

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

Novembre 2021-Octubre 2025

Contingut

1.	COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ	3
2.	PARTS SUBSCRIPTORAS DEL PLA	4
2.1.	PRESENTACIÓ DE L' EMPRESA.....	4
2.3.	MARC JURÍDIC	6
2.4.	DEFINICIONS.....	6
2.5.	AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL i VIGÈNCIA.....	8
2.6.	OBJETIUS GENERALS.....	8
2.7.	RESUM DE L'INFORM DE DIAGNOSTIC.....	8
2.7.1.	CONDICIONS GENERALS	8
2.7.2.	PROCES DE SELECCIÓ I CONTRATACIÓ	9
2.7.3.	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	10
2.7.4.	FORMACIÓ.....	11
2.7.5.	PROMOCIÓ	11
2.7.6.	CONDICIONS DE TREBALL. AUDITORIA SALARIAL	12
2.7.7.	INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA.....	13
2.7.8.	RETRIBUCIONS.....	13
2.7.9.	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRET DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL 14	
2.7.10.	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	15
2.7.11.	COMUNICACIÓ i LENGUATJE INCLUSIU	16
2.8.	MESURES POSITIVES CONCRETES	16
2.9.	APLICACIÓ I SEGUIMENT	16
2.10.	RECURSOS	17
2.11.	CALENDARI D' ACTUACIONES.....	17
2.12.	EVALUACIÓ I REVISIÓ	17
2.13.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.....	18

1. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

Mitjançant el present escrit i en virtut del que disposa l'article 5 de Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'empresa CLILAB, NIF Q5850025G i domicili social carrer Espirall s/n 08720 Vilafranca del Penedès (Barcelona), "El Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut", promou la negociació del seu pla d'igualtat i diagnòstic previ i exposa:

1r Que la persona sotasignat, ostenta legitimació per part de CLILAB per negociar el pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ.

2n Que l'àmbit de negociació del pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ és del conjunt de l'empresa, que compta amb 7 centres de treball, situats a la província de Barcelona, (Catalunya), 253 persones treballadores i compta amb representació legal dels treballadors

3r Que les matèries objecte de negociació de conformitat amb l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, seran com a mínim:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

4t Que l'empresa assenyala com a domicili a efectes de comunicacions carrer Espirall s/n 08720 Vilafranca del Penedès (Barcelona)

I perquè consti als efectes oportuns signa la present

Rafael Comas Planas, com representant legal de l'empresa CLILAB a efectes de negociació

Vilafranca del Penedès, 02/12/2021

2. PARTS SUBSCRIPTORAS DEL PLA

En la realització del diagnòstic ha participat el Comitè Negociador, format per la representació de l'empresa i representants de las persones treballadores

EMPRESA:

RAFAEL COMAS PLANAS, 77296509 H
 VIRGINIA ESTEBAN MARTIN, 46779915 P
 M. TERESA ESTRUCH MESTRES, 037693098 P, fins el 15/12/52021
 ANNA CATASUS GALIMANY, 46761953 D, A PARTIR DEL 16/12/2021

REPRESENTANTS LEGALS DE LES PERSONES TREBALLADORES:

MONTSERRAT ROMAGOSA MASSANA, 77098218 X
 SILVIA CORTÉS ROCA, 47802519 D
 MARGARITA POLONIO LOPEZ, 52219357 L

2.1. PRESENTACIÓ DE L' EMPRESA

A. Presentació de l'empresa

Nom i Raó Social	Diagnòstics (Consorti del Laboratori Intercomarcal de l'Alt Penedès, l'Anoia i el Garraf) CLILAB
Forma jurídica	CONSORCI
NIF:	Q-5850025-G
Activitat	SANITAT
Sector	II Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut
Adreça	C/ Espirall s/n 08720 Vilafranca del Penedès (Barcelona)
Telèfon	938922568

Web	www.clilab.cat
Correu electrònic	cli@cli.cat

Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*)	DES DE L' 1/1/2020 FINS AL 31/12/2020
Nº de persones en plantilla	253

CLILAB Diagnòstics està participat pel CatSalut, l'Institut Català de la Salut, el Consorci Sanitari de l'Alt Penedès, el Consorci Sanitari de l'Anoia i el Consorci Sanitari del Garraf.

Va iniciar l'activitat el dia 1 de gener de 2002, ampliant des de l'any 2007 el seu àmbit d'actuació mitjançant la gestió dels laboratoris del Consorci Sanitari Integral situats a l'Hospital Dos de Maig, a l'Hospital General de l'Hospitalet i l'Hospital Moisès Broggi.

És una entitat pública amb 20 anys de trajectòria, que integra els serveis de Laboratori d'anàlisis clíniques i d'anatomia patològica de diferents organitzacions sanitàries. Ens considerem una empresa jove, que ens agrada treballar amb qualitat, eficiència i professionalitat.

“Volem satisfer les expectatives dels nostres clients, tant en qualitat com en condicions econòmiques. Per això, estem certificats per la norma internacional ISO 9001-2015. “

CLILAB manifesta, que és per l'empresa molt important gaudir d'un bon clima laboral dins de l'organització.

Centres de treball	Adreça
VILAFRANCA DEL PENEDES	C/ ESPIRALL S/N VILAFRANCA DEL PENEDES
IGUALADA	AVDA. CATALUNYA, 11. IGUALADA
ST. PERE DE RIBES	RONDA ST. CAMIL, S/N SANT PERE DE RIBES
ST. JOAN DESPÍ	C/ JACINT VERDAGUER, 90 ST. JOAN DESPÍ
DOS DE MAIG	C/ DOS DE MAIG, 301. BARCELONA
L'HOSPITALET	AVDA JOSEP MOLINS, 29-41 L'HOSPITALET DE LLOBREGAT
SANT BOI DE LLOBREGAT	CAMÍ VELL DE LA COLÒNIA, 25 ST. BOI DE LLOBREGAT.

L'empresa CLILAB, està adherida al II Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut

2.3. MARC JURÍDIC

- ▶ Constitució Espanyola de 1978
- ▶ La Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat efectiva entre homes i dones (BOE núm. 71, de 23 de Març) i el Reial Decret -Llei 6/2019 que estableixen l'obligació de les empreses a la realització de plans d'igualtat.
- ▶ Estatut d'autonomia de Catalunya
- ▶ LLEI 17/2015, de l'21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- ▶ Reial Decret -Llei 6/2019 que estableixen l'obligació de les empreses a la realització de plans d'igualtat.
- ▶ Reial Decret 901/2020, De 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/202 de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- ▶ Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures avaluable, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats

2.4. DEFINICIONS

Com a guia del desenvolupament i execució del Pla, s'ha adoptat les definicions recollides en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i altres de caràcter normatiu:

▶ **Igualtat de tracte entre dones i homes.**

Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, la assumptió d'obligacions familiars i l'estat civil.

▶ **Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

Vol dir garantir que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, participació social, de presa de decisions ...) i activitats (educació, formació, ocupació ...) sobre bases d'igualtat.

▶ **Discriminació directa per raó de sexe.**

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en que es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

▶ **Discriminació indirecta per raó de sexe.**

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la disposició, criteri o pràctica, puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

▶ **Assetjament sexual.**

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

▶ **Assetjament per raó de sexe.**

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d' atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Discriminació per embaràs o maternitat. Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

▶ **Igualtat de remuneració per raó de sexe.**

La igualtat de remuneració per raó de sexe implica l'obligació de pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

▶ **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixerà a tota la plantilla en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici

2.5. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL i VIGÈNCIA

El present Pla que serà d'aplicació a tota la Plantilla de l'empresa i les persones subcontractades o d'altres empreses que desenvolupen la seva activitat en la empresa.

Entrarà en vigor a l'endemà de la seva inscripció en el Registre i tindrà una vigència de 4 anys que comprendrà de novembre 2021 a octubre 2025

El territori on te incidència aquest pla d'igualtat es subscriurà a la comunitat autònoma de Catalunya.

2.6. OBJETIUS GENERALS

- ▶ Donar compliment al que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de Març, d'igualtat entre dones i homes i a el Reial Decret Llei 6/2019
- ▶ Promoure l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en totes les polítiques, els processos i les decisions que afectin les persones de l'empresa.
- ▶ Adoptar mesures concretes que integrin els valors i principis de l'empresa a favor de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, la no discriminació i la integració.

2.7. RESUM DE L'INFORM DE DIAGNOSTIC

2.7.1. CONDICIONS GENERALS

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

Segons les dades quantitatives analitzades en relació a la distribució per sexes, en la plantilla de **CLILAB** les dones representen un 84% del total i els homes un 16%, per tant estaria fora dels percentatges previstos per la consideració d'empresa igualitària en quan a la presència d'homes i dones, que és del 60%-40%. És per tant una plantilla feminitzada, com tradicionalment son les empreses del sector de la sanitat. Aquest percentatge de representativitat influirà en tots les dades analitzades i constituïran el criteri general per a establir conclusions.

EDAT

Els homes són més joves que les dones en la plantilla, sent la mitjana d'edat de les dones 37,7 anys i dels homes de 34,9 anys.

La franja d'edat on estan la majoria de la plantilla, és entre 18 i 29 anys ja que estan entre aquestes edats el 32% de les dones i el 46% dels homes.

A partir de 50 anys hi ha el 19,3% de les dones de l'empresa i un 9,8% dels homes de l'empresa.

ANTIGUITAT

La majoria de la plantilla (el 76%) té una antiguitat de menys de 5 anys, aquest percentatge correspon a 156 dones i 36 homes. És la franja on es concentren la major part dels homes (el 88%) i de les dones (74%) de l'empresa.

La següent franja on hi ha més concentració de dones de la plantilla, en concret el 17% és en la d'una antiguitat de 10 a 15 anys, on hi ha el 13% del total de dones.

Pel contrari, entre els homes la segona franja on es concentren més, és en la franja de 15 a 20 anys, on hi són el 10% del total d'homes de la plantilla.

La mitjana d'antiguitat entre les dones és de 5,6 anys, una mica superior que la mitjana entre els homes que és de 4,2 anys.

2.7.2. PROCES DE SELECCIÓ I CONTRATACIÓ

Segons les respostes en l'enquesta a la Direcció de l'empresa, en els processos de selecció s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal, com ho reflexa el següent exemple de convocatòria per una plaça.

- Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

La present convocatòria tindrà en compte el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en referència a l'accés a l'ocupació, d'acord amb l'article 14 de la Constitució Espanyola i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.

Hi ha definicions dels diferents llocs de treball, on només es fa referència a les competències professionals.

Es disposa d'un protocol de selecció i el principi d'igualtat està inclòs en el reglament de les convocatòries

A les ofertes o convocatòries d'ocupació es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.

Les persones que realitzen els processos de selecció no s'han format en igualtat de dones i homes.

En els processos de selecció no es té en compte la situació familiar de les persones candidates.

No es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.

No es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba menys representat. Es potencia la incorporació de qualsevol persona per la seva professionalitat i treball.

En el cas que la selecció s'encarregui a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), no es transmet que vetlli per la igualtat de dones i homes.

CONCLUSIONS

La majoria de la plantilla considera que tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'empresa i la Direcció transmet que en els processos de selecció no hi ha cap element discriminatori.

L'empresa està representada de forma majoritària per dones, amb una proporció de 5 dones per cada home, i aquesta és una realitat que s'observa en aquest sector, tradicionalment ocupat per dones, en les cures a les persones.

S'ha de tenir en compte que certes tasques que habitualment realitzen els homes (manteniment), les desenvolupen altres empreses amb personal extern que estan fora de la plantilla la qual cosa fa augmentar la proporció de dones en relació als homes, dins de l'empresa

2.7.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La categoria de Tècnic/a de laboratori compta amb més de la meitat de tota la plantilla (el 59% de les dones i el 58% dels homes) amb una proporció molt similar entre homes i dones en relació al total de la plantilla.

Observant les xifres de les persones en els diferents nivells/llocs de treball, no s'observen grans diferències percentuals en relació al nombre d'homes i de dones de la plantilla però s'ha de tenir en compte que alguns dels llocs de treball més habitualment feminitzats o masculinitzats com són els de manteniment o el de neteja, no estan inclosos en aquest llistat perquè no formen part de la plantilla de CLILAB

2.7.4. FORMACIÓ

Es realitza formació, sempre relacionada amb el lloc de treball, i han accedit a la formació homes i dones en una proporció similar, però una mica superior en el cas dels homes, tenint en compte la proporció general de representativitat de cada sexe a l'empresa.

La proporció en el total de la plantilla és que el 83,79% són dones i el 16,21% són homes i de la formació realitzada, el 79,51% l'han realitzat dones i el 20,49% homes.

Aquesta petita diferència es produeix perquè la formació corresponent a "Adaptació Pandèmia" ha estat realitzada en un 67% per dones i en un 33% per homes.

La resta de la formació manté unes proporcions similars (80,98% dones i 19,02% homes) als percentatges del conjunt de la plantilla

Es recomana formació en igualtat d'oportunitats, sobre tot per els càrrecs que tenen personal sota la seva responsabilitat

Es necessària la formació en relació a la prevenció de l'assetjament sexual.

2.7.5. PROMOCIÓ

Les úniques persones que han promocionat, han estat dones (8) però segons l'entrevista a la plantilla, la percepció entre els homes és que tots creuen que tenen les mateixes possibilitats de promoció homes i dones mentre que entre les dones, el percentatge és molt alt (91%), però és una miqueta inferior a la percepció entre els homes.

No s'han produït molt processos de promoció a l'empresa en l'últim any
L'empresa disposa d'un protocol sobre promocions.

Els càrrecs es concreten en funció de la categoria exigida legalment.

La plantilla d'estructura és poc nombrosa i no hi ha una mobilitat, ni ampliació que pugui donar lloc a promocions.

Com a mesura positiva seria aconsellable revisar el protocol de promocions intern.

2.7.6. CONDICIONS DE TREBALL. AUDITORIA SALARIAL

TIPOLOGIA DE CONTRACTE

Entre les dones, el 49,0% tenen contracte indefinit i el 86,3% tenen contracte a jornada completa

Entre els homes, el 24,4% tenen contracte indefinit i el 75,6% tenen contracte a jornada completa

Els contractes més habituals entre les dones són: el 100 Indefinit a temps complet (42%), el 402 duració determinada a temps complet per circumstàncies de la producció (21%) i el 410 duració determinada a temps complet, per interinitat (12%).

El 75% de les dones de l'empresa, tenen algun d'aquests 3 contractes.

Els contractes més habituals entre els homes són: el 410 duració determinada a temps complet, per interinitat (24%), el 402 duració determinada a temps complet per circumstàncies de la producció (20%), el 502 duració determinada a temps parcial, per circumstàncies de la producció (20%) i el 100 Indefinit a temps complet (15%)

El 79% dels homes de l'empresa, tenen algun d'aquests 4 contractes

Hi ha un major percentatge de dones amb contracte indefinit (49%) i a jornada completa (86%) que no entre els homes que sols el 24% tenen contracte indefinit i el 76% tenen jornada completa.

Les baixes definitives (sense reincorporació en el mateix any 2020, sols se'n han produït 3 per jubilació (2 dones i 1 home).

Entre les dones, el 11% han tingut baixes o reduccions de jornada, vinculades a la maternitat i/o cura i el 29% han tingut alguna baixa per incapacitat temporal i el 19% per accident. El 0,5% de les dones han tingut una excedència voluntària

Entre els homes cap ha tingut baixes o reduccions de jornada, vinculades a la paternitat i/o cura i el 10% han tingut alguna baixa per incapacitat temporal i també el 10% per accident. El 2% dels homes han tingut una excedència voluntària

S'ha de tenir present les especials característiques d'aquest any 2020 amb la pandèmia del COVID 19 i el seu impacte especialment al món sanitari.

No s'ha realitzat un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Seria recomanable

El resultat de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, es realitzarà com a acció prioritària ja que s'està esperant de la publicació per part del Ministeri de l'aplicació informàtica amb la metodologia a utilitzar per elaborar-lo.

2.7.7. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Segons les dades quantitatives recollides, les enquestes a la direcció i les entrevistes personals, es pot observar que a l'empresa existeix un desequilibri pel que fa a la presència de dones i homes en general i als diferents grups professionals i llocs de treballs.

El motiu d'aquesta desigualtat es deu al sector al què pertany l'empresa, el sector Sanitari que tradicionalment ha estat un sector feminitzat.

També afecta a que hi hagin més de 5 dones per cada home en la plantilla, el fet de que hi ha certes feines tradicionalment desenvolupades per homes, com el manteniment de les instal·lacions, que no estan inclosos en aquest anàlisi perquè desenvolupen aquestes tasques, persones d'altres empreses externes a CLILAB

2.7.8. RETRIBUCIONS

Hi ha una avaluació d'acompliment de les tasques, vinculada a les retribucions, amb una regulació objectiva per determinar els augments salarials.

La bretxa salarial global de l'empresa es – 6,7% és a dir les dones cobren un 6,7% més que els homes. És una bretxa molt baixa i mostra un equilibri general en les retribucions en funció al sexe de les persones.

Aquesta bretxa es redueix una mica, a - 6,2% si només analitzem els salaris bases, però segueix sent una xifra poc significativa i en els dos casos, es favorable a les dones.

Analitzant els complement salarials la bretxa augmenta fins a – 31%, favorable a les dones.

En conceptes de percepcions extrasalarials, existeix una bretxa alta favorable als homes, d'un 67%, però les quantitats econòmiques no són gaire significatives.

En les retribucions variables, la bretxa es favorable als homes, però en un petit percentatge, el 3,1%

En relació a les hores extraordinàries, no se'n realitzen, però durant l'any 2020 com a fet excepcional, se'n han realitzat en alguns casos a conseqüència de la pandèmia del COVID-19.

Els homes han realitzat més hores extraordinàries a l'empresa en relació a les dones i la bretxa se situa en el 31,3%, però en els dos casos les xifres econòmiques són petites.

A les instal·lacions, que no estan inclosos en aquest anàlisi perquè desenvolupen aquestes tasques, persones d'altres empreses externes a CLILAB.

S'ha de fer una valoració dels llocs de treball per a realitzar una nova descripció dels diferents llocs d'igual valor amb el propòsit d'eliminar possibles biaixos de gènere que pogués provocar bretxa salarial, tal i com marca el desenvolupament reglamentari de l' Reial decret llei 902/2020 i que conclourà amb una auditoria salarial

És important realitzar la valoració dels llocs de treball per a poder comparar els salaris d'una manera més efectiva.

Es tindrà aquesta àrea com a prioritària a l'hora de realitzar les mesures de l'àmbit retributiu, per tal de millorar les classificacions i poder realitzar l'auditoria salarial com marca el reglament.

2.7.9. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRET DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

S'observa un major percentatge d'homes sense fills/es (83%) que no de dones (69%), mentre que amb 2 fills/es o més hi ha el 23% de les dones i el 12% dels homes. Per tant no s'observa que el fet de tenir fills afecti negativament en la contractació de les dones en l'empresa.

Segons l'enquesta a la Direcció, no s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització, però l'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar, adaptant en la mesura del possible les jornades a les necessitats personals.

Es té en coneixement de la situació familiar mitjançant el model 145 d'Hisenda. S'està treballant per crear un espai d'informació de les possibles mesures de conciliació.

La Direcció considera que les responsabilitats familiars, no suposen un obstacle per poder desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.

No es potencia la utilització de mesures de conciliació per part dels homes però tampoc es discrimina per usar-les. Qualsevol persona pot demanar mesures de conciliació independentment del seu sexe. Segons l'opinió de la Direcció fan un ús equitatiu dones

i homes dels diferents permisos i/o mesures. No es té en compte el gènere si no la situació familiar.

Segons les opinions de la plantilla recollides a les enquestes, el 71% de les dones pensen que sí es té en compte l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. En el cas del homes, un 86% pensa el mateix. Les 2 persones no binàries, opinen que no es té en compte aquest equilibri entre lo personal i lo laboral.

Sols la meitat dels homes i el 32% de les dones opina que es coneixen les possibles mesures de conciliació. Les 2 persones no binàries opinen que no es coneixen aquestes mesures.

Segons l'enquesta a la Direcció l'empresa no compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal i no s'identifiquen les necessitats en matèria de conciliació que té el personal. Només es té en coneixement de la situació familiar mitjançant el model 145 i de la situació personal a través del Departament de RRHH.

Hi ha un gran desconeixement de les possibles mesures de conciliació.

La Direcció considera que les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.

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

Es necessita elaborar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, diferenciat del de l'assetjament laboral, designar les persones responsables de garantir el bon funcionament d'aquest protocol i comunicar i difondre a tota la plantilla, l'existència del protocol i el sistema de tramitació de possibles denúncies.

En la implantació d'aquest protocol, els comandaments intermedis tenen un paper determinant perquè tant les directrius marcades per la direcció com les necessitats de la plantilla es gestionin complementàriament.

També seria important transmetre a les empreses clients la importància que dona l'empresa a la prevenció de l'assetjament sexual

2.7.11. COMUNICACIÓ i LENGUATJE INCLUSIU

S'aconsella la publicació d'una guia per a l'ús no sexista de el llenguatge i / o la realització d'una campanya de sensibilització, traslladant recomanacions per al seu correcte ús en el personal de l'empresa

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

2.8. MESURES POSITIVES CONCRETES

Segons dels resultats obtinguts en el diagnòstic s'haurien d'implantar certes mesures de millora, per tal d'incrementar l'aprofitament de les capacitats de totes les persones treballadores, especialment de les dones que formen part de la seva plantilla; assolir un major grau d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i, d'aquesta manera, concórrer a les mesures de promoció i reconeixement que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.

Per tal de seleccionar les mesures definitives i aprovades pel comitè Negociador / d'Igualtat, s'adjunta un annex de fitxes, separat per àmbits i on especificar els indicadors, responsables, i calendari d'actuació.

2.9. APLICACIÓ I SEGUIMENT

El seguiment durant tot el desenvolupament de el Pla permet comprovar l'assoliment dels objectius proposats per a cada acció i conèixer el procés de desenvolupament, amb l'objectiu d'introduir altres mesures si cal o corregir possibles desviacions.

Un bon sistema d'indicadors ens permetrà dur a terme el seguiment i l'avaluació de forma útil.

La Comissió d'Igualtat que s'ocuparà de:

1. Establir una programació anual (pla de treball anual) amb les accions concretes a dur a terme, així com els terminis previstos.
2. 2. Analitzar de forma periòdica els paràmetres que componen el diagnòstic i la seva evolució.
3. 3. Avaluar i analitzar el grau de compliment i assoliment d'objectius de el pla.
4. 4. Resoldre tots els dubtes, dificultats i discrepàncies d'aplicació hagin sorgit.
5. 5. Identificar àmbits prioritaris d'actuació.

6. 6. Qualsevol altra acció dirigida a millorar, complementar i actualitzar el pla adaptant-lo a la realitat legal i social.
7. 7. Col·laborar i donar suport al tractament dels casos de violència de gènere.
8. 8. Donar suport, en cas necessari, a la Comissió de Control de Discriminacions, encarregada de la Gestió de Queixes relatives a situacions discriminatòries o lesives dels drets dels treballadors (discriminació per raó de gènere, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o discriminació per embaràs o maternitat).
9. 9. Elaborar informes a la meitat i al final de la vigència del pla.

Per dur a terme amb la màxima eficàcia els objectius abans exposats, la Comissió podrà desplaçar, en els casos que es consideri necessari, una persona, que actuarà en qualitat d'Agent d'Igualtat. Aquesta Comissió es reunirà amb caràcter anual, amb independència de les reunions extraordinàries o específiques que sigui necessari dur a terme. És realitzarà una avaluació final i altre intermèdia, per valorar la implantació de les mesures. L'avaluació intermèdia es realitzarà a la meitat de la vigència del Pla.

2.10. RECURSOS

S'utilitzaran tots el recursos materials i personals necessaris per a dur a terme totes les accions acordades.

2.11. CALENDARI D' ACTUACIONES

S'annexa el document de temporització.

2.12. EVALUACIÓ I REVISIÓ

Es realitzaran reunions trimestrals de seguiment de el Pla d'Igualtat, a través de la Comissió de Seguiment en la qual es revisarà:

- 1- 1- Accions previstes per a realitzar en el passat trimestre. Valoració del grau de compliment i motius explicatius de qualsevol modificació que s'hagi produït.
- 2- 2- Accions previstes per a realitzar en el següent trimestre. Organització necessària per poder realitzar les accions de el següent trimestre.

Transcorreguts 2 anys de el Pla d'Igualtat, es realitzarà un informe valoratiu sobre les accions previstes, les accions realitzades i els motius de les possibles desviacions.

A la finalització de el Pla d'Igualtat als 4 anys, es realitzarà un informe valoratiu sobre el grau de compliment de totes les accions previstes i les motivacions de les possibles desviacions detectades

2.13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Per a realitzar qualsevol modificació, es necessitarà la majoria simple tant per part de la representació de la direcció de l'Empresa com de la part representant de la plantilla.

- Recollida en Acta de totes les modificacions i discrepàncies.

2.14 COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat es constituirà la Comissió Paritària de Seguiment del Pla, endavant Comissió de Seguiment, que serà l'encarregada de vetllar perquè es compleixin els objectius del Pla, es duguin a terme les mesures acordades, amb els terminis i recursos necessaris, així com amb els responsables, indicadors i cronograma per a la seva avaluació.

Aquesta Comissió de Seguiment serà l'encarregada del seguiment, l'avaluació i el control de l'aplicació de les mesures contemplades al present Pla.

Així mateix, podrà comptar a les reunions amb l'assessorament de persones alienes a l'empresa especialment qualificades en les matèries objecte de regulació per aquest capítol.