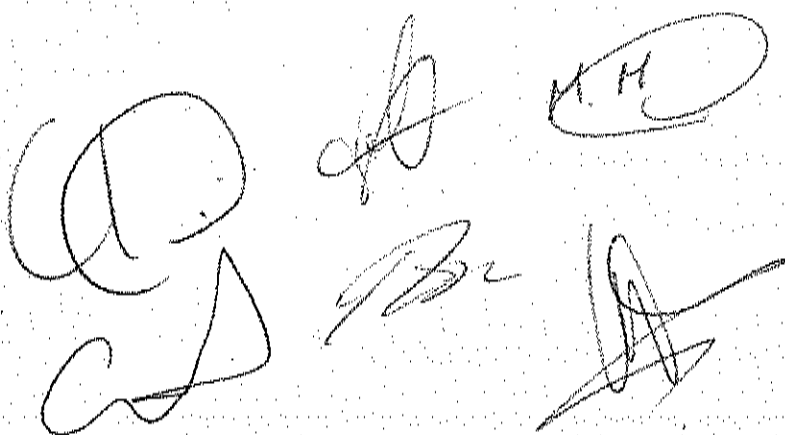


Pla d'igualtat 2021-2023

Terrassanet AIE

Maig 2021



ÍNDEX

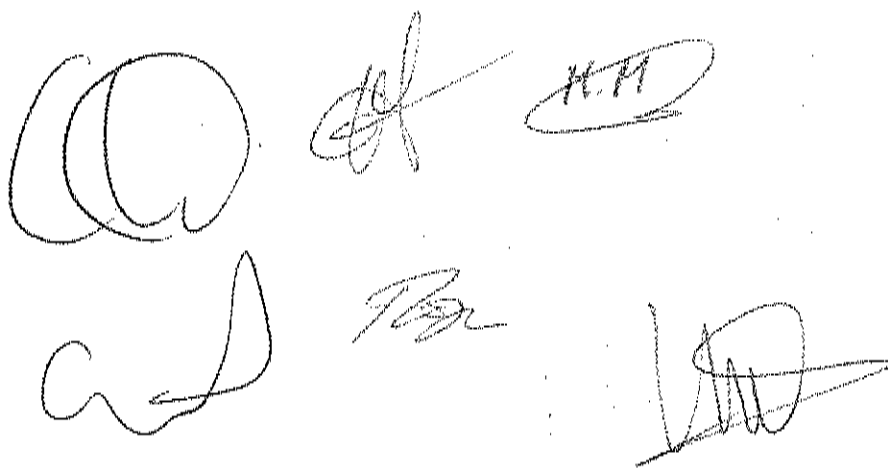
	Pàg.
1. Presentació de l'organització	5
2. Introducció i metodologia del diagnòstic d'igualtat	7
3. La diagnosi per àmbits	9
3.1. Cultura i gestió organitzativa	11
3.1.1. Treball previ en igualtat	11
3.1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	13
3.1.3. Estructures i participació	14
3.1.4. Comunicació i imatge corporativa	17
3.1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat	18
3.1.6. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	19
3.1.7. Conclusions de l'àmbit cultural i gestió organitzativa	22
3.2. Condicions laborals	24
3.2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	24
3.2.2. Característiques generals de la plantilla	25
3.2.3. Condicions contractuals de dones i homes	39
3.2.4. Tipologia de jornada de dones i homes	40
3.2.5. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	43
3.2.6. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	46
3.3. Accés a l'organització	38
3.3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	38
3.3.2. Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	39
3.3.3. Evolució de les contractacions	40
3.3.4. Resultat de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	44
3.3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	45
3.4. Formació interna i/o contínua	47
3.4.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	47

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a signature in the center, and initials 'H.M.' and another signature on the right.

3.9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància	83
3.9.3. Accidents de treball	83
3.9.4. Malaltia professional	83
3.9.5. Contingència comuna	83
3.9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral	84
3.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	85
3.10.1. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge d'el'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	85
3.10.2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	87
3.10.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	88
3.10.4. Conclusions d'el' àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	89
4. Objectius	90
5. Pla d'acció	92
6. Calendari de realització de les accions	115

3.4.2. Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	48
3.4.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	49
3.4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	54
3.4.5. Resultat de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	55
3.4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	56
3.5. Promoció i/o desenvolupament professional	58
3.5.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional	58
3.5.2. Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	59
3.5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional	61
3.5.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	63
3.5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	64
3.6. Retribució	65
3.6.1. Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes	65
3.6.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	68
3.6.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	70
3.6.4. Conclusions de l'àmbit retribució	71
3.7. Temps de treball i coresponsabilitat	72
3.7.1. gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	72
3.7.2. Ús de les diferents mesures	74
3.7.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	75
3.7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat	77
3.8. Comunicació no sexista	78
3.8.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	78
3.8.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	80
3.9. Salut laboral	81
3.9.1. Gestió de la salut laboral que incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	81

1. Presentació de l'organització

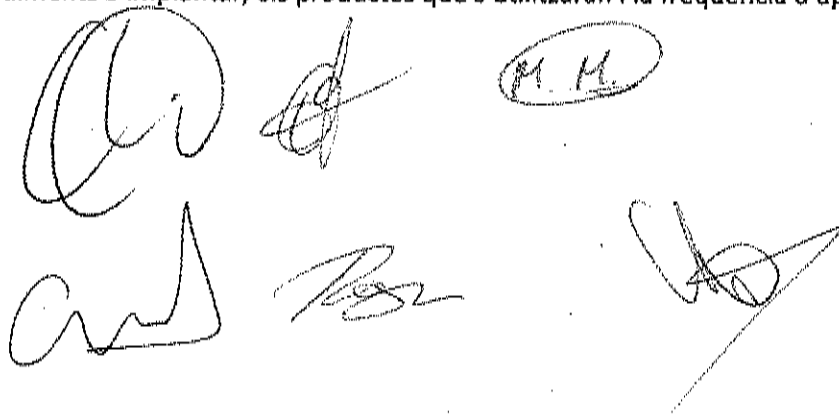


Handwritten signatures and initials, likely representing the organization's members or representatives. The signatures are arranged in two rows. The top row contains three distinct marks: a stylized 'C' or 'O' shape, a signature that appears to be 'JL', and the initials 'H.M.' inside an oval. The bottom row contains three more marks: a signature that appears to be 'CJ', the initials 'F.R.', and a signature that appears to be 'L.M.'.

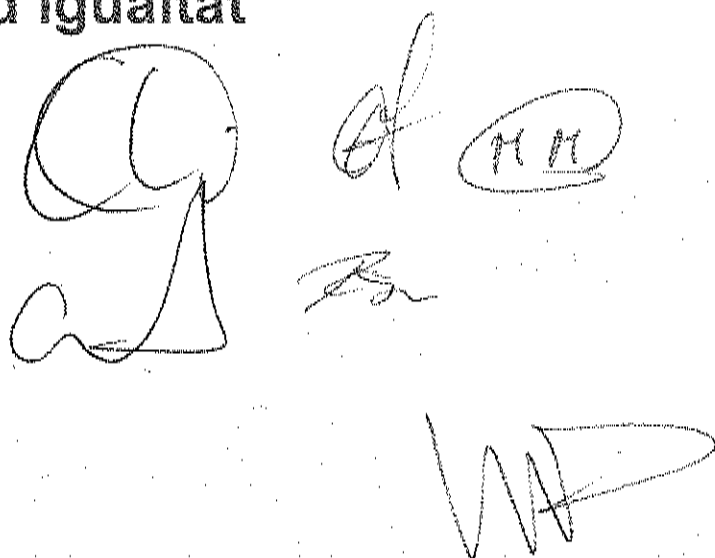
Nom i Raó Social	Terrassanet, AIE
Forma jurídica	Agrupació d'Interés Econòmic (AIE)
Activitat	8121. Neteja general d'edificis
Sector	Serveis
Adreça	C/Sant Antoni 32, 08221 Terrassa
Telèfon	937365016
Correu electrònic	cgraner@mutuaterrassa.es
Persona de contacte	Carla Graner Jordana

Terrassanet és una Agrupació d'Interès Econòmic que té com a objecte principal l'activitat econòmica auxiliar dels seus partícips, consistent en l'establiment d'una infraestructura comuna per a la prestació del servei de neteja integral en els hospitals, centres i edificis en els que els seus partícips hi desenvolupen l'activitat sanitària i sociosanitària.

La neteja d'aquests centres i edificis no és comparable a la neteja en centres educatius ni en centres comercials, doncs requereix de la definició de protocols específics que garanteixin la desinfecció i, per tant, la minimització del risc d'infecció als pacients, usuaris i el personal, que és també responsabilitat de la Direcció dels centres. Per això, Terrassanet treballa conjuntament amb els seus socis, a través del personal de prevenció d'infeccions, en l'elaboració d'aquests protocols, per establir els procediments a implantar, els productes que s'utilitzaran i la freqüència d'aplicació.



2. Introducció i metodologia del diagnòstic d'igualtat



Introducció

Segons la Llei d'Igualtat 3/2007, del 22 de Març de 2007, el Pla d'Igualtat és el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

El diagnòstic de situació és un estudi tant quantitatiu com qualitatiu de la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats que pretén identificar els aspectes que han de millorar-se perquè l'organització es dirigeixi cap a una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

Es tracta de conèixer el posicionament de les dones i els homes en l'empresa, amb l'objecte de detectar i prevenir les discriminacions o les dificultats que impedeixin la igualtat d'oportunitats.

El diagnòstic és:

- **Instrumental:** no és una fi en si mateix sinó un mitjà a partir del qual es puguin identificar àmbits específics d'actuació.
- **Aplicat:** és de caràcter pràctic orientat a la presa de decisions en l'empresa.
- **Flexible:** el contingut, l'extensió i la forma en què es realitzi el diagnòstic s'adapta a les necessitats concretes de l'empresa.
- **Dinàmic:** haurà d'actualitzar-se contínuament.

Metodologia del diagnòstic d'igualtat

Per realitzar el diagnòstic de situació inicial en matèria d'igualtat, utilitzem una metodologia quantitativa i qualitativa que permet recopilar informació sobre les característiques de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.

Les principals eines utilitzades per recopilar la informació són:

- Les dades estadístiques de la plantilla desglossades per sexe
- Qüestionaris dirigits a la plantilla
- Reunions amb la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat
- Anàlisis de documents
- Anàlisis de normativa legal de l'empresa

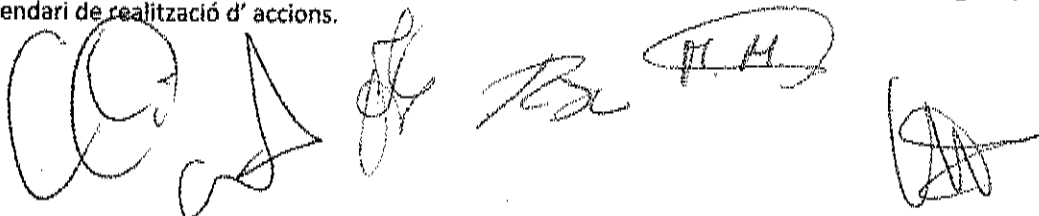
Amb la informació recopilada, es procedeix a la redacció del diagnòstic, que analitza la situació actual de l'empresa en diferents àmbits i des d'una perspectiva de gènere.

Els àmbits objecte d'estudi són:

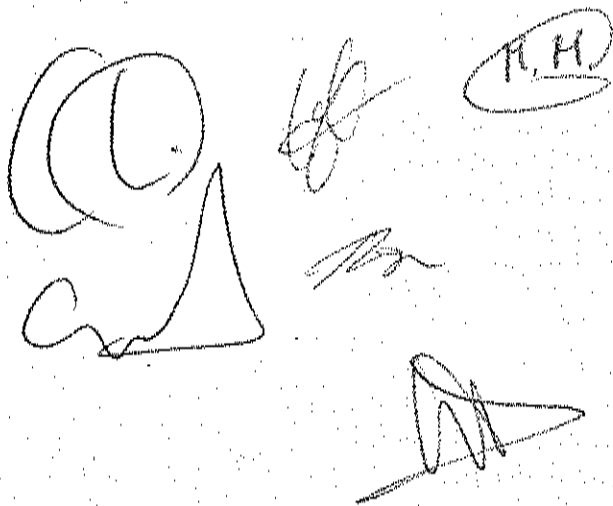
- Cultura i gestió organitzativa
- Condicions laborals
- Accés a l'organització
- Formació interna i/o contínua
- Promoció i/o desenvolupament professional
- Retribució
- Temps de treball i coresponsabilitat
- Comunicació no sexista (és qualitatiu)
- Salut laboral
- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Després de l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu de les dades obtingudes s'estableixen unes conclusions generals i les possibles àrees de millora.

A continuació s'estableixen uns objectius, un pla d'acció (àrees de millora detectades en la diagnosi) i per últim un calendari de realització d' accions.



3. La diagnosi per àmbits



Dades entorn diagnosi

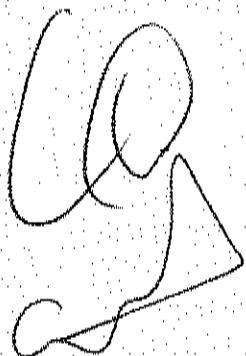
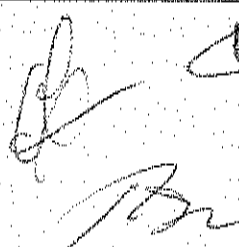
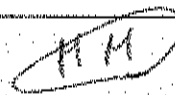
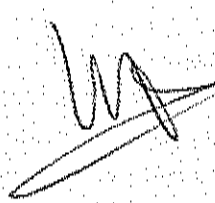
Data de realització de la diagnosi	2020
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa. 2020 Àmbit 2. Condicions laborals. 2020 Àmbit 3. Accés a l'organització. 2016-2019 (últims 4 anys). Àmbit 4. Formació interna i/o contínua. 2017-2019 (últims 3 anys). Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional. 2017-2019 (últims 3 anys). Àmbit 6. Retribució. 2020. Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat. 2017-2019 (últims 3 anys). Àmbit 8. Comunicació no sexista (és qualitatiu). 2020 Àmbit 9. Salut laboral. 2017-2019 (últims 3 anys). Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. 2017-2019 (últims 3 anys).
Nº de persones en plantilla	154
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans.
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms	<u>Comissió de Negociació del Pla d'igualtat</u> Francisca Morante Latorre. Netejadora Virginia Murillo Nogales. Netejadora Carmen Moreno Clares. Netejadora Rosa M. López Rueda. Netejadora (Comitè d'empresa) Mercedes Maneus Escrihuela ,netejadora (Comitè d'empresa) Anabel Pérez Muñoz, netejadora (Comitè d'empresa) Elena Muñoz Sánchez. Cap de Serveis de neteja Cristina Giménez Comas. Directora de Recursos Humans de Terrassanet. Carla Graner Jornada. Cap de Projectes de Recursos Humans. <u>Direcció Corporativa de Recursos Humans</u> Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting. Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent. Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral. Cristina Giménez Comas. Directora de Recursos Humans de Terrassanet.

3.1. Cultura i gestió organitzativa

3.1.1. Treball previ en igualtat

	SI	NO
Existència d'un Pla d'igualtat previ L'empresa no disposa d'un Pla d'igualtat previ, realitzat l'any 2011.	☐	☒
Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. A continuació es detalla en quines accions s'incorpora el Pla de Responsabilitat Social Corporativa: <u>Comitè Mútua i Societat (2014)</u> El Comitè Mútua i Societat, un equip multidisciplinari de professionals de l'entitat, ha estat clau en l'elaboració de l'informe 2014 on objectivem inquietud, responsabilitat i constància en l'execució decidida d'iniciatives amb impacte social, per part del conjunt de l'organització i, en la majoria d'ocasions, fruit del treball en col·laboració. Continuem impulsant la gestió responsable, com a ingredient imprescindible pel compromís amb el nostre passat i amb el nostre futur. És el compromís de tots. És per això que continuarem teixint entre tots per fer realitat els reptes i les iniciatives que ja estan en marxa, que tan bons resultats estan donant i que són avui, més que mai, tan necessàries per a les persones a qui ens devem i a la societat. <u>Global Compact (2014)</u> El pacte Mundial de les Nacions Unides (Global Compact) és una iniciativa de compromís ètic destinada a que les entitats de tots els països acullin, com a una part integral de la seva estratègia i de les seves operacions els 10 principis de conducta i acció en matèria de Drets Humans, Treball, Medi Ambient i Lluita contra la corrupció. La seva finalitat és promoure la creació d'una ciutadania corporativa global que permeti la conciliació i les demandes de la societat civil, així com els projectes de l'ONU, organitzacions internacionals sectorials, sindicats i ONGs. MútuaTerrassa va assolir el nivell "Global Compact Advanced" 2014, 2015, 2016 i 2017 Amb l'adhesió al Pacte Mundial de les Nacions Unides, MútuaTerrassa assumeix voluntàriament el compromís de promoure el respecte dels deu Principis del Pacte, tan a la seva pròpia organització com en les entitats que configuren el seu marc relacional. <u>Fundació Integràlia Vallés (2015)</u> La Fundació Integràlia Vallés es una realitat des de la seva posada en funcionament el 9 de juny de 2015 i després de quasi un any d'activitat amb èxit. La Fundació Integràlia Vallés neix amb l'objectiu de contribuir de manera decidida i directa a la integració al món del treball de persones amb discapacitat en el territori del Vallès.	☒	☐

La Fundació Integràlia Vallès es una iniciativa innovadora al Vallès que incorpora la perspectiva social de la inserció de les persones amb discapacitat i la perspectiva d'excel·lència. Reconeixement internacional. Premi Internacional a la <i>excelencia en responsabilidad social corporativa</i> 39 º Congrés Internacional d'Hospitals. Chicago , 6 d'octubre de 2015. L'objecte de la Fundació Integràlia Vallès és portar a terme serveis de contact center (centre d'atenció multicanal) mitjançant un centre especial de treball. La finalitat d'aquest centre és assegurar la integració al món laboral de les persones amb grans discapacitats físiques (persones en el grup d'especials dificultats), sense excloure cap tipus de discapacitat i ser un mitjà per incorporar el major nombre de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària. La Fundació Integràlia Vallès incorpora el coneixement, visió i filosofia de la Fundació DKV Integràlia. La sinèrgia entre ambdues entitats es de gran vàlua per l'èxit de la Fundació Integràlia Vallès. Fundació DKV Integràlia aporta l'excel·lència i el coneixement en l'entorn de la inserció laboral, i en la professionalització dels serveis de contact center. Mútua Terrassa incorpora activitat, desplegament territorial, créixer en cartera de serveis, en la inserció efectiva a l'empresa ordinària i en fer visible un projecte d'inserció.		
• L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes.	☐	☒
• L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. En cas afirmatiu, indiqueu com.	☐	☒

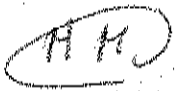
3. 1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

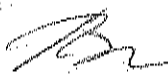
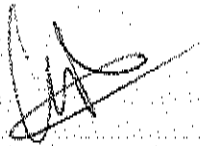
	SI	NO
En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. S'expressa en la documentació corporativa i en els convenis col·lectius: Documentació corporativa: En la documentació corporativa es troba la igualtat de dones i homes recollida en les Polítiques de Recursos Humans i el Pla de Diversitat de MT. - Polítiques de Recursos Humans. Concretament en la política de compromís social: Afavorir el desenvolupament professional i personal dels col·laboradors, eliminant la discriminació respecte a l'ocupació i, per tant, evitant qualsevol distinció, exclusió o preferència que provoqui el rebuig o la desigualtat en les oportunitats o en el tractament de les sol·licituds de feina o ocupació per raó de raça, color, sexe, religió, opinions polítiques, nacionalitat d'origen o extracció social. - Pla de Diversitat de MT. Té com a objectiu avançar en la normalització de diferents característiques que formen part de la persona i que, al no ser les habituals, no sempre tenen la resposta més adequada a l'àmbit laboral. El conformen 4 eixos: persones i gènere, persones i capacitats diverses, persones i edat i persones i diversitat cultural. El Pla de Diversitat de MT està publicat a la Intranet de l'organització. Convenis col·lectius: Els conveni col·lectiu que s'aplica és el Conveni de Neteja d'edificis i locals de Catalunya i a l'article 33 es contempla la igualtat de tracte i no discriminació.	☒	☐
Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe" a la següent documentació corporativa: - Fets i Xifres de Mútua Terrassa. - Memòria de la Direcció Corporativa de Recursos Humans de Mútua Terrassa	☒	☐
En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. Les descripcions de lloc de treball, els anuncis de vacants i convocatòries de places, es realitzen mitjançant un vocabulari inclusiu que fa que siguin no sexistes i mai es fa referència a requisits relacionats amb el gènere dels candidats	☒	☐
S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.	☐	☒

3.1.3. Estructures i participació

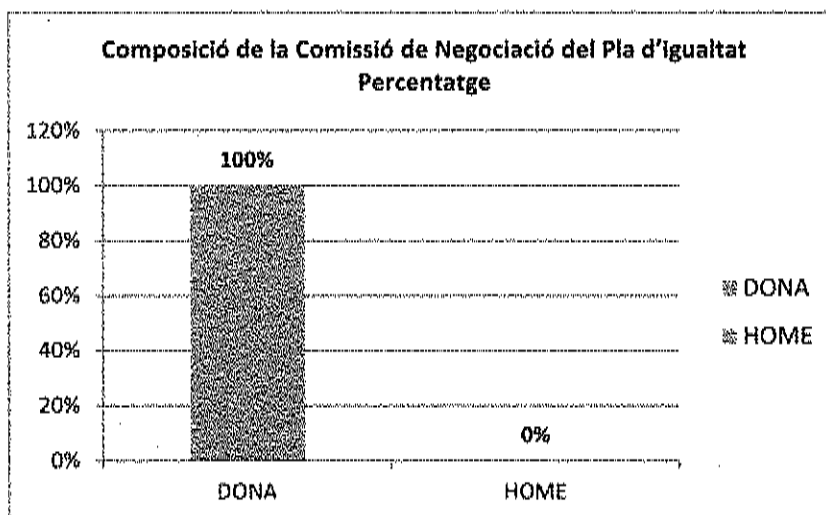
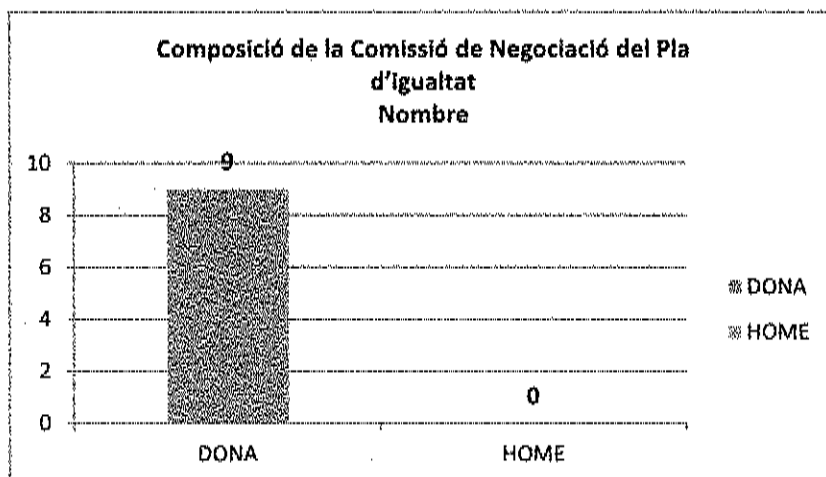
	SI	NO
• Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió de Negociació del Pla d'igualtat. Comissió de Negociació del Pla d'igualtat: La Comissió de Negociació del Pla d'igualtat està formada per 9 persones, són les següents: - Francisca Morante Latorre. Netejadora - Virginia Murillo Nogales. Netejadora - Carmen Moreno Clares. Netejadora - Rosa M. López Rueda. Netejadora (Comitè d'empresa) - Mercedes Maneus Escrihuela ,netejadora (Comitè d'empresa) - Anabel Pérez Muñoz, netejadora (Comitè d'empresa) - Elena Muñoz Sánchez. Cap de Serveis de neteja - Cristina Giménez Comas. Directora de Recursos Humans de Terrassanet. - Carla Graner Jornada. Cap de Projectes de Recursos Humans.	☒	☐





- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat? ☐ ☒



La Comissió de Negociació del Pla d'igualtat està formada per 9 membres, dels quals 9 són dones (100%).

Tenint en compte que considerem equilibri que no hi ha equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat.

- Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. ☐ ☒

- El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i funcions. ☒ ☐

Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans. Formació bàsica en igualtat d'oportunitats de dones i homes en el treball (10 hores lectives).

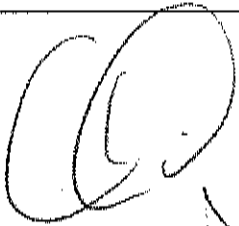
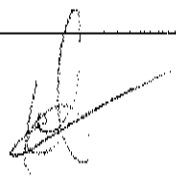
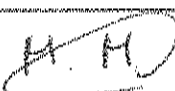
Cristina Gimenez Comas. Directora de Recursos Humans de Terrassanet. Formació bàsica en igualtat d'oportunitats de dones i homes en el treball (10 hores lectives).

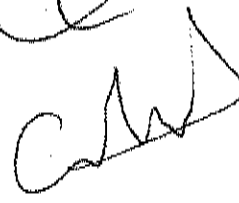
(Handwritten signatures and initials)

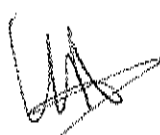
• Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats.	☐	☒												
• S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.	☐	☒												
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? Composició de la representació legal de treballadores i treballadors Nombre <table border="1"> <caption>Composició de la representació legal de treballadores i treballadors (Nombre)</caption> <thead> <tr> <th>Gènere</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> Composició de la representació legal de treballadores i treballadors Percentatge <table border="1"> <caption>Composició de la representació legal de treballadores i treballadors (Percentatge)</caption> <thead> <tr> <th>Gènere</th> <th>Percentatge</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> La representació legal dels treballadors i treballadores està formada per 9 membres, dels quals 9 són dones (100%) i cap home. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores però les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	Gènere	Nombre	DONA	9	HOME	0	Gènere	Percentatge	DONA	100%	HOME	0%	☐	☒
Gènere	Nombre													
DONA	9													
HOME	0													
Gènere	Percentatge													
DONA	100%													
HOME	0%													

3. 1.4. Comunicació i imatge corporativa

	SI	NO
Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. A la Intranet de l'organització està publicat el Protocol d'assetjament.	☒	☐
- L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). L'organització ha participat en les següents activitats de promoció de la igualtat de dones i homes durant l'any 2018: - Jornada de presentació de les eines de diagnosi i avaluació dels plans d'igualtat. Organitzat per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (TSF) - Sessió de benchmarking empresarial al voltant de la igualtat d'oportunitats. Organitzada per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (TSF). - Jornada al Parlament de la Generalitat: Institucions compromeses, exemples d'igualtat efectiva. Organitzat per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (TSF)	☒	☐
L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/usuaris).	☐	☒
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).	☐	☒

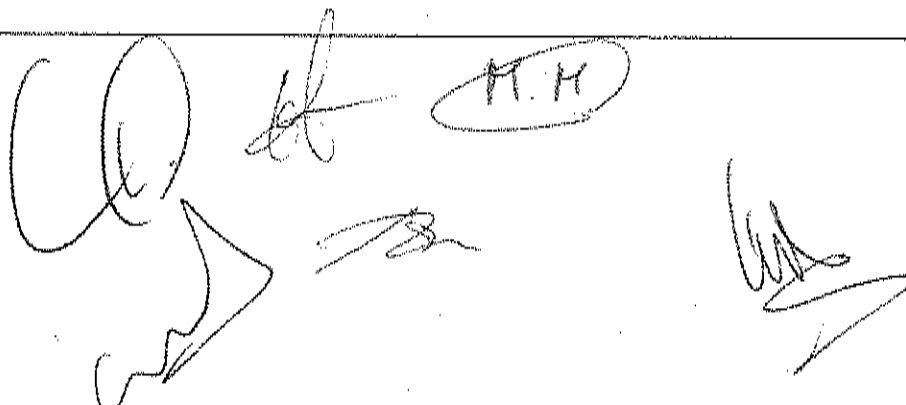








3. 1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

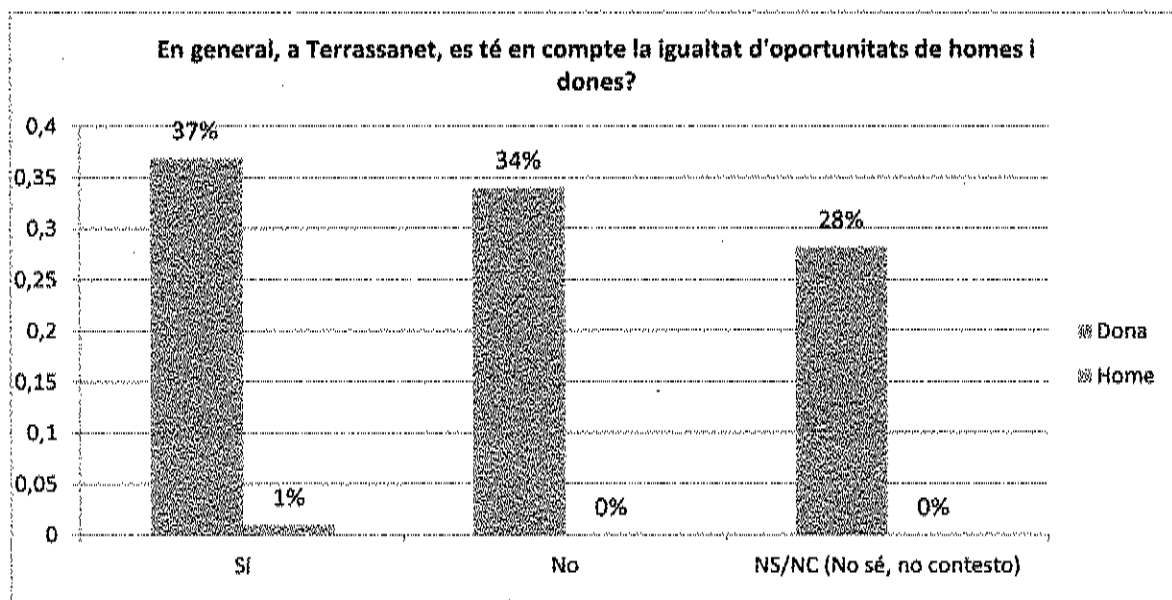
	SI	NO
• En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?	☐	☒

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures, one above the other. To the right of these, the initials 'H.H.' are circled. Further right, there is another signature. On the far right, there is a large, bold signature.

3. 1.6. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	38 (37%)	1 (0,9%)	39 (38%)
No	35 (28%)	0 (0%)	35 (34%)
NS/NC	29 (34%)	0 (0%)	29 (28%)
Total	102 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



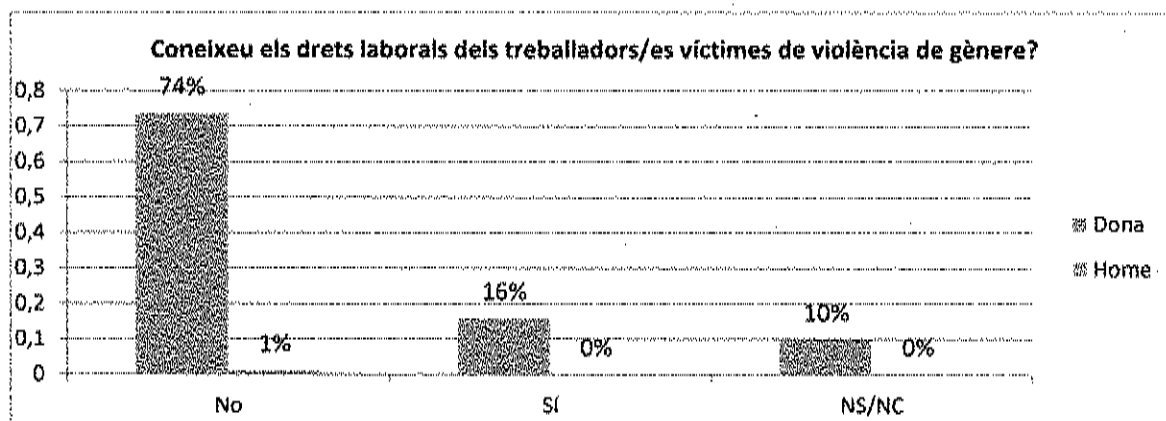
Unicament hi ha un home que ha respost l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 38% de la plantilla respon que sí versus el 34% que respon que no.

Coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	16 (16%)	0 (0%)	16 (16%)
No	75 (74%)	1 (1%)	76 (76%)
NS/NC	10 (10%)	0 (1%)	10 (10%)
Total	101 (99%)	1 (1%)	103 (100%)

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

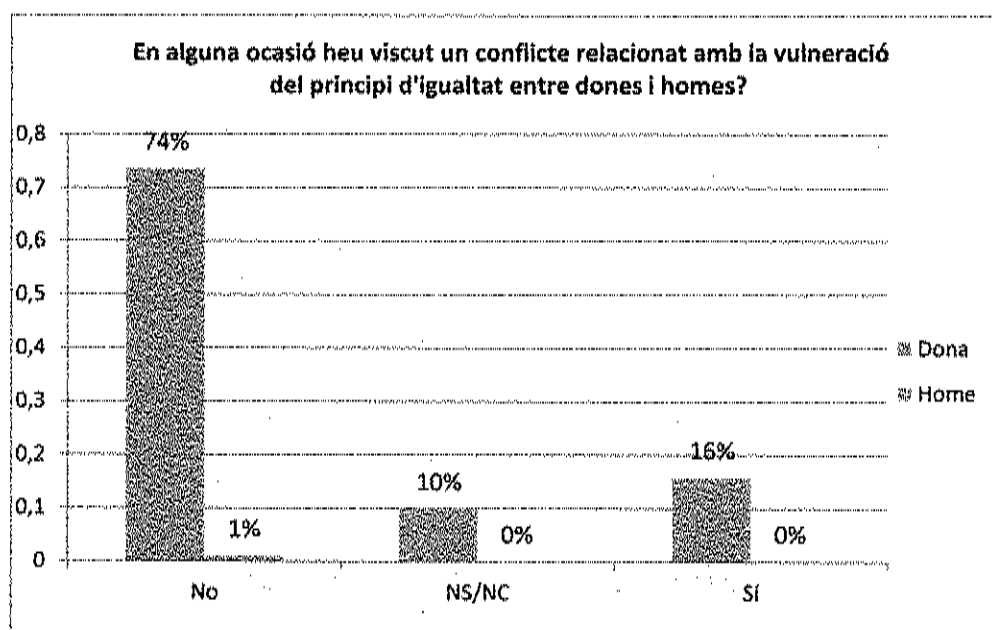


Unicament hi ha un home que ha respos l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 16% de la plantilla respon que sí versus el 75% que reson que no.

En alguna ocasió han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	16 (16%)	0 (0%)	16 (16%)
No	75 (74%)	1 (1%)	76 (75%)
NS/NC	10 (10%)	0 (0%)	10 (10%)
Total	101 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



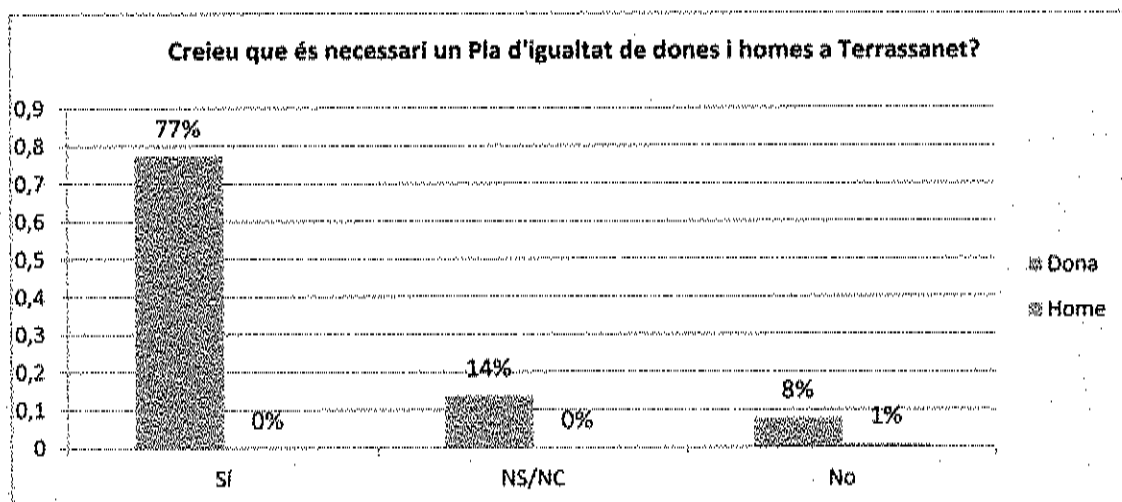
Unicament hi ha un home que ha respos l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 16% de la plantilla respon que sí versus el 75% que respon que no.

(Handwritten signatures and initials)

Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització?

	Dona	Home	TOTAL
Si	79 (77%)	0 (0%)	79 (77%)
No	8 (8%)	1 (1%)	9 (9%)
NS/NC	14 (14%)	0 (0%)	14 (14%)
Total	101 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



Unicament hi ha un home que ha respos l'enquesta. Per tant la comprativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 77% de la plantilla creu que sí versus el 9% que creu que no.

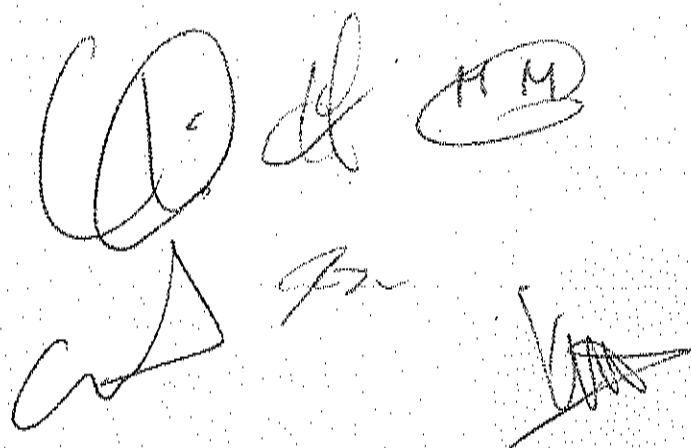
[Handwritten signatures and initials]

3. 1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Treball previ en igualtat:</u> - Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.	<u>Treball previ en igualtat:</u> - Tenir un pla d'igualtat. - Obtenir alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. - Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista
<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. - Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". - En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes.	<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.
<u>Estructures i participació</u> - Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La Comissió de Negociació del Pla d'igualtat. - El Departament de RH compta amb personal format en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	<u>Estructures i participació</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat. - Incorporar dins de l'empresa la figura de l'agent d'igualtat. - Fer participar a la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. - Negociar i consensuar amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o incitatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores.
<u>Comunicació i imatge corporativa</u> - Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. - L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).	<u>Comunicació i imatge corporativa</u> - Informar del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/usuaris). - Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).

<u>Comportaments contraris al valor de la igualtat</u> - No s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.	<u>Comportaments contraris al valor de la igualtat</u>
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 74% de les persones enquestades no han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 34% de les persones enquestades creuen que no es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. - Informar dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. El 76% de les persones enquestades no coneixen els drets laborals de les persones víctimes de violència masclista. - Tenir un Pla d'igualtat de dones i homes.

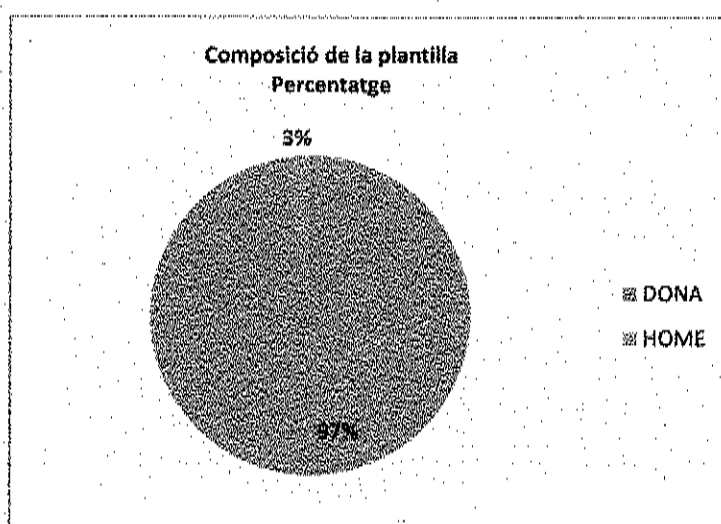
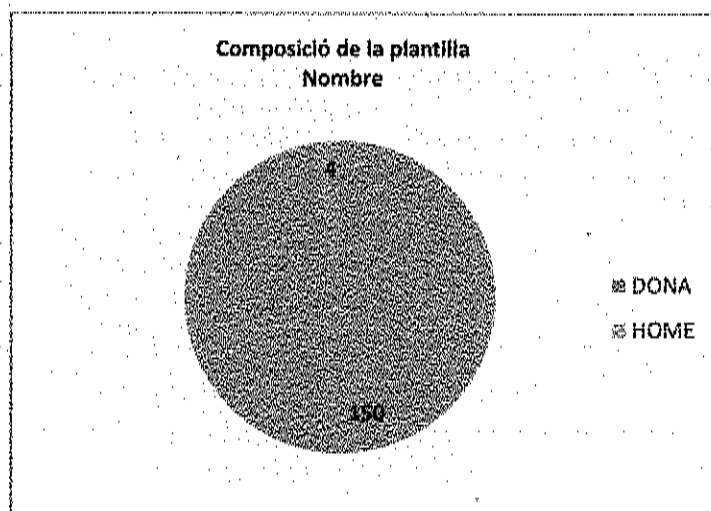


Handwritten signatures and initials, including a large circular mark, a signature, and the initials 'H.M.' inside a circle.

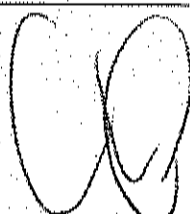
3. 2. Condicions laborals

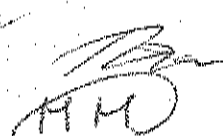
3.2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

Dades plantilla total

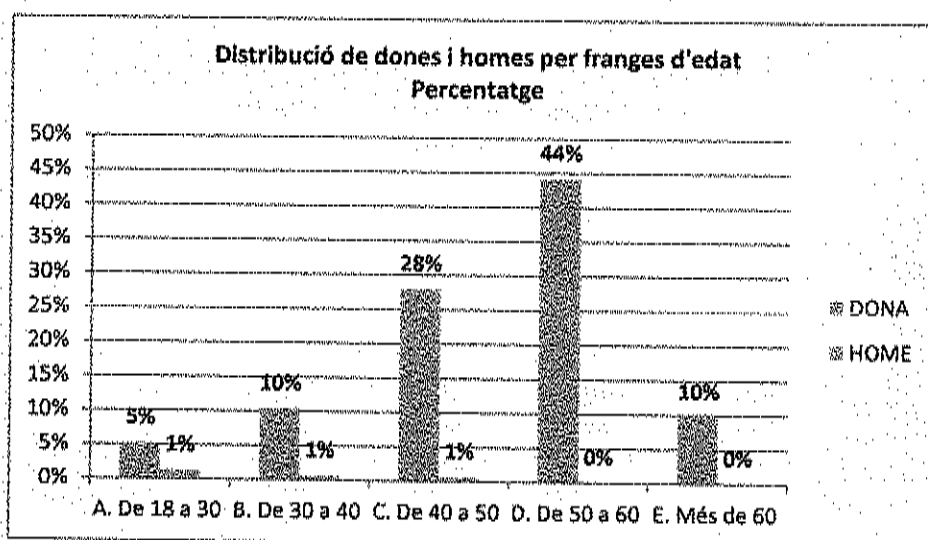
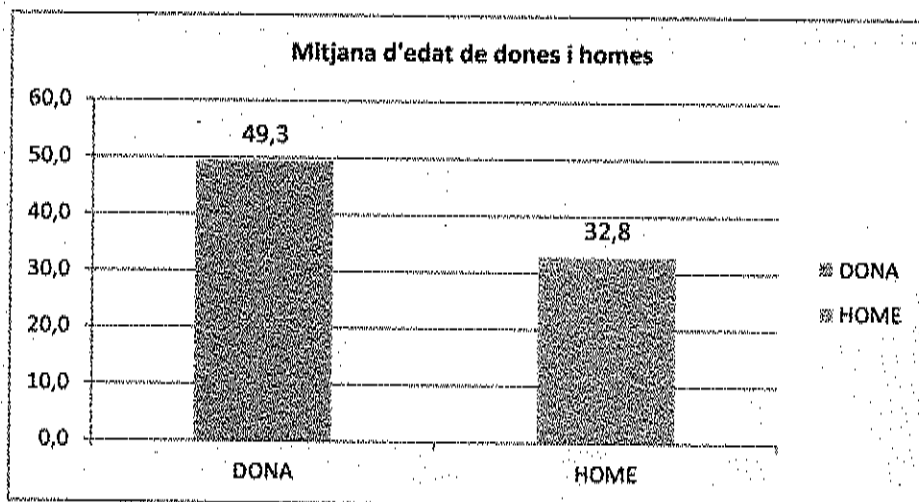


	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? La plantilla total està formada per 154 treballadors, dels quals 150 són dones (97%) i 4 són homes (3%). Tenint en compte que considerem que no hi ha equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
• És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?	☐	☒




Distribució de la plantilla per edat

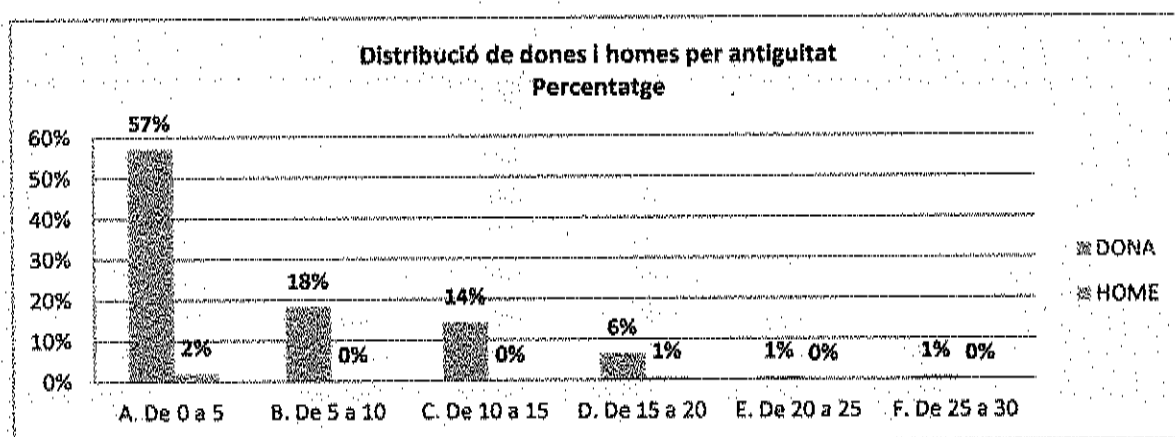
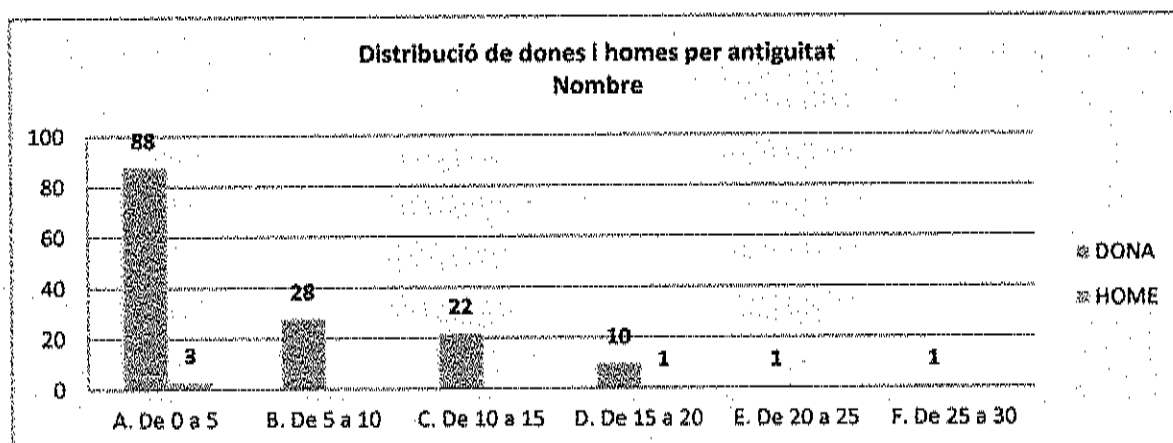


	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu? La distribució de la plantilla segons edat s'ha organitzat per franges d'edat. El 73% de la plantilla té entre 40 i 60 anys. No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat, la distribució és molt similar de dones i homes i les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (97%) i homes (3%) a la plantilla.	☐	☒

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

3.2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat



- Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?

En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu?

La distribució de la plantilla segons antiguitat s'ha organitzat per trams.

El 59% de la plantilla té una antiguitat de menys de 5 anys.

La distribució de dones i homes per antiguitat es comporta de la mateixa forma.

SI NO

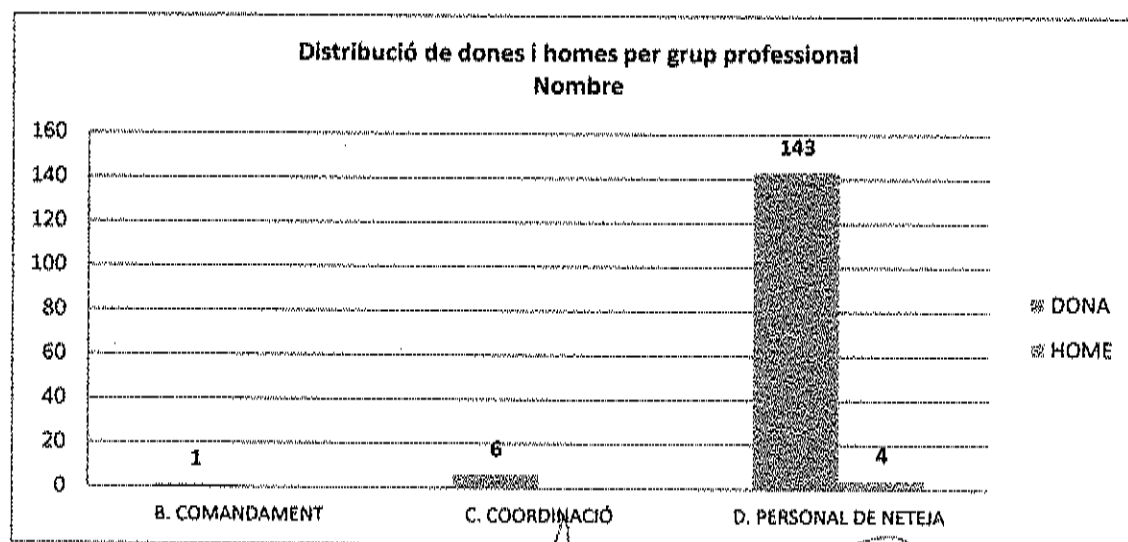
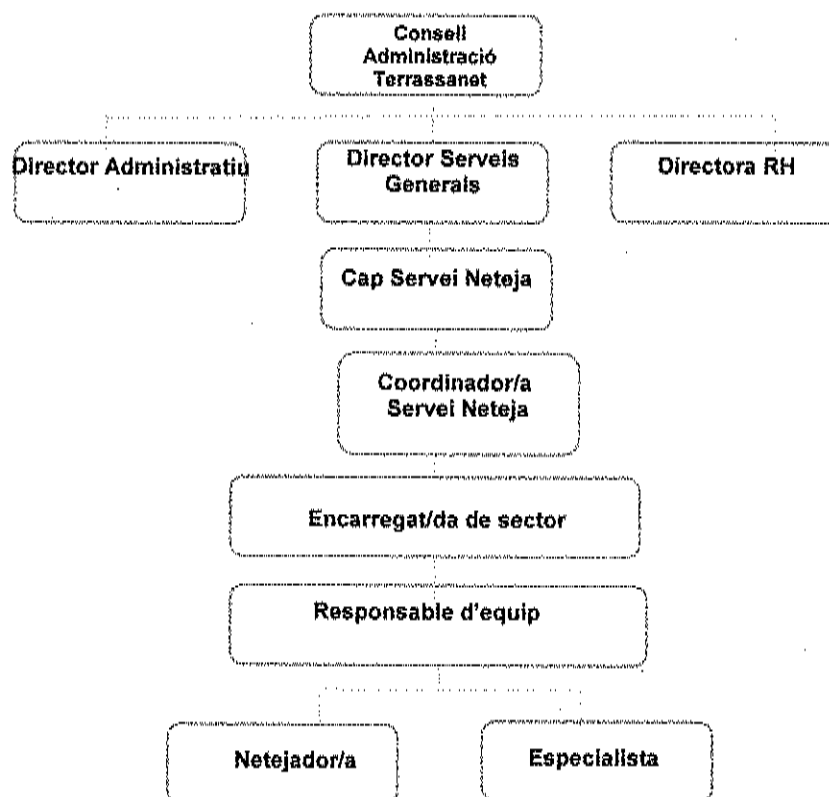
☒ ☐

[Handwritten signatures and marks]

Distribució de la plantilla per nivell professional.

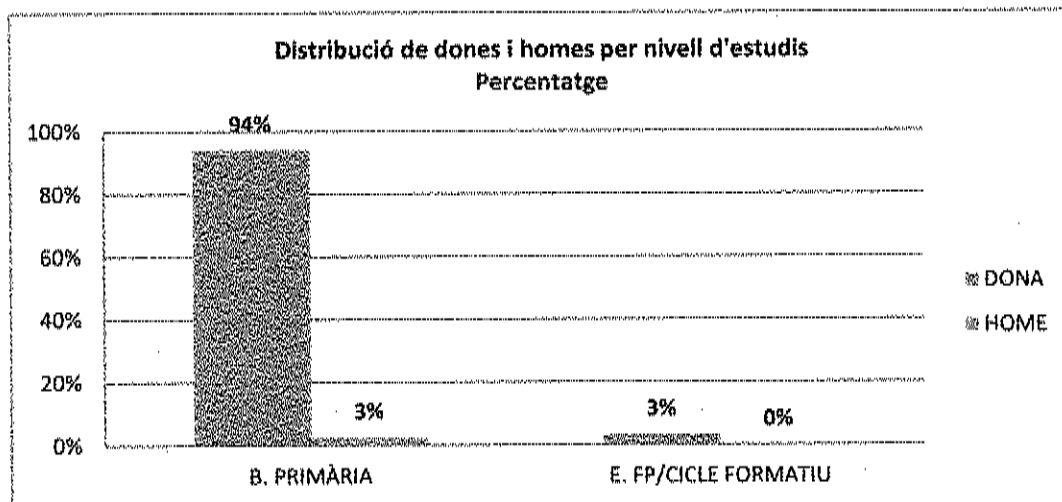
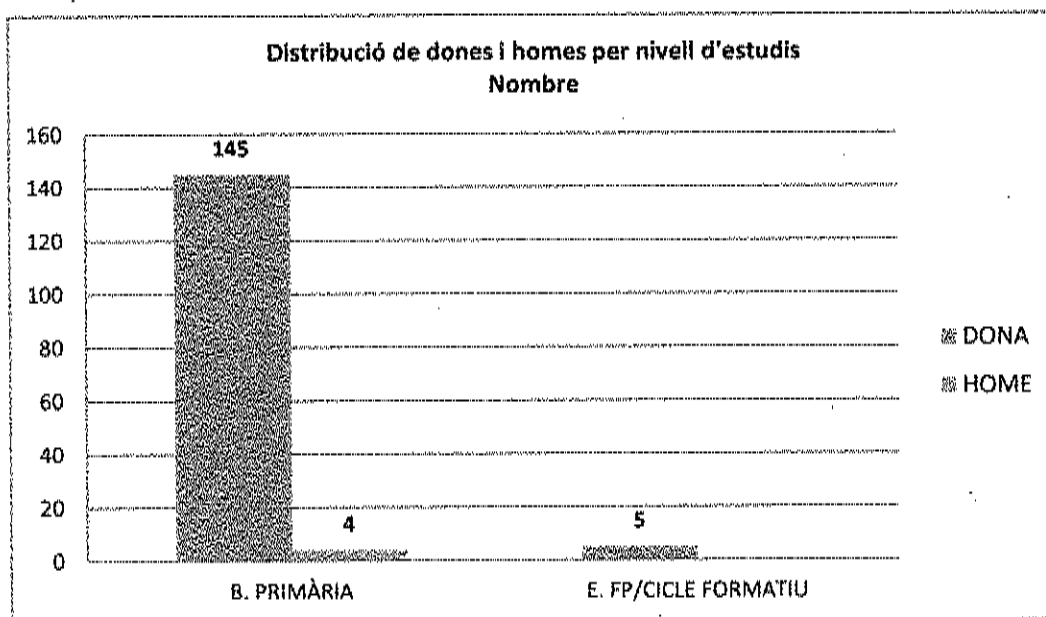
ORGANIGRAMA DE L'ORGANITZACIÓ:

Organigrama Terrassanet



[Handwritten signatures and initials]

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

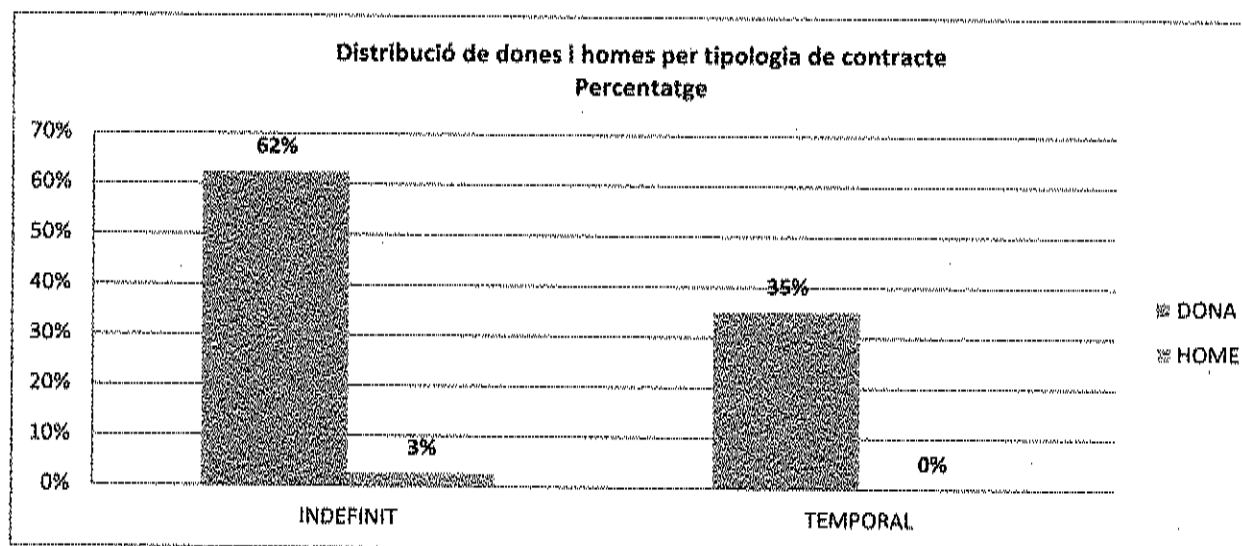
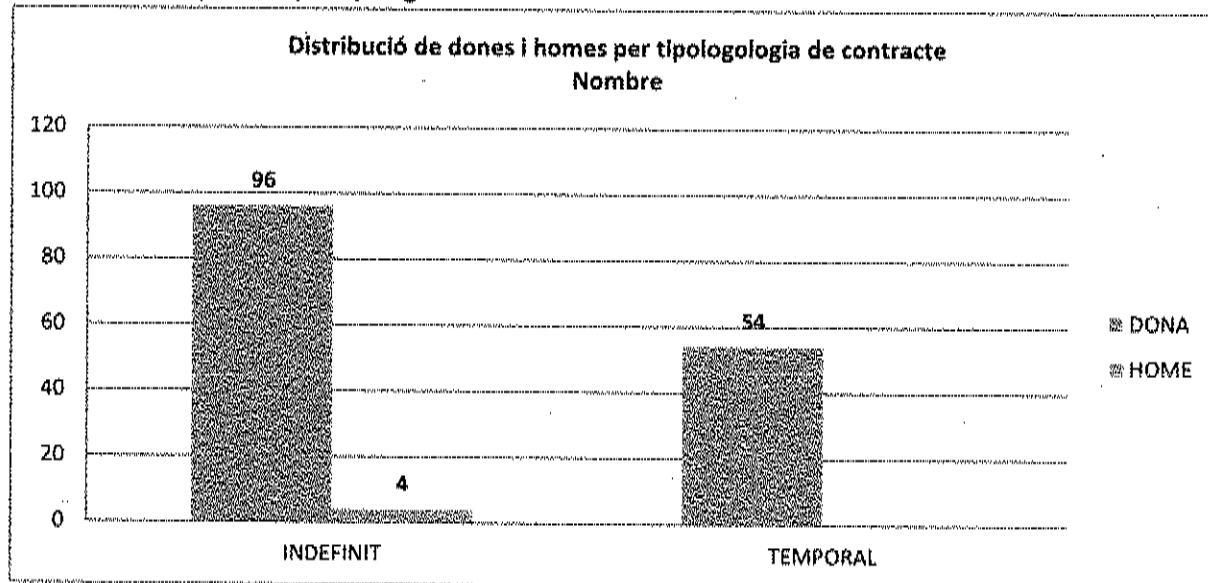


	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines? El 97% de la plantilla té estudis primaris i el 3% estudis de cicle formatiu. No hi ha diferències significatives entre homes i dones segons el nivell d'estudis finalitzat, la distribució de dones i homes és molt similar les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒

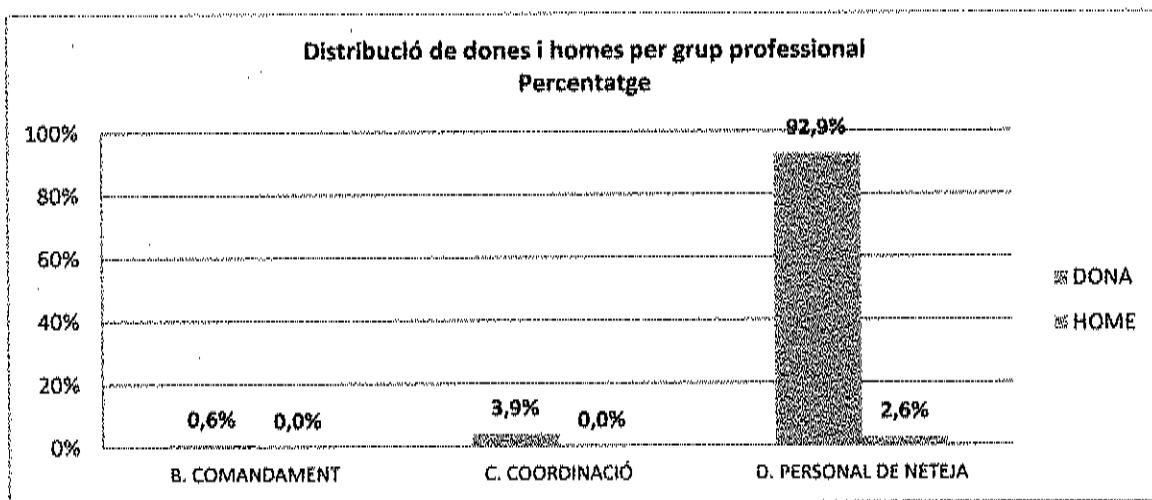
[Handwritten signatures and initials]

3.2.3. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.



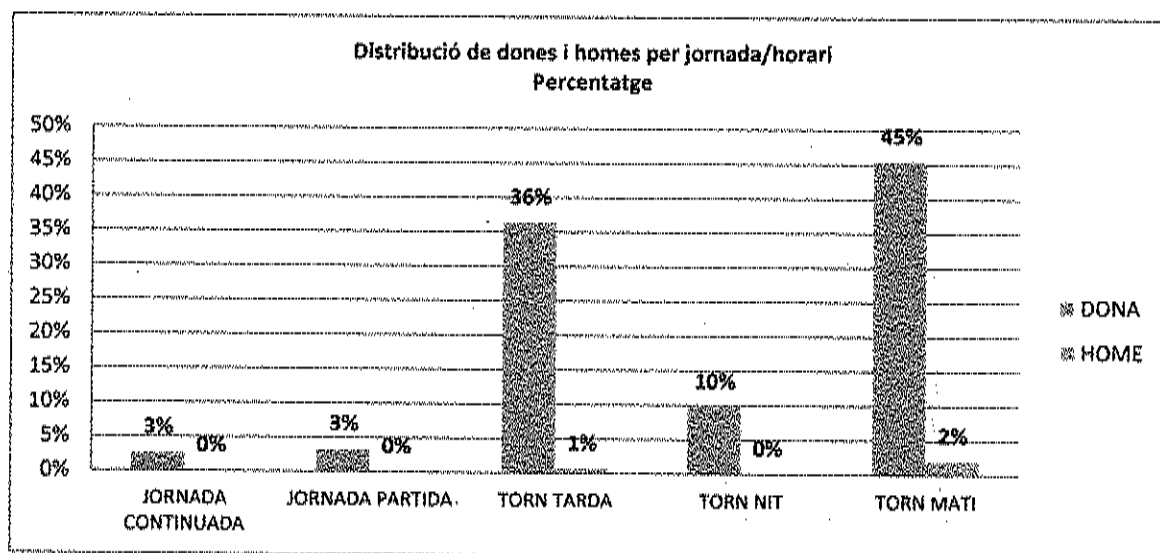
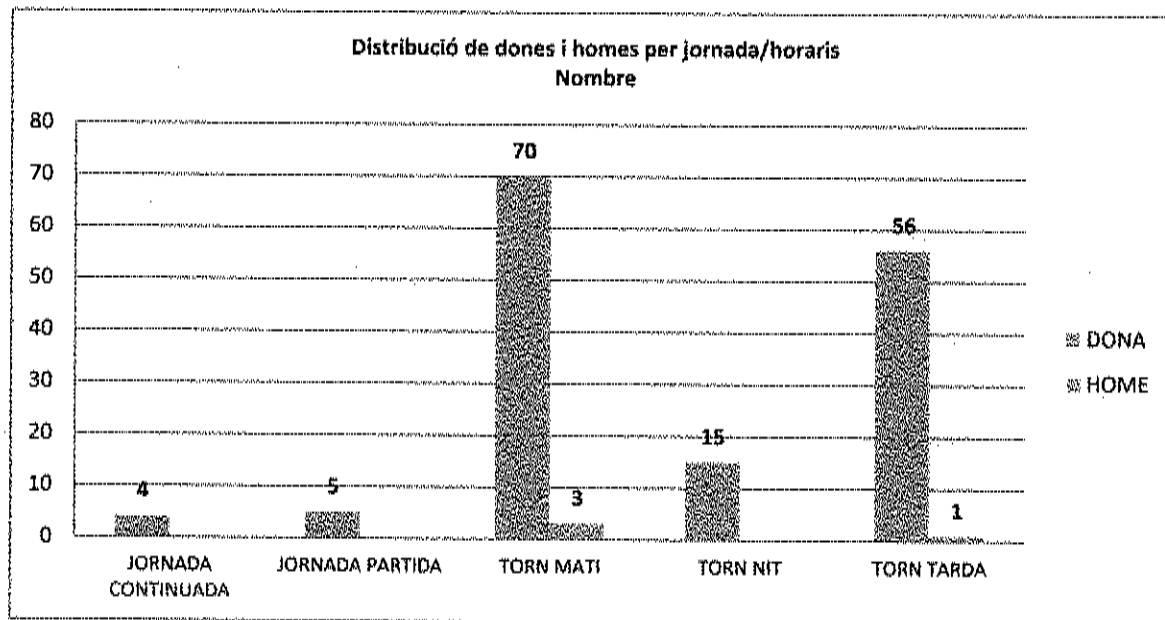
	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? El 65% dels contractes són indefinits. El percentatge de contractes temporals és molt alt, d'un 35%. La distribució de dones i homes és molt similar les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☐
- Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? - En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒



	SI	NO
• En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis? En el grup de comandaments el 0,6% son dones i en el grup professional de coordinació el 3,9% són dones.	☐	☐
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? Les diferències existents són explicables per la proporció de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
• Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Al nivell de comandaments el percentatge de dones és del 100% i respecte al total de la plantilla un 0,6%. A nivell de coordinació el percentatge de dones és del 100% i respecte al total de la plantilla un 3,9%. Al nivell de personal de neteja el percentatge de dones és del 97,2% son dones i el 2,8% son homes i respecte a la totalitat de la plantilla el 92,9% de les dones són personal de neteja i el 2,6% dels homes son personal de neteja. Les diferències existents són explicables per la proporció de dones i homes a la plantilla.	☒	☐
• Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? La proporció de dones i homes als determinats nivells és explicable a les diferències de gènere existents a la plantilla.	☐	☒
• En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?	☐	☒

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

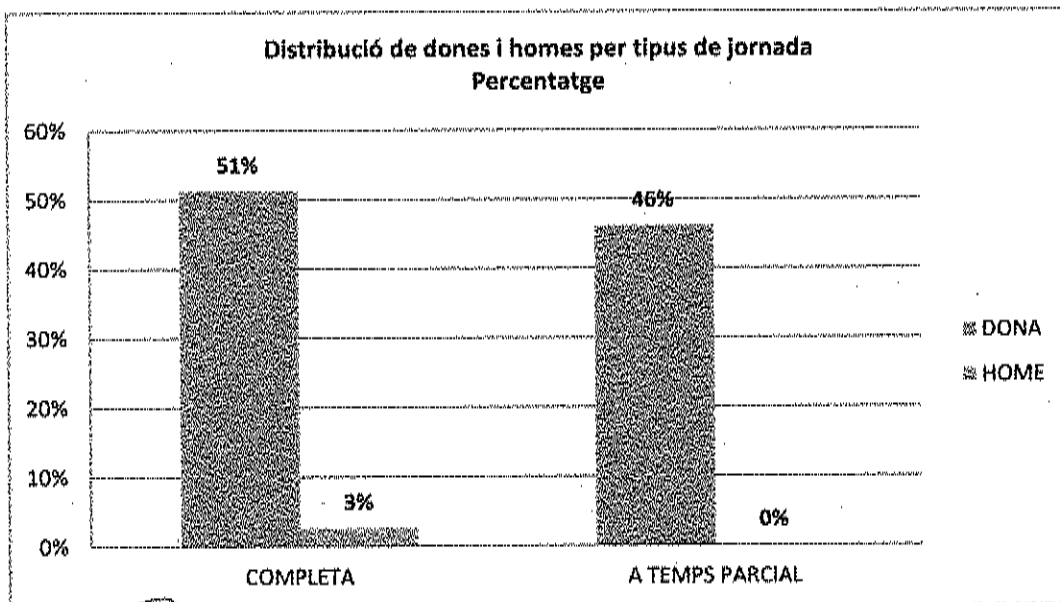
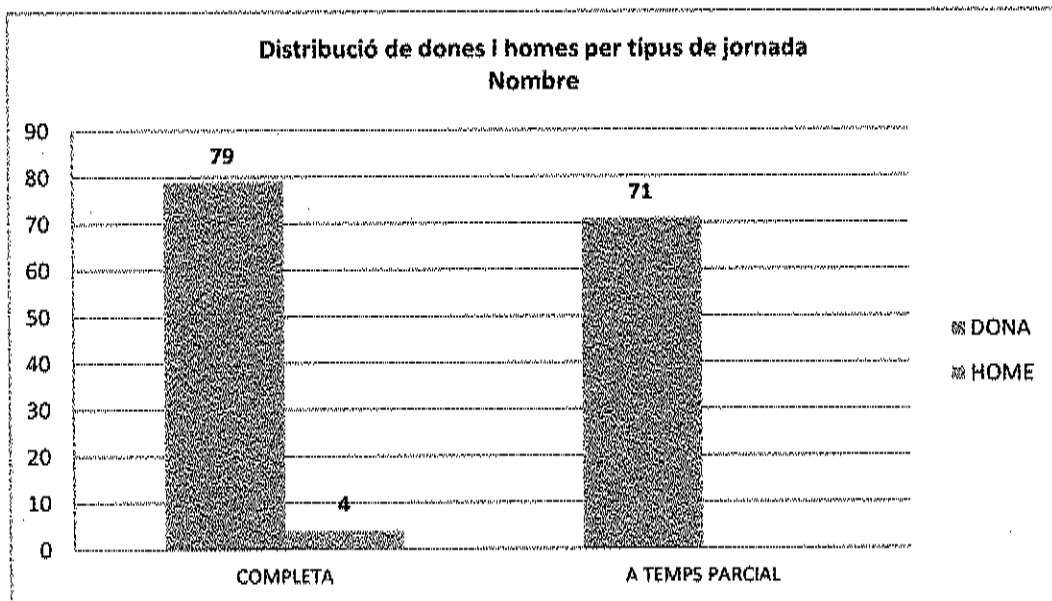
Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris



	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El 54% de la plantilla té jornada completa i el 46% jornada parcial.	☐	☒

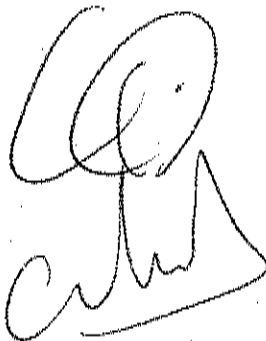
3.2.4. Tipologia de jornada de dones i homes

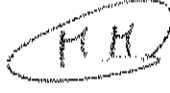
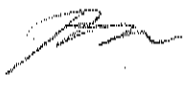
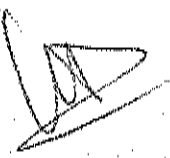
Distribució de la plantilla per tipus de jornada



[Handwritten signatures and initials]

Aquest alt percentatge de jornades parcials es deu a que hi ha contractes de treball de dilluns a divendres (jornada a temps complert) i contractes de treball de dissabte i diumenge (jornada a temps parcial).		
• Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? No es concentren homes i dones en determinades jornades. Les diferències existents són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
• Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? NO APLICA	☐	☐



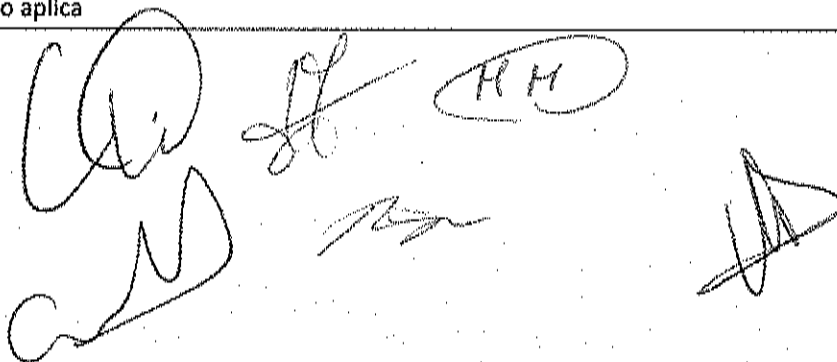
3.2.5. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

	SI	NO
En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una "entrevista de sortida"? Es realitza entrevista de sortida telefònica. En el cas de posicions directives, de comandament o clau, es realitza entrevista presencial.	☒	☐
En cas afirmatiu, alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre últims anys es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació? La gestió de Recursos Humans prèvi a l'any 2020 no es realitzava des de Mútua de Terrassa i per tant no disposem d'aquesta informació.	☐	☒

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys

El no portar la gestió dels Recursos Humans de Terrassanet els anys 2016-2019 no disposem d'aquesta informació

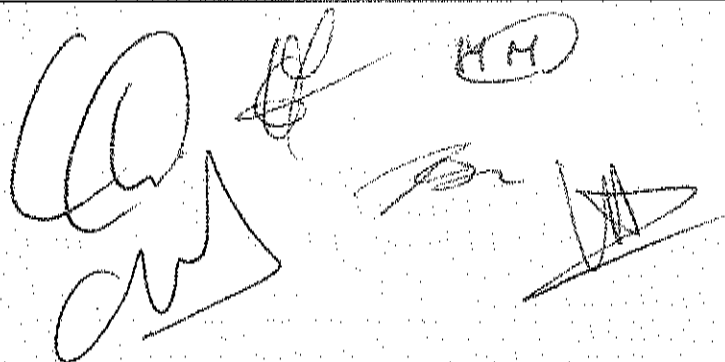
	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? No aplica	☐	☐


 The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'RM' circled. On the right, there is another large, stylized signature.

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.

El no portar la gestió dels Recursos Humans de Terrassanet els anys 2016-2019 no disposem d'aquesta informació

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☐
No aplica		
• Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☐
No aplica		



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature with a circled 'HM' above it, and several other scribbled signatures and initials.

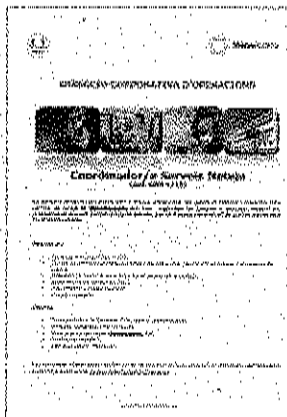
3.2.6. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> - És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector.	<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> - Aconseguir equilibri de la plantilla entre homes i dones.
<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> - No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'antiguitat.	<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u>
<u>Distribució de la plantilla edat</u> - No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat.	<u>Distribució de la plantilla edat</u>
<u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u> - No hi ha diferències entre homes i dones pel que fa al nivell de formació.	<u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u>
<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u> - La proporcionalitat de dones i homes en els diferents nivells professionals s'explica per la proporcionalitat d'homes i dones a la plantilla.	<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u>
<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> - El 100% dels contractes són indefinits. - El percentatge de contractes eventuais és molt baix. - No hi ha concentració de dones o homes en determinats tipus de contracte.	<u>Condicions contractuals de dones i homes</u>
<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u> - No hi ha diferència entre dones i homes segons la tipologia de jornada. - No es concentren homes i dones en determinades jornades.	<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u>
<u>Evolució i motius de les extincions de la relació laboral</u> - Es realitza a les persones una entrevista de sortida.	<u>Evolució i motius de les extincions de la relació laboral</u>
<u>Extincions de la relació laboral els últims quatre anys</u>	<u>Extincions de la relació laboral els últims quatre anys</u>

3.3. Accés a l'organització

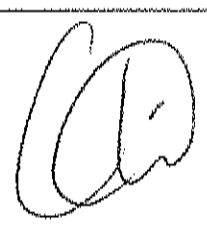
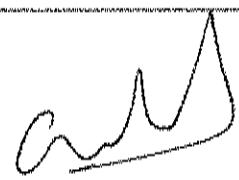
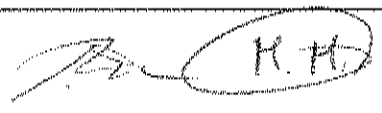
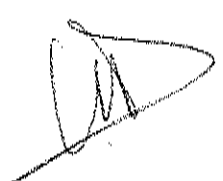
3.3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa. Es dona cabuda a candidats de qualsevol gènere i per això totes les convocatòries es fan respectant aquest lema. S'inclou logotip d'Igualtat a tots els anuncis de convocatòries. La decisió sobre el candidat seleccionat, es fa segons criteris d'Idoneïtat de competències professionals, d'experiència i tècniques, independentment del gènere.	☒	☐
• Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? Sí, únicament en les definicions es fa referència exclusivament a les competències professionals.	☒	☐
• Disposeu d' un protocol de selecció. En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Fent convocatòries de les places amb llenguatge inclusu per permetre accedir a les vacants tant a homes com a dones, indistintament., disposant de DLT's descrites respectant el mateix criteri, així com aplicant sistemes de selecció objectius i orientats a validar competències professionals.	☒	☐
• A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusu? 	☒	☐
• En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigeu que vetlli per la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins han estat els resultats?	☐	☒

[Handwritten signatures and initials]

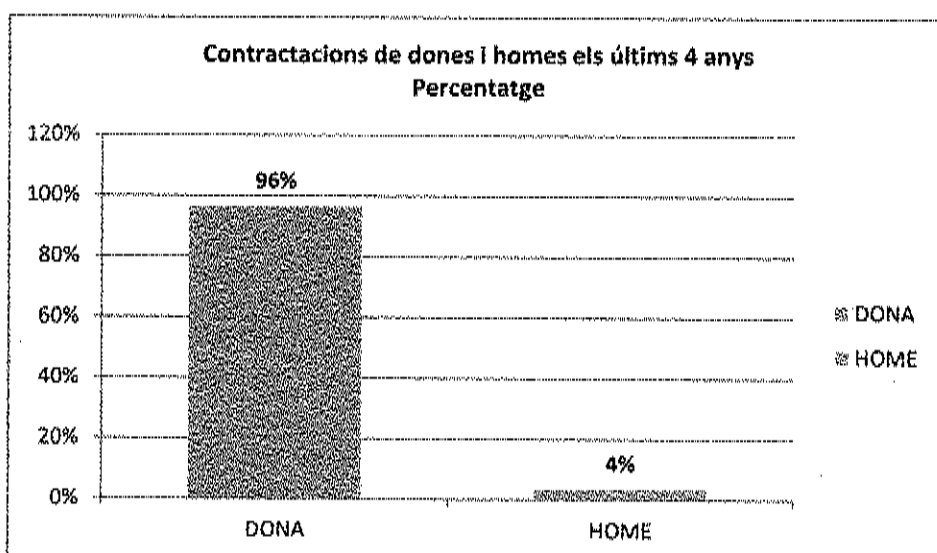
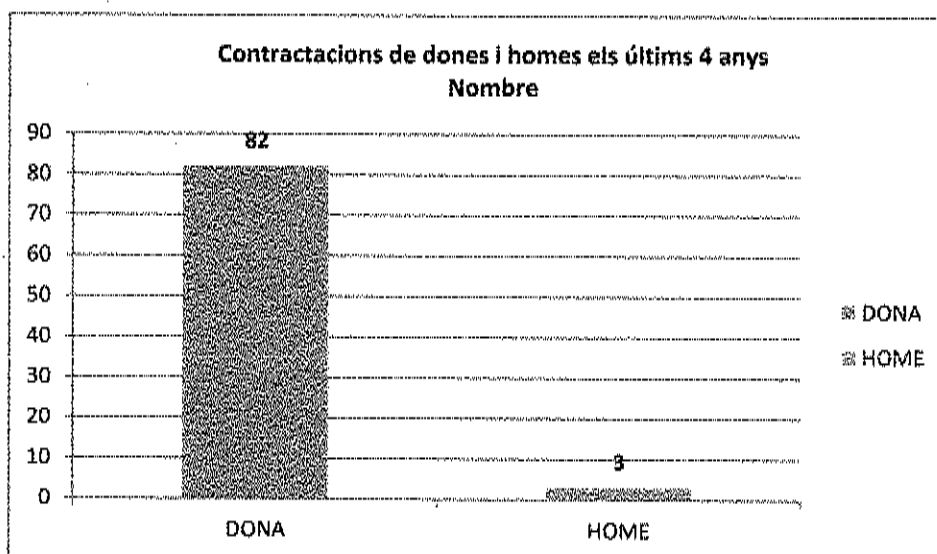
3.3.2. Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? SI. S'han format en el curs de formació online sobre igualtat d'oportunitats entre homes i dones que l'entitat facilita als seus treballadors (3h lectives).	☒	☐
Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)?	☐	☒
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? Entrevista basada en les competències professionals descrites com a necessàries per al lloc de treball segons la DLT, prova psicotècnica Target Disc i prova psicotècnica EQ-i (aquesta última només en posicions amb component de gestió d'equips)	☒	☐
En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? En cas afirmatiu, per quin motiu?	☐	☒
En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? En cas afirmatiu, per quin motiu?	☐	☒
Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos? En la convocatòria de selecció és col·loca a davant el sexe menys representat en el lloc de treball.	☒	☐

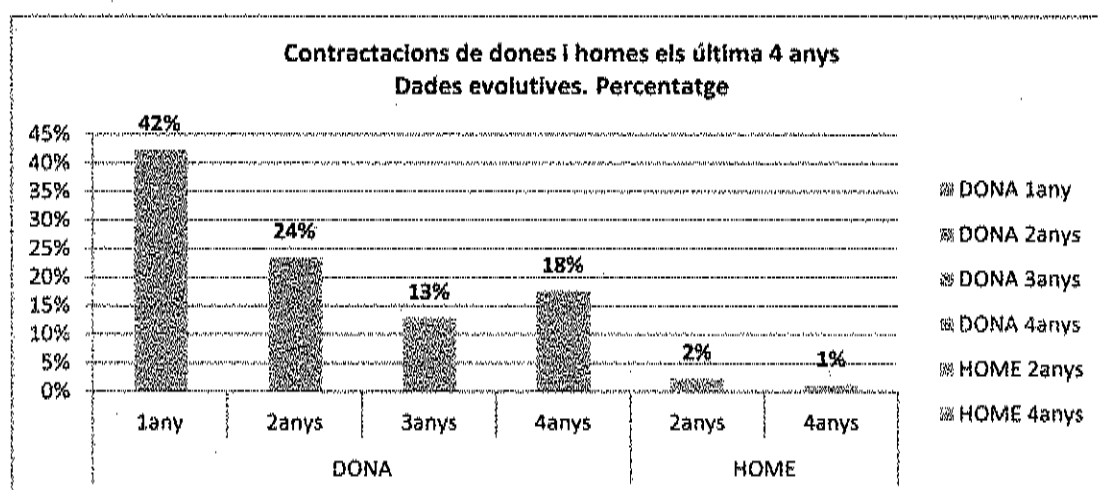
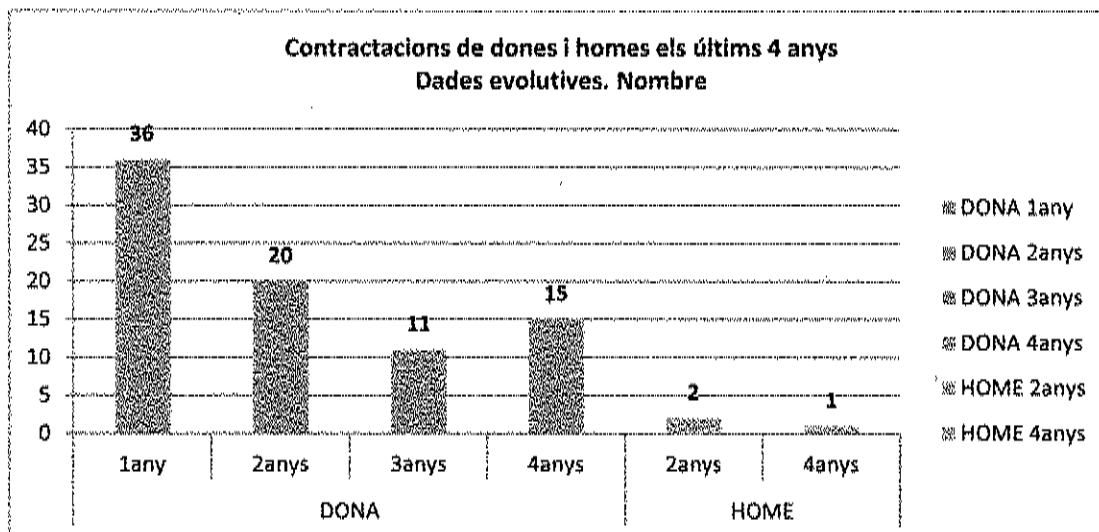






3.3.3. Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys

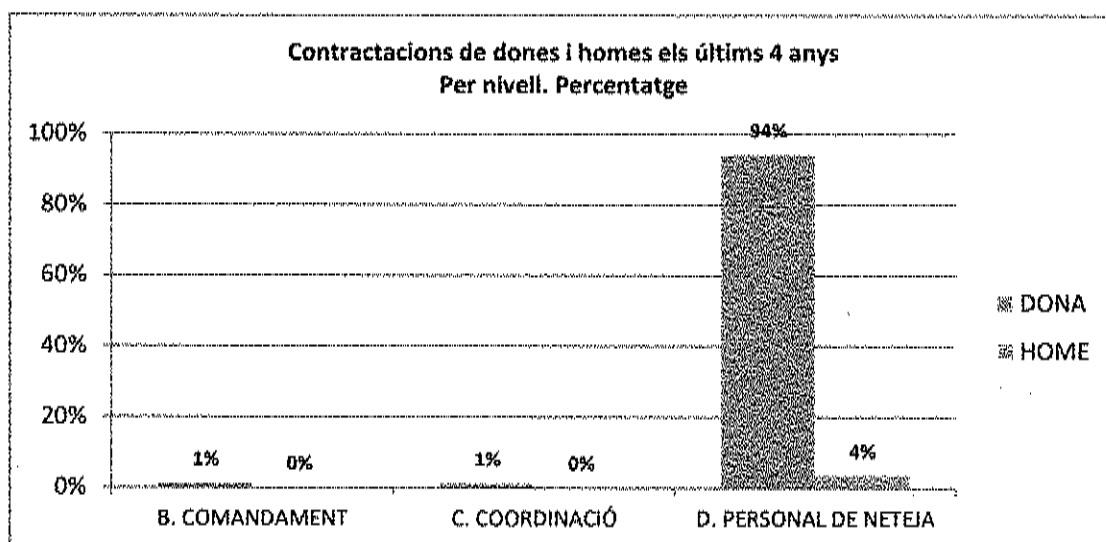
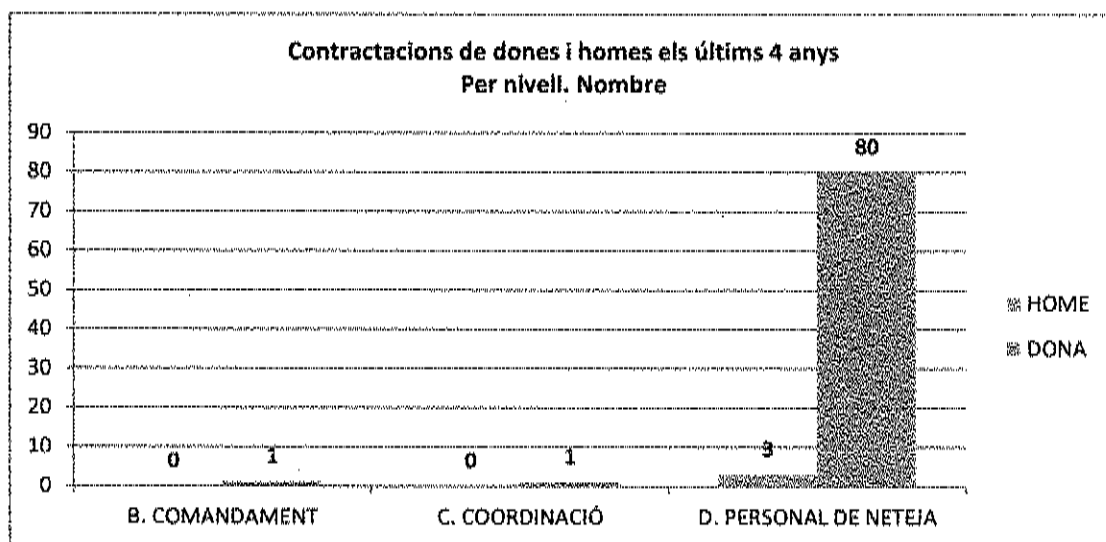


[Handwritten signatures and initials]



	SI	NO
• S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Segons la el lloc de treball ofertat es poden rebre candidatures similars en relació al sexe, o bé, majoria d'homes o de dones. En tot cas, això fa referència a la demanda del mercat que fa que hi hagi més dones o homes segons la professió, no a requisits establerts per la organització.	☐	☒
• Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? En els últims 4 anys hi ha hagut un total de 85 contractacions, de les quals un 96% han estat de dones i un 4% d'homes.	☐	☒
• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?	☐	☒

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.



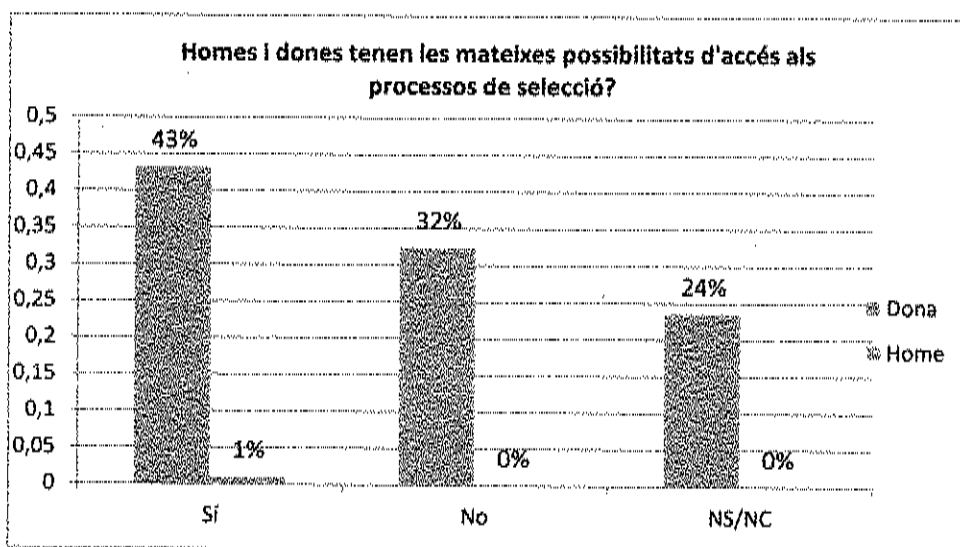
	SI	NO
• A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? S'observen diferències en el grup de: - comandaments, on s'ha contractat un comandament dona. - coordinació, on s'ha contractat una dona. - personal de neteja, on s'han contractat més dones que homes. No obstant aquestes diferències són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☒	☐

[Handwritten signatures and initials]

3.3.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	44 (43%)	1 (1%)	45 (44%)
No	33 (32%)	0 (0%)	33 (32%)
NS/NC	24 (24%)	0 (0%)	24 (24%)
Total	102 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



Unicament hi ha un home que ha respost l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 44% de la plantilla respon que sí versus el 32% que respon que no.

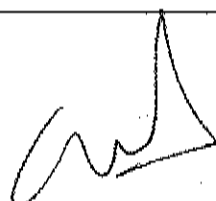
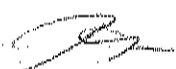
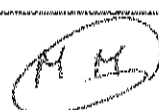
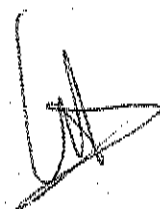
[Handwritten signatures and initials]

3.3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. - Hi ha definicions dels diferents llocs de treball. Aquestes descripcions únicament fan referència a les competències professionals. - Es disposa d'un protocol de selecció. - A les ofertes de treball, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.	<u>Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - Exigir a les empreses externes de selecció (consultoria i ETT) que vetllin per la igualtat de dones i homes.
<u>Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional. - En els processos de selecció no es té en compte la situació personal o familiar de els candidatures. - En els processos de selecció no es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.	<u>Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - Formar a les persones que realitzen els processos de selecció en igualtat de dones i homes. - Valorar les entrevistes de selecció per més d'una persona (dona i home). - Potenciar la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.
<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u>	<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u> - Aconseguir un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys. - Aconseguir equilibri en la contractació de dones i homes en els anys futurs. - Aconseguir que les contractacions realitzades esdevinguin més paritàries.
<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional</u>	<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional</u> - Incorporar igualtat de dones i homes segons departament concret o àrea funcional concreta. - Aconseguir contractar de forma paritària segons el departament o àrea funcional.
<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u>	<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u> - Incorporar igualtat de dones i homes segons grup professional. - Aconseguir contractar de forma paritària segons el grup professional.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

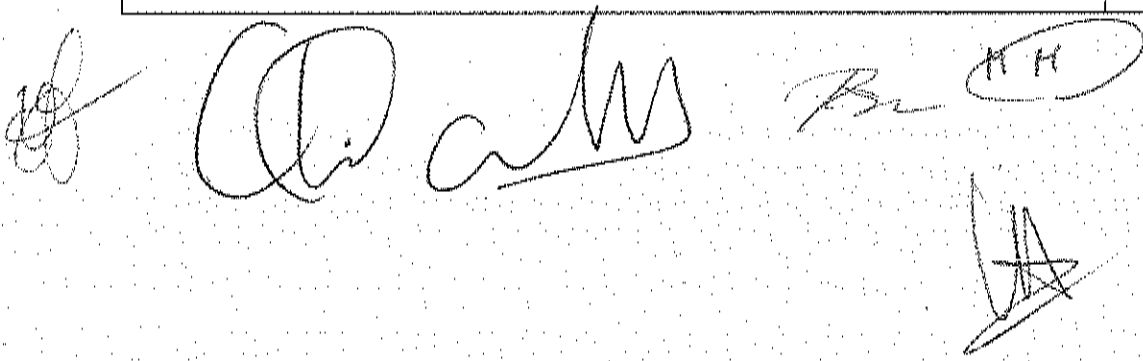
- El 44% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.

3.4. Formació interna i/o contínua

3.4.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.	☐	☒
Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Sí. Es realitza un pla de formació anual. El procediment per realitzar el pla de formació té com a partida la recollida de necessitats formatives que fan referència a competències tècniques, o bé, íntimament lligades a la cobertura de necessitats formatives segons col·lectius professionals, independentment del gènere dels membres d'aquests col·lectius.	☒	☐
Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa. En cas afirmatiu, com s'integra la perspectiva de gènere en les diferents formacions?	☐	☒

 Several handwritten signatures and initials are present below the form. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'B'. To the right of 'B', there are the initials 'HH' circled. Below the 'HH' initials, there is another signature that looks like 'JA'.

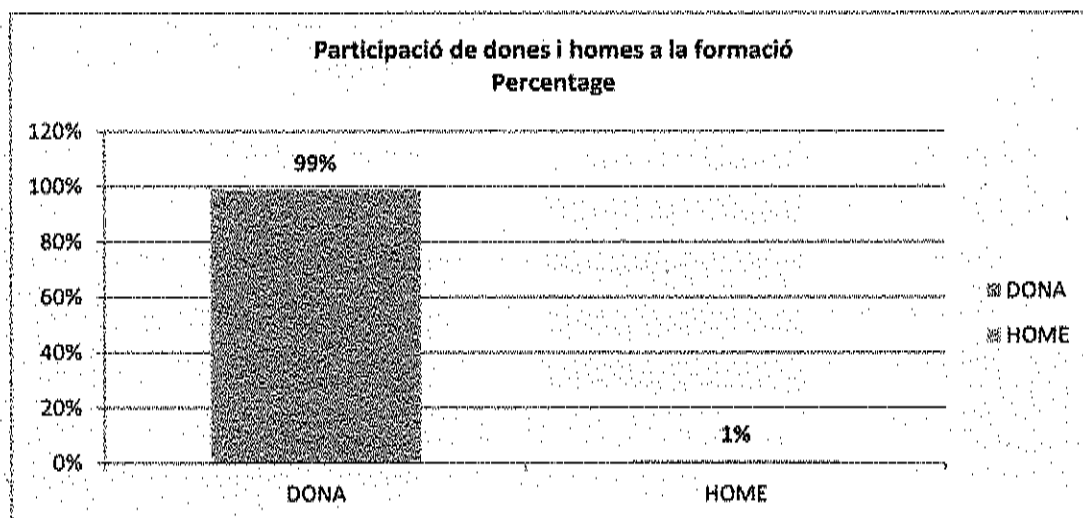
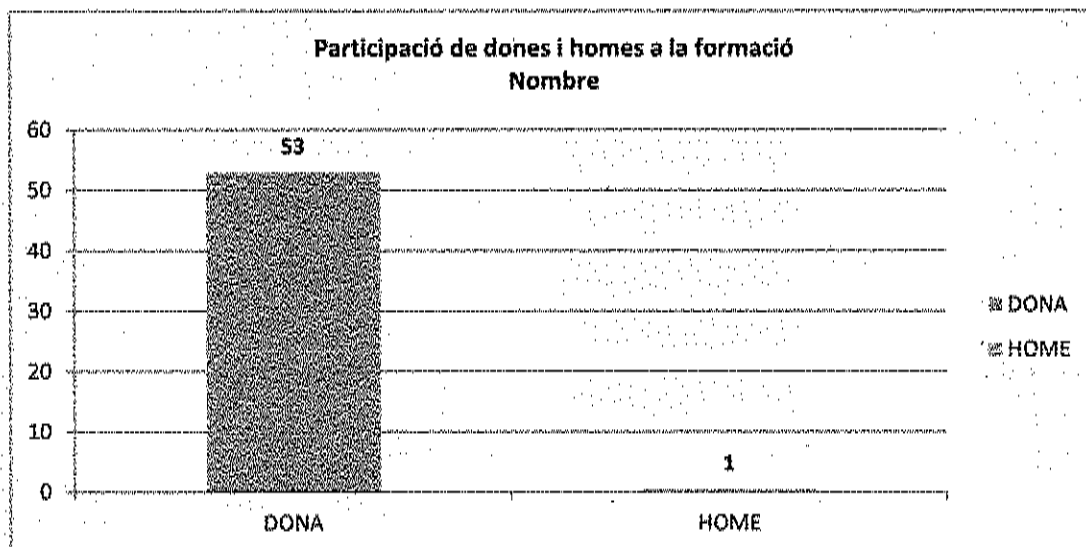
3.4.2. Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats

• Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització Es poden detectar a través dels comandaments, a través del propi professional (en aquest cas sol·licitant la formació al comandament) o ve a través dels Representants Legals dels Treballadors (RLT).
• Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació. A través del Campus Virtual, la plataforma virtual de formació de la organització.
• Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització? Expliqueu com denomineu a la vostra organització la formació i expliqueu l'objectiu que cal assolir a cada tipologia. L'objectiu és millorar la qualificació per el lloc de treball ocupat i promoure el desenvolupament professional
• Quines són les modalitats de formació interna i/o contínua? Expliqueu i detalleu en què consisteix cada modalitat formativa. Les modalitats de formació fan referència a formació obligatòria (com per exemple en el cas de formacions de PRL), formació específica per a l'obtenció d'un coneixement concret o la formació continuada per a la millora de competències.
• On s'imparteix la formació? Detalleu el lloc on s'imparteix la formació. Al propi centre de treball, excepte si és una formació transversal oberta a totes les empreses del grup. En aquest cas es faria al centre docent del grup MutuaTerrassa (Edifici docent). En el cas de formació on line la formació s'imparteix a la plataforma virtual de formació (Campus virtual).

	SI	NO
• El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?	☒	☐
• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? En cas afirmatiu detalleu les mesures Les formacions que s'ofereixen fan referència a la necessitat sorgida segons el col·lectiu o àrea professional i per tant estan obertes tant per a homes com per a dones.	☒	☐
• Si el vistesplau depèn del/de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats.	☐	☒

3.4.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

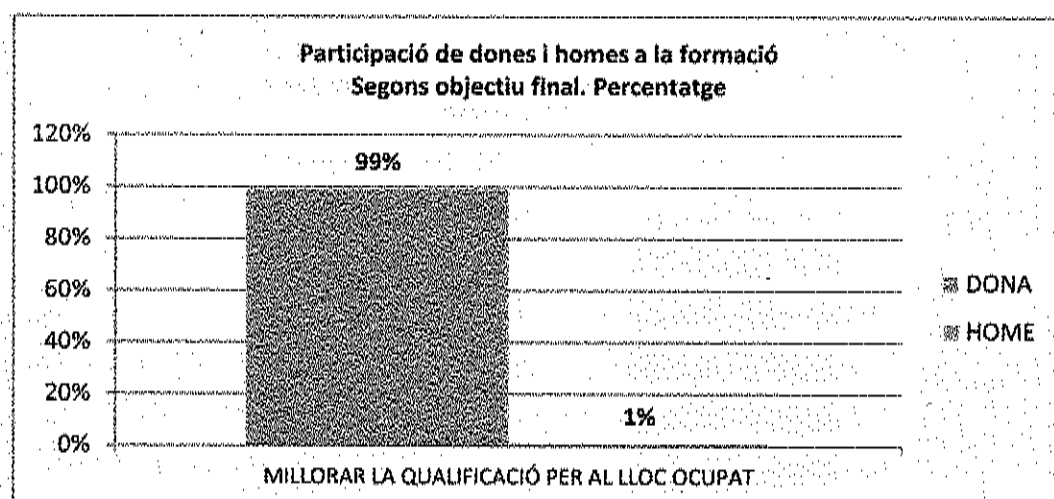
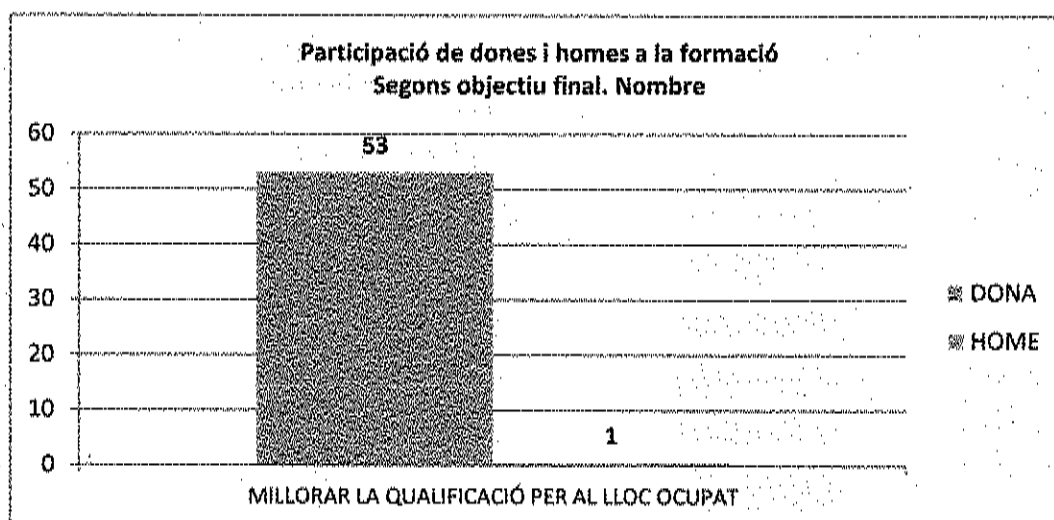
Participació global de dones i homes a la formació



	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?	☐	☒
En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? No han realitzat les mateixes hores de formació. Un 99% de dones han participat en la formació versus un 1%. No obstant, les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		

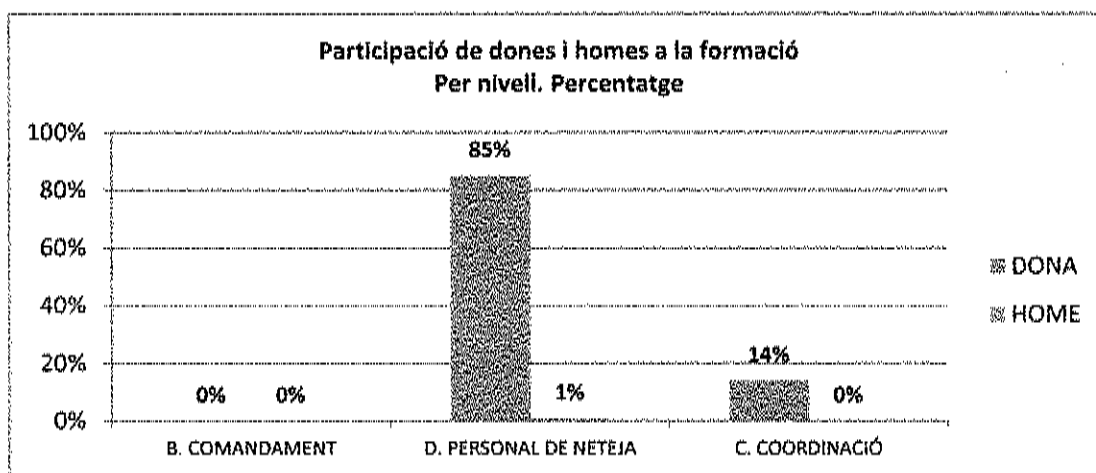
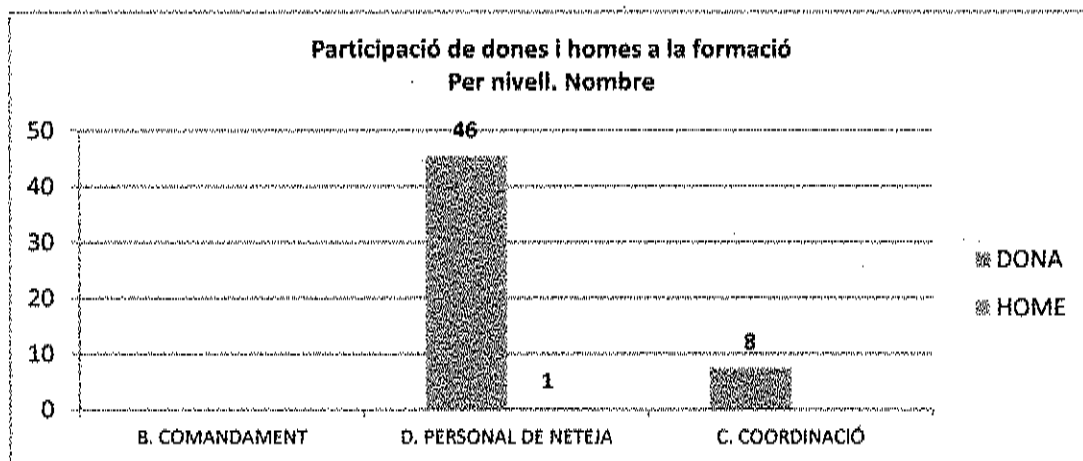
[Handwritten signatures and initials]

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Totes les dones i homes que han participat a formacions que tenien com a objectiu final millorar la qualificació per al lloc ocupat. Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

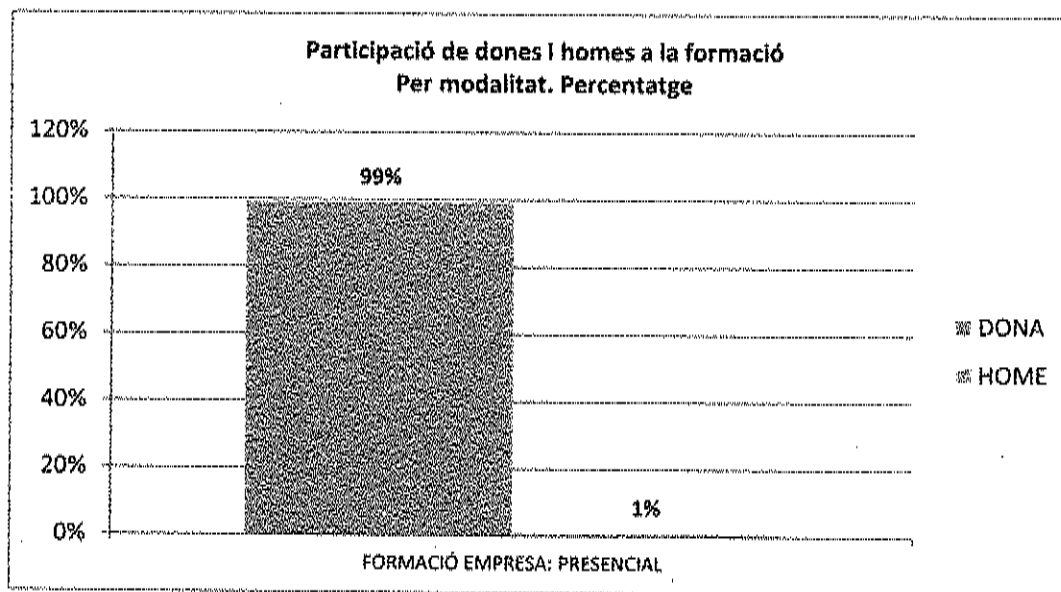
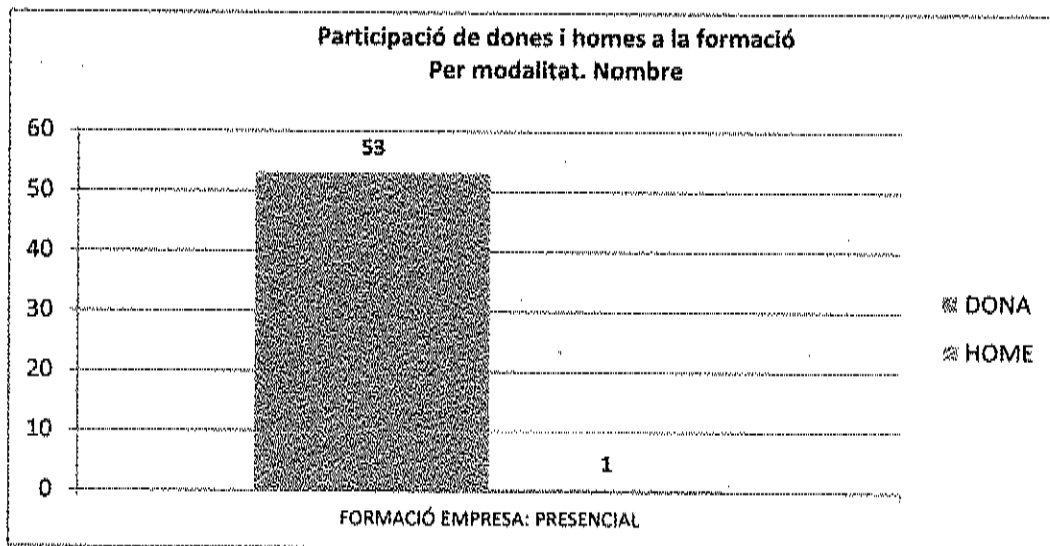
Participació de dones i homes segons nivell professional



	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i al grup professional.	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

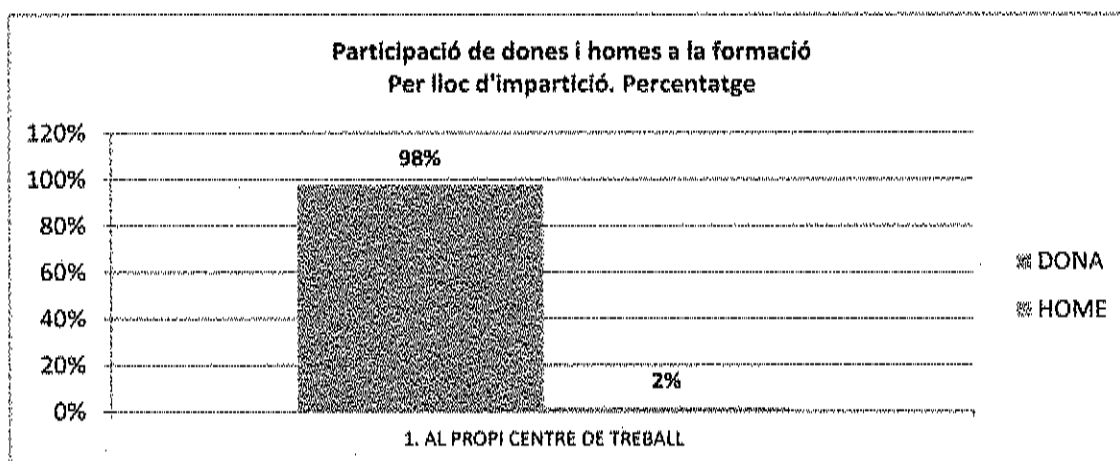
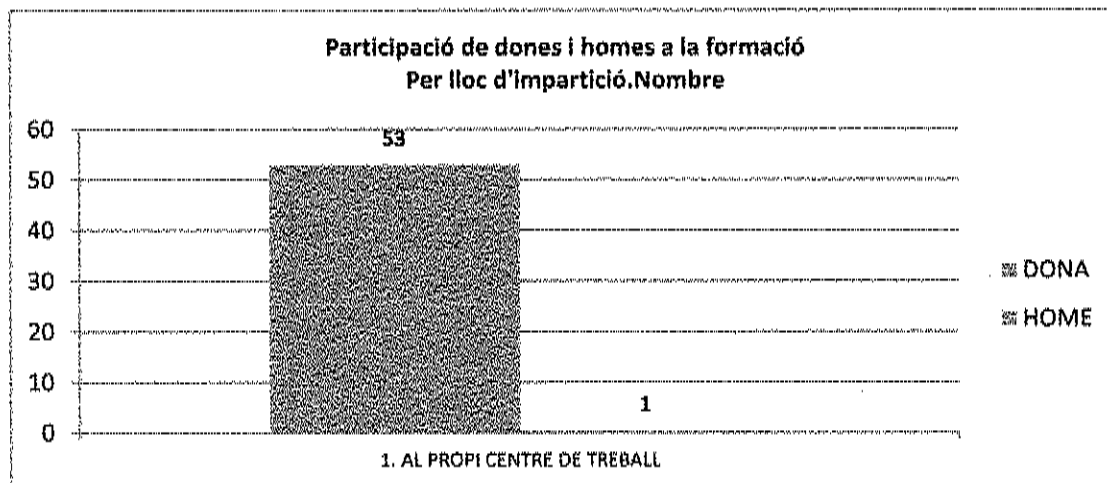
[Handwritten signatures and initials]

Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i als grups professionals.	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi



	SI	NO
Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi? En cas afirmatiu? Quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

[Handwritten signatures and initials]

3.4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

No s'ha realitzat formació específica en igualtat de dones i homes.

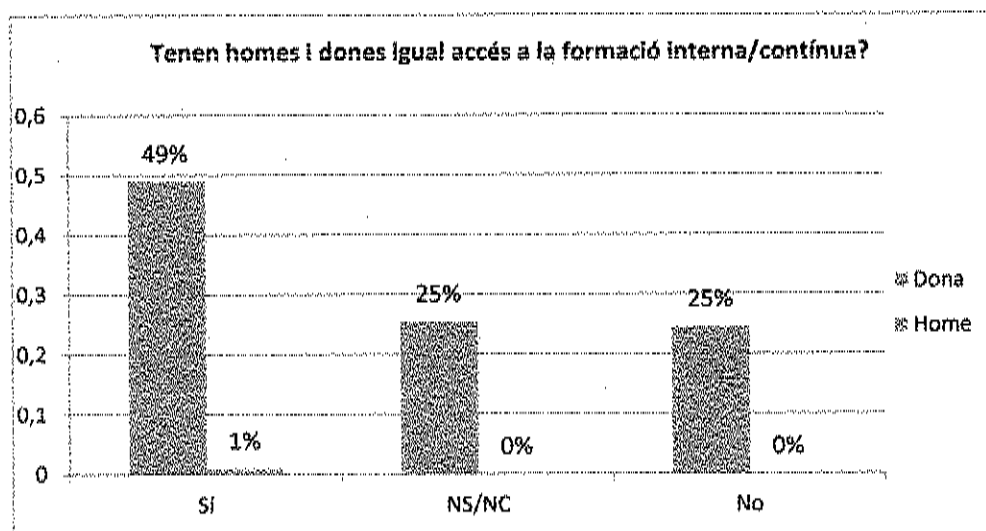
	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? NO APLICA	☐	☐
S'ha impartit formació específica en Igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detalleu els col·lectius que han rebut formació, els objectius, el programa, la durada de l'acció formativa i el nivell de satisfacció de les persones assistents a partir de les enquestes de qualitat de la formació. NO APLICA	☐	☐
La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori? NO APLICA	☐	☐

[Handwritten signatures and initials]

3.4.5. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	50 (49%)	1 (1%)	51 (50%)
No	25 (25%)	0 (5%)	25 (25%)
NS/NC	26 (25%)	0 (38%)	26 (25%)
Total	102 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



Unicament hi ha un home que ha respost l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 50% de la plantilla respon que sí versus el 25% que respon que no.

[Handwritten signatures and initials]

3.4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua</u> - Es disposa d'un protocol que detalla la gestió de la formació.	<u>Igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua. - Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.
<u>Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - Es detecten les necessitats formatives a través dels comandaments, o bé, a través del propi professional. - Es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació de la formació a través del Campus Virtual. - L'objectiu de la formació interna i/o contínua és donar eines per millorar la qualificació pel lloc de treball ocupat i promoure el desenvolupament professional. - Existeixen modalitats de formació obligatòria, específica i continuada. - Es garanteix mitjançant el procés d'accés a la formació que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats. - El lloc on s'imparteix la formació pot ser: el centre de treball, el centre docent de Mútua Terrassa i a través del campus virtual. - Es garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accés a la formació. - S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació.	<u>Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives.
<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> - Homes i dones han realitzat el mateix nombre d'hores de formació. <u>Participació global de dones i homes segons departament o àrea funcional</u> - Existeix el mateix nivell de participació de dones i homes segons el departament i/o àrea funcional. - No es produeixen diferències que afectin a les possibilitats de desenvolupament i promoció de les dones o dels homes segons departament o àrea funcional.	<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> <u>Participació global de dones i homes segons departament o àrea funcional</u>

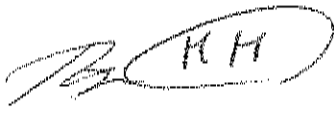
<u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons l'objectiu final. - No es produeixen diferències que afectin les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons l'objectiu final de la formació.	<u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u>
<u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> - Participació de dones i homes en igual mesura segons el nivell professional. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons nivell professional.	<u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u>
<u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons modalitat de formació.	<u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u>
<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u> - No hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons el lloc on s'imparteixi.	<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u>
<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u>	<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u> - Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 50% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen accés per igual a la formació interna/continua.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

3.5. Promoció i/o desenvolupament professional

3.5.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? En cas afirmatiu, com s'expressa? A través de convocatòria de les places que estan redactades amb un llenguatge inclusiu i que permeten que es presentin candidats independentment del seu gènere	☒	☐
Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Publicitant les places de forma oberta de manera que es pugui presentar qui vulgui i redactant aquestes convocatòries amb llenguatge inclusiu que doni cabuda a ambdós sexes.	☒	☐
L'organització ha dissenyat plans de carrera professional? En cas afirmatiu, com es valora el personal promocionat i com s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? El personal promocionat es valora segons el procediment objectiu que té establert l'entitat per a la valoració del potencial de cara a possibles promocions. La igualtat s'inclou, ja que les posicions vacants de l'entitat es publiciten de forma oberta a tothom i amb un llenguatge inclusiu que permet que es pugui presentar qui vulgui.	☒	☐

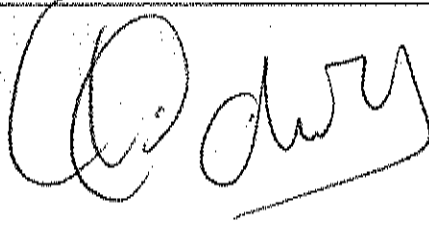
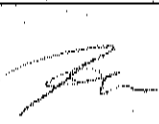
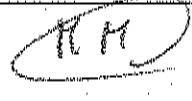




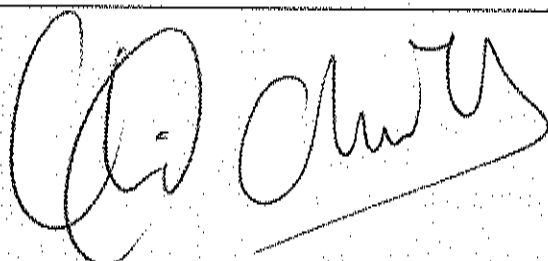
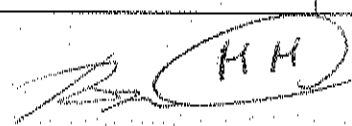

3.5.2. Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats

Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?	☒ Avaluació de l'acompliment. ☒ Sistema objectiu de detecció de potencial ☒ Opinió del/de la superior immediat/a. ☒ Funcionament dels equips de treball.
--	---

	SI	NO
La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?	☐	☒
Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, quins són els criteris? Es té en compte que el candidat a promocionar tingui els requisits tècnics, competencials i d'experiència, necessaris per a ocupar la posició segons estan detallats a la DLT, independentment de si qui els compleix és home o dona. Per això es realitzen processos de valoració per a la promoció objectius a través d'entrevista competencial i proves psicotècniques professionals	☒	☐
Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? En cas afirmatiu, per quin motiu?	☐	☒
Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, com es garanteix l'absència d'influència de la situació familiar.	☒	☐
Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional? Gestió del talent, la Directora de Recursos Humans de Terrassanet, el comandament directe i gerència Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?	☐	☒

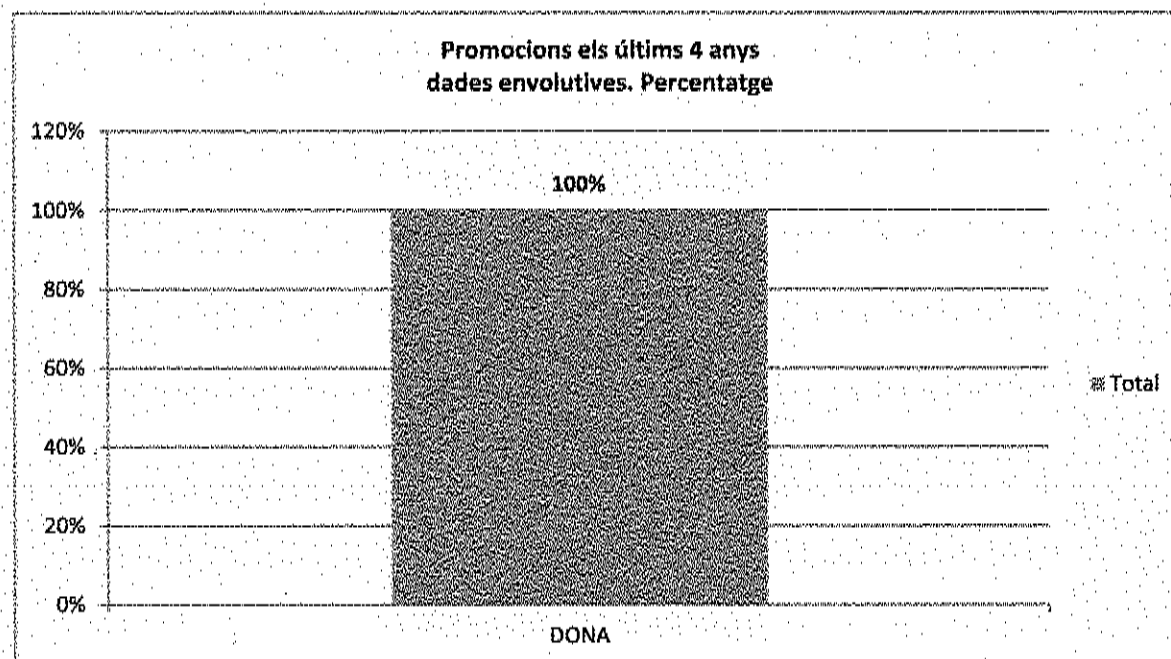
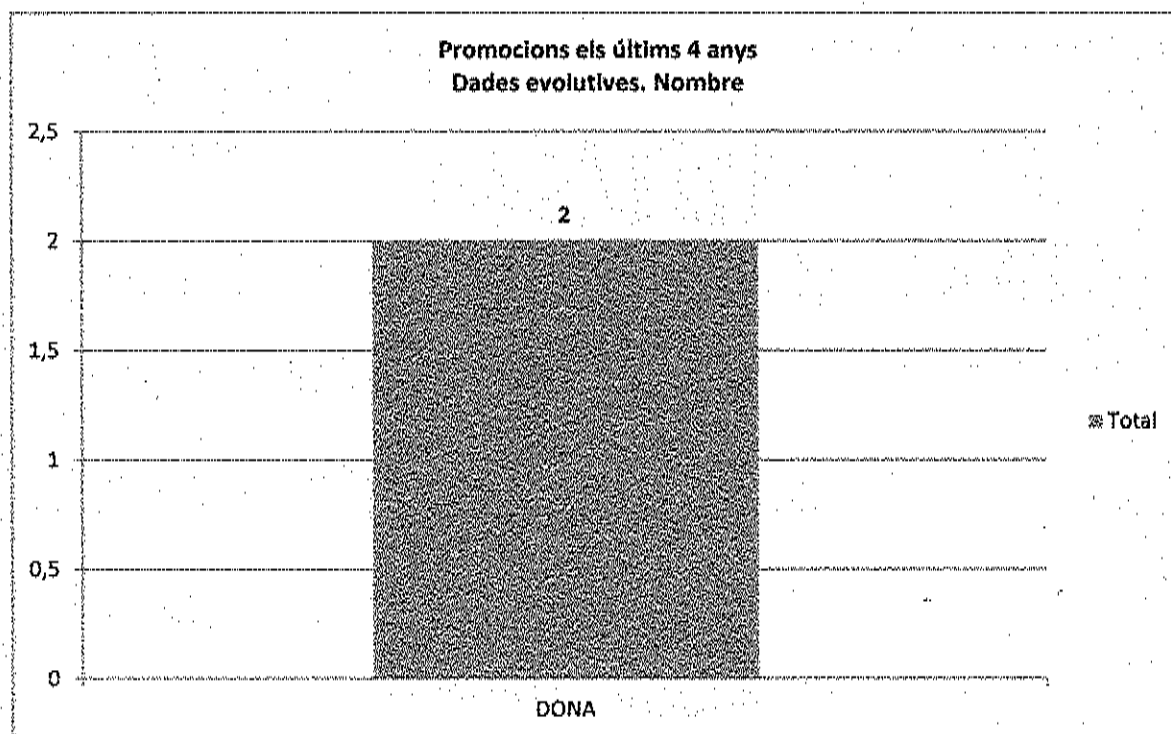






Sí, a través de l'assessorament des de la Direcció Corporativa de RH, encara que no específics.		
Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats? Sí, a través de l'assessorament des de la Direcció Corporativa de RH, encara que no específics.	☒	☐
Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, detalleu els canals. Gestió del talent fa publicitat de la vacant per diverses vies de forma que assegurem que acabi sent visible per a tothom: correu electrònic corporatiu, Portal de RH i Intranet de la organització.	☒	☐
Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? En cas afirmatiu, detalleu els mecanismes.	☐	☒
S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres). En cas afirmatiu, detalleu les mesures. Quins han estat els resultats assolits?	☐	☒


3.5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Distribució de la plantilla per grup professional



[Handwritten signatures and initials]

	SI	NO
• Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
S'han promocionat dues dones en la totalitat de la plantilla.		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

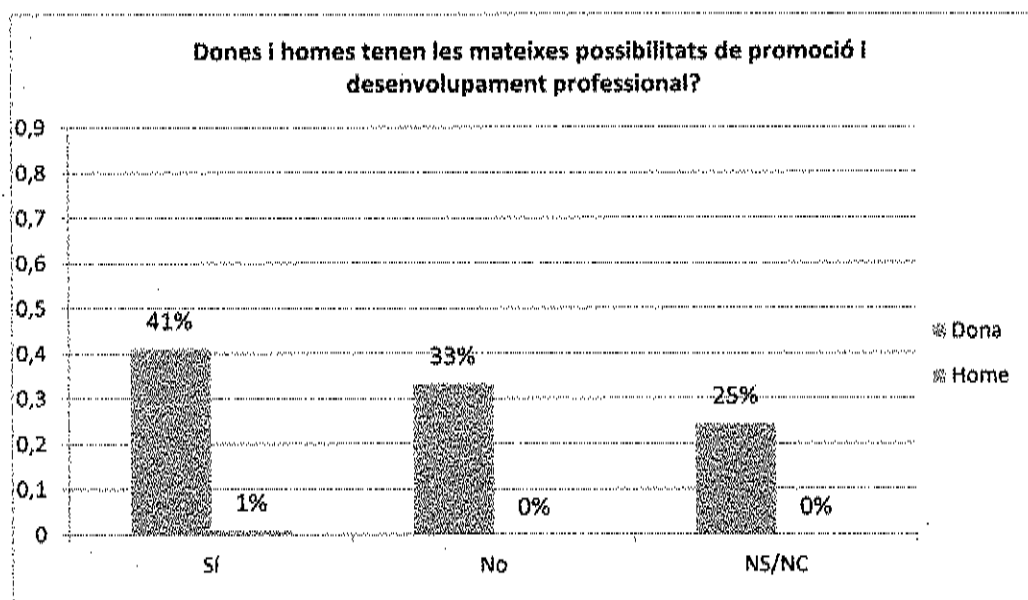
[Handwritten signature] **HM**

[Handwritten signature]

3.5.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	42 (41%)	1 (1%)	43 (42%)
No	34 (33%)	0 (0%)	34 (33%)
NS/NC	25 (25%)	0 (0%)	25 (25%)
Total	102 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



Únicament hi ha un home que ha respost l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 42% de la plantilla respon que sí versus el 25% que respon que no.

[Handwritten signatures and initials]

3.5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

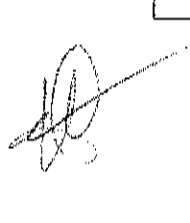
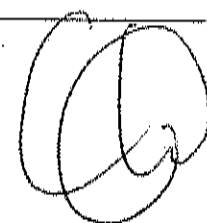
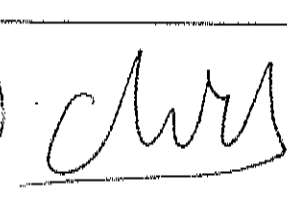
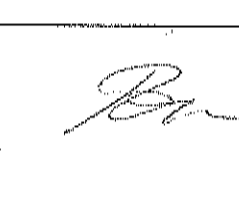
Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna. - Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional. - L'organització dissenya plans de carrera professional.	<u>Igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</u>
<u>Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - S'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i els treballadors mitjançant un sistema objectiu de detecció de potencial, l'opinió del/ de la superior immediat/a i el funcionament dels equips de treball. - Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin explícitament o implícitament, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. - Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització. - Es garanteix que la situació familiar d'elles persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. - Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.	<u>Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment. - Proporcionar formació en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a. - Formar a les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o desenvolupament professional perquè tinguin coneixement sobre igualtat d'oportunitats. - Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat. - Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).
<u>Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional</u> <u>Distribució de la plantilla per grup professional</u> - No existeixen desequilibris pel que fa la presència de dones i homes als diferents nivells de promoció i/o desenvolupament professional.	<u>Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional</u> <u>Distribució de la plantilla per grup professional</u>
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 42% de les persones enquestades creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

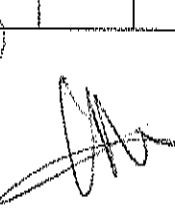
3.6. Retribució

3.6.1. Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització? En cas afirmatiu, com s'expressa? Sí, s'expressa en les polítiques de RH. Concretament en el punt 2.3. Compensació i s'expressa de la manera següent: Objectiu Garantir que Mútua Terrassa aplica un sistema de compensació equitatiu internament i competitiu externament, capaç d'atraure, motivar i fidelitzar els col·laboradors i que s'adequa a l'estratègia de l'Entitat. Principis 1. Assegurar que tots els col·laboradors perceben el salari que estableix la normativa laboral de referència, especialment els convenis col·lectius. 2. Establir mecanismes que assegurin que el sistema de compensació garanteix l'equitat interna i la competitivitat externa de les retribucions dels seus col·laboradors, d'acord amb les línies estratègiques de Mútua Terrassa. 3. Disposar d'un sistema retributiu que tendeixi a vincular la compensació del professional a la generació de valor per a Mútua Terrassa, tenint en compte els resultats de l'avaluació de l'acompliment. 4. Disposar de sistemes alternatius de solvència contrastada que garanteixin la competitivitat externa i l'equitat interna si l'aplicació de la normativa laboral de referència no ho assegura. 5. Disposar d'un mapa salarial que contingui la valoració dels llocs de treball amb l'assignació de les seves franges retributives constantment actualitzades. 6. Establir les incompatibilitats que poden existir entre ocupar determinats nivells en l'organigrama de Mútua Terrassa i la compensació que es pot rebre de l'Entitat per activitats que formen part del contingut del lloc de treball.	☒	☐
• S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. En cas afirmatiu: - Detalleu l'any en què es va dur a terme: 2019 - Metodologia de l'estudi: Existeixen per cadascun dels llocs de treball de l'organització una Descripció de Lloc de Treball i en funció de la descripció de funcions i responsabilitats se li assigna una banda salarial. - Es va contemplar la perspectiva de gènere? No • Detalleu les principals conclusions de l'estudi: Cada lloc de treball està dins de la banda salarial corresponent • En cas que s'evidenciessin diferències retributives entre dones i homes, quines accions s'han portat a terme per corregir la bretxa? No és necessari portar accions perquè no existeixen diferències més enllà de les que són conseqüència de l'antiguitat i conveni d'aplicació.	☒	☐

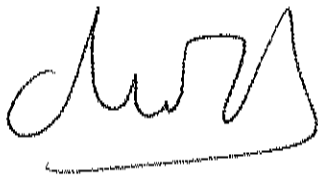
• Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? Sí que es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball. Es va realitzar l'any 2015 i s'actualitza cada vegada que es crea un nou lloc de treball dins de l'organització.	☒	☐
• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? Sí, les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni d'aplicació a l'organització.	☒	☐
• Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat? No. En cas afirmatiu, algun conveni contempla salaris més baixos? No. Tots els convenis que s'apliquen contemplen salaris més alts que el conveni de l'organització.	☐	☒
• Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?	☐	☒
• Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?	☒	☐
• Es retribueixen incentius/variables? Es retribueixen incentius/variables alguns llocs de comandament. En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? L'objectivitat es garanteix en dos direccions: A. Garantia Quantitativa: S'estableix un percentatge de salari variable sobre el salari fix. B. Garantia d'assoliment: Hi ha una prefixació d'objectius que són validats a posteriori per el comandament.	☒	☐
• Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada?	☒	☐
• A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes?	☐	☒
• En cas afirmatiu, heu implantat mesures per minimitzar aquest impacte? Quines? NO APLICA, ja que no es valora l'impacte diferencials que les decisions sobre política retributiva poden tenir en dones i homes.	☐	☐

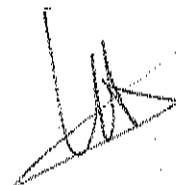







• A la vostra empresa hi ha beneficis socials? En cas afirmatiu, detalleu quins i col·lectius que els perceben.	☒	☐
- Club de compres: Tots els treballadors. - Formació virtual transversal: Tots els treballadors.		

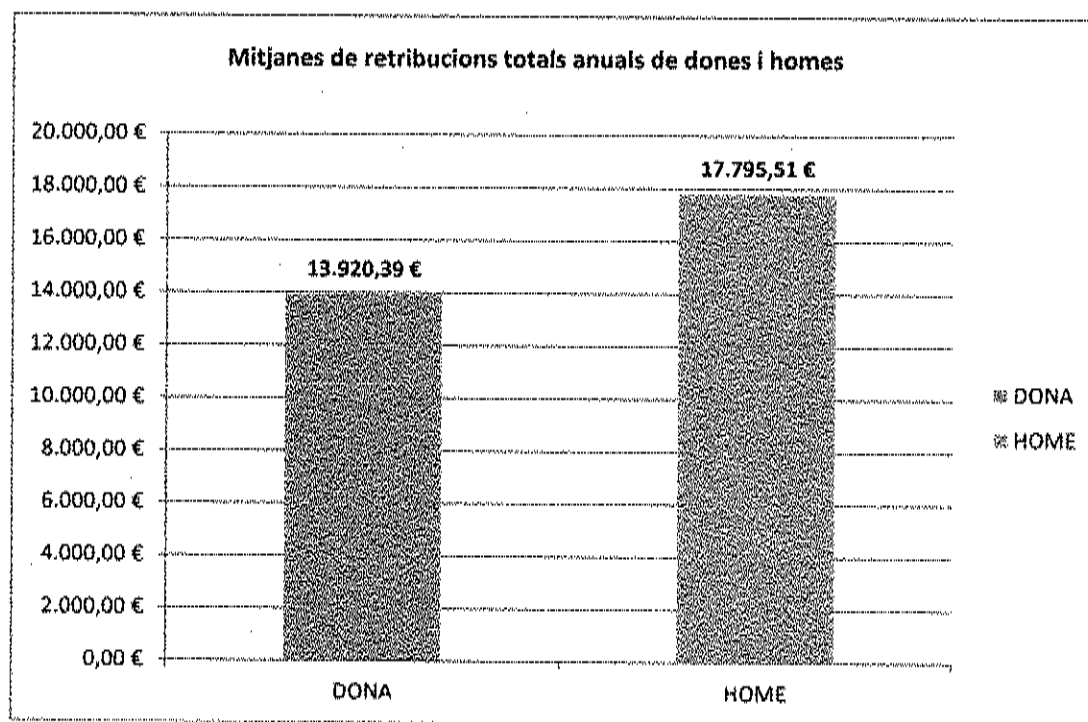




3.6.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.



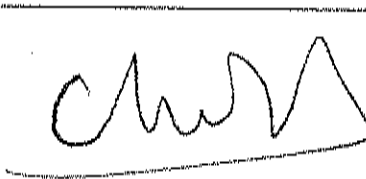
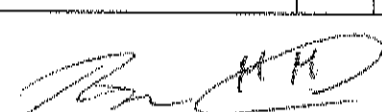
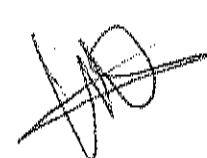
El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

Bretxa Salarial.
Mitjanes del
guany salarial
brut per hora
21,78%

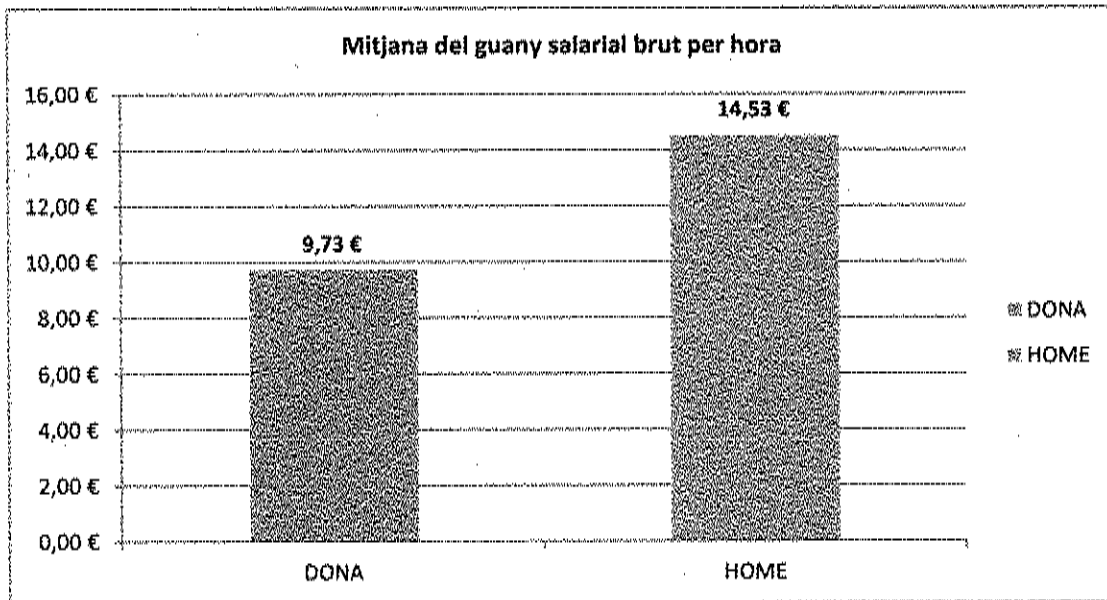
Retribució total inclou: salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària). No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?	☒	☐
S'observen diferències per un motiu: Les posicions d'especialistes són posicions on el conveni d'aplicació és superior i majoritàriament són posicions ocupades per homes.	☐	☐



Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

Bretxa Salarial.
Mitjanes del
guany salarial
brut per hora
33,05%

Salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària)/Nº d'hores contractades. No inclou hores extres.

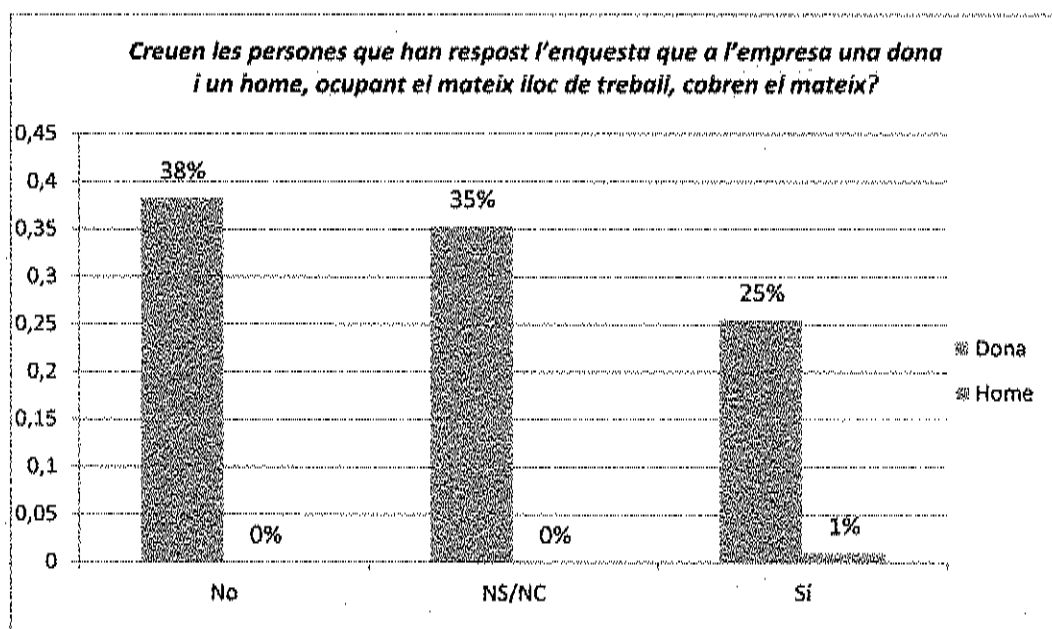
	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora?	☒	☐
S'observen diferències. L'explicació és la mateixa que en el punt anterior.		

[Handwritten signatures and initials are present below the form, including a circled 'H.H.']

3.6.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	26 (25%)	1 (1%)	27 (26%)
No	39 (38%)	0 (0%)	39 (38%)
NS/NC	36 (35%)	0 (0%)	36 (35%)
Total	102 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



Únicament hi ha un home que ha respost l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

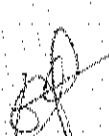
- El 26% de la plantilla respon que sí versus el 38% que respon que no.

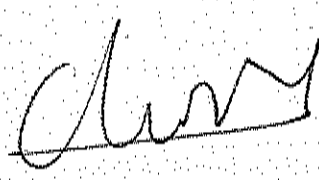
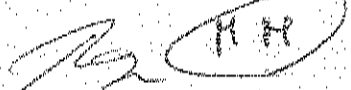
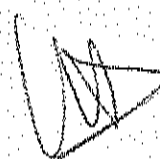
[Handwritten signatures and marks]

3.6.4. Conclusions de l'àmbit retribució

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització. - S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. - Es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball. - Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització. - Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat, i cap d'elles contempla salaris més baixos. - Hi ha una regulació objectiva per determinar els augmentos salarials. - Es retribueixen incentius/variables i es garanteix l'objectivitat a l'hora determinar-los. - Els variables inclouen tots els tipus de jornada. - L'organització disposa de beneficis socials.	<u>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</u> - No hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions. - Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes.
<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u> - Les diferències en el salari base vénen donades bàsicament per l'aplicació d'un conveni més elevat en llocs de treball d'especialistes.	<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u>
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> -El 38% de les persones enquestades creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home no cobren igual.



3.7. Temps de treball i coresponsabilitat

3.7.1. Gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.	☐	☒
Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Sí. Les mesures que estableix el conveni d'aplicació.	☒	☐
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? En cas afirmatiu, com s'identifiquen aquestes necessitats?	☐	☒
L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? Sí. En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla? A través del programa de gestió (software de contractació i nòmina).	☒	☐
Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? Sí. En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures? A través d'un apartat en la Intranet de Recursos Humans on es pot consultar el conveni d'aplicació.	☒	☐
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? No. En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? NO APLICA.	☐	☒
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí? En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús?	☐	☒
El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures? No. En cas afirmatiu, quines? NO APLICA.	☐	☒

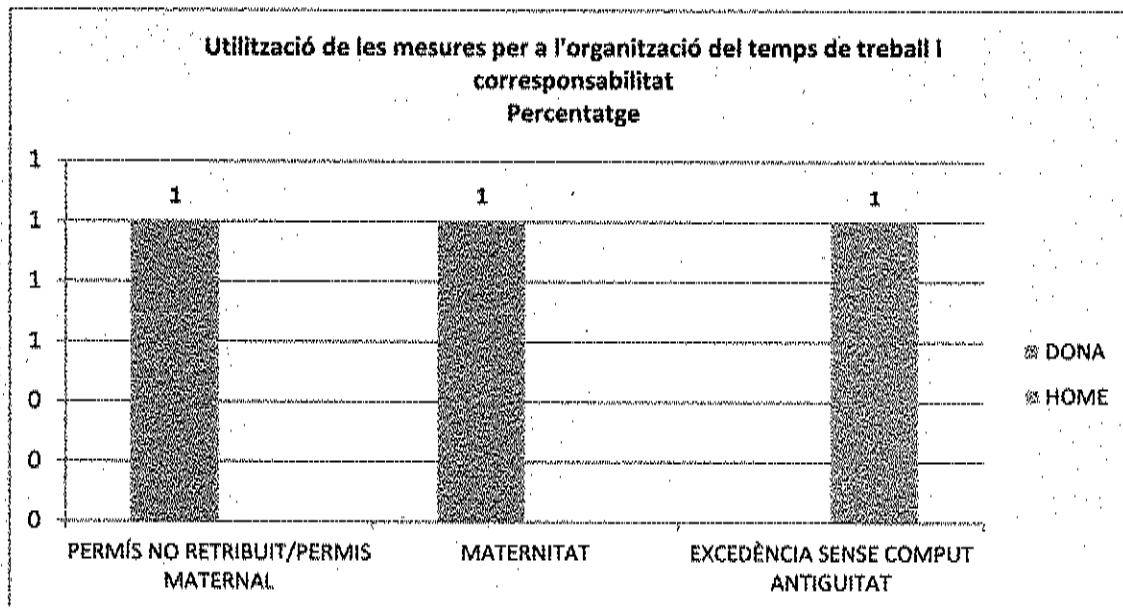
- Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures?

☐
☐

És un exemple per la resta dels treballadors. Però en el cas de la nostra organització,
NO APLICA perquè els directius no han fet ús de les mesures.

3.7.2. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.



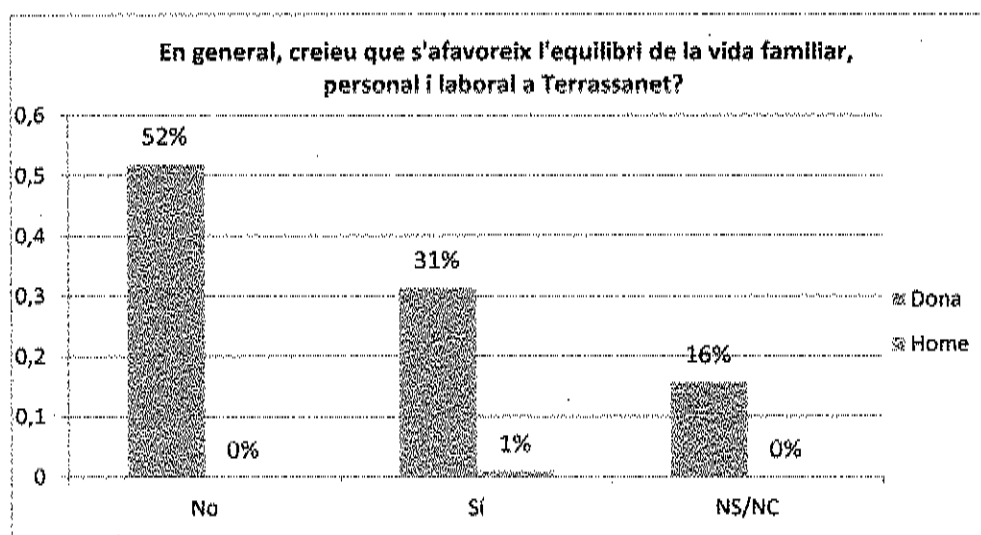
	SI	NO
• Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes?	☐	☒
Malgrat que l'organització garanteix que treballadors i treballadores coneguin les diferents mesures de conciliació disponibles a través de la Intranet, s'haurien d'estudiar altres vies perquè els continguts arribessin a tota la plantilla.	☐	☐

(Handwritten signatures and initials)

3.7.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	32 (31%)	1 (1%)	33 (32%)
No	53 (52%)	0 (0%)	53 (52%)
NS/NC	16 (16%)	0 (0%)	16 (16%)
Total	102 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



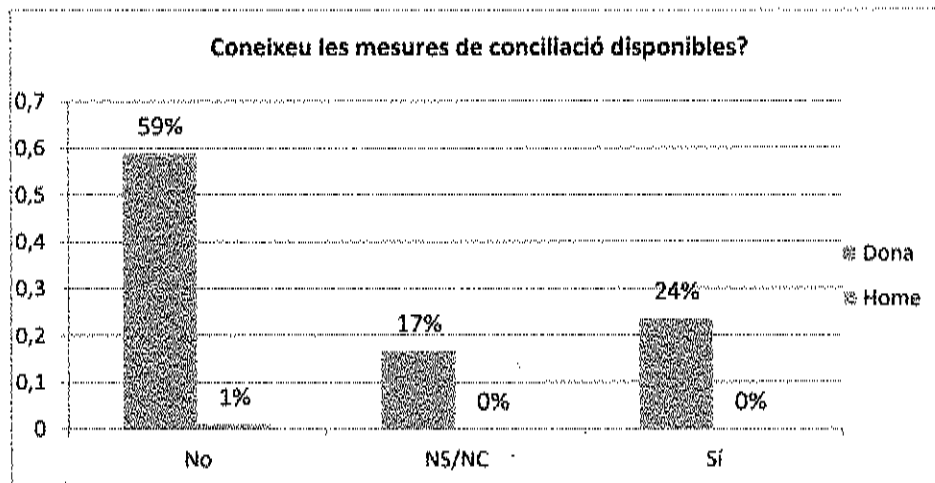
Únicament hi ha un home que ha respost l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 31% de la plantilla respon que sí versus el 52% que respon que no.

Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen les mesures de conciliació?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	24 (24%)	0 (0%)	24 (24%)
No	60 (59%)	1 (1%)	61 (60%)
NS/NC	17 (17%)	0 (0%)	17 (17%)
Total	102 (99%)	1 (1%)	103 (100%)

(Handwritten signatures and initials)



Únicament hi ha un home que ha respòs l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 24% de la plantilla respon que sí versus el 60% que respon que no.

Handwritten signatures and initials: (1), a stylized signature, a circled 'A', and initials 'M.H.' with a large checkmark.

3.7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

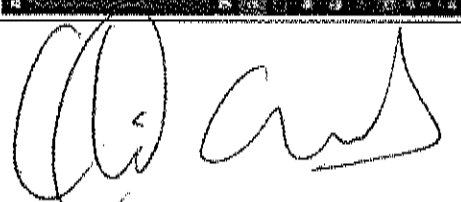
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

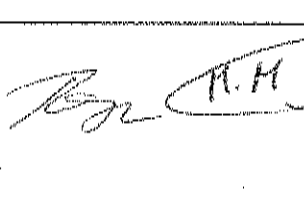
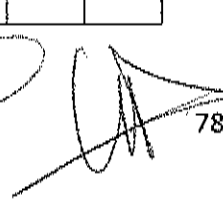
Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. - L'organització té coneixement de les responsabilitats familiar (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores. - Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. - Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.	<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. - Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. - Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí i específicament, pel col·lectiu directiu.
<u>Ús de les diferents mesures</u>	<u>Ús de les diferents mesures</u> - Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - Afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. El 42% opina que no s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. - Difondre les mesures de conciliació disponibles. El 60% de les persones enquestades no coneixen les mesures de conciliació disponibles.

3.8. Comunicació no sexista

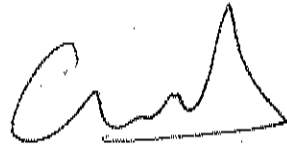
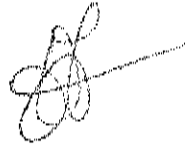
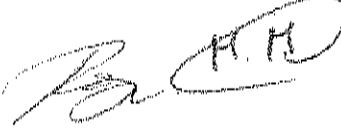
3.8.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

	SI	NO
• L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? En cas afirmatiu, indiqueu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.	☐	☒
• El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista? En cas afirmatiu, quines han estat les accions formatives portades a terme, el col·lectiu destinatari i els principals objectius assolits.	☐	☒
• Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb exemples reals (documentació interna i externa). - Revista interna Breus Comunicació  - Intranet 	☒	☐



• Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.	☒ ☐
• S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.	☐ ☒

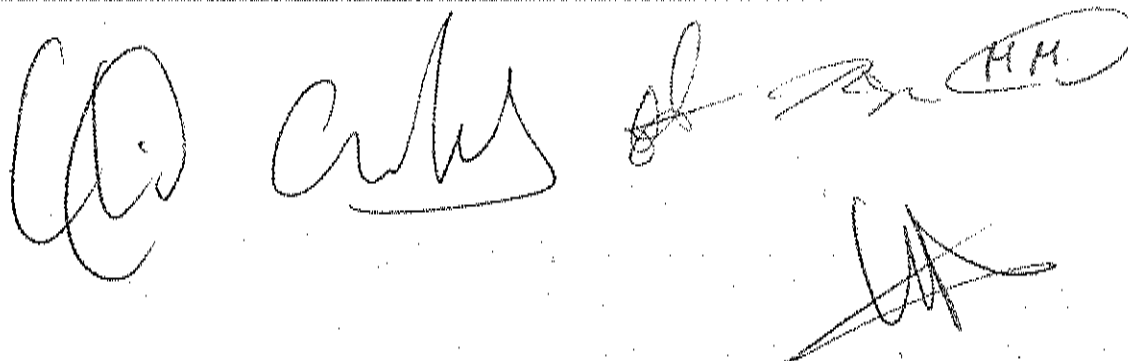







3.8.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

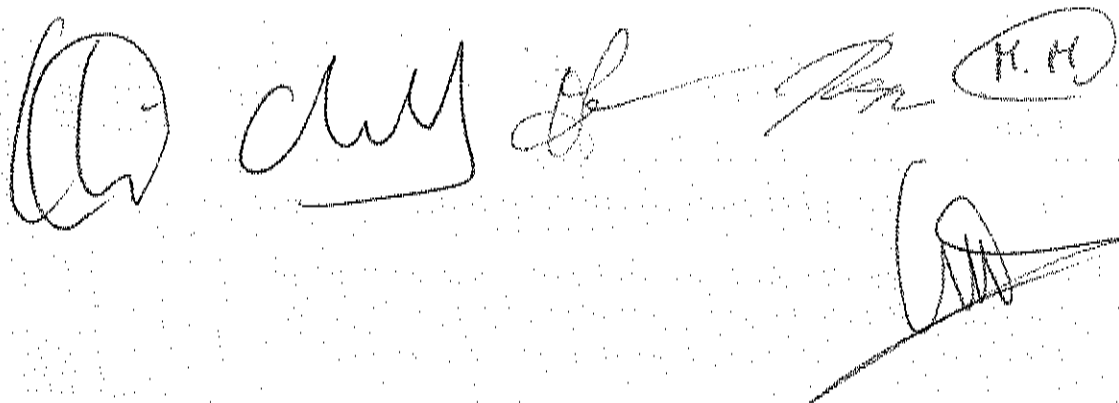
Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització</u> - Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva. - Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva.	<u>Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització</u> - Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. - Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. - Sol·licitar a les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'C. Lluís'. To the right of this, there are several smaller, less legible signatures. Further right, there is a signature that looks like 'J. M.' inside a circle. Below these, there is a large, bold signature that looks like 'JA'.

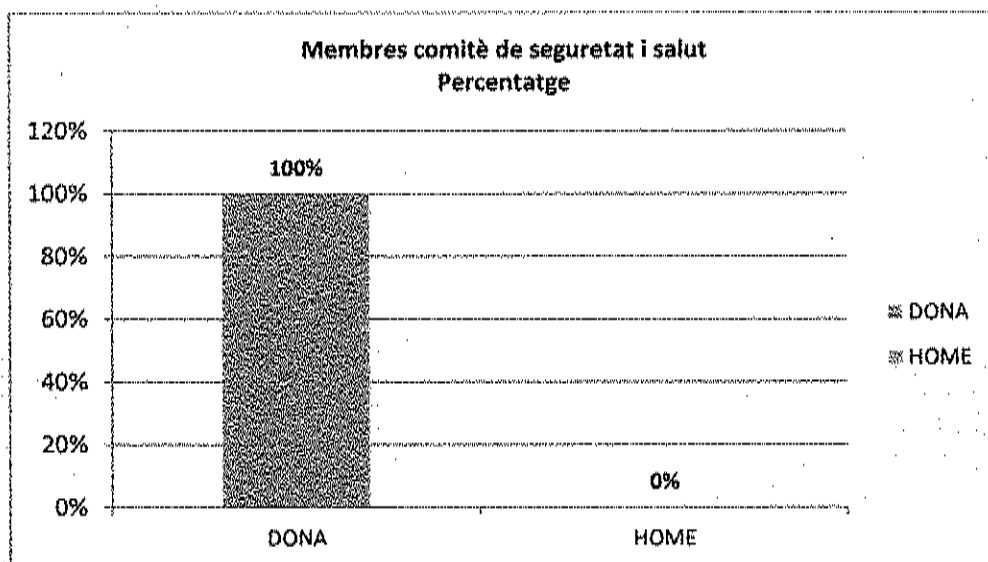
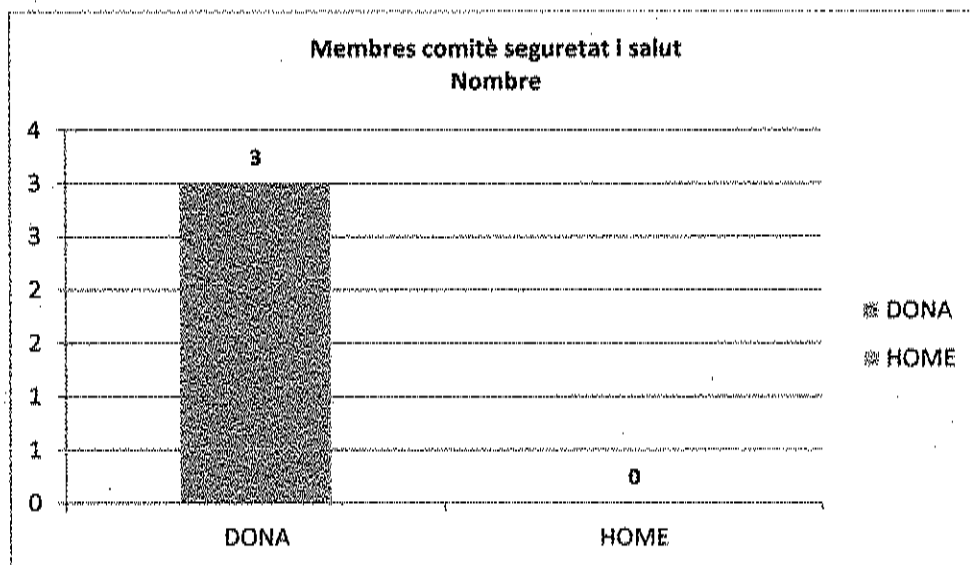
3.9. Salut laboral

3.9.1. Gestió de la salut laboral que incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.	☐	☒
Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?	☐	☒
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?	☐	☒
Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? Quines han estat les principals conclusions?	☐	☒
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquest informació/formació?	☐	☒

The block contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'M. J.', then a signature that looks like 'R. M.', and finally a signature that is circled and contains the letters 'H. H.'. Below these, there is another signature that is partially obscured by a diagonal line.

Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? No, hi ha més dones que homes. El 100% del Comitè de seguretat i salut són dones. El Comitè de seguretat i salut es tria d'entre els Representants Legals dels Treballadors, el Comitè d'Empresa que està format per dones (9 dones).	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? No, a la plantilla hi ha més homes que dones. Concorda amb la presència percentual de més dones que homes al Comitè d'Empresa.	☐	☒

[Handwritten signatures and initials]

3.9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quins són els llocs o les activitats? Dintre de les diferents àrees de la empresa, aquestes activitats corresponen a aquelles que comportin la realització de manipulació manual de càrregues amb pesos superiors als definits sota criteri facultatiu, a tasques on es realitzin moviments repetitius així com als llocs de treballs amb exposició a una sèrie de contaminants químics i/o biològics.	☒	☐
Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades? En primer lloc, s'elabora el document de tasques excloses, on es defineixen totes aquelles activitats que la persona no podrà realitzar. Seguidament, es valora la necessitat de realitzar una possible reubicació a una altra àrea o continuar al mateix departament realitzant totes aquelles activitats que no comporten un risc associat.	☒	☐
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació? Mitjançant les sessions formatives periòdiques planificades, on es ressalten les indicacions establertes en aquests casos. A la vegada, en el moment de la comunicació per part de la treballadora, on posteriorment se li fa entrega del document de tasques excloses i es comenten conjuntament totes aquelles activitats que no podrà continuar realitzant i el per què.	☒	☐

3.9.3. Accidents de treball

El no portar la gestió dels Recursos Humans de Terrassanet els anys 2016-2019 no disposem d'aquesta informació i en conseqüència no ens és possible analitzar-la.

3.9.4. Malaltia professional

El no portar la gestió dels Recursos Humans de Terrassanet els anys 2016-2019 no disposem d'aquesta informació i en conseqüència no ens és possible analitzar-la.

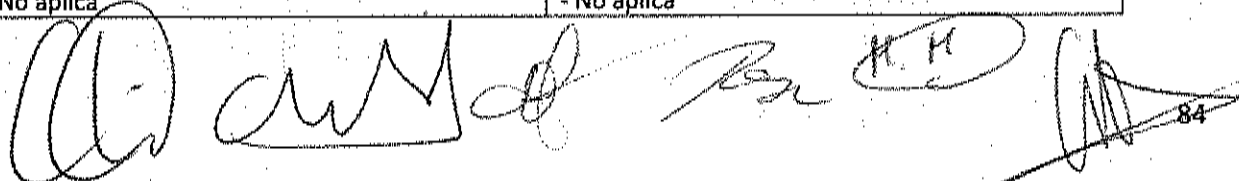
3.9.5. Contingència comuna

El no portar la gestió dels Recursos Humans de Terrassanet els anys 2016-2019 no disposem d'aquesta informació i en conseqüència no ens és possible analitzar-la.

3.9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral</u>	<u>Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. - Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere de l'organització. - Formar el personal responsable de la salut en matèria d'igualtat de dones i homes. - Disposar d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. - Donar a conèixer els riscos específics a que estan exposats als treballadors i treballadores per el fet de ser home o dona.
<u>Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut</u>	<u>Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut</u> - Tenir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.
<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u> - Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o període de lactància. - Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. - Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pots suposar per a la salut en els períodes d'embaràs o en període de lactància.	<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u>
<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> - No aplica <u>Accidents de treball per tipologia</u> - No aplica <u>Dies de baixa per accident laboral</u> - No aplica	<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> - No aplica <u>Accidents de treball per tipologia</u> - No aplica <u>Dies de baixa per accident laboral</u> - No aplica
<u>Malaltia professional</u> - No aplica	<u>Malaltia professional</u> - No aplica
<u>Contingència comuna</u> - No aplica	<u>Contingència comuna</u> - No aplica

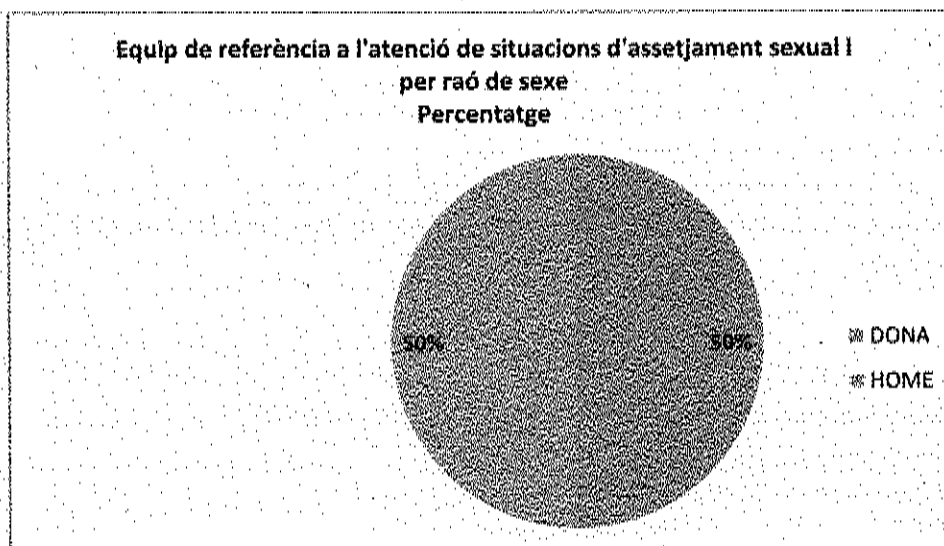
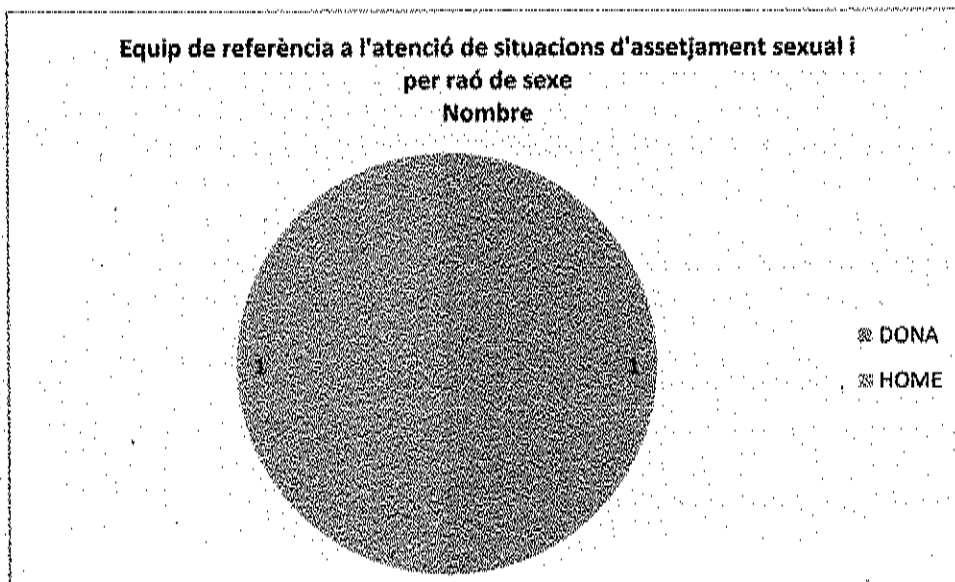


3.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

3.10.1. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	SI	NO
• Disposeu d' un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? Sí. • En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa i la data de realització del protocol. S'expressa com a Protocol d'Assetjament. La data de realització és del febrer del 2015.	☒	☐
• S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. Sí. • En cas afirmatiu, quines han estat les vies? Intranet.	☒	☐
• S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? No - En cas afirmatiu, en quins documents?	☐	☒
• S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? Sí - En cas afirmatiu: • Quins han estat els col·lectius que han rebut aquesta formació? Servei de Salut Laboral • En quines dates es va portar a terme? 2019 • Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?	☒	☐
• Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament?	☒	☐

Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament.

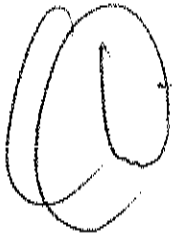
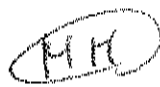


	SI	NO
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes? Hí ha una presència equilibrada, ja que el 50% (1 persona) és una dona i el 50% (1 persona) és un home.	☐	☒
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadores i treballadors i persones representants de l'empresa? L'equip destinat (persones de referència) té una presència equilibrada, ja que el 50% són dones i el 50% són homes.	☐	☒

(Handwritten signatures and initials)

3.10.2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

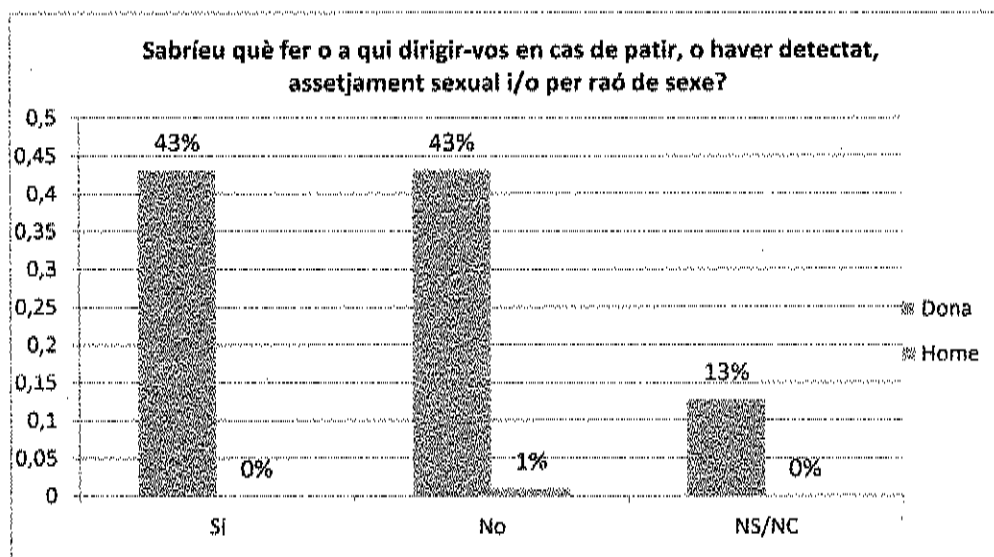
	SI	NO
Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any?	☐	☐
En els últims 3 anys (2017, 2018 i 2018) no tenim informació de si ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.		

3.10.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

Saben les persones que han respost l'enquesta a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?

	Dona	Home	TOTAL
Sí	44 (43%)	0 (0%)	44 (43%)
No	44 (43%)	1 (1%)	45 (44%)
NS/NC	13 (13%)	0 (0%)	13 (13%)
Total	102 (99%)	1 (1%)	103 (100%)



Únicament hi ha un home que ha respost l'enquesta. Per tant la comparativa no és molt significativa. No obstant, a la pregunta:

- El 43% de la plantilla respon que sí versus el 44% que respon que no.

[Handwritten signatures and initials]

3.10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

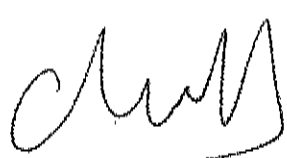
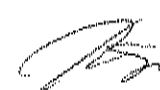
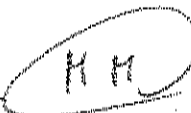
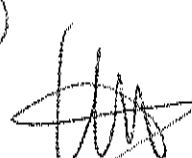
Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u> - Es disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. - S'ha de comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. - Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament	<u>Mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u> - Incorporar el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc. - Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
<u>Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament</u> - Existeix equilibri en l'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjaments tant pel que fa a la presència de dones i homes.	<u>Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament</u>
<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u> - No tenim dades disponibles.	<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u>
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - Donar a conèixer als professionals el protocol d'assetjament. El 44% de les persones enquestades no sabrien que fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe.

4. Objectius

(1) clwyd ~~68~~ ~~23~~ (H.M.)

~~HA~~

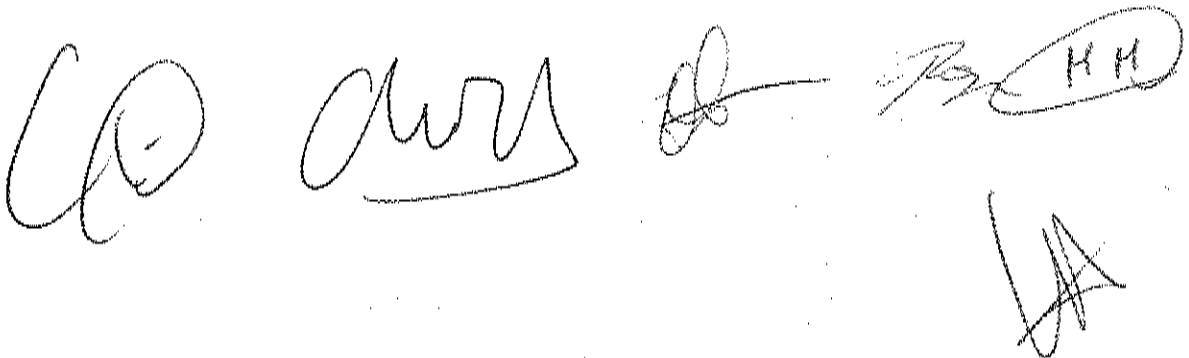
5. Pla d'acció

L'objectiu general del Pla d'igualtat d'oportunitats és assolir la igualtat entre homes i dones en el si de l'empresa i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere.

A partir d'aquest objectiu general i d'acord amb la diagnosi duta a terme, planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els 7 objectius següents:

- Objectiu 1: Integrar en la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- Objectiu 2: Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes
- Objectiu 3: Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores
- Objectiu 4: Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa
- Objectiu 5: Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu
- Objectiu 6: Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
- Objectiu 7: Donar visibilitat a les accions que realitza l'entitat relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

The block contains five handwritten signatures in black ink. From left to right: the first is a stylized 'CO'; the second is a cursive signature; the third is a signature with a horizontal line underneath; the fourth is a signature with 'HH' circled at the end; and the fifth, located below the others, is a signature that appears to be 'LA'.

El Pla d'acció està conformat per 15 accions que es duran a terme per aconseguir els 7 objectius generals.

Les 15 accions són propostes de millora que han sortit del diagnòstic d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, concretament, de les àrees de millora de cada àmbit de diagnòstic.

La Comissió de Negociació del Pla d'igualtat les ha prioritzat a partir d'una matriu que ha valorat l'impacte, dificultat d'implantació i àmbit temporal de la següent manera:

IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	Proposta data implantació
Alt	Alta	Curt	2021
Alt	Alta	Llarg	2022
Alt	Alta	Mitjà	2021
Alt	Baixa	Curt	2021
Alt	Baixa	Llarg	2022
Alt	Baixa	Mitjà	2021
Alt	Mitjana	Curt	2021
Alt	Mitjana	Llarg	2022
Alt	Mitjana	Mitjà	2021
Baix	Alta	Curt	2023
Baix	Alta	Llarg	2023
Baix	Baixa	Curt	2022
Baix	Baixa	Llarg	2023
Baix	Baixa	Mitjà	2022
Baix	Mitjana	Curt	2022
Baix	Mitjana	Llarg	2023
Baix	Mitjana	Mitjà	2023
Baix	Alta	Mitjà	2023
Mitjà	Alta	Curt	2022
Mitjà	Alta	Llarg	2023
Mitjà	Alta	Mitjà	2023
Mitjà	Baixa	Curt	2021
Mitjà	Baixa	Llarg	2023
Mitjà	Baixa	Mitjà	2021
Mitjà	Mitjana	Curt	2021
Mitjà	Mitjana	Llarg	2022
Mitjà	Mitjana	Mitjà	2022

Així doncs s'han estipulat 15 accions de les quals la seva implementació es realitzarà seguint els següents terminis:

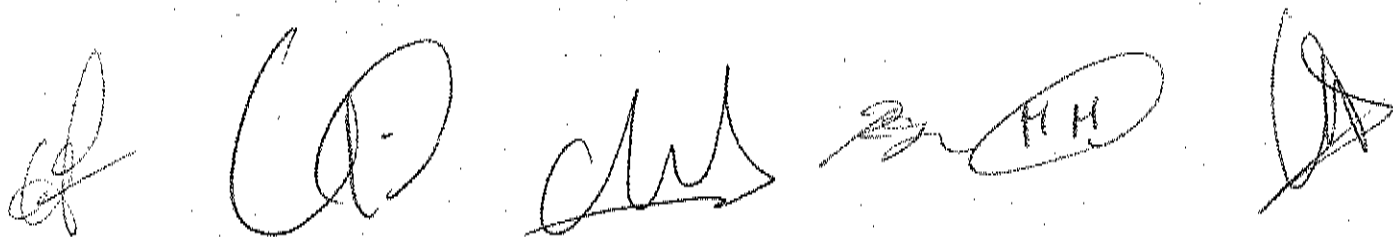
- 2021: 7 accions (47%)
- 2022: 5 accions (37%)
- 2023: 3 accions (20%)

De cada acció s'ha elaborat una fitxa amb el següent contingut:

- Nº d'acció: Número identificatiu de l'acció.
- Acció: Nom de l'acció realitzada.
- Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per l'organització.
- Descripció: Descripció de l'acció que inclou la fitxa.
- Persona responsable del seu aconseguit: Persona que vetllarà perquè l'acció es compleixi segons la descripció prevista.
- Recursos de personal: Persones implicades en l'acció.
- Recursos econòmics: Cost econòmic de l'acció.
- Recursos materials: Eines i materials necessaris per portar a terme l'acció.
- Calendari: Timming previst per portar a terme l'acció amb data d'inici i data de finalització.

j. Indicators de seguiment i avaluació: Indicador que s'associa a l'acompliment de l'acció.

Val a dir que aquestes accions són les que es duran a terme de manera prioritària, però que a mesura que es vagin executant, la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat en podrà identificar d'altres que consideri que donen continuïtat a les executades o bé podrà proposar-ne de noves. En aquest sentit, es farà una revisió anual de l'estat d'execució d'aquestes accions i una reflexió, on podran també participar altres persones de l'organització, per identificar aquestes noves accions.

The image shows five distinct handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a stylized, cursive signature; the second is a large, bold, circular signature; the third is a signature with a prominent horizontal stroke; the fourth is a signature with the letters 'HH' circled; and the fifth is a signature with a large, sweeping loop.

NÚM. D'ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀMBIT	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	PROPOSTA DATA D'IMPLANTACIÓ
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2021-2023	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere	Cultura i gestió organitzativa	ALT	ALTA	CURT	2021
2	Incorporar la figura de l'agent d'igualtat (buscar la persona, formar-la i designar-la)	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere	Cultura i gestió organitzativa	ALT	MITJANA	MITJÀ	2021
3	Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere	Cultura i gestió organitzativa	ALT	ALTA	LLARG	2022
4	Informar del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/usuaris)	Donar visibilitat a les accions que realitza Terrassanet relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Cultura i gestió organitzativa	MITJÀ	MITJANA	MITJÀ	2022
5	Donar a conèixer el pla d'igualtat de Terrassanet	Donar visibilitat a les accions que realitza Terrassanet relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Cultura i gestió organitzativa	MITJÀ	MITJANA	CURT	2021

5.1. Matriu de prioritització de les accions (Impacte-Dificultat d'implantació-Àmbit temporal)

AD Juy  Pr  

NUM. D'ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀMBIT	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	PROPOSTA DATA D'IMPLANTACIÓ
10	Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclussiu a Terrassanet	Comunicació no sexista	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023
11	Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclussiu a Terrassanet	Comunicació no sexista	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023
12	Difondre i donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere	Actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	ALT	MITJANA	MITJÀ	2021
13	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa	Integrar en la cultura de Terrassanet el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Formació interna i/o contínua	MITJÀ	MITJANA	MITJÀ	2022
14	Valorar en positiu el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.)	Donar visibilitat a les accions que realitza Terrassanet relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Cultura i gestió organitzativa i accés a l'organització	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023





NUM. D'ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	AMBIT	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	AMBIT TEMPORAL	PROPOSTA DATA D'IMPLANTACIÓ
6	Formació específica d'igualtats d'oportunitats per als professionals que participin en el procés de selecció	Integrar en la cultura de Terrassanet el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Accés a l'organització	MITJÀ	MITJANA	MITJÀ	2022
7	Realitzar accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat	Integrar en la cultura de Terrassanet el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Accés a l'organització	ALT	BAIXA	CURT	2021
8	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participin en la detecció de necessitats formatives i/o que porten gent a càrrec	Integrar en la cultura de Terrassanet el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Formació interna i/o continuïa i promoció i desenvolupament professional	ALT	MITJANA	MITJÀ	2021
9	Identificar les necessitats de conciliació, aplicar mesures, potenciar l'ús d'aquestes mesures i fomentar-ne l'ús de treballadors i treballadores en matèria de conciliació	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa	Temps de treball i responsabilitat	ALT	MITJANA	LLARG	2022

5.2. Pla d'acció

Nº d'acció	Acció
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2021-2023

Objectiu general	Assolir la igualtat entre homes i dones en el si de l'empresa i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere.
------------------	--

Descripció
- Realitzar una diagnosi - Elaborar un disseny i planificació de les mesures a portar a terme - Tenir el pla d'igualtat 2021-2023 - Registrar el pla d'igualtat

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Terrassanet - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	- Eina de diagnosi del Departament de Treball, Afers socials i Famílies

Calendar	Inici	Final
	Gener 2021	Maig 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Inscriure el Pla d'igualtat al registre a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social i al del Departament de Treball, afers socials i família.	Anual

NUM. D'ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀMBIT	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	PROPOSTA DATA D'IMPLANTACIÓ
15	Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes	Integrar en la cultura de Terrassanet el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Formació interna i/o contínua	ALT	MITJANA	MITJÀ	2021

CD CM 

Nº d'acció	Acció
2	Incorporar la figura de l'agent d'igualtat (buscar la persona, formar-la i designar-la)

Objectiu general	Integrar en la cultura de Terrassanet el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
------------------	--

Descripció
• Seleccionar a la persona que vulgui ser agent d'igualtat a Terrassanet. • Donar formació en matèria d'igualtat d'oportunitats a la persona designada com agent d'igualtat, amb la finalitat de que disposi dels coneixements necessaris per dur a terme la seva tasca. • S'informarà a la plantilla de la creació de la figura de l'agent d'igualtat, amb l'objectiu que coneguin les seves funcions, ubicació i responsabilitats.

Persona responsable del seu compliment
Comissió de Negociació del Pla d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió de Negociació del Pla d'igualtat - Agent d'igualtat	Cost de la formació	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Maig 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Finalització de la formació corresponent.	Anual
Comunicació als treballadors i treballadores de la figura de l'agent d'igualtat.	Anual

Nº d'acció	Acció
3	Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista

Objectiu general	Acompanyar, informar i donar suport a les treballadores que pateixen violència masclista (gènere)
------------------	---

Descripció
- Posar en marxa el espai d'atenció als professionals que hagin patit violència masclista (USAP)

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Figura d'atenció a les persones treballadores - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	Persona encarregada de prestar aquest servei

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de persones que han fet ús del servei i enquesta de valoració del mateix	Anual

Nº d'acció	Acció
4	Informar del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/usuaris)

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza l'entitat relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
------------------	---

Descripció
- Aconseguir les vies de comunicació més eficaces per informar als proveïdors/clients del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Publicació a la Intranet	Anual

Nº d'indicador	Acció
5	Donar a conèixer el pla d'igualtat de Terrassanet

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza l'entitat relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
------------------	---

Descripció
- Campanya interna per donar a conèixer al pla d'igualtat 2021- 2023

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT servei de comunicació - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	Campanyes informatives (cartells i Intranet) Campanya informativa (web)

Calendar	Inici	Final
	Maig 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de campanyes internes realitzades.	Anual
Valorar el nivell de coneixement que tenen els treballadors de l'existència del Pla d'igualtat de l'entitat a través de l'enquesta del pla d'igualtat.	Anual

Nº d'acció	Acció
6	Formació específica d'igualtat d'oportunitats per els professionals que participin en el procés de selecció

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'empresa el valor de la igualtat d'oportunitats
------------------	--

Descripció
- Buscar la formació específica d'igualtat d'oportunitats en el procés de selecció de professionals. - Realitzar la formació a tot el personal que participi en el procés de selecció.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Requeses de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Gestió del talent - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	- Increment d'hores i cursos de formació en igualtat. - Recursos on-line i professionals de formació.

Calendarari	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual
Nº d'hores de formació realitzades.	Anual

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large circular stamp and several cursive signatures.

Nº d'acció	Acció
7	Realitzar accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'empresa el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
------------------	--

Descripció
- Mantenir el model de convocatòria de les places de selecció que s'utilitza actualment, el qual es prioritza en primer lloc el sexe menys representat en aquell lloc de treball.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendaris	Inici	Final
	Maig 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de convocatòries on s'ha incorporat el sexe menys representat.	Anual

Nº d'acció	Acció
8	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives i/o que porten gent a càrrec

Objectiu general	Integrar en la cultura de la empresa el valor de la igualtat d'oportunitats
------------------	---

Descripció
-Formar els comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives i/o que porten gent a càrrec en igualtat d'oportunitats.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Gestió del talent - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	-Hores i cursos de formació en igualtat. - Recursos on-line i professionals de formació.

Calendar	Inici	Final
	Maig 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de cursos i tallers realitzats.	Anual
Nº d'hores de formació impartides.	Anual
Nº de comandaments que han participat en les formacions.	Anual

Nº d'acció	Acció
9	Identificar les necessitats de conciliació, aplicar mesures, potenciar l'ús d'aquestes mesures i fomentar-ne l'ús de treballadors i treballadores en matèria de conciliació

Objectiu general	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa
------------------	---

Descripció
- Identificar les necessitats que tinguin els treballadors respecte a la conciliació de la vida laboral i personal. - Dissenyar un paquet de mesures que permetin integrar la conciliació de la vida laboral i personal. - Posar en marxa el paquet de mesures.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Requisits de personal	Requisits econòmics	Requisits materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicador d'avaluació	Seguiment
Número de treballadores i treballadors que s'han aconegut alguna de les mesures dissenyades en el paquet.	Anual

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'HH' and 'JA' on the right.

Nº d'acció	Acció
10	Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre llenguatge inclusiu i no discriminatori a l'entitat
------------------	--

Resultats
- Realitzar unes fitxes de bones pràctiques de llenguatge inclusiu utilitzant els diferents manuals normatius a disposició. - Difondre les fitxes de bones pràctiques a través del Breus comunicació. - Posar a disposició de tots els professionals de l'entitat aquestes fitxes de bones pràctiques. - Revisió periòdica del document per adaptar-lo als canvis que es produeixin.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comunicació - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	-Espai a la Intranet.

Calendarització	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de fitxes realitzades	Anual
Data de publicació de les fitxes a la Intranet i data de realització de les campanyes de difusió de les mateixes	Anual
Número de documentació revisada	Anual

Nº d'actes	Acció
11	Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre llenguatge inclusiu i no discriminatori de l'entitat
------------------	---

Descripció
- Buscar la formació específica en comunicació no sexista als professionals amb responsabilitat en matèria de comunicació. - Realitzar la formació específica en comunicació no sexista als professionals amb responsabilitat en matèria de comunicació.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comunicació - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	- Professionals que imparteixin els cursos - Material formatiu tan presencial com online

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Significació
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual
Nº d'hores de formació realitzades.	Anual

Ordre d'acció	Acció
12	Difondre i donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu general	Prevenir i evitar el assetjament sexual i per raó de sexe al conjunt de l'entitat
------------------	---

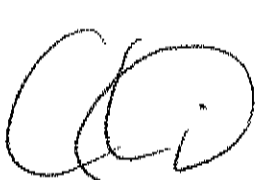
Descripció
- Definir implantar i difondre el nou protocol de assetjament sexual i per raó de sexe. - Informar als Representants dels Treballadors els casos d'assetjament que es produeixen a l'entitat en les reunions de seguiment de Salut Laboral de l'entitat.

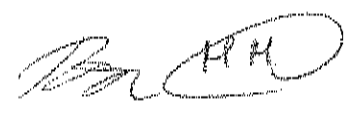
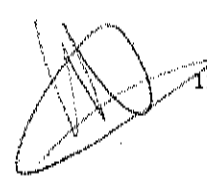
Persona responsable del seu compliment
Departament de Salut laboral

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Departament de Salut laboral - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	

Calendar	Inici	Final
	Maig 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Publicació i difusió del protocol	Anual

Nº d'acció	Acció
13	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa

Objectiu general	Incorporar a la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
------------------	---

Descripció
- Realitzar una avaluació dels cursos i formacions que s'imparteixen cada any per vetllar de que la perspectiva de gènere estigui present en aquests per part de la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat i per part dels alumnes.

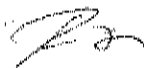
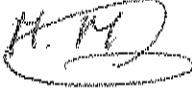
Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Gestió del talent - Comissió de Negociació del Pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
60 % dels cursos avaluats per part de la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat amb perspectiva de gènere	Anual
Número de cursos i jornades que es realitzen.	Anual
Incorporar en l'avaluació de la formació la perspectiva de gènere.	Anual

6. Calendari de realització de les accions


Nº d'acció	Acció	Calendari
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2021-2023	2021
2	Incorporar la figura de l'agent d'igualtat (buscar la persona, formar-la i designar-la)	2021
3	Vetilar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista	2022
4	Informar del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/usuaris)	2022
5	Donar a conèixer el pla d'igualtat de Terrassanet	2021
6	Formació específica d'igualtats d'oportunitats per els professionals que participin en el procés de selecció	2022
7	Realitzar accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat	2021
8	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives i/o que porten gent a càrrec	2021
9	Identificar les necessitats de conciliació, aplicar mesures, potenciar l'ús d'aquestes mesures i fomentar-ne l'ús de treballadors i treballadores en matèria de conciliació	2022
10	Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista	2023
11	Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista	2023
12	Difondre i donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	2021
13	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa	2022
14	Valorar en positiu el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.)	2023
15	Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes	2021

Nº d'acció	Acció
14	Valorar en positiu el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.)

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza l'entitat relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
------------------	---

Descripció
- Incorporar a en l'avaluació de proveïdors un nou criteri que faci referència a si el proveïdor aconsegueix amb la normativa en matèria d'igualtat. - Informar als proveïdors d'aquest nou criteri d'avaluació.

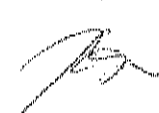
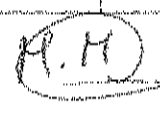
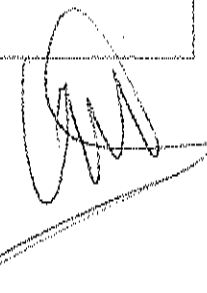
Persona responsable del seu acompliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Incorporar a l'avaluació de proveïdors el criteri de puntuació: disposar d'un pla d'igualtat.	Anual



Nº d'acció	Acció
15	Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes

Objectiu general	Integrar en la cultura de Terrassanet el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
------------------	--

Descripció
- Realitzar la formació online d'igualtat a través del Campus Virtual MT

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Maig 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de persones que han realitzat la formació en igualtat	Anual

