

PLA D'IGUALTAT DE
EMPRESA DE PROMOCIÓ I
LOCALITZACIÓ INDUSTRIAL DE
CATALUNYA SA
(AVANÇSA)



Data aprovació: 26-06-2025

ÍNDEX.

0. PRESENTACIÓ	3
I. ORGANIGRAMA	6
II. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT	7
III. MARC NORMATIU I ALTRES DOCUMENTS DE REFERÈNCIA	8
IV. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	17
V. RESULTATS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC I DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA I PLA D'ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES	18
RESULTATS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC	18
RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	24
PLA D'ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES	25
VI. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	30
VII. MESURES D'IGUALTAT	32
VIII. APLICACIÓ I SEGUIMENT	58
IX. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PLA	61
X. CALENDARI D'ACTUACIONS	63
XI. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	66



O. PRESENTACIÓ.

En aquest document es presenta el Pla d'Igualtat de gènere d'EMPRESA DE PROMOCIÓ I LOCALITZACIÓ INDUSTRIAL DE CATALUNYA SA (AVANÇSA), basat en el diagnòstic previ realitzat al si de l'empresa.

El Pla d'Igualtat té com a objectiu ser un pla dinàmic que impulsi de forma més efectiva i transformadora les polítiques d'igualtat en l'àmbit del personal de l'empresa, amb la finalitat d'avançar i aprofundir en el camí que encara queda per recórrer per assolir una igualtat efectiva i integral entre les persones empleades.

El Pla d'Igualtat de Gènere té per objectiu incorporar transversalment la perspectiva de gènere, és a dir, promoure activament la igualtat efectiva entre dones i homes i la no discriminació. Aquest Pla d'Igualtat s'inspira, entre d'altres, en les històriques reivindicacions i aportacions del moviment feminista, així com en els principis rectors d'actuació dels poders públics establerts a l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, com ara la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat; la perspectiva de les dones; la democràcia paritària i la participació igualitària de dones i homes en els afers públics; l'apoderament de les dones; l'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura, i la corresponsabilitat en aquestes tasques; l'erradicació de la violència masclista, i l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

Per tant, entenem per perspectiva de gènere la planificació, implementació i avaluació de projectes, programes, polítiques i actituds que tinguin en compte els diferents rols i necessitats de dones i homes.

TRAJECTÒRIA DE L'ORGANITZACIÓ

AVANÇSA, creada el 1985, és una entitat pública encarregada d'impulsar l'ecosistema empresarial català a través de la col·laboració público-privada. El seu objectiu és contribuir al progrés del país, fomentant la reactivació industrial i impulsant projectes innovadors d'alt valor afegit i caràcter diferencial, que contribueixin a la sostenibilitat i a l'ocupació de qualitat. Avançsa és una societat mercantil (Empresa de Promoció i Localització Industrial de Catalunya, S.A.) participada íntegrament per la Generalitat de Catalunya i registrada al Departament d'Empresa i Treball.

AVANÇSA ha anat evolucionant i adaptant-se a les diferents estratègies del Govern de la Generalitat per tal de ser un actor rellevant en el finançament d'empreses buscant sinèrgies de col·laboració amb altres adreces i/o organismes de la Generalitat.



PECULIARITATS DE L'ACTIVITAT DESENVOLUPADA I DE CADA CENTRE DE TREBALL

Som 8 persones treballadores i un únic centre de treball.

Tot seguit, es presenta una fitxa amb dades de l'Organització:

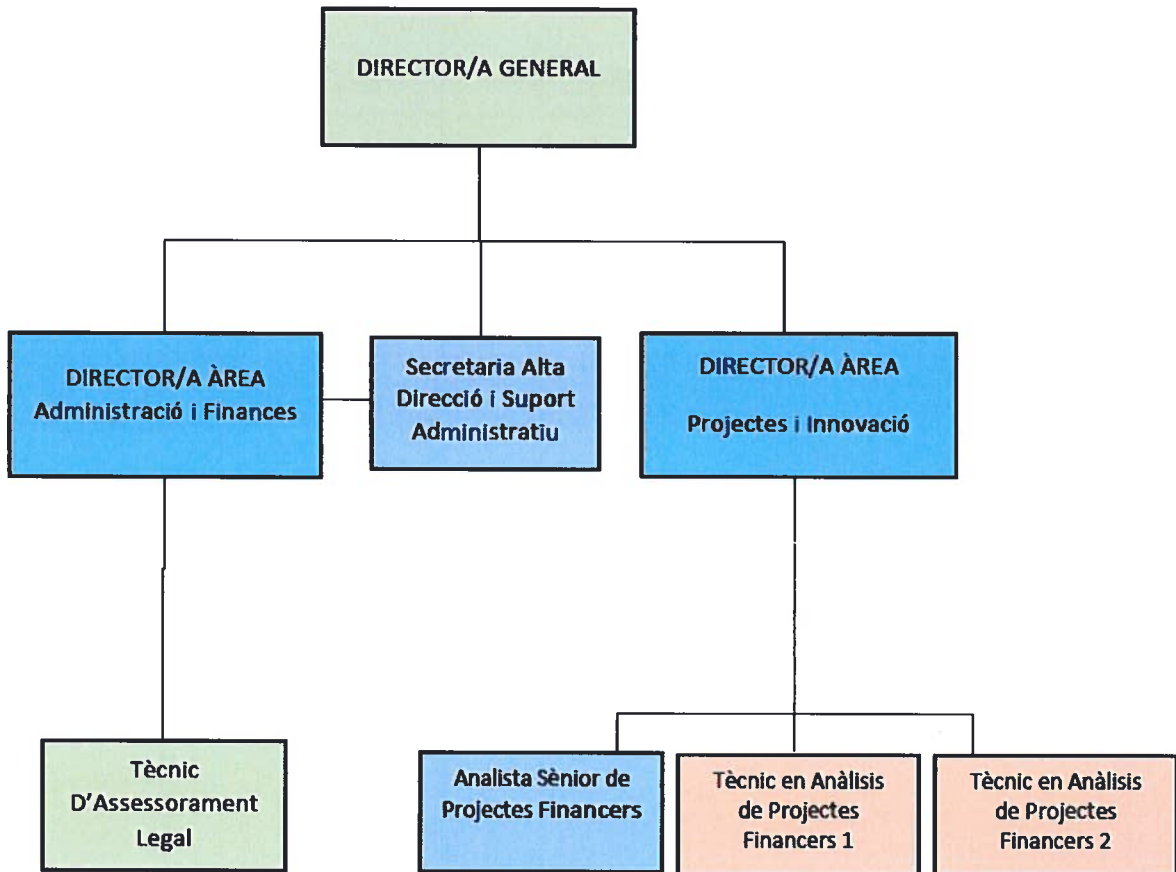
DADES DE L'ORGANITZACIÓ			
Raó social	EMPRESA PROMOCI I LOCALITZACIÓ IND. DE CATALUNYA SA		
NIF	A58047408		
Domicili social	AVINGUDA DIAGONAL 403 PRIMERA PLANTA		
Forma jurídica	SOCIETAT ANÒNIMA	Any de constitució	1985
RESPONSABLE DE L'ENTITAT			
NOMS	CLÀUDIA CANALS PEREZ		
CÀRREC	DIRECTORA GENERAL		
TELÈFON	932386487		
E-MAIL	claudia.canals@gencat.cat		
RESPONSABLE D'IGUALTAT			
NOMS	MERCÈ ARTIGAS MAS		
CÀRREC	DIRECTORA ÀREA ADMINISTRACIÓ I FINANCES		
TELÈFON	932386487		
E-MAIL	martigas@gencat.cat		
ACTIVITAT			
SECTOR ACTIVITAT	ALTRES ACTIVITATS DE SUPORT A LES EMPRESES NCOP		
CNAE	8299		




DESCRIPCIÓ ACTIVITAT	AVANÇSA és una empresa pública adscrita al Departament d'Empresa i Treball que té com a missió contribuir a impulsar l'ecosistema empresarial català per promoure empreses i projectes que requereixen finançament per dur a terme la seva expansió, així com la creació o el salvament del màxim nombre de llocs de treball.					
DISPERSIÓ GEOGRÀFICA I ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Provincial.					
DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	6	Homes	2	Total	8
Centres de treball	1					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	No					
Si disposeu de RLPT, indiqueu si aquesta té representativitat de tots els Centres	Sí		No		No tinc RLPT	X




I. ORGANIGRAMA



II. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT.

S'indiquen a continuació les parts legítimes que subscriuen el Pla d'Igualtat:

Part social:

No s'aporta part social, pels fets que s'exposen a continuació:

-La resposta negativa a participar en les negociacions del Pla d'Igualtat per part del sindicat CCOO, a causa de la quantitat de requeriments d'aquesta índole en què actualment es troben participant.

- La manca de resposta per part del sindicat UGT, i respectant en temps i forma allò que la normativa marca, en aquest cas, el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. S'aporten com a Annexos, les diferents comunicacions sense resposta per part de la UGT.

Part Empresarial:

- Mercè Artigas i Mas, Directora Àrea d'Administració i Finances.

- Blanca Solano Dalmau, Tècnica Assessorament Legal.



III. MARC NORMATIU I ALTRES DOCUMENTS DE REFERÈNCIA

El Pla d'Igualtat d'EMPRESA DE PROMOCIÓ I LOCALITZACIÓ INDUSTRIAL DE CATALUNYA SA (AVANÇSA) ha desenvolupat tenint en compte el marc normatiu següent:

Declaracions de caràcter universal

Article 2 de la Declaració Universal dels Drets Humans:

«Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició»

- La Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona.

És un instrument universal que es refereix específicament als drets de les dones. Va ser adoptat per les Nacions Unides el 1979 i va entrar en vigor el 1981. A l'Estat espanyol va ser ratificat el 1984 i publicat al BOE el 21.04.1984; el seu Protocol es va ratificar el 2001. Promou un model d'igualtat substantiva que comprèn la igualtat d'oportunitats, la igualtat d'accés a les oportunitats i la igualtat de resultats. Per això, els Estats han de promoure mesures temporals d'acció afirmativa". Prohibeix la discriminació a totes les esferes, públiques o privades, de la vida. Obliga els Estats a respectar, protegir i garantir els drets de les dones. Amplia la responsabilitat estatal a actes comesos per persones privades, empreses o institucions no estatals. La ratificació d'una convenció com aquesta implica que els Estats han d'incorporar-la al seu dret constitucional, alhora que atorga a la comunitat internacional el dret d'exigir-ne el compliment. Actualment ha estat ratificada per 188 dels 193 Estats membres de les Nacions Unides

- La Declaració i la Plataforma d'Acció de Beijing del 1995.

És una agenda amb visió de futur per a l'apoderament de les dones. A dia d'avui, continua sent el full de ruta i el marc de polítiques internacionals més complet per a l'acció, així com la principal font d'orientació i inspiració per aconseguir la igualtat de gènere i els drets humans de les dones i les nenes a tot el món. Aquest text de referència va ser el resultat de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing, Xina, el setembre de 1995.



Normativa Europea

La Unió Europea (UE) incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Tractat de Roma de l'any 1957, en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119).

El Tractat d'Amsterdam (1999) suposa un avenç en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, especialment pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadores i treballadors, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de transversalització de gènere, ja que totes les actuacions i mesures de les polítiques públiques han de subordinar-se a fi d'eliminar les desigualtats entre dones i homes. L'any 2001, el Tractat de Niça no només estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre actuacions positives per fomentar la participació de les dones al mercat laboral.

El Tractat de la Unió Europea (TUE) converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE (article 2) que els Estats membres han de respectar i garantir en establir els requisits per a noves incorporacions (article 3.5). Alhora, l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol forma de discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió que han de ser presents en totes les seves polítiques i actuacions, reconeixent així el caràcter transversal del principi d'igualtat. La projecció d'aquest principi legitima les polítiques legislatives orientades a la promoció d'accions positives que incideixin no només en les oportunitats, sinó també en els resultats, per tal d'erradicar desigualtats de fet (art. 141.4 TUE).

La igualtat entre dones i homes és també un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits, d'acord amb l'article 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, document que, des del desembre del 2009, amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa, té el mateix valor jurídic vinculant que els tractats.

El Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica.

És el primer instrument jurídicament vinculant a l'àmbit europeu en matèria de violència contra les dones i violència domèstica, i està considerat com el tractat internacional més complet i de més abast per combatre aquestes violències. Reconeix la violència contra les dones com una violació dels drets humans i l'aborda mitjançant mesures adreçades a la prevenció, la protecció de les víctimes i l'enjudiciament dels agressors.



Normativa estatal

La Constitució Espanyola de 1978, a l'article 9.2, estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions necessàries perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva. L'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, inclou, entre els objectius de la política en matèria de prevenció de riscos, l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en els estudis i les investigacions generals en matèria de prevenció de risc els danys derivats de la feina puguin estar vinculats al sexe de les persones treballadores.

La Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va suposar un punt d'inflexió en l'elaboració de polítiques actives en matèria d'igualtat.

L'article 46 defineix els plans d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, mitjançant l'establiment d'objectius concrets, estratègies i pràctiques per a la seva consecució, així com sistemes de seguiment i avaluació.

El Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació.

En l'article 1 planteja la modificació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i té com a objectiu principal estendre l'exigència d'elaborar plans d'igualtat a les empreses de cinquanta persones treballadores o més, a més de determinar les matèries que s'han de contemplar en el diagnòstic previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat.

- El 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, desplega reglamentàriament l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de dones, a les matèries vinculades a aquest precepte. Així mateix, aborda altres aspectes destinats a millorar l'eficàcia dels plans d'igualtat i incrementar la seguretat jurídica, incloent-hi una de les qüestions més delicades: la legitimació per negociar els plans d'igualtat.
- El Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, té com a finalitat establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de sexe en matèria retributiva. Respon al desenvolupament reglamentari de l'article 28 de l'Estatut dels treballadors i és aplicable a totes les relacions laborals, incloses les de caràcter especial.
- La Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, a l'article 4 estableix un conjunt de preceptes



dirigits a eliminar la discriminació per raó de sexe de les persones treballadores que presten serveis a distància. Així mateix, determina l'obligació de les empreses de tenir en compte les persones teletreballadores o treballadores a distància i les seves particularitats laborals en el diagnòstic, la implementació, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de les mesures i els plans d'igualtat. Igualment, les empreses han de contemplar les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i l'aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per causa discriminatòria i l'assetjament laboral, així com en l'elaboració de mesures de protecció per a les víctimes de violència de gènere. Aquesta llei insisteix que les persones que fan feina a distància tenen els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i corresponsabilitat. A més, estableix que els convenis o acords col·lectius hauran de contemplar mecanismes que permetin a les persones accedir a la feina a distància, evitant amb això la perpetuació de rols i estereotips de gènere i fomentant la corresponsabilitat entre homes i dones.

- La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, inclou, entre altres aspectes relatius a la igualtat, la definició i regulació de la discriminació múltiple i interseccional, així com les mesures d'acció positiva adequades per a aquest tipus específic de discriminació, atesa la seva transcendència per al desenvolupament. discriminació quan al motiu de discriminació per raó de sexe se li afageix qualsevol altre dels previstos a la mateixa llei.
- La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, té com a objecte la garantia i la protecció integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les formes de violència sexual. Aquesta llei orgànica inclou, entre altres, dos articles relatius a la prevenció i la sensibilització en l'àmbit laboral (article 12) i en les administracions públiques (article 13). Així mateix, introdueix modificacions al TREBEP per tal d'incorporar diversos drets laborals per a les víctimes de violències sexuals, en línia amb el que ja preveu la normativa vigent per a les víctimes de violència de gènere.
- La Llei Orgànica 1/2023, del 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2010, del 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, introdueix modificacions per garantir la vigència efectiva dels drets sexuals i reproductius de les dones i millora el tractament d'aquelles situacions patològiques. Així mateix, estableix que els poders públics reconeixeran la salut durant la menstruació com a part inherent del dret a la salut sexual i reproductiva, i combatran els estereotips sobre la menstruació que afecten negativament l'accés o l'exercici dels drets humans de dones, adolescents i nenes.
- La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, estableix les polítiques públiques dirigides a promoure la igualtat efectiva de tracte i la no discriminació de les persones LGTBI, i determina expressament, quant a l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació.



Normativa de Catalunya

- L'article 41 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya estableix la competència exclusiva de la Generalitat de Catalunya en matèria de polítiques de gènere (article 153). Aquest article disposa que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball –inclosa la retribució– i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o de maternitat.

Així mateix, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya posiciona l'equitat de gènere com un dels drets i principis rectors de l'article 4; garanteix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de qualsevol tipus de discriminació als drets laborals; sindicals dels treballadors i treballadores, i la no discriminació per raó de gènere (article 45).

- La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, disposa, entre altres aspectes, els drets de les funcionàries públiques víctimes de violència de gènere a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència, en els termes que determini la seva normativa específica, així com el dret a la justificació de les faltes d'assistència motivades per la situació. a 26).

- La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix mesures integrals en matèria de prevenció, detecció i sensibilització sobre la violència masclista. Reconeix els drets de les dones que la pateixen per rebre atenció, assistència, protecció, recuperació i reparació integral. Es tracta d'una llei pionera al seu moment.

- La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones, té per objectiu establir i regular els mecanismes i recursos necessaris per fer efectiu el dret a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com eliminar els obstacles imposats per raons de sexe i erradicar els estereotips. els poders públics per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

L'article 13 de la dita Llei 17/2015, de 21 de juliol, respecte als plans d'igualtat i l'actuació transversal, estableix que:

Les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes s'articulen mitjançant l'actuació transversal de la perspectiva de gènere en les competències assumides per la Generalitat, així com mitjançant els plans d'igualtat següents:



- a) El Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat, d'acord amb el que estableix l'article 14.
- b) Els plans operatius o programes d'actuació departamentals que desenvolupen i executen el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat.
- c) Els plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 14.4.
- d) Els plans d'igualtat de dones i homes adreçats al personal que presta serveis al sector públic de Catalunya, d'acord amb el que disposa l'article 15.
- e) El pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, d'acord amb la Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació, i l'article 21.3 de la present llei.
- f) El pla d'acció de suport a les empreses per fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a la feina, d'acord amb el que preveu l'article 34.
- g) La resta de plans i programes en matèria d'igualtat establerts a la normativa.

Així mateix, l'article 15, relatiu als plans d'igualtat de dones i homes del sector públic, disposa que:

Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o dependents d'aquesta, així com les entitats públiques i privades que gestionin serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes adreçat al personal que presti serveis en aquestes entitats, que s'haurà de definir en el conveni de col·lectiu o amb l'acord de condicions d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació amb l'accés a l'ocupació remunerada, la retribució, la formació, la promoció professional i les altres condicions laborals.

- El Decret 305/2016, del 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes regula aquests dos òrgans. Pel que fa a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Comissió Tècnica té com a funció impulsar la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'interior dels departaments i a les diferents unitats orgàniques que els componen, en col·laboració amb els òrgans responsables d'aplicar aquesta transversalitat (art. 6 lletra f del Decret).
- L'Acord GOV/146/2016, de 8 de novembre, pel qual es crea la Comissió Interdepartamental per coordinar l'acció transversal de les polítiques per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI), desenvolupa l'article 8.2 de la Comissió adequada coordinació de les polítiques LGBTI dels diferents departaments de la Generalitat.



- El Decret 77/2020, del 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. Segons el que estableix l'article 1.2, aquest decret ofereix una flexibilitat més gran en l'ús i la distribució del temps de treball, afavorint, entre altres aspectes, la conciliació de la vida personal i familiar del personal empleat públic.
- La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, posa de manifest la necessitat d'actualitzar també les eines d'abordatge, alhora que amplia les formes i els àmbits de violència, incloent-hi la violència institucional i nous conceptes.

Dos dels principals conceptes que serveixen de marc per a aquest Pla són l'obligació de la diligència deguda i la interseccionalitat.

Altres documents de referència

1. **Agenda 2030. Nou full de ruta global per avançar cap al desenvolupament sostenible.** Aprovada per les Nacions Unides el 2015, inclou 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) que cal assolir l'any 2030. El Pla Nacional per a l'Agenda 2030 té com a objectiu la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya, vetllant per la consecució dels 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

En concret, cal tenir en compte els següents Objectius de Desenvolupament Sostenible fixats per l'ONU a l'Agenda 2030:

•ODS5-Igualtat de gènere:

- Eliminar totes les maneres de discriminació contra les dones.
- Contribuir a l'eliminació de totes les formes de violència contra les dones a les esferes pública i privada.
- Reconèixer i valorar el treball domèstic i de cures, així com promoure la corresponsabilitat.
- Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats per al lideratge en tots els nivells.
- Emprendre reformes per atorgar a les dones els mateixos drets sobre els recursos econòmics.
- Augmentar l'ús de tecnologies adequades, en particular les de la informació i la comunicació, per promoure l'apoderament de les dones.
- Adoptar i reforçar polítiques eficaces i fer complir la normativa establerta per a la promoció de la igualtat de gènere a tots els nivells.



Per tal de possibilitar la signatura d'un nou Pla, la representació social i empresarial constituïran una comissió negociadora provisional tres mesos abans de la finalització de la vigència per començar les negociacions del següent (RD 901/2020 de 13 d'octubre).

▪ **ODS 8 - Treball decent i creixement econòmic:**

→ Treball decent per a totes les dones i igualtat de retribució per un treball del mateix valor.

→ Protecció dels drets laborals i promoció de la salut.

→ Absència de violència i presència de seguretat a l'entorn laboral.

▪ **ODS 10 - Reducció de les desigualtats:**

→ Garantir la igualtat d'oportunitats.

→ Reduir la desigualtat causada per altres motius.

2. Treballar per una Unió de la Igualtat: l'Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020-2025, Unió Europea, març de 2020. L'Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere respon al compromís de la Comissió Von der Leyen d'aconseguir una Unió de la Igualtat. Aquesta Estratègia presenta actuacions i objectius polítics per avançar de forma substancial cap a una Europa amb més igualtat de gènere d'aquí a 2025. L'objectiu és una Unió on dones, homes, nens i nenes, en tota la seva diversitat, tinguin llibertat per seguir el camí que elegeixin a la vida, gaudeixin de les mateixes oportunitats per prosperar i puguin conformar i liderar.

3. Pla de Govern. XIV Legislatura, Generalitat de Catalunya, setembre del 2021.

4. Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya. 2019-2022 (Acord de Govern de 9 de juliol de 2019), Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.

5. Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2021.

6. Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2021.



7. Protocol que desenvolupa el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya (Acord GOV/147/2017, de 17 d'octubre), Generalitat de Catalunya.
8. Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes (Acord GOV/248/2022, de 22 de novembre).
9. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
10. Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.



IV. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.

Aquest Pla d'Igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'Organització, així com si escau, a les persones cedides per empreses de treball temporal, durant els períodes de prestació de servei a l'entitat usuària.

L'àmbit territorial del Pla és Provincial, i afecta el centre de treball situat a l'AV. DIAGONAL, 403, 1, Barcelona, 08008, així com als futurs centres amb què l'empresa pogués comptar durant la vigència del Pla d'Igualtat.

Aquest Pla entra en vigor el dia de la seva aprovació per la Comissió Negociadora d'Igualtat, el 26-06-2025 iniciant-se a partir de la data indicada el termini de 15 dies per a la seva remissió a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos al RD 901/2020 de 13 d'octubre.

Per tal de possibilitar la signatura d'un nou Pla, la representació social i empresarial constituïran una comissió negociadora provisional tres mesos abans de la finalització de la vigència per començar les negociacions del següent (RD 901/2020 de 13 d'octubre).



V. RESULTATS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC I DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA, I PLA D'ACCIÓ I DE CORRECCIONS DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES

Conjuntament amb el Pla d'Igualtat, es registra l'Informe de Diagnòstic complet, així com l'Auditoria Retributiva. El seu contingut es resumeix a continuació.

RESULTATS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC

S'ha realitzat un Informe Diagnòstic de la situació d'Igualtat a EMPRESA PROMOCIÓ I LOCALITZACIÓ IND. DE CATALUNYA SA en què, entre altres aspectes, es fan constar els següents:

Metodologia i eines utilitzades

- Dades bàsiques de l'Organització
- Informació corporativa
- Anàlisi quantitatiu de la plantilla
- Anàlisi d'Igualtat per matèries

A continuació, es resumeixen les matèries analitzades i les conclusions principals:

- Matèries analitzades al Diagnòstic

Recollides a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

a) Procés de selecció i contractació.

- L'empresa compta amb una descripció de perfils professionals exhaustiva i llocs de treball que inclou tots els llocs de la mateixa. Aquesta descripció es revisa de manera periòdica.
- L'entitat realitza la selecció i la contractació a través de criteris establerts de manera individualitzada per a cada contractació, gestionada amb mitjans propis.
- En el procés de selecció i contractació intervé personal responsable del departament que sol·licita la incorporació i personal directiu.
- Amb motiu de la retenció i la gestió del talent, l'empresa empra mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- La causa més gran de contractació és l'increment o necessitats de la producció.
- Les dades representades a la gràfica Total Plantilla per Sexe, indiquen que l'empresa objecte d'anàlisi es troba feminitzada. Aquesta feminització alberga el seu origen en què la plantilla està composta per 8 persones, de les quals 6 són dones, fet que suposa un 75% de representació femenina, davant d'una representació masculina del 25% del total de la plantilla.



b) Classificació professional.

-El sistema de classificació professional de l'empresa ha estat acordat al si de l'organització, és revisat periòdicament i no empra llenguatge inclusiu.

c) Formació.

-L'entitat compta amb un pla de formació documentat.

-L'empresa aprova permisos per a la concurrència a exàmens de les persones treballadores.

-Per assistència a cursos de formació professional, s'adapten mesures de la jornada ordinària.

- L'anàlisi del lloc de treball en relació amb el nivell d'estudis dona que, de les 8 persones treballadores a EMPRESA DE PROMOCIÓ I LOCALITZACIÓ IND. DE CATALUNYA SA (AVAÇSA), i segons les equivalències assenyalades en aquest informe, podem apreciar que la formació modal en les dones és Estudis Universitaris de Grau i Màster, formació que atorga la qualificació adequada a les exigències dels seus llocs de treball respectius.

d) Promoció professional.

-Els criteris tinguts en compte en la promoció professional amb relació a la formació tenen una incidència menys al 25%.

-Els criteris tinguts en compte a la promoció professional amb relació a l'antiguitat tenen una incidència menys al 25%.

-Els criteris tinguts en compte en la promoció professional amb relació als mèrits de la persona candidata tenen una incidència menys al 25%.

-Els criteris tinguts en compte en la promoció professional amb relació a les facultats organitzatives de l'empresari/ària una incidència menys al 25%.

-Els criteris de promoció professional per ascendir han estat acordats al si de l'Organització, igual que per a promoció econòmica.

e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.

-L'Organització ha disposat de mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

-L'empresa té aprovada una política de desconnexió digital.

-En els darrers tres anys no s'han produït modificacions substancials de les condicions de treball.

f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

-L'empresa té implantades mesures per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable dels drets esmentats, com ara la flexibilitat d'horaris a l'entrada, la sortida o durant el temps de menjar i el teletreball.

g) Infrarrepresentació femenina.

-L'empresa no compta amb RLPT actualment.

-La participació de dones i homes als diferents grups jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic ha estat positiva.

h) Retribucions.

-A l'Organització no hi ha un sistema de primes que retribueixi la producció i/o qualitat del treball.

-L'empresa no compta amb un sistema d'incentius vinculat directament a la consecució d'objectius econòmics.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

-L'empresa compta amb un Protocol d'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe.

-El procediment disposa d'una declaració de principis, de la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, i identifica les conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament.

-El procediment disposa del protocol d'actuació davant de l'assetjament per donar llera a les queixes o denúncies que es puguin produir, així com mesures cautelars i/o mesures correctives aplicables.

-El procediment aplica el principi de confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.

-El procediment garanteix els drets laborals i de protecció social de les víctimes.

Havent-se incorporat en el diagnòstic matèries addicionals no enumerades al precitat article 46.2:

j) Llenguatge i comunicació no sexista

-Les denominacions dels llocs de treball s'han adequat al llenguatge inclusiu.

-El llenguatge de la comunicació externa de l'Organització ha estat revisat per garantir que sigui inclusiu.

-Els logos i imatges representatives i/o utilitzades per l'Organització han estat revisades per evitar que resultin sexistes.

k) Violència de gènere

-No es preveu l'assessorament o el suport professional i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere.

-No s'amplien els drets laborals i/o les mesures legalment establertes per a les víctimes de violència de gènere.

-L'empresa no té implantat un programa d'inserció, permanència i/o promoció de col·lectius especials (víctimes de violència de gènere, persones en situació o risc d'exclusió social...)

l) Salut laboral amb perspectiva de gènere

-Els protocols de prevenció de riscos laborals de l'Organització han inclòs la perspectiva de salut laboral orientada a dones treballadores.



-Les dades de l'anàlisi d'AVANÇSA reflecteixen que l'empresa no ha comptat amb dies d'ILT en el període analitzat.

- Principals problemes i dificultats detectades:

- Fortaleses i debilitats de l'Organització en matèria d'Igualtat:

ÍTEM	FORTALESA	DEBILITAT
Procés de selecció i contractació	L'organització compta amb una descripció de llocs de perfils professionals i llocs de treball que comprèn tots els llocs de treball de manera exhaustiva.	
	La descripció de llocs de treball de què disposa l'empresa es revisa periòdicament.	
	L'empresa compta amb un protocol de contractació documentat.	
Classificació professional	El sistema de classificació professional vigent ha estat acordat al si de l'empresa i comprèn tots els llocs de treball.	
Retribucions	L'empresa ha fet la valoració de llocs de treball del ministeri d'igualtat.	
	L'empresa ha fet el registre retributiu.	




Formació	L'empresa compta amb un pla de formació documentat alineat amb l'estratègia d'igualtat.	
		Certes formacions es fan fora d'horari laboral.
	L'organització aprova permisos per a la concurrència a exàmens de les persones treballadores.	
Promoció professional	La documentació dels criteris per a la promoció dota d'un mecanisme d'objectivitat aquest procés davant de la discriminació.	
Condicions de treball	L'organització ha aprovat i implantat una política de desconexió digital.	
		La revisió del sistema d'organització del treball no ha estat realitzada per personal amb formació en igualtat.
Salut Laboral des d'unes perspectiva de gènere		L'organització encara no ha adaptat els processos de gestió de prevenció de riscos laborals i mesurament del treball a la modalitat de treball no presencial.




Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	L'organització té implantades mesures per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable dels drets esmentats.	
	L'Organització aplica amb caràcter preferent a persones treballadores amb responsabilitats de cura mesures que afavoreixin la conciliació amb: canvis de funcions, distribució irregular de la jornada, canvis de centre sense canvi de residència, modificacions substancials de les condicions de treball, trasllats, desplaçaments, ...	
Infrarrepresentació femenina	La participació de dones i homes als diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic ha estat positiva.	
Violència de gènere		L'Organització no preveu l'assessorament o el suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere.
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	L'Organització compta amb un protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que compleix les exigències legals sobre això.	
Llenguatge i comunicació no sexista	Les denominacions dels llocs han estat adequats al llenguatge inclusiu.	
	Tant el llenguatge de la comunicació externa, com els logos i les imatges representatives han estat revisats en matèria de llenguatge inclusiu i per evitar que resultin sexistes.	



RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

D'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, s'ha realitzat a l'empresa. preceptiu Informe d'Auditoria retributiva en què, entre altres aspectes, es fa constar la seva vigència, que coincideix amb la del Pla d'Igualtat de què forma part, és a dir, quatre (4) anys des del dia de la seva aprovació per la Comissió Negociadora d'Igualtat.

En desenvolupament de l'anterior i conforme marca el tenor literal de l'article 8.2.d) de l'esmentat Reial decret 901/2020, el Pla d'Igualtat haurà de contenir, a més de la vigència i periodicitat, els resultats de l'Auditoria Retributiva, el contingut dels quals es resumeix a continuació:

L'art. 28.3 de l'Estatut dels Treballadors disposa que “Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial les persones treballadores”.

Afegeix, l'art. 6 b) del Reial decret 902/2020 el següent: “El registre haurà d'incloure la justificació a què fa referència l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre, almenys.

L'auditoria retributiva realitzada a l'empresa conté una explicació detallada dels percentatges resultants de les diferències retributives entre dones i homes, tenint en consideració els imports efectivament satisfets i els imports equiparats, per classificació professional i segons els resultats obtinguts a la valoració de llocs de treball realitzada.

En conclusió, com es pot apreciar a les taules exposades a l'auditoria, en acudir a les taules, els resultats de la classificació per llocs de treball posa de manifest que l'empresa no presenta bretxa salarial en els salaris base, els complements salarials o extrasalarials, únicament en el conjunt de la massa salarial com a conseqüència d'ocupar les dones els llocs de màxima responsabilitat de la o el complement extraconveni.



PLA D'ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES

L'art. 8.1. del precitat Reial Decret 902/2020 disposa el "(...) Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la implantació i el seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts".

D'altra banda, una vegada detectat en el procés de Diagnòstic la relació entre les diferents matèries analitzades amb les dades de l'anàlisi retributiva segons la metodologia de la Guia tècnica per a la realització d'Auditories Retributives amb perspectiva de gènere del Ministeri, es detalla en aquest apartat el Pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, integrant les mesures a implantar les actuacions de l'Organització.

- Descripció de la mesura
- Objectiu que persegueix
- Com s'executarà
- A qui va dirigida
- Responsables d'implantació i seguiment
- Cronograma
- Recursos
- Indicadors per fer el seguiment d'implantació i avaluació de resultats.

De forma específica i tenint en compte els resultats del Diagnòstic i de l'Auditoria Retributiva i l'anàlisi sobre l'existència de bretxa salarial a l'Organització, s'estableix, a més de les mesures esmentades anteriorment, un Pla de Correcció concret de les desigualtats retributives, d'aplicació pràctica conjunta amb la resta de les propostes per a les diferents matèries o àrees d'actuació, i que

a) Objectius

Com a objectius establerts al Pla d'acció següent contra les desigualtats retributives, cal destacar els següents:

- Verificació de l'existència de bretxa salarial i proposició de les mesures per minorar-la, així com garantir el compliment de criteris equitatius per evitar la discriminació salarial.
- Estudi i anàlisi de l'Auditoria Retributiva realitzada, per obtenir una transparència en el sistema retributiu de l'Organització.
- Accions encaminades a fomentar la promoció professional dins de l'organització.
- Garantir un sistema de valoració de llocs de treball actualitzat, objectiu i sense biaix de gènere.



b) Actuacions concretes

Després dels objectius detallats en aquest Pla d'acció per pal·liar les desigualtats reflectides a l'Auditoria Retributiva, s'estableixen a continuació mesures concretes per a cada acció duta a terme en aquest Pla d'Igualtat en matèria salarial, en relació amb la resta de mesures plantejades per a la resta de matèries a l'apartat V. MESURES D'IGUALTAT.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Auditoria Retributiva
MESURA	Fer seguiment periòdic de si hi ha diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions per garantir el compliment de criteris equitatius.
OBJECTIUS QUE PERSEQUEIX	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Informes periòdics sobre les diferències de retribucions entre homes i dones. Així com anàlisi de la bretxa en complements salarials.
PRIORITAT	Alta.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Avaluació de l'impacte de la mesura a l'Organització.

c) Cronograma

1. Les accions recollides en aquest Pla d'Acció s'implantaràn a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat i, en tot cas, durant el primer any de vigència o segons el que estableix l'apartat VIII.
2. Es farà un seguiment anual de les accions.

d) Sistema de seguiment i implementació.

El seguiment es durà a terme amb les finalitats següents:

1. Vetllar perquè no hi hagi diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions, a través de l'elaboració anual del registre salarial de retribucions efectives.



2. Vetllar per la no existència de criteris amb biaix de gènere al Sistema de Valoració de llocs de treball.

3. Revisar anualment la política salarial de l'empresa en prevenció de desigualtats salarials per raó de gènere.

S'inclouen en el sistema d'avaluació següent, les taules avaluatives dutes a terme per a la seva posterior avaluació després de la realització del pla. Aquest sistema d'avaluació està estructurat a:

- Nivell d'execució del pla. Nombre total d'accions per àrees implantades a l'empresa.
- Número i sexe de les persones beneficiàries per àrees.
- Avaluació d'impacte.
- Nivell d'execució del pla. Nombre total d'accions per àrees implantades a l'empresa.

ACCIONS PER ÀREES D'INTERVENCIÓ		
ÀREES D'INTERVENCIÓ	Accions Antigues	Accions Noves
Àrea de Política retributiva (1)		
Àrea de Política retributiva (2)		
Àrea de Política retributiva (3)		
TOTAL		



- Número i sexe de les persones beneficiàries per àrees.

ACCIONS PER ÀREES D'ACTUACIÓ		
ÀREES D'ACTUACIÓ	Accions Antigues	Accions Noves
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

Avaluació d'impacte.

GRAU D'IMPACTE DE LES ACCIONS IMPLANTADES			
INDICADORS	ALT	MITJÀ	SOTA
Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla.			
Disminució de segregació vertical: Augment percentatge dones a alts càrrecs?			
Disminució de segregació horitzontal: augment percentatge de dones en llocs masculinitzats?			
Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en què s'identifiqui una igualtat més gran entre dones i homes.			
Canvis en la valoració de la plantilla respecte de la igualtat d'oportunitats.			



Millora de les condicions de feina.			
Augment del coneixement i la conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats.			

INDICADORS PROPOSTOS:

- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per cadascun dels components salarials, així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada (per comprovar que no es discrimina el personal a temps parcial es pot analitzar la retribució/hora).
- Nombre de dones i homes i percentatges per nivells retributius.
- Existència d'una valoració dels llocs de treball en funció de les feines realitzades i el nivell de responsabilitat.
- Existència de retribucions associades als resultats individuals o al temps de presència.
- Nombre de dones i d'homes entre les persones a qui se'ls ha pujat el salari en els darrers dos anys i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- Percentatge de dones respecte al total de dones de l'empresa i percentatge d'homes respecte al total d'homes de l'empresa als quals ha pujat el salari en els darrers dos anys.
- Increment salarial mitjà de les dones i increment salarial mitjà dels homes.

e) Persona/es responsable/s de la indicada implementació i seguiment

Serà la Comissió de Seguiment, l'encarregada de l'anàlisi i l'avaluació del compliment, la implantació i el desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat.

Aquesta Comissió de seguiment es constitueix per interpretar el contingut del Pla i avaluar-ne el grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades. La Comissió de Seguiment i Avaluació tindrà la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat d'EMPRESA DE PROMOCIÓ I LOCALITZACIÓ INDUSTRIAL DE CATALUNYA SA (AVANÇSA)

Aquesta comissió queda constituïda al Pla d'Igualtat.



VI. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat és l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i assegurar la igualtat de tracte i oportunitats a l'àmbit laboral.

Es relacionen a continuació els objectius específics, tant quantitatius com qualitatius, per cadascuna de les matèries que integren el Pla d'igualtat:

· Selecció i contractació

- Garantir l'objectivitat en el procés de selecció.
- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'Organització.
- Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de selecció a la Igualtat entre dones i homes a l'Organització.
- Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques a Igualtat.
- Prevenir i actuar contra la segregació laboral ocupacional.

· Classificació Professional

- Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells de l'Organització.
- Implantar un sistema objectiu de valoració del treball.
- Prevenir i actuar contra la segregació laboral entre dones i homes.

· Retribucions

- Garantir el principi d'igualtat retributiva.

· Formació

- Incorporar la formació a l'estratègia d'igualtat de l'Organització.
- Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de Formació a la Igualtat entre dones i homes a l'Organització.
- Integrar la igualtat entre dones i homes en la gestió i l'estructura de l'Organització
- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes a tota l'estructura de l'Organització.
- Incorporar la formació com a eina per a la igualtat.



· **Promoció Professional**

- Prevenir i actuar contra la segregació laboral vertical.
- Garantir l'objectivitat del procés de promoció professional.
- Donar objectivitat i garanties a la promoció professional.
- Fomentar la incorporació del sexe infrarepresentat en llocs de direcció i comandaments intermedis.
- Promoure candidatures del sexe infrarepresentat en els processos de promoció professional.

· **Condicions de treball**

- Donar traçabilitat a les polítiques de millora de l'ocupació amb la igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit laboral.
- Assegurar el benestar laboral en qualsevol situació.
- Integrar a la gestió de l'empresa la igualtat entre dones i homes.
- Garantir el principi d'igualtat retributiva.
- Garantir la no discriminació en aspectes generals que afectin el sistema d'organització i control del treball.

· **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

- Garantir la desconexió digital.
- Facilitar el desenvolupament professional del personal amb necessitats de conciliació.
- Garantir que les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral arribin a tota la plantilla.
- Establir una política de conciliació d'acord amb les necessitats de la plantilla.

· **Infrarepresentació femenina**

- Alinear la implantació i el seguiment del Pla d'Igualtat amb un model que eviti i/o corregeixi situacions d'infrarepresentació femenina.

· **Prevenió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**

- Mitigar el risc de situacions d'assetjament a l'àmbit laboral, i establir unes pautes d'actuació si s'han de reaccionar a situacions d'aquest tipus.
- Establir mecanismes que assegurin la indemnitat d'un eventual denunciador de situació de discriminació i/o assetjament establint garanties legals en el tractament de la denúncia per a denunciador i denunciat.
- Donar integritat i garanties a les comunicacions rebudes alertant d'incompliments legals.



Drets laborals a les víctimes de violència de gènere i altres

- Mesures de sensibilització sobre la violència de gènere.
- Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere i suport a col·lectius especials.
- Garantir l'alineament de l'organització amb els drets de les víctimes.

Llenguatge i comunicació no sexista

- Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu, generant una cultura al respecte.

VII. MESURES D'IGUALTAT.

A continuació, exposem el llistat de mesures que, com a resultat del diagnòstic de situació elaborat a EMPRESA DE PROMOCIÓ I LOCALITZACIÓ INDUSTRIAL DE CATALUNYA SA (AVANÇSA), han estat dissenyades per tal de corregir les desigualtats.

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Selecció i contractació
MESURA	Manual de benvinguda per a noves incorporacions.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques a Igualtat.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Incloure en cada contractació l'aportació d'un manual de benvinguda que arreplegui informació sobre el Pla d'Igualtat de l'empresa, protocol d'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe, i documentació d'interès per a les noves incorporacions, incloent-hi personal procedent de subcontractació.
PRIORITAT	Alta. Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.



RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Acusament de rebut de la recepció del manual. 2. Document de Manual de Benvinguda.
FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Selecció i contractació
MESURA	Difusió de les ofertes de feina: llenguatge inclusiu i mitjans de difusió.
OBJECTIUS QUE PERSEQUEIX	Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques a l'igualtat.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Difusió ofertes de feina: utilitzant llenguatge inclusiu i mitjans de difusió, que generin confiança en el procés de selecció equitatiu.
PRIORITAT	Alta. Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Número total de processos de selecció realitzats i registrats. 2. Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. 3. Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. 4. Número i percentatge, desagregat per sexe, de contractacions efectivament realitzades. Exemples d'ofertes de feina realitzades.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Selecció i contractació
MESURA	Revisió periòdica de la descripció de llocs de treball: abast, completeness, integralitat i llenguatge
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir objectivitat en el procés de selecció.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	De la descripció de tots els llocs de treball de l'organització, determinant-ne el perfil professional realitzat dur una revisió respecte del seu abast, integralitat i llenguatge.
PRIORITAT	Alta. Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Verificació de la documentació.




CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Classificació Professional
MESURA	Revisar sistema de classificació professional.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Regular un sistema de classificació professional que elimini els criteris discriminatoris que conformen els grups i les categories professionals, utilitzant a més llenguatge inclusiu.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Revisar i regular un sistema de classificació professional, que defineixi els criteris objectius i elimini els criteris discriminatoris que conformen els grups i les categories professionals, utilitzant a més llenguatge inclusiu.
PRIORITAT	Alta. Primer any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Canviar la classificació professional a un llenguatge neutre. 2. Identificar les discriminacions al llenguatge. 3. Evidència de possibles canvis produïts.




FORMACIÓ

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Incloure mòduls de formació en matèria d'igualtat en el Pla de formació de l'empresa.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Foment de la Igualtat formativa a l'Organització
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Dissenyar, aprovar i implantar un pla de formació per a la plantilla que integri la perspectiva d'igualtat de gènere a través dels seus objectius, el seu àmbit d'aplicació i les mesures de foment en la participació per al seu desenvolupament.
PRIORITAT	Alta. Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Evidència d'un pla de formació anual 2. Evidència inclusió de mòduls d'igualtat en el Pla.



FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Realització d'un registre de sol·licituds referents a formacions d'interès.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Foment de la Igualtat a l'Organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realitzar un seguiment bianual de les sol·licituds referents a formacions d'interès.
PRIORITAT	Alta. Segon quart any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre de sol·licituds de formació i nombre de sol·licituds de formació concedides.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Formació de sensibilització a Igualtat per a tota la plantilla.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Integrar la igualtat entre dones i homes en la gestió i l'estructura de l'organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de Formació a la Igualtat entre dones i homes a l'Organització.
PRIORITAT	Alta.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de la realització de les accions formatives. Informe de nombre de persones formades en igualtat en cada departament. 2. Dades, desagregades per sexe, sobre les persones assistents. 3. Número i percentatge d'assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. 4. Nombre de cursos de sensibilització realitzats. Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant el nombre i el percentatge desagregat per sexe d'assistents en ambdues situacions. 5. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe. 6. Número i percentatge, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús de mesures de conciliació.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	La formació presencial interna es farà preferentment dins l'horari laboral. En cas contrari, es compensaran les hores al treballador o treballadora.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir que la formació sigui dins l'horari laboral afavorint a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	La formació presencial interna es realitzarà preferentment dins de l'horari laboral llevat d'acords entre parts i sempre que no es perjudiqui a les necessitats organitzatives o de producció de l'empresa. En cas contrari, es compensaran les hores al treballador o treballadora.
PRIORITAT	Alta. Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Informe i registre de les formacions realitzades incloent-hi les persones treballadores que han assistit desagregades per sexe i per lloc de treball. A més a més, incloure tant la jornada com l'horari de formació.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Formació en Igualtat per a personal Directiu i comandaments intermedis.
OBJECTIUS QUE PERSEQUEIX	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes a tota l'estructura de l'organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Incloure al pla de formació de l'empresa formació específica de 'sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes' per al personal directiu i comandaments intermedis de l'organització.
PRIORITAT	Alta. Segon any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. N° persones formades en igualtat a cada departament / núm. integrants de cada departament 2. Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant el nombre i el percentatge desagregat per sexe d'assistents en ambdues situacions. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe al departament.




PROMOCIÓ PROFESSIONAL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Promoció Professional
MESURA	Sistema objectiu de promoció professional.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Disposar de procediments i instruments de promoció de personal transparent i objectius per garantir la igualtat de tracte i oportunitats.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Definir un sistema objectiu de promoció professional a través d'un protocol, procediment o pla de carrera que reculli els criteris que s'apliquen per promocionar un lloc de comandament intermedi o direcció, assegurant que siguin objectius i estiguin lliures de qualsevol tipus de discriminació directa i indirecta.
PRIORITAT	Alta. Segon any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Augment % sexe subrepresentat en llocs de responsabilitat.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Promoció Professional
MESURA	Registrar processos de promoció interna desagregats per sexe, indicant núm. de personal intern que postula per al lloc, i la decisió final del procés on es mostri el lloc d'origen i el de destinació de la persona treballadora que promociona.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Assegurar que el procés de promoció professional està lliure de qualsevol tipus de discriminació i biaixos.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Registrar processos de promoció interna desagregats per sexe, indicant núm. de personal intern que postula per al lloc, i la decisió final del procés on es mostri el lloc d'origen i el de destinació de la persona treballadora que promociona.
PRIORITAT	Alta. Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre de promocions internes indicant lloc d'origen i destinació, categoria professional, mètode de difusió de les vacants a la plantilla.



AUDITORIA RETRIBUTIVA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Auditoria Retributiva
MESURA	Fer seguiment periòdic de si hi ha diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions per garantir el compliment de criteris equitatius
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Informes periòdics sobre les diferències de retribucions entre homes i dones. Així com anàlisi de la bretxa en complements salarials.
PRIORITAT	Alta. Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Avaluació de l'impacte de la mesura a l'Organització.



CONDICIONS DE TREBALL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Condicions de Treball
MESURA	Implantar una política de no discriminació.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Alinear la realitat social i laboral de l'empresa amb la Llei 15/2022, amb la creació d'un protocol que suposi una garantia eficaç de prevenció, protecció i actuació davant de la discriminació.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Elaboració i implantació, dins de la cultura corporativa de l'empresa, d'una política d'igualtat de tracte i no discriminació que tingui en compte la perspectiva de gènere i inclogui les mesures que resultin adequades, en funció de les necessitats de la plantilla, per lluitar contra la discriminació des de tots els àmbits des dels quals aquesta es pugui produir en el si de l'Organització, especialment en les condicions de les acomiadament, la promoció professional i la formació per a l'ocupació. Donar-li difusió.
PRIORITAT	Alta. Primer any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Aprovació a alt nivell d'una Política documentada, alineada amb el compromís de la Direcció, a través de la difusió a la resta de la plantilla. 2. Introducció de la mesura al cicle de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Condicions de Treball
MESURA	Incorporar al manual d'acollida les guies d'adaptació de llocs, embaràs i lactància i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Adaptació de les condicions laborals als processos d'alineació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Incorporar al manual d'acollida les guies d'adaptació de llocs, embaràs i lactància i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
PRIORITAT	Alta. Primer any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Manual d'acolliment amb documents incorporats.




EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
MESURA	Aprovar i implantar una política de desconexió digital a l'Organització.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir la desconexió digital.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realització i implantació d'un protocol intern de desconexió digital.
PRIORITAT	Alta. Primer any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de l'elaboració de protocol de desconexió digital. 2. Verificació de la implantació de protocol de desconexió digital. 3. Informe sobre el grau d'incompliment del protocol esmentat.



FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
MESURA	Document que recopili els diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents a l'empresa.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Assegurar el benestar laboral en qualsevol situació.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Dissenyar i difondre mitjançant els canals habituals de comunicació de l'empresa un document que recopili els diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents d'acord amb la legislació vigent, tant a l'estatut de les persones treballadores, conveni col·lectiu i permisos que atorgui l'entitat millorant la llei.
PRIORITAT	Alta. Segon any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Existència del document recopilatori. 2. Comunicació a representants de les persones treballadores.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
MESURA	Les persones treballadores que per sentència judicial de divorci o conveni regulador tinguin establerts uns determinats períodes de tinença dels fills que coincideixin amb període laboral, tindran preferència per adaptar les vacances a aquests períodes fixats en la sentència o conveni (vacances estiu, nadal, setmana santa, ponts).
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Assegurar que les persones treballadores amb responsabilitats de cura es trobin en igualtat de condicions per desenvolupar les seves carreres professionals tot i comptar amb responsabilitats de cura.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Les persones treballadores que per sentència judicial de divorci o conveni regulador tinguin establerts uns determinats períodes de tinença dels fills que coincideixin amb període laboral, tindran preferència per adaptar les vacances a aquests períodes fixats en la sentència o conveni (vacances estiu, nadal, setmana santa, ponts).
PRIORITAT	Alta. Quan es requereixi.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre de persones treballadores que s'acullen a aquesta mesura desagregades per sexe.




INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Infrarrepresentació Femenina
MESURA	Les no contractacions del sexe infrarepresentat en igualtat de mèrits i condicions s'han de trobar degudament justificades.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Fomentar la contractació del sexe infrarepresentat a l'empresa.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	En cas de descartar les candidatures femenines en els processos de selecció i promoció on la dona està infrarepresentada, s'indicarà el motiu pel qual s'ha triat la candidatura masculina davant de la femenina.
PRIORITAT	Alta. Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre de dones i/o homes contractades a través de mesures, informe motivat en cas que s'esculli una candidatura masculina o femenina.




PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Prevenió de l'assetjament sexual i/o raó de sexe
MESURA	Difondre a tota la plantilla el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Informar les persones treballadores de l'existència del protocol i alhora garantir que les persones treballadores gaudeixin d'un entorn de treball respectuós i lliure de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Negociació, aprovació i seguiment del protocol d'assetjament.
PRIORITAT	Alta. Primer any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avança3a.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Canals o vies per on s'hagi difós el protocol d'assetjament.



FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Prevenió de l'assetjament sexual i/o raó de sexe
MESURA	Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
OBJECTIUS QUE PERSEQUEIX	Mitigar el risc de situacions d'assetjament a l'àmbit laboral, i establir unes pautes d'actuació si s'han de reaccionar a situacions d'aquest tipus.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Garantir a les persones treballadores la informació veraç, suficient i adequada a la seva situació, discapacitat i circumstàncies personals i/o socials.
PRIORITAT	Mitjana. Segon quart any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Realitzar reunions per part de la Comissió Negociadora de forma periòdica per valorar si la implantació del Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és efectiva i si les persones treballadores tenen coneixement del Protocol esmentat. 2. Realització de possibles millores per intensificar l'eficàcia i l'efectivitat de la implantació del Protocol a les reunions periòdiques.




DRETS LABORALS DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE I ALTRES COL·LECTIUS EN RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Drets laborals de les víctimes de violència de gèneres i altres col·lectius en risc d'exclusió social
MESURA	Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere. Donar-li difusió.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Mesures de sensibilització sobre violència de gènere.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Estudi, redacció i informació a la plantilla dels drets de les persones víctimes de violència de gènere en format llegible i accessible.
PRIORITAT	Alta. Segon any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la comissió negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Comprovar si s'ha elaborat i documentat amb la conformitat de la Comissió Negociadora o de Seguiment d'igualtat un document o una guia que recopili els drets laborals i de seguretat social de les víctimes de violència de gènere. 2. Constatar que s'han donat a conèixer entre les persones treballadores els drets laborals i de seguretat social de les víctimes de violència de gènere. 3. Possibilitat de realització de formació o lliurament de fullet informatiu per a les persones treballadores.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Drets laborals de les víctimes de violència de gèneres i altres col·lectius en risc d'exclusió social
MESURA	Portar un registre de persones víctimes de violència de gènere.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Mesures de sensibilització sobre violència de gènere.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Controlar i tenir coneixement per part de l'Organització d'aquelles dones treballadores que siguin víctimes de violència de gènere, per poder aplicar les mesures i actuacions necessàries per protegir-les efectivament.
PRIORITAT	Mitjana. Quart any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Dur a terme un registre i un control intern i anònim sobre les víctimes de violència de gènere per part de la Comissió d'Igualtat de l'Organització. 2. Realitzar verificacions periòdiques sobre canvis o modificacions que es puguin produir del registre.




FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Drets laborals de les víctimes de violència de gèneres i altres col·lectius en risc d'exclusió social
MESURA	Promoure l'acompanyament i/o assessorament professional psicològic i/o mèdic dones víctimes de violència de gènere
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir l'alineament de l'organització amb els drets de les víctimes.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Facilitar l'acompanyament, la informació i el contacte per a l'atenció psicològica o de qualsevol altre tipus a les dones víctimes de violència de gènere.
PRIORITAT	Mitjana. Quan es requereixi.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'AvançaSA.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Dotar de personal d'acompanyament per acudir als Centres d'Atenció Especialitzada per a Dones Víctimes de Violència de Gènere (CAVI) de la Comunitat Autònoma. 2. Facilitar fulletó informatiu amb números de telèfon dels serveis d'Atenció Especialitzada per a Dones Víctimes de Violència de Gènere i si ho considera, telèfons d'atenció psicològica de despatx col·laborador amb l'Organització.



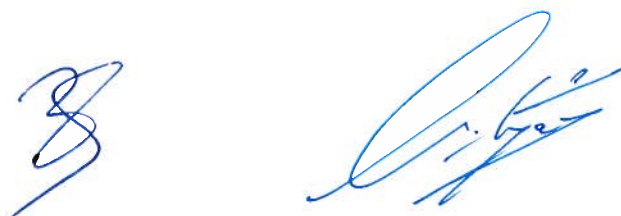

LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Llenguatge i comunicació no sexista
MESURA	Guia per a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la contractació, fent processos de selecció transparents i objectius relacionats amb la valoració d'aptituds i capacitats requerides per al lloc ofert.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Dissenyar i facilitar entre el personal responsable dels processos de selecció, així com de la redacció de documents i comunicats, una guia per a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en les ofertes de treball i en la denominació de llocs.
PRIORITAT	Alta. Primer any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Disseny d'una guia on s'estableixen recomanacions bàsiques per a l'ús del llenguatge Enumerar depts./locs entre els quals s'ha difós la guia.




SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Salut laboral amb perspectiva de gènere
MESURA	Facilitar a totes les dones embarassades les adaptacions necessàries al lloc de treball per afavorir el desenvolupament normal del treball durant el període d'embaràs.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Realitzar una PRL amb perspectiva de gènere.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Facilitar a totes les dones embarassades les adaptacions necessàries al lloc de treball per afavorir el desenvolupament normal del treball durant el període d'embaràs.
PRIORITAT	Mitjana. Quan es requeri per comptar l'empresa amb dones en situació d'embaràs.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Nombre d'adaptacions fetes. núm. de sol·licituds d'adaptació de jornada, núm. de sol·licituds denegades.



FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Salut laboral amb perspectiva de gènere
MESURA	Elaboració d'un Protocol d'Embaràs.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Posar en coneixement a la Comissió de Seguiment l'avaluació de riscos dels llocs de dones embarassades o en període de lactància natural.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Revisar, adequar si fos necessari i si escau modificar, el procediment de prevenció de riscos durant l'embaràs, la lactància i el part recent, estandarditzant-lo per a tota l'empresa, garantint que s'incorporin mesures preventives d'acord amb les característiques de totes les persones.
PRIORITAT	Mitjana. Tercer any de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	CAP de l'assessoria d'Avançsa.
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin necessaris per implementar-los, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1.Revisió realitzada. 2.Document Protocol d'Embaràs.




VIII.APLICACIÓ I SEGUIMENT.

Després de l'aprovació del pla d'igualtat comença a comptar el període de vigència d'aquest, en què s'han de desenvolupar totes les accions previstes, alhora que es duu un control d'actuacions i resultats immediats, que respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al pla d'igualtat, actuant amb flexibilitat per incorporar modificacions en cas de necessitat.
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes al Pla: nivell d'execució, adequació de recursos emprats, compliment del cronograma...
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i fer els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si fos necessari. En aquest sentit és important fer el seguiment de forma simultània a l'execució de les mesures, per evitar que es perdi informació.

Per tant, amb l'entrada en vigor del Pla es posaran en marxa totes les mesures definides per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista al cronograma (apartat VIII del Pla).

Serà la persona o persones responsables de cadascuna de les mesures les encarregades de desenvolupar totes les actuacions descrites a les fitxes de mesures, incorporades al pla per a això es comptarà amb la participació de persones amb formació en Igualtat.

Per la seva banda, el seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. Amb ell es realitza el control i la verificació que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores.

Persones i òrgans que intervenen

La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'entitat i assignar els recursos necessaris. S'ha de mantenir un compromís continuat per part de l'equip directiu, de manera que doni suport, activament, tant a l'execució d'accions com a la incorporació de la igualtat a la gestió empresarial.

La comissió negociadora, a qui correspon l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla, així com eventualment la modificació del Pla d'Igualtat.

La comissió de seguiment del pla, designada per la comissió negociadora. Aquest òrgan rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució d'accions, acordant la seva revisió quan sigui necessari.



La persona o persones designades com a responsables de les mesures previstes al pla, que seran les encarregades de la seva posada en marxa i les que disposaran de tota la informació al respecte.

Les persones responsables de que, per la seva posició estratègica i coneixement de l'Organització, seran de gran ajut per a la implementació i el seguiment del pla.

La representació legal de les persones treballadores, a més de formar part de la comissió negociadora i l'òrgan de control, rebrà informació sobre el contingut del pla, l'execució de les mesures i la consecució dels objectius.

La plantilla serà informada del procés en conjunt, objectius i contingut del pla d'igualtat i podrà participar, aportant informació i la seva valoració del desenvolupament, a través dels canals de comunicació habituals emprats per l'Organització.

Comissió de seguiment del Pla

És l'òrgan encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del Pla d'Igualtat, en què participen de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

La constitució de la Comissió de seguiment es documenta a Acta amb acord de la Comissió Negociadora al respecte.

Composició de la Comissió de seguiment:

Part social:

No s'aporta part social, pels fets que s'exposen a continuació:

-La resposta negativa a participar en les negociacions del Pla d'Igualtat per part del sindicat CCOO, a causa de la quantitat de requeriments d'aquesta índole en què actualment es troben participant.

- La manca de resposta per part del sindicat UGT, i respectant en temps i forma allò que la normativa marca, en aquest cas, el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. S'aporten com a Annexos, les diferents comunicacions sense resposta per part de la UGT.

Part Empresarial:



- Mercè Artigas i Mas, Directora Àrea d'Administració i Finances.
- Blanca Solano Dalmau, Tècnica Assessorament Legal.

·Funcionament

La comissió analitzarà la informació subministrada per les persones responsables de la implantació de les mesures, la informació de l'estat d'implantació i l'eficàcia de cadascuna a través d'un aplicatiu digital o format a aquest efecte.

Les dades i la informació obtingudes a partir d'aquest procés de report, permetrà fer el seguiment de cadascuna de les mesures, així com del pla en conjunt, servint de base per a la redacció de l'informe de seguiment, i les avaluacions periòdiques.

Es reunirà amb periodicitat anual a fi d'analitzar els indicadors següents:

- Indicadors de seguiment de mesures: definits juntament amb el disseny de les mesures, per així garantir la coherència entre els objectius perseguits, les mesures adoptades per a la consecució i els criteris de mesurament.
- Indicadors de resultat: fan referència al grau d'execució de cada mesura i del pla, en conjunt, i al nombre de persones afectades per tots dos.
- Indicadors de procés: informen, respecte de cada mesura i el pla, sobre la idoneïtat i la suficiència dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades.
- Indicadors d'impacte: mesuren els canvis en termes d'igualtat a l'empresa com a conseqüència de l'aplicació tant de les mesures com del pla d'igualtat.

De totes les reunions que celebri la Comissió de Seguiment se n'aixecarà acta on es deixarà constància dels continguts tractats en aquesta.

Es redactarà un informe de seguiment anual, durant tota la vigència del pla, que servirà alhora per a l'avaluació del pla d'igualtat.

·Atribucions

- Supervisar la implementació de cada mesura de manera individualitzada a través de la persona o departament responsable de la seva execució.
- Revisar els indicadors definits durant el disseny de mesures, amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar-ne d'aplicar alguna, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.



- Elaboració d'informe de seguiment. Aquest informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i indicarà, de forma clara i directament observable, quines accions s'estan executant o endarrerint, en quines àrees cal actuar, quins obstacles s'estan presentat, el grau de participació, quins canvis i/o avenços s'estan produint... La informació s'extraurà de les dades recopilades a la informació de seguiment global els resultats i el procés de desenvolupament del pla. Aquest informe s'eleva a la Direcció de l'Organització.
- Redacció d'informe d'avaluació. A l'apartat VII del Pla es defineix el sistema d'avaluació que ha d'aplicar la Comissió de seguiment, eines i periodicitat.

IX. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PLA.

Revisió del Pla

Els Plans d'Igualtat podran ser revisats en qualsevol moment, al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius quan es puguin iniciar en els anteriors resultats o les previsions. l'article 9.2 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Quant a això, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Avaluació del Pla

A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i el seguiment, l'Avaluació del Pla permetrà conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades. Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en conjunt, els objectius principals de la qual són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer-ne el desenvolupament
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies emprades en la implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de les mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

L'avaluació del pla és crucial en l'èxit de la incorporació de la igualtat entre dones i homes en la gestió empresarial, ja que permet valorar, de manera crítica, allò que s'ha actuat i definir les estratègies de



futur, d'acord amb aquesta sistemàtica:

PREGUNTES	EIXOS	VALORACIÓ A REALITZAR
Què s'ha fet?	Avaluació de resultat	Grau de compliment dels objectius plantejats. Grau d'assoliment dels resultats esperats. Nivell de correcció de les desigualtats empreses
Com s'ha fet?	Avaluació de procés	Nivell de desenvolupament de les accions empreses. Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions. Tipus de dificultats i solucions aportades. Canvis produïts en les accions i el desenvolupament del pla. Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'empresa.
Què heu aconseguit?	Avaluació d'impacte	Canvis en la cultura empresarial: actituds de la direcció i la plantilla, en les pràctiques de recursos humans... Reducció de desequilibris en la presència i la participació de dones i homes.

L'informe d'avaluació inclou informació quantitativa i qualitativa referida a tots els aspectes relatius al pla d'igualtat durant el període de vigència d'aquest, i ofereix una comparativa de la situació de l'Organització en termes d'igualtat.

Un cop obtingudes les dades relatives al seguiment i avaluació, s'estarà en disposició de comparar els resultats obtinguts amb els que es van proposar a l'inici i comparar si s'han assolit o produït desviacions, més o menys importants, si cal plantejar modificacions... Per això, caldrà obtenir informació sobre l'opinió i valoració que del pla fan la direcció, la plantilla i les persones que han participat en el seu disseny, implantació i implantació.

Es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, sense perjudici d'eventuals avaluacions que en funció dels informes de seguiment es puguin considerar necessàries. Com a resultat de l'avaluació s'elaborarà un informe d'avaluació que contindrà una proposta de millora de les mesures incloses al pla, basada en la informació i la valoració relatives a l'avaluació realitzada, per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar aquelles que ho requereixin en funció dels seus efectes.




Eventualment, aquest informe serà la base per a la realització d'un nou diagnòstic que culmini en l'actualització i l'aprovació d'un nou pla d'igualtat.

X. CALENDARI D'ACTUACIONS.

S'hi inclou un calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment, la revisió i l'avaluació del Pla d'igualtat:

CRONOGRAMA										
ANY	2025		2026		2027		2028		2029	
MESOS	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprovació i Registre	X									
Implantació i seguiment I		X								
Avaluació I			X							
Implantació i seguiment II				X						
Avaluació II					X					
Implantació i seguiment III						X				
Avaluació III							X			
Nou Diagnòstic								X	X	



D'altra banda, és important calendaritzar els anys d'implementació de les accions definides per a cada objectiu i elaborar plans operatius anuals, tenint en compte certa flexibilitat per adaptar-se a les oportunitats i les circumstàncies que vagin sorgint. S'acompanya en qualsevol cas prioritització de mesures el primer any de vigència del Pla d'Igualtat:

MATÈRIA	MESURA	OBJECTIUS	2025-2026
Selecció i contractació	Manual de benvinguda per a noves incorporacions.	Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques a Igualtat.	Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
Selecció i contractació	Revisió periòdica de la descripció de llocs de treball: abast, completesa, integritat i llenguatge	Garantir objectivitat en el procés de selecció.	Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
Classificació Professional	Revisar sistema de classificació professional.	Regular un sistema de classificació professional que elimini els criteris discriminadors que conformen els grups i les categories professionals, utilitzant a més llenguatge inclusiu.	X
Formació	Incloure mòduls de formació en matèria d'igualtat en el Pla de formació de l'empresa.	Foment de la Igualtat formativa a l'Organització	Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
Formació	Formació de sensibilització a igualtat per a tota la plantilla.	Integrar la igualtat entre dones i homes en la gestió i l'estructura de l'organització.	X
Formació	La formació presencial interna es farà preferentment dins l'horari laboral. En cas contrari, es compensaran les hores al treballador o treballadora.	Garantir que la formació sigui dins l'horari laboral afavorint a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.
Promoció Professional	Registrar processos de promoció interna desagregats per sexe, indicant núm. de personal intern que postula per al lloc, i la decisió final del procés on es mostri el lloc d'origen i el de destinació de la persona treballadora que	Assegurar que el procés de promoció professional està lliure de qualsevol tipus de discriminació i biaixos.	Tots els anys de vigència del Pla d'Igualtat.




	promociona.		
Auditoria Retributiva	Fer seguiment periòdic de si hi ha diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions per garantir el compliment de criteris equitatius	Garantir el principi d'igualtat retributiva.	Tots els anys de vigència del Pla d'igualtat.
Condicions de Treball	Implantar una política de no discriminació.	Alinear la realitat social i laboral de l'empresa amb la Llei 15/2022, amb la creació d'un protocol que suposi una garantia eficaç de prevenció, protecció i actuació davant de la discriminació.	X
Condicions de Treball	Incorporar al manual d'acollida les guies d'adaptació de llocs, embaràs i lactància i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Adaptació de les condicions laborals als processos d'alineació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	X
Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Aprovar i implantar una política de desconexió digital a l'Organització	Garantir la desconexió digital.	X
Infrarrepresentació Femenina	Les no contractacions del sexe infrarepresentat en igualtat de mèrits i condicions s'han de trobar degudament justificades.	Fomentar la contractació del sexe infrarepresentat a l'empresa.	Tots els anys de vigència del Pla d'igualtat.
Prevenió de l'assetjament sexual i/o raó de sexe	Difondre a tota la plantilla el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Informar les persones treballadores de l'existència del protocol i alhora garantir que les persones treballadores gaudeixin d'un entorn de treball respectuós i lliure de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	X
Llenguatge i comunicació no sexista	Guia per a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la contractació, fent processos de selecció transparents i objectius relacionats amb la valoració d'aptituds i capacitats requerides per al lloc ofert.	X




XI. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.

Com a conseqüència dels seguiments, les revisions i les avaluacions que preveu el Pla, i en relació amb aquests a la normativa aplicable, es pot acordar la modificació d'aquest, mentre que la normativa legal o convencional no obliguin a adequar-lo.

En tot cas, procedirà la modificació del Pla d'Igualtat si es donessin les causes previstes a l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, lletres b, c, di e.

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

En cas que calgui modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat en funcions, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

El procediment de modificació serà el següent:

- a. Qualsevol persona de la comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat en nom propi o recollint la proposta d'una altra persona o entitat podrà enviar una convocatòria de reunió extraordinària a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, que haurà de ser convocada en el termini màxim de 15 dies. La data, hora i mig de reunió haurà de ser la que en aquest termini contingui el major acord possible entre els membres de la Comissió.
- b. A la reunió de la comissió, es traslladarà la modificació proposada que haurà de ser acceptada pel vot de dues terceres parts de les persones que componen la Comissió.
- c. Després de l'acceptació de la modificació s'assignaran els processos, els mitjans i els terminis adequats per incorporar-los al Pla d'Igualtat.



- d. A la següent reunió ordinària de la comissió de seguiment se'n revisarà el nivell d'execució.
- e. La modificació incorporada haurà de ser comunicada a la plantilla mitjançant el mitjà de comunicació interna més adequat.

Les discrepàncies produïdes al si de la Comissió de Seguiment, i si escau, a la Comissió Negociadora en funcions, sempre que respecte a la resolució de les mateixes no s'assoleixi almenys una majoria simple al si de la mateixa Comissió, es podran resoldre d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals, l'acord que li ser aplicable.



