



Pla d'igualtat 2024-2028

Vigència del 30/05/24 a 29/05/28

FUNDACIÓ ASSISTENCIAL MÚTUA
DE TERRASSA, FPC.

Novel·la Caball

ED
ZdC

JA
APF

Leonor Linares
Salut

Japir

CB
CAT

Maig de 2024

Ureghien
ECCO

UP

Mike

#3
VGT

UROC

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	9
1. Dades referents a la diagnosi	10
1.1. Dades registrals de l'empresa	10
1.2. Dades relatives a la diagnosi de la situació	12
2. Conclusions dels àmbits analitzats de la diagnosi	14
2.1. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	14
2.2. Conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	16
2.3. Conclusions de l'àmbit de classificació professional	18
2.4. Conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina	19
2.5. Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació	21
2.6. Conclusions de l'àmbit de formació	24
2.7. Conclusions de l'àmbit de promoció	27
2.8. Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva	29
2.9. Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	32
2.10. Conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	33
2.11. Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista	35
2.12. Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	36
Objectius	37
Pla d'acció	38
Calendari de realització de les accions	76
Comissió de seguiment	77
Procediment de revisió, modificació i avaluació	83

Nov. Cedex

2dC

Subj

12/12

CGT

APC

2

WPS

Subj

WPS

WPS

WPS

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.

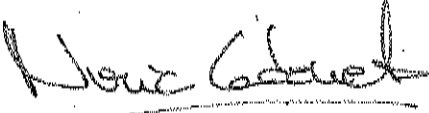
Àmbit territorial

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació als centres de treball de l'entitat situats als següents municipis: Terrassa, Olesa de Montserrat, Rubí, Sant Cugat del Vallés, Valldoreix i Viladecavalls.

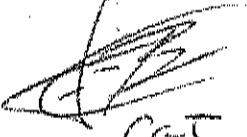
Àmbit temporal

El Pla d'Igualtat tindrà una vigència de 4 anys a comptar des de 30 de maig de 2024 fins a 29 de maig de 2028.

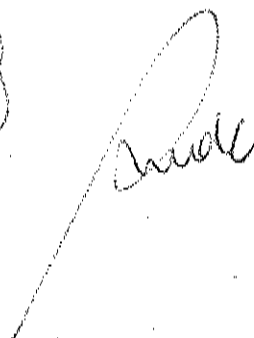
Amb la finalitat de fer possible la firma d'un nou Pla d'Igualtat, les parts constituïran una Comissió Negociadora provisional tres mesos abans de finalitzar la seva vigència per a començar les negociacions del següent.


Nouw Cabuet


Ede


CAT

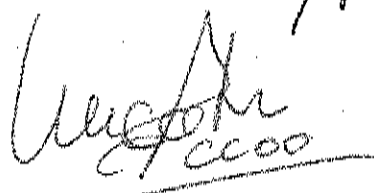


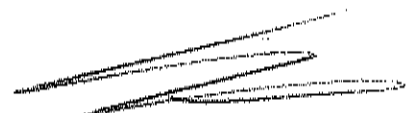


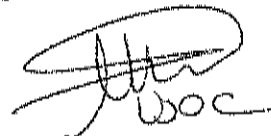

VGT




AF


CCOO




WOC

Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa
Forma jurídica	Fundació Privada Catalana (FPC)
Activitat	8610 Activitats Hospitalàries
Sector	Sanitari
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	C/Sant Antoni 32, 08221 Terrassa
Telèfon	937880307
Web	https://www.mutuaterassa.com/blogs/ca/assistencial/presentacio-fundacio-assistencial
Correu electrònic	ograner@mutuaterassa.es
Persona de contacte	Carla Graner Jordana

La Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa (FAMT) ofereix assistència 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).

Disposem d'una àmplia xarxa de centres d'Atenció Primària i d'un Hospital d'alta tecnologia dotat de totes les especialitats i tots els mitjans per al diagnòstic, amb un servei permanent d'urgències i unes consultes externes completes.

Hospital Universitari MútuaTerrassa: L'Hospital Universitari MútuaTerrassa és centre universitari per la Universitat de Barcelona i està entre els 8 hospitals de més complexitat de Catalunya.

El nostre hospital està inclòs en el Sistema Sanitari Integrat d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) amb concert amb el CatSalut de la Generalitat de Catalunya per a la prestació de serveis assistencials als usuaris de la Seguretat Social en l'àrea de Terrassa i zona d'influència. Es tracta d'un centre amb un nivell assistencial de referència, no solament per a la seva àrea d'influència, sinó també per a d'altres hospitals en especialitats com la neurocirurgia, la cirurgia toràcica i l'hemodinàmica cardíaca.

Atenció Primària: La Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa gestiona nou Centres d'Atenció Primària i quatre Consultoris distribuïts per tota la comarca del Vallès Occidental que atenen una mitjana de 4.000 visites per dia

Atenció Especialitzada i Ambulatoria: Les Consultes Externes es troben ubicades a l'Edifici Estació i adaptades a les persones amb mobilitat reduïda. Es tracta d'un edifici únic i singular de 15.000 m2, que

acull un trànsit d'entre 4.000 i 6.000 persones diàries, dins d'aquesta estructura també es troba l'Hospital de Dia d'Oncologia i altres tractaments, l'àrea de Rehabilitació i part del servei de Diagnòstic per la Imatge.

~~Penyals~~
satur

~~Urgent~~
cccc
No es cobria

~~etc~~

~~etc~~
vgt

~~etc~~
cot

~~etc~~

~~Ande~~

~~etc~~

~~etc~~
APF

~~etc~~

~~etc~~
wxc

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.

Revisió Cadaver

2020

APP

W

73
VGT

10/01/21

10/01/21

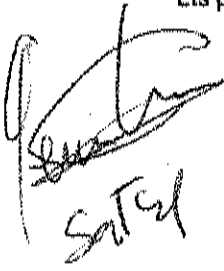
10/01/21

10/01/21

10/01/21

Contingut mínim

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

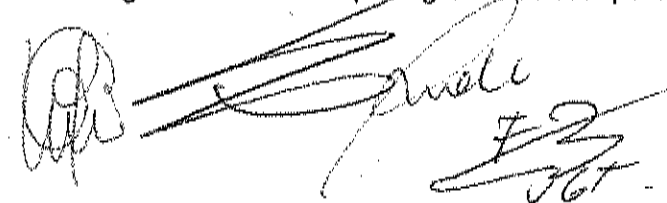
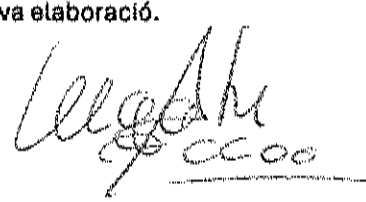
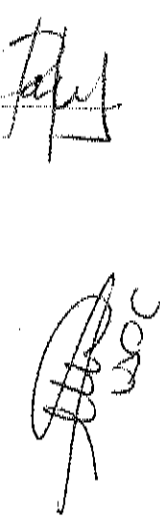
- 
- a. Determinació de les parts que els concerten.
 - b. Àmbit personal, territorial i temporal.
 - c. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit de grup d'empreses, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
 - d. Resultats de l'auditoria retributiva, així 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 priorització 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, inclos 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

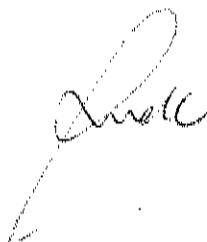
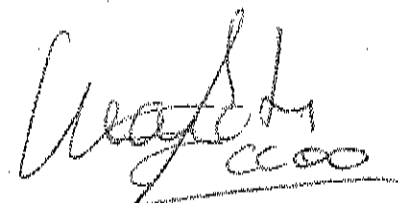
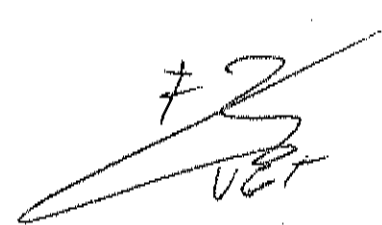
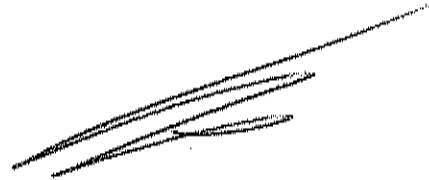
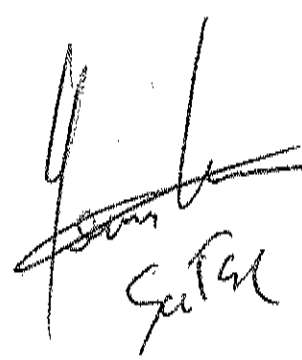
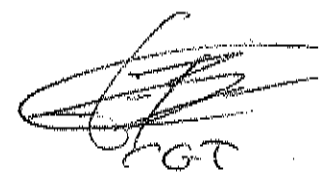
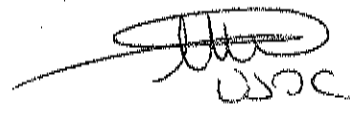
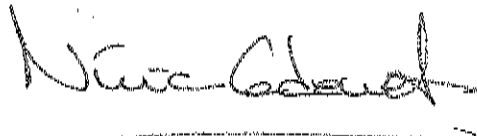
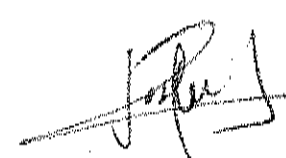
El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, en el seu cas, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.

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	2023
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	3.112
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de la Fundació Assistencial de Mútua Terrassa (FAMT) <u>Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat</u> Lluís Autonell Alegre Núria Cadenet Artalejo Roser Font Canals Mamen Galindo Laiglesia Javier González de Molina Ortiz Carla Graner Jordana Carla Monsech Pereta Maria Teresa Mur Martí Germán Cañabate Rodríguez Nuria Barriendos Pérez Francisco Utrera Cabrera Margarita Cano Avilés Anna Lapuente Torrens Francisco Bernabeu Cirera Adriana Soler Gimenez Esther Guerrero Perera <u>Direcció Corporativa de Recursos Humans</u> Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting. Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent. Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral. Cristina Gimenez Comas. Directora de Recursos Humans. Oscar Sambola Tomàs. Director de Recursos Humans.
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms	

1. Dades referents a la diagnosi

1.1. Dades registrals de l'empresa

• Nom o raó social de l'empresa: Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa, FPC.
• NIF de l'empresa: 66886144
• CNAE de l'empresa: 8610 Activitats Hospitalàries
• Titularitat de l'empresa Privada
• Àmbit geogràfic - Comunitat Autònoma: Catalunya - Província: Barcelona - Centres de Treball: - Hospital Universitari Mútua de Terrassa: - CAP Rambla - CAP Oest - CAP Terrassa Sud - CAP Can Trias-Ernest Lluch - CAP Olesa Montserrat - CAP Rubí / CUAP de Rubí - CAP Sant Cugat/ CUAP de Sant Cugat - CAP Valldoreix - CAP Turó de Can Mates - Consultori La Floresta - Consultori de Les Planes - Consultori Ullastrell - Consultori Viladecavalls
• Àmbit funcional. Empresa
• Dades de la comissió negociadora. Comissió Negociadora del Pla d'Iguaitat: - Lluís Autonell Alegre (Direcció de l'Entitat) - Núria Cadenet Artalejo (Direcció de l'Entitat) - Roser Font Canals (Direcció de l'Entitat) - Mamen Galindo Laiglesia (Direcció de l'Entitat) - Javier González de Molina Ortiz (Direcció de l'Entitat) - Carla Graner Jordana (Direcció de l'Entitat) - Carla Monsech Pereta (Direcció de l'Entitat)

- Maria Teresa Mur Martí (Direcció de l'Entitat)
- Germán Cañabate Rodríguez (Representació de les persones treballadores)
- Nuria Barriendos Pérez (Representació de les persones treballadores)
- Francisco Utrera Cabrera (Representació de les persones treballadores)
- Margarita Cano Avilés (Representació de les persones treballadores)
- Anna Lapuente Torrens (Representació de les persones treballadores)
- Francisco Bernabeu Cílera (Representació de les persones treballadores)
- Adriana Soler Gimenez (Representació de les persones treballadores)
- Esther Guerrero Perera (Representació de les persones treballadores)

Dades de contacte:

- Nom: Carla Graner Jordana
- Càrrec: Cap de Projectes de Recursos Humans i Coordinadora del Pla d'Igualtat
- Correu de contacte: cgraner@mutualterrassa.es
- Telèfon de contacte: 937365015 (Extensió: 13730)/ 639 031 507

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

Codi del conveni: 79100135012015

III Conveni col·lectiu de Treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT)

• **Distribució de la plantilla**

Data: Desembre 2023

Sexe	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
	Indefinit	Eventual	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Dones	1962	417	0	2379
Homes	576	156	0	732
No binari	0	1	0	1
Total	2538	574	0	3112

Sexe	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Reste de la plantilla	Total
Dones	4	65	2310	2379
Homes	5	42	685	732
No binari			1	1
Total	9	107	2996	3112

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>Rtribucions</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	Rtribucions	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																																							
Rtribucions	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 2024 (les dades que figuren a la diagnosi corresponen a l'any 2023)																																									
Nº de persones en plantilla 3.112																																									

per a SAFR

AFR

330

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CCOO" and "CAT 12".

• **Persona responsable de la realització de la diagnosi**

Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans.

Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de la FAMT:

- Lluís Autonell Alegre
- Núria Cadenet Artalejo
- Roser Font Canals
- Mamen Galindo Laiglesia
- Javier González de Molina Ortiz
- Carla Graner Jordana
- Carla Monsech Pereta
- Maria Teresa Mur Martí
- Germán Cañabate Rodríguez
- Núria Barriendos Pérez
- Francisco Utrera Cabrera
- Margarita Cano Avilés
- Anna Lapuente Torrens
- Francisco Bernabeu Cirera
- Adriana Soler Gimenez
- Esther Guerrero Perera

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

Assessors dels representants de les persones treballadores

No aplica

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.

Cristina Gimenez Comas. Directora de Recursos Humans.

Oscar Sambola Tomàs. Director de Recursos Humans.

Núria Cadenet Artalejo

Handwritten signatures and initials:

- Top left: [Signature]
- Top middle: [Signature]
- Top right: [Signature] with "ccoo" below it
- Middle left: [Signature] with "UGT" below it
- Middle right: [Signature] with "WOC" below it
- Bottom left: [Signature] with "etc" below it
- Bottom middle: [Signature]
- Bottom right: [Signature] with "APC" below it

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
Percepció de les persones de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat a l'organització - En general a la FAMT es té en compte la igualtat d'oportunitats d'homes i dones. - Influeixen per igual dones i homes en la presa de decisions. - No s'observen diferències entre dones i homes respecte a la presa de decisions. - Les persones treballadores creuen que és necessari tenir un pla d'igualtat.	Percepció de les persones de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat a l'organització
Treball previ en igualtat: - L'empresa disposa d'un Pla d'igualtat previ. - Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpora la igualtat d'oportunitats. - Mútua Terrassa (entitat que incorpora FAMT) disposa de més d'una certificació/ reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. - L'entitat vetlla per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	Treball previ en igualtat:
Gestió organitzativa i relacions laborals - 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. - Els convenis col·lectius que s'apliquen en dos d'ells existeix una clàusula que tracta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i en un tercer no. - 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.	Gestió organitzativa i relacions laborals
Estructures i participació - Existeix una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Comissió d'igualtat, Comissió negociadora/Comissió de seguiment i implantació).	Estructures i participació - 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.

- 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. - Es disposa de la figura de l'agent d'igualtat.	
<u>Comunicacions, internes o externes, sobre la igualtat de dones i homes</u> - 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.).	<u>Comunicacions, internes o externes, sobre la igualtat de dones i homes</u> - 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.).

[Signature]

[Signature]

[Signature]
CCOO

[Signature]
Gery

[Signature]

[Signature]
cat

[Signature]
SAC

[Signature]
VGT

[Signature]
SAC

[Signature]

[Signature]
Nouze Cadaver

[Signature]
ABC

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> - La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector. - No hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina que d'altres. - La diferència en la presència de dones i homes no té relació amb les feines que es duen a terme.	<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.
<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Composició de la plantilla per edat</u> - No hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes. - No hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat. - No es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat determinades. <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> - No hi ha diferències entre dones i homes i les diferents franges d'antiguitat. - Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat. <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> <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>

[Signature]

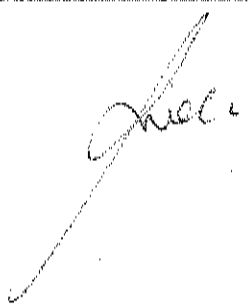
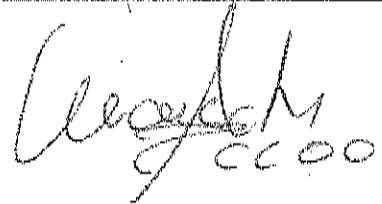
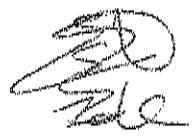
[Signature]

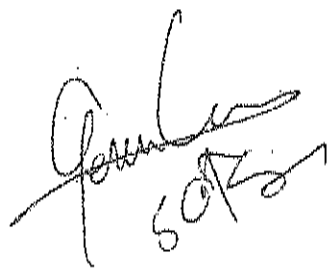
[Signature]

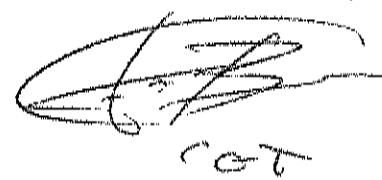
[Signature]

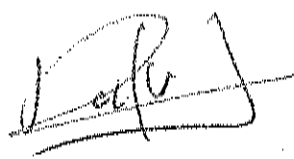
[Signature]

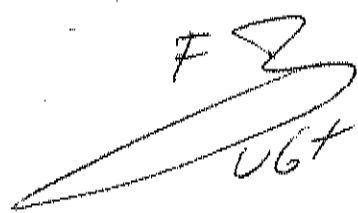
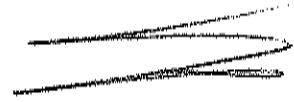
<u>Tipologia i distribució de la jornada laboral, inclosos els motius dels reduccions de jornada i l'evolució i els motius de les extincions de la relació laboral</u> <u>Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada</u> - No hi ha diferències entre dones i homes respecte a la tipologia de jornada (parcial o completa) <u>Composició de la plantilla segons el motiu de reducció de jornada</u> - Les diferències existents no tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació. <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 però per necessitats organitzatives.	<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> . <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. <u>Composició de la plantilla segons el treball a torns</u> No aplica <u>Composició de la plantilla segons jornada/horaris</u>
---	---







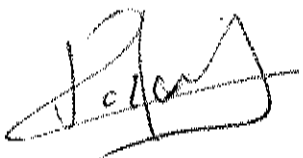
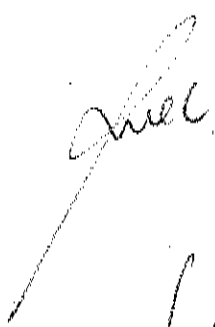



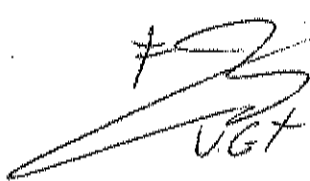
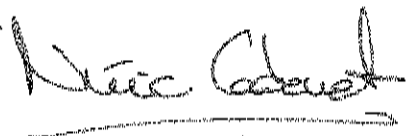
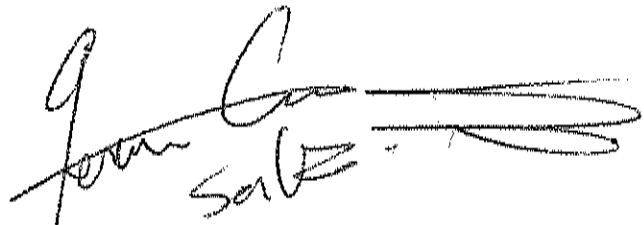
2.3. Conclusions de l'àmbit de la classificació professional

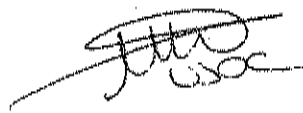
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

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> - Hi ha equilibri respecte a la presència de dones i homes als diferents grups professionals. - No hi ha cap grup professional on es concentrin un percentatge més important de dones i homes, les diferències són proporcionals al percentatge d'homes i dones a la plantilla. <u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u> - Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball d'igual valor.	<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> <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 1 està 100% formada paper dones.



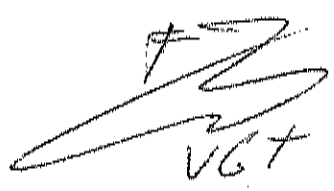
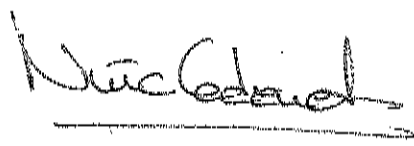
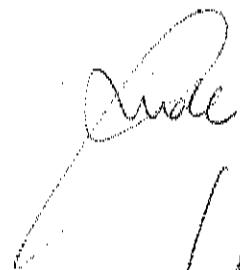
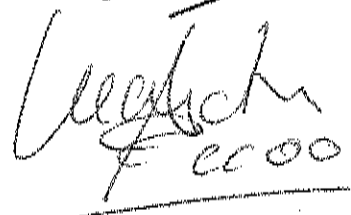
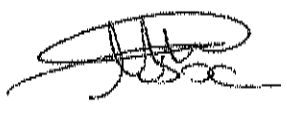
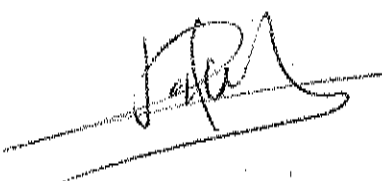
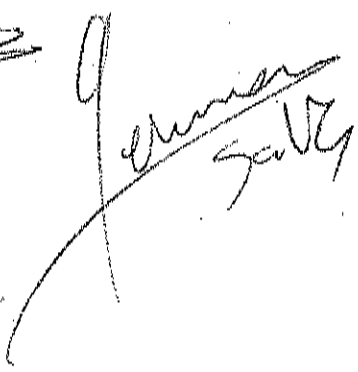
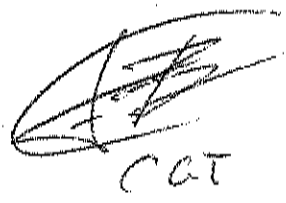


2.4. Conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina

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

Infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Presència de dones i homes pe departament o àrea funcional <u>Composició de la plantilla per departament o àrea funcional</u> - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes. - Si hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents departaments/àrees.	Distribució de la plantilla per departament o àrea funcional <u>Composició de la plantilla per departament o àrea funcional</u>
Presència de dones i homes a l'organització per grup professional <u>Composició de la plantilla per grup professional</u> - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes. - Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups professionals. - No hi ha cap grup professional on hi hagi un percentatge important d'homes i dones i que aquest no coincideixi amb la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla. - L'entitat emprèn accions per corregir la infrarepresentació de dones o homes a determinats grups professionals.	Presència de dones i homes a l'organització per grup professional <u>Composició de la plantilla per grup professional</u>
Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball d'igual valor <u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u> - Hi ha equilibri en els llocs de treball d'igual valor exceptuant l'agrupació 6. - L'entitat emprèn mesures per corregir la infrarepresentació de dones o homes en llocs de treball d'igual valor. - L'entitat té realitzada una valoració de llocs de treball. - No és necessari aplicar mesures correctores per garantir un sistema de classificació professional lliure de biaixos de gènere perquè els llocs de treball d'igual valor són lliures de biaixos de gènere.	Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball d'igual valor <u>Composició de la plantilla per lloc de treball d'igual valor</u> - L'agrupació 1 està 100% representada per dones.
Presència de dones i homes a la representació legal de persones treballadores - Hi ha diferències entre homes i dones respecte a la representació legal de les persones	Presència de dones i homes a la representació legal de persones treballadores

treballadores però a favor de les dones. La RLT està majoritàriament formada per dones.	
Altres consideracions a tenir en compte L'entitat està altament feminitzada i no és necessari implementar mesures d'acció positiva per incorporar homes a llocs de treball feminitzats.	

 ZLC
 VGT
 NUC
 J. Llorens
 F. 0000
 J. 0000
 J. 0000
 J. 0000
 J. 0000
 CAT

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
Percepció de les persones pel que fa les possibilitats d'accés a l'organització 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.	Percepció de les persones pel que fa les possibilitats d'accés a l'organització
Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació - 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.	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació - 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.
Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització - 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 disponibles d'informació i/o comunicació les que faciliten que els processos de selecció arribin a tota la plantilla i homes i dones tenen accés aquesta informació en igual mesura.	Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

- 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.	
Contractacions de dones i homes <u>Contractacions produïdes l'últim any</u> - En l'últim any s'han contractat homes, fet que ajuda a que la plantilla sigui més paritària. - Les contractacions realitzades en l'últim any no han estat paritàries. <u>Anàlisi de les contractacions per sexe i edat</u> - No hi ha diferències entre homes i dones segons les diferents franges d'edat. <u>Anàlisi de les contractacions per sexe i situació familiar</u> - Els processos de selecció i contractació no es tenen en compte les situacions familiars dels candidats. <u>Anàlisi de les contractacions per sexe i tipus de contracte/vinculació</u> - Els contractes indefinits i els contractes eventuais tenen el mateix percentatge en quant a homes i dones. <u>Contractacions realitzades durant l'últim any. Anàlisi per sexe i jornada</u> - No hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada. <u>Contractacions produïdes l'últim any per departament o àrea funcional</u> - No hi ha diferències entre dones i homes respecte a les contractacions produïdes durant l'últim any. <u>Contractacions produïdes l'últim any per sexe i grup professional</u> - Les diferències existents són proporcionals al número de dones i homes a la plantilla. <u>Contractacions produïdes l'últim any per sexe i lloc de treball d'igual valor</u> - Les diferències existents són proporcionals al número de dones i homes a la plantilla.	Contractacions de dones i homes <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u> <u>Anàlisi de les contractacions per sexe i edat</u> <u>Anàlisi de les contractacions per sexe i situació familiar</u> <u>Anàlisi de les contractacions per sexe i tipus de contracte/vinculació</u> <u>Contractacions realitzades durant l'últim any. Anàlisi per sexe i jornada</u> <u>Contractacions produïdes l'últim any per departament o àrea funcional</u> - Les contractacions realitzades en l'últim any no han aconseguit que la plantilla sigui més paritària. <u>Contractacions produïdes l'últim any per sexe i grup professional</u> - Les contractacions realitzades en l'últim any no han aconseguit que la plantilla sigui més paritària. <u>Contractacions produïdes l'últim any per sexe i lloc de treball d'igual valor</u> - 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	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.

*Penal
Galtz*

Cessaments de la relació laboral de dones i homes

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
- Dones i homes tenen la mateixa estabilitat laboral.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i edat
- No hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i motiu.
- No hi ha diferències en el motiu.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i situació familiar.
No aplica

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació.
- No hi ha diferències.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i % de la jornada.
- No hi ha diferències.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i grup professional.
- No hi ha diferències.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i lloc de treball d'igual valor.

Cessaments de la relació laboral de dones i homes

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
- El 100% dels cessaments han estat d'homes (7 cessaments en total).

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i edat

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i motiu.
No aplica.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i situació familiar.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i % de la jornada.

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i grup professional

Cessaments de la relació laboral en l'últim any.
Anàlisi per sexe i lloc de treball d'igual valor.
- Hi ha diferències en l'agrupació d'igual valor 1, 2 i 3.

CCT

Què Cabrer

2011

APC

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2.6. Conclusions de l'àmbit formació

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

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

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació - 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.	Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació
Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua - 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.	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua - No es contempla la perspectiva de gènere en les formacions.
Com la gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats - Es detecten les necessitats formatives a través dels comandaments, o bé, a través del propi professional. - Es garanteix que la plantilla coneixi 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.	Com la gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats - No es forma en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives.

- 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.
- S'adopten permisos per presentar-se a exàmens i no es realitzen diferències entre homes i dones.

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

Participació global de dones i homes a la formació

- Homes i dones no han realitzat el mateix nombre d'hores de formació però les diferències són proporcionals el nombre de dones i homes a la plantilla.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i àrees i/o departaments.

- Existeix el mateix nivell de participació de dones i homes segons el departament i/o àrea funcional ja que les diferències són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.
- No es produeixen diferències que afectin a les possibilitats de desenvolupament i promoció de les dones o dels homes segons departament o àrea funcional.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional.

- 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.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.

- 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.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de formació.

- Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat.

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

Participació global de dones i homes a la formació

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i àrees i/o departaments.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.

Participació global de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de formació.

[Handwritten signature]
Gafel

[Handwritten signature]
Llaco

[Handwritten signature]
Ecor

[Handwritten signature]
APF

[Handwritten signature]
#3
26+

- No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons modalitat de formació.

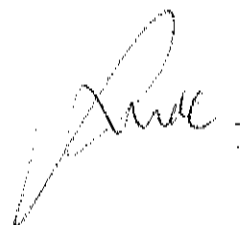
Participació de dones i homes en la formació específica en igualtat

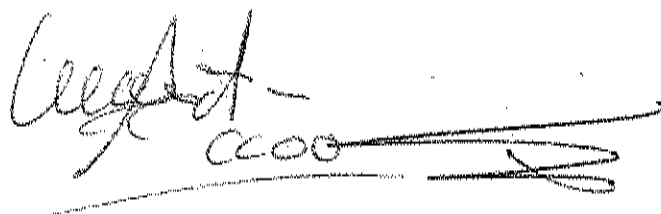
- S'imparteix formació específica en igualtat de dones i homes.

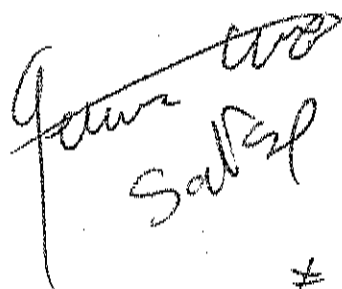
- La formació en igualtat té un caràcter obligatori.

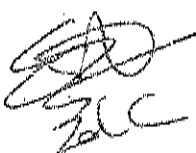
Participació de dones i homes en la formació específica en igualtat

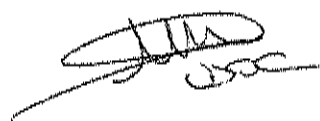




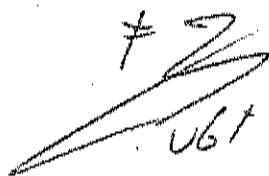

CCOO


Salarip

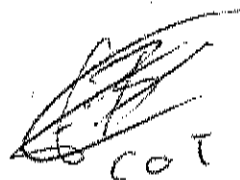

ZLC

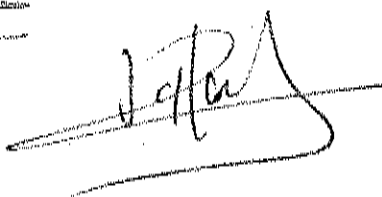

USC


APF


UGT


Noua Cadena


COT



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	<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).

desenvolupament professional tenen coneixements sobre la igualtat d'oportunitats. - Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.	
Promocions de dones i homes - En els tres últims anys hi ha hagut 19 promocions, 7 d'homes i 12 de dones, en tots els casos el grup professional, el lloc de treball d'igual valor i el nivell de formació de l'origen i el lloc de treball de destí ha estat el mateix. - Totes les promocions s'han realitzat mitjançant una prova objectiva.	Promocions de dones i homes

[Signature]

[Signature]

[Signature]
CCOO

[Signature]
ZAC

[Signature]
SALV

[Signature]
SSC

[Signature]
CGT

[Signature]
CGT

[Signature]
Narc Gadea

[Signature]

[Signature]

[Signature]
APF

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
Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització - 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.	Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització
Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial. - S'ha dut a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions amb perspectiva de gènere i es va vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere. - A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes. - Hi ha més d'un conveni d'aplicació en funció de l'activitat de cada direcció. Addicionalment 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.	Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes

Dona, Gedeon

Gedeon
 Salses
 Gedeon
 APP
 Gedeon
 10/11

- Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial.

- Retribucions totals segregades per sexe

- Retribucions totals segregades per sexe i per grup professional i lloc de treball d'igual valor

En relació als grups professionals, els resultats obtinguts es constaten certes diferències en funció del sexe durant l'any 2023, ara bé, aquestes no són significatives al no arribar cap d'elles al 25%. Inclús en algun grup professional es constata una bretxa negativa a favor de les dones.

En relació a les agrupacions de llocs de treball d'igual valor, els resultats obtinguts es constaten certes diferències en funció del sexe durant l'any 2023, ara bé, aquestes no són significatives al no arribar cap d'elles al 25%. Inclús en alguna agrupació d'igual valor es constata una bretxa negativa a favor de les dones.

- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius:

Salari base

Salari no específic

Complements lligats a la funció

Complements lligats a la jornada (nocturnitat)

Bretxa no significativa en termes absoluts (menys de 100€ anyals de diferència).

Complements lligats a la jornada (resta)

Atenció continuada

Activitat extra

Bretxa no significativa en termes absoluts (menys de 50€ anyals de diferència).

Activitat complementària

- Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial.

- Retribucions totals segregades per sexe

Hi ha certes diferències en funció del sexe però no són significatives al no arribar al 25% i estan justificades objectivament.

- Retribucions totals segregades per sexe i per grup professional i lloc de treball d'igual valor

En relació als grups professionals, els resultats obtinguts es constaten certes diferències en funció del sexe durant l'any 2023, ara bé, aquestes no són significatives al no arribar cap d'elles al 25%. Inclús en algun grup professional es constata una bretxa negativa a favor de les dones.

En relació a les agrupacions de llocs de treball d'igual valor, els resultats obtinguts es constaten certes diferències en funció del sexe durant l'any 2023, ara bé, aquestes no són significatives al no arribar cap d'elles al 25%. Inclús en alguna agrupació d'igual valor es constata una bretxa negativa a favor de les dones.

- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius:

Salari base

Diferència del 8,9%, no és significativa.

Salari no específic

Diferència del 14,7%, no és significativa.

Complements lligats a la funció

Hi ha diferències però estan justificades.

Complements lligats a la jornada (nocturnitat)

Complements lligats a la jornada (resta)

Bretxa no significativa en termes absoluts (menys de 200€ anyals de diferència).

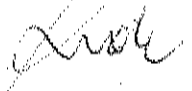
Atenció continuada

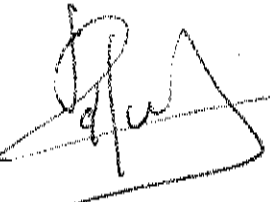
Hi ha diferències però estan justificades.

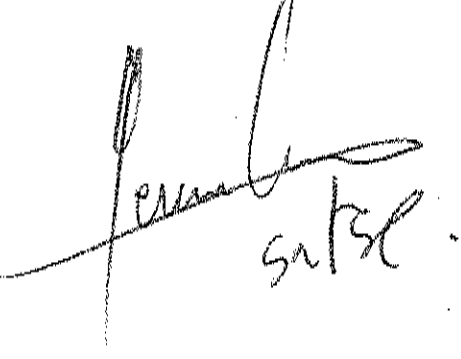
Activitat extra

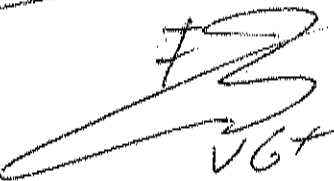
Activitat complementària

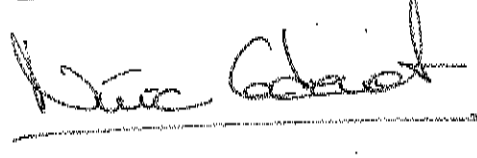
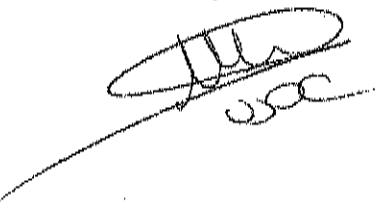
Bretxa no significativa en termes absoluts (menys de 200€ anyals de diferencia). Complements derivats suspensió/extinció contracte Complements de caràcter social (assegurança de vida i àpats). En espècie Bretxa no significativa en termes absoluts (menys de 15€ anyals de diferencia). Complements de caràcter social (resta). En diners Bretxa no significativa en termes absoluts (menys de 200€ anyals de diferencia).	Complements derivats suspensió/extinció contracte Hi ha diferències però estan justificades. Complements de caràcter social (assegurança de vida i àpats). En espècie Complements de caràcter social (resta). En diners
--	---







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. - L'organització 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. - 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.	<u>Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - 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> - L'ús que fan homes i dones dels diferents permisos no són causats per la bretxa salarial.	<u>Ús de les diferents mesures</u> - Homes i dones no realitzen un ús equitatiu de permisos i excedències. Mentre que el 24% de la plantilla són homes, només utilitzen mesures de conciliació un 7% dels homes del total de persones treballadores que utilitzen mesures/permisos. - 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>Conèixement 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. - Les persones que han contestat a l'enquesta diuen majoritàriament que en els darrers 5 anys a la feina no 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 majoritàriament que en els darrers 5 anys a la feina no han estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.	<u>Conèixement 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>
<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.	<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 incorpora el concepte de violència digital com a forma de violència masclista.

[Handwritten signature]
Satsp

[Handwritten signature]
APF

[Handwritten signature]
CAT

[Handwritten signature]
Rusc

[Handwritten signature]
EJC

[Handwritten signatures]
v6x, J40, mole, Ueap, CC00

- Dear Colonel

APF

~~Zell~~

~~VGT~~

~~FZ~~

~~Gemeinsame Salz~~

~~CCTO~~

~~JSC~~

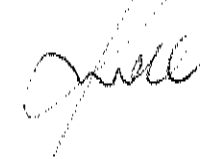
34

2.11. Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista

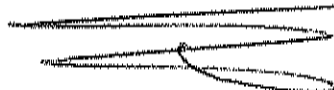
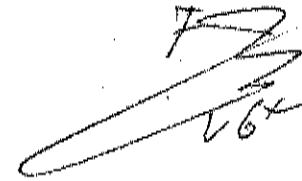
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

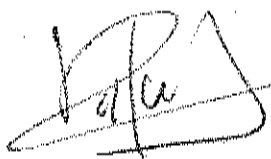
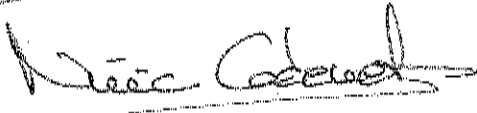
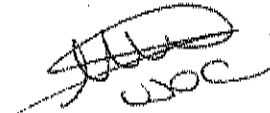
Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa - Les persones que han contestat a l'enquesta creuen que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat. - No s'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit.	Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa
Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització - 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.	Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització - 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.







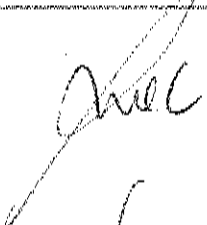




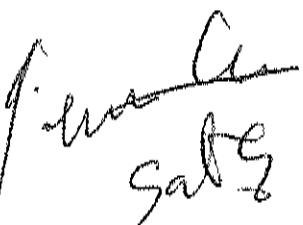
2.12. Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere

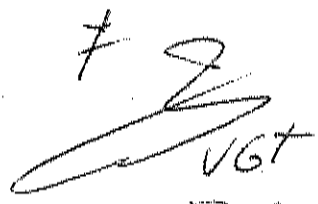
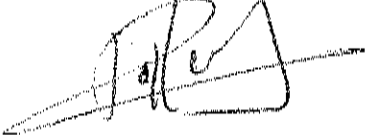
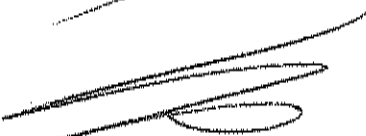
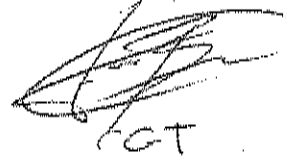
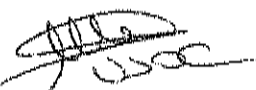
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. - L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. - Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona.	Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la 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.
Protecció de la maternitat i del període de lactància - 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.	Protecció de la maternitat i del període de lactància
Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut - Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut, la dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla.	Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut







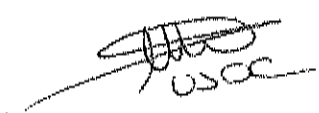
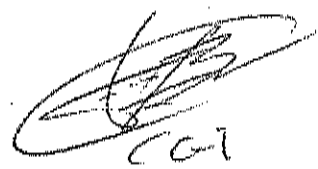
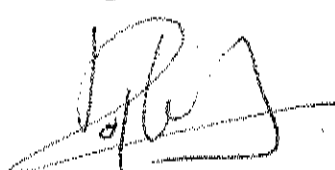
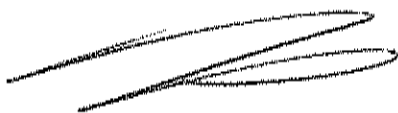
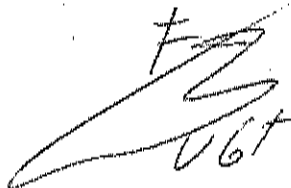
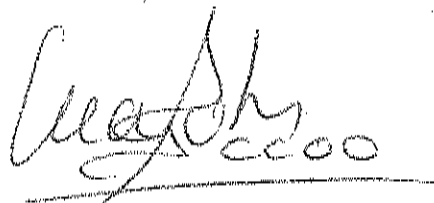
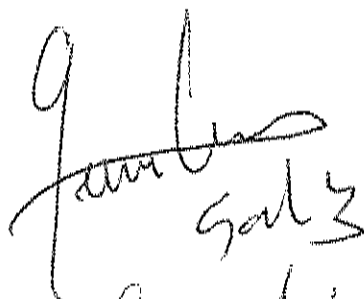
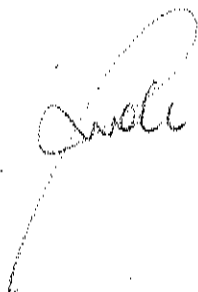







Objectius

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 treballadors 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 aconseguir 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	2024
Alt	Alta	Mitjà	2024
Alt	Baixa	Curt	2024
Alt	Baixa	Mitjà	2024
Alt	Mitjana	Curt	2024
Alt	Mitjana	Mitjà	2024
Mitjà	Baixa	Curt	2024
Mitjà	Baixa	Mitjà	2025
Mitjà	Mitjana	Curt	2025
Alt	Alta	Llarg	2025
Alt	Baixa	Llarg	2025
Alt	Mitjana	Llarg	2025
Baix	Baixa	Curt	2025
Baix	Baixa	Mitjà	2025
Baix	Mitjana	Curt	2026
Mitjà	Alta	Curt	2026
Mitjà	Mitjana	Llarg	2026
Mitjà	Mitjana	Mitjà	2026
Baix	Alta	Curt	2026
Baix	Alta	Llarg	2026
Baix	Baixa	Llarg	2026
Baix	Mitjana	Llarg	2027
Baix	Mitjana	Mitjà	2027
Baix	Alta	Mitjà	2027
Mitjà	Alta	Llarg	2027
Mitjà	Alta	Mitjà	2027
Mitjà	Baixa	Llarg	2027

Any implantació	
2024	
2025	
2026	
2027	

El resultat ha estat el següent:

Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps d'implantació	Any d'implantació
1	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	Mitjà	Mitjana	Llarg	2026
2	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	Mitjà	Alta	Llarg	2027
3	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions.	Procés de selecció i contractació	Mitjà	Mitjana	Llarg	2026
4	Formar en igualtat d'oportunitats en perspectiva de gènere aquelles persones de l'organització que participen en la detecció de necessitats formatives o realitzen processos de selecció.	Formació/Procés de selecció i contractació	Alt	Mitjana	Llarg	2025
5	Formar en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a.	Formació	Mitjà	Baixa	Mitjà	2025
6	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment.	Promoció professional	Mitjà	Mitjana	Llarg	2026

qualitat
F. G. V. G. X
V. G. X
PP
APF
J. G. V. G. X

Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
7	Fomentar el coneixement per part dels professionals del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	Prevenició de l'assetjament sexual. Prevenició de l'assetjament per raó de sexe	Alt	Baix	Mitjà	2024
8	Realitzar reunions de seguiment per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	Prevenició de l'assetjament sexual. Prevenició de l'assetjament per raó de sexe	Alt	Baix	Mitjà	2024
9	Disposar d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista.	Comunicació no sexista	Mitjà	Mitjana	Mitjà	2026
10	Revisar si en matèria de PRL complim amb les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economía Social.	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Mitjà	Alta	Llarg	2027
11	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	2025
12	Vetllar pels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Mitjà	Mitjana	Mitjà	2026
13	Donar a conèixer el pla d'igualtat de l'entitat	Cultura i gestió organitzativa	Alt	Baix	Mitjà	2024

21	Valorar la realització d'accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.	Selecció	Alt	Alt	Llarg	2025
22	Formar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat	Informació general de la plantilla	Alt	Alta	Curt	2024
23	Ampliació i consolidació banc 16 h	Temps de treball / Mesures de conciliació	Alt	Alta	Mitjà	2024
24	Promoure que totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat.	Formació	Alt	Alt	Llarg	2025
25	Estudiar la viabilitat econòmica i operativa de disposar de productes reutilitzables d'higiene femenina	Cultura i gestió organitzativa	Alt	Alt	Llarg	2025

[Signature]
VGT

[Signature]
VGT

[Signature]
VGT

[Signature]
VGT

Nº Acció	Definició de l'acció	Àmbit	Impacte	Dificultat d'implantació	Temps implantació	Any implantació
14	Disposar d'una figura de referència per l'assessorament durant el procés d'embaràs i posterior maternitat i paternitat.	Gestió organitzativa	Alt	Alt	Llarg	2025
15	Vetllar pels drets econòmics de les dones que es troben en situació de maternitat i risc durant l'embaràs	Registre retributiu	Alt	Alt	Curt	2024
16	Elaborar un conjunt de mesures planificades per a garantir la igualtat efectiva de les persones TRANS i els drets de les persones LGTBI	Cultura i gestió organitzativa/ Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Alt	Alt	Curt	2024
17	Disposar de sales de lactància els diferents centres de treball	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Mitjà	Mitjana	Mitjà	2026
18	Disposar d'un registre que reculli les sol·licituds d'adaptació de jornada per part de les persones treballadores	Mesures de conciliació	Alt	Alt	Llarg	2025
19	Aconseguir que la Representació Legal de les Persones Treballadores tingui la mateixa representativitat de dones i homes que tenen a la plantilla (76% dones i 24% homes)	Informació general de la plantilla	Mitjà	Mitjana	Mitjà	2026
20	Realitzar una anàlisi amb més profunditat del resultat obtingut del registre retributiu	Registre retributiu	Alt	Alt	Curt	2024

9

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

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

Descripció
- Aconseguir les vies de comunicació més eficaces per informar als proveïdors/clients del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats - Decidir quines són les vies de comunicació (Per exemple: Intranet, pàgina web, Portal del proveïdor) - Realitzar la comunicació sobre les vies establertes prèviament.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Data de publicació a la web de l'Entitat el compromís amb la igualtat d'oportunitats	Anual
Canals de comunicació/informació	Anual
Número de proveïdors informats	Anual

~~Anna~~
Sally

Any implantació	Nº accions	%
2024	8	32%
2025	8	32%
2026	7	28%
2027	2	8%
TOTAL	25	100%

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

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

[illegible]

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

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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

Calendar	Inici	Final
	Gener 2027	Desembre 2027

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº d'empreses tributaries de ser avaluades amb aquest criteri	Anual
Nº d'empreses avaluades amb puntuació positiva	Anual
Nº d'empreses avaluades amb puntuació negativa	Anual

James
Satsp

[Signature]
cot

[Signature]
zal

Ugboch
ccos

Nice Gadrat

[Signature]
APF

[Signature]
UGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
Juse

Nº d'acció	Acció
3	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.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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	No aplica	No aplica
- Comissió de seguiment del Pla d'igualtat		

Catendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

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
4	Formar en igualtat d'oportunitats en perspectiva de gènere aquelles persones de l'organització que participen en la detecció de necessitats formatives o realitzen processos de selecció.

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

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 del Pla d'igualtat	1.000€ càlcul estimat	- Increment d'hores i cursos de formació en igualtat. - Recursos online i professionals de formació.

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual
Nº d'hores de formació realitzades.	Anual
Nº de persones formades/Nº de persones que participen en els processos de selecció (Departament de Gestió del Talent de RH)	Anual

Nº d'acció	Acció
5	Formar en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a

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.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 del Pla d'igualtat		

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

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

Nº d'acció	Acció
6	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment

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 - Implantar el sistema de difusió definit prèviament.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 del Pla d'igualtat	30.000€ càlcul estimat	Reglament de funcionament

Calendar	Inici	Final
	Gener 2026	Octubre 2026

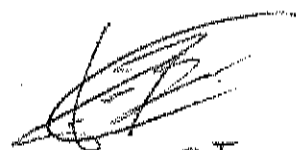
Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals avaluats	Anual
Nº d'avaluacions realitzades	Anual

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

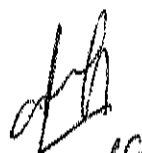
[Handwritten signature]

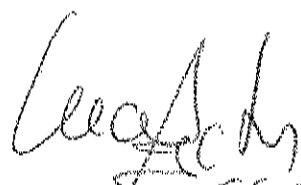

CAT


ZAC

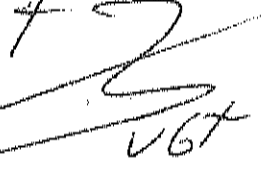

Sally

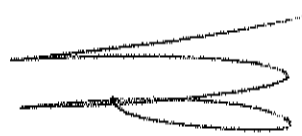
Wenz Gadenach

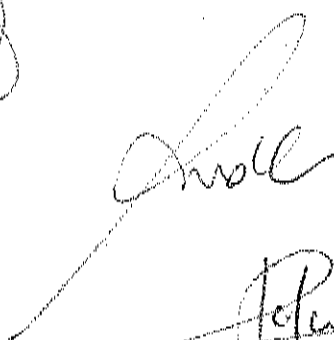

AFR

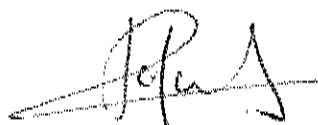

F. CCOO

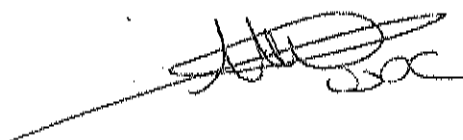


#2

VGT








ZAC

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

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

Descripció
- Difondre de nou protocol de assetjament sexual i per raó de sexe per aquelles vies que es considerin més eficients i que arribaran a tots els professionals de l'entitat. - 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.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

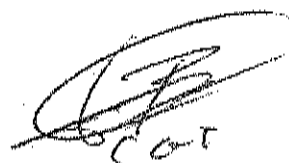
Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Departament de Salut laboral - Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat	2.000€ càlcul estimat	- Breus comunicació - Correu electrònic - Cartelleria

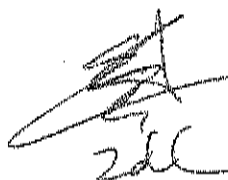
Calendar	Inici	Final
	Juliol 2024	Desembre 2024

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Publicació i difusió del protocol	Anual

Número d'hores de formació en sensibilització i prevenció de
l'assetjament realitzades

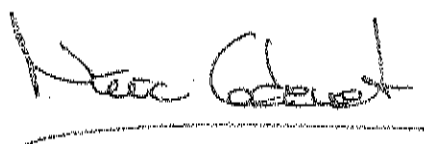
Anual

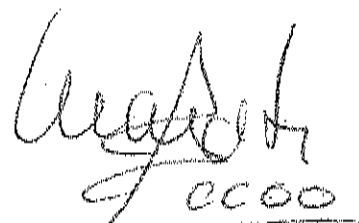

2007


2007

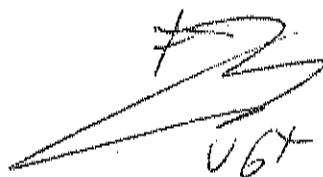

ABF

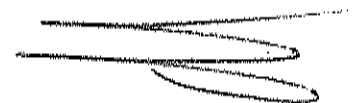

2007

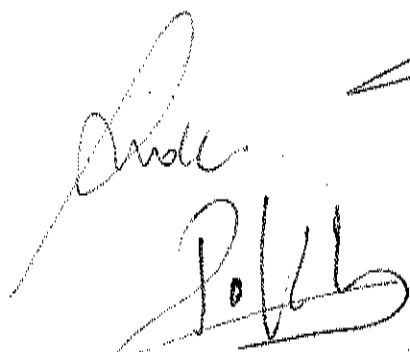

2007

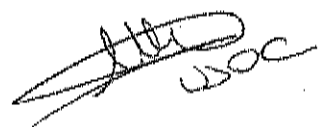

2007




2007




2007


2007

Nº d'acció	Acció
8	Realitzar reunions de seguiment per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.

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

Descripció
- Realitzar reunions de seguiment trimestrals per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament. - Revisar els indicadors definits en el protocol.

Persona responsable del seu compliment
Comissió de seguiment del pla d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió de seguiment del Pla d'igualtat		

Calendar	Inici	Final
	Juliol 2024	Juny 2028

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de reunions de seguiment realitzades	Anual

Rec. Còdex

[Signature]
Zolc

[Signature]
ARF

[Signature]
104

[Signatures]
72
v6+

[Signature]
wsc

Nº d'acció	Acció
9	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 (incloure-hi un glossari de termes a utilitzar). • 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. • Revisió de la documentació que genera l'entitat adequant-la els criteris de comunicació no sexista si és necessari. • Revisar les DLT's de l'entitat perquè assegurin criteris de comunicació no sexista.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 del Pla d'igualtat	1.000€ càlcul estimat	- Espai a la Intranet. - Realitzar sessions informatives a les persones treballadores.

Calendar	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 documents revisats i modificats	Anual
---	-------

Pen
sats

200

cat

Nice Gaudet

AF

4
66+

1000

1000

1000

1000

1000

Nº d'acció	Acció
10	Revisar si en matèria de PRL complim amb les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

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

Descripció
- Revisar si en matèria de PRL s'estan incorporant les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economía Social. - Formar al personal responsable de salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 del Pla d'igualtat	No aplica	

Calendar	Inici	Final
	Gener 2027	Desembre 2027

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Tenir un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere i posar-lo en pràctica.	Anual
Tenir un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i posar-lo en pràctica.	

Nº d'acció	Acció
11	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
• Analitzar quina es la situació de la plantilla en relació a la conciliació. • Realitzar propostes d'actuació que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar (per exemple: realitzar en l'enquesta de sortida una pregunta si el motiu de la sortida és degut a la conciliació). • Intentar que el número màxim de serveis/departaments/centre de treball/plantes puguin fer ús d'aquestes mesures. • Que les propostes realitzades tinguin les següents premisses: a. Que el fet de gaudir de mesures de conciliació, no incideixi a la carrera professional. b. Afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, tant per tenir cura de menors com per altres familiars vulnerables. c. Minimitzar l'impacte de les reduccions de jornada a la bretxa salarial de gènere.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 - Comissió de seguiment del Pla d'igualtat	Pendent de calcular el cost segons viabilitat econòmica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de mesures proposades que s'han portat a terme i s'han implantat	Anual
Número de serveis/departaments/centre de treball/plantes que han fet ús d'aquestes mesures.	Anual

[Signature]

[Signature]

[Signature]
CCOO

[Signature]
EAC

[Signature]
APP

[Signature]
Núria Gual

[Signature]
Guillem

[Signature]
VGT

[Signature]
CGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]
USOC

Nº d'acció	Acció
12	Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere

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 • Donar a conèixer l'espai d'atenció als professionals que hagin patit violència masclista

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 del Pla d'igualtat	No aplica	Persona encarregada de prestar aquest servei

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

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

Nº d'acció	Acció
13	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 - Valorar la possibilitat de fer difusió d'aquesta campanya a través de xarrades els centres/departaments

[Handwritten signature]

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

[Handwritten signature]

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)

[Handwritten signature]

Calendar	Inici	Final
	Juliol 2024	Desembre 2024

[Handwritten signature]

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Difusió del pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla	Anual

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Nº d'acció	Acció
14	Disposar d'una figura de referència per l'assessorament durant el procés d'embaràs i posterior maternitat i paternitat.

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 a les dones embarassades per a que puguin adequar la seva situació d'embaràs en el seu lloc de treball. • Posar a disposició de la plantilla el servei d'assessorament i tràmits varis abans i després del naixement. • Realitzar una guia de permisos. • Donar a conèixer d'aquest servei d'atenció.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Administració de RH - Salut laboral	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han sol·licitat el servei	Anual

Núria Cabrer

John
Galt

Lee Shy
760000

Lee

Lin C. Galt

CCT

WPA

Shore

#2

VOT

APF

Nº d'acció	Acció
15	Vetllar pels drets econòmics de les dones que es troben en situació de maternitat i risc durant l'embaràs

Objectiu general	Fomentar la igualtat retributiva entre homes i dones
------------------	--

Descripció
• Realitzar una revisió de totes les dones que es troben en situació de maternitat i risc durant l'embaràs i revisar els complements econòmics que perceben. • Assegurar el cobrament del 100% del salari i dels complements econòmics que percep la persona embarassada i, posteriorment, també durant la maternitat.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Administració RH - Salut laboral	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Juliol 2024	Desembre 2024

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Registre retributiu	Anual

APC
20

[Signatures and initials including: APC, CAT, VGR, and others]

Nº d'acció	Acció
16	Elaborar un conjunt de mesures planificades per a garantir la igualtat efectiva de les persones TRANS i els drets de les persones LGTBI

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

Descripció
- Realitzar una diagnosi de la situació en matèria d'igualtat de les persones TRANS i col·lectiu LGTBI. - Elaborar mesures d'acció per la integració en la cultura de l'entitat de la igualtat de les persones TRANS i col·lectiu LGTBI.

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Tècnica Jurídica Laboral - Comissió de seguiment del Pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Juliol 2024	Desembre 2024

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Elaboració del pla d'acció	Anual
Registre del pla d'acció	Anual

Nº d'acció	Acció
17	Disposar de sales de lactància els diferents centres de treball

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

Descripció
• Crear els espais privats necessaris dins de tots els centres de treball destinat a la lactància (article 78.4.2.6.d del Conveni Col·lectiu).

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 del pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de sales de lactància disponibles per centre de treball	Anual

Nº d'acció	Acció
18	Disposar d'un registre que reculli les sol·licituds d'adaptació de jornada per part de les persones treballadores

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

Descripció
- Realitzar un procediment que reguli les sol·licituds d'adaptació de jornada - Implementar un procediment que reguli les sol·licituds d'adaptació de jornada - Disposar d'un registre únic que reculli les sol·licituds d'adaptació de jornada

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Administració RH - Director de Recursos Humans	No es disposa de la informació actualment. S'ha de realitzar la valoració econòmica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de sol·licituds realitzades	Anual
Nº de sol·licituds acceptades/ Nº de sol·licituds denegades	Anual
Disposar d'un procediment	Anual

Nº d'acció	Acció
19	Aconseguir que la Representació Legal de les Persones Treballadores tingui la mateixa representativitat de dones i homes que tenen a la plantilla (76% dones i 24% homes)

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

Descripció
Realitzar accions per aconseguir que la Representació Legal de les Persones Treballadores tingui la mateixa representativitat de dones i homes que tenen a la plantilla (76% dones i 24% homes)

Departament/Persona responsable del seu compliment
Comissió de seguiment del pla d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Comissió de seguiment del pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2026	Desembre 2026

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de dones i homes que formen part de la Representació Legal de les Persones Treballadores	Anual

Nº d'acció	Acció
20	Realitzar una anàlisi amb més profunditat del resultat obtingut del registre retributiu

Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores
------------------	---

Descripció
Realitzar un estudi amb més profunditat del resultat obtingut del registre retributiu

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Tècnica Jurídica Laboral - Comissió de seguiment del pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Juliol 2024	Desembre 2024

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Document d'anàlisi	Anual

Nº d'acció	Acció
21	Valorar la realització d'accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.

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

Descripció
• Debatre quin és el model de convocatòria que es vol utilitzar per fomentar que el sexe menys representat s'incorpori en els llocs de treball. • Implantar el model de convocatòria pactat.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (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 - Tècnica Jurídica Laboral - Comissió de seguiment del pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre 2025

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

Nº d'acció	Acció
22	Formar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

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

Descripció
- Formar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat amb aquest triple objectiu. - Composició de la Comissió de Seguiment: Composició, funcions i objectius - Garantir el seguiment de les mesures del pla d'igualtat. - Aprendre a realitzar informes d'avaluació. - Realitzar les fases de seguiment i avaluació de manera satisfactòria

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió de seguiment del pla d'igualtat	1.000€ aproximadament	No aplica

Catendari	Inici	Final
	Juny 2024	Desembre 2024

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

Handwritten notes:
 - "Punt 22" (near top table)
 - "GTC" (near middle table)
 - "Hans Cabaret" (vertical, near bottom left)

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten signatures and stamps:
 - Multiple signatures at the bottom.
 - Stamp: "000071" (bottom right).
 - Stamp: "CCT" (bottom left).
 - Stamp: "V6T" (bottom center).
 - Stamp: "WOC" (bottom right).

Nº d'acció	Acció
23	Ampliació i consolidació Banc de les 16 h

Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores
------------------	---

Descripció
• Valorar l'impacte que ha tingut la prova pilot d'aquesta mesura. • Consolidar la mesura Banc de 16 hores en els llocs de treball on s'està duent a terme la prova pilot (Admissions, Consultes Externes, CAP Terrassa Sud, CAP Terrassa Oest) • Valorar ampliar a la resta de Centres d'Atenció Primària (CAP's) i altres serveis de l'hospital (Atenció al client, etc.)

Departament/Persona responsable del seu acompliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - UPRHA - Comissió de seguiment del pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Juliol 2024	Desembre 2024

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº hores de permisos deguts a l'aplicació d'aquesta mesura (Banc 16h)	Anual
Grau de satisfacció del personal que s'acull a la mesura	Anual

Nº d'acció	Acció
24	Promoure que totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat

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

Descripció
- Realitzar una acció de sensibilització perquè totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat. - Valorar la formació en igualtat com a formació obligatòria per a totes les persones treballadores de l'entitat. - Incorporar la formació en igualtat com a element que punti per a la promoció professional. Valorar la possibilitat d'ampliar el mòdul de formació atenent els diferents cicles de la vida de les persones treballadores

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - UPRHA - Comissió de seguiment del pla d'igualtat	No aplica	Plataforma elearning (Campus Virtual de MT)

Calendar	Inici	Final
	Gener 2025	Desembre

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de persones treballadores de l'entitat que han realitzat el curs	Anual

% de persones treballadores que han realitzat el curs en relació a la totalitat de la plantilla	Anual
---	-------

~~Ulls~~

~~noic~~

~~Ulls~~
~~CCOO~~

~~Ulls~~
~~Suñer~~

~~Ulls~~
~~ANF~~

~~Ulls~~
~~Ulls~~

~~Ulls~~
~~CGT~~

~~Ulls~~

~~Ulls~~
~~CGT~~

~~Ulls~~

Noic Cabuch

~~Ulls~~
~~UOC~~

Nº d'acció	Acció
25	Estudiar la viabilitat econòmica i operativa de disposar de productes reutilitzables d'higiene femenina

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

Descripció
- Realitzar propostes per disposar de productes reutilitzables d'higiene femenina. - Estudiar la viabilitat econòmica i operativa d'aquestes propostes. - Portar a terme aquelles accions que es considerin viables tant econòmicament com operativament.

Departament/Persona responsable del seu compliment
Direcció Corporativa de Recursos Humans de MT (Cap de Projectes de Recursos Humans de MT)

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - UPRHA - Comissió de seguiment del pla d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Juliol 2024	Desembre 2024

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de propostes realitzades	Anual
Nº de propostes executades	Anual

gafel

Idc

Waver Cabaret

ARE

CCO

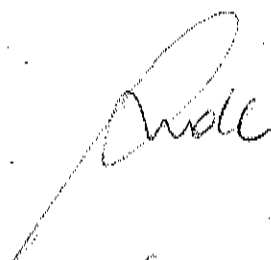
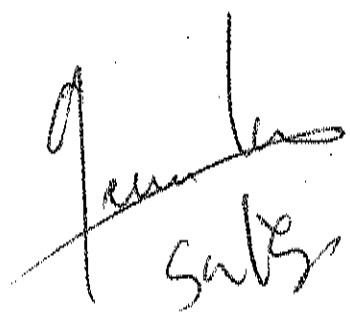
#2 VGT

[Signature]

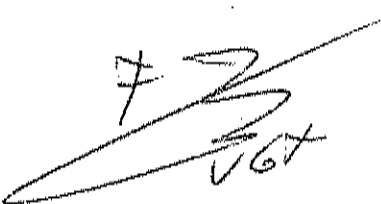
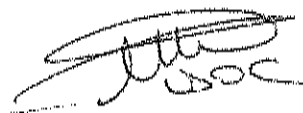
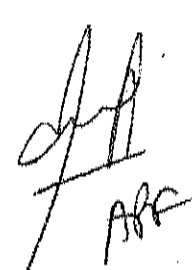
[Signature]

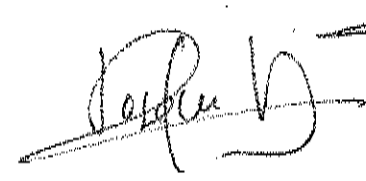
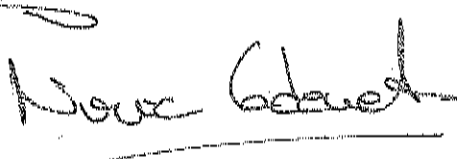
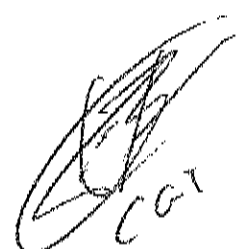
[Signature]

[Signature]



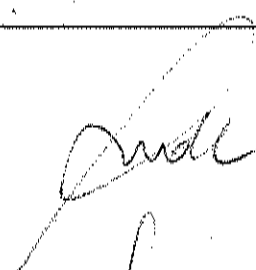
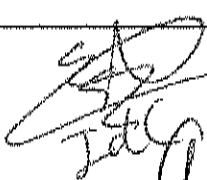




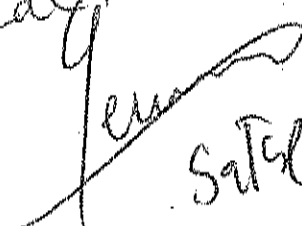
Calendari de realització de les accions

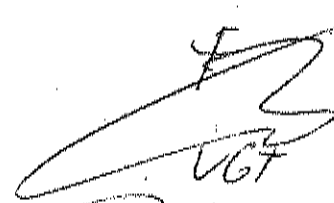
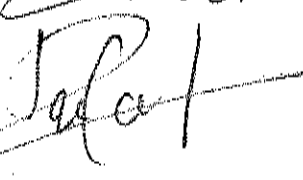
Nº d'acció	Acció	Calendari
1	Informar del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/ usuaris).	2026
2	Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).	2027
3	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions.	2026
4	Formar en igualtat d'oportunitats en perspectiva de gènere aquelles persones de l'organització que participen en la detecció de necessitats formatives o realitzen processos de selecció.	2025
5	Formar en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a.	2025
6	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment.	2026
7	Fomentar el coneixement per part dels professionals del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	2024
8	Realitzar reunions de seguiment per revisar el compliment del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	2024
9	Disposar d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista.	2026
10	Revisar si en matèria de PRL complim amb les recomanacions que realitza el Ministerio de Trabajo y Economía Social.	2027
11	Estudiar la viabilitat econòmica i organitzativa de mesures que fomentin la conciliació de la vida laboral i familiar	2025
12	Vetllar pels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere	2026
13	Donar a conèixer el pla d'igualtat de l'entitat	2024

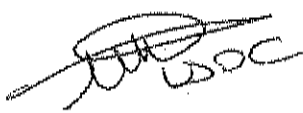
14	Disposar d'una figura de referència per l'assessorament durant el procés d'embaràs i posterior maternitat i paternitat.	2025
15	Vetllar pels drets econòmics de les dones que es troben en situació de maternitat i risc durant l'embaràs	2024
16	Elaborar un conjunt de mesures planificades per a garantir la igualtat efectiva de les persones TRANS i els drets de les persones LGTBI	2024
17	Disposar de sales de lactància als diferents centres de treball	2026
18	Disposar d'un registre que reculli les sol·licituds d'adaptació de jornada per part de les persones treballadores	2025
19	Aconseguir que la Representació Legal de les Persones Treballadores tingui la mateixa representativitat de dones i homes que tenen a la plantilla (76% dones i 24% homes)	2026
20	Realitzar una anàlisi amb més profunditat del resultat obtingut del registre retributiu	2024
21	Valorar la realització d'accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.	2025
22	Formar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat	2024
23	Ampliació i consolidació banc 16 h	2024
24	Promoure que totes les persones treballadores de l'entitat realitzin el mòdul de formació en igualtat.	2025
25	Estudiar la viabilitat econòmica i operativa de disposar de productes reutilitzables d'higiene femenina	2025

Nova Caducitat





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 reproduueix:

Article 1.- Constitució de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat 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 còpia 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)

- Indicadors de procés.
- Indicadors 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 bimensual. 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 funció de l'evolució en l'aplicació de mesures, la pròpia Comissió de Seguiment podrà acordar realitzar les reunions de seguiment de mesures de forma trimestral.

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

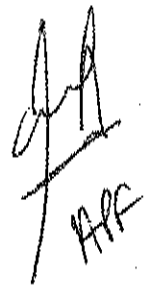
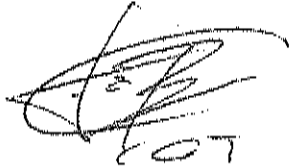
De cada reunió que es celebri, la Comissió de Seguiment aixecarà acta, que recollirà necessàriament l'assistència, l'ordre del dia de la reunió, els temes tractats, acords als que s'hagin arribat, els documents presentats i la data.

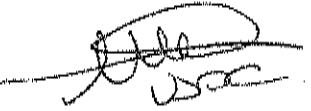
Article 7.- Aprovació i modificació del Reglament

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.


 And
 Jennie
 Set GP
 Ughy ch
 o c c o c

 Edc

 V6t
 Noac Gaudet

 HRP

 107

 Paper 10

 was

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'Igualltat.

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'Igualltat 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'Igualltat.

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

Procediment de revisió i modificació del pla d'igualltat

Les mesures del Pla d'Igualltat 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'Igualltat 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'Igualltat, 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'Igualltat 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'Igualltat, en la mesura que sigui necessari.

Tal com es detallava anteriorment, l'inici del procediment de revisió del Pla d'Igualltat 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'Igualltat. Caldrà doncs que dins del

termini de 15 dies la mateixa Comissió de Seguiment es reunirà 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 torno 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.

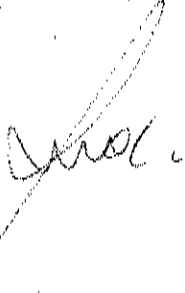
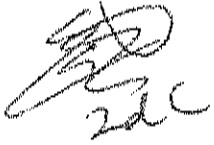
La Comissió de Seguiment consignarà les fitxes de les mesures que s'hauran anat elaborant al llarg de l'any pels responsables designats per cada una d'elles. Aquestes contindran la informació sobre la seva implementació que queda recollida en el Pla d'Igualtat.

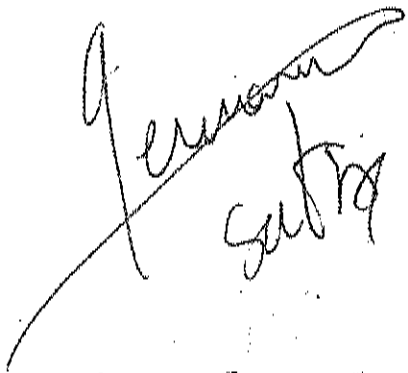
La Comissió de Seguiment haurà d'elaborar informes de seguiment de caràcter anual, a partir de les dades i informació recopilades a través de les eines de seguiment i, en particular, a través de les fitxes de seguiment de les mesures.

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:

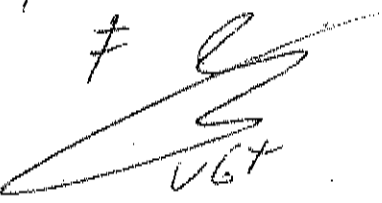
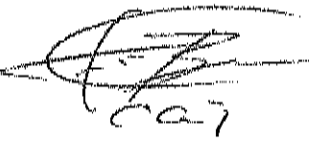
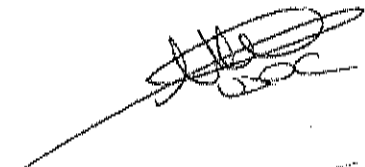
- Dades generals: inclosa la raó social, la data del informe, l'òrgan que ho realitza i el període de referència.
- Informació dels resultats per àrea d'actuació: dades obtingudes de les fitxes de seguiment, relatius al nivell d'execució de les mesures, compliment de la planificació i consecució d'objectius.
- 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.

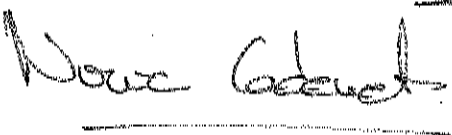
Després de l'avaluació s'inclourà la corresponent valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat i –en cas de necessitat– es definiran propostes de millora o correlació de possibles desviacions detectades.

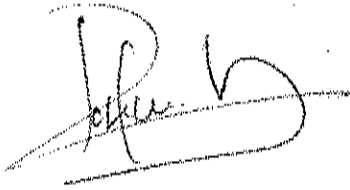












Wp

more

9/11
APF

2000

Wp
2000

Wp

Wp
2000

Wp
2000

7/2
v6t

Wp
2000

Noice