

**V PLA
D'IGUALTAT
2022-2026**



Port de Barcelona



Contenido

Introducció	4
Marc normatiu	5
El Port de Barcelona	7
• Missió, visió, valors	8
Visió	8
Missió	8
Valors	8
• Història del Port de Barcelona	8
Àmbit personal, territorial i temporal	13
Comissió de negociació	13
• Composició de la comissió negociadora	14
Resum de resultats de la diagnosi	14
• Comunicació i cultura organitzativa	14
Canals de comunicació	15
Campanyes de sensibilització i polítiques socials	15
• Classificació professional	18
• Infrarepresentació femenina	19
• Selecció i contractació	20
• Promoció professional	22
• Formació professional	23
• Condicions laborals	24
• Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral	26



• Assetjament sexual i per raó de sexe	27
Resum de l'auditoria salarial i retribucions	29
Objectius del pla d'igualtat	30
• Objectius generals	30
• Objectius específics del pla d'igualtat	30
• Objectius específics de l'auditoria salarial	31
Llistat d'accions d'igualtat	32
Llistat d'accions de l'auditoria salarial i retribucions	34
Desenvolupament de les accions d'igualtat	35
Desenvolupament de les accions de l'auditoria salarial i retribucions	54
Calendari de treball del pla d'igualtat	59
Calendari de treball de la auditoria salarial i retribucions	61
Implementació de les mesures	61
Procediment de modificació	62
Seguiment i avaluació	64
• Composició de la comissió de seguiment	65
Per part de la Representació de l'Empresa:	65
Per part de la Representació de les persones Treballadores:	65
• Funcions de la Comissió de Seguiment	66
• Avaluació	66



INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en textos internacionals sobre drets humans. Està fonamentada en el principi d'igualtat i fa referència a la participació activa i equilibrada de totes les persones, independentment del seu sexe, en les diferents àrees de la vida: pública i privada.

Malgrat el seu reconeixement formal, encara continuen existint obstacles presents en la nostra societat, que impedeixen la plena participació i integració de les dones en tots els àmbits. Un dels resultats més evidents és que dones i homes no accedeixen, participen ni es beneficien en condicions d'igualtat real en el mercat de treball.

El desenvolupament de plans d'igualtat en totes les organitzacions i els processos per a la integració de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció és una de les estratègies que apunta la legislació en matèria d'igualtat i que està sent adoptada per un bon nombre d'empreses, que han decidit apostar per la transversalitat i la integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques.

En aquest context, s'emmarca el present diagnòstic de situació amb una doble finalitat: d'una banda, conèixer la situació actual de les dones i homes de l'organització, així com el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió del personal; d'altra banda, servir de base per a l'elaboració de mesures que tinguin com a objectiu aconseguir el principi d'igualtat de dones i homes, identificant i eliminant qualsevol diferència que pugui generar barreres perquè les treballadores accedeixin en igualtat d'oportunitats amb els homes a totes les esferes de l'empresa.

L'impuls per a la realització d'aquest pla d'igualtat respon al compromís de l'empresa amb el respecte cap a la igualtat entre homes i dones, com a part de la seva responsabilitat social. Així mateix, aquesta actuació pretén donar resposta a les obligacions normatives de les empreses quant a la posada en marxa de plans d'igualtat dirigits a la seva plantilla, assenyalats en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, recentment modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, que introdueix noves obligacions per a les empreses respecte als plans d'igualtat.



MARC NORMATIU

Com s'ha esmentat anteriorment, un ampli marc normatiu (internacional, comunitari, estatal i autonòmic) empara el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, amb l'objectiu d'erradicar les discriminacions directes i indirectes per raó de sexe.

En l'àmbit internacional destaca la Declaració dels Drets Humans, la qual estableix les bases en el dret internacional proclamant la igualtat i prohibint la discriminació laboral per raó de sexe.

En el mateix sentit, la OIT estableix en les seves bases organitzatives un posicionament respecte a la igualtat. Concretament, considera que dones i homes han d'accedir a un treball decent, això és, un treball ben remunerat, productiu i realitzat en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana.

Arran d'això, en 1979, es constitueix la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de la Discriminació Contra la Dona, en el qual es constitueixen un conjunt de mesures orientades a eliminar les desigualtats de les dones en diferents àmbits de la vida. Per al tema que ens concerneix, l'art. 11 fa referència explícita a l'àmbit del treball, redactant-se com segueix:

1. Els Estats Part adoptaran totes les mesures apropiades per a eliminar la discriminació contra la dona en l'esfera de l'ocupació a fi d'assegurar a la dona, en condicions d'igualtat amb els homes, els mateixos drets, en particular:

- a) El dret al treball com a dret inalienable de tot ésser humà;
- b) El dret a les mateixes oportunitats d'ocupació, inclusivament a l'aplicació dels mateixos criteris de selecció en qüestions d'ocupació;
- c) El dret a triar lliurement professió i ocupació, el dret a l'ascens, a l'estabilitat en l'ocupació i a totes les prestacions i altres condicions de servei, i el dret a la formació professional, inclòs l'aprenentatge, la formació professional superior i l'ensinistrament periòdic;
- d) El dret a igual remuneració, inclusivament prestacions, i a igualtat de tracte respecte a un treball d'igual valor, així com a igualtat de tracte respecte a l'avaluació de la qualitat del treball;



- e) El dret a la seguretat social, en particular en casos de jubilació, desocupació, malaltia, invalidesa, vellesa o una altra incapacitat per a treballar, així com el dret a vacances pagades;
- f) El dret a la protecció de la salut i a la seguretat en les condicions de treball, fins i tot la salvaguarda de la funció de reproducció.

En l'àmbit comunitari europeu, destaca la Directiva 2006/5/CE relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte d'homes i dones en assumptes de treball i ocupació, la qual prohibeix qualsevol discriminació, directa o indirecta de persones treballadores o empresàries; i la creació de Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE), el qual es constitueix com l'únic organisme europeu dedicat exclusivament a qüestions de gènere, i en concret treballen per a assumir la igualtat en dona i homes en diferents àmbits de la vida.

Finalment, en l'àmbit de l'estat espanyol, ens referenciem a la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Com hem comentat, aquesta llei estableix les bases d'implementar els plans d'igualtat en les organitzacions amb caràcter obligatori per a aquelles de més de 250 persones treballadores. Així ho cita en l'article 45:

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Cal destacar l'aprovació i posada en vigor de l'última llei d'igualtat RD 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació; la qual modifica apartats de la EL 3/2007:



Per a finalitzar, i com a reglament del mateix RD 6/2019, s'aproven el RD 901/2020, on posa afectació en com constituir la comissió negociadora, l'esquema del diagnòstic i plans d'igualtat i el seu registre. Així mateix, el RD 902/2020 posa èmfasi en la política retributiva i el seu desenvolupament.

EL PORT DE BARCELONA

L'Autoritat Portuària de Barcelona (APB) és l'organisme públic responsable de la gestió del port de Barcelona, port d'interès general integrat al sistema portuari de propietat estatal (format per un total de 28 autoritats portuàries i l'organisme públic Ports de l'Estat, que correspon a la coordinació i control de l'eficiència del sistema portuari).

L'APB es regeix pel Reial decret legislatiu 2/2011, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el Text revisat de la Llei de Ports de l'Estat i la Marina Mercant. Segons aquest Reial decret legislatiu, desenvolupa les següents competències en l'àmbit del Port de Barcelona:

- . La prestació dels serveis generals, així com la gestió i control dels serveis portuaris per aconseguir que es duguin a terme en òptimes condicions d'eficiència, economia, productivitat i seguretat, sense perjudici de la competència d'altres organismes.
- . La planificació de la zona de servei del port i dels usos portuaris, en coordinació amb les administracions competents en l'àmbit de l'ordenació del territori i l'urbanisme.
- . La planificació, projecte, construcció, conservació i explotació de les obres i serveis del port, i la dels senyals marítims que es confien a l'establert en aquesta llei.
- . La gestió del domini públic portuari i dels senyals marítims atribuïts al mateix.
- . Optimització de la gestió econòmica i monetització dels actius i recursos que se li assignin.
- . Promoure activitats industrials i comercials relacionades amb el tràfic marítim i portuari.
- Coordinació de les operacions de les diferents maneres de transport a la zona portuària.



- L'ordenació i coordinació del tràfic portuari, tant marítim com terrestre.

- **Missió, visió, valors**

Visió

Hub logístic SMART. The SMARTest logistic hub in the MED.

Missió

Generar prosperitat en la nostra comunitat, incrementant la competitivitat dels nostres clients mitjançant la provisió eficient i sostenible de serveis logístics i de transport.

Valors

- Valoració i compromís de les persones: s'emfatitza el compromís bidireccional, tant de l'empresa com de les persones (empresa ↔ persona).
- Gestió ètica i professional: promoure actituds individuals perquè el conjunt de la gestió sigui mereixedor d'aquests apel·latius.
- Orientació al client: pensar en el client final, intern o extern, a fer les comeses que ens corresponen.
- Responsabilitat social: ser conscients que la nostra naturalesa específica ens obliga a estar en constant vigilància amb el medi ambient.
- Innovació: Inquietud constant per millorar el que es fa i com es fa.

Aquests valors imprimeixen caràcter a l'empresa i formen el seu ADN propi, quedant patents tant en les nostres polítiques internes, com en els nostres projectes.

- **Història del Port de Barcelona**

Un port necessari

Barcelona neix en un suau pendent cap a la mar, que li permet créixer sense límits geogràfics. A més, Llobregat i Besòs la proveeixen d'aigua, la combinació de les serres litorals i la mar Mediterrània dona un meravellós clima...

Però la ciutat en l'àmbit marítim, no comptava amb tants avantatges, ja que li faltaven resguards naturals, com els que existien en Porto Vecchio (Gènova) o Vieux Port (Marsella). A més, la dinàmica del litoral provocava l'entrada constant de sorra. En



definitiva, per l'entrada de vaixells i de mercaderies, el nostre litoral necessitava seguretat i calat.

La ciutat i els barcelonins van entendre la importància de tenir un port. I van lluitar per aconseguir-ho.

S.I a.C. - S. XIII Vi, peix i pedres de barcino

Colònia Iulia Augusta Faventia Paterna Barcino és el primer nom que va rebre Barcelona, per part de l'emperador Augusto.

A través del llavors conegut com a Mare Nostrum, el port de Barcino, situat baix Montjuïc, possibilitava exportacions en la capital de l'Imperi, Roma.

Els productes catalans més sol·licitats pels romans eren pedres per a les seves grans construccions, pasta de peix i vi per a les seves animades festes.

S.XIV: Edat mitjana, les Drassanes

Durant el regnat de Pere III sorgeix el projecte de posar en marxa una Drassana Real i s'inicien les obres per a construir-la. Aquestes van ser interrompudes pels temporals i en 1378 es van reprendre, gràcies, la intensa lluita de la Ciutat Comtal per a obtenir el vistiplau del llavors rei, Pere IV.

Aquestes són les populars a Drassanes (avui seu del Museu Marítim), resultat dels esforços dels barcelonins per a desenvolupar el comerç marítim que la ciutat exigia.

S.XV-S. XVII: La seguretat com a prioritat

En 1439, Alfons el Magnànim va atorgar als Consellers de Barcelona la potestat per a construir un port on i com ells decidissin, motivat per la necessitat de crear un port segur.

Però fins a 1477 no es van iniciar les obres del moll de la Santa Creu, després conegut com a moll Vell i actualment desaparegut; i la construcció d'un dic de l'Est, ampliat en diverses fases en els anys 1590, 1679 i 1720.

Totes dues construccions es van desenvolupar en el que seria després el barri mariner de la Barceloneta, ja històricament habitat per pescadors i 'gent de la mar'. Aquests van ser els inicis del port artificial, construït amb terrenys guanyats a la mar.



S. XVIII: La vida canvia i el port amb ella

En 1743 la sorra continuava sent un problema per al Port: va envair la zona entre l'extrem del Dic de l'Est i la Torre dels Puces (emplaçament actual del monument a Colón). Per a solucionar-ho es va dur a terme la prolongació de l'escullera, iniciada en 1816 i que en 1882 ja arribava fins on se situa avui el Dic Flotant.

En 1772, quan el Dic de l'Est ja s'allargava fins a l'actual moll de Pescadors, es va construir la Torre de la Llanterna, avui coneguda com la Torre del Rellotge i considerada un dels símbols més emblemàtics de la ciutat.

S. XIX: L'arribada de la revolució industrial

Va costar tot el segle que la majoria de naus de vela se substituïssin per les de vapor.

El canvi va suposar una extraordinària millora de la velocitat (es van arribar als 5 i 6 nusos), de la grandària (es transportaven fins a 10.000 tones) i també de l'especialització

L'11 de desembre de 1868 el Ministeri de Foment va aprovar la 'Junta d'Obres del Port', formada per comerciants, armadors, naviliers i marins. Durant la seva primera reunió, aquesta Junta d'Obres va aprovar la construcció del primer moll transversal (on està avui el moll de Barcelona), que es va executar entre 1877 i 1882.

A més, elements com el mateix telègraf o l'obertura del Canal de Suez en 1869 van comportar uns certs canvis substancials del Port: es millora l'efectivitat i s'aconsegueix que els ports mediterranis, en general, siguin escala per a les naus procedents de l'Extrem Orient, guanyant terreny als ports de la costa atlàntica.

El primer gran impuls del port.

En poc més d'una dècada es van dur a terme les obres dels molls Barcelona, Espanya, Pescadors, Balears i Catalunya, que en la seva època van representar valors com l'eficiència i la modernitat.

Estancament de la infraestructura

Durant aquest llarg període, els cicles de trànsit es van veure parats, a conseqüència de la general inestabilitat viscuda per les Grans Guerres, la Guerra Civil i els 40 anys de dictadura franquista.



A partir de l'any 1958 es va iniciar l'expansió cap al Sud i en 1966 comença la construcció d'un port interior amb el dragatge de la zona del Delta del Llobregat i un augment del recinte portuari de 250 hectàrees.

El port autònom

El Ministeri d'Obres Públiques atorga l'autonomia portuària a Bilbao, Barcelona, València i Huelva. Així, el Port adquireix una nova denominació, la de Port Autònom de Barcelona. Aquest estava representat per un Consell d'Administració, que va substituir a la Junta d'Obres. Per tant, el Port continuava sent una entitat pública, però podia actuar en règim d'empresa mercantil i segons el dret privat.

Barcelona ciutat portuària

Es potencia la relació entre el Port i la ciutat quan el Consell d'Administració decideix obrir el moll Bosch i Alsina (popularment conegut com a moll de l'Assot) a l'ús públic.

És l'inici d'un ambiciós projecte que va tenir el moment de major impuls en 1986, quan Barcelona va ser nominada com a seu olímpica per als Jocs de 1992.

És llavors quan es posen en marxa nous equipaments, destacant el centre comercial Maremàgnum, els cinemes Imax i Cinesa, Palau de Mar, l'Aquàrium... i uns pocs anys després, l'edifici World Trade Center (WTC) o la Zona d'Activitats Logístiques (ZAL).

Barcelona ciutat olímpica i més

Sens dubte, un any màgic per a la ciutat, on el Port va desenvolupar un paper molt important acollint més de 10 creuers, que van suplir la falta de places hoteleres de la ciutat.

A més, per al Port, enguany va ser també significatiu quant a transformació interna. El Govern va crear Ports de l'Estat per a controlar el sistema portuari fent-lo comú: es torna a centralitzar la gestió i se suprimeixen les autonomies portuàries. Així, l'ens de govern del Port Autònom de Barcelona es canvia de nom com a Autoritat Portuària de Barcelona (APB).



Una ampliació històrica

El Port continua guanyant terreny, en aquesta ocasió amb la finalització de les obres del desviament de la desembocadura del riu Llobregat 2km cap al sud. Aquest desviament es va traduir en una duplicació de l'extensió portuària.

Infraestructures claus

Enguany finalitzen dues obres estratègiques: els dics d'abric Sud i Est, que van ser la inversió més gran realitzada en la història del Port (501 milions d'euros) i en la qual va participar també el Fons de Cohesió (amb un 53% del capital invertit).

A més, durant l'estiu d'aquest mateix any es va inaugurar també la nova torre de pràctics, un avanç molt important per al Port a nivell tècnic, executat amb una inversió superior als 6,7 milions d'euros. Aquesta torre, d'estructura metàl·lica i situada en el moll de l'Energia, té una altura de 45 metres distribuïts en 7 plantes.

Un port també orientat al turisme

En 2009 obre l'Hotel W Barcelona i amb això, el Port fa créixer la seva oferta turística i dona una forta empenta al projecte Nova Bocana. La segona fase d'aquest projecte inclou la futura construcció del Centre de Recerca sobre l'Alzheimer de la Fundació Pasqual Maragall: Barcelona Beta (Barcelona Research Complex for Better Aging), i la seu de l'empresa Desigual. Tot un complex de la mà del reconegut arquitecte català Ricardo Bofill, que ocuparà 30.000 metres quadrats.

Una mirada global

A més d'avançar en les relacions port-ciutat, l'APB camina decididament cap al futur en molts altres aspectes.

L'aposta per la iniciativa ferroviària d'ample europeu, l'entrada de l'operador Hutchison amb una terminal de contenidors pròpia, la nova central de cicle combinat de Gas Natural, l'ampliació de la ZAL o l'èxit de les línies de SSS són projectes que fan del Port un element bàsic per a l'economia catalana i estatal i el confirmen com hub logístic, situant-lo al capdavant del Mediterrani.



ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla, inclòs el seu Comitè de Direcció, d'Autoritat Portuària de Barcelona (ABP) CIF Q-0867012-G, Pl. Portal de la Pau, 6 Barcelona (08039).

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat aconseguiran la totalitat de la plantilla.

Es determina per a això un termini de vigència de 4 anys a comptar des de la seva signatura (2022- 2026).

Data de signatura: 19/09/2022

Data de finalització de la vigència: 19/09/2026, amb entrada en vigor del V Pla d'igualtat.

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.

COMISSIÓ DE NEGOCIACIÓ

La Comissió té com a funcions principals:

- Vetllar pel compliment de la igualtat dins de l'organització. Valorar, aprovar, desenvolupar i implementar tot el treball que suposa la creació d'un Pla d'igualtat: diagnòstic de situació de l'empresa i Pla d'actuació a quatre anys.
- Col·laborar per a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i ascens, retribució, conciliació, prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Establir el calendari de treball dels primers passos per a elaborar el pla d'igualtat, iniciant al mateix temps la recollida de dades que es facilitarà des de Recursos Humans a la comissió creada a través de llistats de la plantilla.



- **Composició de la comissió negociadora**

La comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix mitjançant una acta oficial l'11-02-2021. La composició és paritària sent 5 persones en representació de l'empresa i 5 persones en representació de la representació legal de les persones treballadores.

En relació amb la composició per sexe, hi ha un total de 6 dones i 4 homes, i per això suposa un 60% de dones i 40% d'homes, sent una composició equilibrada.

ASSUMPTE: COMITÈ PERMANENT D'IGUALTAT/COMISSIÓ NEGOCIADORA

Data: 11-02-2021

Lloc: videoconferència per Teams

Hora d'inici: 12:00 h.

Hora de finalització: 13:00 h.

Assistents: Ana Bernabeu, Anna Ferrer, Marta Ruiz, Jose Luís Álvarez, Jaume Molina, Soraya Díaz, Ruth Cárdenas, J. Carles Pradas, Eva Casasús i Jordi Giner.

Composició:

EN REPRESENTACIÓ DE L'EMPRESA: Ana Bernabeu, Anna Ferrer, Marta Ruiz, Jose Luís Álvarez i Jaume Molina.

EN REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS/ES: Soraya Díaz, Ruth Cárdenas, J. Carles Pradas, Eva Casasús i Jordi Giner.

A més, s'ha elaborat un reglament on s'indica el funcionament de la comissió negociadora.

El present projecte s'ha executat amb l'assessorament de Criteria Recursos Humanos S.L.U. en Carrer de Tuset, 19 2º planta 7ª Puerta, 08006 Barcelona. CIF: B62278783.

RESUM DE RESULTATS DE LA DIAGNOSI

- **Comunicació i cultura organitzativa**

La diagnosi suposa l'anàlisi de la situació de l'empresa per a elaborar el 5è pla d'igualtat.

- I Pla d'igualtat 2010
- II Pla d'igualtat 2014-2016



- III Pla d'igualtat 2017-2019
- IV Pla d'Igualtat: 2020-2022

Canals de comunicació

L'APB disposa de diversos canals de comunicació interna.

- Reunions
- Presentacions a la plantilla
- Correu electrònic
- Tauler d'anuncis
- Manuals
- Publicacions pròpies
- Bústia de suggeriments
- Intranet
- Whatsapp (no corporatiu),
- Teams,
- Cartells
- En alguns casos molt específics, es poden fer altres materials de comunicació, com marxandatge, díptics, fulletons, etc.

Cal destacar que es disposa d'un Protocol de desconnexió digital

El Port disposa d'una guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu.

També hi ha disponible a la intranet uns criteris per a utilitzar la comunicació interna, en aquest s'adreça a la guia de bones pràctiques del llenguatge inclusiu.

Campanyes de sensibilització i polítiques socials

Al Port hi ha elaborades un ampli compromís amb la comunicació i visibilitat amb igualtat, tan de forma interna com externa.

També hi ha un compromís ferma amb els objectius de desenvolupament sostenible (Agenda 2030), tant des de la igualtat com de la sostenibilitat i medi ambient.



Es realitzen campanyes durant el 8M, Dia Internacional de la Dona treballadora, tot i que no es detecta que es facin actes pel 25 de novembre, vinculat a l'eliminació de les violències masclistes.

En el pla d'igualtat anterior se citen accions vinculades a la violència de gènere.

En aquest sentit, no es detecta que es facin campanyes vinculades a les violències masclistes, protocols d'acompanyament a treballadores en aquesta situació o divulgació dels drets laborals.

Les tres primeres accions citades són drets laborals constituïts, i per això les accions a desenvolupar no indaguen profundament en millorar la situació de les persones en aquesta situació.

Per tant, tal com s'ha indicat es recomana elaborar campanyes de sensibilització, perquè primer les víctimes puguin identificar la seva situació o situació de terceres persones.

També es pot desenvolupar accions de suport vinculades a la violència domèstica cap a les descendents a conseqüència de la violència masclista exercida i violència vicària.

Per a mantenir la confidencialitat, es pot assignar a una persona formada en la matèria que tutoritzi i faci un seguiment de la situació laboral i ajudi a proporcionar recursos necessaris. Tampoc es detecten formacions on s'inclogui aquest contingut en l'acció formativa.

També participa en activitats locals vinculades amb la igualtat com la campanya "Talent Girl" el 2019, participació en xerrades (com l'organitzada per WTC), per fomentar la visibilitat de dones en espais masculinitzats com l'enginyeria, i fomentar la participació de nenes i noies en edat a escolar a conèixer i interessar-se per aquest àmbit.

Així, com es comentava, com a agent important a la ciutat de Barcelona, Catalunya i l'Estat Espanyol es participa en comunicacions amb la premsa:

Per últim, cal destacar que l'APB realitza diverses campanyes de sensibilització de caràcter social i vinculat amb la salut laboral com el dia del museu on es disposen d'entrades per al museu marítim i el dia del planeta.

També celebra conferències i xerrades i altres activitats com per exemple, en commemoració del dia dels drets de la infància el Port participa en actes mostrant la



intervenció artística de Carme Solé Vendrell i el projecte *Why?* publicat al [web](#) i comunicat internament a la plantilla.

Així mateix, es fan campanyes de col·laboració amb altres entitats com donació de sang. Tot i això, no es detecten col·laboracions amb associacions de dones en situació de violència de gènere i LGTBIQ+ i integració laboral d'aquest col·lectiu.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Disposa d'una guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu	(Entrevistes) Pot haver-hi una bretxa digital en les persones amb accés limitat als ordinadors.
Disposa d'un Protocol de desconexió digital	(Entrevistes) es detecta sobreinformació
Guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu penjada a la intranet i referenciada als criteris d'utilització de les comunicacions d'internes	No s'inclou paràmetres de l'ús de les imatges en la guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu
Àmplia diversitat de canals de comunicació interns	En el pla de comunicació no s'inclou el principi d'igualtat, accions vinculades a la visibilitat de les dones o respecte per la diversitat
Desenvolupament de polítiques de comunicació externa	Web es mostra un ús del llenguatge androcèntric
Visibilitzat de la igualtat en campanyes de sensibilització internes i externes	No es detecta que es facin campanyes vinculades a les violències masclistes, protocols d'acompanyament a



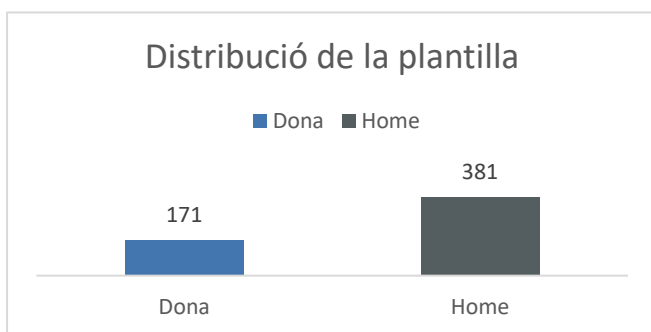
treballadores en aquesta situació o divulgació dels drets laborals.

Diverses campanyes de sensibilització de temàtica social i col·laboracions amb entitats

No hi ha formacions amb contingut de violència de gènere

No es detecten col·laboracions amb entitats de VG, d'integració laboral de persones en situació de VG i LGTBIQ+

• Classificació professional



La distribució d'homes i dones mostra una major presència d'homes, per tant, la classificació de la plantilla és masculinitzada. Concretament, hi ha un 30,98% i 69,02% d'homes.

PUNTS FORTS

El Port es troba més equilibrada que el que es troba el sector.

ÀREES DE MILLORA

Composició de la plantilla masculinitzada

No es detecta diferències significatives en l'edat d'homes i dones

Més homes fora de conveni col·lectiu



Alts nivells d'antiguitat

Tot i que no es detecta en la present diagnosi discriminacions per edat, no hi ha configurada una política d'edatisme. Valorable treballar una política estandaritzada en aquesta línia.

- **Infrarepresentació femenina**

De forma preliminar es mostra una major variabilitat de posicions en el cas dels homes. Concretament, s'agrupen de forma majoritària en els grups dos i tres. En canvi, quasi la totalitat de les dones s'agrupen en el grup professional dos.

En relació amb les posicions de cap, es mostra una proporció similar en el cas de les dones i dels homes, no havent-hi diferències significatives, i per això, amb les dades disponibles, no es detecten barreres en la selecció o promoció.

En relació amb els llocs de treball, es mostra una masculinització dels llocs de direcció i cap, així com caporal, sotsinspecció, subdirecció, encarregat/da, patrons i representació territorial.

En canvi, en els llocs de coordinació hi ha una major presència de dones. Responsable i mànager es mostra equilibrat.

Per tant, es detecta segregació vertical. A més, es detecta segregació horitzontal, com es mostra a continuació, com per exemple a través de la masculinització de la policia portuària i les posicions d'assistència són feminitzades.

Els departaments on més diferència entre dones i homes són Infraestructures i conservació i Seguretat corporativa que es troben altament masculinitzats, i Organització i recursos interns que és feminitzat. Per tant, es detecta segregació horitzontal.



PUNTS FORTS

Proporció equilibrada d'homes i dones en els llocs de cap (nivell jeràrquic)

ÀREES DE MILLORA

Es detecta segregació vertical.

Es detecta segregació horitzontal.

- **Selecció i contractació**

PUNTS FORTS

Procés estandarditzat de selecció

Les vacants estan redactades en llenguatge inclusiu

Vacants extenses, objectives i detallades

Hi ha un tribunal qualificador encarregat de valorar les ofertes.

ÀREES DE MILLORA

No hi ha un requeriment de crear una composició del tribunal equilibrat.

En la resolució del procés s'indica el motiu de l'exclusió no es detecta que hi hagi una base de dades segregada per sexe

No s'indiquen les accions positives en tota la documentació relativa a tota la selecció

Pràctiques laborals per a estudiants: No es requereix que l'empresa externa compleixi amb els requeriments legals en igualtat



Procés d'acollida: Es deriva el pla d'igualtat i el protocol d'assetjament en el procés d'acollida.

Tot i que al pla d'igualtat anterior, s'indica que s'apliquen accions positives, en els contractes de pràctiques, estudiants en pràctiques i borsa de treball temporal: No es garanteixen accions positives o quotes per a facilitar la integració de dones en àmbits històricament masculinitzats.

S'indica una clàusula a les ofertes sobre la situació d'embaràs durant el procés de selecció

Procés d'acollida: Funcions i obligacions del personal de l'APB amb relació al tractament de dades personals: no s'inclouen obligacions de respecte i no discriminació

Equilibri en la contractació d'homes i dones en l'últim any

Les últimes contractacions reproduïxen la masculinització del nivell jeràrquic de professionals

S'apliquen accions positives com a criteri de desempat

No es detecta que es realitzi una entrevista de sortida des de perspectiva de gènere.

Les últimes contractacions suposen un major equilibri en la plantilla

La mitjana d'edat en les últimes contractacions és equilibrada.

No es mostra una major parcialitat ni eventualitat de les dones.



Alta presència de persones que han estat baixa de l'empresa per jubilació

No hi ha diferències significatives en l'extinció de la relació laboral

- **Promoció professional**

PUNTS FORTS

Sistema de capacitat e-learning

Portal de competències on la plantilla pot consultar els seus perfils de competències

El Port disposa d'un sistema de gestió de competències

El desenvolupament del sistema de gestió de competències inclou la referència normativa d'igualtat

ÀREES DE MILLORA

Gestió de competències: no s'indica que es prioritzarà l'amortització de la plaça per a les persones que executin tasques per sobre del seu grup, banda o nivell.

Gestió de competències: no es detecta una base de dades segregada per sexe i llocs de treball.

Gestió de competències comunicació: no s'indica el llenguatge inclusiu i la comunicació no sexista, l'escolta activa i la comunicació i llenguatge no discriminatori, ja que un tipus d'assetjament per raó de sexe pot ser verbal.

Gestió de competències gestió: no s'identifica que s'inclogui una gestió dels recursos des de perspectiva de gènere



Hi ha una figura de Responsable de Gestió per Competències i Política Retributiva	Gestió de competències gestió/planificació: no s'inclou un seguiment dels recursos segregat per sexe, o masculinització o feminització dels departaments o àrees.
Disposa d'un Pla de successió	Gestió de competències lideratge: No s'indica que s'ha detectat i actuar davant de possibles biaixos vinculats al desenvolupament de la carrera professional, accés a la formació, conciliació o assetjament.
No hi ha diferències en les promocions en 2018 i 2019	Gestió de competències treball en equip i cooperació: no s'inclou la perspectiva de gènere, com identificar discriminacions en els conflictes o assetjament sexual i per raó de sexe.
Més proporció de dones promocionades (dades ponderades)	Lleugera masculinització de les promocions en l'últim any.

- **Formació professional**

PUNTS FORTS

Política de formació estandarditzada

ÀREES DE MILLORA

No es detecta que es faci un seguiment des de perspectiva de gènere



Possibilitat de finançar cursos externs a l'empresa

Major proporció de formacions cursades per part d'homes.

Formació es decideix per part de la persona responsable i la persona que fa la formació

Suma total d'hores realitzades de formacions major per part dels homes.

No es detecta un sistema de seguiment de les sol·licituds i les resolucions de formacions externes per sexe.

No es detecten formacions en igualtat .

- **Condicions laborals**

PUNTS FORTS

Es detecta una política d'integració de persones en risc d'exclusió social.

La majoria de la plantilla s'ubica en contractes indefinits a temps complet

No hi ha una major presència de dones en contractes parcials

ÀREES DE MILLORA

No hi ha un seguiment segregat per sexe dels contracte de serveis amb persones amb diversitat funcional i contractacions a través de les col·laboracions amb les fundacions

No es detecta una política d'integració de dones en situació de violència de gènere.

Major eventualitat de les dones



Majoria de dones en horari de matí intensives	Masculinització de les hores extraordinàries
Alta proporció d'homes que s'han acollit a permisos d'hospitalització de familiars	Feminització dels permisos de metge
La política de prevenció de riscos laborals està actualitzada el 2021.	Al pla de prevenció de riscos laborals no se cita els riscos concrets en l'assetjament sexual i per raó de sexe.
En el propi pla de prevenció de riscos laboral s'indica que es realitza un pla concret per a la salut de les dones embarassades, part recent i lactància.	Es detecta l'ús del masculí androcèntric
Es realitza una comanda de vestuari específic per a dones.	No es detecta que les persones responsables d'àrea o departament hagin rebut formació en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe.
Es realitza una enquesta de percepció a la plantilla anomenada Great Place to Work.	No es detecten accions concretes per a les persones amb diversitat funcional en la salut laboral
A l'enquesta Great Place to Work. es fan preguntes vinculades a la interseccionalitat com el sexe, edat, orientació sexual i raça.	No s'indica en el pla de PRL que es tindrà en compte les talles i el patronatge de les EPIs i vestuari per a una eficaç protecció
Es detecta que es realitzin proves mèdiques en l'avaluació mèdica anual vinculada a ginecologia, càncer de mama, etc.	No es detecta que es tingui en compte les talles en casc i guants



No es fa una anàlisi des de perspectiva de gènere de l'avaluació de riscos psicosocials

No es fa una anàlisi segregat per sexe de l'avaluació de riscos psicosocials

No hi ha una enquesta de clima laboral des de perspectiva de gènere.

- **Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral**

PUNTS FORTS

Acompanyament al Dol a través del Pla Concilia

Convalescència posthospitalària a través del Pla Concilia

Mitjana més elevada d'homes en permisos de paternitat

Més homes amb permisos de naixement, acolliment i adopció

ÀREES DE MILLORA

No hi ha una base de dades del pla Conclia

Pla Conclia- l'atenció familiar: no es detecta polítiques concretes per a persones racialitzades i migrades

Pla Conclia- l'atenció familiar: No s'integra eines per a la descendència LGTBIQ+.

Pla Conclia- Atenció Social no s'indica ajudes o recursos per a les persones en situació de violència de gènere.



Les persones que s'han acollit a permisos de naixement, acolliment i adopció no es mostren diferències significatives.

No hi ha un seguiment i avaluació del flexiwork segregat per sexe

No es detecta discriminacions en permisos de naixement, acolliment i adopció a les persones amb diversitat funcional.

Les dones tenen un percentatge de reducció de jornada major.

No es detecta discriminacions o barreres a la maternitat

Feminització dels permisos de metge

Hi ha hagut 3 homes que s'han acollit a un permís de lactància.

Permisos per exàmens de formació masculinitzats

No hi ha hagut absències no justificades en l'últim any.

- **Assetjament sexual i per raó de sexe**

PUNTS FORTS

Disposa d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe

Es defineixen les tipologies i l'àmbit d'aplicació, on s'inclou aquelles persones amb vinculades a l'APB ,

ÀREES DE MILLORA

Definició d'assetjament sexual millorable

No s'inclou l'execució, seguiment i avaluació de les accions preventives.



independent de la seva relació contractual.

S'indica una vigència del protocol, revisat per la comissió d'igualtat

No s'especifica el nom i les dades de contacte de l'agent d'igualtat i del comitè d'Ètica.

Disposa d'un agent d'igualtat

Tampoc s'especifica el nom i les dades de contacte de l'agent d'igualtat i del comitè d'Ètica.

S'indica la inversió de la càrrega de la prova com a principi processal

No s'indiquen les funcions de la representació legal de les persones treballadores.

Denúncia a l'agent d'igualtat: no indica com es procedeix si és una tercera persona que denuncia.

Denúncia a la agent d'igualtat: Es defineix un procés informal

Denúncia Comitè d'Ètica: no indica si la comunicació la realitza una persona testimoni i com es procedeix

Denúncia Comitè d'Ètica: No s'indica que s'ha d'informar del tipus d'assetjament

Denúncia Comitè d'Ètica: no indica com es gestionarà el procés si no hi ha denúncies suficients per a demostrar que hi ha assetjament



Denúncia Comitè d'Ètica: no indica sancions afegides si durant el procés hi ha evidències d'altres situacions de violència o discriminació.

No es realitza un desplegament metodològic de les accions, persones encarregades, terminis i indicadors de seguiment i avaluació.

No s'inclouen elements per a prevenir i abordar l'assetjament per raó de LGTBI+fòbia.

No s'inclou el ciberassetjament

RESUM DE L'AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS

PUNTS FORTS

Permisos laborals per sobre del EBEP i l'ET

S'integra el perfil teòric i la definició de les persones que ocupen la posició per a establir en el mínim o màxim dels perfils

ÀREES DE MILLORA

No s'indica que es faci una anàlisi de les necessitats o inquietuds formatives o de canvis de llocs de treball.

Es detecta la necessitat d'ampliar les competències



Bretxa salarial per sota del 25%

Hi ha posicions que no s'han inclòs a la valoració de llocs de treball, especialment aquelles posicions fora de conveni.

Es detecten diferències segons el grup professional de referència i la valoració de llocs de treball.

Es detecta bretxa salarial:

- Segregació vertical
- Històrics de pactes anteriors
- Major antiguitat dels homes en aquest grup professional
- Plusos assignats a llocs de treball

Diferent assignació de plusos per llocs professionals

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

• Objectius generals

- Implementar de forma transversal la igualtat a la organització
- Establir un grup de treball que vetlli per a una eficaç implementació del pla d'igualtat

• Objectius específics del pla d'igualtat

- Garantir una comunicació i imatge no estereotipada
- Fomentar els drets de les dones en situació de violència de gènere
- Eliminar la segregació vertical i horitzontal



- Garantir la igualtat d'oportunitats en el procés de selecció i promoció
- Establir eines de seguiment del procés de selecció i promoció
- Establir eines de seguiment del procés de la formació professional
- Fomentar el coneixement de la plantilla sobre les polítiques d'igualtat
- Incloure la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals
- Integrar la prevenció de de riscos laborals de les persones amb discapacitat
- Establir eines de seguiment de les polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Fomentar la informació de les polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Garantir l'efectivitat del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Promoure accions de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe
- **Objectius específics de l'auditoria salarial**
 - Reduir la bretxa salarial i biaixos en la política salarial
 - Estandaritzar la implementació del registre salarial
 - Analitzar l'impacte de les polítiques d'igualtat en la bretxa salarial

LLISTAT D'ACCIONS D'IGUALTAT

ÀMBIT	OBJECTIU	ACCIONS
Comunicació i cultura organitzativa	Garantir una comunicació i imatge no estereotipada	1. Ampliar la guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu i incloure imatges
		2. Revisar l'ús del llenguatge i imatges tant en el web com comunicació interna
		3. Incloure en pla de comunicació el principi d'igualtat i accions vinculades a la visibilitat de les dones o respecte per la diversitat
Classificació professional i Infrarepresentació femenina i Selecció i contractació; i promoció professional	Fomentar els drets de les dones en situació de violència de gènere	4. Ampliar la política de les violències masclistes
	Eliminar la segregació vertical i horitzontal	5. Incloure les accions positives com a criteri de desempat a tota la documentació de selecció i promoció, i pràctiques laborals
	Garantir la igualtat d'oportunitats en el procés de selecció i promoció	6. Garantir una composició equilibrada d'homes i dones en el tribunal vinculat al procés de selecció
	Establir eines de seguiment del procés de selecció i promoció	7. Crear una base de dades segregat per sexe sobre el nombre de persones que es presenten a una candidatura, la resolució, motius d'exclusió i llocs de treball
		8. Crear una base de dades segregada per sexe i llocs de treball en la Gestió de competències



Port de Barcelona

Formació professional	Establir eines de seguiment del procés de la formació professional	9. Crear una base de dades de les formacions segregat per sexe i fer un anàlisi previ al disseny del pla de formació des de perspectiva de gènere
	Fomentar el coneixement de la plantilla sobre les polítiques d'igualtat	10. Garantir la formació en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe
Condicions laborals	Incloure la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals	11. Incloure l'assetjament sexual i per raó de sexe en la política de prevenció de riscos laborals
	Integrar la prevenció de de riscos laborals de les persones amb discapacitat	12. Garantir diversitat en les talles i patronatge de les EPIs i vestuari
Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral	Establir eines de seguiment de les polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	13. Incloure accions de prevenció de riscos laborals o adaptabilitat per a persones amb diversitat funcional, neurodivergència (discapacitat)
		14. Sol·licitar un informe anual sobre la sol·licitud de recursos del pla Concilia segregat per sexe
	Fomentar la informació de les polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	15. Crear un seguiment segregat per sexe del Flexiwork
		16. Crear un calendari de difusió dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral



Assetjament sexual i per raó de sexe	Garantir l'efectivitat del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	17. Modificar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
	Promoure accions de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe	18. Dissenyar una metodologia de implementació, seguiment i avaluació de les accions preventives de l'assetjament sexual i per raó de sexe

LLISTAT D'ACCIONS DE L'AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS

ÀMBIT	OBJECTIU	ACCIONS
Auditoria salarial i retribucions	Reduir la bretxa salarial i biaixos en la política salarial	19. Actualitzar les DLLT segons el requeriments de l'article 4 del RD 902/2020
		20. Revisar la valoració de llocs de treball des d'una perspectiva d'igual valor
		21. Traslladar a la Comissió de Treball de Gestió per Competències, a través de la Comissió Local de Competències els elements detectats a l'anàlisi salarial
	Estandaritzar la implementació del registre salarial	22. Crear un calendari d'implementació del registre salarial
	Analitzar l'impacte de les polítiques d'igualtat en la bretxa salarial	23. Crear informes de seguiment del registre salarial per a analitzar la traçabilitat de la bretxa salarial

DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS D'IGUALTAT

ÀMBIT	1 Comunicació i cultura organitzativa		
ACCIÓ	Ampliar la guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu i incloure imatges		
DESCRIPCIÓ	S'ampliarà la guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu per incloure premisses, criteris i eines per la utilització de les imatges, amb el fi de no reproduir estereotips, imatges sexualitzades i discriminatòries. A més, es tindrà en compte aquesta premissa en la realització de campanyes de sensibilització. Concretmant, aquesta acció es durà a terme a través de la intranet corporativa s'incorporen els nous criteris a tenir en compte, en relació amb documents de la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona, com a referència. Inclusió de criteris d'ús d'imatges. Usos no sexistes i comunicació no discriminatòria - Wiki ajuda - intranet.portdebarcelona.cat		
OBJECTIU	Garantir una comunicació i imatge no estereotipada		
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Guia de bones pràctiques sobre el llenguatge		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Comunicació interna i formació	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Anna Ferrer
TEMPORALITAT	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2022
INDICADOR			



Inclusió de l'ús de les imatges en la guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu

Altres modificacions realitzades (si escau)

Comunicació de la guia en el context d'altres comunicacions del Pla d'Igualtat (opcional)

Indicar canals de comunicació utilitzats per fer la comunicació

ÀMBIT	2 Comunicació i cultura organitzativa
ACCIÓ	Revisar l'ús del llenguatge i imatges tant en el web com comunicació interna
DESCRIPCIÓ	Es farà una revisió progressiva de les eines de comunicació, tant el llenguatge i ús de les imatges fixes de la web, com la documentació interna (protocols, guies, etc.) i la intranet corporativa. El seguiment es realitzarà durant la vigència del pla d'igualtat, per a garantir que no s'incorporin usos del llenguatge androcèntric i ús de imatges discriminatori, posteriorment a la revisió de les eines interactives com la web i intranet corporativa. A més, s'inclourà la igualtat com un dels elements que s'han de tenir en compte en el Canvas de qualsevol acció de comunicació interna.
OBJECTIU	Garantir una comunicació i imatge no estereotipada
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	- Hores laborals de la Comissió de seguiment - Eines informàtiques habituals - Web i intranet, Canvas - Documentació interna		
	Comunicació interna i formació	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Anna Ferrer
	Comunicació		Eva Casasús
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	2n semestre 2023
INDICADOR			
Número d'incidències rebudes respecte el llenguatge inclusiu, associades al canal de la intranet (anuals)			
Inclusió de criteris d'ús de llenguatge i imatges en la intranet			
Inclusió de la igualtat en el Canvas de comunicació interna			
Número de revisions de les eines interactives com la web			

ÀMBIT	3 Comunicació i cultura organitzativa
ACCIÓ	Incloure en pla de comunicació el principi d'igualtat i accions vinculades a la visibilitat de les dones o respecte per la diversitat
DESCRIPCIÓ	S'inclourà el principi d'igualtat en el pla de comunicació. Així, s'incorpora que en el Canvas i a l'agenda setting de les accions de comunicació interna s'inclou sempre l'àmbit de la igualtat.
OBJECTIU	Garantir una comunicació i imatge no estereotipada



RECURSOS PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ TEMPORALITAT INDICADOR	- Hores laborals del personal responsable de la implementació - Hores laborals del personal responsable del seguiment - Hores laborals de la Comissió de seguiment - Eines informàtiques habituals - Pla de comunicació		
	Comunicació interna i formació	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT CALENDARI	Anna Ferrer
	Comunicació		Eva Casasús
	Continuada		1r semestre 2023
Inclusió del principi d'igualtat en el pla de comunicació			
Inclusió de la igualtat en el <i>Canvas</i> de comunicació interna			
Inclusió a l'agenda setting la comunicació interna en igualtat			
Nombre d'accions vinculades al principi d'igualtat, la visibilitat de les dones o la diversitat			

ÀMBIT	4 Comunicació i cultura organitzativa
ACCIÓ	Ampliar la política de les violències masclistes
DESCRIPCIÓ	Concretament, s'ampliarà la política de violències masclistes amb les següents accions:
	Comunicació a la intranet el 25 de novembre de 2022 (dia internacional contra la VM)



OBJECTIU	• Infografia sobre protocol d'acompanyament a treballadores en aquesta situació (què cal fer si algú es troba en una situació així) • Divulgació dels drets laborals en situació de violència masclista • Formació a una persona de l'APB per a que tutoritzi i faci seguiment de la situació laboral i ajudi a proporcionar recursos necessaris. • Formació en general a l'APB sobre Violència de gènere (LMS)		
	Fomentar els drets de les dones en situació de violència de gènere		
	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Política de violències masclistes		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Marta Ruiz
TEMPORALITAT	Puntual	CALENDARI	1r i 2n semestre 2023
INDICADOR			
Número d'accions previstes per any i tipologia de l'acció (documentació, formació, sensibilització, informació, col·laboració externa) indicant canals de comunicació utilitzat per difondre les accions			



Adjuntar evidència del comunicat del 25N i canals de comunicació utilitzat
Adjuntar comunicat sobre la difusió dels drets laborals en situació de violència de gènere/ masclista; canals de comunicació utilitzats
Nombre de dones que s'han acollit als drets laborals de les dones en situació de violència de gènere/ masclista i tipus de modificació de les condicions laborals (canvis d'horaris, excedències, extinció de la relació laboral, etc.)

ÀMBIT	5 Classificació professional i Infrarepresentació femenina i Selecció i contractació; i promoció professional
ACCIÓ	Incloure les accions positives com a criteri de desempat a tota la documentació de selecció i promoció, i pràctiques laborals
DESCRIPCIÓ	En la documentació vinculada al procés de selecció i promoció, així com ofertes temporals de feina i portal de selecció s'inclourà aquesta frase a bases per a definir aquest principi: “En cas d'empat entre dos o més persones aspirants, s'establirà com a primer factor de desempat el gènere menys representat en la categoria professional a cobrir, com a segon factor serà la major puntuació obtinguda a la prova per avaluar les competències genèriques. En cas de seguir existint empat, el criteri vàlid per a ordenar-les serà la puntuació més alta obtinguda en la prova de coneixements teòrics i pràctics.”
OBJECTIU	Eliminar la segregació vertical i horitzontal
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Eines informàtiques habituals		
	Persones	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2022
INDICADOR			
Incorporació de les accions positives en la documentació vinculada a la selecció i promoció, indicant el canal utilitzat on s'han incorporat les accions positives vinculada a la selecció i promoció			
Número de cops que s'ha aplicat l'acció positiva en relació al número de convocatòries de selecció i promoció per any			

ÀMBIT	6 Classificació professional i Infrarepresentació femenina i Selecció i contractació; i promoció professional
ACCIÓ	Garantir una composició equilibrada d'homes i dones en el tribunal vinculat al procés de selecció
DESCRIPCIÓ	A cada convocatòria es demanarà per correu electrònic la persona responsable del departament de la plaça a cobrir que nomeni als membres del tribunal garantint una composició equilibrada entre homes i dones en la mesura del possible.
OBJECTIU	Garantir la igualtat d'oportunitats en el procés de selecció i promoció
RECURSOS	- Hores laborals del personal responsable de la implementació - Hores laborals del personal responsable del seguiment - Hores laborals de la Comissió de seguiment - Eines informàtiques habituals



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Persones	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	2n semestre 2022
INDICADOR			
Composició per sexe del tribunal vinculat al procés de selecció de les diferents convocatòries per any			
Composició per sexe del tribunal vinculat al procés de promoció de les diferents convocatòries per any			

ÀMBIT	7 Classificació professional i Infrarepresentació femenina i Selecció i contractació; i promoció professional
ACCIÓ	Crear una base de dades segregat per sexe sobre el nombre de persones que es presenten a una candidatura, la resolució, motius d'exclusió i llocs de treball
DESCRIPCIÓ	En la part de gestió interna del portal de selecció, s'afegirà un camp de "SEXE:HOME/DONA" visible només a nivell intern i que s'informarà a les persones de l'equip de selecció quan es gestionin les candidatures. Aquest apartat només s'utilitzarà a efectes estadístics.
OBJECTIU	Establir eines de seguiment del procés de selecció i promoció
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Persones	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	1r semestre 2023
INDICADOR			
Implementació de la variable sexe en el portal de selecció			
Número de persones que es presenten a una candidatura, la resolució, motius d'exclusió i llocs de treball i sexe			
Composició anual de la plantilla de nova incorporació per sexe i classificació de la plantilla (nivell jeràrquic, grup professional, lloc de treball, departament i llocs de treball d'igual valor)			
Informe de traçabilitat de l'evolució de la composició de la plantilla de nova incorporació per any durant la vigència del pla d'igualtat			

ÀMBIT	8 Classificació professional i Infrarepresentació femenina i Selecció i contractació; i promoció professional
ACCIÓ	Crear una base de dades segregada per sexe i llocs de treball en la Gestió de competències
DESCRIPCIÓ	S'elabora a través del projecte de millora de GPCN (aturat per Servei Jurídics i Contractació), si no es lliura finalment es pot demanar a conekia fer un informe en GPCN fins canvi d'aplicatiu.
OBJECTIU	Establir eines de seguiment del procés de selecció i promoció
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Eines informàtiques habituals		
	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
	Continuada	CALENDARI	2n semestre 2022
INDICADOR			
Base de dades creada			
Informe d'anàlisi des de perspectiva de gènere = Seguiment de la valoració de llocs de treball de l'auditoria salarial			

ÀMBIT	9 Formació professional
ACCIÓ	Crear una base de dades de les formacions segregat per sexe i fer un anàlisi previ al disseny del pla de formació des de perspectiva de gènere
DESCRIPCIÓ	Actualment s'està incorporant eines analítiques com (Power BI) per a gestionar les dades de formació i aquesta variable s'inclourà per poder disposar d'aquesta informació en qualsevol moment de manera actualitzada. En cas de no estar disponible el PowerBI es realitzarà amb Excel.
OBJECTIU	Establir eines de seguiment del procés de la formació professional
RECURSOS	- Hores laborals del personal responsable de la implementació - Hores laborals del personal responsable del seguiment - Hores laborals de la Comissió de seguiment - Eines informàtiques habituals



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Comunicació interna i formació	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Anna Ferrer
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	1r semestre 2023
INDICADOR			
Implementació de la variable sexe (actualment binari) en la eina analítica de gestió de dades			
Extracció d'informació agregada en l'àmbit de la igualtat a requeriment per qualsevol dimensió de l'aplicatiu			

ÀMBIT	10 Formació professional
ACCIÓ	Garantir la formació en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe
DESCRIPCIÓ	Es fomentarà la formació en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe de forma permanent per a donar-li continuïtat a les polítiques d'igualtat i sensibilització de la plantilla i noves incorporacions.
OBJECTIU	Fomentar el coneixement de la plantilla sobre les polítiques d'igualtat
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Pressupost d'empreses externes/ Crèdit Fundae, a no ser que s'implementin formacions a cost zero.



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Comunicació interna i formació	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Anna Ferrer
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	2r semestre 2023
INDICADOR			
Número de persones formades en matèria d'igualtat (amb les variables de segmentació disponibles al Power BI: per exemple, sexe, curs, etc.)			
Nombre d'hores en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe i violència de gènere			

ÀMBIT	11 Condicions laborals
ACCIÓ	Incloure l'assetjament sexual i per raó de sexe en la política de prevenció de riscos laborals
DESCRIPCIÓ	S'inclourà al pla de prevenció la declaració institucional sobre el protocol d'assetjament i el compromís de la Presidència amb la igualtat.
OBJECTIU	Incloure la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Pressupost de la Mutua o Servei de Prevenció Aliè



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
TEMPORALITAT	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2023
INDICADOR			
Inclusió de l'assetjament sexual i per raó de sexe al pla de prevenció de riscos laborals: declaració institucional			

ÀMBIT	12 Condicions laborals		
ACCIÓ	Garantir diversitat en les talles i patronatge dels Equips de Protecció Individual (EPI) i vestuari		
DESCRIPCIÓ	A través de les licitació dels Equips de Protecció Individual (EPI) i vestuari corresponent es demanarà patronatge diferenciat per homes i dones.		
OBJECTIU	Incloure la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals		
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Pressupost de l'empresa proveïdora de les EPIs i vestuari		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	1r semestre 2025

**INDICADOR**

Clàusula a la licitació de contractació d'empreses proveïdores d'EPIS i vestuari

ÀMBIT	13 Condicions laborals		
ACCIÓ	Incloure accions de prevenció de riscos laborals o adaptabilitat per a persones amb diversitat funcional, neurodivergència (discapacitat)		
DESCRIPCIÓ	S'inclouran accions d'adaptació en la contractació de persones amb diversitat funcional, neurodivergència (discapacitat) des d'una perspectiva de prevenció de riscos laborals.		
OBJECTIU	Integrar la prevenció de de riscos laborals de les persones amb discapacitat		
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Pla de prevenció de riscos laborals • Pressupost de la Mutua o Servei de Prevenció Aliè		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
TEMPORALITAT	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2023
INDICADOR	Accions de prevenció de riscos laborals o adaptabilitat per a persones amb diversitat funcional, neurodivergència (discapacitat) incorporades		



ÀMBIT	14 Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral		
ACCIÓ	Sol·licitar un informe anual sobre la sol·licitud de recursos del pla Concilia segregat per sexe		
DESCRIPCIÓ	Es sol·licitarà un informe a Concilia, anualment, segregat per sexe.		
OBJECTIU	Establir eines de seguiment de les polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral		
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Comunicació a la consultoria externa que gestiona el Pla Concilia		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Serveis Mèdics i Promoció de la Salut	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Alvarez
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	1r semestre 2023
INDICADOR	Comunicat a la consultoria responsable del Pla Concilia		
	Canal de comunicació utilitzat		
	Llistat de variables incorporades a la base de dades		
	Resultats anuals de la recollida de dades durant la vigència del pla d'igualtat		



ÀMBIT	15 Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral		
ACCIÓ	Crear un seguiment segregat per sexe del Flexiwork (FW)		
DESCRIPCIÓ	Es completarà l'Excel de FW amb el sexe i s'analitzarà el sexe de la persona que ocupa el lloc susceptible a fer FW i que s'han apuntat voluntàriament i les que no.		
OBJECTIU	Establir eines de seguiment de les polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral		
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Informació del Flexiwork		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Marta Ruiz
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	2n semestre 2022
INDICADOR	Base de dades creada sobre el Flexiwork		
	Llistat de variables incorporades a la base de dades		
	Resultats anuals de la recollida de dades durant la vigència del pla d'igualtat		

ÀMBIT	16 Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral
--------------	--



ACCIÓ	Crear un calendari de difusió dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral		
DESCRIPCIÓ	Es farà un recull de permisos/drets sobre conciliació i es publicarà a la intranet.		
OBJECTIU	Fomentar la informació de les polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral		
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals • Eines de comunicació (intranet i correu electrònic)		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Marta Ruiz
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	1r semestre 2023
INDICADOR			
	Calendari de difusió dissenyat		
	Recull dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral creat		
	Nombre de difusions realitzades		
	Indicar canals de comunicació utilitzats		

ÀMBIT	17 Assetjament sexual i per raó de sexe
ACCIÓ	Modificar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
DESCRIPCIÓ	Es faran modificacions segons el detectat a la diagnosi, concretament:

**OBJECTIU**

- Definicions més específiques i clares dels tipus d'assetjament
 - Especificar les funcions preventives i l'execució, seguiment i avaluació al comitè d'Assetjament i l'agent d'igualtat.
 - Indicar les funcions de la RLT dins del protocol
 - Indicar el nom de les persones que formen part del Comitè d'Assetjament i l'Agent d'Igualtat (encara que surt a la intranet)
 - Indicar la definició del procés com es gestiona si la denuncia es formulada per una tercera persona
 - Indicar si la persona agredida no vol fer una denúncia per escrit
 - S'ha de determinar si és un conflicte o un assetjament un cop s'ha realitzat la investigació
 - Indicar com es gestionarà el procés si no hi ha denúncies suficients per a demostrar que hi ha assetjament, i si durant el procés hi ha evidències d'altres situacions de violència o discriminació (sancions afegides)
 - Incloure l'assetjament cap a les persones LGTBI+, i constituir elements de prevenció específics per a assegurar un espai de treball segur.
 - Incloure el concepte de ciberassetjament (ja inclòs en la política de desconnexió digital)
- Garantir l'efectivitat del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe



RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals			
	PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Marta Ruiz
	TEMPORALITAT	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2023
	INDICADOR			
Revisions realitzades del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe				
Difusió del protocol revisat				
Incorporació al manual de benvinguda del nou protocol				
Indicar canals de comunicació utilitzats				
Nombre de denúncies per any durant la vigència del pla d'igualtat				

ÀMBIT	18 Assetjament sexual i per raó de sexe
ACCIÓ	Dissenyar una metodologia de implementació, seguiment i avaluació de les accions preventives de l'assetjament sexual i per raó de sexe
DESCRIPCIÓ	Es realitzar un desplegament metodològic de les accions, persones encarregades, terminis i indicadors de seguiment i avaluació, seguint la metodologia aplicada al present pla d'igualtat. Concretament, les accions de prevenció es basarà en accions de formació, informació, difusió i sensibilització a la plantilla en matèria d'assetjament sexual, però raó de sexe i moral.



OBJECTIU	Promoure accions de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe		
RECURSOS	- Hores laborals del personal responsable de la implementació - Hores laborals del personal responsable del seguiment - Hores laborals de la Comissió de seguiment - Eines informàtiques habituals		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	Marta Ruiz
TEMPORALITAT	Continuada	CALENDARI	2n semestre 2023
INDICADOR	Adjuntar metodologia dissenyada de la part preventiva com annex al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe		
	Nombre de reunions anuals sobre el seguiment de les accions preventives del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe		
	Llistat d'accions preventives implementades de l'assetjament sexual i per raó de sexe		

DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS DE L'AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS

ÀMBIT	19 Retribucions i Auditoria Salarial
ACCIÓ	Actualitzar les Descripcions de Llocs de Treball (DLLT) segons el requeriments de l'article 4 del RD 902/2020



DESCRIPCIÓ	S'inclourà a la licitació d'Estudi salarial i política retributiva, després d'executar el contracte (2023) fer extensiu els canvis a tots el llocs.		
OBJECTIU	Reduir la bretxa salarial i biaixos en la política salarial		
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Persones	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
TEMPORALITAT	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2025
INDICADOR			
	Nombre de DLLTs modificades		
	Variables incloses segons la classificació de l'article 4 del RD 902/2020		
	Inclusió a la licitació d'Estudi salarial i política retributiva		

ÀMBIT	20 Retribucions i Auditoria Salarial
ACCIÓ	Revisar la valoració de llocs de treball des d'una perspectiva d'igual valor
DESCRIPCIÓ	S'inclourà a la licitació d'Estudi salarial i política retributiva, després d'executar el contracte (2023) fer extensiu els canvis a tots el llocs.
OBJECTIU	Reduir la bretxa salarial i biaixos en la política salarial



RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals		
	PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
	TEMPORALITAT	CALENDARI	2n semestre 2025
	INDICADOR		
Revisions realitzades de la valoració de llocs de treball			
Resultats de la valoració de llocs de treball			
Inclusió a la licitació d'Estudi salarial i política retributiva			

ÀMBIT	21 Retribucions i Auditoria Salarial
ACCIÓ	Traslladar a la Comissió de Treball de Gestió per Competències, a través de la Comissió Local de Competències els elements detectats a l'anàlisi salarial
DESCRIPCIÓ	A través de la Comissió Local de Competències es comunicarà els resultats de l'anàlisi a la Comissió de Treball de Gestió per Competències per a que es tingui en compte en les adaptacions de conveni.
OBJECTIU	Reduir la bretxa salarials i biaixos en la política salarial
RECURSOS	- Hores laborals del personal responsable de la implementació - Hores laborals del personal responsable del seguiment - Hores laborals de la Comissió de seguiment



PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Eines informàtiques habituals		
	Persones	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2025
INDICADOR			
Acta o comunicat a la Comissió de Treball de Gestió per Competències			
Acta o comunicat a la Comissió Local de Competències			

ÀMBIT	22 Retribucions i Auditoria Salarial		
ACCIÓ	Crear un calendari d'implementació del registre salarial		
DESCRIPCIÓ	En el calendari del present pla d'igualtat s'inclou quan s'implementarà el registre salarial anual.		
OBJECTIU	Estandaritzar la implementació del registre salarial		
RECURSOS	El present pla d'igualtat		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
	Puntual		
TEMPORALITAT	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2023
INDICADOR			
Calendari creat a l'apartat "Calendari de treball de la auditoria salarial"			

ÀMBIT	23 Retribucions i Auditoria Salarial		
ACCIÓ	Crear informes de seguiment del registre salarial per a analitzar la traçabilitat de la bretxa salarial		



DESCRIPCIÓ	Informe comparatiu dels registres retributius anuals		
OBJECTIU	Analitzar l'impacte de les polítiques d'igualtat en la bretxa salarial		
RECURSOS	• Hores laborals del personal responsable de la implementació • Hores laborals del personal responsable del seguiment • Hores laborals de la Comissió de seguiment • Eines informàtiques habituals		
PERSONA RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓ	Relacions Laborals i Administració de Personal	PERSONA RESPONSABLE SEGUIMENT	José Luis Cardiel
TEMPORALITAT	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2023
INDICADOR	Informes de seguiment del registre salarial anuals		
	Comunicats anuals a la RLT		

CALENDARI DE TREBALL DEL PLA D'IGUALTAT



puntual



Continuada

ACCIONS	2022 2S	2023 1S 2S	2024 1S 2S	2025 1S 2S	2026 1S
Comunicació i cultura organitzativa					
1. Ampliar la guia de bones pràctiques sobre el llenguatge inclusiu i incloure imatges					
2. Revisar l'ús del llenguatge i imatges tant en el web com comunicació interna					
3. Incloure en pla de comunicació el principi d'igualtat i accions vinculades a la visibilitat de les dones o respecte per la diversitat					
4. Ampliar la política de les violències masclistes					
Classificació professional i Infrarepresentació femenina i Selecció i contractació					
5. Incloure les accions positives com a criteri de desempat a tota la documentació de selecció i promoció, i pràctiques laborals					
6. Garantir una composició equilibrada d'homes i dones en el tribunal vinculat al procés de selecció					
7. Crear una base de dades segregat per sexe sobre el nombre de persones que es presenten a una candidatura, la resolució, motius d'exclusió i llocs de treball					
8. Crear una base de dades segregada per sexe i llocs de treball en la Gestió de competències					
Formació professional					
9. Crear una base de dades de les formacions segregat per sexe i fer un anàlisi previ al disseny del pla de formació des de perspectiva de gènere					



10. Garantir la formació en igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe								
Condicions laborals								
11. Incloure l'assetjament sexual i per raó de sexe en la política de prevenció de riscos laborals								
12. Incloure accions de prevenció de riscos laborals o adaptabilitat per a persones amb diversitat funcional								
13. Garantir diversitat en les talles i patronatge de les EPIs i vestuari								
Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral								
14. Sol·licitar un informe anual sobre la sol·licitud de recursos del pla Concilia segregat per sexe								
15. Crear un seguiment segregat per sexe del Flexiwork								
16. Crear un calendari de difusió dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral								
Assetjament sexual i per raó de sexe								
17. Modificar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe								
18. Dissenyar una metodologia de implementació, seguiment i avaluació de les accions preventives de l'assetjament sexual i per raó de sexe								

CALENDARI DE TREBALL DE LA AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS



puntual



Continuada

ACCIONS	2022	2023	2024	2025	2026
Auditoria salarial i retribucions	2S	1S 2S	1S 2S	1S 2S	1S
19. Actualitzar les DLLT segons el requeriments de l'article 4 del RD 902/2020					
20. Revisar la valoració de llocs de treball des d'una perspectiva d'igual valor					
21. Traslladar a la Comissió de Treball de Gestió per Competències, a través de la Comissió Local de Competències els elements detectats a l'anàlisi salarial					
22. Calendari d'implementació del registre salarial					
23. Crear informes de seguiment del registre salarial per a analitzar la traçabilitat de la bretxa salarial					

IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase quan es comencen a dur a terme les accions previstes en la fase anterior. L'organització té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

Com es mostra al desenvolupament de les accions, s'identifica els departaments responsables de la implementació de les accions i la persona de la comissió de seguiment que durà a terme un seguiment específic de cada acció.

Es realitzarà reunions periòdiques de la comissió de seguiment, com a mínim, 2 cops l'any. Cadascuna de les reunions anirà acompanyada d'una acta on s'identifiquin els acords i desacords.



La informació recollida es plasmarà en les actes de les reunions de la Comissió de Seguiment. Les actes faran referència a la situació actual de la plantilla de l'ABP l'evolució que han experimentat amb la posada en marxa i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat, a mesura que es van implementant.

Així, es defineix un acta de constitució de la comissió de seguiment i el seu respectiu reglament per a definir les normes, obligacions i funcions de les persones membre.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible amb una fi, i que consta de: mesures, responsables, indicadors, i temporalitat; tot el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'igualtat en cas de:

- Les mesures del Pla d'Igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la fi d'afegir, reorientar, millorar, corregir o fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura en funció dels efectes observats en relació amb la consecució dels objectius. Per tant, a través de la detecció de una nova realitat a través de les accions programades, necessitat d'implementació d'altres polítiques o acords en la comissió, modificar els indicadors per no ser correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte..
- Detectar errors en l'enteniment o la implantació de la mesura, que impedeixin el seu ús, o fomentin un ús inadequat d'aquesta.
- Canvis normatius: Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals o reglamentaris.
- En el supòsit de modificació de l'estatus jurídic de l'Empresa.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'Empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les implicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per a la seva elaboració.



- Quan una resolució judicial condemni a l'Empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau necessari.
- Que l'empresa elimini el lloc designat com a responsable d'una mesura, i sigui necessari buscar un altre que pugui suplir les mateixes competències.
- Que es detecti que el període establert és insuficient o per contra, massa extens per a poder detectar els factors a analitzar correctament.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió de Seguiment. En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de realitzar una difusió a tota la plantilla perquè tinguin la informació.

En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per a complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.

Per últim, destacar que davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, i que alteri les situacions analitzades en el Diagnòstic de Situació.

En cas que la revisió del Pla d'Igualtat resulti necessària, també es procedirà a l'actualització del Diagnòstic de Situació i, en el seu cas, de les mesures del Pla d'Igualtat si fos necessari.

- **Resolució de discrepàncies en l'aplicació del Pla d'Igualtat**

En relació amb les discrepàncies d'índole intern que puguin sorgir respecte a l'aplicació, seguiment, avaluació, revisió o qualsevol altre aspecte del Pla d'Igualtat, s'estarà al que la Comissió de Seguiment juntament amb la Direcció de l'Empresa determinin.



D'igual manera, serà la Comissió de Seguiment, juntament amb la Direcció de l'Empresa, els qui prenguin la iniciativa i assumeixin la responsabilitat d'actuar i resoldre qualsevol aspecte relacionat amb el procediment de modificació del Pla d'Igualtat.

Tot i això, totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de pròxims plans amb la finalitat de millora d'aquests.

A més, la comissió de seguiment podrà acudir al procediment de mediació regulat en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals, aprovat mitjançant Resolució de 10 de desembre de 2020, publicat en el BOE del 23 de desembre de 2020, o qualsevol altre que li substitueixi en el futur.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat queda recollit en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Concretament, l'article 46 de Llei d'Igualtat estableix que:

“Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.”

El RD 901/2020 indica en l'article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla, el següent:

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que es preveu en l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, haurà d'incloure's una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.



6. El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del V Pla d'igualtat.

El procés d'avaluació s'iniciarà l'últim semestre de la vigència del pla d'igualtat.

- **Composició de la comissió de seguiment**

Les persones signants del present Pla d'Igualtat acorden constituir-se en Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.

A més, es signarà un acta de constitució de la comissió de seguiment i un reglament de funcionament, juntament amb la signatura del present pla d'igualtat.

Per part de la Representació de l'Empresa:

- Ana Bernabeu
- Anna Ferrer
- Marta Ruíz
- José Luis Álvarez
- José Luis Cardiel

Per part de la Representació de les persones Treballadores:

- Soraya Díaz
- Ruth Cárdenas
- J. Carles Pradas



- Eva Casasús
- Guillermo la Serna

- **Funcions de la Comissió de Seguiment**

1. Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
2. Supervisió de l'execució del Pla.
3. Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
4. Valoració de l'impacte de les accions implantades.
5. Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la Igualtat d'Oportunitats, conciliació, corresponsabilitat, assetjament,...
6. Reunir-se, com a mínim, semestralment i sempre que ho considerin necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació per requeriment d'alguna de les parts.
7. Recollir suggeriments i queixes de els/as socis/as i emprats/as en cas de produir-se, a fi d'analitzar-les i proposar solucions.

- **Avaluació**

L'avaluació del V Pla d'Igualtat es realitzarà dins de l'últim semestre de l'any de vigència del Pla.

Dins d'aquesta fase es valorarà en un informe final si els objectius establerts s'han complert o no, identificant les situacions que no s'han resolt i establint recomanacions per al desenvolupament de noves accions o línies de treball, valorant la possibilitat d'elaborar una nova diagnosi en el cas que s'haguessin produït alteracions estructurals o desviacions sobre l'assoliment dels objectius fixats, que així ho indiquessin.

Per a l'avaluació es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació, sent aquests: fitxes, actes de reunions, informes semestral i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment consideri necessària per a la realització de l'avaluació.