



COL·LEGI DE
FARMACÈUTICS
DE BARCELONA

PLA D'IGUALTAT

COL·LEGI FARMACÈUTICS DE BARCELONA

(NIF: Q0866002I)

DATA: 10/05/2022

INTRODUCCIÓ

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic fonamental i universal que es recull en els textos internacionals que regulen i garanteixen els drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea; des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, en virtut del qual la

igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

En el nostre ordenament, l'article 14 de la Constitució proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació, i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en el seu Títol IV s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, incorporant mesures per a garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. A més del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, es contempla, específicament, el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de cinquanta treballadors o treballadores. Un deure del qual el desenvolupament reglamentari es troba contingut en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Seguint tots i cadascun dels criteris establerts en la normativa actualment vigent, aquest Pla d'Igualtat és fruit del ferm compromís de la nostra empresa per treballar en favor d'una societat més justa i igualitària entre dones i homes, en l'àmbit laboral, que afavoreixi el seu avanç i desenvolupament, i en la qual es respectin els drets fonamentals i les llibertats de totes les persones que la componen.

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat s'ha basat en el treball cooperatiu de la Comissió negociadora, i en la negociació prèvia amb els diferents interlocutors de l'organització. Ha estat fonamental per a la seva consecució el compromís de la direcció, la voluntat de l'empresa i de la representació legal de les persones treballadores i de tots els membres de la plantilla d'avançar en aquesta línia.

La realització prèvia del Diagnòstic d'Igualtat ens ha permès analitzar la situació de l'empresa amb perspectiva de gènere, després de la qual cosa s'ha arribat a unes conclusions i s'han establert una sèrie de mesures d'actuació necessàries per a avançar en la igualtat de tracte i d'oportunitats d'homes i dones en la nostra organització.

Aquest Pla ha estat concebut de manera transversal i és fruit del major consens possible; és un pla ambiciós, que pretén eliminar qualsevol forma de discriminació, afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i la corresponsabilitat entre homes i dones

en les tasques de cura, integrar a poc a poc la perspectiva de gènere en tots els processos d'organització i gestió, així com la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i, en definitiva, millorar les condicions en què es desenvolupa la vida quotidiana dins de l'espai laboral.

1. Context de l'organització

Dades de l'organització

El Pla d'Igualtat ha de recollir les dades identificatives de l'organització, les dades del Pla que s'està negociant (vigència, planificació, recursos assignats, etc.), el Compromís de l'organització davant la Igualtat, les dades referides a la Comissió de Negociadora, la Comunicació del Pla als treballadors, i de tot el que afecta el seguiment i avaluació del Pla.

Titularitat de l'empresa

Corporación Derecho Pública

Grandària de l'organització

De 50 a 100 persones treballadores

Nom o raó social

COL.LEGI DE FARMACÈUTICS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

NIF

Q0866002I

Sector d'activitat on opera l'organització (CNAE 4 dígit)

Activitats d'organitzacions professionals CNAE 9412

Dades del grup

Nom o raó social	NIF	Sector d'activitat on opera l'organització (*CNAE 4 dígit)
COL.LEGI FARMACÈUTICS DE BARCELONA	Q0866002I	Activitats d'organitzacions professionals CNAE 9412

Codis dels convenis d'aplicació

08000702011994- Conveni Colectiu del Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona

Estructura de l'organització

El Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona, és una corporació de dret públic dotada de personalitat jurídica pròpia i amb plena capacitat d'obrar per complir les seves finalitats.

Lloc de realització d'activitats empresarials

Carrer Girona, 64-66 de Barcelona (CP-08009)

Objecte social de l'organització

El Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona, és una corporació de dret públic dotada de personalitat jurídica pròpia i amb plena capacitat d'obrar per complir les seves finalitats, que es configura com una instància de gestió dels interessos públics vinculats a l'exercici de la professió de farmacèutic/a i com a vehicle de participació dels col·legiats i col·legiades en l'administració d'aquests interessos, independentment del fet que exerceixi activitats i presti serveis als col·legiats en règim de dret privat. Agruparà oficialment i obligatòriament totes les persones que estiguin en possessió del títol de llicenciat en

farmàcia i vulguin exercir la professió en qualsevol de les seves modalitats en l'àmbit de la província de Barcelona.

Naturalesa, escala i complexitat d'activitats

El Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona té com a finalitats essencials:

1. Ordenar, en l'àmbit de la seva competència, l'exercici general de la professió vetllant pel compliment de les disposicions vigents que la regulen i procurant que s'ajusti a la legislació vigent en matèria de defensa de la competència.
2. Vetllar perquè l'actuació dels col·legiats i col·legiades respongui als interessos i a les necessitats de la societat amb relació a l'exercici professional dels farmacèutics i farmacèutiques i, especialment, garantir el compliment de la bona pràctica professional i de les normes ètiques i deontològiques de la professió.
3. Assumir per dret propi la representació de la professió farmacèutica davant de les autoritats i els organismes públics en tota classe d'interessos i compromisos que afectin la professió en general, incloent-hi la signatura de convenis per a la prestació de serveis públics i/o privats al ciutadà.
4. Representar i defensar els interessos generals dels professionals en qualsevol àmbit i, en especial, en les relacions amb l'administració pública.
5. Promoure les activitats científiques, culturals, econòmiques i socials dels col·legiats i col·legiades i fomentar l'especialització professional.

Membres de l'organització

L'organització està composta per:

Junta de Govern

Actualment està formada per 20 persones:

- 5 persones comitè directiu: president, vicepresidenta, secretària, tresorer, vicetresorera
- 3 vocals de número
- 12 vocals tècnics

Es reuneix habitualment dos dijous al mes, a les 17.00 hores.

No és necessària l'assistència d'un nombre determinat de membres per a la seva celebració.
(art. 36 dels Estatuts)

Comissió Permanent

La Junta de Govern, a proposta del president, designa els membres de la Comissió Permanent, que discuteix i executa els assumptes que exigeixen una resolució immediata com poden ser les tramitacions de col·legiació o la tramitació d'expedients de compravenda d'oficines de farmàcia.

Està constituïda per 10 membres de la Junta de Govern i per a la seva celebració requereix l'assistència de 7 persones com a mínim (art. 37 dels Estatuts)

Actualment està formada per: president, vicepresidenta, secretària, tresorer= vicetresorera, vocal 1, vocal 2, vocal 3, vocal oficina de farmàcia i vocal d'ortopèdia.

Es reuneix tots els dimarts a les 10.30 hores.

Comissions delegades de la Junta de Govern

Les actuals són:

- Comissió de Beques i Premis
- Comissió de Compromís Social (RSC)
- Comissió de Comunicació
- Comissió de Deontologia
- Comissió de Formació Continuada
- Comissió de Parafarmàcia
- Comissió de Projectes Professionals
- Comissió de Reglaments

Coordinadors/es

A proposta del vocal d'oficina de farmàcia, la Junta de Govern designa un coordinador/a per a cada un dels sectors sanitaris. Els coordinadors/es han de ser titulars d'oficina de farmàcia i tenen suport administratiu del COFB per desenvolupar les seves funcions, entre les quals està la d'informar a la Junta de Govern de qualsevol iniciativa, activitat o projecte en què intervinguin les oficines de farmàcia de l'àmbit territorial corresponent i de totes les problemàtiques i incidències que afectin el desenvolupament de l'exercici professional dels i les titulars d'oficines de farmàcia.

Es reuneixen un cop al mes, a les 14.00 hores.

Consejo: Institució que aglutina a tots els col·legis de farmacèutics d'Espanya (amb seu a Madrid).

Consell: Institució que aglutina als 4 col·legis provincials de Catalunya. (amb seu a Barcelona)

Dades del Pla d'igualtat

Determinació de l'abast objectiu i subjectiu del pla d'igualtat, planificació, durada prevista, recursos assignats i la seva vinculació als convenis col·lectius vigents en l'organització.

Obligació de la implantació

Plantilla amb més de 50 persones (art. 45.2 Llei Igualtat)

Negociació

El pla s'ha pactat amb els representats dels treballadors anomenats en la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Àmbit territorial

El present Pla d'igualtat té com àmbit objectiu, subjectiu i funcional d'aplicació en el Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona. S'aplicarà a la totalitat del personal d'aquest.

L'empresa es troba ubicada a la ciutat de Barcelona, província de Barcelona pel que aquest serà tot el seu àmbit territorial.

Àmbit funcional

Empresa

Extensió

El present pla d'igualtat inclou a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, així com a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis.

Planificació i recursos per a realitzar el pla d'igualtat

Per la realització d'aquest Pla d'Igualtat s'ha contractat un assessorament extern a una consultoria, "The Skeye" i s'ha destinat a una persona interna, en aquest cas a la directora de RRHH de l'entitat per totes les feines de recopilació d'informació i dades quantitatives.

S'ha estimat un termini aproximat per a la implementació d'aquest de Pla de 6 mesos.

Compromís i Lideratge

Compromisos acordats per l'òrgan de govern per a demostrar el lideratge i compromís en relació amb el pla d'igualtat

Des de la direcció de l'entitat hem assumit el compromís per l'elaboració d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, seguint les directrius que marca la legislació en la matèria i, per tant, amb el sotmetiment absolut a la integració del principi d'igualtat de tracte

i d'oportunitats tal com ho recull la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Els responsables i encarregats de liderar la implantació del Pla d'Igualtat en el Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona, seran per part de l'entitat, la cap de Recursos Humans, M^a Jose Povill Lloret i el gerent del Col·legi de Farmacèutics, Josep Gavalda Litran, per part de la consultoria externa (The Skeye) Judith Queral Domènech, i els integrants de la Comissió Negociadora designats per tal efecte el dia 12 de maig del 2021, Ramon Millan Alba i Natalia Reynoso Renzi.

Política empresarial i cultura organitzacional

El Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona és una **corporació de dret públic**.

- Representa a **més de 8.800 farmacèutics i farmaceutiques** que treballen en els àmbits de **l'alimentació i nutrició**, **l'anàlisi**, **l'atenció primària**, la **dermofarmàcia**, la **distribució**, els **hospitals**, la **indústria**, la **recerca** i la **docència**, **l'oficina de farmàcia**, **l'ortopèdia**, les **plantes medicinals** i la **salut pública**.
- **Vetlla pel bon exercici de la professió** seguint criteris ètics i de qualitat.
- **Posa a l'abast dels farmacèutics i farmaceutiques serveis, activitats i formació continuada** per a fomentar el seu desenvolupament professional per a poder donar el millor servei a les persones.
- **Treballa conjuntament en el col·lectiu farmacèutic per a fer del món un lloc més saludable.**

Comissió Negociadora

L'equip de professionals i representants als quals se'ls ha encomanat el diagnòstic de l'organització i l'elaboració del pla d'igualtat és el següent:

Membres de la comissió negociadora

Nom i cognoms	Email	Càrrec/Rol	Departament/Àrea
---------------	-------	------------	------------------

Nom i cognoms	Email	Càrrec/Rol	Departament/Àrea
M ^a Jose Povill Lloret	mjpovill@cofb.net	Cap de RRHH	Administració
Josep Gavalda Litran	jgavalda@cofb.net	Gerent	Direcció

Data de constitució de la Comissió Negociadora

12-05-2021

Representació de les persones treballadores

Han negociat:

Membres del Comitè d'empresa i components de la Comissió d'Igualtat

Ramon Millan Alba	rmillan@cofb.net	Conserge	Secretaria
Natalia Reynoso Renzi	nreynoso@cofb.net	Recepcionista	Secretaria

Composició de la representació empresarial

Càrrec en l'empresa	Núm. total de representants	Núm. de dones	Núm. d'homes
Cap de RRHH	1	1	
Gerent	1		1

Funcions associades a la comissió

Vetllar perquè en l'empresa es compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Informar el personal de l'empresa sobre el compromís adoptat per a desenvolupar un Pla d'Igualtat.

Sensibilitzar a la plantilla sobre la importància d'incorporar la Igualtat d'Oportunitats en la política de l'empresa i la necessitat que participi activament en la posada en marxa del Pla d'Igualtat.

Facilitar informació i documentació de la pròpia organització per a l'elaboració del diagnòstic.

Participar activament en la realització del diagnòstic, i una vegada finalitzat procedir a l'aprovació d'aquest.

Realitzar, examinar i debatre les propostes de mesures i d'accions positives que es proposin per a la negociació.

Negociar i aprovar el Pla d'Igualtat que es posarà en marxa.

Impulsar la difusió del Pla d'Igualtat dins de l'empresa, i promoure la seva implantació.

Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

Altres responsables principals que participen en el pla

Nom i Cognoms	Email	Càrrec / Rol	Departament / Àrea
Judith Queralt Domènech	judithqueralt@gmail.com	Consultora externa	The Skeye

Han subscrit el pla tots els participants en la negociació?

SI

Tenen formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral les persones que integren la comissió negociadora?

NO

Les persones integrants de la comissió negociadora han rebut formació en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, per part de l'empresa, amb caràcter previ a la realització del diagnòstic i a la negociació del pla d'igualtat?

NO

La comissió negociadora ha comptat amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral?

SI

Quins?

De consultoria externa.

Durant el procés de negociació del pla s'ha acudit a la comissió paritària del conveni o a òrgans de solució autònoma de conflictes laborals per a resoldre les discrepàncies existents?

NO

Comunicació i registre

Comunicació

Programa de comunicació al personal

S'ha realitzat una comunicació a tot el personal del Col·legi de Farmacèutics mitjançant correu electrònic corporatiu, en data 22 de gener 2021.

Registre

Documentació necessària

Sol·licitud d'inscripció.

Text original del pla d'igualtat signat pels components de la comissió negociadora o de la part que formula la sol·licitud.

Actes de les diferents sessions celebrades, incloent les referents a les de constitució de la comissió negociadora i del pla d'igualtat, amb expressió de les parts que el subscriguin.

Full estadístic del pla d'igualtat

Distintiu en Igualtat

El Ministeri de Treball i Assumptes Socials atorga un distintiu per a reconèixer a aquelles empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus treballadors i treballadores. Actualment en l'organització s'ha tramitat o es compta amb el següent distintiu.

Té l'empresa reconegut o ha sol·licitat algun distintiu d'àmbit autonòmic, o de naturalesa privada, dirigit al reconeixement de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral o que distingeixi algun aspecte en matèria de conciliació (per exemple: certificat EFR)?

NO

Seguiment i avaluació

Sistema d'avaluació i seguiment del pla

El seguiment i avaluació del pla el realitzarà la «Comissió de seguiment i avaluació» creada per a interpretar el contingut del Pla i avaluar el seu grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades.

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

En el supòsit de discrepàncies anirem davant la comissió paritària del conveni col·lectiu del Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona.

Comissió de seguiment

La comissió negociadora realitzarà les funcions d'implantació i seguiment del pla?

SI

Atribucions de la comissió de seguiment del pla

Revisar les mesures del pla d'igualtat de manera periòdica conforme s'estipula en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat.

Revisió en qualsevol moment al llarg de la vigència del pla.

Afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

Realització d'informes de seguiment.

Sistema de solució de conflictes

En cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures contemplades en el pla, el sistema de solució de conflictes serà:

Davant la comissió paritària del conveni.

2. Diagnòstic

La realització del diagnòstic és un requisit indispensable per a la realització del Pla d'igualtat, d'acord amb l'article 46 de la EL 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i amb l'article 7 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Aquest informe de diagnòstic ha estat elaborat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, atesos els criteris específics assenyalats en l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

Per a l'elaboració d'aquest, les persones que han integrat la comissió negociadora han tingut accés a quanta documentació i informació resultava necessària.

Els objectius que hem perseguit amb la realització d'aquest diagnòstic són varis:

- **Obtenir informació detallada de les característiques de l'organització** i de la composició de la plantilla que la conforma, així com de les pràctiques de gestió dels recursos humans que es duen a terme en aquesta, i les opinions i necessitats de les treballadores i els treballadors sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- **Identificar l'existència de possibles desigualtats**, desequilibris o discriminacions, que dificultin l'avanç en la consecució de la igualtat d'oportunitats dins de l'empresa.
- **Promoure canvis en la gestió** que optimitzin els recursos humans i el seu funcionament general sota el prisma de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- **Servir de base per a la realització d'un Pla d'Igualtat.**

La informació recollida en aquest informe és fruit de l'anàlisi dels següents àmbits:

- a. Procés de selecció i contractació.
- b. Classificació professional.
- c. Formació.
- d. Promoció professional.
- e. Condicions de treball.
- f. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g. Retribucions.
- h. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La infrarepresentació femenina s'ha analitzat de manera tangencial en tots els àmbits objecte del nostre diagnòstic.

En definitiva, la realització del diagnòstic ens ha proporcionat un millor coneixement intern i significa un pas més en el compromís amb la igualtat d'oportunitats en l'organització. A més, ens permet preparar-nos per a futurs canvis, donar resposta a les necessitats del personal i de modernització de l'empresa i és el punt de partida necessari per a la integració de la igualtat i la confecció de nou Pla d'Igualtat.

Conclusions i objectius

Conclusions del diagnòstic

Fer efectiva la integració de la igualtat, entre dones i homes en el COL·LEGI DE FARMACÈUTICS DE BARCELONA, requereix detectar i dissenyar accions per a establir uns objectius que han de ser definits en el Pla d'Igualtat, i fer-se efectius en funció de les necessitats detectades prèviament.

Segons s'ha pogut observar durant el diagnòstic, la percepció sobre l'organització i gestió dins de la companyia és coincident i complementària entre totes les dues representacions, la de l'entitat i la de plantilla, detectant dos aspectes principals necessaris en relació amb la matèria d'igualtat.

Aquests són els següents;

- Formació i conscienciació sobre la conciliació familiar laboral i personal.
- Sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Actualment, existeix un major nombre de dones entre la plantilla i s'observa que determinats llocs estan feminitzats o masculinitzats. La realitat de l'empresa és que en determinats períodes existeix una fluctuació puntual i concreta de personal. D'aquesta manera, hi ha períodes de contractacions temporals, i alguna baixes d'aquests, encara que s'observen molts casos, en què aquestes persones passen a formar part de la plantilla. Una plantilla estable i majoritàriament amb contractes indefinits.

Així i tot, això s'ha d'evitar la discriminació en un futur, i l'organització ha de procurar i facilitar la plena incorporació tant de la dona com d'home en totes les tasques o llocs de treball existents. En termes generals, és necessari impulsar la formació en matèria d'igualtat i que aquesta es dirigeixi a la totalitat de les persones de l'organització, potenciant així mateix la seva participació.

La formació ha de ser utilitzada com a mecanisme que afavoreixi la igualtat. Un primer pas per a posar en marxa propostes formatives en matèria d'igualtat de gènere, a conèixer i entendre tota una sèrie de coneixements especialitzats en igualtat d'oportunitats entre dones i homes que defineixin i configurin la situació actual. Per a acreditar aquesta situació, s'hauria de tenir en compte una programació d'accions formatives dirigides d'igual forma a les persones treballadores i als càrrecs de responsabilitat i direcció.

Els continguts haurien de girar al voltant de l'adquisició d'uns coneixements bàsics sobre la igualtat de gènere dins del marc conceptual i legislatiu. L'anàlisi de les situacions de desigualtat i la valoració dels nivells aconseguits, ens permetessin incorporar els principis i estratègies en el disseny de les accions formatives i laborals, relacionades totes elles amb el respecte, promoció, protecció i professionalitat en el treball.

De la mateixa forma, i de manera continuada ja existeix una responsabilitat proactiva dins de l'organització de promoure la igualtat en totes les accions diàries. L'existència d'una comunicació interna, fluida i constant entre departaments de l'organització, afavoreix que la relació entre aquests, garanteixi un tracte respectuós que facilita l'intercanvi d'opinions, maximitzant d'aquesta manera, el coneixement dels objectius d'aquesta organització.

Objectius generals

Els objectius principals a tenir en compte en el Pla d'Igualtat, derivats d'aquest diagnòstic són els següents;

Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, garantint en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'incorporació i desenvolupament

professional a tots els nivells.

- Millorar la distribució equilibrada de gènere en l'àmbit de l'aplicació del pla d'igualtat.
- Millorar els processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació horitzontal i vertical, per a assegurar un procés de selecció transparent d'ingressos en la companyia, cuidant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes de treball.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona tant a llocs de responsabilitat, com als llocs en què històricament, sigui degut a factors culturals, socials o familiars poguessin donar-se desequilibris.
- Reforçar el compromís de sostenibilitat, fomentant una política de Responsabilitat Social Corporativa assumida per la companyia, en favor de millora la qualitat de vida del personal ocupat i de les seves famílies, així com de fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Establir principis que puguin millorar la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar de totes les persones treballadores de l'organització.

3. Objectius i mesures

De conformitat amb els resultats del Diagnòstic, realitzat com a pas previ, es detallen a continuació els objectius i mesures que conformen aquest Pla d'Igualtat que s'ha elaborat conforme al capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i al RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre:

SELECCIÓ

Garantir un procediment de selecció basat en criteris objectius que no tinguin en compte el gènere

- Revisar el llenguatge i continguts de qualsevol document utilitzat en la selecció de personal

per a assegurar la seva objectivitat.

- Revisar i actualitzar les pràctiques de comunicació existents (anuncis, demandes d'ocupació, vacants internes...) per a incorporar un llenguatge neutre i eliminar estereotips de gènere.

Donar preferència d'accés a l'empresa al gènere menys representat davant igualtat de mèrits i experiència

- Fer un seguiment del nombre de sol·licituds rebudes i contractacions realitzades per sexe.
- Establir la revisió periòdica de l'equilibri per sexes en la plantilla.

CONTRACTACIÓ

Garantir la igualtat de tracte en les diferents modalitats de contractació

Fomentar la contractació indefinida i la conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps complet

- Dissenyar sistemes que permetin el desenvolupament de jornades a temps complet al personal que actualment desenvolupa jornades a temps parcial.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Catalogar i valorar els diferents llocs de treball amb criteris no discriminatoris

- Elaborar una descripció objectiva dels llocs de treball i les competències de cadascun d'ells, identificant els treballs d'igual valor.
- Mantenir una base de dades desagregada per sexes segons el departament, tipus de contracte, lloc i grup professional.
- Informar la Comissió de Seguiment de les dades estadístiques relatives a la distribució

d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional.

- Incorporar mesures correctores en la valoració de llocs de treball per a garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Utilitzar criteris d'igualtat en tots els processos de promoció

- Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts en els processos de promoció assegurant neutralitat quant al gènere.
- Acordar mesures per a limitar els períodes de disponibilitat horària fora de la jornada laboral.

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Sensibilitzar i formar sobre la igualtat d'oportunitats i assetjament

- Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'empresa.
- Formar a les persones que integren la Comissió negociadora i la comissió de seguiment, en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe.

Facilitar l'accés de dones i homes a la formació per a contribuir al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla

- Elaborar i revisar el Pla de Formació Anual per a totes les persones treballadores que contribueixi al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla i a facilitar possibles plans de promoció i successió.
- Facilitar l'accés a cursos de reciclatge per al personal que s'incorpora després d'un permís de naixement i/o cura de fill/filla menor i/o excedència, així com a dones víctimes de violència de gènere que s'han vist obligades a optar per la suspensió de la relació laboral amb reserva de

lloc de treball.

- Programar accions formatives específicament dirigides a treballadors/es per a facilitar la seva promoció a llocs de responsabilitat i a categories professionals o ocupacions en les quals estiguin subrepresentades.
- Informar i anunciar públicament l'oferta formativa de l'empresa, assegurant que les convocatòries siguin conegudes per tota la plantilla.

RETRIBUCIÓ

Garantir l'objectivitat de l'estructura salarial i la transparència del sistema retributiu

- Establir una Política Retributiva clara, transparent i objectiva per facilitar el seu control no discriminatori.
- Informar a la Comissió de seguiment periòdicament de les retribucions medianes i mitjanes de dones i homes per categoria, grup professional i departament.

Garantir l'equitat salarial. Acabar amb la bretxa salarial

- Realitzar un estudio de Bretxa Salarial.

CONDICIONS DE TREBALL I CONCILIACIÓ

Fomentar en les persones treballadores el principi de coresponsabilitat en las responsabilitats familiars

- Realitzar acciones para sensibilitzar, formar e informar a la plantilla sobre igualtat d'obligacions en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de tasques. Comunicar les mesures de conciliació existents en la empresa. Es parla de tele treball per la part social de la comissió d'igualtat, però actualment no esta regulat en el conveni col·lectiu.

Introduir la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals

- Adaptar la política i les eines de prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'adequar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors

i treballadores.

- Mantenir un registre sobre sinistralitat i malalties professionals desagregat per sexe i informar periòdicament a la Comissió de seguiment.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

- Registrar i analitzar els casos d'assetjament produïts a la empresa.
- Elaborar una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís de la Direcció per a la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual.
- Elaborar un protocol de prevenció i actuació en caso d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Difondre el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.
- Impartir formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Mesures de suport a les persones en situació d'assetjament

- Oferir assessorament i suport professional psicològic i mèdic a las víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Detall de mesures

Selecció

Garantir un procediment de selecció basat en criteris objectius que no tinguin en compte el gènere

Mesures associades (2)

Mesura

Revisar el llenguatge i continguts de qualsevol document utilitzat en la selecció de personal per assegurar la seva objectivitat.

Descripció

Tots los documents utilitzats en els processos de selecció de personal (formularis de sol·licituds d'ocupació, qüestionaris de selecció, comunicació de vacants) es revisaran (llenguatge i continguts) per assegurar la seva objectivitat i eliminar referències sexistes. En tots els processos de reclutament i selecció en els que intervinguin entitats externes, serà exigít que tinguin en compte els principis d'igualtat i es respecti el protocol de processos de selecció de la empresa. Es recollirà per escrit en els contractes o convenis amb les empreses externes.

Responsable: RRHH - Selecció.

Destinataris: RRHH - Selecció.

Indicadors

- Documents de selecció revisats.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació,

seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-06-2022

Contractació

Fomentar la contractació indefinida i la conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps complet

Mesures associades (1)

Mesura

Dissenyar sistemes que permetin el desenvolupament de jornades a temps complet al personal que actualment té jornades a temps parcial.

Descripció

A les persones treballadores (majoritàriament dones) amb contracte a temps parcial que vulguin passar a realitzar una jornada completa, sempre que existeixin vacants, se les oferirà una alternativa d'organització del treball amb l'aplicació de mesures de flexibilitat interna per respectar la conciliació de la vida laboral i personal.

Responsable: RRHH.

Destinataris: Personal a temps parcial.

Indicadors

- Nombre de vacants ofertes i estadístiques desagregades per sexe de la taxa d'èxit.

Recursos

Todos els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Establir la revisió periòdica de l'equilibri per sexes en la plantilla.

Descripció

Amb periodicitat anual o bianual s'ha de revisar l'equilibri de sexes en la plantilla, per grups professionals per a, a la vista dels resultats, adoptar les mesures necessàries per a corregir les desigualtats que es poguessin detectar a través de les noves contractacions, de manera que, a condicions equivalents d'idoneïtat i competència, accedeixi la persona del sexe menys representat.

Responsable: RRHH -

Destinataris: RRHH, Comissió de seguiment i qualsevol persona de l'empresa que participi en els processos de selecció.

Indicadors

- Estadística anual de sol·licituds rebudes i contractacions per sexe.

Recursos

Suport de la gestoria externa.

Data límit: 30-12-2022

Contractació

Fomentar la contractació indefinida i la conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps complet

Mesures associades (1)

Mesura

Dissenyar sistemes que permetin el desenvolupament de jornades a temps complet al personal que actualment desenvolupa jornades a temps parcial.

Descripció

A les persones treballadores (majoritàriament dones) amb contractes a temps parcial que vulguin passar a realitzar una jornada completa, sempre que existeixin vacants, se'ls oferirà una alternativa d'organització del treball amb l'aplicació de mesures de flexibilitat interna per a respectar la conciliació de la vida laboral i personal.

Responsable: RRHH.

Destinataris: Personal a temps parcial.

Indicadors

- Nombre de vacants ofertes i estadístiques desagregades per sexe de la taxa d'èxit.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-12-2022

Classificació professional

Catalogar i valorar els diferents llocs de treball amb criteris no discriminatoris

Mesures associades (4)

Mesura

Elaborar una descripció objectiva dels llocs de treball i les competències de cadascun d'ells, identificant els treballs d'igual valor.

Descripció

De manera objectiva i clara, s'elaborarà la descripció de cada lloc de treball on es detallen les tasques assignades, equip de treball o àrees d'activitat. Aquestes descripcions estaran accessibles a tot el personal perquè puguin consultar-les en qualsevol moment. La posterior valoració d'aquests llocs permetrà la nova classificació per grups o nivells.

Responsable: RRHH i responsable del departament.

Destinataris: Tota la plantilla i representants de les persones treballadores.

Indicadors

- Descripcions de tots els llocs de treball

Recursos

Assessorament consultoria externa

Data límit: 30-06-2022

Mesura

Mantenir una base de dades desagregada per sexes segons el departament, tipus de contracte, lloc i categoria/ grup professional.

Descripció

Amb el propòsit de realitzar un control periòdic de la distribució de la plantilla per sexe, en aquesta base de dades es detallarà: nombre d'homes i dones per departament, tipus de contracte, lloc i grup professional.

Responsable: RRHH.

Amb el propòsit de realitzar un control periòdic de la distribució de la plantilla per sexe, en aquesta base de dades es detallarà: nombre d'homes i dones per departament, tipus de contracte, lloc i grup professional.

Indicadors

- Base de dades accessible.- Constatar amb l'estadística d'avaluació l'increment de dones en plantilla per llocs i categories.

Recursos

Suport gestoria externa

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Informar la Comissió de Seguiment de les dades estadístiques relatives a la distribució d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional.

Descripció

Complint amb l'obligació legal establerta, la Comissió de Seguiment, creada per al seguiment i control de l'aplicació del Pla d'Igualtat, estarà informada de les dades estadístiques de redistribució dels departaments entre homes i dones, per tipus de contracte, lloc i grup professional.

Responsable: RRHH.

Destinataris: Comissió de Seguiment.

Indicadors

- Justificant de recepció de l'enviament d'informació.

Recursos

Suport gestoria externa

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Incorporar mesures correctores en la valoració de llocs de treball per a garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere.

Descripció

Amb l'objectiu de corregir els desequilibris detectats en alguns llocs de treball s'implementaran mesures per a evitar la segregació ocupacional o vertical i garantir així una classificació professional lliure de biaixos de gènere, sense discriminacions motivades per una menysvaloració del treball de les dones.

Responsable: RRHH.

Destinatari: Tota la plantilla

Indicadors

- Evidències de les mesures implantades.- Evolució de la bretxa de classificació professional.

Data límit: 10-05-2022

Promoció professional

Utilitzar criteris d'igualtat en tots els processos de promoció

Mesures associades (2)

Mesura

Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts en els processos de promoció assegurant neutralitat quant al gènere.

Descripció

Per a garantir un procés de promoció professional correcte, l'empresa s'assegurarà que es realitza sota uns criteris objectius, tenint en compte els mèrits, capacitats, aptituds i idoneïtat de les persones candidates per a evitar estereotips o connotacions de gènere i garantir la igualtat d'oportunitats. La comunicació de vacants, requisits i condicions ha de fer-se de manera efectiva per a facilitar a la tota la plantilla la possibilitat d'optar a la promoció. Es garantirà la presència de persones del sexe menys representat en les candidatures.

Responsable:

RRHH.

Destinatari: Tota la plantilla.

Indicadors

- Estadística de promocions realitzades.- Nombre de vacants cobertes per promoció interna.- Nombre de vacants efectivament publicades.- Nombre de promocions en els quals s'han publicat els concrets criteris exigits per a cobrir la vacant i proporció que aquestes representen respecte al total.- Nombre de candidats/és, desglossats per sexe, la sol·licitud d'ascens del qual ha estat desestimada.- Nombre de candidats/és, desglossats per sexe, la sol·licitud d'ascens del qual ha estat desestimada i han rebut contestació per part de l'empresa indicant els concrets motius d'aquesta desestimació.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Acordar mesures per a limitar els períodes de disponibilitat horària fora de la jornada laboral.

Descripció

Per a evitar que la disponibilitat horària, en general relacionada amb la conciliació familiar, sigui un factor negatiu per a la promoció professional, s'acordaran uns límits en els horaris d'obligat compliment per a totes les categories professionals. Introduir en la negociació del pròxim conveni col·lectiu d'empresa la regulació del dret a la desconnexió digital.

Responsable: RRHH.

Destinataris: Tota la plantilla i Representants de les persones treballadores.

Indicadors

- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres/hombres con responsabilidades familiares, número de promociones rechazadas y la causa.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-12-2022

Formació professional

Sensibilitzar i formar sobre la igualtat d'oportunitats i assetjament

Mesures associades (2)

Mesura

Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'empresa.

Descripció

Amb la finalitat que tota la plantilla estigui formada en igualtat, es valorarà (en aquells cursos formatius en què tingui sentit atenent el seu contingut) que s'inclogui un mòdul específic sobre igualtat d'oportunitats i assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Responsable: RRHH - Empresa de Formació externa.

Destinataris: Tota la plantilla.

Indicadors

- Llistat de cursos dins del pla de Formació i quants d'ells té el mòdul d'igualtat.

Recursos

RRHH, valorarà diversos pressupostos per a impartir la formació a tota la plantilla.

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Formar a les persones que integren la Comissió negociadora i la comissió de seguiment, en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe.

Descripció

Atès que la Comissió és l'encarregada d'elaborar el Pla d'Igualtat i vetllar pel compliment del mateix serà prioritari formar als seus membres en matèria d'igualtat.

Responsable: RRHH - Empresa de Formació externa.

Destinatari: Membres de la Comissió negociadora i de la comissió de seguiment.

Indicadors

- Evidències vinculades al nombre de participants, tipus de formació (presencial, en línia), horari d'impartició, nombre d'hores i criteris de selecció.

Recursos

RRHH, sol·licitarà i valorarà diversos pressupostos per a impartir aquesta formació.

Data límit: 30-09-2022

Formació professional

Facilitar l'accés de dones i homes a la formació per a contribuir al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla

Mesures associades (4)

Mesura

Elaborar i revisar el Pla de Formació Anual per a totes les persones treballadores que contribueixi al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla i a facilitar possibles plans de promoció i successió.

Descripció

El Pla de Formació recollirà totes les necessitats del personal identificades per l'empresa, i tindrà com a objectiu millorar el creixement de la mateixa i la capacitat de totes les persones treballadores. Es revisaran amb perspectiva de gènere els continguts i materials que s'imparteixen en tots els cursos de formació per a assegurar que no continguin estereotips ni connotacions de gènere en llenguatge, exercicis, exemples, etc.

Responsable: RRHH - Formació.

Destinataris: Tota plantilla.

Indicadors

- Pla de Formació.- Estadística de formació desagregada per sexes, departaments i categories.

Recursos

Tots els necessaris per al desenvolupament de les mesures.

Data límit: 30-06-2022

Mesura

Facilitar l'accés a cursos de reciclatge per al personal que s'incorpora després d'un permís de

naixement i/o cura de fill/filla menor i/o excedència, així com a persones víctimes de violència de gènere que s'han vist obligades a optar per la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.

Descripció

Per a evitar que l'absència de la persona treballadora repercuteixi en el seu desenvolupament professional es programaran cursos de reciclatge i es garantirà l'accés als cursos de formació impartits durant la seva absència.

Responsable: RRHH - Formació.

Destinataris: La plantilla reincorporada després del gaudi de drets de conciliació o excedència.

Indicadors

- Llistat de cursos que es repeteixen per a la plantilla reincorporada i nombre de persones inscrites. - Estadística de formació desagregada per sexes.

Recursos

Tots els necessaris per a desenvolupament de la mesura.

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Programar accions formatives específicament dirigides a treballadores per a facilitar la seva promoció a llocs de responsabilitat i a categories professionals o ocupacions en les quals

estiguin subrepresentades.

Descripció

Per a avançar en l'equiparació de dones o homes en llocs de responsabilitat l'empresa donarà formació específica a les dones o homes promocionables tant a llocs de responsabilitat com a llocs tradicionalment feminitzats o masculinitzats.

Responsable: RRHH - Formació.

Destinatari: Tota la plantilla.

Indicadors

- Nombre de formacions i llistat de participants.

Recursos

Tots els necessaris per al desenvolupament de les mesures assignades.

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Informar i anunciar públicament l'oferta formativa de l'empresa, assegurant que les convocatòries siguin conegudes per tota la plantilla.

Descripció

L'empresa s'assegurarà que el programa de formació arribarà al coneixement de tota la

plantilla perquè homes i dones, de qualsevol centre de treball i grup professional puguin optar a alguna de les accions formatives que s'estableixin.

Responsable: RRHH - Comissió Igualtat.

Destinataris: Tota la plantilla.

Indicadors

- Mitjà de comunicació del programa.- Estadístiques de formació desagregada per sexes.-
Nombre d'accions formatives.

Data límit: 30-12-2022

Retribució

Garantir l'objectivitat de l'estructura salarial i la transparència del sistema retributiu

Mesures associades (2)

Mesura

Establir una Política Retributiva clara, transparent i objectiva a fi de facilitar el seu control antidiscriminatori.

Descripció

Es definirà la política retributiva de l'empresa, garantint l'objectivitat dels criteris que defineixen cadascuna de les actuals Categories Professionals que existeixen segons el Conveni actual o qualsevol que pugui ser aprovat posteriorment).

Responsable: RRHH.

Destinataris: Tota la plantilla.

Indicadors

- Política retributiva de l'empresa.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació d'un pla de política retributiva. Suport extern.

Data límit: 31-01-2023

Mesura

Informar la Comissió de seguiment periòdicament de les retribucions medianes i mitjanes de dones i homes per categoria, grup professional i departament.

Descripció

Per a evitar possibles discriminacions s'informarà periòdicament la Comissió de seguiment sobre les retribucions medianes i mitjanes de dones i homes de l'empresa i del cobrament de complements salarials, prestant major atenció aquells relacionats amb llocs especialment feminitzats o masculinitzats.

Responsable: RRHH.

Destinataris: Comissió d'Igualtat.

Indicadors

- Informe periòdic de les retribucions medianes i mitjanes. Registre Salarial.- Justificant de recepció d'informació a la Comissió d'Igualtat o seguiment.

Recursos

S'encarregaran aquests llistats a l'assessoria externa "Investa" i RH s'encarregarà de fer-los arribar a la Comissió d'Igualtat.

Data límit: 30-12-2022

Retribució

Garantir l'equitat salarial. Acabar amb la bretxa salarial

Mesures associades (1)

Mesura

Realitzar un estudi de Bretxa Salarial.

Descripció

Amb la finalitat de tenir una política retributiva igualitària sense fissures per gènere, es realitzarà un estudi detallat de la política salarial de l'empresa i la retribució de totes les persones treballadores desagregada per sexes i categoria professional.

Responsable: RRHH.

Destinatari: Tota la plantilla.

Indicadors

- Anàlisi retributiva detallada de cada categoria/ grup professional per sexes i per departaments.

Recursos

Es demanarà pressupost a una consultoria externa, amb el suport de la Gestoria actual.

Data límit: 30-12-2022

Condicions de treball i Conciliació

Fomentar en la plantilla el principi de corresponsabilitat en les responsabilitats familiars

Mesures associades (1)

Mesura

Realitzar accions per a sensibilitzar, formar i informar la plantilla sobre igualtat d'obligacions en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de tasques. Comunicar les mesures de conciliació existents en l'empresa. Es parla de teletreball per part de la comissió d'igualtat, però actualment no està regulat en el conveni col·lectiu.

Descripció

Per a arribar una equiparació de drets en tota plantilla, l'empresa comunicarà els drets i mesures de conciliació existents pels mitjans que consideri oportuns.

Responsable: RRHH i Comissió Igualtat..
Destinataris: Tota la plantilla.

Indicadors

- Campanyes d'informació realitzades.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-12-2022

Condicions de treball i Conciliació

Introduir la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals

Mesures associades (2)

Mesura

Adaptar la política i les eines de prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'adequar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors i treballadores.

Descripció

Revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per a introduir la dimensió de gènere en

totes les mesures i eines en què no s'han tingut en compte les necessitats específiques de les persones treballadores segons el seu sexe. Incloure en el pla les actuacions preventives referides als riscos específics que afecten les treballadores durant l'embaràs i lactància, així com els riscos psicosocials, ergonòmics i laborals.

Responsable: Comitè de Prevenció de Riscos Laborals.

Destinataris: Tota la plantilla.

Indicadors

- Pla de prevenció de Riscos Laborals

Recursos

S'encarregarà a una empresa externa de Prevenció de Riscos Laborals la realització d'un nou pla de prevenció adaptat a totes les noves exigències. Serà revisat pel Comitè de Prevenció de Riscos Laborals.

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Mantenir un registre sobre sinistralitat i malalties professionals desagregat per sexe i informar periòdicament la Comissió de seguiment.

Descripció

Es posarà en marxa un Registre de sinistralitat i malalties professionals desagregat per sexes per a estudiar la casuística i plantejar mesures correctores. Aquest registre es mantindrà permanentment actualitzat. La Comissió ha d'estar informada dels resultats i participar en la implantació de mesures.

Responsable: Comitè de Prevenció de Riscos Laborals

Destinataris: Tota la plantilla - Comissió de seguiment.

Indicadors

- Documentació acreditativa de la realització del registre.

Recursos

Sol·licitar a l'empresa encarregada de la prevenció en l'empresa que realitzi aquest registre.

Data límit: 30-12-2022

Prevenió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere

Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

Mesures associades (5)

Mesura

Registrar i analitzar els casos d'assetjament produïts en l'empresa.

Descripció

S'elaborarà un informe anual que detallarà els casos d'assetjament notificats a l'empresa, les mesures que es van implementar i la seva resolució.

Responsable: RRHH i Comissió de prevenció, detecció, avaluació i seguiment.

Destinataris: Representants de les persones treballadores, Comissió de seguiment i Comissió de prevenció, detecció, avaluació i seguiment.

Indicadors

- Base de dades i revisió semestral dels casos.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-12-2022

Mesura

Elaboració d'una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís de la Direcció per a la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual.

Descripció

Aquesta declaració de principis mostrarà el compromís de la Direcció amb la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual. Es comunicarà a tota la plantilla, incidint en la responsabilitat de cadascuna de les parts a garantir un entorn laboral exempta d'assetjament, fomentant d'aquesta manera un clima en el qual aquest no pugui produir-se.

Responsable: Direcció de l'empresa.

Destinatari: Tota la plantilla.

Indicadors

- Evidències de la declaració i la seva comunicació enviada a tota la plantilla.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-06-2022

Mesura

Elaborar un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Descripció

. S'elaborarà mitjançant negociació col·lectiva, un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, que inclourà una declaració de principis de l'empresa contra l'assetjament sexual, definició de tots dos conceptes i la tipologia d'assetjament que es donen en el mercat laboral, amb exemples d'aquesta mena de conductes, establiment d'un procediment d'actuació (manera de fer la denúncia, mesures cautelars, tramitació de la recerca, confidencialitat d'aquesta, tipificació de tots dos tipus d'assetjaments com falta molt greu) i referències normatives, garantint en tot moment la urgència en resolució i la confidencialitat durant tot el procés.

Responsable: RH i Comitè de Prevenció, Detecció, Avaluació i Seguiment.

Destinatari: Tota la plantilla.

Indicadors

- Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Recursos

S'està treballant conjuntament amb el Comitè l'elaboració d'aquest Protocol, es destinaran tots els mitjans humans i necessaris per a aconseguir-ho.

Data límit: 30-06-2022

Mesura

Difondre el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.

Descripció

El protocol es difondrà pels diferents mitjans de comunicació de l'empresa per a garantir que arribarà al coneixement de tota la plantilla i s'inclourà, en el format que es consideri oportú, en la documentació de benvinguda de les noves contractacions.

Responsable:

RRHH.

Destinataris: Tota la plantilla.

Indicadors

- Comunicació enviada a la plantilla.- Tríptic o fullet.- Nombre de campanyes periòdiques de difusió del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Recursos

Tots els mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de la mesura.

Data límit: 30-09-2022

Medida

Impartir formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Descripció

S'inclourà en la formació obligatòria de l'empresa cursos sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe o bé s'inclourà un mòdul específic sobre aquesta matèria en les diferents formacions impartides en l'àmbit laboral especialment la formació destinada a la promoció en l'empresa.

Responsable: RRHH - Formació.
Destinataris: Tota la plantilla.

Indicadors

- Nombre de cursos realitzats i persones que ho reben.

Recursos

S'encarregaran i valoraran diferents pressupostos per a impartir aquesta formació.

Data límit: 30-12-2022

Prevenió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere

Mesures de suport a les persones en situació d'assetjament

Mesures associades (1)

Mesura

Oferir assessorament i suport professional psicològic i mèdic a les víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Descripció

L'empresa els facilitarà assessorament i suport professional, psicològic i mèdic, fent-se càrrec de les despeses.

Responsable: RRHH i en el seu cas, empresa PRL

Destinataris: Persones treballadores víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Indicadors

- Nombre de casos als quals se li ofereix assessorament.- Documents acreditatius del pagament.

Recursos

S'encarregarà l'assessorament a una empresa externa especialitzada.

Data límit: 30-12-2023

Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat

Data límit	Estat	Mesura	Objectiu	Materia
30/12/2023	No iniciada	Oferir assessorament i suport professional psicològic i mèdic a les víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Mesures de suport a les persones en situació d'assetjament	Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere
31/01/2023	No iniciada	Establir una Política Retributiva clara, transparent i objectiva a fi de facilitar el seu control antidiscriminatori.	Garantir l'objectivitat de l'estructura salarial i la transparència del sistema retributiu	Retribució

Data límit	Estat	Mesura	Objectiu	Materia
30/12/2022	No iniciada	Programar accions formatives específicament dirigides a les persones treballadores per facilitar la seva promoció a llocs de responsabilitat a categories professionals i ocupacions en les quals estiguin sub representades.	Facilitar l'accés de dones i homes a la formació per contribuir al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla	Formació professional
30/12/2022	No iniciada	Impartir formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.	Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe	Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere
30/12/2022	No iniciada	Registrar i analitzar els casos d'assetjament produïts a l'empresa.	Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe	Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere
30/12/2022	No iniciada	Mantenir un registre sobre sinistralitat i malalties professionals desagregades per sexe i informar periòdicament a la Comissió de seguiment.	Introduir la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals	Condicions de treball i conciliació
30/12/2022	No iniciada	Adaptar la política i les eines de prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'adequar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors i treballadores.	Introduir la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals	Condicions de treball i conciliació
30/12/2022	No iniciada	Realitzar accions per sensibilitzar, formar i informar a la plantilla sobre igualtat d'obligacions en matèria de responsabilitats familiars i repartiment	Fomentar en la plantilla el principi de corresponsabilitat en les responsabilitats familiars	Condicions de treball i conciliació

Data límit	Estat	Mesura	Objectiu	Materia
		equilibrat de tasques. Comunicar les mesures de conciliació existents en l'empresa. Es parla de teletreball per part de la Part Social de la comissió d'igualtat, però actualment no està regulat en el conveni col·lectiu.		
30/12/2022	No iniciada	Realitzar un estudi de Bretxa Salarial.	Garantir l'equitat salarial. Acabar amb la bretxa salarial	Retribució
30/12/2022	No iniciada	Informar a la Comissió de seguiment periòdicament de les retribucions medianes i mitjanes de dones i homes per categoria, grup professional i departament.	Garantir l'objectivitat de l'estructura salarial i la transparència del sistema retributiu	Retribució
30/12/2022	No iniciada	Informar i anunciar públicament l'oferta formativa de l'empresa, assegurant que les convocatòries siguin conegudes per tota la plantilla.	Facilitar l'accés de dones i homes a la formació per contribuir al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla	Formació professional
30/12/2022	No iniciada	Facilitar l'accés a cursos de reciclatge per al personal que s'incorpora després d'un permís de naixement i/o cura de fill/filla menor i/o excedència, així com a persones víctimes de violència de gènere que s'hagin vist obligades a optar per la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.	Facilitar l'accés de dones i homes a la formació per contribuir al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla	Formació professional
30/12/2022	No iniciada	Mantenir una base de dades desagregada per sexes segons el	Catalogar i valorar els diferents llocs de treball amb criteris	Classificació professional

Data límit	Estat	Mesura	Objectiu	Materia
		departament, tipus de contracte, lloc i categoria/grup professional.	no discriminatoris	
30/12/2022	No iniciada	Dissenyar sistemes que permetin el desenvolupament de jornades a temps complet al personal que actualment desenvolupa jornades a temps parcial.	Fomentar la contractació indefinida i la conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps complet	Contractació
30/12/2022	No iniciada	Fer seguiment del nombre de sol·licituds rebudes i de contractacions realitzades per sexe.	Donar preferència d'accés a l'empresa al gènere menys representat a igualtat de mèrits i experiència	Selecció
30/12/2022	No iniciada	Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'empresa.	Sensibilitzar i formar sobre la igualtat d'oportunitats i assetjament	Formació professional
30/12/2022	No iniciada	Acordar mesures per limitar els períodes de disponibilitat horària fora de la jornada laboral.	Utilitzar criteris d'igualtat en tots els processos de promoció	Promoció professional
30/12/2022	No iniciada	Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts en els processos de promoció assegurant neutralitat quant al gènere.	Utilitzar criteris d'igualtat en tots els processos de promoció.	Promoció professional
30/12/2022	No iniciada	Informar a la Comissió de Seguiment de les dades estadístiques relatives a la distribució d'homes i dones per departament, per tipus de contracte, lloc, categoria i/o grup professional.	Catalogar i valorar els diferents llocs de treball amb criteris no discriminatoris	Classificació professional
30/12/2022	No iniciada	Establir la revisió periòdica de l'equilibri per sexes en la plantilla.	Donar preferència d'accés a l'empresa al gènere menys	Selecció

Data límit	Estat	Mesura	Objectiu	Materia
			representat a igualtat de mèrits i experiència	
30/09/2022	No iniciada	Difondre el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.	Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Prevenició de l'assetjament sexual o per raó de gènere.
30/09/2022	No iniciada	Formar a les persones que integren la Comissió negociadora i la comissió de segument en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe.	Sensibilitzar i formar sobre la igualtat d'oportunitats i assetjament	Formació professional
30/06/2022	No iniciada	Elaborar una descripció objectiva dels llocs de treball i les competències de cadascun d'ells, identificant els treballs d'igual valor.	Catalogar i valorar els diferents llocs de treball amb criteris no discriminatoris	Classificació professional
30/06/2022	No iniciada	Elaborar i revisar el Pla de Formació Anual per totes les persones treballadores que serveixi al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla i facilitar possibles plans de promoció i successió.	Facilitar l'accés de dones i homes a la formació per contribuir al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla	Formació professional
30/06/2022	En curso	Elaboració d'una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís de la Direcció per a la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual.	Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe	Prevenició de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere
30/06/2022	En curso	Elaborar un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Prevenir i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Prevenició de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere.

Data límit	Estat	Mesura	Objectiu	Materia
30/06/2022	No iniciada	Revisar i actualitzar les pràctiques de comunicació existents (anuncis, demandes d'ocupació, vacants internes...) per incorporar un llenguatge neutre i eliminar estereotips de gènere.	Garantir un procediment de selecció basat en criteris objectius que no tinguin en compte el gènere.	Selecció
30/06/2022	No iniciada	Revisar el llenguatge i continguts de qualsevol document utilitzat en la selecció de personal per assegurar la seva objectivitat.	Garantir un procediment de selecció basat en criteris objectius que no tinguin en compte el gènere.	Selecció
-	No iniciada	Incorporar mesures correctores en la valoració de llocs de treball per garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de reminiscències de gènere.	Catalogar i valorar els diferents llocs de treball amb criteris no discriminatoris	Classificació professional