

I Pla d'igualtat entre dones i homes

SOLIDANÇA TREBALL E.I, SL

2023-2027



La Zúgebs Soto

M. Riera

[Signature]

[Signature]

CONTINGUT

Introducció	3
Comissió negociadora d'igualtat.....	5
Composició de la comissió negociadora	5
Àmbit personal, territorial i temporal.....	6
Objectius del pla d'igualtat	6
Objectius generals	6
Resum del diagnòstic.....	7
pla d'igualtat.....	11
Calendari de treball	21
Implementació de les mesures	23
Procediment de modificació.....	23
Seguiment i avaluació	24
Composició de la comissió de seguiment	25
Per part de la Representació de l'Empresa:.....	25
Per part de la Representació de les persones Treballadores:.....	25
Funcions de la Comissió de Seguiment.....	25
Seguiment.....	26
Procediment de modificació	26
Avaluació	27
Annex.....	28
Glossari	28

INTRODUCCIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal, directament relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com un valor social i un principi jurídic reconegut a nivell internacional.

No obstant això, diferents estudis i indicadors assenyalen la persistència de casos de discriminació per raó de sexe així com d'una organització social de tall patriarcal i androcèntric, tot mostrant la necessitat d'adoptar normes que concretin aquest dret.

A nivell formal, en l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) de l'any 1979, així com les 4 Conferències Mundials sobre la Dona en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el Tractat de Roma, al 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el Tractat d'Amsterdam, al 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A l'Estat espanyol, la Constitució de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement formal, segueix sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de plans d'acció adreçats a erradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

En aquest sentit, la promulgació de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu del dret d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions, els quals s'orienten

a aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els nivells i àrees d'una organització, donant resposta i corregint desigualtats i discriminacions identificades alhora que millorant i reforçant aspectes positius detectats.

Així mateix, el Reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, suposa l'articulació d'un nou text integral i transversal que recull les garanties necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat en aquest àmbit, tot reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere a la feina.

El Reial decret llei 6/2019 es desenvolupa a partir dels reials decrets RD 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes.

D'altra banda, la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, insta a les institucions de la Generalitat, a l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també a les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, a aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

La Llei catalana 19/2020, d'igualtat de tracte i no discriminació, s'orienta a erradicar qualsevol actuació o comportament que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.

Finalment, la Llei catalana 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar enfront les discriminacions lgtbifòbiques a la feina, tot desenvolupant instruments específics per la seva prevenció, detecció i abordatge.

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

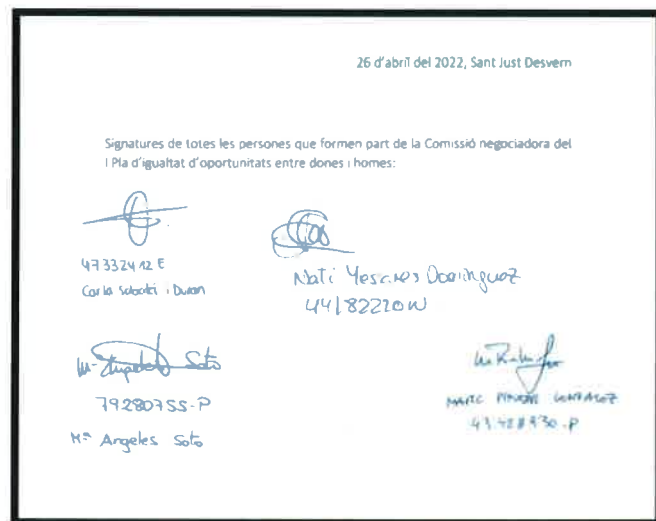
COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

La Comissió té com a funcions principals:

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

Composició de la comissió negociadora

La Comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix mitjançant una acta oficial el 26 d'abril del 2022. La composició es paritària sent 2 persones en representació de l'organització o 2 persones com a representant legal de les persones treballadores.



Font: Acte de constitució de la Comissió Negociadora

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla de **SOLIDANÇA TREBALL E.I, SL**.

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat s'aplicaran a la totalitat de centres de treball a Catalunya.

Es determina per a això un termini de vigència de 4 anys a comptar des de la seva signatura (2023-2027).

Data de signatura: 3 de Març del 2023

Data de finalització de la vigència: 3 de març del 2027, amb entrada en vigor del II Pla d'igualtat.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

OBJECTIUS GENERALS

- Implementar de forma transversal la igualtat a la organització
- Establir un grup de treball que vetlli per a una eficaç implementació del pla d'igualtat
- Garantir un entorn laboral no discriminatori.
Cumplir la normativa vigent amb relació a la igualtat entre dones i homes.
- Cumplir la normativa vigent en relació amb la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violències lgtbi.



RESUM DEL DIAGNÒSTIC

1. Àmbit cultura d'igualtat a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Segons els mecanismes de participació de la plantilla, no s'han donat situacions de vulneració dels principis d'igualtat. • L'entitat participa en actes d'igualtat i feminisme i organitza campanyes puntuals. • La igualtat forma part dels objectius de l'organització • Realització del Balanç social de la XES • Existència d'un document que recull les mesures d'igualtat a implantar.	• Incorporar els valors de la igualtat de gènere a la missió i els valors de l'organització. • Realitzar un procés de detecció de possibles situacions de desigualtat a l'organització. • Fer un pla de comunicació del present document. • Afegir el principi d'igualtat al document de normativa interna. • Ampliació del document de normativa amb les principis d'igualtat.

2. Àmbit Comunicació amb perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Ús inclusiu de llenguatge a l'entorn web • Conscienciació de la plantilla en l'ús d'aquest llenguatge i la seva importació per a la transformació social. • Reproducció de rols no estereotipats a l'entorn virtual (web, xarxes...)	• Creació d'un manual de llenguatge no androcèntric de consulta per a tota la plantilla. • Fer una revisió general de la web per a evitar possibles bretxes i possibles representacions estereotipades de la plantilla. • Crear un pla de comunicació on s'especifiqui els canals bidireccionals entre plantilla i direcció, l'ús de diferents mecanismes, dades de contactes de direcció, etc.

3. Àmbit composició del personal i infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• No existència de segregació vertical, ni en general ni de manera interna a cada conveni d'aplicació. • Mitjana d'edat de les persones de la plantilla de més de quaranta anys, fet que es pot relacionar amb la no discriminació per motius d'edat. • Representació femenina al comitè d'empresa.	• Existència de segregació horitzontal. • Infrarepresentació femenina als llocs de treball de producció i conducció.

4. Àmbit selecció, accés i contractació.	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Procediment no formal d'accés a l'organització. • Acompliment amb què marca la normativa en empreses d'inserció laboral • Model de vacant amb descripció de lloc de treball • Ús del llenguatge inclusiu en les ofertes de treball	• Creació d'un protocol d'accés i selecció a l'organització • Creació d'un model d'entrevista sense biaixos de gènere • Comunicar el procés de selecció i incorporació a l'empresa a tota la plantilla.

5. Àmbit formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Existència d'un pla de formació • Document de compromís entre l'alumnat i el centre de formació • Recull de dades quantitatives de formació per sexe • Priorització de les formacions masculinitzades cap a les dones establert a la documentació interna	• Millora del pla de formació • Establir un procés de detecció de necessitats • Establir compromisos d'aplicació de la perspectiva de gènere a les entitats formatives. • Crear un itinerari formatiu en igualtat de gènere • Comunicar a la plantilla la política de formació de l'organització

6. Àmbit promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Percepció d'igualtat per part de la plantilla en relació amb les promocions. • Priorització del talent intern	• Creació d'un pla de promoció complet i comunicació del mateix a totes les persones de l'organització. • Comunicar el principi de prioritització del talent intern a tota la plantilla de manera formal.

7. Àmbit Conciliació, corresponsabilitat i salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Percepció de bona organització del temps de treball per part de la plantilla amb relació a les promocions. • Difusió d'una infografia sobre les mesures de conciliació per part del comitè d'empresa.	• Creació d'un pla de conciliació per a tota l'organització • Realització d'un estudi de necessitats de conciliació per a tota la plantilla. • Creació d'un document amb la política de teletreball • Incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals

8. Àmbit Retributiu	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Percepció de bona organització del temps de treball per part de la plantilla amb relació a les promocions. • Difusió d'una infografia sobre les mesures de conciliació per part del comitè d'empresa.	• Creació d'un pla de conciliació per a tota l'organització • Realització d'un estudi de necessitats de conciliació per a tota la plantilla. • Creació d'un document amb la política de teletreball • Incloure la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals

Àmbit 9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Adhesió al document marc de la Xarxa d'economia social	• Creació d'un document propi • Creació de mecanismes de detecció de l'assetjament • Formació i sensibilització per a la comissió d'abordatge. • Formació i sensibilització en prevenció de l'assetjament a tota la plantilla.

PLA D'IGUALTAT

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

Objectius generals:

- Donar a conèixer l'ideari i els valors de l'entitat a les persones treballadores.
- Difondre el present document a total la plantilla així com a entitats col·laboradores.

Àmbits	Objectiu 1	Acció 1
CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ	Donar a conèixer els valors de la igualtat a les persones treballadores.	Crear i difondre material mitjançant una campanya gràfica sobre la igualtat de gènere i la violència masclista.
	Objectiu 2	Acció 2
	Donar a conèixer el present document a la plantilla	Difondre el present document mitjançant reunions informatives i enviament d'una circular.
	Objectiu 3	Acció 3
	Difusió del compromís de l'organització a les empreses col·laboradores.	Crear un document per a les empreses col·laboradores explicant la posició de l'organització en front les desigualtats de gènere.
	Objectiu 4	Acció 4
	Continuar compromeses en fer visible les desigualtats de gènere	Realitzar i/o sumar-nos a accions de lluita en favor de la igualtat de gènere (8M, 25N, ...)

Àmbit 2. Comunicació amb perspectiva de gènere.

Objectius generals:

- Treballar per una comunicació amb perspectiva de gènere, tant a nivell intern com a nivell extern.

Àmbits	Objectiu 1	Acció 5
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Establir mecanismes estandarditzats per a una comunicació amb perspectiva de gènere.	Crear un manual de comunicació amb perspectiva de gènere per a consulta de tota la plantilla.
	Objectiu 2	Acció 6
	Unificar el llenguatge de tots els canals, tant interns como externs.	Realitzar una revisió de llenguatge utilitzat a la web de l'organització i a la documentació interna, incloent el llenguatge audiovisual.

Àmbit 3. Composició del personal de l'organització i infrarepresentació femenina.

Objectius generals:

- Incorporar mesures per a promoure l'equilibri de la plantilla.

Àmbits	Objectiu 1	Acció 7
COMPOSICIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.	Trencar amb la uniformitat de gènere de les àrees més masculinitzades i les més feminitzades.	Formació al personal que s'encarrega de la selecció i gestió d'equips en adaptació de llocs de treball i perspectiva de gènere.

Àmbit 4. Procés d'accés, selecció i contractació.

Objectius generals:

- Establir un protocol d'accés a l'organització.
- Crear un procés formalitzat i clar en relació amb la publicació de les vacants.
- Formar en perspectiva de gènere a les persones responsables de la selecció de personal

Àmbits	Objectiu 1	Acció 8
PROCÉS D'ACCÉS, SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.	Sistematitzar les entrevistes per a noves incorporacions.	Crear un guió d'entrevista estandarditzat amb perspectiva de gènere.
	Objectiu 2	Acció 9
	Anular les bretxes de gènere als processos d'accés a l'organització.	Formar en igualtat de gènere a les persones que formen part del procés de selecció de personal.

Àmbit 5. Formació.

Objectius generals:

- Crear un mecanisme de detecció de necessitats formatives i un canal de propostes formatives per a la plantilla.
- Formar a la plantilla en igualtat de gènere i feminisme.
- Establir un pla de formació amb perspectiva de gènere

Àmbits	Objectiu 1	Acció 10
FORMACIÓ	Detectar necessitats formatives	Utilitzar el document de nova creació de detecció de necessitats que contempla el nou sistema d'avaluació de l'acompliment.

Objectiu 2		Acció 11	
Sensibilitzar en igualtat de gènere a la totalitat de la plantilla		Crear un itinerari formatiu obligatori per a tota la plantilla en igualtat de gènere i prevenció de la violència masclista.	
Objectiu 3		Acció 12	
Revisar les adjudicacions de formacions especialitzades (carnet de camió, etc.) i afavorir el sexe menys representat.		Creació d'un pla de formació al sexe menys representat en relació al contingut de les mateixes.	

Àmbit 6. Desenvolupament i promoció professional

Objectius generals:

- Enfortir el desenvolupament professional de la plantilla.

Àmbits	Objectiu 1	Acció 13
DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	Aprofundir en el desenvolupament de les trajectòries professionals de la plantilla.	Fer el guió de, a través el nou sistema d'avaluació de l'acompliment.

Àmbit 7. Àmbit Conciliació, corresponsabilitat i salut laboral

Objectius generals:

- Continuant treballant per al manteniment d'un entorn que afavoreixi la conciliació de la vida laboral i personal, així com un entorn laboral sa i igualitari.

Àmbits	Objectiu 1	Acció 14
CONDICIONS DE TREBALL	Detectar les necessitats de conciliació de l'organització a les necessitats de la plantilla.	Realitzar un procediment de detecció de necessitats de conciliació cap a tota la plantilla
	Objectiu 2	Acció 15
	Estandarditzar la documentació interna en relació a la conciliació.	. Crear un protocol de mesures de conciliació per àmbits d'activitat.

Àmbit 8. Política Retributiva

Objectius generals:

- Clarificar la política salarial

Àmbits	Objectiu 1	Acció 16
CONCILIACIÓ	Protocol·litzar l'adjudicació de plusos i complements salarials.	Crear un document amb la tipologia de plusos i complements i descriure els criteris per la seva adjudicació.

Àmbit 9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.

Objectius generals:

- Crear un protocol d'acord amb la normativa vigent.

Àmbits	Objectiu 1	Acció 17
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.	Crear un mecanisme intern d'abordatge de l'assetjament.	Generar una comissió interna d'abordatge de l'assetjament masclista i un protocol amb un canal de denúncia.
	Objectiu 2	Acció 18
	Estandarditzar mesures preventives	Fer un pla de formació específic per a la prevenció de l'assetjament, així com crear una enquesta de detecció de riscos.
	Objectiu 3	Acció 19
	Difondre el document	Crear una campanya de comunicació específica per difondre el canal de denúncia així com la comissió d'abordatge.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

Acció	Indicadors
Acció 1 Crear i difondre material mitjançant una campanya gràfica sobre la igualtat de gènere i la violència masclista.	S'ha creat el material? S'ha realitzat la campanya informativa?
Acció 2 Difondre el present document mitjançant reunions informatives i enviament d'una circular.	S'han dut a terme la reunió les reunions presencials de difusió del document? S'ha enviat la circular a tot el personal de l'empresa?
Acció 3 Crear un document per a les empreses col·laboradores explicant la posició de l'organització en front les desigualtats de gènere.	S'ha creat el document de col·laboració? A quin nombre d'empreses s'ha enviat?
Acció 4 Realitzar i/o sumar-nos a accions de lluita en favor de la igualtat de gènere (8M, 25N, ...)	Nombre d'accions realitzades anualment Nombre de campanyes realitzades anualment Material publicat anualment Nombre de persones participants als actes organitzats
Acció 5 Crear un manual de comunicació amb perspectiva de gènere per a consulta de tota la plantilla.	S'ha creat el material informatiu? Nom. De còpies distribuïdes físicament.






Acció 6 Realitzar una revisió de llenguatge utilitzat a la web de l'organització i a la documentació interna, incloent el llenguatge audiovisual.	S'ha portat a cap la revisió ? Qui ho ha fet?
Acció 7 Formació al personal que s'encarrega de la selecció i gestió d'equips en adaptació de llocs de treball i perspectiva de gènere.	S'ha realitzat la formació? Nombre de participants
Acció 8 Crear un guió d'entrevista estandarditzat amb perspectiva de gènere.	S'ha creat el guió? núm. D'entrevistes desagregades per sexe fetes amb el guió.
Acció 9 Formar en igualtat de gènere a les persones que formen part del procés de selecció de personal.	núm. Formacions/any Hores per acció formativa Hores totals Participació desagregada per sexe
Acció 10 Utilitzar el document de nova creació de detecció de necessitats que contempla el nou sistema d'avaluació de l'acompliment.	Nombre d'accions de detecció de necessitats realitzades anualment.
Acció 11 Crear un itinerari formatiu obligatori per a tota la plantilla en igualtat de gènere i prevenció de la violència masclista.	Nombre d'accions formatives realitzades anualment Nombre de persones participants desagregats per sexe

la C. Ampelós Sots

la R. R. R.

Acció 12 Creació d'un pla de formació al sexe menys representat en relació al contingut de les mateixes.	S'ha fet el cronograma? S'ha incorporat al pla de formació? Quantes dones/homes han realitzat les formacions específiques?
Acció 13 Fer un guió de seguiment de la plantilla, a través el nou sistema d'avaluació de l'acompliment.	S'ha fet el guió? Núm . D'entrevistes dutes a terme per any i sexe.
Acció 14 Realitzar un procediment de detecció de necessitats de conciliació cap a tota la plantilla	S'ha realitzat el procediment de detecció?
Acció 15 Crear un protocol de mesures de conciliació per àmbits d'activitat.	S'ha creat el document?
Acció 16 Crear un document amb la tipologia de plusos i complements i descriure els criteris per la seva adjudicació.	S'ha creat el document?
Acció 17 Generar una comissió interna d'abordatge de l'assetjament masclista i un protocol amb un canal de denúncia.	S'ha creat la comissió?

Acció 18 Fer un pla de formació específic per a la prevenció de l'assetjament, així com crear una enquesta de detecció de riscos.	Nombre de formacions anualment Nombre de participants desagregades per sexe.
Acció 19 Crear una campanya de comunicació específica per difondre el canal de denúncia així com la comissió d'abordatge.	Nombre d'accions de difusió del document.



CALENDARI DE TREBALL

Accions puntuals	Accions anuals/ Bi anual	Accions continuades durant tot el pla
------------------	--------------------------	---------------------------------------

Calendari de les accions del pla d'igualtat	2023				2024				2025				2026		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.															
2.															
3.															
4.															
5.															
6.															
7.															
8.															

la S. Angeles & Soto

in Ruben

I pla d'igualtat entre dones i homes
SOLIDANÇA TREBALL E.I, SL

[illegible]

14 June 68

in Rutherford



IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

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

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

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

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

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

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

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

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



M^{re} Angeles Soto

M^{re} Ruth



SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat queda recollit en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

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

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

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

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

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

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

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

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



COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

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

Per part de la Representació de l'Empresa:

MARC PINTOR GONZÁLEZ, 43428930P

NATIVIDAD YESARES DOMÍNGUEZ, 44182220W

Per part de la Representació de les persones Treballadores:

CARLA SABATÉS DURAN, 47332412E

MARIA ÁNGELES SOTO TORO, 79280755P

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

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

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



SEGUIMENT

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

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

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

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

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

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

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

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



AVALUACIÓ

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

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

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

ANNEX

GLOSSARI

Accions positives

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

Assetjament per raó de sexe

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

Assetjament sexual

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

Anàlisi de Gènere

Forma sistemàtica d'observar l'impacte diferenciat de programes, projectes, polítiques i peces legislatives sobre homes i dones. Inclou l'anàlisi de la forma en què homes i dones s'involucren en la transformació de rols, relacions i processos socialment establerts, motivats per interessos individuals i col·lectius.

Bretxa salarial

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

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

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

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

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

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

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

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

Corresponsabilitat

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

Cultura organitzacional

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

Diagnòstic de situació

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

Diagrama de tisores

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

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

M. Angeles Soto

M. Ruyter

Enfocament de Gènere

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

Igualtat de tracte

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

Discriminació directa

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

Discriminació indirecta

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

Igualtat efectiva

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

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

Impacte de Gènere

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

Indicador de Gènere

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

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

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

Llenguatge sexista

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

Masculinització/feminització de la plantilla

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

Pertinència de Gènere

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

Pla d'Igualtat

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

Segregació en el mercat de treball

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

Segregació Horitzontal

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

Segregació vertical

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

Terra enganxós (*sticky floor*)

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

Sostre de cristall (*Glass ceiling barriers*)

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