



# PLA D'IGUALTAT DE GÉNERE

## PLA D'ACCIÓ

Creat Comissió Negociadora Pla d'Igualtat  
Actualització octubre 2021 - setembre 2025

## A. INTRODUCCIÓ JURÍDICA

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal, directament relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com un valor social i un principi jurídic reconegut a escala internacional.

No obstant això, diferents estudis i indicadors assenyalen la persistència de casos de discriminació per raó de sexe, tot mostrant la necessitat d'adoptar normes que concretin aquest dret.

A nivell formal, en l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la [Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones](#) (CEDAW) de l'any 1979, així com les [4 Conferències Mundials sobre la Dona](#) en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el [Tractat de Roma](#), el 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el [Tractat d'Amsterdam](#), el 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la [Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea](#) recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A més, a nivell europeu degut a la pròpia idiosincràsia del sector de la recerca, es requereixen mesures específiques per a superar les persistents diferències de gènere. Al 2005, la Comissió Europea va adoptar una [Carta Europea i un Codi de Conducta per a la Reclutament per al personal investigador](#). Aquests dos documents dirigits a personal investigador, així com personal de contractació de recerca i finançador tant en el sector públic com en el privat, són elements clau de la política de la UE per a impulsar les carreres investigadores.

Dins dels principis recollits per a personal ocupador i finançador, es troba el principi d'igualtat de gènere, entre altres com la no discriminació, o relacionats amb les condicions de treball, l'estabilitat i permanència en l'ocupació, salaris i desenvolupament de la carrera professional o selecció. Aspectes aquests que es revisen en la diagnosi del pla d'igualtat.

La Comissió Europea aborda les barreres relacionades amb el gènere a través del principal instrument de finançament [Horizon 2020](#) i [Horizon Europe](#), dins de [European Research Area](#) en col·laboració amb els països membres i les organitzacions de recerca.

Cal fer referència també, a la promoció de la igualtat de gènere en [European Research Area \(ERA\)](#). En el marc de la Comunicació ERA 2012, la Comissió Europea ha fixat tres objectius per a treballar amb els països de la UE i promoure un canvi institucional:

- > Igualtat de gènere en les carreres científiques.
- > Equilibri de gènere en la presa de decisions.
- > Integració de la dimensió de gènere en el contingut de la recerca i la innovació.

A més, en la [Gender Equality Strategy 2020-2025](#) es fa referència al fet que en l'àmbit de la recerca i la innovació, la Comissió introduirà noves mesures per a enfortir la igualtat de gènere en Horizon Europe, com la possibilitat d'exigir un pla d'igualtat dels sol·licitants i una iniciativa per a augmentar el nombre de dones start-ups tecnològiques.

A l'**Estat espanyol**, la [Constitució](#) de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

En aquest sentit, la promulgació de la [Llei Orgànica 3/2007](#), per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu del dret d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions, els quals s'orienten a aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els nivells i àrees d'una organització, donant resposta i corregint desigualtats i discriminacions identificades alhora que millorant i reforçant aspectes positius detectats.

Així mateix, el [Reial decret Llei 6/2019](#), de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació suposa l'articulació d'un nou text integral i transversal que recull les garanties necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat en aquest àmbit, tot reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere a la feina.

El Reial decret Llei 6/2019 es desenvolupa a partir dels reials decrets [RD 901/2020](#) pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el [RD 902/2020](#) d'igualtat retributiva entre dones i homes.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement formal, segueix sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de plans d'acció adreçats a erradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

D'altra banda, la [Llei catalana 17/2015](#), d'igualtat efectiva de dones i homes, al seu [article 28, referent a les universitats i recerca](#), en el punt 2 preveu:

*2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:*

- a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.*
- b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.*
- c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.*

Finalment, la [Llei catalana 11/2014](#) per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar enfront de les discriminacions lgtbifòbiques a la feina, tot desenvolupant instruments específics per la seva prevenció, detecció i abordatge.

Per últim, com es veurà més endavant, cal fer referència a que el Centre Tecnològic telecomunicacions Catalunya [està adherit al CERCA](#) que és la institució que aglutina a tots els centres de recerca de Catalunya. Aquesta institució té programes específics i capdavaners en la promoció de la dona en l'àmbit científic.

## B. MARC NORMATIU

Tot seguit, es presenta un quadre-síntesi de les normes, convenis i lleis més rellevants en relació a la igualtat entre dones i homes, a nivell internacional, estatal i autonòmic:

*Taula 1: Síntesi marc normatiu*

ÀMBIT INTERNACIONAL	Declaració universal dels drets humans (1948)	
	Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)	
	Conferències mundials sobre la dona de les Nacions Unides	Mèxic (1975)
		Copenhaguen (1980)
		Nairobi (1985)
Beijing (1995)		
ÀMBIT EUROPEU	Tractat de Roma (1957)	
	Tractat d'Amsterdam (1999)	
	Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000; Estrasburg, 2007)	
	Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica (2011)	
	Directives europees	Directiva 2004/113/CE, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
		Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació.
ÀMBIT ESTATAL	Constitució espanyola (1978)	
	Llei per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (1999)	
	Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (2004)	
	Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (2007)	
	Estatut de les persones treballadores (2015, text refós)	
	Reial decret-llei de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (2019)	
	Reial decret pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (2020)	
	Reial decret d'igualtat retributiva entre dones i homes (2020)	

ÀMBIT AUTONÒMIC	Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)
	Llei catalana de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques (2006)
	Llei catalana del dret de les dones a eradicar la violència masclista (2008)
	Llei catalana per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (2014)
	Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes (2015)
	Llei catalana de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (2020)

### C. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ

La fase de planificació és aquella en què es **dissenyen les mesures d'acció les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat de gènere i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.**

Aquestes mesures responen als objectius plantejats prèviament, durant la fase de compromís. Amb la finalitat de garantir la implementació de les mesures, s'estableix una temporalització específica per a **cadascuna d'elles – és a dir, un calendari d'execució –, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió** i se'ls associen uns recursos així com uns indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen per objecte donar a conèixer l'existència del Pla i el seu contingut, garantint-ne la seva difusió entre el personal de l'organització

A continuació presenten les mesures del Pla agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.

#### 1. CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE

<b>Mesura 1</b>	<b>Dotar d'un pressupost el present projecte d'igualtat</b>
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'organització
Responsable	<b>Direcció</b>
Temporalitat	<b>Desembre 2021</b>
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + altres possibles costos Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<b>Pressupost anual per la implantació del pla d'igualtat.</b>

<b>Mesura 2</b>	<b>Definir el sistema de treball de la Comissió de seguiment i avaluació periodicitat reunions, distribució de responsabilitats, seguiment del Pla, elaboració d'informes i traspàs d'informació.</b>
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'organització
Responsable	Tot els membres de la comissió seguiment
Temporalitat	Desembre 2021
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Reglament de funcionament de la Comissió de seguiment i avaluació del pla.</li> <li>&gt; Actes de les reunions.</li> <li>&gt; Calendari anual on es fixen les reunions.</li> </ul>

<b>Mesura 3</b>	<b>Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions en aquells en el que el CTTC tingui capacitat de decisió.</b>
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'organització
Responsable	Direcció
Temporalitat	Transversal i continua durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Quines accions s'han dut a terme per fomentar aquesta composició equilibrada</li> <li>&gt; Nº de dones o homes incorporats en òrgans on han estat infrerepresentats</li> </ul>

<b>Mesura 4</b>	<b>Crear un manual d'acollida on s'incorporin les polítiques d'igualtat així com els instruments preventius de l'assetjament dels que disposa el CTTC.</b>
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'organització
Responsable	RRHH
Temporalitat	1º Trimestre 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora

Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha creat el manual d'acollida</li> <li>&gt; S'ha comunicat a la plantilla – Mitjançant quins canal</li> </ul>
-------------------------	---

<b>Mesura 5</b>	<b>Coordinar la implementació del pla d'igualtat amb el desenvolupament del programa HRS4R.</b>
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.
Responsable	Responsable HRS4R
Temporalitat	Transversal i continu durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Reunions realitzades i persones assistents</li> <li>&gt; Quines actuacions s'han previst per fer la coordinació</li> <li>&gt; S'ha comunicat a la plantilla o altres institucions amb les que es col·labora en comissions de gènere?</li> <li>&gt; Principals resultats obtinguts</li> </ul>

## 2. COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

<b>Mesura 6</b>	<b>Elaborar una guia de comunicació i llenguatge no sexista</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	RRHH
Temporalitat	4TR 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha elaborat la guia de comunicació inclusiva</li> <li>&gt; Referències bibliogràfiques que s'han tingut en compte</li> <li>&gt; Quins perfils hi ha participat</li> <li>&gt; S'ha comunicat a la plantilla – mitjançant quins canals?</li> </ul>

<b>Mesura 7</b>	<b>Revisar la comunicació interna i externa per tal d'erradicar definitivament l'ús del genèric masculí.</b>
-----------------	--



Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Personal responsable de la comunicació del centre
Temporalitat	Transversal i continu durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; N<sup>o</sup> de documents revisats</li> <li>&gt; Principals resultats</li> <li>&gt; Evidència de les modificacions</li> </ul>

<b>Mesura 8</b>	<b>Treballar per una comunicació clara que garanteixi la transparència i l'accés a la informació relativa a gènere.</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Direcció
Temporalitat	Transversal i continu durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat un pla de comunicació que expliqui a la plantilla tots els canals ascendents i descendents per garantir l'accés a la informació?</li> <li>&gt; Com s'ha comunicat</li> <li>&gt; Feedback de la plantilla</li> </ul>

<b>Mesura 9</b>	<b>Treballar per comunicar igualtat.</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Transversal i continu durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Quines accions s'han previst</li> <li>&gt; Qui les ha desenvolupat</li> <li>&gt; S'han negociat en el si de la comissió de seguiment i avaluació</li> <li>&gt; Resultats obtinguts</li> </ul>

<b>Mesura 10</b>	<b>Formar a les persones que s'encarreguen de generar la comunicació interna i externa del CTTC, en matèria de comunicació no sexista.</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora Crèdit formatiu Aula de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la formació</li> <li>&gt; Programa formatiu</li> <li>&gt; N<sup>o</sup> de persones formades, desagregat per sexe</li> <li>&gt; Valoració de la formació</li> </ul>

<b>Mesura 11</b>	<b>Formar a tota la plantilla en matèria de comunicació no sexista per a la millora de la comunicació en les xarxes i conferències</b>
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	RRHH
Temporalitat	2 <sup>o</sup> TR 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora Crèdit formatiu Aula de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la formació</li> <li>&gt; Programa formatiu</li> <li>&gt; N<sup>o</sup> de persones formades, desagregat per sexe</li> <li>&gt; Valoració de la formació</li> </ul>

### 3. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

<b>Mesura 12</b>	<b>Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció i promoció igualitaris i objectius.</b>
------------------	--

Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha desenvolupat instruments per garantir un procés de selecció neutre</li> <li>&gt; Quins criteris i recursos s'han utilitzat</li> <li>&gt; En quants processos selectius s'han aplicat</li> <li>&gt; S'ha detectat un canvi en la tendència de la contractació?</li> </ul>

<b>Mesura 13</b>	<b>Apostar per una major presència de dones en els òrgans representatius</b>
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Comitè d'empresa/ Direcció
Temporalitat	2ºTR 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Quines accions s'han dut a terme per fomentar la major presència de dones en comandaments de responsabilitat</li> <li>&gt; Nº de dones incorporades en òrgans on han estat infrerepresentades</li> </ul>

#### 4. FORMACIÓ

<b>Mesura 14</b>	<b>Comptar amb un Pla de formació basat en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.</b>
------------------	--

Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	RRHH/ Comitè d' empresa/Direcció
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat el pla formatiu</li> <li>&gt; S'ha fet una detecció prèvia de les necessitats formatives</li> <li>&gt; Quines han estat les principals accions en base als resultats obtinguts</li> </ul>

<b>Mesura 15</b>	<b>Dotar de recursos i formació a una persona de l'àrea de RRHH perquè lideri el projecte conjuntament amb la comissió de seguiment.</b>
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora Crèdit formatiu Aula de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la formació</li> <li>&gt; Programa formatiu i nº d'hores</li> <li>&gt; Nº de persones que s'han format, desagregat per sexe</li> </ul>

<b>Mesura 16</b>	<b>Promoure accions de sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal.</b>
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.
Responsable	Direcció de programes de qualitat/ persona responsable de comunicació
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora

	Crèdit formatiu Aula de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Quantes accions de sensibilització s'han programat</li> <li>&gt; Com s'han comunicat a la plantilla</li> <li>&gt; N° de dones i homes que han assistit</li> <li>&gt; Son d'assistència obligatòria les formacions?</li> </ul>

<b>Mesura 17</b>	<b>Oferir formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat a persones que ocupen llocs de comandament o gestionen equips.</b>
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora Crèdit formatiu Aula de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha planificat la formació</li> <li>&gt; Programa formatiu</li> <li>&gt; N° de persones que han assistit a la formació desagregat per sexe</li> </ul>

## 5. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

<b>Mesura 18</b>	<b>En cas de candidatures d'iguals mèrits i capacitats, fomentar al sexe infrarepresentat en la posició.</b>
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Comitè d'empresa
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora

Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; N<sup>o</sup> de candidatures esdevingudes l'últim any</li> <li>&gt; N<sup>o</sup> de dones i homes que han postulat a la vacant</li> <li>&gt; N<sup>o</sup> de dones i homes finalment incorporats i si responen al criteri de ser el sexe infrarepresentat.</li> </ul>
-------------------------	--

<b>Mesura 19</b>	<b>Crear un registre sistematitzat, desagregat per sexe, de les promocions realitzades anualment, per sexe i posició d'origen i destí.</b>
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Comitè d'empresa
Temporalitat	4TR de cada any
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; N<sup>o</sup> de promocions esdevingudes l'últim any amb el detall de la posició</li> <li>&gt; N<sup>o</sup> d'homes i dones que han postulat a la vacant</li> <li>&gt; Sexe finalment promocionat</li> </ul>

## 6. CONDICIONS LABORALS: RELACIÓ LABORAL I JORNADA, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT, SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

<b>Mesura 20</b>	<b>Incorporar la perspectiva de gènere en l'enquesta de clima laboral i enquesta de riscos psicosocials.</b>
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Cada any
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora Servei de Prevenció aliè
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat l'enquesta incorporant la variable sexe</li> <li>&gt; Quins han estat els principals resultats a nivell global</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Quins han estat els principals resultats desagregats per sexe</li> <li>&gt; Accions proposades, derivades del resultat de l'enquesta</li> </ul>
--	---

<b>Mesura 21</b>	<b>Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha creat alguna campanya relativa a la corresponsabilitat</li> <li>&gt; Mitjançant quins canals</li> <li>&gt; Quin és l'objectiu de la campanya</li> <li>&gt; S'ha detectat un canvi en la tendència de la petició de permisos vinculats amb la conciliació?</li> </ul>

<b>Mesura 22</b>	<b>Conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	RRHH/ Comitè d'empresa
Temporalitat	1TR 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció+ possible pressupost extern Ordenador/Internet/Impressora Servidor d'enquestes o altres metodologies per recollir la informació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat una enquesta, entrevistes, grups de discussió per conèixer les necessitats de la plantilla</li> <li>&gt; Resultats obtinguts</li> <li>&gt; Accions proposades en base als resultats obtinguts</li> <li>&gt; S'ha modificat alguna tendència?</li> </ul>

<b>Mesura 23</b>	<b>Revisar i sistematitzar les mesures de conciliació existents.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	RRHH
Temporalitat	4TR 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'han analitzat dins de la comissió de seguiment i altres òrgans de responsabilitat quines son les accions que es poden facilitar?</li> <li>&gt; On s'ha recollit</li> </ul>

<b>Mesura 24</b>	<b>Comunicar a la plantilla, mitjançant el manual d'acollida o altre document corporatiu, tots els permisos que facilita el CTTC en matèria de conciliació.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	RRHH
Temporalitat	2º Trimestre 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Com s'ha comunicat a la plantilla? Mitjançant quins canals?</li> <li>&gt; S'ha detectat un major ús o petició de permisos?</li> </ul>

<b>Mesura 25</b>	<b>Crear possibles accions vinculades amb la mobilitat de l'equip que no afectin a la pèrdua de talent, aprofitant els recursos telemàtics i modalitats de treball a distància.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Relacions Institucionals
Temporalitat	1TR 2024
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'han planificat accions vinculades amb la mobilitat</li> <li>&gt; Nº de dones i homes que les han sol·licitat</li> </ul>



<b>Mesura 26</b>	<b>Valorar la reserva de la plaça concreta de treball, per aquelles persones que hagin hagut de demanar excedència.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció
Temporalitat	Transversal durant la durada del Pla d'Igualtat
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat una valoració?</li> <li>&gt; Qui ha participat. Quins criteris s'han tingut en compte</li> <li>&gt; Quin ha estat el resultat obtingut</li> </ul>

<b>Mesura 27</b>	<b>Crear una sala de lactància d'ús per a les persones que es reincorporin de la baixa de maternitat.</b>
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	RRHH/ Direcció
Temporalitat	1TR 2022
Recursos	Pressupost per el disseny de la sala
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha dissenyat una sala de lactància</li> <li>&gt; Quin ha estat el feedback de la plantilla</li> <li>&gt; Quin ús se'n fa?</li> <li>&gt; Valoració de l'acció per part de l'equip</li> </ul>

## 7. POLÍTICA RETRIBUTIVA

<b>Mesura 28</b>	<b>Elaborar un sistema de valoració de llocs de treball i posterior auditoria retributiva d'acord amb el que preveu el Rd902/2020.</b>
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	RRHH
Temporalitat	1TR 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció+ possible pressupost extern Ordenador/Internet/Impressora Sistema de nòmines i programa de valoració de llocs en un sistema de punts

Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la valoració de llocs de treball</li> <li>&gt; Quin sistema de puntuació s'ha utilitzat?</li> <li>&gt; Quines son les puntuacions que s'han obtingut, i si correlacionen amb el nivell jeràrquic de les posicions</li> <li>&gt; Resultats de l'auditoria retributiva</li> </ul>
-------------------------	--

<b>Mesura 29</b>	<b>Sistematitzar la política retributiva a partir d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.</b>
Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	RRHH/Direcció
Temporalitat	3TR 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció+ possible pressupost extern Ordenador/Internet/Impressora Sistema de nòmines i programa de valoració de llocs en un sistema de punts
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; En base als resultats de la valoració de llocs, la política retributiva és coherent?</li> <li>&gt; S'han hagut de fer modificacions? En quines posicions?</li> </ul>

## 8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

<b>Mesura 30</b>	<b>Revisar i modificar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.</b>
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Desembre 2021
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la revisió i modificació?</li> <li>&gt; Ha estat negociat amb la comissió negociadora</li> </ul>

<b>Mesura 31</b>	<b>Planificar sessions de sensibilització sobre l'assetjament adreçades al conjunt del personal.</b>
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	RRHH/ Comitè d'empresa
Temporalitat	4TR 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat un calendari de comunicació i difusió anual, del protocol de prevenció de l'assetjament.</li> <li>&gt; Mitjançant quins canals</li> <li>&gt; Quin ha estat el feedback de l'equip</li> </ul>

<b>Mesura 32</b>	<b>Oferir formació especialitzada en prevenció i abordatge de l'assetjament a les persones que conformen la Comissió enfront l'assetjament.</b>
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Comissió d' Investigació del protocol de prevenció contra l'assetjament
Temporalitat	1TR 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora Crèdit formatiu Aula de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha realitzat la formació</li> <li>&gt; Programa formatiu</li> <li>&gt; N° de persones formades, desagregat per sexe</li> <li>&gt; Valoració de la formació</li> </ul>

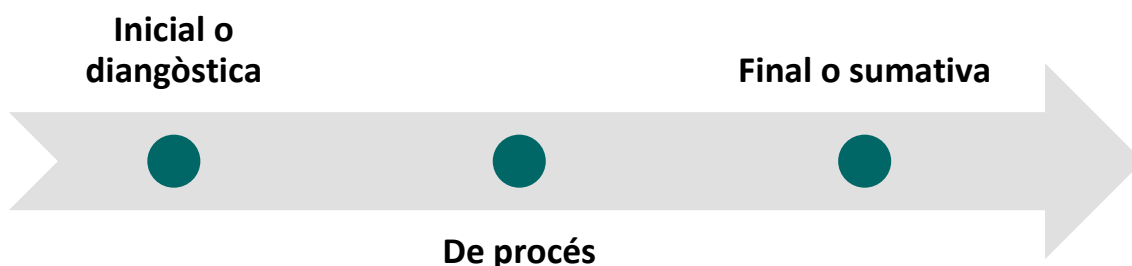
<b>Mesura 33</b>	<b>Incorporar al manual d'acollida referències al protocol de prevenció de l'assetjament, així com el nom de les persones referents /comissió.</b>
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	RRHH
Temporalitat	2º TR 2022

Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet/Impressora
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; S'ha incorporat al manual d'acollida les referències</li> <li>&gt; S'ha incorporat les persones de referència?</li> <li>&gt; N<sup>o</sup> de persones a las que se'ls hi ha comunicat en l'últim any?</li> </ul>

#### D. FASE DE SEGUIMENT I EVALUACIÓ

La darrera fase del Pla és la d'avaluació: es tracta d'una fase cabdal atès que ens permet conèixer l'efectivitat i resultats obtinguts així els obstacles que ha s'han trobat al llarg del camí i, per tant, orientar la següent edició del Pla d'igualtat d'oportunitats.

L'avaluació consta de tres etapes que són:



L'avaluació inicial és aquella realitzada en la fase de diagnosi. Després, durant la implementació del Pla, ha de realitzar-se una **avaluació de seguiment, a partir dels indicadors associats a cada mesura**, que indicarà el grau de desenvolupament de les mesures i d'acompliment del calendari establert, així com el grau d'acceptació de les mesures part del personal, els obstacles o dificultats trobats i els reajustaments que cal dur a terme.

És important recordar que l'avaluació contínua o de procés és un requisit ineludible atès que el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat i no un mer protocol de compliment legal. Així, la Comissió d'igualtat haurà de reunir-se periòdicament i realitzar informes anuals de seguiment, que donarà a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts.

El darrer pas és la realització d'una **avaluació final** a partir de l'anàlisi del **grau de consecució dels objectius plantejats**. Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació, una vegada exhaurit el període de vigència del present Pla (4 anys).

L'avaluació final ha de mesurar:

- > El grau d'assoliment dels objectius fixats en el Pla.
- > L'impacte del Pla:
  - Difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a l'organització.
  - Reducció dels desequilibris detectats quant a presència, participació i condicions laborals de dones i homes a la corporació.
  - Increment d'eines i mecanismes per a la garantia de l'equitat i la no discriminació.
  - Incidència en la cultura del temps i en les oportunitats de conciliació de la vida personal i laboral.

Per a l'avaluació final caldrà comptar amb:

- Els informes de seguiment fets al llarg del procés.
- > Actualització de les dades quantitatives utilitzades en l'avaluació diagnòstica.
- > Actualització i incorporació de nous documents i protocols relacionats.
- > Enquesta de partida adreçada al personal i enquestes periòdiques que s'han anat realitzant posteriorment.
- > Entrevistes en profunditat i grups de discussió.

La Comissió de seguiment del pla d'igualtat serà la responsable de realitzar l'informe d'avaluació final i de la seva difusió, per tal de donar-lo a conèixer al conjunt del personal.

## E. PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present projecte s'utilitzaran els mateixos mecanismes que durant la fase de negociació de la diagnosi d'igualtat. És a dir, la negociació dins la comissió de seguiment i avaluació (conformada per els òrgans de representació i la part del centre) fins a arribar a un acord per ambdues parts. En cas de persistir el desacord, la **comissió negociadora** pot acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes.

El resultat de les negociacions es plasmaran per escrit i el signaran les parts negociadores per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

A Castelldefels el 28 d' octubre de 2021.