

Pla d'igualtat de SISTEMES ELECTRONICS PROGRES, S.A.

2022-2026

Índex

Introducció.....	3
Determinació de les parts que el concerten	8
Àmbit personal, territorial i temporal.....	9
Informe del diagnòstic.....	11
Resultats de l'auditoria salarial	32
Objectius del pla d'igualtat.....	33
Objectius generals	33
Objectius específics	34
Mesures del pla d'igualtat.....	35
Calendari de treball.....	51
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	54
Composició de la comissió de seguiment i avaluació.....	54
Funcions de la comissió de seguiment i avaluació	62
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	63

Introducció

QUI SOM?

Progrés és un projecte fruit de la visió de dues persones, l'Enric Segarra i el Jaume Solsona, que com a fills de pagesos, van creure en les possibilitats de l'agrònica, entesa com l'aplicació de l'electrònica a l'agricultura.



En els gairebé 40 anys que té l'empresa, el creixement ha estat molt significatiu en tots els àmbits, però mai ha perdut de vista els seus valors i els 5 pilars que la sustenten:

- **Innovació:** dedicació important de recursos a crear nous productes i millorar les prestacions dels existents, d'acord amb les necessitats canviants del mercat.

- **Qualitat:** oferir al mercat una gamma de solucions per al reg robustes i fiables.
- **Servei:** dotar el producte d'un acurat servei d'atenció al client i postvenda.
- **Compromís:** les persones que integren Progrés és essencial que hi estiguin a gust, i l'empresa fa moltes accions en aquest sentit.
- **Confiança:** gràcies a la confiança i fidelització dels instal·ladors de reg, la quota de mercat a nivell peninsular és molt destacable.

El resultat és que avui Progrés és un referent en el sector de l'automatització del reg, amb un futur prometedor, i és degut a la visió i dedicació dels fundadors, i l'esforç de tot un equip humà que creu i lluita per aquest projecte.

El Pla d'Igualtat

El principal objectiu del Pla d'Igualtat es definir l'estratègia a desenvolupar per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa en un sector clarament masculinitzats.

El Pla d'igualtat d'oportunitats presenta un recull de mesures que pretenen donar resposta als punts febles identificats en un primer estudi diagnòstic elaborat que ha posat en evidència les necessitats de millora de l'empresa en diferents àmbits, com ara les necessitats de conciliació, o la incorporació de la perspectiva de gènere a nivell transversal.

Elaborat i consensuat per la Comissió d'Igualtat, a través d'aquest Pla ens emplacem a treballar de manera planificada,

sistemàtica i estructurada per assolir la fita, en lògica conseqüència als nostres valors i des del compromís en l'assoliment de la equitat.

La diagnosi de la situació de l'empresa ha servit per a conèixer, mitjançant dades quantitatives i qualitatives, algunes de les diferències entre les treballadores i els treballadors de l'organització. Tot i que el sector de la **agrònica**, com **es dirà i coneix**, és clarament masculinitzat, no està exempt de ser un reflex de les diferents oportunitats que homes i dones tenen en el context social, cultural i històric. Les mesures que s'han definit en el Pla van encaminades a corregir-les.

El pla d'igualtat és un document que, a partir d'una diagnosi de la situació, estableix les mesures necessàries per a corregir i fomentar la igualtat d'oportunitats entre les persones treballadores.

El document s'estructura en els següents apartats:

Metodologia

Àmbit d'aplicació i vigència

Pla d'actuació

Calendari i responsables

Seguiment i avaluació del pla

METODOLOGIA

Per tal de realitzar el disseny del Pla d'igualtat va ser necessari iniciar el procés amb la realització d'una diagnosi a partir de la qual es va elaborar un estudi detallat sobre la situació de dones i homes.

La diagnosi es va elaborar seguint les pautes establertes en l'article 46.2 de la LOIEHD1 , modificat pel Reial Decret - llei 6/20192 en el qual s'estableixen les matèries a contenir.

Per tal de realitzar la diagnosi es van analitzar les matèries esmentades a la LOIEHD a partir d'un recull de dades tant de caràcter qualitatiu com quantitatiu.

L'anàlisi s'ha realitzat a partir de la proposta recollida en la Guia pràctica de diagnosi.

Els resultats obtinguts en la Diagnosi d'igualtat de dones i homes han sigut la base sobre la qual s'ha realitzat el disseny del Pla d'Igualtat.

A partir dels punts forts i punts febles detectats en cadascun dels àmbits compresos a la Diagnosi, s'han definit uns objectius generals i específics, amb les seves corresponents mesures i accions per assolir els resultats esperats. També s'ha dissenyat una sistema de seguiment i avaluació del Pla per tal de poder fer el seguiment de l'assoliment dels resultats. La fase de disseny del Pla i de disseny del seguiment i avaluació s'ha treballat en diverses sessions de treball des de la Comissió d'Igualtat. Durant tot el procés de l'elaboració del Pla d'Igualtat s'ha rebut suport i assessorament de professionals externes expertes en la implementació de plans d'igualtat.



Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

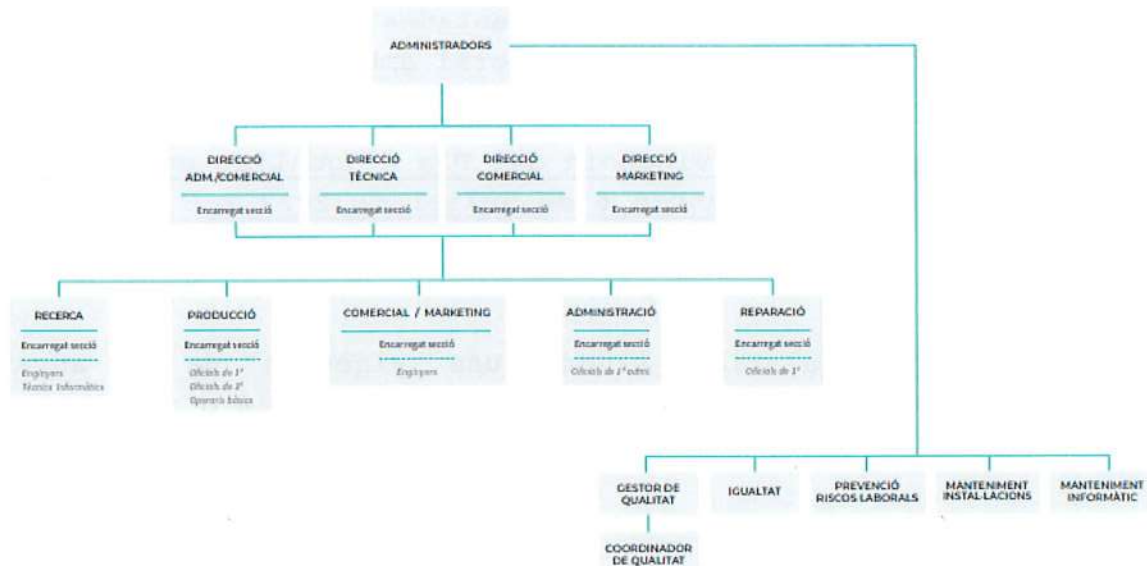
JUDIT SOLSONA BERGA (representació de l'empresa)
ESTER SEGARRA (representació de l'empresa)
JORDI MAQUEDA (representació de les persones treballadores)
CONRAD GILABERT (representació de les persones treballadores)

Àmbit personal, territorial i temporal

El present pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball.

Carrer De la Coma, 2, Pol. Industrial, 25243, El Palau
D'Anglesola (LLeida)

Organigrama:



VIGÈNCIA:

- Data de signatura: 31 de juny de 2024 -data d'aprovació formal-.

La vigència del present Pla d'Igualtat serà de **quatre anys**, d'acord amb el que estableix l'article 9.3 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Tot i que la **data d'aprovació formal**, les parts acorden de manera expressa que la **vigència del Pla** s'iniciï **amb efectes retroactius des del dia 6 de juliol de 2022**, data en què es va constituir la comissió negociadora i es van iniciar formalment els treballs per a la seva elaboració.

Aquesta decisió s'adopta amb l'objectiu de **reconèixer l'esforç i les accions ja implementades** en fase de negociació i assegurar una coherència temporal amb l'activitat real de planificació.

En conseqüència, la vigència del Pla d'Igualtat es fixa per al període comprés entre 6 de juliol de 2022 i 6 de juliol de 2026.

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

Informe del diagnòstic

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes són un conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació per raó de sexe.

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Condicions laborals
3. Accés a l'organització
4. Formació interna i/o contínua
5. Promoció i/o desenvolupament professional
6. Retribució
7. Temps de treball i corresponsabilitat
8. Comunicació no sexista
9. Salut laboral

1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització.

Així doncs, en aquest àmbit s'ha mesurat el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, la implicació de la gerència i de l'equip directiu en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones treballadores que componen la plantilla i com aquestes participen en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'organització.



Àmbit cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Absència de bretxa salarial i discriminació retributiva L'empresa garanteix que no hi ha diferències salarials entre dones i homes per a llocs de treball equivalents, la qual cosa demostra un compromís real amb l'equitat sense necessitat d'estructures formals específiques. Selecció i promoció basades en criteris objectius Els processos de selecció i promoció es realitzen en funció de la competència i experiència professional, sense biaixos de gènere. Això assegura que tots els treballadors tenen les mateixes oportunitats de creixement, independentment del sexe. Adaptació a la realitat del sector tecnològic En un sector on tradicionalment hi ha una majoria masculina en posicions tècniques, l'empresa reflecteix la realitat del mercat laboral, on la disponibilitat de perfils femenins en aquests àmbits és menor. Això evita la implementació de mesures artificials que podrien no tenir un impacte real. Gestió eficient sense càrregues administratives innecessàries En lloc de crear estructures	No existeixen protocols que recullin els principis i models d'actuació en matèria d'igualtat tot i que en la pràctica de l'empresa sí se n'adverteix l'aplicació. El grau de percepció per part de les persones treballadores sobre la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat és baix. Cal sensibilitzar a les treballadores i treballadors vers la seva importància. Falta de visibilització de l'esforç en igualtat Tot i que l'empresa no discrimina i aplica la igualtat salarial, la manca d'una estructura formal o comunicacions específiques sobre aquest tema pot donar la percepció que no s'està treballant activament en la igualtat d'oportunitats. Això podria afectar la seva imatge corporativa i reputació en matèria de diversitat. Possible dificultat per atreure talent femení en àrees tècniques Manca de referents femenins en àmbits tècnics Sense polítiques actives per augmentar la presència femenina en equips tecnològics, pot ser

formals per a la gestió de la igualtat, l'empresa opta per una gestió pràctica i funcional de la diversitat, evitant burocràcia addicional que no aportaria un valor afegit directe a la plantilla.	més difícil generar referents femenins interns que impulsin models de lideratge i motivació per a altres dones que vulguin accedir a aquests rols. Riscos davant possibles canvis normatius La normativa en matèria d'igualtat està evolucionant cap a models on es requereix la implementació d'indicadors i mesures actives. La manca d'una estructura formal podria suposar un desavantatge en el futur si es legisla l'obligatorietat de determinades accions en empreses del sector.
--	--

2. Condicions laborals

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional.

Per tal de respectar l'equitat i d'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.



A partir de la diagnosi es van poder detectar les dades específiques en quant a les característiques generals de la plantilla, les quals mostraven la presència majoritària d'homes. L'empresa és un fidel reflex del sector en el que intervé: els treballadors homes ocupen més del 75% dels llocs de treball en el sector agrotècnic. Discriminada tal dada per categories, resultaria que les dones són minoritàries en categories vinculades a treballs de taller i enginyeria i ocupen llocs de treball en l'administració (ja sigui en tasques auxiliars, comandaments intermedis o bé direcció).

Àmbit condicions laborals

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'empresa té dilatada experiència en el sector i reconegut prestigi que li permet ser coneixedora del mercat laboral i d'oportunitats. El fet que totes les persones treballadores són de caràcter fix permet retenir el talent, donar estabilitat a l'estructura i abundar en un ambient laboral positiu i en el que existeix un vincle estret empresa/persones treballadores. El fet que la jornada laboral es presti de forma partida amb flexibilitat d'horaris en entrada i sortida permet conciliar la vida personal amb la professional de tal manera que afavoreix la corresponsabilitat d'homes i dones en les obligacions familiars. El fet que les persones treballadores en la seva majoria se situen entre els 30 i 50 anys amb antiguitats a l'empresa que superen els 15 anys permet, donada l'experiència acumulada permet que aquestes persones desenvolupin i promoguin polítiques que fomentin la igualtat d'oportunitats per a tots els gèneres. Poden estar més conscients de les barreres que enfronten les dones al lloc de treball i treballar activament per eliminar-les.	Les dones es troben infrarepresentades al Comitè d'Empresa. El nombre de limitat de dones a l'empresa impedeix formar una imatge femenina sòlida capaç d'atreure altres dones a partir de la imitació i els referents (dificultat per atreure talent femení). El nombre limitat de dones pot donar lloc a bretxes inconscients que afecten a la presa de decisions i que poden limitar les oportunitats de les dones enfront a les dels homes.

Compromís de l'empresa així com de les persones treballadores en aconseguir un horitzó amb eliminació de qualsevol bretxa que pugui causar discriminació o limitació de les oportunitats entre dones i homes	

3. Accés a l'organització

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes sobretot en aquests sectors. Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari.

El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat/da.

En relació als processos de selecció, el criteri que preval és el de les competències professionals i els mèrits, però es detecten possibles aspectes de millora que es podrien incorporar per tal de garantir en la seva totalitat la igualtat d'oportunitats.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Nombre estable de contractacions → Hi ha una proporció clara en la distribució de les contractacions, cosa que suggereix un patró de contractació definit	Baixa representació femenina → Només el 12,5% de les contractacions corresponen a dones, cosa que pot indicar una bretxa de gènere en les oportunitats laborals. Desigualtat en l'accés a llocs de treball → Si el sector no promou la igualtat d'accés, es pot generar una manca de diversitat i dificultats per complir amb polítiques d'igualtat d'oportunitats. Possible impacte en la inclusió i diversitat → La baixa presència de dones pot afectar la percepció de l'empresa en matèria de diversitat i responsabilitat social.

4. Formació interna i/o contínua

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'organització es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits.

És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. Es va identificar la necessitat d'incloure la igualtat d'oportunitats en la formació i la perspectiva de gènere en les formacions que siguin oportunes.

Tot i l'anterior, és una realitat que la formació en el sector de l'agrònica majoritàriament és aquella deguda per la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals i accés a la professió.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Alta participació en formació online: La major part de les formacions són en modalitat online, fet que afavoreix l'accessibilitat i la conciliació. Formació dins l'horari laboral: La formació s'ha realitzat dins l'horari laboral, cosa que facilita la participació i garanteix l'equitat. Presència femenina en accions formatives: Les dones hi participen activament, especialment en formacions com "Ús del desfibril·lador", fet que mostra una obertura transversal. Diversificació d'objectius formatius: Es tracten temes diversos: ciberseguretat, prevenció de riscos, primers auxilis, etc., que aporten valor a perfils professionals diferents. Implicació transversal en formació: Hi ha participació de treballadors de diferents convenis i àrees, no només d'un únic departament o categoria.	Baixa formació en igualtat: La majoria de registres indiquen "No" a la formació en matèria d'igualtat, fet preocupant si es vol fomentar un entorn igualitari. Desigualtat de participació per sexe: Els homes apareixen en més formacions tècniques (ex. <i>hacking</i>), mentre que les dones participen majoritàriament en formacions de suport o assistencials. Manca d'indicadors de seguiment: No hi ha dades sobre si s'han assolit els objectius de la formació ni si ha tingut impacte real (avaluació post-formació, aplicació...). Absència de formació específica per a càrrecs intermedis o directius: No s'identifica cap acció concreta dirigida a lideratge, gestió d'equips o presa de decisions. Nombre reduït d'hores en algunes formacions: Algunes formacions tenen molt poques hores (2-3 h), cosa que pot limitar la profunditat i el valor real adquirit.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

En el marc de l'anàlisi de la situació laboral de l'empresa, s'ha constatat que no s'han produït promocions internes durant els darrers dos anys. Aquesta dada implica que, actualment, no es poden extreure conclusions significatives sobre els criteris, la igualtat d'oportunitats o la distribució de gènere en els processos de promoció, ja que aquests simplement no han tingut lloc en el període de referència.

Aquesta absència de promocions no implica cap mena de discriminació ni desequilibri de gènere. No s'observa cap indici que aquesta situació respongui a factors interns relacionats amb la igualtat, sinó que es tracta d'una conseqüència natural de l'estructura i dinàmica de l'organització, que en aquest període no ha requerit cobrir vacants per promoció ni ha generat noves posicions que permetessin l'ascens intern.

Per tant, cal interpretar aquesta circumstància com un reflex de les característiques pròpies del sector d'activitat i de l'estabilitat del mercat laboral en què opera l'empresa. Això no limita ni condiciona el compromís amb la igualtat d'oportunitats, que es manté com a principi fonamental per a futurs processos de creixement o reestructuració interna.

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Diversitat en la modalitat de promoció: Hi ha diferents vies de promoció (prova objectiva, designació de l'organització, etc.), la qual cosa pot oferir oportunitats a diferents perfils de treballadors. Registre detallat de les promocions: L'Excel cobreix aspectes importants com el nivell d'estudis, l'antiguitat, la situació familiar i el destí de la promoció, permetent una anàlisi en profunditat. Seguiment de l'increment retributiu: Existeix un control sobre les promocions que impliquen un augment salarial, la qual cosa pot ajudar a identificar si hi ha una relació directa entre promoció i millora econòmica.	Possibles desigualtats: L'anàlisi de les promocions per sexe, nivell formatiu i situació familiar podria revelar desigualtats en l'accés a millores professionals. Increment retributiu no universal: No totes les promocions porten associada una millora salarial, cosa que pot afectar la percepció de la justícia en el procés de promoció. Les promocions a l'empresa no són universals ni automàtiques sent escasses.

6. Retribució

Amb la diagnosi es va detectar que en línies generals, no hi ha cap bretxa salarial que no pugui ser explicada per la naturalesa de la feina que s'està realitzant. El que sí que es va detectar va ser una diferència salarial entre homes i dones per les categories assignades, en alguns supòsits a favor de les dones i en altres a favor dels homes.

L'anàlisi de la retribució per àrees funcionals confirma que la bretxa salarial global és del 10,01% a favor de les dones.

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Equitat en el salari base No es detecten diferències significatives entre homes i dones en el salari base, tant en la mitjana com en la mediana, fet que indica una estructura salarial equilibrada. Absència de bretxa salarial rellevant En termes generals, la bretxa salarial entre homes i dones és molt baixa o fins i tot lleugerament favorable a les dones en alguns aspectes, la qual cosa suggereix que no hi ha discriminació salarial directa. Distribució equitativa dels complements salarials Els complements salarials, com el complement salarial 1, es distribueixen de manera uniforme entre homes i dones, amb diferències mínimes que no generen un impacte negatiu en la igualtat retributiva. Valoració justa dels llocs de treball No es detecta una concentració desproporcionada de valoracions més altes en funció del gènere, fet que reforça la idea que l'empresa aplica una estructura retributiva justa i alineada	Diferències en alguns grups professionals Encara que la retribució global és equilibrada, en alguns grups professionals concrets hi ha diferències notables en el salari base, la qual cosa pot suggerir un accés desigual a posicions de més responsabilitat. Presència més gran d'homes en llocs de treball millor remunerats Tot i l'equitat salarial, els homes continuen ocupant una major proporció de llocs amb valoracions i retribucions més altes, fet que podria indicar una menor representació femenina en càrrecs directius o tècnics. Diferències lleugeres en complements salarials Malgrat ser mínimes, les diferències en complements com el complement salarial 1 afavoreixen lleugerament els homes, fet que pot acumular-se i generar diferències totals a llarg termini.

amb la responsabilitat dels llocs de treball.	
--	--

7. Temps de treball i corresponsabilitat

Pel que fa a les mesures de conciliació, s'ha detectat que actualment només una persona a la plantilla (una dona) gaudeix d'un permís per a la cura de persones dependents. Aquesta dada puntual no permet fer una valoració significativa sobre l'ús d'aquest tipus de permisos ni extreure'n conclusions sòlides en clau d'igualtat.

Amb la diagnosi es va detectar que en general el conjunt de les persones treballadores manifestava tenir poc coneixement de les mesures de conciliació familiars existents i dels drets laborals de les víctimes de violència masclista



Àmbit temps de treball i corresponsabilitat

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'existència de flexibilitat horària permet una millor adaptació a les necessitats personals i familiars, millorant el benestar de les persones treballadors. Un ambient laboral que facilita la conciliació i que evita desigualtats per raó de gènere ajuda a retenir i atraure talent, especialment femení, en un sector predominantment masculí.	Tot i que les mesures de conciliació són equitatives, la baixa presència femenina, pot evitar extreure conclusions reals. Un horari partit pot dificultar la conciliació en comparació amb jornades intensives o teletreball. En un entorn amb un 75% d'homes, pot haver-hi dinàmiques que facin que les dones se sentin menys representades o que es perpetuïn rols de gènere tradicionals.
Hi ha mecanismes establerts per substituir les baixes i excedències La formació s'ofereix en horari laboral	Informar sobre les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral de que disposen les persones treballadores

8. Comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Absència de casos d'assetjament - No s'han detectat situacions d'assetjament ni abús, fet que indica un entorn laboral segur i respectuós per als treballadors. Compromís amb la igualtat i la no discriminació - L'empresa manté una política de respecte i equitat que promou la inclusió i evita qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Clima laboral positiu - Els treballadors perceben bones relacions interpersonals i un ambient de treball saludable, fet que redueix el risc de situacions de conflicte o assetjament. Actitud oberta i receptiva per a la millora - Tot i no tenir formació específica, l'empresa reconeix la importància de la prevenció i està disposada a implementar accions per reforçar aquest àmbit. Ús imatges/icones no sexistes en la documentació de l'entitat	Manca de formació específica sobre assetjament - L'empresa no ofereix formació als treballadors sobre com identificar, prevenir i actuar davant de possibles situacions d'assetjament. Desconeixement de les vies de denúncia - Sense formació alguns treballadors podrien no saber com actuar o a qui dirigir-se en cas de patir o presenciar una situació d'assetjament. Risc de manca de detecció de casos latents - L'absència de formació i mecanismes preventius podria dificultar la identificació de situacions d'assetjament que no són explícites però que poden afectar el benestar dels treballadors.

9. Salut laboral

S'observa que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'empresa acompanya la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals Totes les persones treballadores disposen de formació i equips adequats i suficients al seu lloc de treball Incorporació de la mirada de gènere en la prevenció Un comitè paritari permet detectar i abordar riscos específics que afecten diferentment dones i homes (per exemple, equips de protecció no adaptats al cos femení). ☐ Visibilització de les dones en espais de decisió En un sector masculinitzat, la presència paritària al comitè es punt a favor de la visibilització de la dona.	Incorporar la perspectiva de gènere en les mesures de seguretat i salut Risc de simbòlic paritari Encara que el comitè sigui paritari en número, les dones poden tenir menys veu real si el sector i la cultura d'empresa són molt masculinitzats. Infravaloració dels riscos específics de gènere En sectors masculinitzats, els riscos laborals que afecten majoritàriament dones poden passar desapercebuts o no ser prioritzats. Dificultat per escollir representants femenines Si hi ha poques dones a l'empresa, pot ser complicat formar un comitè realment paritari sense sobrecarregar les mateixes treballadores amb responsabilitats extra.

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Durant la fase de disseny del Pla d'igualtat s'ha treballat en el disseny i aprovació d'un protocol específic que estableix les actuacions a desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere, d'expressió de gènere, assetjament psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral.

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'entitat considera l'assetjament sexual i/o per raó de sexe una falta molt greu	Manca formació i informació sobre prevenció de riscos vinculats a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Resultats de l'auditoria salarial

Les persones treballadores de l'empresa perceben iguals retribucions en igualtat de condicions respecte del treball que presten (lloc de treball i categoria professional al mateix temps que atribucions).

No es detecten diferències ni bretxes entre home i dona.

No obstant, es perfila com àmbit de millora mentrestant la negociació de la Diagnòsis i posteriorment confecció del Pla, confeccionar un pla de retribució de caràcter periòdic. En aquesta consciència per la igualtat, es fixa que anualment s'entrarà a conèixer de la retribució de les persones treballadores en valor del seu lloc de treball, categoria i grup i en les funcions que desenvolupen concretament, en comparativa a les d'homes ocupats en la mateixa empresa.

Objectius del pla d'igualtat

Objectius generals

- ✓ Promoure condicions de treball equitatives
- ✓ Disposar d'una classificació professional igualitària
- ✓ Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells
- ✓ Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
- ✓ Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
- ✓ Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
- ✓ Garantir una política retributiva igualitària
- ✓ Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- ✓ Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- ✓ Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
- ✓ Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
- ✓ Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere

Objectius específics

- ✓ Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes
- ✓ Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere
- ✓ Establir mesures per combatre la segregació ocupacional vertical
- ✓ Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
- ✓ Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
- ✓ Establir processos objectius de promoció professional
- ✓ Eliminar la bretxa salarial de gènere
- ✓ Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- ✓ Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- ✓ Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
- ✓ Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- ✓ Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives

Mesures del pla d'igualtat



Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Comunicació, aprovació i implementació del Pla d'Igualtat
Descripció	Enviar un correu electrònic a tota la plantilla comunicant l'aprovació del pla, la implementació i els principals compromisos adquirits
Objectiu general	Promoure un fort i clar Compromís en matèria d'igualtat
Objectiu específic	Crear i consolidar estructures que treballin i vetllin per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Responsable	Ester Segarra
A qui va dirigit?	TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	1T2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	0
Indicadors	S'HA ENVIAT EL CORREU INFORMATIU?
	S'ha penjat el pla d'igualtat a la web corporativa?



Àmbit	Condicions de treball
Mesura	Introduir les mesures de temps de treball i corresponsabilitat
Descripció	Analitzar i implementar les mesures de temps de treball, corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral necessàries per garantir l'equitat de gènere en l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional.
Objectiu general	Promoure condicions de treball equitatives
Objectiu específic	Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes
Responsable	COMISSIO D'IGUALTAT
A qui va dirigit?	TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de mesures necessàries detectades
	Nombre de mesures noves implementades
	Evolució del nombre de dones i homes amb reducció de jornada
	Evolució del nombre de dones i homes amb jornada parcial
	Evolució del nombre de dones i homes amb contractes temporals



Àmbit	Classificació professional
Mesura	Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional
Descripció	Revisió periòdica dels sistemes i criteris de classificació professional per analitzar, i incorporació de mesures correctores en cas de detectar l'existència de biaixos de gènere i de discriminacions directes i indirectes, a fi de garantir el principi d'igualtat de remuneració per treballs d'igual valor.
Objectiu general	Disposar d'una classificació professional igualitària
Objectiu específic	Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere
Responsable	COMISSIÓ D'IGUALTAT
A qui va dirigit?	TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de criteris i sistemes revisats
	Nombre de mesures correctores incorporades



Àmbit	Infrarepresentació femenina
Mesura	Promoure candidatures femenines en els processos de promoció professional
Descripció	Es promou la presentació de candidatures de dones en processos de promoció professional per cobrir llocs de treball en àrees o grups masculinitzats.
Objectiu general	Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells
Objectiu específic	Establir mesures per combatre la segregació ocupacional vertical
Responsable	COMISSIÓ D'IGUALTAT
A qui va dirigit?	Persona responsable de RRHH/BENEFICIARIS TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre d'actuacions realitzades
	Nombre de dones i homes que s'han presentat a promocions internes
	Evolució de persones participants i escollides en processos de promoció professional, desagregat per sexe



Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura	Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes
Descripció	Revisió dels processos de selecció de personal vigents perquè siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes, i les proves de selecció mesurin les competències necessàries sense biaixos de gènere ni discriminacions.
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	COMISSIÓ D'IGUALTAT
A qui va dirigit?	TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de processos de selecció revisats
	Nombre de criteris i proves modificades
	Evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per sexe, i analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.



Àmbit	Formació
Mesura	Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació
Descripció	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i pel personal de les àrees de recursos humans, comunicació, i seguretat i salut laboral.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Ester Segarra
A qui va dirigit?	TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	CONTINUADA
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de formacions realitzades
	Nombre de persones participants a les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats
	Valoració de les formacions



Àmbit	Promoció professional
Mesura	Crear un procediment per a l'avaluació i gestió del desenvolupament professional
Descripció	Disseny i implementació d'un procediment per a l'avaluació professional anual de la plantilla, segons criteris objectius i perspectiva de gènere interseccional, per a la gestió de les promocions internes i dels plans de formació per al desenvolupament professional.
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional
Responsable	Ester Segarra
A qui va dirigit?	PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Anual
Pressupost	0
Indicadors	Metodologia d'avaluació de la plantilla
	Nombre d'homes i dones promocionades; analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.



Àmbit	Retribucions i auditoria retributiva
Mesura	Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials
Descripció	Revisió objectiva dels complements salarials i de les percepcions extrasalarials per garantir que no concorren biaixos de gènere i la mateixa remuneració per treballs d'igual valor.
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	Ester Segarra
A qui va dirigit?	BENEFICIARIS TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Puntual
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials revisats
	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials modificats
	Evolució de la bretxa salarial de gènere; analitzada per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.



Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Implementar una campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació
Descripció	Disseny i implementació d'una campanya efectiva de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, que inclogui un manual i accions comunicatives, per a fomentar el seu ús.
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Comissió d'igualtat
A qui va dirigit?	BENEFICIARIS TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Anual
Pressupost	0
Indicadors	Manual sobre permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació
	Calendari d'actuacions comunicatives
	Canals de difusió de la campanya
	Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a cadascun dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de

	treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.
--	---



Àmbit	Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes
Mesura	Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla l'existència del protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Comissió d'igualtat
A qui va dirigit?	TOTES LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades
	Canals de comunicació utilitzats
	Nombre de formacions realitzades
	Nombre de dones i homes que s'han format
	Evolució del nombre d'activacions del protocol



Àmbit	Comunicació amb perspectiva de gènere
Mesura	Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa
Descripció	Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual que s'utilitza en les comunicacions internes i externes per assegurar l'ús d'un llenguatge amb perspectiva de gènere interseccional.
Objectiu general	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Comissió d'igualtat
A qui va dirigit?	Totes les persones de l'empresa.
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de revisions realitzades
	Nombre de comunicacions esmenades
	Nombre de departaments involucrats en la revisió
	Existència de criteris i pautes internes de comunicació



Àmbit	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
Mesura	Redefinir la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Descripció	Redefinició de la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere que inclogui un anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i assegurí, entre d'altres, diferents talles i patrons de les EPIs, protocols de protecció de la maternitat i de la lactància, i mesures per prevenir trastorns musculoesquelètics (TME) amb perspectiva de gènere.
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	Ester Segarra/ Comissió de Seguretat i Salut
A qui va dirigit?	Totes les persones de l'empresa
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Puntual
Pressupost	0
Indicadors	Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere
	Protocol de protecció de la maternitat i de la lactància
	Nous protocols o mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere



Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives
Descripció	Fomentar la cultura d'igualtat de gènere expressant i incorporant el compromís amb la igualtat en els documents i processos corporatius, incloent el codi ètic, el manual d'acollida i les ofertes laborals.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Ester Segarra/ Comissió d'Igualtat
A qui va dirigit?	Totes les persones de l'empresa
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de documents que incorporen la cultura d'igualtat de gènere
	Nombre de processos que incorporen la cultura d'igualtat de gènere

CALENDARI DE TREBALL

	Mesures puntuals		Mesures anuals/bianuals		Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat
--	------------------	--	----------------------------	--	---

Calendari de treball¹

Mesures puntuals						Mesures anuals/bianuals								Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat			

¹ Aquest calendari de treball només recull les columnes referents a 4 anys naturals. En cas que el vostre projecte s'iniciï a meitat o a finals d'any caldrà que ajusteu el calendari a la vostra temporalitat afegint-hi noves columnes.

[illegible]

13. Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El seguiment i l'avaluació permeten conèixer el desenvolupament del pla d'igualtat i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació, durant el seu desenvolupament i la seva implantació, i també després. Tant el seguiment com l'avaluació s'han de fer periòdicament. La periodicitat queda recollida en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat.

La finalitat general del seguiment i l'avaluació és valorar l'adequació de les accions realitzades i verificar-ne la coherència amb els objectius proposats:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del pla: nivell de correcció de desigualtats i grau d'assoliment dels resultats.
- Analitzar el desenvolupament del procés del pla: dificultats trobades, canvis produïts en les accions o el calendari, nivell de desenvolupament de les accions...
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'empresa, d'acord amb el compromís adquirit.

Per tal de conèixer el nivell d'execució de les accions previstes i l'assoliment dels resultats del Pla d'igualtat

es proposa dur a terme els processos de seguiment i avaluació que es detallen a continuació.

Per a la realització del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat es constituirà la **Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat** la qual es responsabilitzarà de dur a terme el seguiment i l'avaluació.

Seguiment del pla:

El seguiment del Pla d'Igualtat es proposa com un procés per tal d'anar detectant el grau d'implementació i desenvolupament del Pla d'igualtat, així com per poder detectar les possibles dificultats i necessitats de millora. Per facilitar la implementació del Pla, en el disseny de les accions del Pla d'Igualtat s'han establert els serveis i els llocs de treball responsables de cada acció així com una proposta de cronograma.

La Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat demanarà la col·laboració de les persones responsables de les accions, i d'altres agents implicats, per tal de fer el seguiment de la implementació del pla i la recollida de dades, mitjançant reunions periòdiques. El primer any es realitzaran reunions bimensualment.

Per dur a terme el seguiment del Pla s'han establert indicadors de procés en cada una de les accions proposades. La Comissió de seguiment realitzarà anualment informes de seguiment per tal de recollir els resultats de cada any a

partir dels quals es podrà proposar possibles noves mesures o els ajustaments que es considerin necessaris.

Al inici de cada any, des de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat es comunicarà el pla d'acció anual a totes les persones treballadores.

Avaluació del pla:

Pel que fa a l'avaluació del Pla, s'han establert uns indicadors de resultats, qualitatius i quantitatius, per cada àmbit d'actuació que permetran conèixer el grau d'implantació del pla d'igualtat i l'impacte de les actuacions realitzades en la finalització de la seva vigència.

Es realitzaran dos informes d'avaluació, una avaluació intermèdia i una avaluació final. Els informes d'avaluació es realitzaran mitjançant l'eina de seguiment i avaluació dels plans d'Igualtat. L'informe d'avaluació final servirà també com a diagnosi pel proper pla.

A continuació s'especifiquen els resultats estratègics de cada àmbit amb els seus corresponents indicadors de resultat.

ÀMBIT INTERVENCIÓ	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS DE RESULTAT
Cultura i gestió organitzativa	Existència d'un espai de seguiment del Pla d'Igualtat, Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, en funcionament	Existeix una estructura (Comissió d'igualtat) amb representació de les persones treballadores, que s'encarrega de vetllar per l'aplicació i l'avaluació del Pla d'Igualtat? SI/NO S'ha reunit en el darrer any? SI/NO
	Percepció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Ha millorat la percepció de les persones treballadores respecte l'existència d'igualtat d'oportunitats de dones i homes? SI/NO: Ha augmentat el nombre de persones treballadores que han respost l'enquesta? SI/NO:
Condicions laborals	S'ha reduït la presència desequilibrada per sexes a determinats grups professionals, bretxa salarial i	Grau de segregació en els diferents grups professionals

	contractació estable i a temps complet	
	Igual proporció d'homes i dones en les contractacions indefinides i a temps complet	Proporció d'homes amb contracte indefinit i a jornada completa sobre treballadors Proporció de dones amb contracte indefinit i a jornada completa sobre treballadores
Accés a l'organització	Es garanteix la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció i accés	Percentatge homes/dones
	Grau de segregació dels processos de selecció	Percentatge homes/dones
Formació interna i/o contínua	Equilibri en la proporció d'homes i dones que accedeixen a la formació	Percentatge homes/dones
	Hores de formació amb perspectiva de gènere sobre el total d'hores de formació	Percentatge homes/dones
	Percentatge de persones treballadores formades en igualtat d'oportunitats	Percentatge homes/dones
Promoció i/o desenvolupament professional	Equilibri de la proporció d'homes i de dones en totes les categories	Percentatge homes/dones
	Percentatge de baixes voluntàries laborals	Percentatge homes/dones
Retribució	Reducció bretxa salarial	S'ha reduït la bretxa salarial?
	Realització del registre laboral	S'ha realitzat el registre laboral 2023-2028
Temps de treball i corresponsabilitat	Aplicació de mesures de compatibilitat del temps laboral i personal establertes pel marc normatiu	Percentatge de sol·licituds demanades i atorgades

	Homes dels diferents grups professionals que han estat pares i s'han acollit a un benefici per paternitat, maternitat o lactància	Percentatge de treballadors que han declarat ser pares i han demanat permís de paternitat.
	Grau de satisfacció de les persones treballadores	Enquesta
Comunicació no sexista	Utilització d'una guia, manual o llibre d'estil sobre ús no sexista del llenguatge a la pròpia organització	Teniu alguna guia de referència per a un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació visual o audiovisual? SI/NO El personal l'utilitza de forma habitual? SI/NO
	Personal que ha rebut formació específica sobre comunicació inclusiva, no sexista ni androcèntrica	Percentatge de persones treballadores que han estat formades per l'empresa en ús no sexista del llenguatge.
	Grau de percepció de la plantilla sobre l'ús no sexista del llenguatge en la comunicació interna i externa	Enquesta
Salut laboral	Al pla de seguretat i salut laboral estan contemplats els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	Inclou el pla de prevenció de riscos laborals, la consideració dels riscos psicosocials? SI/NO Estan contemplats els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere al pla de

		seguretat i salut laboral. SI/NO
	Existència de mesures de prevenció de riscos laborals específiques per al cas de dones embarassades i en període de lactància que siguin conegudes pel personal	Existeix una valoració dels riscos específics de les dones en situació d'embaràs o lactància i si s'escau, mesures per a evitar-los? SI/NO: Tot el personal sap que no hi ha cap risc o bé que pot sol·licitar acollir-se a aquestes mesures en cas d'embaràs o lactància? SI/NO:
Prevenió i actuació enfront l'assetjament	Grau d'identificació correcte de l'assetjament	Enquesta
	Existència d'un Protocol d'assetjament conegut pel personal	Existeix un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament? SI/NO: El personal sap a qui ha de dirigir-se en cas de conèixer una situació d'assetjament? SI/NO (enquesta)
	S'ha fet difusió del Protocol entre la plantilla? SI/NO:	Nombre d'aplicacions del Protocol per casos d'assetjament

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

JUDIT SOLSONA BERGA (representació de l'empresa)
ESTER SEGARRA (representació de l'empresa)
JORDI MAQUEDA (representació de les persones treballadores)
CONRAD GILABERT (representació de les persones treballadores)

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

La Comissió de Seguiment tindrà tres funcions bàsiques:

El seguiment i l'avaluació de manera periòdica de la implementació del I Pla d'Igualtat, basant-se en la informació rebuda dels responsables de cada mesura, per tal de determinar-ne l'adequació i el grau d'implementació amb relació als objectius establerts.

A més, si cal, ha de fer les modificacions necessàries per assegurar una implementació apropiada de cada mesura i adaptada a la realitat.

Una vegada passats els primers dos anys de vigència del I Pla d'Igualtat, disposarà de sis mesos per elaborar un informe d'avaluació intermèdia, la finalitat del qual serà avaluar el grau d'implementació de les mesures i l'impacte que han tingut en relació amb els objectius definits.

Una vegada vençut el període de vigència del I Pla d'Igualtat, haurà d'elaborar un informe d'avaluació final per determinar el grau de consecució dels objectius.

En aquest sentit, haurà de tenir en compte, d'una banda, la implementació de les diferents mesures i, de l'altra, els efectes que hagin tingut en relació amb les necessitats identificades. També ha de prendre en consideració les noves necessitats que s'hagin identificat i, quan sigui possible, les mesures que caldria implementar per satisfer-les. A més, aquest informe ha de servir de punt de partida per elaborar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes.

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà també a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos en el reglament que reguli la Comissió i funcions de la Comissió de seguiment d'aquest Pla i, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- c) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

