3. Formar a els/les responsables sobre com portar les entrevistes de promoció per competències des de la perspectiva de gènere.	1. Dissenyar entrevistes per competència. 2. Formacions realitzades.	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax.x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 hores /pax

ÀREA 8. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Assegurar un desenvolupament professional equitatiu entre sexes i l'accés a la formació i promoció sense discriminació entre sexes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Facilitar la promoció interna, sobre els processos de selecció externa, garantint la transparència i objectivitat en els processos de promoció, basats en la idoneïtat i capacitat de les candidatures.	1.4. Revisar les avaluacions d'acompliment avaluant les preguntes del qüestionari i la seva adequació als grups professionals.	EDP revisada	Responsable de RRHH	1T 2023/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 8h
		1.5. Informar la plantilla , quan sorgeixi una vacant, perquè les persones que així ho considerin, puguin presentar la seva candidatura.	1. Núm. de places comunicades. 2. Canals de comunicació utilitzats.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: En funció de les vacants que es generin.
		1.6. Mantenir la informació a la persona candidata sobre els motius del rebuig per a promocionar, orientant-la sobre llocs als quals podria optar pel seu perfil, àrees de millora i ressaltant les seves qualitats.	1. Núm. de persones que hagin estat informades.	Responsable de RRHH	1 T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 2h
		1.7. Fer una difusió sobre les polítiques de promoció i desenvolupament i comunicar les competències professionals que poden facilitar la promoció a altres llocs de treball.	1. Núm. d'Accions d'informació i difusió. 2. Mitjançant la publicació de vacant explicitar què es precisa i com fer-ho.	Responsable de IGL	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2 h/mes

Toni H

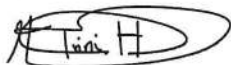
[Signature]

[Signature]

[Signature]

ÀREA 8. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Assegurar un desenvolupament professional equitatiu entre sexes i l'accés a la formació i promoció sense discriminació entre sexes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Facilitar la promoció interna, sobre els processos de selecció externa, garantint la transparència i objectivitat en els processos de promoció, basats en la idoneïtat i capacitat de les candidatures.	1.8. Mantenir el criteri que les promocions es realitzin internament , només acudint a la convocatòria externa en cas de no existir persones en condicions d'idoneïtat en els perfils buscats dins de l'empresa.	1.Núm. de vacants 2.Núm. total de sol·licituds. 3. Nombre de promocions internes en relació amb el nombre de contractacions externes realitzades.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 5h
		1.9. Crear un registre de talent perquè el personal pugui actualitzar i comunicar voluntàriament la seva formació acadèmica i professional	1. Registre de talents creat, així com del model de fitxa a cobrir voluntàriament pel personal i del nombre de fitxes rebudes per any.	Responsable de RRHH	2T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 5h
		1.10. Difondre l'existència d'un registre de talent perquè el personal pugui actualitzar i comunicar voluntàriament la seva formació acadèmica i professional.	1. Comunicat realitzat. 2. Canales pels quals es difon.	Responsable de RRHH/Comunicació	2T 2023	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 2h









ÀREA 8. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

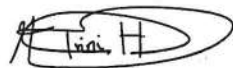
Descripció Objectiu General		Assegurar un desenvolupament professional equitatiu entre sexes i l'accés a la formació i promoció sense discriminació entre sexes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció.	2.1. Establir el principi general en els processos de promoció de la mateixa manera que en selecció externa que, en condicions equivalents d'idoneïtat, tindran preferència les persones del sexe infrarrepresentat quan es tracti de la promoció a un grup on estigui subrepresentat.	1. Inclusió d'aquest principi en els processos de promoció. 2. Núm. d'homes i dones promocionats/as.	Responsable de RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: En funció de les promocions realitzades.
		2.2. Mantenir una presència equilibrada d'homes i dones en els llocs de comandaments intermedis, amb l'objectiu d'aconseguir la paritat (40/60).	1. Núm. (%) d'homes i dones en llocs directius.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1h
		2.3. Garantir la possibilitat de promoció interna a les persones amb responsabilitats familiars, especialment quan retornen aquelles persones que han estat en període de baixa, reducció o excedència per conciliació, de forma que les responsabilitats familiars no suposin un obstacle a l'hora de promocionar.	1. Núm. d'homes vs dones que promocionen, durant període conciliació/total persones que promocionen.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: Segons promocions realitzades.
		2.4. Comunicar les competències professionals que poden facilitar la promoció a altres llocs de treball.	1. Incloure aquestes competències en els sistemes de comunicació.	Responsable de RRHH	2T 2023/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1h/persona

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÀREA 8. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Assegurar un desenvolupament professional equitatiu entre sexes i l'accés a la formació i promoció sense discriminació entre sexes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció.	2.5. Revisar la política de mobilitat geogràfica per a facilitar la promoció a llocs de responsabilitat.	1. Adaptacions realitzades.	Responsable de RRHH/Gerència	2T 2023/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 3h
		2.6. Difondre les mesures que permeten flexibilitzar els horaris en els llocs de coordinació, tècnics i de comandament.	1. Comunicació realitzada. 2. Canales de difusió.	Responsable de RRHH/Comunicació	2T 2023/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 3h
3	Implementar iniciatives innovadores per a afavorir la inclusió i la major promoció del talent femení en l'àmbit laboral, erradicant així la segregació vertical.	3.1. En els processos de selecció de comandaments intermedis , garantir que al voltant del 60% de finalistes ho siguin del sexe subrepresentat en aquesta funció (inferior al 40%).	1. Núm. processos de selecció a comandaments amb un 60% de persones del gènere subrepresentat. 2. Núm. de processos de selecció a comandaments.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 1h









ÀREA 8. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Assegurar un desenvolupament professional equitatiu entre sexes i l'accés a la formació i promoció sense discriminació entre sexes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Implementar iniciatives innovadores per a afavorir la inclusió i la major promoció del talent femení en l'àmbit laboral, erradicant així la segregació vertical.	3.2. Identificar cadascun dels impediments o dificultats amb què es troben les dones de l'empresa per a promocionar, a través de la realització d'entrevistes i enquestes.	1. Entrevistes amb les treballadores. 2. Realitzar qüestionaris de satisfacció interna. 3. Anàlisi de la informació obtinguda.	Reposable de IGL/RRHH	2T 2023	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 40 hores recurs RRHH per realització de enquestes i entrevistes i anàlisi de la informació.
4	Incorporar mesures efectives que possibilitin el desenvolupament professional de persones que s'hagin acollit, entre altres, a una reducció de jornada per cura de menors o de persones dependents, evitant així en la mesura que sigui possible que les responsabilitats familiars suposin un obstacle a l'hora de promocionar.	4.1. En els casos de promoció professional, es vetllarà per mantenir les condicions de conciliació que la persona tingué establertes prèviament.	1. Registre de les persones que han promocionat mantenint les seves condicions de conciliació, amb dades desagregades per sexe.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: En funció de les promocions realitzades.
		4.2. Comunicar a les persones amb contractes a temps parcial les possibilitats de promoció al seu abast, de manera que estiguin informades en tot moment de les vacants.	1. Inclusió d'aquest principi en els processos de promoció. 2. Núm. d'homes i dones promocionats/es amb reducció de jornada.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 3h

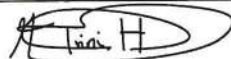
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÀREA 8. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Assegurar un desenvolupament professional equitatiu entre sexes i l'accés a la formació i promoció sense discriminació entre sexes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	Incorporar mesures efectives que possibilitin el desenvolupament professional de persones que s'hagin acollit, entre altres, a una reducció de jornada per cura de menors o de persones dependents, evitant així en la mesura que sigui possible que les responsabilitats familiars suposin un obstacle a l'hora de promocionar.	4.3. No discriminar ascensos per a persones que han estat en excedència o de baixa .	1. Núm. persones que han promocionat en situació d'excedència /baixa.	Responsable de RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 35€/h Temps: 3h
5	Informar la Comissió d'Igualtat de tots els processos relatius a l'àrea de promoció.	5.1. Informar periòdicament a la Comissió de Seguiment amb dades desagregades per sexes, i indicant el grup professional, lloc de treball i tipus de contracte de les persones que accedeixen als processos de promoció i dels quals són promocionats.	1. Estadístiques desagregades per sexe.	Responsable de IGL	Semestralment/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2h/reunió
		5.2. Informar la Comissió de Seguiment dels canals de comunicació utilitzats per a publicitar les vacants.	1. Informació sobre Canales utilitzats.	Responsable de IGL	Semestralment/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2h/reunió









ÀREA 9: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

ÀREA 9. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT						
Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i / o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització d'aquestes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Difondre i refrescar anualment a la plantilla les mesures i beneficis socials existents en l'empresa	1.1. Documentar totes les mesures de conciliació i beneficis socials en un format atractiu per a la difusió a tota la plantilla.	1. Document de difusió de mesures de conciliació realitzada. 2. Núm. accions de difusió realitzades/canals i data de difusió. 3. Persones informades/total plantilla. 4. Pla d'acció.	Responsable de IGL	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 8 h
		1.2. Tenir a la disposició de la plantilla un document que reculli les mesures de conciliació i de corresponsabilitat.	1. Núm. de persones que han sol·licitat el document de mesures col·locades.	Responsable de IGL	3T 2022	
		1.3. Indicar al Manual de Benvinguda on es poden trobar i consultar les mesures de conciliació.	1. Mesures incloses en el Manual.	Responsable de IGL	3T 2022	

ÀREA 9. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i / o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització d'aquestes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Dissenyar polítiques i mesures de conciliació adaptades a les particularitats de l'empresa i requeriments de la plantilla.	2.1. Ampliar permisos de sortida per acompanyament als fills/es fins als 18 anys, i també per acompanyar persones amb discapacitat o en situació de dependència, fins al segon grau de consanguinitat , sempre que no s'hagi sol·licitat reducció de jornada per la mateixa raó .	1. Núm. de sol·licituds fetes. 2. Núm. d'adaptacions realitzades desagregades per sexe anualment.	Responsable IGL /RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h
		2.2. Ampliar permisos de sortida per acudir a la consulta i/o tractaments de tècnica in vitro, examens prenatal i atenció a fills/es prematurs i nounats , el temps que durin els mateixos i fins un màxim de 3 hores diàries, i fins a 3 dies laborables pel sotmetiment de tècniques de reproducció assistida.	1. Núm. de sol·licituds fetes. 2. Núm. d'adaptacions realitzades desagregades per sexe anualment.	Responsable IGL /RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h
		2.4. Estendre els drets de conciliació a les parelles de fet i a les parelles de convivència . En aquest darrer cas, cal aportar un certificat d'empadronament o certificat de convivència.	1. Núm. de sol·licituds fetes. 2. Núm. d'adaptacions realitzades desagregades per sexe anualment.	Responsable de IGL/RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ÀREA 9. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i / o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització d'aquestes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Dissenyar polítiques i mesures de conciliació adaptades a les particularitats de l'empresa i requeriments de la plantilla.	2.5. Valorar les circumstàncies personals/familiars per tal de tenir-ho en compte a l'hora d'elegir vacances pels serveis/torns de 365 dies.	1. Núm. de sol·licituds fetes. 2. Núm. d'adaptacions realitzades desagregades per sexe anualment.	Responsable IGL /RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h
		2.6. Incloure com a ítem a l'auditoria salarial la comprovació de l'aplicació de plusos i complements seguint els criteris establerts al catàleg. Crear un permís extraordinari de 3 hores a l'any per a persones amb fills/es a càrrec de fins a 16 anys, fent extensible el permís a persones amb discapacitat intel·lectual o cognitiva superior al 66% de qualsevol edat, quan estiguin a càrrec de la persona treballadora.	1. Núm. de sol·licituds fetes. 2. Núm. d'adaptacions realitzades desagregades per sexe anualment.	Responsable IGL /RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h
		2.7. Ampliar fins a 4, els dies de permís retribuït en cas de malaltia, hospitalització o operació de fills menors de 18 anys per a famílies monomarentals o monoparentals (que disposin de l'acreditació pertinent).	1. Núm. de sol·licituds fetes. 2. Núm. d'adaptacions realitzades desagregades per sexe anualment.	Responsable de IGL/RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h

[Handwritten signature]

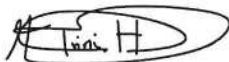
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÀREA 9. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i / o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització d'aquestes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Avaluar l'impacte de les mesures de conciliació i grau d'acolliment i utilitat per part de la plantilla.	3.1. Realitzar una recerca de mercat sobre iniciatives que altres empreses estan posant en marxa i l'oferta de serveis que faciliten la conciliació.	1. Anàlisi de mesures d'altres empreses. 2. Llistat de mesures de conciliació d'altres empreses. 3. Resultats extrets.	Responsable de IGL	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 8h
		3.2. Passar bianualment qüestionaris de satisfacció sobre les mesures existents, així com recollir els suggeriments d'incorporació de noves.	1. Enquesta d'impacte dissenyada. 2. Enquesta administrada. 3. Resultats analitzats i conclusions.	Responsable IGL /RRHH	Bianual/Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 20h
		3.3 Realitzar una entrevista de sortida a les persones que sol·liciten excedències.	1. Guio entrevista 2. Nº persones entrevistades	Responsable IGL /RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 20h
		3.4. Incloure indicadors que mesurin el percentatge de persones que s'acullen a les mesures de conciliació, desagregats per sexe i categoria professional.	1. Indicadors definits 2. Núm. de persones que s'acullen a mesures desagregades per sexe i categoria professional. 3. Núm. de permisos paternitat vs Núm. de permisos maternitat / total permisos. 4. Comptabilitzar-ho segons mesures d'adaptació de jornades a situacions de cura.	Responsable IGL /RRHH	Intern RRHH	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 20h









ÀREA 9. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i / o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització d'aquestes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Avaluar l'impacte de les mesures de conciliació i grau d'acolliment i utilitat per part de la plantilla.	3.4. Detectar qualsevol aspecte que pogués ser limitatiu tant de les sol·licituds com del gaudi dels permisos relacionats amb la conciliació i la corresponsabilitat, de la vida familiar, analitzant els permisos sol·licitats i concedits.	1. Núm. de persones que s'acullen a mesures / total persones. 2. Núm. de mesures denegades i registre de motius i àrea.	Responsable IGL /RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 2h/mes
		3.5. Desenvolupar noves mesures segons resultats de l'avaluació.	1. Núm. noves mesures implantades/any.	Responsable IGL /RRHH	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 20h
4	Avançar en la consolidació d'una cultura de corresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de càrregues.	4.1. Crear campanyes informatives de sensibilització a la corresponsabilitat específicament dirigides als homes, a través de díptics, cartelleria, infografies, etc.	1. Documentació creada. 2. Mitjans a través dels que es difon.	Responsable de IGL	Durant la vigència del pla	Realització Interna. Pressupost: 23€/h Temps: 2/TRIM
		4.2. Crear una guia de corresponsabilitat per difondre a la plantilla.	1. Guia elaborada. 2. Canals de difusió.	Responsable IGL /RRHH	3T 2023	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 20h

[Handwritten signature]

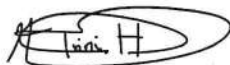
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÀREA10: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

ÀREA 10: SALUT LABORAL						
Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Promocionar la salut laboral de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.	1.1. Revisar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, amb perspectiva de gènere.	1. Núm. de mesures proposades i posades en marxa. 2. Verificar si s'ha realitzat la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per a incorporar la perspectiva de gènere.	Responsable de PRL	2T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		1.2. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per a definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes.	1. Prestacions de Risc per embaràs. 2. Verificar si les mesures de seguretat, equips de protecció i eines s'adapten a les necessitats i ergonomia de dones i homes.	Responsable de PRL	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA



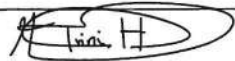




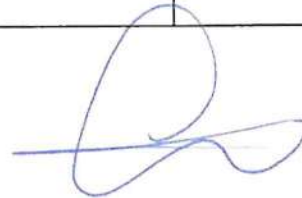


ÀREA 10: SALUT LABORAL

Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Promocionar la salut laboral de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.	1.3. Realitzar un estudi que mostri si els llocs de treball que exerceixen homes i dones en l'empresa, poden repercutir en diferents malalties en funció del gènere.	1. Informe elaborat i desagregat per sexe.	Responsable RRHH i PRL	4T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		1.4. Disposar d'un informe de sinistralitat desagregat per sexes i per categories.	1. Informe elaborat i desagregat per sexe.	Responsable de PRL		Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		1.5. Sol·licitar al Servei de Prevenció de Riscos Laborals informació detallada sobre la formació sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la salut laboral i, si escau, el contingut d'aquesta formació, perquè la pugui realitzar el personal pertinent.	1. Informe elaborat i desagregat per sexe.	Responsable de PRL	2T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA









ÀREA 10: SALUT LABORAL

Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.	2.1. Sol·licitar i treballar amb l'SPA, tots aquells aspectes que suposin l'existència d'un Pla de tractament de mesures terapèutiques per a malalties específiques de la dona.	1. Núm. de reunions amb SPA. 2. Registre de mesures de protecció per a la dona. 3. Núm. de mesures implantades.	Responsable IGL/Salut Laboral/SPA	4T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		2.2. Realitzar una avaluació inicial dels llocs de treball , tot remarquant la perspectiva del risc del treball en la funció reproductiva de les persones, l'embaràs i la lactància.	1. Informe de l'avaluació realitzat.	Responsable IGL/Salut Laboral/SPA	4T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		2.3. Disposar d'un informe de sinistralitat desagregat per sexes i per categories dels últims 4 anys.	1. Nombre d'accidents laborals i tipologia.	Responsable IGL/Salut Laboral/SPA	4T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA

ÀREA 10: SALUT LABORAL

Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Continuar assegurant una bona gestió de la protecció de la salut de les treballadores embarassades i durant la lactància natural, garantint que s'introdueix la perspectiva de gènere.	3.1. Garantir mesures i espais adequats per a les embarassades i període de lactància.	1. Adaptar un espai en cada centre de treball per a l'ús com a sala de lactància.	Responsable de PRL	4T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		3.2. Difusió de les mesures existents per a la maternitat i la gestió de la situació de risc durant l'embaràs i la lactància.	1. Comunicats realitzats. 2. Mitjans de difusió.	Responsable de PRL/Comunicació	4T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2 h.

ÀREA 10: SALUT LABORAL

ÀREA 10: SALUT LABORAL						
Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials.	4.1. Introduir la perspectiva de gènere a les normes, les instruccions i els procediments relatius a la salut laboral física i psicosocial.	1. Núm. de procediments, normes i instruccions revisades / total 2. Enquesta psicosocial adaptada.	Responsable IGL/Salut Laboral	4T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		4.2. Coordinar l'avaluació psicosocial per part del SPA.		Responsable IGL/Salut Laboral/SPA		Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		4.3. Assegurar l'administració d'una enquesta de clima o bé, l'enquesta psicosocial anual o bianualment.	1. Qüestions matèria psicosocial SPA. 2. Enquesta clima o psicosocial administrada. 3. Informe de resultats.	Responsable IGL/Salut Laboral/SPA	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA

[Handwritten signature]

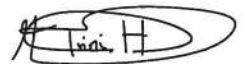
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

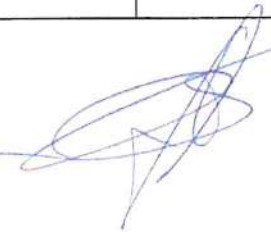
ÀREA 11: SALUT LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

ÀREA 11. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE						
Descripció Objectiu General		Prevenció de l'assetjament i establiment d'un procediment d'actuació davant conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Formar a la Comissió instructora de manera anual, de manera que tingui totes les eines al seu abast per a desenvolupar les seves funcions sense obstacles	<p>1.1. La formació inclourà, com a mínim:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Legislació en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. 2. Declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes constitutives dels dos tipus d'assetjament. 3. Efectes que produeixen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la persona assetjada, a l'organització i a la societat. 4. Funcions de la comissió instructora. 5. Identificació de les mesures reactives i disciplinàries davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'entitat. 6. Procediment per recollir les queixes o denúncies que es puguin produir, previst en el protocol de l'entitat. 7. Seguiment i avaluació del protocol d'assetjament i/o per raó de sexe. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contingut de les accions formatives. 2. Llistat de les persones que han acudit a la formació, amb data de realització. 	Responsable de RRHH/Responsable de IGL	Anual / Durant la vigència del Pla	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax.x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 hores /pax










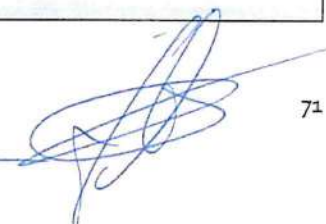
ÀREA 11. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE

Descripció Objectiu General		Prevenció de l'assetjament i establiment d'un procediment d'actuació davant conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en tots els àmbits i estaments de l'organització	2.1. Sensibilitzar a la plantilla sobre aquesta àrea, comunicant l'adopció del protocol a totes les persones que presten serveis en l'organització, a través del correu electrònic, publicant-lo a més en la web, en el tauler d'anuncis, per escrit o qualsevol altre mitjà que serveixi per a donar a conèixer tant la seva existència com el seu coneixement.	1. Núm. de comunicats enviats, amb data i contingut d'aquests. 2. Eines utilitzades.	Responsable de RRHH/Responsable de IGL	3T 2022	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 2 h
3	Realització de campanyes informatives	3.1. Elaborar una infografia on es plasmi quins són els aspectes destacables del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i penjar-los en tots els centres de treball.	1. Infografia utilitzada. 2. Data de pengi.	Responsable de RRHH/Responsable de IGL	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 1 h i comissió
		3.2. Elaborar un codi de bones pràctiques en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i difondre-ho a la plantilla, amb la finalitat de crear un espai de treball lliure de discriminació.	1. Codi de bones pràctiques realitzats. 2. Vies de difusió utilitzades i data de posada a la disposició de la plantilla.	Responsable de RRHH/Responsable de IGL	4T 2022	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 8h



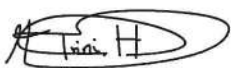




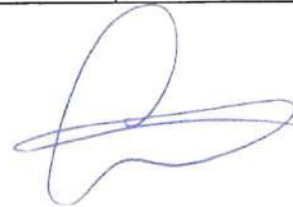


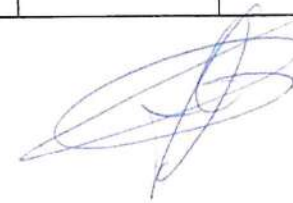
ÀREA 12: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

ÀREA 12. VIOLÈNCIA DE GÈNERE						
Descripció Objectiu General		Garantir els drets socials/laborals de la treballadora víctima de violència de gènere.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Donar suport a la lluita contra la violència de gènere i garantir el respecte a la diversitat sexual, articulant mecanismes que assegurin la protecció de les víctimes i el suport per a continuar la seva activitat laboral.	1.1. Elaborar un protocol específic de prevenció de violència de gènere en l'àmbit laboral	1. Verificar la elaboració del document previst.	Responsable de IGL/RRHH	1T 2023	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 10h
		1.2. Recopilar la legislació existent en matèria laboral en aquest àmbit, posant especial recalcamet en els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.	1. Contingut dels protocols subscrits		2T 2025	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 6h
		1.3. Aplicar i millorar els drets reconeguts a la legislació vigent a treballadores víctimes de violència de gènere, informant a la comissió de seguiment.	1. Llistat de mesures aplicades.		2T 2025	Realització Interna Pressupost: 58€/h Temps: 5h/annual



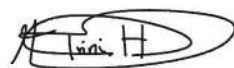




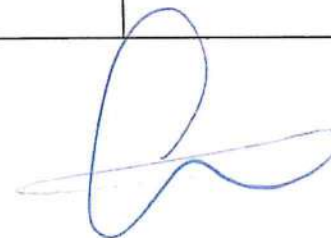


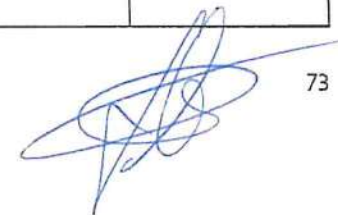
ÀREA 12. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Descripció Objectiu General		Garantir els drets socials/laborals de la treballadora víctima de violència de gènere.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Sensibilitzar mitjançant notes informatives i accions que l'empresa realitza en matèria de violència de gènere	2.1 Informar la plantilla a través dels mitjans de comunicació interns del protocol existent.	1. Mitjans de comunicació en els quals es difon 2. Incloure en el manual de Benvinguda.	Responsable de IGL	2T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 4 h
		2.2. Informar la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna dels drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere i de les millores que poguessin existir per aplicació dels convenis col·lectius i/o incloses al Pla d'Igualtat.	1. Comunicat realitzat. 2. Mitjans de comunicació que s'empren.		2T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 3 h
		2.3. Impartició de càpsules informatives o xerrades al personal de l'empresa, de conscienciació enfocades a la "detecció de micromasclismes".	1. Mòdul elaborat 2. Núm. de jornades formatives realitzades. 3. Núm. persones formades desagregada per sexe		3T 2023	Realització interna Pressupost: 23€/h€ Temps: 2 h /pax



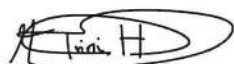






ÀREA 12. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Descripció Objectiu General		Garantir els drets socials/laborals de la treballadora víctima de violència de gènere.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Sensibilitzar mitjançant notes informatives i accions que l'empresa realitza en matèria de violència de gènere	2.4. Elaborar una infografia multicultural amb informació sobre la violència de gènere, per a penjar en els taulers d'anuncis, pàgina web que faciliti l'enteniment a les persones de diferents nacionalitats que no parlin el castellà/català, a través d'explicar gràficament: <ul style="list-style-type: none"> - El concepte de violència de gènere. - On acudir, si és necessari. - Telèfons d'ajuda. - Pàgines informatives. 	1. Infografia dissenyada 2. Núm. de infografies repartides en els centres de treball	Responsable de IGL	3T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2 h.
		2.5. Es durà a terme formació a la plantilla sobre les diferents formes de violència de gènere , així com altres tipus de violències masclistes.	1. Llistat de formació impartida. 2. Registre d'assistents, desglossada per sexes.	Responsable de IGL/RRHH	3T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2 h.

 Tia H







ÀREA 13: COLECTIU LGBTIQ+

ÀREA 13: COL·LECTIU LGBTIQ+						
Descripció Objectiu General		Sensibilitzar a la plantilla en el respecte a la diversitat sexual				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Garantir el respecte pel col·lectiu LGBTIQ+	1.1. Comunicar a tota la plantilla les "Normes de Conducta per als Empreses" de les Nacions Unides per protegir els drets de les persones LGTBIQ+.	1. Comunicat enviat. 2. Canals en els quals es difon.	Responsable de IGL	3T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2h
		1.2. Prevenir, detectar i actuar en aquelles situacions que comportin qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere.	1. Crear un Registre de denúncies	Responsable de IGL	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 1h

ÀREA 13: COL·LECTIU LGBTIQ+

Descripció Objectiu General		Sensibilitzar a la plantilla en el respecte a la diversitat sexual				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Aprofundir en la sensibilització sobre el col·lectiu LGBTIQ+.	2.1. Desenvolupar tallers de sensibilització sobre el col·lectiu LGBTIQ+.	1. Núm. accions formatives dutes a terme. 2. Registre d'assistències.	Responsable IGL	2T 2023	Realització externa Pressupost: (Curs presencial) 480€/4 h (Curs online) 14 €/pax.x 4h 100€/pax x 25 h 265€/pax x 60 h Temps: 4/25/60 hores /pax
		2.2. Realitzar una campanya específica el Dia Internacional del Col·lectiu LGBTIQ+ a través de canals interns i externs de l'entitat.	1. Campanya realitzada.	Responsable de IGL	Anual / Durant la vigència del pla	Realització Interna RRHH Pressupost: 0 Temps: 2 h
		2.3. Crear i difondre materials destinats a informar i sensibilitzar sobre el col·lectiu (infografies per als taulers d'anuncis).	1. Infografia elaborada. 2. Canal de difusió.	Responsable de IGL	2T 2023	Realització Interna Pressupost: 23€/h Temps: 2 h

10. APLICACIÓ I SEGUIMENT

10.1. SISTEMA DE SEGUIMENT I INFORME DE SEGUIMENT ANUAL

Una vegada aprovada per les parts el Pla d'Igualtat, la comissió de seguiment, establerta per la comissió negociadora, efectuarà l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures previstes en el pla.

La Comissió es reunirà **un mínim de dues vegades a l'any**, i totes les parts quedaran convocades de manera automàtica duna reunió a una altra; així mateix, de manera extraordinària, la Comissió es reunirà quan ho sol·liciti qualsevol de les parts, amb un preavís realitzat amb antelació suficient.

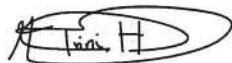
El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat s'ha de fer de forma periòdica conforme s'estipuli al calendari d'actuacions del pla d'igualtat o al reglament que reguli la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat .

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

En el cas que ens ocupa, es faran seguiments de forma anual i una avaluació final.

Per dur a terme el sistema de seguiment caldrà:

- **Designar un òrgan de vigilància**, amb menció expressa de la composició i atribucions.
- **Establir un procediment per resoldre discrepàncies.**



- **Supervisar la implementació de cada mesura** de forma individualitzada, comptant a més amb una fitxa sobre això que aporti tota la informació necessària sobre cada mesura, que serà emplenada per la persona responsable de la posada en marxa de la mesura i es farà arribar a l'òrgan de control del Pla d'Igualtat.
- **Revisar els indicadors de les mesures**, de manera que aquests puguin aportar la informació suficient pel que fa al seguiment de les mesures, al grau d'execució de cadascuna, al nombre de persones afectades i que puguin indicar "la idoneïtat i suficiència dels recursos assignats" i els canvis que realment s'estan produint a l'empresa.
- **Recopilar tota la documentació** i la informació probatòria al llarg de tot el procés de seguiment.
- **Realitzar un informe de seguiment de manera anual**, amb la informació obtinguda a través de les fitxes i que reculli l'anàlisi i la valoració de l'execució: quines accions s'han implantat totalment, quines s'estan executant, quines s'han posposat , la problemàtica que s'està trobant a la implantació, el grau de participació de les diferents persones de l'organització, etc. Aquests informes, a més, han **d'incorporar propostes de modificació i de millora**. És a dir, tota aquella informació que permeti una anàlisi continuada per a visibilitzar allò que s'ha realitzat, veure si el compliment de les accions és efectiu i si els objectius previstos són realistes.



11. AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

11.1. SISTEMA D'AVAUACIÓ I INFORME D'AVAUACIÓ FINAL

L'avaluació, és una valoració objectiva d'un Pla d'Igualtat des de la concepció fins als resultats obtinguts, és a dir, és una valoració de totes les mesures que s'han dut a terme, les desviacions que s'han necessitat, els resultats i l'impacte, per tant, constitueix un procés també de tancament.

L'informe d'avaluació proporcionarà informació útil que es pugui traduir en mesures concretes aplicables al Pla d'Igualtat següent, ja que en definitiva, es tracta d'analitzar críticament tot el procés de manera global, perseguint els objectius següents:

Per dur a terme el sistema d'avaluació i informe final serà necessari:

- **Recopilar de forma sistemàtica la informació** i la documentació realitzada durant la implantació i que s'haurà recopilat a través del sistema de seguiment.
- Es comptarà amb **l'opinió de la plantilla, la direcció i les persones que hagin participat** en el disseny i el seguiment, per conèixer la percepció que fan del Pla d'Igualtat. Per fer-ho, es realitzaran qüestionaris que permetin, de forma anònima, expressar com aquestes persones valoren el Pla en la seva totalitat.
- **Elaborar una proposta de millora** de les mesures incloses al pla per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar aquelles que ho requereixin en funció dels seus efectes.
- **Redactar un informe** que contingui la informació i valoració relatives a l'avaluació del pla, incorporant les dades i anàlisis obtingudes de les diverses fonts emprades (fitxes de seguiments, informes de seguiments, qüestionaris d'avaluació

emplenats per les comissions i/o persones participants a el procés). A més, l'informe d'avaluació consta no només d'informació qualitativa sinó també informació quantitativa, per la qual cosa serà la base del nou diagnòstic.

12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

12.1. ÒRGANS DE MEDIACIÓ

Adopció d'acords.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avenç de la negociació o suspensió d'aquesta, qualsevol de les parts pot acudir als òrgans de mediació i arbitratge designats per fer-ho.

- Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, i la majoria de cadascuna de les parts es requeriran per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.
- En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan s'hi hagi previst per a aquests casos.
- La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, d'assessorament extern, que intervindrà amb veu però sense vot.
- El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral

competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos a el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

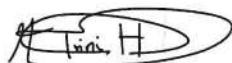
12.2. MEMBRES COMISSIÓ DE SEGUIMENT

La comissió negociadora, designa com a membres de la comissió de seguiment, les següents persones:

NOMS	CÀRRECS
Jesús Mullor Román	President Executiu PHB
Sergio Canal Montiel	Director Terapèutic i de Recursos Humans
Esther Mercedes Carnero	Responsable D' Igualtat i Política Social dels Serveis d'UGT
María Trinidad Herrera Galán	Responsable de Dona i Igualtat de la secció sindical de CCOO

ANEXO I: DEFINICIONS D'INTERÈS

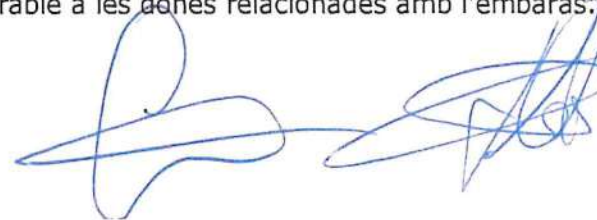
- **Acció positiva** (art. 11 Llei Orgànica 3/2007): Per fer efectiu el dret constitucional de la Igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que cal aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.
- **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:** Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament



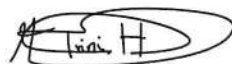
realitzat en funció del sexe duna persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es considerarà en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a acceptar una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

- **Agressió sexista:** agressió, física o no, exercida sobre una persona per motius de gènere, orientació sexual o aspecte físic en relació als estàndards estètics i/o expressió de gènere. Les agressions sexistes poden adoptar diferents formes i diferent intensitat: agressions sexuals, assetjament sexual, cosificació de les dones i nenes i micro masclismes.
- **Agressió sexual:** delictes que preveu l'article 178 del codi penal com un atemptat contra la llibertat sexual d'una persona, sempre que s'utilitzi violència o intimidació i no hi hagi consentiment.
- **Discriminació directa i indirecta:** Es considerarà discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- **Discriminació indirecta per raó de sexe:** és la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
- **Discriminació per embaràs o maternitat** (art. 8 Llei Orgànica 3/2007): Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs.





- **Discriminació salarial:** bretxa del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d'un mateix treball. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la valoració més baixa dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.
- **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral** (art.44.1 Llei Orgànica 3/2007): Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.
- **Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes. Exemple: es diu que els homes són valents, decidits, desafiadors, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submissives, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.
- **Expressió de gènere:** forma o expressió pública en què expressem el nostre gènere percebut a través de la vestimenta, el comportament (rol de gènere), els interessos i les afinitats.
- **Gènere:** construcció social i cultural basat en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Igualtat de gènere:** condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments,



aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits

- **Igualtat de tracte i d'oportunitats** a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional i, a les condicions de treball (art .5 Llei Orgànica 3/2007) El principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable a l'àmbit de l'ocupació privada i a l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, a l'accés a l'ocupació, fins i tot a la feina per compte propi, a la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i de l'empresa, o en qualsevol organització en què els membres exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per aquestes mateixes .
- **Igualtat de remuneració** per treballs del mateix valor (art. 28 Estatut dels treballadors): S'entén per Igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació del col·legi Luis Vives de pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial, o extra salarial, no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.
- **Indemnització davant de represàlies** (art. 9 Llei Orgànica 3/2007): També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir-ne la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes.
- **Perspectiva de gènere:** pren en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit







per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerades com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten desigualment dones i homes. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i trobar línies d'actuació per a la solució de desigualtats.

- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** conjunt d'estratègies destinades a aconseguir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Rol de gènere:** comportament que, en una societat concreta, s'espera una persona per raó del sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació:** distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'una activitat determinada. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són, en bona mesura, una prolongació de les activitats que fan a l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació:** distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'ocupació. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sexe:** conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. Exemple: les característiques biològiques determinen que només les dones paren i poden alletar els fills i/o filles.



- **Sexisme:** comportament individual o col·lectiu que menysprea un sexe en virtut de la seva biologia, perpetua la dominació dels homes i la subordinació de les dones.
- **Transversalitat (mainstreaming):** Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques.
- **Violència de gènere:** com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, sense convivència.







SIGNAT PER LA COMISSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En representació de l'empresa:

President Executiu

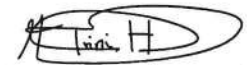


FERRIÓ CANAL MONTIEL
Director Terapèutic i de Recursos Humans



En representació dels/de les treballadors/es O DELS
SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS DEL SECTOR::

Esther Mercedes Cornejo
Assessora d'igualtat i representació, UGT



Responsable de dona i Igualtat, Federació de serveis de CCOO

PLA D'IGUALTAT

Elaborat per:

Melania Ferreira Puertas

Amb la col·laboració de:

Elena Alberó Gómez

José María Garrido

Dirigit per:

Yolanda Vallejo Navarro

teis
Recursos Humanos

Teis Servicios de Consultoría
Pere Dezcallar i Net, 13, 2º, 5ª

07003 Palma de Mallorca

www.teis.es

