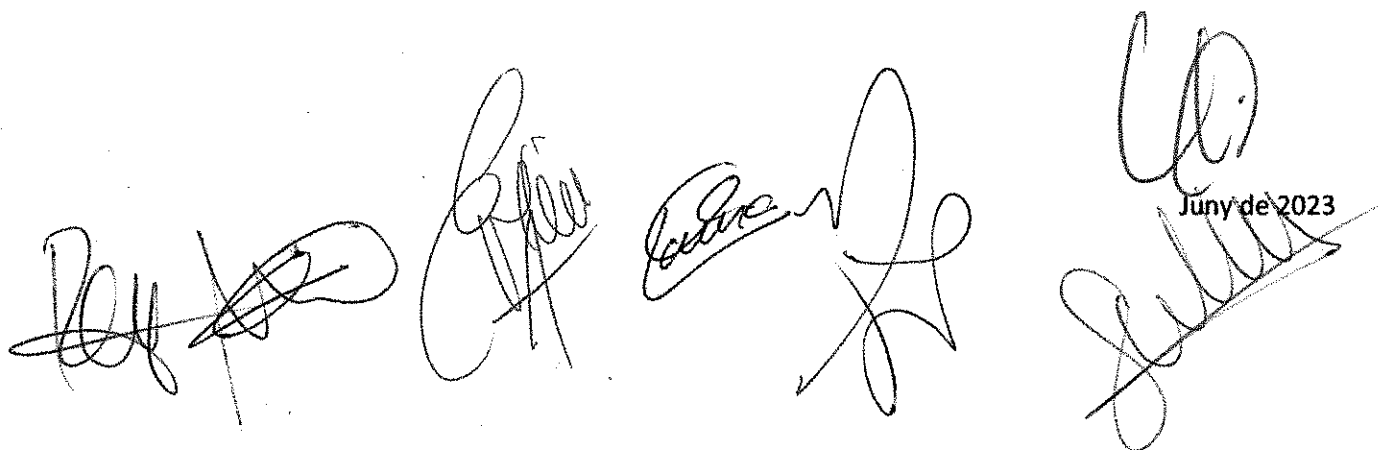




Pla d'igualtat 2023-2027

Vigència del 14/06/23 a 13/06/27

Àptima Centre Clínic



Juny de 2023

ÍNDEX

	Pàg.
Àmbit d'aplicació	3
Presentació de l'organització	4
Metodologia emprada en l'elaboració del pla d'igualtat	6
Dades generals de la diagnosi	8
1. Dades referents a la diagnosi	9
1.1. Dades registrals de l'empresa	9
1.2. Dades relatives a la diagnosi de la situació	11
2. Conclusions dels àmbits analitzats de la diagnosi	13
2.1. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	13
2.2. Conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	15
2.3. Conclusions de l'àmbit de classificació professional	17
2.4. Conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina	18
2.5. Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació	19
2.6. Conclusions de l'àmbit de formació	22
2.7. Conclusions de l'àmbit de promoció	24
2.8. Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva	26
2.9. Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	28
2.10. Conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	29
2.11. Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista	31
2.12. Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	32
Objectius	33
Pla d'acció	34
Calendari de realització de les accions	60
Comissió de seguiment	62
Procediment de revisió, modificació i avaluació	66

Àmbit d'aplicació

Àmbit personal

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'Empresa independentment de la modalitat contractual que les vinculi a la mateixa, així com a totes aquelles persones contractades a través d'una Empresa de Treball Temporal durant el període de prestació de serveis en l'Empresa.

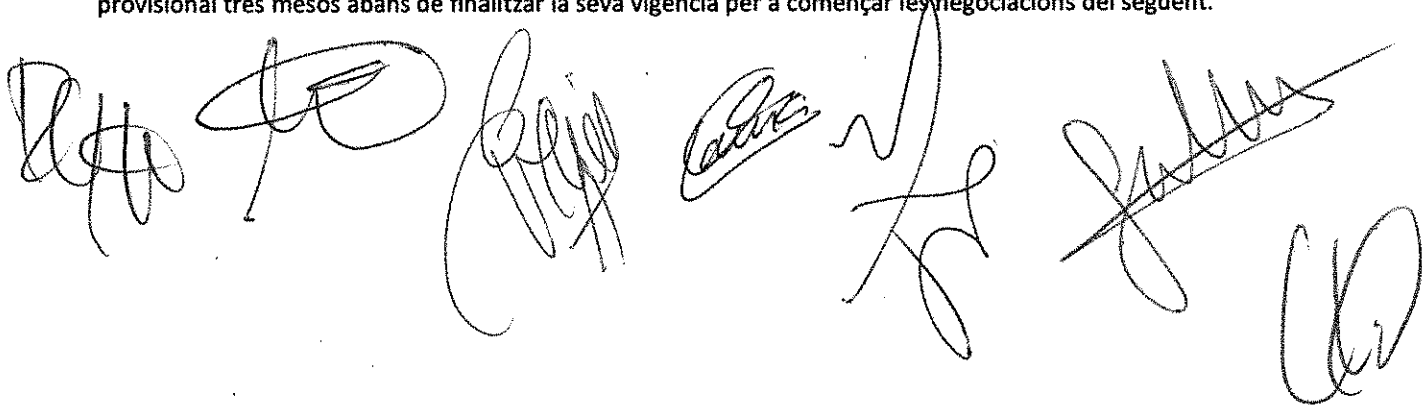
Àmbit territorial

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació als centre de treball de l'Empresa situat a Terrassa, Sant Cugat i Sabadell.

Àmbit temporal

El Pla d'Igualtat tindrà una vigència de 4 anys (2023 a 2026) a comptar des de 14 de Juny de 2023 fins a 13 de Juny de 2027.

Amb la finalitat de fer possible la firma d'un nou Pla d'Igualtat, les parts constituïran una Comissió Negociadora provisional tres mesos abans de finalitzar la seva vigència per a començar les negociacions del següent.



Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	Àptima Centre Clínic
Forma jurídica	Societat Limitada (SL)
Activitat	8622.- Actividades de medicina especializada
Sector	Sanitari
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	C/Sant Antoni 32, 08221 Terrassa
Telèfon	937365050
Web	https://www.aptimacentreclinic.com/ca
Correu electrònic	cgraner@mutuaterrassa.es
Persona de contacte	Carla Graner Jordana

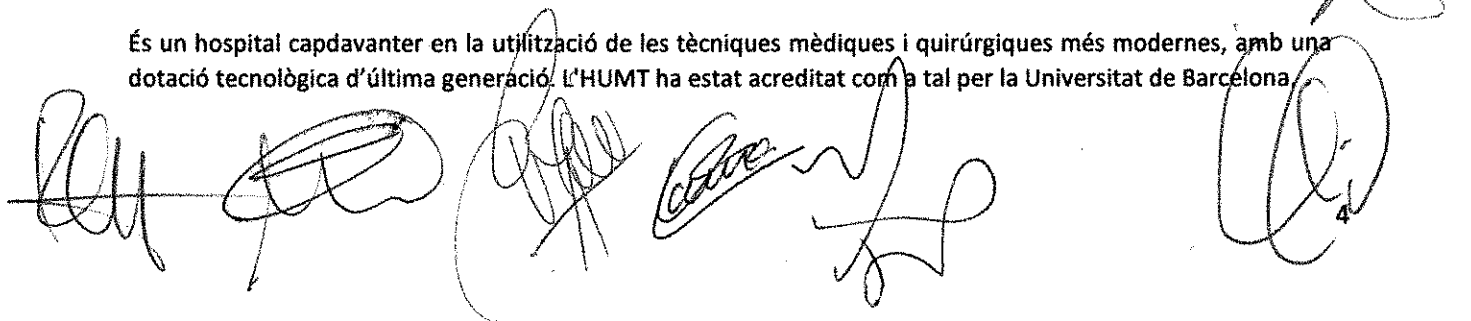
Àptima Centre Clínic és una de les empreses del grup Mútua Terrassa que ofereix assistència de salut privada a través de l'activitat hospitalària i de consultes externes. Àptima Centre Clínic el conformen quatre centres, ubicats a les ciutats de Terrassa, Sabadell i Sant Cugat del Vallès.

- Àptima Centre Clínic MútuaTerrassa està ubicat en un dels edificis més emblemàtics de la ciutat de Terrassa, situada en ple centre. Àptima Centre Clínic té unes comunicacions immillorables, amb accés fàcil des de qualsevol punt de Terrassa o des de qualsevol àrea de fora de la població. El mateix centre compta amb dues plantes d'hospitalització i els consultoris mèdics.
- Sabadell és un centre d'especialitats mèdico-quirúrgiques, que s'ha distingit per la seva qualitat assistencial des de la seva fundació. Situat al centre de la ciutat, disposa dels mitjans diagnòstics capaços de donar resposta a totes les teves necessitats de salut.
- Sant Cugat del Vallès és un centre mèdic i quirúrgic amb una moderna estructura per a tractaments quirúrgics sense necessitat d'ingrés, a més d'una unitat de reproducció assistida capdavantera.

Àptima Centre Clínic compta amb un conveni per a la prestació de serveis amb l'Hospital Universitari MútuaTerrassa (HUMT)

L'Hospital Universitari MútuaTerrassa (HUMT) és un reconegut i prestigiós centre mèdic amb una infraestructura i un equipament del nivell dels millors hospitals europeus.

És un hospital capdavanter en la utilització de les tècniques mèdiques i quirúrgiques més modernes, amb una dotació tecnològica d'última generació. L'HUMT ha estat acreditat com a tal per la Universitat de Barcelona.



L'HUMT pertany al Sistema Sanitari Integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) amb concert amb el CatSalut de la Generalitat de Catalunya per a la prestació de serveis assistencials de salut a través de l'activitat hospitalària i d'atenció primària proporcionant cobertura sanitària a una part important de les persones del Vallès Occidental Oest i Baix Llobregat (Catalunya). Amb capacitat per a atendre a 378 pacients enllitats, repartits en un total de 34 especialitats i per una àrea immediata de 300.000 habitants, és hospital de referència, no només per a la seva àrea, sinó també per a altres hospitals en especialitats com la neurocirurgia, la cirurgia toràcica i l'hemodinàmica cardíaca.

En el cas d'Àptima Centre Clínic és una entitat altament feminitzada per motius històrics i de sector i en conseqüència no és necessari implementar mesures d'acció positiva per incorporar homes a llocs de treball feminitzats.



Metodologia emprada en l'elaboració del pla d'igualtat

Introducció

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Des del dia 14 de gener de 2021 els plans d'igualtat s'han d'inscriure obligatòriament al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball

Diagnòstic previ

Per a l'elaboració del diagnòstic s'haurà d'atendre els criteris específics recollits a l'annex del R.D. 901/2020.

És la primera fase del procés d'elaboració del pla d'igualtat i la seva negociació i elaboració es realitzarà al si de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat. Es tracta del resultat d'un procés de presa i recollida de dades, consistent a identificar i estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents, o que puguin existir a l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

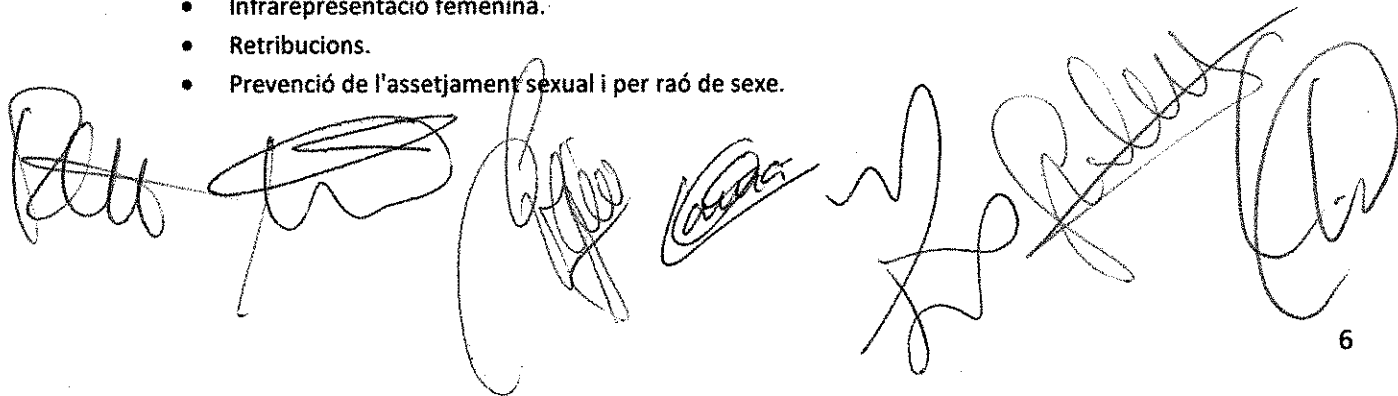
El diagnòstic permetrà obtenir la informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar el seu compliment.

Un resum d'aquesta anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes s'haurà d'incloure en un informe que formarà part del pla d'igualtat.

Igual com els plans d'igualtat, el diagnòstic previ ha de ser objecte de negociació amb la representació legal dels de les persones treballadores, en els termes de l'article 5 del Reial Decret 901/2020.

El diagnòstic previ s'ha de referir almenys a les següents matèries:

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



Contingut mínim

Els plans d'igualtat han de contenir el contingut mínim regulat a l'article 8.2 del RD 901/2020:

- a. Determinació de les parts que els concerten.
- b. Àmbit personal, territorial i temporal.
- c. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit de grup d'empreses, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
- d. Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts al Reial Decret 902/2020, l'exigibilitat del qual, segons l'esmentat Reial Decret, serà gradual com els plans d'igualtat (Disp. Transit. Setena L.O. 3/2007).
- e. Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f. Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització de les mateixes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g. Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cada una de les mesures i objectius.
- h. Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j. Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k. Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació.

A més del contingut mínim, el pla d'igualtat pot contenir mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i altres de no enumerades a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març (com a violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluable per cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa).

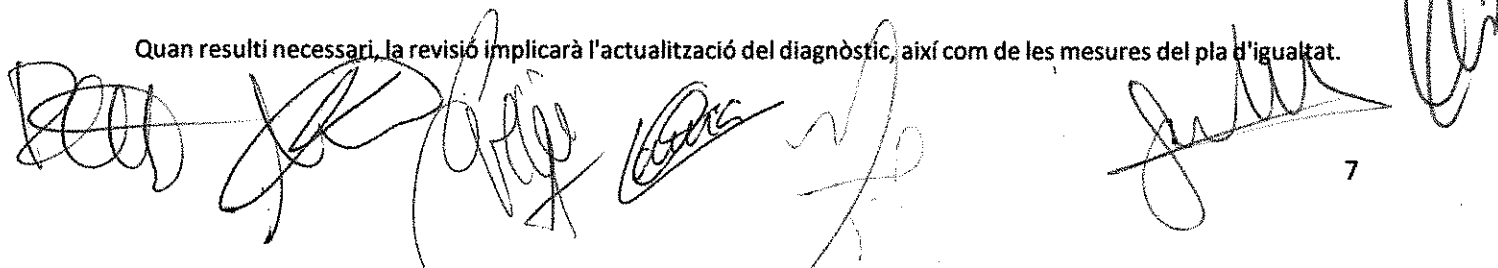
Vigència dels plans

El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, en el seu cas, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.

Els plans d'igualtat s'han de revisar en els terminis previstos en els mateixos i, en tot cas, quan es presentin les següents circumstàncies:

1. Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en la norma.
2. Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
3. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
4. Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
5. Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat.



Dades generals de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	2022
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	- Cultura i gestió organitzativa (1 any) - Informació general de la plantilla i condicions de treball (1 any) - Classificació professional (1 any) - Infrarepresentació femenina (1 any) - Procés de selecció i contractació (1 any) - Formació (3 anys) - Promoció (2 anys) - Retribucions i auditoria retributiva (1 any) - Exercici corresponsable dels drets de la vida personal familiar i laboral (1 any) - Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe - Comunicació no sexista - Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
Nº de persones en plantilla	161
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'Àptima Centre Clínic
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms	<u>Comissió d'igualtat</u> Mireia Sesé Sánchez Laura Girbau López Evelina Hinarejos López Monica Morales Rodríguez Carla Graner Jordana Pablo Sánchez Cano Raquel Cócera Coscojuela Mònica López García <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. Pablo Sánchez Cano. Director de Recursos Humans.

1. Dades referents a la diagnosi

1.1. Dades registrals de l'empresa

• Nom o raó social de l'empresa: Àptima Centre Clínic SL
• NIF de l'empresa: B65972390
• CNAE de l'empresa: 8622.- Actividades de medicina especializada
• Titularitat de l'empresa Privada
• Àmbit geogràfic - Comunitat Autònoma: Catalunya - Província: Barcelona - Centres de Treball: - Terrassa: 112 professionals. - Sant Cugat: 31 professionals. - Sabadell: 18 professionals.
• Àmbit funcional. Empresa
• Dades de la comissió negociadora. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'Àptima Centre Clínic: Mireia Sesé Sánchez Laura Girbau López Evelina Hinarejos López Monica Morales Rodríguez Carla Graner Jordana Pablo Sánchez Cano Raquel Cócera Coscojuela Mònica López Garcia Dades de contacte: - Nom: Carla Graner Jordana - Càrrec: Cap de Projectes de Recursos Humans i Coordinadora del Pla d'Igualtat d'Àptima Centre Clínic - Correu de contacte: cgraner@mutuaterrassa.es - Telèfon de contacte: 937365015 (Extensió: 13730)/ 639 031 507

- **Codi de conveni aplicables a l'empresa:**

XI Conveni col·lectiu de treball d'establiment sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (Conveni ACES)

Codi conveni: 79000815011994

- **Distribució de la plantilla**

Data: Octubre 2022

Sexe	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
	Indefinit	Eventual	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Homes	6	2	0	8
Dones	128	25	0	153
Total	134	27	0	161

Sexe	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Reste de la plantilla	Total
Homes	4	0	4	8
Dones	1	5	147	153
Total	5	5	151	161

1.2. Dades relatives a la diagnosi de la situació

	SI	NO																																							
S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les que recull l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes?	☒	☐																																							
Si la resposta és afirmativa, s'han d'especificar quins: - Comunicació no sexista - Salut laboral des d'una perspectiva de gènere - Cultura i gestió organitzativa																																									
Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb l'auditoria salarial de l'empresa	☒	☐																																							
Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb el registre salarial	☒	☐																																							
Es va assolir un consens entre les parts en el diagnòstic de situació?	☒	☐																																							
Indiqueu a continuació quines de les matèries següents han estat objecte de negociació sobre la base del resultat del diagnòstic efectuat, i en relació amb quines d'aquestes matèries s'han adoptat mesures en el pla: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Matèries</th> <th>Negociades</th> <th>Adopció de mesures</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Procés de selecció i contractació</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Classificació professional</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Formació</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Promoció professional</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Temps de treball / Mesures de conciliació</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Infrarepresentació femenina</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Retribucions</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Prevenió de l'assetjament sexual. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Salut laboral des d'una perspectiva de gènere</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Comunicació no sexista</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>Cultura i gestió organitzativa</td><td>Sí</td><td>Sí</td></tr> </tbody> </table>			Matèries	Negociades	Adopció de mesures	Procés de selecció i contractació	Sí	Sí	Classificació professional	Sí	Sí	Formació	Sí	Sí	Promoció professional	Sí	Sí	Temps de treball / Mesures de conciliació	Sí	Sí	Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Sí	Sí	Infrarepresentació femenina	Sí	Sí	Retribucions	Sí	Sí	Prevenió de l'assetjament sexual. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe	Sí	Sí	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Sí	Sí	Comunicació no sexista	Sí	Sí	Cultura i gestió organitzativa	Sí	Sí
Matèries	Negociades	Adopció de mesures																																							
Procés de selecció i contractació	Sí	Sí																																							
Classificació professional	Sí	Sí																																							
Formació	Sí	Sí																																							
Promoció professional	Sí	Sí																																							
Temps de treball / Mesures de conciliació	Sí	Sí																																							
Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Sí	Sí																																							
Infrarepresentació femenina	Sí	Sí																																							
Retribucions	Sí	Sí																																							
Prevenió de l'assetjament sexual. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe	Sí	Sí																																							
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Sí	Sí																																							
Comunicació no sexista	Sí	Sí																																							
Cultura i gestió organitzativa	Sí	Sí																																							
Data de realització de la diagnosi 2022																																									
Nº de persones en plantilla 161																																									

- **Persona responsable de la realització de la diagnosi**

Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans.
Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'Àptima Centre Clínic:
Mireia Sesé Sánchez
Laura Gírbau López
Evelina Hinarejos López
Monica Morales Rodríguez
Carla Graner Jordana
Pablo Sánchez Cano
Raquel Cócera Coscojuela
Mònica López García

- **Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms**

Assessors dels representants de les persones treballadores

Francisco Bernabeu Cirera (CTG)
Mateo Perez López (CCOO)

Direcció Corporativa de Recursos Humans

Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting.
Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent.
Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral.
Pablo Sánchez Cano. Director de Recursos Humans.

2. Conclusions dels àmbits analitzats de la diagnosi

2.1.. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

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

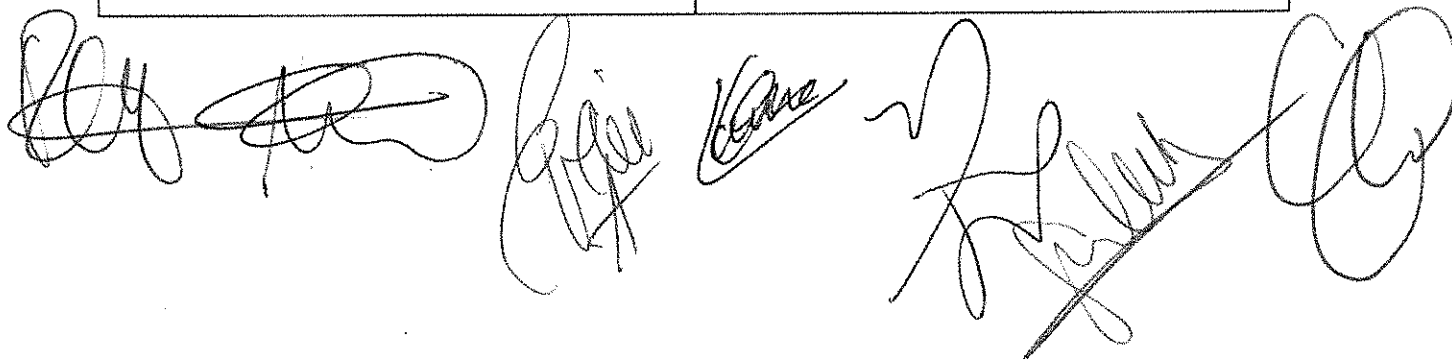
Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Percepció de les persones de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat a l'organització</u> - En general a Àptima es té en compte la igualtat d'oportunitats d'homes i dones. - No s'observen diferències entre dones i homes respecte a la presa de decisions. - Les persones treballadores d'Àptima creuen que és necessari tenir un pla d'igualtat.	<u>Percepció de les persones de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat a l'organització</u> - No influeixen per igual dones i homes en la presa de decisions.
<u>Treball previ en igualtat:</u> - Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpora la igualtat d'oportunitats. - L'empresa disposa de més d'una certificació/reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes.	<u>Treball previ en igualtat:</u> - L'empresa no disposa d'un Pla d'igualtat previ. - 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. - En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. - Al conveni col·lectiu de referència existeixen articles que tracten la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". - S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que inclouen indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. - Existeix una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u>
<u>Estructures i participació</u> - Existeix una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Comissió d'igualtat, Comissió negociadora/Comissió de seguiment i implantació). - El Departament de RH compta amb personal format en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - La plantilla participa en projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats.	<u>Estructures i participació</u> - La comissió de negociació i comissió de seguiment, tant pel que fa a persones que representen l'empresa i la representació legal de les persones treballadores no és paritària. - No es disposa de la figura de l'agent d'igualtat. - Aconseguir l'equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de les persones treballadores.

Comunicacions, internes o externes, sobre la igualtat de dones i homes

- Hi ha hagut 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.).

Comunicacions, internes o externes, sobre la igualtat de dones i homes

- L'organització no informa 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).
- L'organització no requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).



2.2. Conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball

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

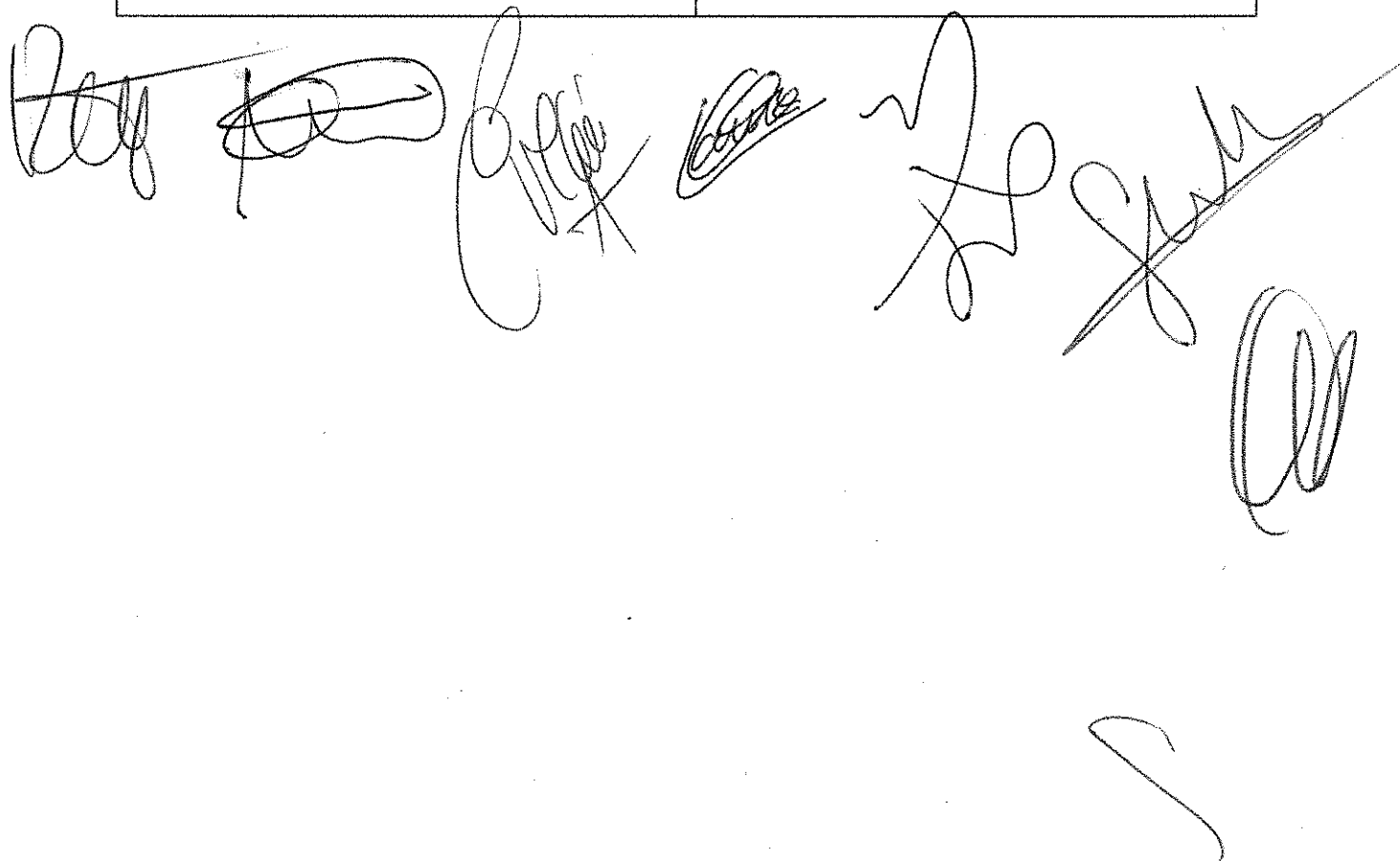
Àmbit informació general de la plantilla i condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> - No hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla però és similar a la presència de dones i homes al sector. - La diferència entre dones i homes en els centres de treball no té relació amb les feines que es duen a terme.	<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> - Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina que d'altres. - Incrementar la presència d'homes a l'Entitat i així fomentant la contractació del sexe menys representat enfront de candidatures iguals.
<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Composició de la plantilla per edat</u> - No hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat. - No hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes. <u>Composició de la plantilla per nivell formatiu</u> - No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació. - En el col·lectiu de persones comandaments no s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació. <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> <u>Composició de la plantilla per situació familiar</u> No aplica	<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Composició de la plantilla per edat</u> - El 35% de les dones es concentren en una antiguitat d'entre 0 i 4 anys. - En la franja d'edat dels 30 als 40 anys hi ha més dones mentre que els homes es concentren en més de 50 anys. <u>Composició de la plantilla per nivell formatiu</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> <u>Composició de la plantilla per situació familiar</u> No aplica
<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> <u>Composició de la plantilla per tipologia de contracte</u> - No existeixen diferències en la temporalitat dels contractes entre dones i homes. - No es concentren dones o homes en determinats tipus de contracte. - No hi ha diferències relacionades amb la conciliació	<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> <u>Composició de la plantilla per tipologia de contracte</u>
<u>Tipologia i distribució de la jornada laboral, inclosos els motius dels reduccions de jornada i l'evolució i els motius de les extincions de la relació laboral</u>	<u>Tipologia i distribució de la jornada laboral, inclosos els motius dels reduccions de jornada i l'evolució i els motius de les extincions de la relació laboral</u>

<u>Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada</u> - No hi ha diferències entre dones i homes respecte a la tipologia de jornada (parcial o completa)	<u>Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada</u>
<u>Composició de la plantilla segons el motiu de reducció de jornada</u> - Si que hi ha diferències entre dones i homes respecte a la reducció de jornada pel que fa als motius de la reducció. - Les diferències existents tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació.	<u>Composició de la plantilla segons el motiu de reducció de jornada</u>
<u>Composició de la plantilla segons el treball a torns</u> No aplica	<u>Composició de la plantilla segons el treball a torns</u> No aplica
<u>Composició de la plantilla segons jornada/horaris</u> - No hi ha diferència entre dones i homes respecte a la jornada. - Si s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al tipus d'horaris, essent doncs que d'horaris partits només en tenen les dones. No obstant, aquesta diferència no obeeix a motius relacionats amb la co-responsabilitat o la conciliació, sinó a aspectes organitzatius.	<u>Composició de la plantilla segons jornada/horaris</u>

2.3. Conclusions de l'àmbit de la classificació professional

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

Classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional</u> <u>Composició de la plantilla per grup professional</u> - No hi ha diferència respecte a la presència de dones i homes als diferents grups i/o categories professionals. - Les dones es concentren en el grup professional nivell 2, nivell 4 i nivell 9, podent-se així justificar per motius de sector. - Es realitzen accions perquè en els grups que hi hagi infrarepresentació femenina aquesta es corregeixi. <u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u>	<u>Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional</u> <u>Composició de la plantilla per grup professional</u> - No hi ha equilibri respecte a la presència de dones i homes als diferents grups professionals. <u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u> - Hi ha diferència respecte a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball d'igual valor, en concret l'agrupació 6 està 100% formada per homes.

A series of handwritten signatures and marks are present below the table. From left to right, there are several distinct signatures, some of which are crossed out with a large 'X'. At the bottom right, there is a large, stylized 'S' shape.

2.4. Conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina

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

Infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes pe departament o àrea funcional</u> <u>Composició de la plantilla per departament o àrea funcional</u> - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes.	<u>Distribució de la plantilla per departament o àrea funcional</u> <u>Composició de la plantilla per departament o àrea funcional</u> - No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents departaments/àrees. En el departament de DIRECCIÓ-GERÈNCIA hi ha més representació d'homes en comparació amb d'altres departaments.
<u>Presència de dones i homes a l'organització per grup professional</u> <u>Composició de la plantilla per grup professional</u> - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes.	<u>Presència de dones i homes a l'organització per grup professional</u> <u>Composició de la plantilla per grup professional</u> - No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents departaments/àrees. En els departaments de direcció hi ha més homes que dones mentre que els comandaments i la resta de grups professionals hi ha més dones que homes.
<u>Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball d'igual valor</u> <u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u> - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes. - L'entitat té realitzada una valoració de llocs de treball.	<u>Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball d'igual valor</u> <u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u> - No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als llocs de treball d'igual valor. L'agrupació 6 està 100% representada per homes.
<u>Presència de dones i homes a la representació legal de persones treballadores</u> - Hi ha diferències entre homes i dones respecte a la representació legal de les persones treballadores però són iguals a les diferències existents en el sector.	<u>Presència de dones i homes a la representació legal de persones treballadores</u>
	<u>Altres consideracions a tenir en compte</u> L'entitat està altament feminitzada i no és necessari implementar mesures d'acció positiva per incorporar homes a llocs de treball feminitzats.

2.5. Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació

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

Àmbit procés de selecció i igualtat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Percepció de les persones pel que fa les possibilitats d'accés a l'organització</u> - Les persones que han contestat a l'enquesta creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció. - Homes i dones no tenen diferent percepció.	<u>Percepció de les persones pel que fa les possibilitats d'accés a l'organització</u>
<u>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació</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>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació</u> - No s'exigeix a les consultories i ETT que s'encarreguen d'alguns processos de selecció perquè vetllin per la igualtat de dones i homes.
<u>Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - Les persones que realitzen els processos de selecció estan formades en igualtat de dones i homes. - Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona. - 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. - Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. - S'utilitzen tots els canals d'informació/comunicació possibles que faciliten que els processos de selecció arribin a tota la plantilla i homes i dones tenen accés aquesta informació en igual mesura. - Es publiquen internament vacants que es generen a l'organització i homes i dones tenen accés a aquesta informació en igual mesura. - En el cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho.	<u>Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u>

Contractacions de dones i homes

Contractacions produïdes l'últim any

- En l'últim any s'han contractat homes, fet que ajuda a que la plantilla sigui més paritària.

Anàlisi de les contractacions per sexe i edat

- No hi ha diferències entre homes i dones segons les diferents franges d'edat.

Anàlisi de les contractacions per sexe i situació familiar

- El fet que hi hagi diferències entre homes i dones en quan a la situació familiar, no afecta el procés de selecció ni de contractació.

Anàlisi de les contractacions per sexe i tipus de contracte/vinculació

- Els contractes indefinits i els contractes eventuais tenen el mateix percentatge en quant a homes i dones.

Contractacions realitzades durant l'últim any.

Anàlisi per sexe i jornada

Contractacions produïdes l'últim any per departament o àrea funcional

- No hi ha diferències entre dones i homes respecte a les contractacions produïdes durant l'últim any.

Contractacions produïdes l'últim any per sexe i grup professional

- Les diferències existents són proporcionals al número de dones i homes a la plantilla.

Contractacions produïdes l'últim any per sexe i lloc de treball d'igual valor

- Les diferències existents són proporcionals al número de dones i homes a la plantilla.

Com el procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere

- Es realitzen entrevistes de sortida en el cas de les baixes voluntàries.
- Els motius de baixa voluntària dels últims quatre anys no són deguts al temps de treball i a la conciliació.

Contractacions de dones i homes

Contractacions produïdes els últims quatre anys

- Les contractacions realitzades en l'últim any no han estat paritàries.
- Aconseguir un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme l'últim any.
- Aconseguir equilibri en la contractació de dones i homes en els anys futurs.

Anàlisi de les contractacions per sexe i edat

Anàlisi de les contractacions per sexe i situació familiar

- Sí que hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar però són degudes a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

Anàlisi de les contractacions per sexe i tipus de contracte/vinculació

Contractacions realitzades durant l'últim any.

Anàlisi per sexe i jornada

- No hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada.

Contractacions produïdes l'últim any per departament o àrea funcional

- Les contractacions realitzades en l'últim any no han aconseguit que la plantilla sigui més paritària.

Contractacions produïdes l'últim any per sexe i grup professional

- Les contractacions realitzades en l'últim any no han aconseguit que la plantilla sigui més paritària.

Contractacions produïdes l'últim any per sexe i lloc de treball d'igual valor

- Les contractacions realitzades en l'últim any no han aconseguit que la plantilla sigui més paritària.

Com el procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere

- Es realitzen entrevistes de sortida en el cas de les baixes voluntàries.
- Els motius de baixa voluntària dels últims quatre anys no són deguts al temps de treball i a la conciliació.

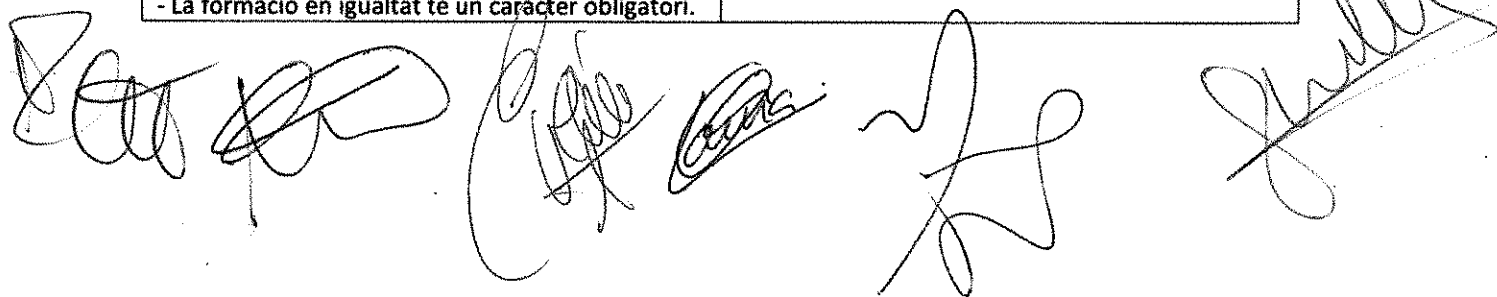
- No s'han incorporat millores pel que fa a les mesures de conciliació perquè no ha estat necessària. - Cap cessament s'ha produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o de raó de sexe.	
<u>Cessaments de la relació laboral de dones i homes</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any</u> - Les diferències dels cessaments han estat proporcionals a la presència de dones a la plantilla. - Dones i homes tenen la mateixa estabilitat laboral. <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i edat</u> - No hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes. <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i motiu.</u> - No hi ha diferències en el motiu. <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i situació familiar.</u> - No hi ha diferències en la situació familiar. <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació.</u> - No hi ha diferències. <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i % de la jornada.</u> - No hi ha diferències. <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i grup professional.</u> - No hi ha diferències. <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i lloc de treball d'igual valor.</u> - No hi ha diferències.	<u>Cessaments de la relació laboral de dones i homes</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i edat</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i motiu.</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i situació familiar.</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i % de la jornada.</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i grup professional</u> <u>Cessaments de la relació laboral en l'últim any. Anàlisi per sexe i lloc de treball d'igual valor.</u> - No hi ha diferències.

2.6. Conclusions de l'àmbit formació

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

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<u>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació</u> - Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna/contínua que ofereix l'organització. - La percepció que tenen dones i homes respecte les possibilitats de formació interna/contínua és similar.	<u>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació</u>
<u>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua</u> - L'organització inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua. - Es disposa d'un protocol que detalla la gestió de la formació.	<u>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua</u> - No es contempla la perspectiva de gènere en les formacions.
<u>Com la 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 que s'ocupa 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. - L'organització incorpora la perspectiva de gènere en les formacions perquè no realitza distincions entre homes i dones. - 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. - S'adopten mesures per adaptar la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.	<u>Com la gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - No es forma aquells comandaments Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives.

- S'adopten permisos per presentar-se a exàmens i no es realitzen diferències entre homes i dones.	
<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u>	<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 a la formació</u>
<u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i àrees i/o departaments.</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 global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i àrees i/o departaments.</u>
<u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional.</u> - Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat d'homes i dones a la plantilla. - Si existeixen diferències no afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional.	<u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional.</u>
<u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.</u> - No aplica	<u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.</u> - No aplica
<u>Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de formació..</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 global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de formació..</u>
<u>Participació de dones i homes ne la formació específica en igualtat</u> - Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat d'homes i dones a la plantilla. - S'imparteix formació específica en igualtat de dones i homes. - La formació en igualtat té un caràcter obligatori.	<u>Participació de dones i homes ne la formació específica en igualtat</u>



2.7. Conclusions de l'àmbit promoció

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>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització</u> - Hi ha igualtat d'oportunitats pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional de dones i homes. - No hi ha diferent percepció entre els homes i les dones.	<u>Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització</u>
<u>Com s'inclou la 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>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</u>
<u>Com la 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. - Els mèrits per a la valoració de la promoció són curriculars (formació, experiència i adequació persona-lloc). - Els mèrits emprats per la valoració són neutres des de la perspectiva de gènere. - El pes antiguitat és un dels criteris més rellevants utilitzats en els processos de promoció. - El criteri de mitjana d'anys d'antiguitat de dones i homes no afecta de manera diferent. - 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. - Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització. - Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. - Les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional tenen coneixements sobre la igualtat d'oportunitats. - Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.	<u>Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - Proporcionar formació en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a. - Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment. - 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>Promociions de dones i homes</u>	<u>Promociions de dones i homes</u>
No aplica	No aplica

2.8. Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva

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

Àmbit retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització</u> - Les persones que han contestat a l'enquesta creuen que a l'organització hi ha igualtat salarial entre dones i homes. - No hi ha diferències significatives entre homes i dones respecte a la retribució.	<u>Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització</u>
<u>Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.</u> - No hi ha més d'un conveni d'aplicació. No obstant, algunes persones treballadores que formen part d'aquests grups tenen reconegut el Conveni Col·lectiu del SISCAT a nivell personal per diferents motius. - El conveni col·lectiu explicita la igualtat de dones i homes en quant a retribucions. - Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització. - Sí que existeix a l'organització una política retributiva. - L'organització disposa de descripcions de llocs de treball i es vetlla per la incorporació de la perspectiva de gènere. - S'ha realitzat un estudi de les valoracions de llocs de treball. - L'organització disposa de sistemes de gestió de persones vinculats amb la retribució, com ara l'avaluació de l'acompliment. - Hi ha una regulació objectiva per determinar els augmentos salarials. - Es retribueixen incentius i variables. - Els incentius i variables inclouen tots els tipus de jornada. - L'organització disposa de beneficis socials per a totes les persones treballadores.	<u>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</u> - No s'ha dut a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions amb perspectiva de gènere. - A les decisions sobre la política retributiva, no es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes.

<u>- Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial.</u> <u>- Retribucions totals segregades per sexe</u> Hi ha bretxa salarial però està justificada. <u>- Retribucions totals segregades per sexe i per grup professional i lloc de treball d'igual valor</u> Hi ha bretxa salarial però està justificada. <u>- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius, per grup professional i lloc de treball d'igual valor</u> Salari base Hi ha bretxa salarial però està justificada. Altres conceptes (no salari base) <i>Altres conceptes de conveni</i> No hi ha bretxa salarial a favor dels homes sinó a favor de les dones. <i>Conceptes lligats a la funció</i> Hi ha bretxa salarial però està justificada. <i>Conceptes lligats a la jornada</i> Hi ha bretxa salarial però està justificada. <i>Hores extres</i> No hi ha bretxa salarial a favor dels homes sinó a favor de les dones. <i>Compensació de despeses</i> Hi ha bretxa salarial però està justificada. <i>Complements de caràcter social</i> Hi ha bretxa salarial però està justificada.	<u>- Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial.</u> <u>- Retribucions totals segregades per sexe</u> <u>- Retribucions totals segregades per sexe i per grup professional i lloc de treball d'igual valor</u> <u>- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius, per grup professional i lloc de treball d'igual valor</u> Salari base Altres conceptes (no salari base) <i>Altres conceptes de conveni</i> <i>Conceptes lligats a la funció</i> <i>Conceptes lligats a la jornada</i> <i>Hores extres</i> <i>Compensació de despeses</i> <i>Complements de caràcter social</i>
---	--

2.9. Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

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

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</u> - Les persones que han respost a l'enquesta no creuen que optar per mesures de conciliació puguin condicionar les seves possibilitats de desenvolupament professional. - No s'observen diferències en la percepció de dones i homes en els ítems que fan referència a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	<u>Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</u> - Les persones que han respost a l'enquesta creuen que les mesures per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral no són suficients. - Les persones que han respost a l'enquesta creuen no conèixer les mesures de conciliació.
<u>Com la gestió del temps de treball 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. - Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí. - Hi ha prerrogatives empresarials que afecten a les persones amb responsabilitats de cura.	<u>Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - L'organització no 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. - No s'identifiquen 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> - Homes i dones fan un ús equitatiu de permisos i excedències comparat amb la seva presència a la plantilla. No hi ha cap home que gaudeixi d'un permís o excedència per conciliació. - L'ús que fan homes i dones dels diferents permisos no són causats per la bretxa salarial. - La mitjana d'edat de les dones que fan ús de permisos i excedència és de 30 a 49 anys, dada coherent amb l'edat mitjana de tota la plantilla.	<u>Ús de les diferents mesures</u> - No es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de corresponsabilitat i conciliació.

2.10. 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>Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Percepció de les persones sobre haver patit situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</u> - Les persones que han respost a l'enquesta tenen informació adequada sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. - Les persones que han respost a l'enquesta tenen informació adequada sobre el protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe. - No s'observen diferències en la percepció de dones i homes en els ítems que fan referència aquest àmbit.	<u>Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Percepció de les persones sobre haver patit situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</u> - Les persones que han contestat a l'enquesta diuen que en els darrers 5 anys a la feina han estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe. - Les persones que han contestat a l'enquesta diuen que en els darrers 5 anys a la feina han estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual? - Les persones que han contestat a l'enquesta diuen que en els darrers 5 anys a la feina han observat que alguna persona, ha estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe. - Les persones que han contestat a l'enquesta diuen que en els darrers 5 anys a la feina han estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.
<u>Adopció de 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. - El protocol incorpora la declaració de principis, el procediment d'actuació i la identificació de les mesures reactives. - El protocol respon als següents principis: • La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures. • La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades. • El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.	<u>Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u> - El protocol no inclou la mediació com a part del procediments. - El protocol no incorpora el concepte de violència digital com a forma de violència masclista. - No s'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com el manual d'acollida, codi ètic, etc. - La comissió d'investigació no té una presència equilibrada de dones i homes. - La comissió d'investigació no té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadors i treballadores i persones representants de l'empresa.

• La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.

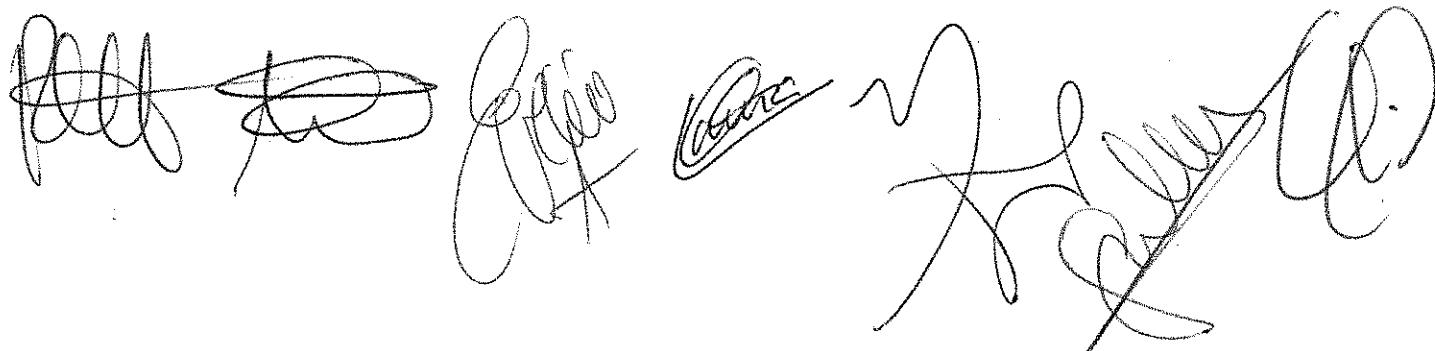
• La diligència i celeritat del procediment.

• La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.

- El protocol està publicat a la Intranet de l'entitat.

- La comissió d'investigació ha rebut formació.

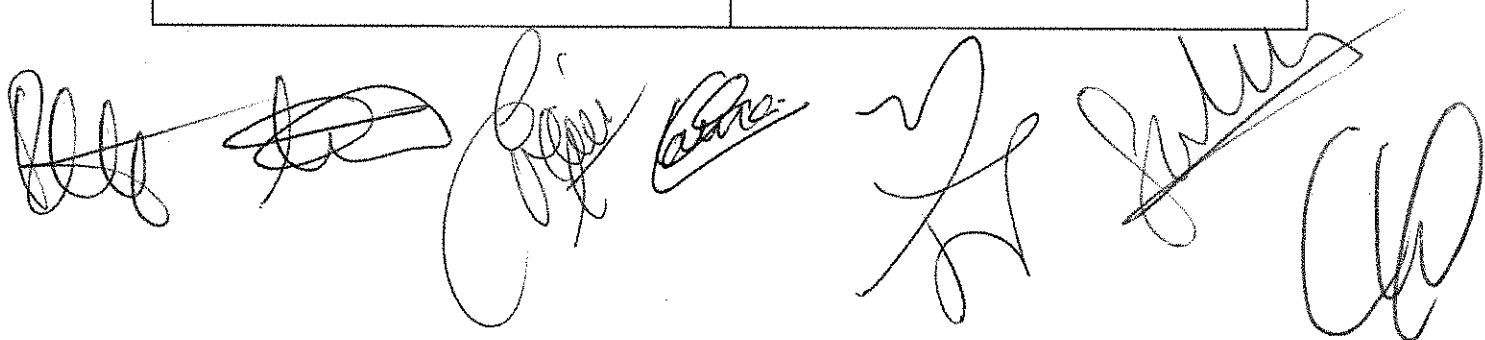
- S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.



2.11. Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista

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

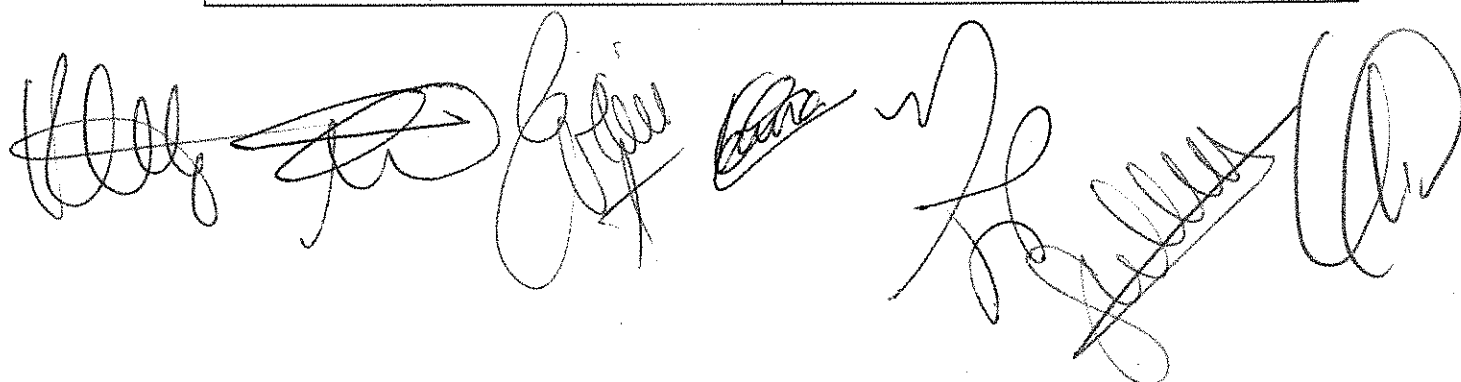
Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa</u> - Les persones que han contestat a l'enquesta creuen que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat. - No s'observen diferències ne la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referencia a aquest àmbit.	<u>Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa</u>
<u>Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització</u> - L'organització no disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista - Les ofertes de feina, tant per a canals externs com interns, es redacten de manera inclusiva. . - Tant a escala interna com externa es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva i no sexista.	<u>Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització</u> - L'organització no disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista. - El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. - No es sol·licita a les empreses proveïdores que facin ús d'una comunicació no sexista.



2.12. Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere

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

Àmbit salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere</u> -	<u>Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere</u> - No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. - L'organització no disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. - El personal responsable de la salut laboral no té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. - L'organització no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. - Els treballadors i les treballadores no coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona.
<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 en període de lactància. - Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes.	<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u>
<u>Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut</u> - No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut però la dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla.	<u>Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut</u>

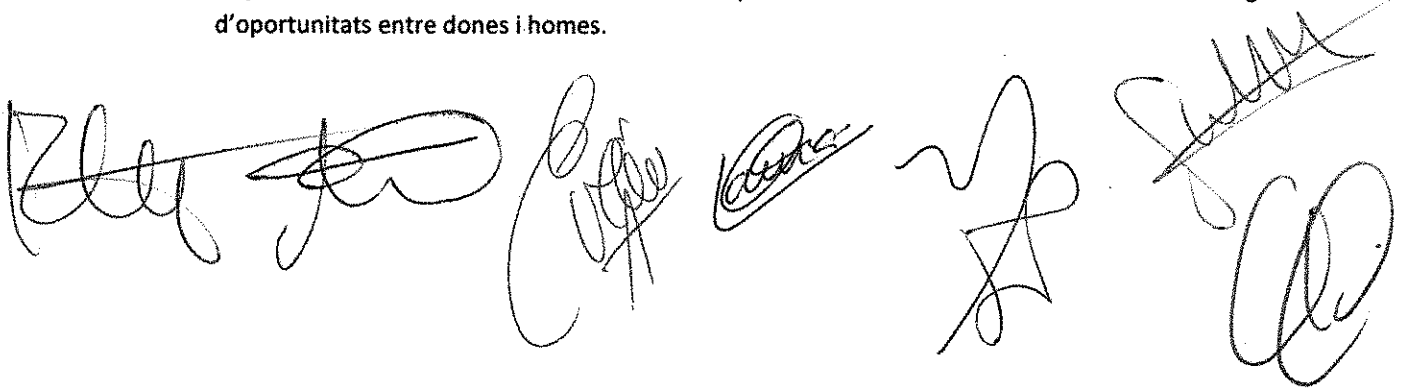


Objectius

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, l'entitat 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 a l'entitat.
- Objectiu 6: Garantir un entorn segur i 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.



Pla d'acció

El Pla d'acció està conformat per accions/mesures que es duran a terme per acomplir els 7 objectius generals.

Les 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. S'han 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	Any implantació
Alt	Alta	Curt	2023
Alt	Alta	Mitjà	2023
Alt	Baixa	Curt	2023
Alt	Baixa	Mitjà	2023
Alt	Mitjana	Curt	2023
Alt	Mitjana	Mitjà	2023
Mitjà	Baixa	Curt	2023
Mitjà	Baixa	Mitjà	2024
Mitjà	Mitjana	Curt	2024
Alt	Alta	Llarg	2024
Alt	Baixa	Llarg	2024
Alt	Mitjana	Llarg	2024
Baix	Baixa	Curt	2024
Baix	Baixa	Mitjà	2024
Baix	Mitjana	Curt	2025
Mitjà	Alta	Curt	2025
Mitjà	Mitjana	Llarg	2025
Mitjà	Mitjana	Mitjà	2025
Baix	Alta	Curt	2025
Baix	Alta	Llarg	2025
Baix	Baixa	Llarg	2025
Baix	Mitjana	Llarg	2026
Baix	Mitjana	Mitjà	2026
Baix	Alta	Mitjà	2026
Mitjà	Alta	Llarg	2026
Mitjà	Alta	Mitjà	2026
Mitjà	Baixa	Llarg	2026

Any implantació	2023
	2024
	2025
	2026

El resultat ha estat el següent:

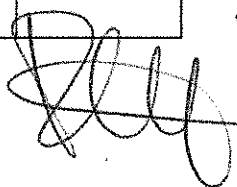
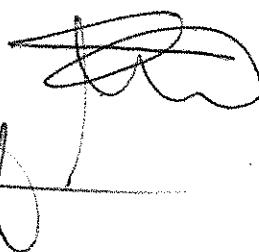
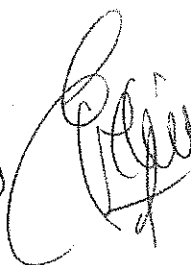
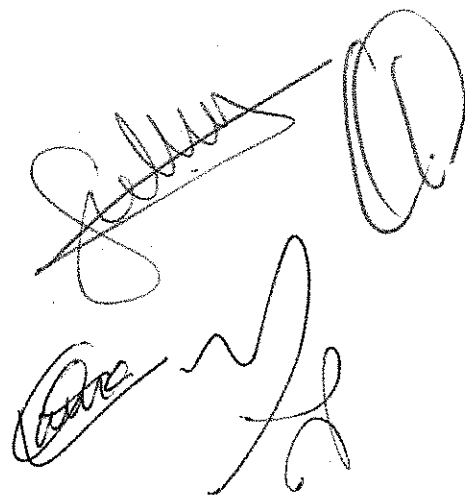
Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Subàmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
1	Disposar de la figura de l'agent d'igualtat	Cultura i gestió organitzativa	Estructures i participació	Alt	Mitjana	Mitjà	2023
2	Informar del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/ usuaris).	Cultura i gestió organitzativa	Comunicacions, internes o externes, sobre la igualtat de dones i homes	Mitjà	Mitjana	Mitjà	2025
3	Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).	Cultura i gestió organitzativa	Comunicacions, internes o externes, sobre la igualtat de dones i homes	Mitjà	Alta	Llarg	2026
4	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions.	Procés de selecció i contractació	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	Mitjà	Mitjana	Llarg	2025
5	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives.	Procés de selecció i contractació	Com la gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	Alt	Baix	Mitjà	2023
6	Proporcionar formació en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a.	Promoció professional	Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	Mitjà	Baixa	Mitjà	2024



№ Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Subàmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
7	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment.	Promoció professional	Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	Mitjà	Alta	Llarg	2026
8	Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat.	Promoció professional	Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	Mitjà	Alta	Llarg	2026
9	Fomentar el coneixement per part dels professionals del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament a Àptima Centre Clínic	Prevenció de l'assetjament sexual. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe	Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Percepció de les persones sobre haver patit situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Alt	Baix	Mitjà	2023
10	Disposar d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista.	Comunicació no sexista	Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	Mitjà	Alt	Mitjà	2026

Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Subàmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
11	Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL.	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	Mitjà	Alta	Llarg	2026
12	Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa de mesures que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar	Temps de treball / Mesures de conciliació	-	Alt	Alt	Llarg	2024
13	Analitzar els motius pels quals les dones tenen un contracte a temps parcial	Temps de treball / Mesures de conciliació	-	Alt	Alt	Llarg	2024
14	Vetllar pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	-	Mitjà	Mitjana	Mitjà	2025
15	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els projectes que l'entitat realitzi	Cultura i gestió organitzativa	-	Mitjà	Alt	Mitjà	2026
16	Incorporar al pla de formació accions formatives que incloguin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes	Formació	-	Mitjà	Mitjana	Mitjà	2025
17	Vetllar per reduir la bretxa de gènere per sota del 25% amb l'ànim de minimitzar qualsevol diferència.	Procés de selecció i contractació/ Promoció professional	-	Mitjà	Alt	Mitjà	2026

18	Revisar l'aplicació de l'article 39 del Conveni ACES	Formació	-		Alt	Baix	Mitjà	2023
19	Donar a conèixer el pla d'igualtat de l'entitat.	Cultura i gestió organitzativa	-		Alt	Baix	Mitjà	2023

Nº d'acció	Acció
1	Disposar de la figura de l'agent d'igualtat

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

Descripció
• Seleccionar a la persona que vulgui ser agent d'igualtat a Àptima. • 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 seguiment

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió de seguiment - Agent d'igualtat	3.000€ càlcul estimat	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juny 2023	Desembre 2023

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

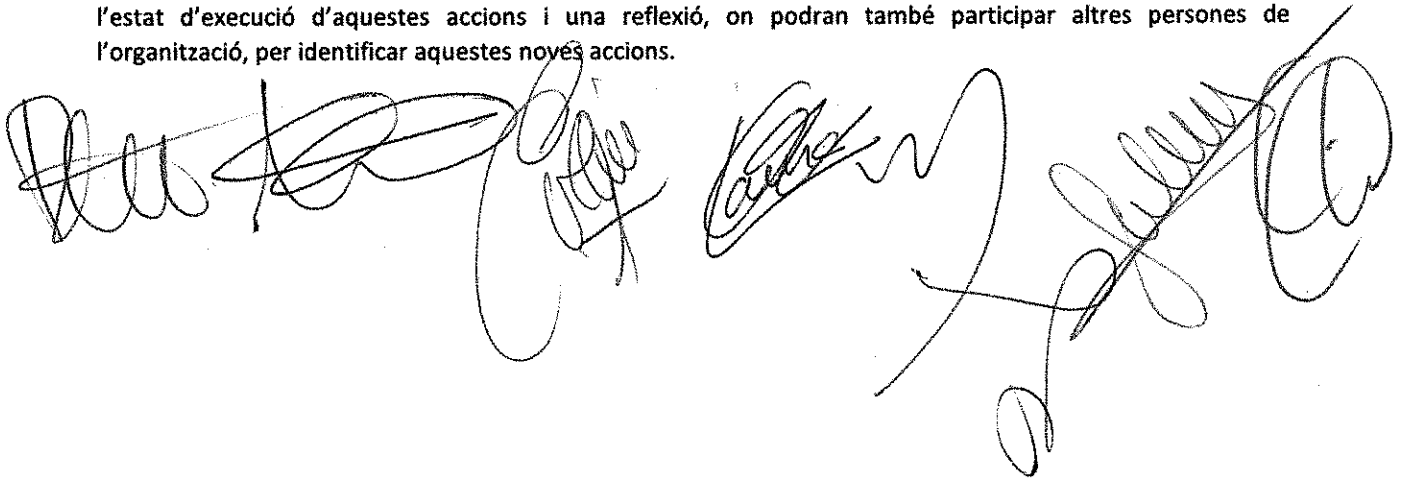
Així doncs s'han estipulat 17 accions de les quals la seva implementació es realitzarà seguint els següents terminis:

Any implantació	Nº accions	%
2023	5	27%
2024	3	16%
2025	4	21%
2026	7	37%
TOTAL	19	100%

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 acompliment: 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.
- Indicador d'avaluació i seguiment: Indicador que s'associa a l'acompliment de l'acció i calendari de seguiment de l'indicador.

Aquestes accions són les que es duran a terme de manera prioritària, però que a mesura que es vagin executant, la Comissió de Seguiment 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.



Nº d'acció	Acció
2	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 eficaçes 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 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Data de publicació a la web de l'Entitat el compromís amb la igualtat d'oportunitats	Anual

Nº d'acció	Acció
3	Requerir 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 compleix amb la normativa en matèria d'igualtat. - Informar als proveïdors d'aquest nou criteri d'avaluació.

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 seguiment del Pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

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

Nº d'acció	Acció
4	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions.

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 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 seguiment	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
60 % dels cursos avaluats per part de la comissió 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

Nº d'acció	Acció
5	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives.

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

Descripció
Realitzar la formació bàsica en igualtat d'oportunitats ampliant la mateixa en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

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 - Gestió del talent - Comissió de seguiment	1.000€ càlcul estimat	- Increment d'hores i cursos de formació en igualtat. - Recursos online i professionals de formació.

Calendari	Inici	Final
	Juny 2023	Desembre 2023

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

Nº d'acció	Acció
6	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments porten gent a càrrec.

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

Descripció
Realitzar la formació bàsica en igualtat d'oportunitats ampliant la mateixa en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

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		-Hores i cursos de formació en igualtat.
-Gestió del talent	1.000€ càlcul estimat	- Recursos online i professionals de formació.
- Comissió de seguiment		

Calendari	Inici	Final
	Gener 2024	Desembre 2024

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

Nº d'acció	Acció
7	Disposar d'un sistema d'avaluació del compliment

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

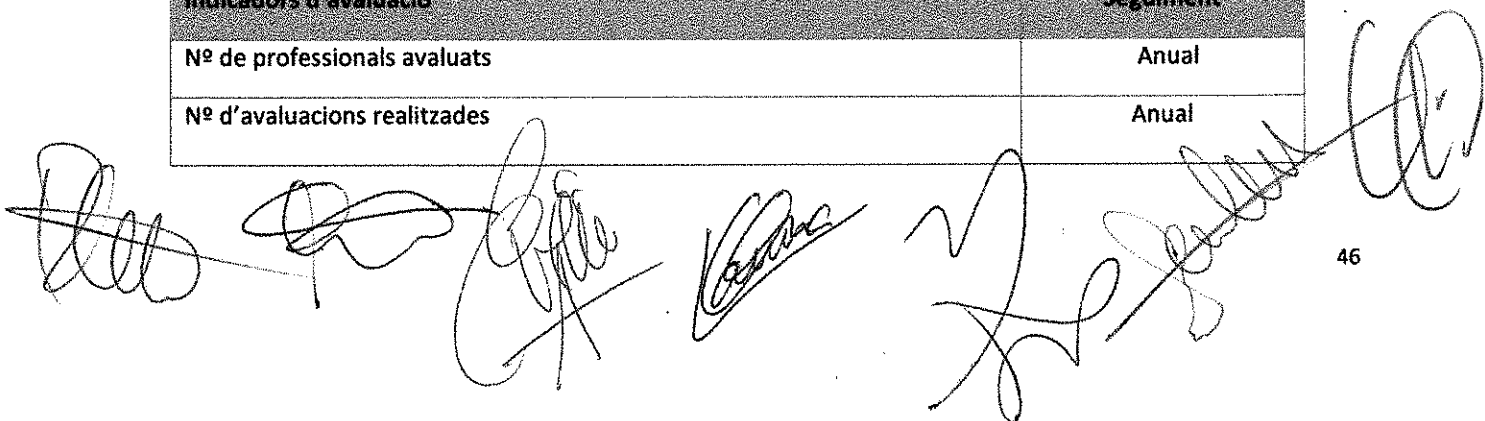
Descripció
Establir un sistema d'avaluació de l'acompliment de cada treballador/a que permeti gestionar les possibles promocions i/o desenvolupaments professionals, sense discriminar per raó de sexe, vetllant per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

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 - Direcció d'Infermeria i Assistencials - Comissió de seguiment	2.000€ càlcul estimat	Reglament de funcionament

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals avaluats	Anual
Nº d'avaluacions realitzades	Anual



Nº d'acció	Acció
8	Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat.

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

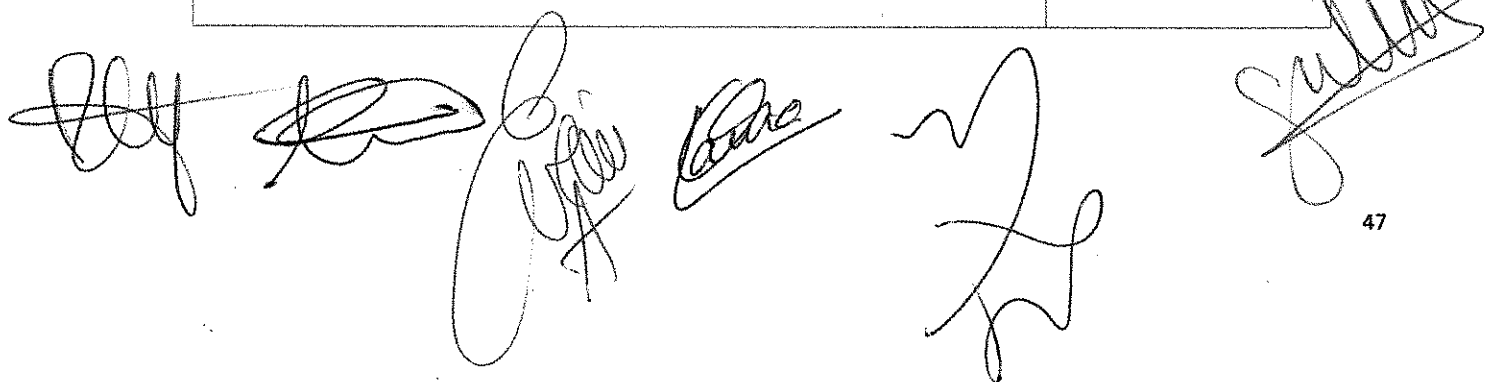
Descripció
• Mantenir el model de convocatòria de les places de selecció que s'utilitza actualment, el qual es prioritza en primer lloc el sexe menys representat en aquell lloc de treball. • Estudiar la mesura que en igualtat de condicions s'apliqui el criteri de selecció/promoció del sexe menys representat. • - Valorar la possibilitat que es valori en positiu que la persona promocionada estigui realitzant alguna mesura de conciliació.

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
- Comissió de seguiment		

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de promocions que s'ha incorporat el sexe menys representat	Anual



Nº d'acció	Acció
9	Fomentar el coneixement per part del professional del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament a MútuaTerrassa

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

Descripció
• Difondre el nou protocol de assetjament sexual i per raó de sexe. • Informar als Representants de les persones treballadores els casos d'assetjament que es produeixen a l'entitat en les reunions de seguiment de Salut Laboral de l'entitat. • Formar a les persones que formen part de la Comissió d'Investigació així com a les Persones Assessoras. • Realitzar un pla de difusió, comunicació i formació a les persones treballadores de l'entitat.

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 - Departament de Salut laboral - Comissió de seguiment	2.000€ càlcul estimat	- Breus comunicació - Correu electrònic - Cartelleria

Calendari	Inici	Final
	Juny 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Publicació i difusió del protocol	Anual

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
------------------	--

Descripció
• Fer una formació específica en comunicació no sexista i LGTBI+ a les persones que s'encarreguen de la comunicació de l'entitat. • 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 - DC Comunicació - Comissió de seguiment	1.000€ càlcul estimat	-Espai a la Intranet.

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

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

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

Nº d'acció	Acció
11	Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL

Objectiu general	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
------------------	--

Descripció
• Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. • Formar al personal responsable de salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes. • Disposar d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. • Donar a conèixer als professionals els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona.

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 - Salut laboral - Comissió de seguiment	No aplica	

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Tenir un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere	Anual
Tenir un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	

Nº d'acció	Acció
12	Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa de mesures que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar

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

Descripció
Article 41 Conveni ACES. Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa d'ampliar en el cas que el professional opti per no compactar la lactància a una pausa de mitja hora a la feina per la lactància fins que el menor tingui 12 mesos. Actualment el conveni estableix un període d'una hora a la feina que pot dividir en 2 fraccions fins que el fill/a menor tingui 9 mesos.
Article 34.1 Conveni ACES. Delimitar el període de gaudiment de vacances de juny a setembre. El conveni estableix actualment el període vocacional de maig a octubre.
Article 17.2 Conveni ACES. Ampliar la percepció del plus de compensació d'ajut a familiar, i en concret per fills amb discapacitats a segon grau de consanguinitat (pares i germans). El conveni estableix actualment el dret a la percepció en el cas que la persona treballadora tingui al seu càrrec cònjuge o fills/filles discapacitats.
Article 31.3 Conveni ACES. Ampliar la reducció equivalent a una jornada habitual de treball, per a persones treballadores amb una edat de 50 o més anys. El conveni estableix actualment una edat de 55 o més anys.
Article 38.1 b) Conveni ACES. Poder gaudir del permís d'un dia de lliure disposició sense justificar a per hores. El conveni estableix actualment que el permís s'ha de gaudir per dia.
Article 39 Conveni ACES. Ampliar a quatre anys la reserva de plaça de lloc de treball en el cas d'excedència especial per tenir cura de menors o familiars. El conveni estableix actualment que la reserva de lloc de treball és de dos anys.
Teletreball. Implantar el teletreball en aquells llocs de l'organització que així ho permetin.

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 d'Àptima - Comissió de seguiment	Pendent de calcular el cost segons viabilitat econòmica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2024 Aquelles accions que es puguin implantar prèviament s'avançarà la data del calendari establert.	Desembre 2024 Aquelles accions que es puguin implantar prèviament s'avançarà la data del calendari establert.

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de mesures proposades per la RLT que s'han portat a terme i s'han implantat	Anual

Nº d'acció	Acció
13	Analitzar els motius pels quals les dones tenen un contracte a temps parcial i millorar la situació de parcialitat un cop s'hagin analitzat les causes.

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

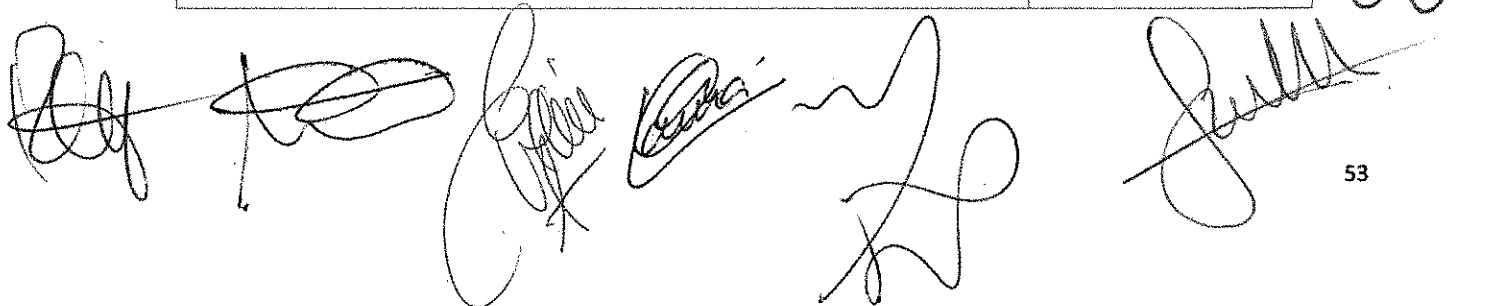
Descripció
• Consultar a la base de dades els motius pels quals les dones tenen un contracte a temps parcial • Analitzar-ne les causes • Millorar la situació de parcialitat un cop s'hagin analitzat les causes.

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 d'Àptima - Comissió de seguiment	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Motius pels quals les dones tenen un contracte a temps parcial	Anual



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

Objectiu general	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
------------------	--

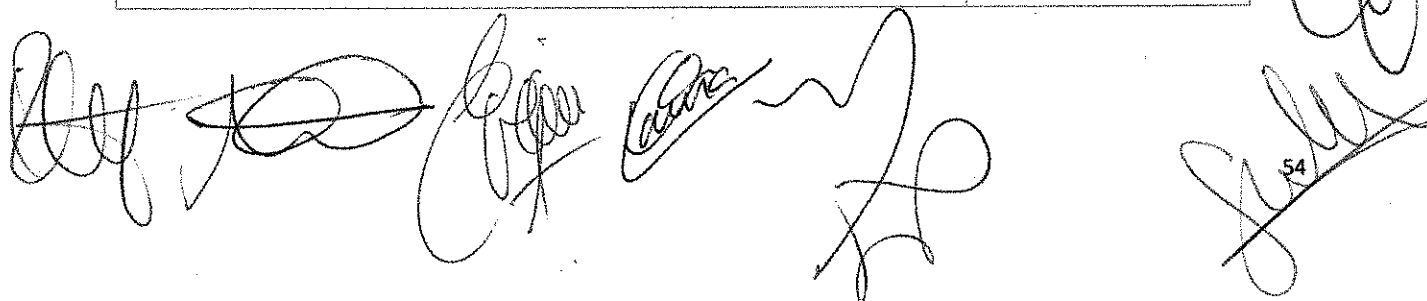
Descripció
• Posar en marxa l'espai d'atenció als professionals que hagin patit violència masclista (USAP) • Donar a conèixer l'espai d'atenció als professionals que hagin patit violència masclista (USAP)

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 seguiment	No aplica	Persona encarregada de prestar aquest servei

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

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



Nº d'acció	Acció
15	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els projectes que l'entitat realitzi

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

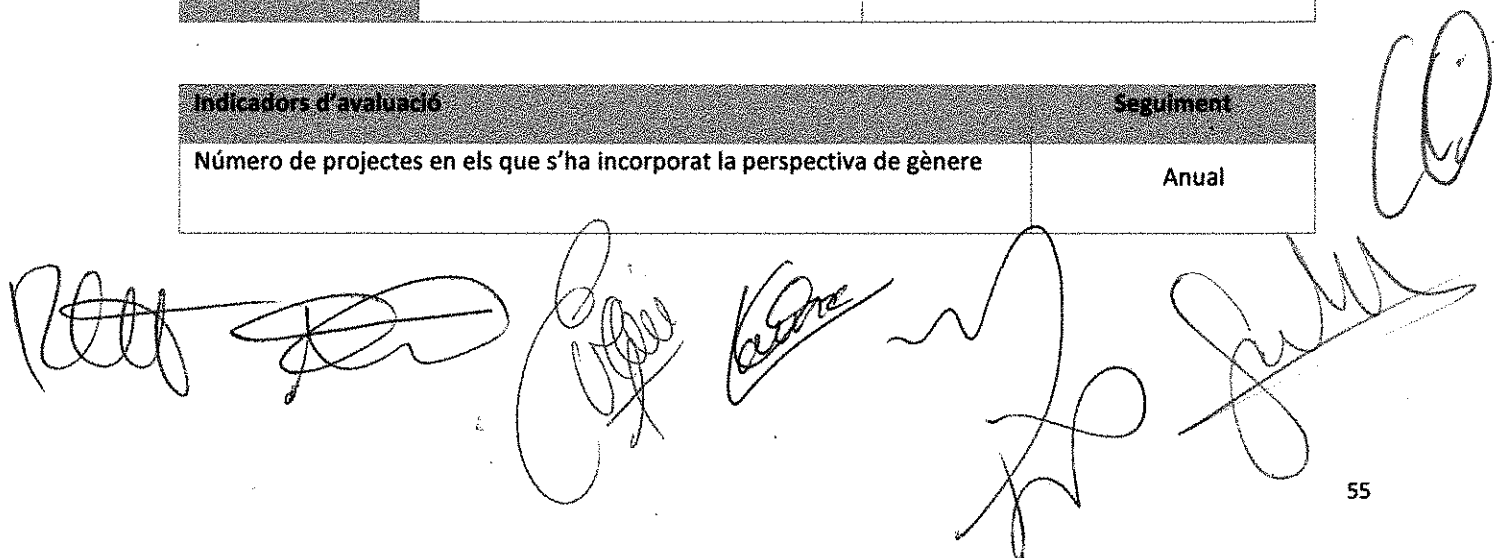
Descripció
• En els projectes que l'entitat posi en marxa incorporar la perspectiva de gènere.

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
- Director de Recursos Humans		

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de projectes en els que s'ha incorporat la perspectiva de gènere	Anual



Nº d'acció	Acció
16	Incorporar al pla de formació accions formatives que incloguin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes

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

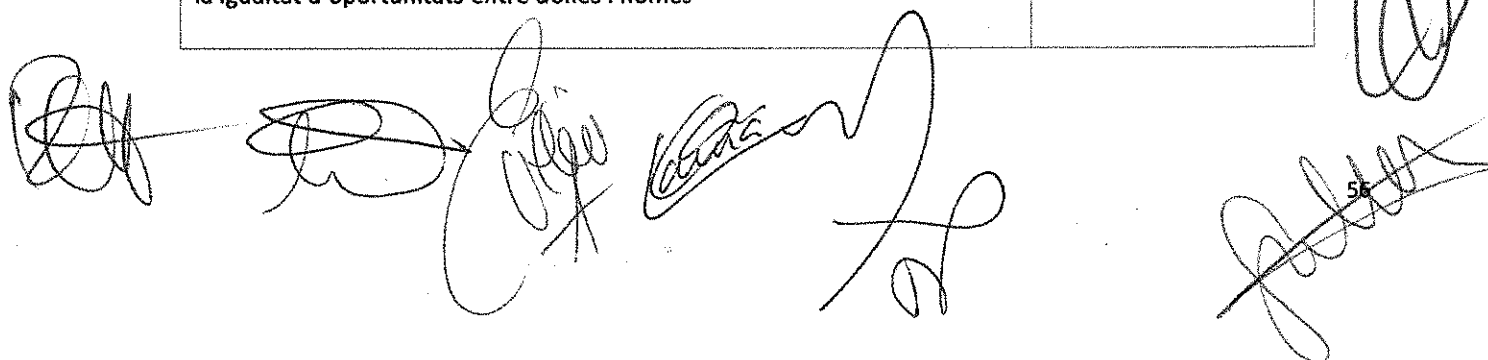
Descripció
• Establir un % d'accions formatives destinades afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. • Incorporar aquest % d'accions formatives al pla de formació anual • Fer seguiment de l'acompliment del pla de formació anual de l'entitat respecte les accions formatives que tenen com objectiu la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

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 - Director de Recursos Humans	% sobre el pressupost d'accions formatives que es decideixin destinar a afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número d'accions formatives incloses dins del pla de formació destinades afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Anual
% d'accions formatives incloses dins del pla de formació destinades afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Anual



Nº d'acció	Acció
17	Vetllar per reduir la bretxa de gènere per sota del 25% amb l'ànim de minimitzar qualsevol diferència.

Objectiu general	Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes
------------------	--

Descripció
Que l'entitat assumeixi el compromís de disminuir la bretxa de gènere en posicions de direcció de l'entitat

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
- Director de Recursos Humans		

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de dones incorporades en posicions de direcció de l'entitat	Anual

Nº d'acció	Acció
18	Revisar l'aplicació de l'article 39 del Conveni ACES

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

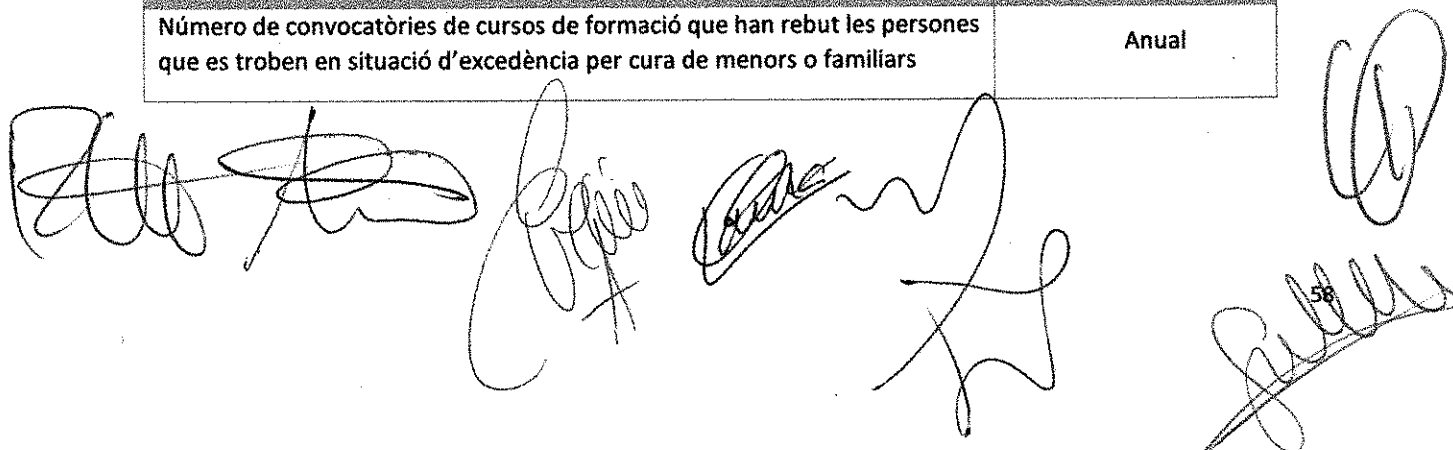
Descripció
• Revisar com s'aplica l'article 39 i en concret l'apartat en el que diu: el personal que romangui en situació d'excedència per tenir cura de menors o familiars tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

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
- Director de Recursos Humans		

Calendari	Inici	Final
	Gener 2024	Desembre 2024

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de convocatòries de cursos de formació que han rebut les persones que es troben en situació d'excedència per cura de menors o familiars	Anual



Nº d'acció	Acció
19	Donar a conèixer el pla d'igualtat de l'entitat

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

Descripció
Realitzar una campanya de difusió interna per donar a conèixer al pla d'igualtat 2023- 2027

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 seguiment	500€ càlcul estimat	Reunions informatives Campanya informativa (Intranet)

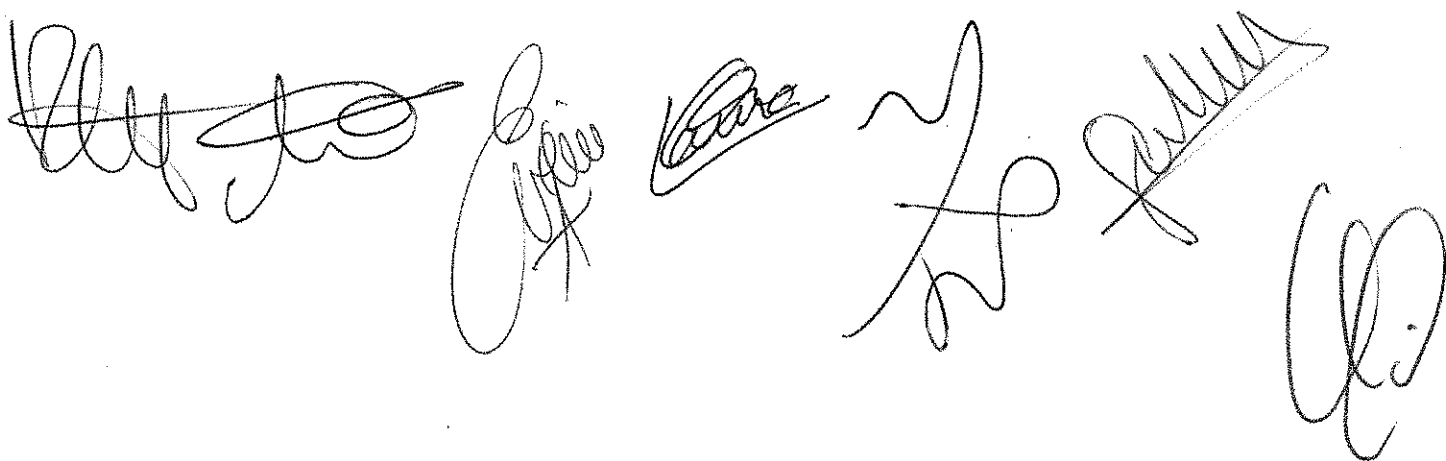
Calendar	Inici	Final
	Juny 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de sessions informatives realitzades	Anual
Número de professionals que han assistit a les sessions informatives realitzades	Anual

Calendari de realització de les accions

Nº d'acció	Acció	Calendari
1	Disposar de la figura de l'agent d'igualtat	2023
2	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).	2025
3	Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).	2026
4	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions.	2025
5	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives.	2023
6	Proporcionar formació en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a.	2024
7	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment.	2026
8	Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat.	2026
9	Fomentar el coneixement per part dels professionals del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament a Àptima Centre Clínic	2023
10	Disposar d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista.	2026
11	Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL.	2026
12	Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa de mesures que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar	2024
13	Analitzar els motius pels quals les dones tenen un contracte a temps parcial	2026
14	Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista	2025
15	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els projectes que l'entitat realitzi	2026

16	Incorporar al pla de formació accions formatives que incloguin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes	2025
17	Vetllar per reduir la bretxa de gènere per sota del 25% amb l'ànim de minimitzar qualsevol diferència.	2026
18	Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa de mesures que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar	2024
19	Donar a conèixer el pla d'igualtat de l'entitat	2023



Comissió de seguiment

Durant el període de vigència del present Pla d'Igualtat, a més a més d'efectuar-se totes les accions previstes en el mateix, s'han d'establir sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, així amb la finalitat de conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació.

El seguiment i avaluació de les mesures previstes es realitzarà de forma periòdica, regularment programada, a través de la Comissió de Seguiment que es constitueix en base al Real Decret 901/2020. Per el que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, el que permetrà identificar les possibles dificultats sorgides durant la implementació de les mateixes, així com les necessitats de correcció que puguin resultar d'aplicació.

L'assenyalada Comissió de Seguiment es regirà pel Reglament de Funcionament Intern que a continuació es reproduïx:

Article 1.- Constitució de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat d'Àptima Centre Clínic és l'òrgan competent per al seguiment, avaluació, interpretació, revisió i modificació del mateix, així com dels objectius i les mesures previstes per a dur-lo a terme, amb les competències que es detallen a l'article 2 del present reglament.

Aquest òrgan estarà compost, a parts iguals, per membres de la Directiva i gestió de personal de l'Empresa, així com membres que representin a les persones treballadores; això és 3 membres en representació de l'Empresa i 3 representants dels treballadors i treballadores (mínim un d'ells membre del Comitè d'Empresa), que seran designats per les parts signants dins dels 10 dies hàbils a la firma del Pla d'Igualtat. Així mateix, els membres de la Comissió de Seguiment escolliran per i entre ells al President/a i al Secretari/a de la mateixa.

Qualsevol membre de la Comissió de Seguiment, enfront la impossibilitat d'acudir a una reunió, podrà delegar la seva representació i vot a una altra persona en substitució seva.

La duració del mandat dels membres de la Comissió de Seguiment serà igual a la vigència del Pla d'Igualtat.

Article 2.- Funcions.

Entre les funcions assignades a aquesta Comissió de Seguiment es troben les següents:

- Seguiment de la execució i implementació del Pla d'Igualtat.
- Revisió i avaluació de les mesures recollides en el Pla d'Igualtat, adoptant les accions necessàries per aconseguir el compliment dels objectius establerts.
- Implementació i aplicació del Pla d'Igualtat, així com la resolució de possibles conflictes derivats de la mateixa.
- Actualització i desenvolupament del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en el termini de 3 mesos des de l'aprovació del Pla d'Igualtat.
- Vetllar per tal que les possibles normatives internes de l'Empresa –vigents o futures– no vulnerin l'establert en el Pla d'Igualtat.
- Atendre i resoldre les possibles reclamacions dels treballadors i treballadores de l'Empresa en relació a les matèries regulades al Pla d'Igualtat.
- Preparar informes de seguiment anuals, a partir de les dades i informacions obtingudes de les eines de seguiment i, particularment, de les fitxes de seguiment de les mesures.
- Elaborar l'informe de avaluació intermedi i final.

Tanmateix, s'assignaran les següents funcions a qui ostenti la condició de President/a de la Comissió de Seguiment:

- Presidir, dirigir i moderar el desenvolupament de les reunions i dels debats de la Comissió de Seguiment.
- Acordar la convocatòria de les sessions i fixar l'ordre del dia.

Per últim, s'acorden les següents funcions atribuïdes a qui ostenti la condició de Secretari/a de la Comissió de Seguiment:

- Notificar les convocatòries de les reunions de la Comissió de Seguiment.
- Portar el control de l'arxiu de les actes, el qual estarà a disposició de les persones component de la Comissió de Seguiment.
- Elaborar l'acta de cada reunió.
- Expedir certificacions dels acords arribats per la Comissió de Seguiment.
- Rebre totes les informacions, dades, escrits i documents dirigits i fer arribar copia als demés components de la Comissió de Seguiment.
- Custodiar quants escrits i documents elabori la Comissió de Seguiment en l'exercici de les seves competències.
- Qualsevol altre funció que li sigui atribuïda per la Comissió de Seguiment.

Ambdues parts acorden que els càrrecs de President/a i Secretari/a de la Comissió Negociadora recaiguin cada any alternativament en cada una de les representacions.

Article 3.- Fitxes de seguiment de les mesures.

La Comissió de Seguiment consignarà les fitxes de seguiment de les mesures, en les que es contindrà la informació individualitzada sobre la implementació de cada una de les mesures recollides en el Pla d'Igualtat. Es podrà mesurar amb els següents indicadors:

- Indicators de seguiment: Són els que han sigut definits juntament amb el disseny de les mesures, així per assegurar la coherència entre els objectius perseguits.
- Indicators de resultat: Fan referència al grau d'execució de cada mesura i del Pla d'Igualtat en el seu conjunt, així com al número de persones afectades per ambdós.
- Indicators de procés: Informen, respecte de cada mesura del Pla d'Igualtat, sobre la idoneïtat i la suficiència dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades.
- Indicators d'impacte: Mesuren els canvis en termes d'igualtat en l'Empresa com a conseqüència de l'aplicació de les mesures.

Aquestes fitxes contindran la següent informació:

- Mesura.
- Persona/Departament responsable
- Data d'implementació
- Data de seguiment
- Indicators de seguiment
- Indicators de resultat (nivell d'execució i motiu pel qual no s'ha iniciat o completat)
- Indicators de procés.
- Indicators d'impacte.



Aquestes fitxes seran complimentades per les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladades posteriorment a la Comissió de Seguiment.

Article 4.- Informe de Seguiment

La Comissió de Seguiment haurà d'elaborar informes de seguiment de caràcter anual, a partir de les dades i informació recopilades a través de les eines de seguiment i, en particular, a través de les fitxes de seguiment de les mesures.

En els informes de seguiment es farà constar tota la informació relativa a la implementació de les mesures definides en el Pla d'Igualtat per cada període, indicant-se les següents dades:

- Dades generals: inclosa la raó social, la data del informe, l'òrgan que ho realitza i el període de referència.
- Informació dels resultats per àrea d'actuació: dades obtingudes de les fitxes de seguiment, relatius al nivell d'execució de les mesures, compliment de la planificació i consecució d'objectius.
- Informació sobre el procés d'implementació: dades sobre l'adequació dels recursos assignats, dificultats en l'execució i correlació de desigualtats.
- Conclusions i propostes: valoració general de procés d'implementació i propostes de modificació de mesures incloses en el Pla d'Igualtat o adopció de les noves mesures si fos necessari.

Article 5.- Reunions

La Comissió de Seguiment, excepte acord exprés, es reuneix amb caràcter mensual. La convocatòria i coordinació de les reunions correspondrà a la Presidència o bé a la Secretaria, la qual efectuarà la notificació corresponent amb una antelació mínima de set dies naturals.

En l'escrit de la convocatòria hauran d'aparèixer els punts de l'Orde del Dia que es tractaran, així com adjuntar la documentació necessària. Per a la vàlida constitució de la Comissió de Seguiment a efectes de la celebració de reunions, deliberacions i presa d'acords, es requerirà la presència de la meitat, almenys, de la representació de cada part.

Tanmateix en les reunions de la Comissió de Seguiment podran assistir a petició de qualsevol component de la mateixa, persones expertes o convidades amb veu però sense vot.

Article 6.- Actes

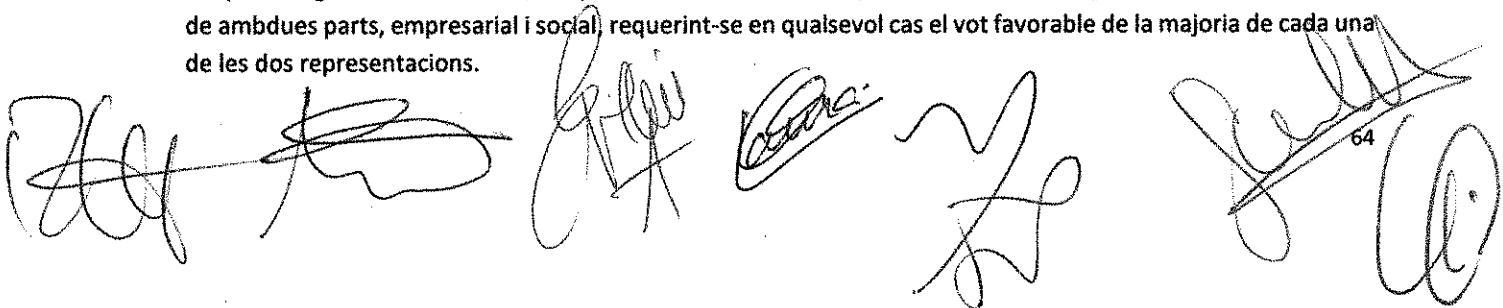
De cada reunió que es celebri, la Comissió de Seguiment aixecarà acta, que recollirà necessàriament l'assistència, l'ordre del dia de la reunió, els temes tractats, acords als que s'hagin arribat, els documents presentats i la data.

Article 7.- Aprovació i modificació del Reglament

L'aprovació del present Reglament de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat es farà per la majoria absoluta dels seus membres i entrarà en vigor a partir de la data en que s'aprovi la Comissió de Seguiment.

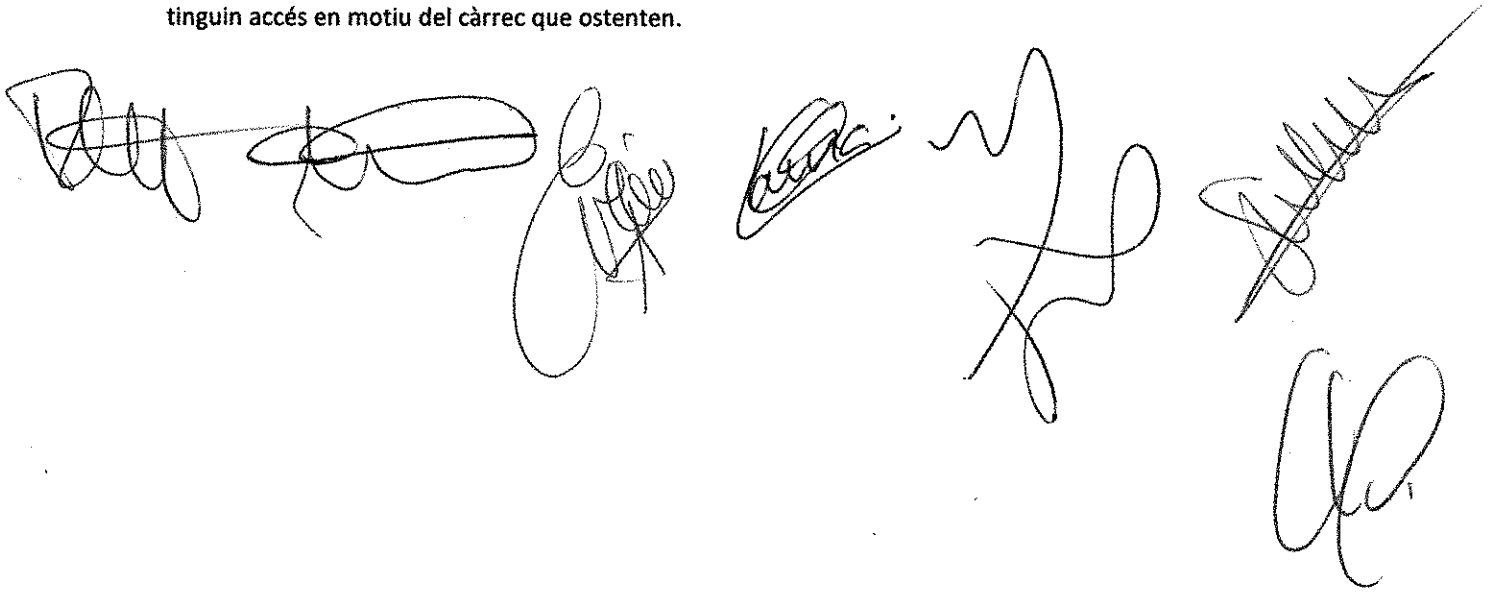
Article 8.- Acords

Les parts negociaran de bona fe, adoptant-se les decisions d'aquesta Comissió de Seguiment per acord conjunt de ambdues parts, empresarial i social, requerint-se en qualsevol cas el vot favorable de la majoria de cada una de les dos representacions.



Article 9.- Deure de sigil·li

Tots els membres integrants de la Comissió de Seguiment declaren conèixer el deure de sigil·li que ostenten en la seva condició de membres. En correlació adquireixen un compromís ferm de no divulgar cap tipus d'informació confidencial de l'Empresa i en especial, a no divulgar ni compartir cap document de treball al que tinguin accés en motiu del càrrec que ostenten.

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged in a horizontal line. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more direct. They are positioned above the main body of the document, likely representing the members of the Comissió de Seguiment mentioned in the text above.

Procediment de revisió, modificació i avaluació

La Comissió de Seguiment es reunirà amb caràcter trimestral per a fer el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

Tanmateix, qualsevol dels membres de la Comissió de Seguiment podrà remetre escrit dirigit a la mateixa posant de manifest la necessitat de revisió o/i modificació parcial o total del Pla d'Igualtat aquí aprovat.

Amb l'assenyalat escrit es donarà inici al procediment de revisió o/i modificació mitjançant la celebració d'una reunió de la Comissió de Seguiment que caldrà convocar-se dins dels següents 15 dies i en la que s'exposarà detalladament els aspectes susceptibles de revisió i/o modificació.

Aquest mateix procediment podrà ser també utilitzat per instar-se la resolució de eventuais conflictes interpretatius o per a la resolució de discrepàncies entre les parts durant l'executiva del Pla d'Igualtat.

Per a major precisió, es detalla a continuació els diferents procediments a seguir:

Procediment de revisió i modificació del pla d'igualtat

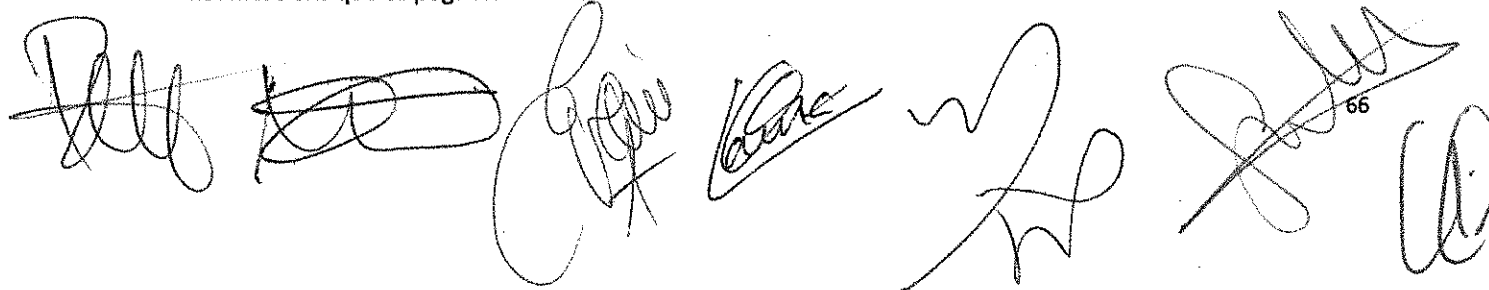
Les mesures del Pla d'Igualtat podran revisar-se i modificar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o –inclús– deixar d'aplicar alguna mesura que contingui, en cas d'apreciar-se que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació als objectius proposats.

En tot cas el Pla d'Igualtat haurà de revisar-se quan concorrin algunes de les següents circumstàncies:

- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaria o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió o transmissió de l'Empresa, així com en els casos d'absorció. En aquest últim cas, a criteri de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat, no essent necessari en els casos que no es vegi modificat substancialment el nombre de persones treballadores de la plantilla.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'Empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions del conveni col·lectiu i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a l'elaboració d'aquest.
- Quan una resolució judicial condemni a l'Empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del Diagnòstic Previ, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura que sigui necessari.

Tal com es detallava anteriorment, l'inici del procediment de revisió del Pla d'Igualtat es produirà als 15 dies des que qualsevol dels membres de la Comissió de Seguiment faci arribar a la mateixa un escrit on es detalli la necessitat de revisió i modificació del contingut del Pla d'Igualtat. Caldrà doncs que dins del termini de 15 dies la mateixa Comissió de Seguiment es reuneixi per a debatre detalladament les eventuais revisions i modificacions que es poguessin introduir.



Caldrà que les parts recullin per escrit en les Actes de les reunions, tantes com necessàries es considerin, la identificació de la revisió proposada per una de les parts i un anàlisi dels motius o causes que donessin lloc a la mateixa, així com les eventuais modificacions proposades al mateix.

En cas que les parts acordin amb el vot favorable de la majoria dels membres de cada part la revisió del Pla d'Igualtat, l'òrgan corresponent per tractar-ho serà la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per mitjà d'una reunió extraordinària als efectes de procedir a la modificació de les referenciades mesures.

Els acords adoptats en el sí de la Comissió Negociadors als efectes de procedir a implementar les modificacions al Pla d'Igualtat hauran de ser comunicades a la Comissió de Seguiment i a la plantilla de l'Empresa.

Aquest mateix procediment podrà ser utilitzat en cas de discrepància entre les parts i així per a solucionar eventuais conflictes interpretatius o durant l'executiva del Pla d'Igualtat.

Procediment d'avaluació del pla d'igualtat

La Comissió de Seguiment s'encarregarà de dur a terme l'avaluació intermèdia i final del Pla d'Igualtat, així com d'elaborar, després de la mateixa, els corresponents informes d'avaluació a partir de la informació i les dades recopilades en relació a període corresponent. A aquests efectes, es realitzaran així mateix qüestionaris d'opinió i valoració a la direcció, a la plantilla i a les persones quan han participat en el disseny, la implantació i el seguiment del Pla d'Igualtat.

Tal i com s'assenyalava anteriorment, la Comissió de Seguiment es reunirà amb caràcter trimestral per a fer el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

L'avaluació s'articularà en torna a tres eixos d'anàlisi i valoració, que permetin comparar els resultats proposats amb els que finalment s'han obtingut:

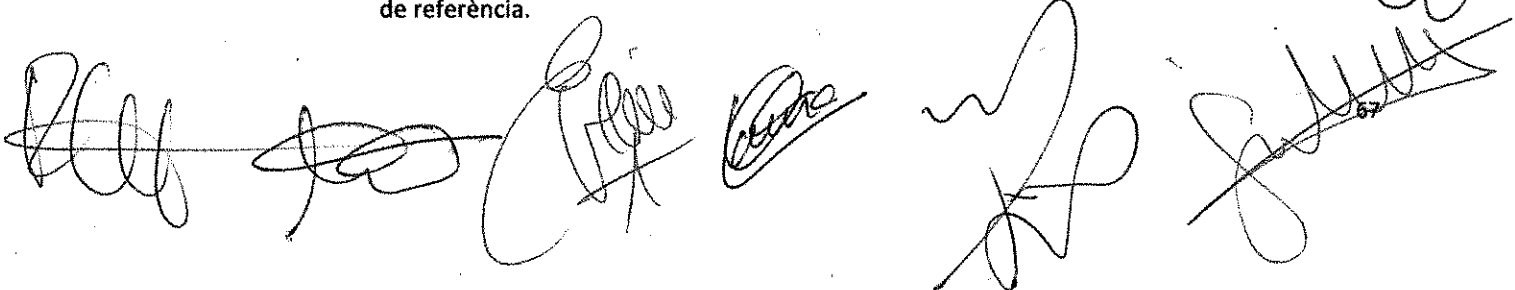
- Avaluació de resultats: el nivell d'execució del Pla d'Igualtat, grau de compliment dels objectius marcats, persones beneficiàries.
- Avaluació del procés: l'adequació dels recursos, mètodes i eines utilitzades durant l'execució d'accions –les dificultats que s'han trobat i les solucions adoptades–.
- Avaluació de l'impacte: els canvis –en termes d'igualtat– que s'han produït en l'Empresa com a resultat de la implantació del Pla d'Igualtat.

La Comissió de Seguiment consignarà les fitxes de les mesures que s'hauran anat elaborant al llarg de l'any pels responsables designats per cada una d'elles. Aquestes contindran la informació sobre la seva implementació que queda recollida en el Pla d'Igualtat.

La Comissió de Seguiment haurà d'elaborar informes de seguiment de caràcter anual, a partir de les dades i informació recopilades a través de les eines de seguiment i, en particular, a través de les fitxes de seguiment de les mesures.

En els informes de seguiment es farà constar tota la informació relativa a la implementació de les mesures definides en el Pla d'Igualtat per cada període, indicant-se les següents dades:

- Dades generals: Inclosa la raó social, la data del informe, l'òrgan que ho realitza i el període de referència.



- Informació dels resultats per àrea d'actuació: dades obtingudes de les fitxes de seguiment, relatius al nivell d'execució de les mesures, compliment de la planificació i consecució d'objectius.
- Informació sobre el procés d'implementació: dades sobre l'adequació dels recursos assignats, dificultats en l'execució i correlació de desigualtats.
- Conclusions i propostes: valoració general de procés d'implementació i propostes de modificació de mesures incloses en el Pla d'Igualtat o adopció de les noves mesures si fos necessari.

Després de l'avaluació s'inclourà la corresponent valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat i –en cas de necessitat– es definiran propostes de millora o correlació de possibles desviacions detectades.