

Pla d'igualtat de la Fundació Privada AVAN

Gener 2024

Desembre 2027

Índex

Introducció	3
Determinació de les parts que el concerten	3
Àmbit personal, territorial i temporal	4
Informe del diagnòstic	4
Resultats de l'auditoria salarial	10
Objectius del pla d'igualtat	17
Objectius generals	17
Objectius específics	18
Mesures del pla d'igualtat	18
Calendari de treball	25
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	27
Composició de la comissió de seguiment i avaluació	28
Funcions de la comissió de seguiment i avaluació	28
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	29

Introducció

Des de la Fundació Privada AVAN estem totalment compromesos amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i amb els principis d'igualtat i de no discriminació per raó de sexe, gènere, interès sexual, ètnia, condició social, característiques socioeconòmiques, llengua, discapacitat, edat o qualsevol altra condició.

En el context actual, venint d'una entitat social generalment feminitzada, creiem fefaentment en la implementació obligatòria de plans d'igualtat, ja que promou una revisió exhaustiva de la situació actual de l'entitat i aporta la necessitat de reflexionar sobre els diferents processos que es porten a terme dintre de l'entitat.

Volem centrar-nos en la implementació de mesures específiques i assolibles que ens portin cap a una igualtat real de la nostra plantilla, assumibles en el temps i que permetin generar un espai de sensibilització i reflexió vers la perspectiva de gènere. En aquest pla trobarem els objectius concrets d'igualtat que hem d'assolir, les estratègies i les pràctiques que hem d'adoptar per a la seva consecució i l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Els objectius principals de la realització d'aquest pla són, d'una banda, eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes i, d'altra, introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones, incloent els processos de selecció i contractació, la formació, les retribucions, l'exercici corresponsible dels drets de la vida personal, familiar i laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El marc normatiu en el qual ens basem és el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Aquest pla, inclòs el diagnòstic previ, ha estat objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores, d'acord a l'article 5 del Reial Decret 901/2020.

Prèviament a les mesures aquí detectades i exposades, l'entitat ja disposava de mesures de conciliació que s'han anat construint en base a les necessitats de la plantilla i amb la conscienciació de l'entitat vers la igualtat entre homes i dones.

Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària, constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

- Per part de la representació de l'empresa: Noelia Lázaro Cagigal, com a Directora de gestió de persones i qualitat i Josep Arjona Ramírez, com a Director d'administració

- Per part de la representació legal de les persones treballadores: Gemma Font Baulena, posteriorment substituïda per Marta Garcia Palau i Mònica Vilalta Picon

Àmbit personal, territorial i temporal

El present pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball:

- Sabadell, Sant Cugat, Rubí i Terrassa

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura:

- Data de signatura: desembre de 2023
- Data de finalització de la vigència: desembre de 2027

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

Informe del diagnòstic

S'ha realitzat un diagnòstic exhaustiu, seguint les guies i eines de la Generalitat de Catalunya, conformat per 9 àmbits d'actuació obligatoris.

Sent el primer pla que precisa de registre, hem acordat que ens centrarem en aquests nou àmbits, tot i que altres àmbits que actualment son opcionals, com ara la comunicació inclusiva, també és un punt a treballar en el nostre dia a dia, a nivell de gestió de persones i de comunicació, tant interna com externa.

A continuació detallem els resultats de la diagnosi, així com els punts forts i aspectes a millorar que s'han detectat.

ÀMBIT 1: Informació general de pla plantilla i condicions de treball

1.1. Presència de dones i homes a l'organització

Valorant els resultats de la diagnosi, trobem que no hi ha paritat en la presència de dones i homes, essent la plantilla constituïda per un 81% de dones i un 19% d'homes.

La proporció del tercer sector social és de 78% de dones i un 22% d'homes, per tant estem dintre de la normalitat del sector.

1.2. Característiques generals de la plantilla

Per poder realitzar la diagnosi correctament, hem assignat a les persones treballadores el centre on fan més hores. Partint d'aquesta distribució, comprovem que hi ha dos centres que no tenen representació masculina (Sant Cugat i Terrassa).

Respecte a l'edat, observem que hi ha certa diferència en la mitjana entre dones i homes, sent aquests últims lleugerament més grans, tot i que les diferències no són gaire significatives. Els homes percentualment es concentren més a la franja de "50 a més anys", on comporten el 67% respecte al 33% de dones. Gran part de la plantilla correspon a la categoria "dona de 30 a 49 anys", seguida de "dona de 16 a 29 anys".

En relació a la situació familiar, hem trobat que a les categories "entre 0 i 1 persones a càrrec" el percentatge entre homes i dones s'assimila als percentatges generals, però si ens fixem en la categoria "2 persones a càrrec" només hi ha dones. Aquest fet pot implicar que, a nivell de plantilla, les dones puguin necessitar més mesures de conciliació, degut a una càrrega familiar més gran.

Totes les mesures de conciliació s'han anat confeccionant arrel de les demandes de les persones professionals i degut a la implicació de l'entitat amb una vida familiar i laboral equilibrada.

1.3. Condicions contractuals de dones i homes

La temporalitat i condicions contractuals afecta en la mateixa proporció que la resta de dades (80% dones - 20% homes).

1.4. Tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, inclosos els motius de les reduccions de jornada

Quan mirem la jornada de les persones treballadores, veiem que la meitat de la plantilla treballa a jornada completa i l'altra meitat jornada parcial, en el mateix percentatge de dones i homes. De les jornades parcials, només dues corresponen a reduccions de jornada per cura de menors, la resta són per necessitats del treballador o per necessitats del servei.

En relació als horaris continus i partits, la distribució percentual és molt similar a la distribució d'homes i dones general de l'entitat (80% dones i 20% homes).

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

PUNTS FORTS: En totes les dades analitzades veiem que els percentatges generalment es mantenen estables (al voltant del 80% de dones i 20% d'homes).

ÀREES DE MILLORA: Caldria aportar la visió de gènere a tots els aspectes de la organització, especialment a les mesures de conciliació i a la comunicació interna i externa de l'entitat.

ÀMBIT 2: Classificació professional

2.1. Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional

Les diferències en la presència de dones i homes per grup professional les podem veure sobretot a les següents categories:

Grup 1: 100% dones

Grup 4.2: 100% dones

Grup 5.1: 100% homes

Aquests grups corresponen als llocs de treball de Neuropsicologia, Integració Social i Transport i Manteniment, respectivament.

La part que correspon a auxiliar d'administració del Grup 6.3 també està totalment feminitzat, quedant de la següent manera:

- Administració feminitzat (part del Grup 6 nivell 3)
- Transport i manteniment masculinitzat
- Integració social feminitzat
- Neuropsicologia i psicologia feminitzat

2.2. Conclusions de l'àmbit de classificació professional

PUNTS FORTS: El grup professional més elevat, el grup 1, està íntegrament conformat per dones, per tant sembla que no existeix segregació vertical.

ÀREES DE MILLORA: Incloure a la selecció de personal mesures que millorin la visió de gènere a l'hora de fer els processos de selecció.

ÀMBIT 3: Infrarepresentació femenina

3.1. Presència de dones i homes per departament o àrea funcional

El departament d'administració està representat íntegrament per dones i el departament de transport i manteniment íntegrament per homes, perpetuant els estereotips de gènere de la dona administrativa i l'home conductor/reparador.

3.2. Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional

Els resultats son idèntics que a l'apartat de classificació professional.

3.3. Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball

L'equip directiu i de coordinació està representat en la línia de la presència de dones i homes en el conjunt de l'entitat i a la mitjana del sector (80% dones i 20% homes).

Troblem que l'única categoria on hi ha equilibri de dones i homes és "fisioteràpia", amb un percentatge de 57% de dones i de 43% d'homes. La resta de llocs de treball estan feminitzats o masculinitzats. Les dones es concentren en administració, logopèdia, integració social i neuropsicologia i els homes en transport i manteniment.

En algunes categories, com ara Treball Social, Teràpia Ocupacional o Infermeria, només comptem amb una persona, per tant no podem fer comparacions per gènere.

A nivell d'auxiliars d'infermeria, també es tracta d'una categoria molt feminitzada (només hi ha un home), amb un percentatge de dones i homes superior a la mitjana de l'entitat (88% dones i 12% homes).

3.4. Presència de dones i homes a l'organització per valoració de llocs de treball

La valoració de llocs de treball s'ha dut a terme a l'agost de 2023. Dones i homes no tenen una distribució uniforme en aquesta variable, però trobem percentatges molt similars a la normalitat de l'entitat (80% dones i 20% homes).

Hem agrupat les puntuacions de les valoracions dels llocs de treball per franges per poder fer comparació dels resultats, donat que les puntuacions aïllades no donaven gaire informació. Fent aquestes agrupacions trobem que a totes les franges es segueix amb la distribució habitual del 80% de dones i el 20% d'homes, excepte en la segona categoria més baixa, on la quantitat de dones augmenta una mica, amb un percentatge del 89% respecte a l'11% d'homes.

3.5. Presència de dones i homes a la Representació Legal de Persones Treballadores

La representació legal de les persones treballadores és íntegrament femenina. La dada és coherent amb la distribució de la plantilla.

3.6. Conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina

PUNTS FORTS: Els percentatges es mantenen estables comparant per diferents categories. Entitat feminitzada a tots els nivells de decisió.

ÀREES DE MILLORA: Àrea de transport i manteniment masculinitzada.

ÀMBIT 4: Procés de selecció i contractació

4.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització

Segons l'enquesta realitzada, les persones de la plantilla consideren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.

4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació

Les definicions dels diferents llocs de treball fan referència exclusivament a competències professionals. Al 2021 es van revisar les principals descripcions de llocs de treball que es basen en les funcions a realitzar, la formació necessària i aconsellable, els coneixements específics, l'experiència professional necessària i les competències transversals.

Existeix un circuit de selecció, on s'explica els passos a seguir per realitzar les seleccions de personal, però no té perspectiva de gènere ni llenguatge inclusiu. Una de les accions a fer serà actualitzar aquest circuit amb perspectiva de gènere.

En relació a les ofertes de feina, sempre s'utilitza un llenguatge inclusiu per fer difusió, ja sigui de manera interna, com externa.

4.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

La directora de gestió de persones, responsable de la selecció personal, ha fet diverses formacions en igualtat, entre elles formació en "Selecció i promoció amb perspectiva de gènere".

Generalment, durant els processos de selecció no es passen proves psicotècniques. El contingut de les entrevistes està sempre relacionat amb l'àmbit professional i no es té en compte la situació personal o familiar ni el sexe de la persona candidata per realitzar o no una contractació.

Els canals de selecció utilitzats en la majoria de seleccions són els següents:

- Difusió entre les persones treballadores (Email)
- LinkedIn
- Col·legis Oficials
- Portals de feina (HacesFalta/ Indeed)
- Xarxes Socials (IG)

Aquests canals d'informació garanteixen, en principi, l'accés en igual mesura entre dones i homes.

L'única categoria on trobem infrarrepresentació femenina és "transport i manteniment", on acordem que, en igualtat de condicions curriculars i vàlida, impulsarem la contractació de dones.

4.4. Contractacions de dones i homes.

Les contractacions de l'any 2022 no han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària, sinó que ha mantingut el mateix percentatge de dones i homes que tenia l'entitat prèviament.

En relació a les contractacions comparades per edat, veiem que a la franja més jove no hi ha diferències amb el percentatge general de l'entitat (81% dones i 19% d'homes). A la resta de franges, veiem que "de 30 a 49 anys" son totes dones (5) i "més de 50" és un home (1), si unim aquestes dues categories per poder comparar les dades, queda un percentatge del 83% de dones i el 17% d'homes, molt similar a la nostra mitja.

Les dones contractades tenen més varietat de situacions familiars, però aquest fet no ha afectat en el procés de selecció.

Si analitzem el tipus de contracte, veiem que tota la plantilla és indefinida excepte els suplents.

Respecte el tipus de jornada de les persones contractades, veiem que les dones tenen un percentatge superior de jornades completes (86% de dones i el 14% d'homes). Si la comparació la fem entre les jornades completes i parcials dintre de cada gènere veiem que, comparativament, les dones tenen més jornades completes. Les causes d'aquestes jornades no semblen tenir relació amb la conciliació, si no amb les necessitats del servei.

A les categories "administració" i "gestió" només s'han incorporat dones i a "transport i manteniment" només homes. Els números son petits, una dona a administració, dues dones a gestió i un home a transport, per tant es poden extreure poques conclusions. A l'apartat d'atenció directa, el percentatge de dones és lleugerament superior al de l'habitual (85% dones i 15% d'homes).

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

El procés de desvinculació implica una reunió amb la persona encarregada de la gestió de persones i amb les coordinadores directes, on s'expliquen els motius de la baixa i es procedeix a fer els tràmits burocràtics pertinents.

4.6. Cessaments de la relació laboral de dones i homes.

Valorant les dades analitzades, sembla haver molta estabilitat laboral. Només 3 dones i cap home han cessat la relació laboral l'any d'estudi. Les causes son: jubilació, fi de contracte (per ser una suplència) i acomiadament improcedent. En cap cas hi ha cessaments que es puguin atribuir a la situació familiar.

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

PUNTS FORTS: Poca rotació personal. Selecció i contractació segueixen els estàndards de l'entitat i del sector. No sembla que hi hagi discriminació per raó de sexe

ÀREES DE MILLORA: Necessitat d'un protocol amb perspectiva de gènere.

ÀMBIT 5: Formació

5.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació

Segons l'enquesta realitzada, la plantilla considera que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació.

5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació

Existeix un pla de formació on especifica quines son les deteccions de formació i quin és el calendari aproximat per fer les formacions generals. També especifica com es poden sol·licitar altres formacions que no estan incloses al pla inicial, però que les persones treballadores consideren interessants per créixer a nivell professional. Creiem que existeix igualtat d'oportunitats, donat que s'intenten fer en horari laboral.

Les formacions son, generalment, tècniques però no s'especifica amb les persones formadores si inclouen perspectiva de gènere.

5.3. Com la gestió de formació vetlla per la igualtat d'oportunitats

Per detectar les necessitats formatives entre els diferents professionals es passa una enquesta a principis d'any. També es contemplen les necessitats que detecten les directores tècniques pel correcte desenvolupament dels i les professionals.

Un cop tenim detectades les necessitats, s'envia el Pla de Formació anual per email i es comenta a les diferents reunions d'equip.

La majoria de les formacions que proposa l'entitat es realitzen en horari laboral, sempre que sigui possible. Si la formació la demana directament la persona treballadora, una part es realitza en horari laboral i l'altre en horari no laboral, en funció de la formació i de la normativa de bonificació.

Els permisos dels que disposem per a la realització de formacions i/o exàmens oficials son els marcats pel conveni, però sempre s'intenta des de l'entitat ser flexibles i facilitar la recuperació d'hores en cas necessari.

5.4. Participació de dones i homes en la formació

La participació en les formacions d'homes i dones coincideix força amb el percentatge de presència de dones i homes a l'entitat, tot i que el percentatge és una mica més elevat en dones.

Les categories professionals que han realitzat més formacions son logopèdia, neuropsicologia i fisioteràpia. Donat que les dues primeres estan íntegrament formades per dones, sembla lògic que les dones hagin fet més formació.

5.5. Conclusions de l'àmbit de formació

PUNTS FORTS: No sembla haver discriminació en formació. La formació segueix els estàndards de l'entitat i del sector.

ÀREES DE MILLORA: Formació en perspectiva de gènere obligatòria a tot l'equip.

ÀMBIT 6: Promoció

6.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització

Homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar, segons la percepció de la plantilla explicitada a l'enquesta anònima realitzada.

6.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional

L'entitat no compta amb un protocol de promocions ni de disseny de plans de carrera professionals.

Al treballar amb perfils professionals tan diferents, la promoció només es pot crear a partir de completar estudis d'una altra disciplina o a través de la creació de figures de coordinació amb l'augment de la responsabilitat que comporta.

6.3. Com la gestió de la promoció i el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

El potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors es fa a través de l'avaluació de l'acompliment i de la valoració de la persona superior immediata.

6.4. Promocions de dones i homes.

Durant el període estudiat, s'han promocionat a 3 persones, a les categories de "Gestió" i a "Integració Social", totes tres dones.

Hi ha més dones que homes a l'entitat, per tant la probabilitat de promoció és més alta per les dones. No podem fer comparacions entres homes i dones, degut a la falta d'homes que hagin promocionat.

6.5. Conclusions de l'àmbit de promoció

PUNTS FORTS: Les tres promocions han estat dones. La plantilla té la percepció de que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar

ÀREES DE MILLORA: No hi ha un protocol de promocions ni un disseny de plans de carrera professionals. Es podem revisar els processos vigents per garantir que siguin accessibles a homes i dones.

ÀMBIT 7: Retribucions i auditoria retributiva

7.1. Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització

Les persones treballadores de l'organització tenen la percepció de que dones i homes perceben les mateixes retribucions.

7.2. Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.

A l'organització hi ha un conveni de referència on s'especifica un apartat d'igualtat entre dones i homes.

Totes les retribucions estan regulades per conveni, excepte les posicions de responsabilitat, que tenen plusos de responsabilitat.

L'entitat no disposa d'una política retributiva protocol·litzada, més enllà d'aplicar el conveni i els plusos acordats.

7.3. Informació general de la plantilla d'aspectes que poden influir en la bretxa salarial

Si ens fixem en els diferents centres de treball, trobem que hi ha centres amb més presència femenina, ja que, a mode d'exemple, les seus de Sant Cugat o Terrassa estan totalment feminitzats.

Les diferències que existeixen entre homes i dones en relació a l'antiguitat son circumstancials, no semblen estar relacionades amb bretxes.

La categoria d' "administració" està conformada íntegrament per dones i la de "transport i manteniment" està conformada per homes. Afecta a nivell de crear certa bretxa, donat que son dues categories relativament similars.

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

Segons el càlcul de la mitjana en retribucions anuals i en retribucions anuals per hora, no sembla haver bretxa.

Segons el càlcul de la mediana en retribucions anuals i en retribucions anuals per hora, tampoc sembla haver bretxa.

7.4.1. Anàlisi de la bretxa per lloc de treball

No s'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució total anual ni a la mitjana de la retribució total anual/hora, excepte a la categoria "coordinació". Tenint en compte que només hi ha un coordinador home, creiem que les causes de la bretxa són la seva trajectòria dintre de l'entitat i una major responsabilitat vers altres coordinacions.

En el cas de fisioteràpia sembla haver una bretxa negativa que, al mirar el salari per hora, desapareix. Aquesta bretxa apareixia per tenir en compte als suplents a l'hora de fer el càlcul.

En relació als càlculs de la mediana trobem una bretxa de més del 25% en la categoria "coordinació" i una petita bretxa a "direcció". A les categories de "fisioteràpia" i "tècnica auxiliar sanitària" trobem una petita bretxa negativa.

La bretxa de "coordinació", que ja hem comentat, la genera un únic home present a la categoria, deguda a la trajectòria dintre de l'entitat i una major responsabilitat comparada amb altres coordinacions.

7.4.2. Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius i per lloc de treball

Segons el càlcul de la mitjana en retribucions anuals i en retribucions anuals per hora en relació al salari base hi ha una bretxa negativa.

Troblem una bretxa a "coordinació" i varies bretxes negatives a diferents categories, influenciades per les jornades i duracions dels contractes de les persones treballadores.

Al contemplar els suplents al salari base total, la bretxa és més negativa. El percentatge de suplents dones respecte als homes és el mateix que el percentatge habitual de l'entitat (80% dones i 20% homes), per tant afecta més a les dones.

Hi ha diferències entre salari base i salari base/hora als llocs de treball "fisioteràpia" i a "tècnica auxiliar sanitària", degut a les suplències. La bretxa negativa es redueix molt al mirar la retribució per hora. Per tant, les bretxes són creades per les suplències.

Quan ens fixem en la mediana, trobem resultats similars. Veiem que la mediana a la categoria "tècnica auxiliar sanitària" genera bretxa, donat que l'únic home d'aquesta categoria ha estat contractat tot l'any, però l'equip és molt nou i varies de les auxiliars dones es van contractar durant el 2022. A més, tenim varies suplents que distorsionen el resultat.

Quan ens fixem en el complement salarial 1, aquest sembla generar una bretxa important en les categories de "coordinació" i "direcció". La categoria "coordinació", on hi ha bretxa, correspon a llocs de treball amb diferències a nivell de responsabilitat. Respecte a la categoria "direcció", el complement salarial 1 és més elevat en l'únic home de la categoria per compensar un salari base inferior (de grup 2 en comptes de grup 1 com la resta de l'equip directiu). Aquesta compensació s'ha creat per igualar el salari

anual total d'aquesta persona amb la resta de persones de direcció (amb similar grau de responsabilitat).

En relació a hores extres i complementàries, no trobem diferències.

7.4.3. Anàlisi de la bretxa per valoració de llocs de treball

A nivell de retribució total, les diferències observades no són significatives. Si mirem les mitjanes de les tres categories per valoracions de llocs de treball, veiem que a la categoria inferior (de 338 a 487 punts) surt una petita bretxa. Aquesta és deguda a que la categoria "transport i manteniment", àrea masculinitzada, està una mica per sobre econòmicament de la categoria "auxiliar administrativa" i "tècnica auxiliar sanitària", àrees feminitzades. A la categoria central de les valoracions dels llocs de treball (de 488 a 637 punts) hi ha una bretxa negativa molt elevada que disminueix bastant quan mirem la retribució per hora. A la categoria més alta de la taula (de 638 a 787 punts) no hi ha bretxa, el que implica que no hi ha segregació vertical. Les petites bretxes positives i negatives que trobem a les mitjanes de la retribució total es redueixen al passar a retribució/hora, per tant estan generades per les diferències en jornades i pels suplents.

En relació a les medianes de les retribucions totals, tenim una bretxa negativa a la part mitja de les valoracions de treball, esbiaixada per les jornades de treball i les persones suplents, que disminueix molt al calcular la mediana de retribució per hora.

A nivell de mitjana del salari base observem una petita bretxa negativa, que disminueix molt al mirar salari base/hora. Les diferències entre el salari base el salari base /hora estan generades per les suplències.

El complement salarial 1 és una causa important de la bretxa a les categories inferior i superior de les valoracions del lloc de treball. Les causes són les esmentades anteriorment, corresponents als llocs de feina "coordinació" i "direcció". Com hem comentat, els motius són la responsabilitat en el lloc de feina característica de "coordinació" i la categoria inferior en salari base a la categoria de "direcció".

Respecte a les hores complementàries, veiem que els homes fan més hores extraordinàries i les dones més hores complementàries a la categoria més baixa de la taula. Sabem per la resta de dades que la categoria on més hores es realitzen és a "transport", per necessitats del servei. Les persones treballadores de transport són tots homes a jornada completa.

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

PUNTS FORTS: Salaris per conveni, per categoria, independentment del sexe de les persones. Durant el 2023 s'ha fet una millora del grup més baix (que inclou "tècniques auxiliars sanitàries" i "auxiliars d'administració").

ÀREES DE MILLORA: Bretxes per tipus de feina, perpetuant estereotips de feina feminitzada i masculinitzada. Continuar treballant per seguir amb la millora dels salaris més baixos.

ÀMBIT 8: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

8.1. Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Les persones que han respost l'enquesta valoren que les mesures per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral son suficients.

8.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Les necessitats de conciliació es detecten de manera informal o formal amb les persones coordinadores dels diferents serveis i seus i amb recursos humans.

8.3. Ús de les diferents mesures

Generalment es fa un ús equitatiu de les mesures de conciliació entre homes i dones excepte la reducció de jornada per cura de menor, que l'han demanat dues dones i cap home.

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

PUNTS FORTS: Mesures de conciliació instaurades. Entitat i direcció oberta a la incorporació de noves mesures de conciliació en cas de necessitat.

ÀREES DE MILLORA: Crear infografia amb totes les mesures de conciliació de les que disposem, per tal que tota la plantilla estigui assabentada explicitant com demanar-les o accedir a elles. Crear noves mesures de conciliació quan es detecti la necessitat.

ÀMBIT 9: Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

9.1. Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

En general les persones que han respost l'enquesta saben a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.

De manera genèrica les persones de la plantilla no han manifestat haver patit situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, però hi ha alguna persona que ha manifestat haver rebut bromes sobre el físic o comentaris sexistes.

9.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

El protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe s'acaba d'actualitzar i de negociar amb la RLPT, però falta fer la difusió pertinent.

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

PUNTS FORTS: Tenim un protocol, tot i que està antiquat i cal renovar-lo.

ÀREES DE MILLORA: Difusió del nou protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i creació d'infografia. Arrel de l'enquesta anònima, detectem que és necessària una formació en comunicació no sexista i de sensibilització vers els comentaris sexistes en relació a l'aparença.

Resultats de l'auditoria salarial

A nivell global, segons el càlcul de la mitjana i la mediana en retribucions anuals i en retribucions anuals per hora, no sembla haver bretxa.

Quan mirem retribucions anuals per lloc de treball, trobem una bretxa a la categoria "coordinació" de més del 25%, tant a la mitjana com a la mediana. Com hem comentat amb anterioritat, és deguda a un únic home a aquesta categoria i està relacionada amb la responsabilitat i amb el recorregut a l'entitat. En relació als càlculs de la mediana trobem bretxes de més del 25% en la categoria "coordinació" i una petita bretxa a "direcció", però aquesta última desapareix al valorar la retribució total/hora. A les categories de "fisioteràpia" i "tècnica auxiliar sanitària" trobem una petita bretxa negativa.

En relació al salari base, apareix una bretxa negativa molt elevada a la categoria "fisioteràpia" i una petita bretxa a la categoria de "tècnica auxiliar sanitària" que pràcticament desapareixen al valorar salari base/hora, per tant concloem que està generada per les suplències. Trobem una petita bretxa negativa a l'apartat "direcció" que augmenta lleugerament al contemplar el salari base/hora, dada que està en concordança amb la bretxa que apareix a la mateixa categoria al complement salarial 1. A la categoria "coordinació" trobem una petita bretxa. Quan ens fixem en la mediana, trobem resultats similars.

El complement salarial 1 genera una bretxa important en les categories de "coordinació" i "direcció" que es mantenen estables al valorar el complement salarial 1/hora. Aquestes

bretxes s'expliquen de la següent manera: L'apartat de "coordinació" correspon a llocs de treball amb diferències a nivell de responsabilitat. Respecte a la categoria "direcció", el complement salarial 1 és més elevat en l'únic home de la categoria per compensar un salari base inferior; aquesta compensació s'ha creat per igualar la retribució anual total d'aquesta persona amb la resta de persones de direcció (amb similar grau de responsabilitat).

Quan mirem els diferents conceptes retributius per valoracions de treball, les dades que ens surten són molt similars.

En la retribució total anual, les petites bretxes positives i negatives s'igualen al passar-ho a salari/hora. Si comparem les medianes, tenim una bretxa negativa a la part mitja de les valoracions de treball, esbiaixada per les jornades de treball i les persones suplents.

En el salari base trobem una bretxa negativa important a la categoria inferior que disminueix molt al mirar salari base/hora. Les diferències entre el salari base i el salari base/hora estan generades per les suplències, tot i així trobem una bretxa poc significativa en la part més baixa de les valoracions i dues bretxes negatives a les parts mitja i alta de les valoracions. Les dades de que ens aporten les medianes són similars.

El complement salarial 1 és una causa important de la bretxa a les categories inferior i superior. Les causes, ja comentades, inclouen els llocs de feina "coordinació" i "direcció". Com s'ha analitzat en punts previs, els motius són la diversa responsabilitat en el lloc de feina de "coordinació" i la compensació per un inferior salari base de l'únic home a la categoria de "direcció".

Respecte a les hores complementàries, veiem que els homes fan més hores extraordinàries i les dones més hores complementàries a la categoria més baixa de la taula. Sabem, per la resta de dades, que la categoria on més hores es realitzen és a "transport", per necessitats del servei. Les persones treballadores de transport són tots homes a jornada completa, dada que fa que els homes que fan hores en facin més extraordinàries.

Aquesta auditoria salarial tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat, 4 anys, i s'anirà creant de nou amb cada nou pla.

Objectius del pla d'igualtat

Objectius generals

Promoure condicions de treball equitatives

Disposar d'una classificació professional igualitària

Assolir la presència de dones a les àrees masculinitzades

Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere

Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació

Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria

Garantir una política retributiva igualitària

Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Revisar i fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectius específics

Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes i aportar visió de gènere a tota la organització

Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere

Establir mesures per afegir dones a les àrees masculinitzades

Ajudar a disminuir l'estereotip de rols de gènere

Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació

Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere

Establir processos objectius de promoció professional

Eliminar la bretxa salarial de gènere

Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Revisar, aprovar i donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Mesures del pla d'igualtat

A continuació, detallem les mesures concretes del pla d'igualtat, amb la descripció, objectius, responsable, persones implicades, calendari i temporalitat, pressupost i indicadors.

Àmbit	Condicions de treball
Mesura	Aportar visió de gènere als aspectes generals de organització: mesures de conciliació
Descripció	Implementar visió de gènere en les diferents àrees de la organització: mesures de conciliació.
Objectiu general	Promoure condicions de treball equitatives

Objectiu específic	Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes i aportar visió de gènere a tota la organització
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	Desembre 2024 /Desembre 2025 /Desembre 2026 /Desembre 2027
Temporalitat	Anual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de la persona responsable)
Indicadors	Nombre de mesures necessàries detectades
	Nombre de mesures noves implementades

Àmbit	Condicions de treball
Mesura	Aportar visió de gènere als aspectes generals de organització: comunicació interna i externa de l'entitat
Descripció	Implementar visió de gènere en les diferents àrees de la organització: comunicació interna i externa de l'entitat.
Objectiu general	Promoure condicions de treball equitatives
Objectiu específic	Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes i aportar visió de gènere a tota la organització
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Responsable de comunicació
Calendari	Agost 2024 i Febrer 2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de les persones responsables)
Indicadors	Revisió textos web
	Revisió comunicats oficials: infoavan

Àmbit	Condicions de treball
Mesura	Aportar visió de gènere als aspectes generals de organització: Fer formació de gènere a l'equip
Descripció	Fer formació de perspectiva de gènere a tota la plantilla i formació més específica a la persona encarregada de les mesures de conciliació i a la persona de comunicació.
Objectiu general	Promoure condicions de treball equitatives
Objectiu específic	Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes i aportar visió de gènere a tota la organització
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Plantilla

Calendari	Abril 2024 / Abril 2026
Temporalitat	Bianual
Pressupost	1000€ (valorar formacions bonificades FUNDAE)
Indicadors	Formació de gènere equip
	Formació de gènere responsable comunicació
	Formació de gènere responsable gestió de persones

Àmbit	Classificació professional
Mesura	Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional
Descripció	Revisió periòdica de les DLT i de la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
Objectiu general	Disposar d'una classificació professional igualitària
Objectiu específic	Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Responsable gestió de persones
Calendari	Agost 2024 / Agost 2026
Temporalitat	Bianual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de la persona responsable)
Indicadors	Revisió DLT
	Revisió de VLT

Àmbit	Infrarepresentació femenina
Mesura	Promoure candidatures femenines en els processos de selecció en àrees masculinitzades
Descripció	Es promou la presentació de candidatures de dones en processos de selecció per cobrir llocs de treball en àrees masculinitzades. Aplicar mesures per trencar amb els estereotips de gènere.
Objectiu general	Assolir la presència de dones a les àrees masculinitzades
Objectiu específic	Establir mesures per afegir dones a les àrees masculinitzades
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	A les persones candidates a transport i manteniment
Calendari	Desembre 2024 / 2025 / 2026 / 2027
Temporalitat	Anual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de la persona responsable)
Indicadors	Nombre d'entrevistes de dones en posicions masculinitzades

Àmbit	Infrarepresentació femenina
-------	-----------------------------

Mesura	Revisar comunicació interna i externa per no perpetuar els estereotips de gènere
Descripció	Aplicar mesures per trencar amb els estereotips de gènere.
Objectiu general	Assolir la presència de dones a les àrees masculinitzades
Objectiu específic	Ajudar a disminuir l'estereotip de rols de gènere
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Responsable de comunicació
Calendari	Agost 2024
Temporalitat	Puntual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de les persones responsables)
Indicadors	Revisió de les imatges de la web per intentar no perpetuar estereotips de gènere

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura	Creació d'un protocol de selecció amb perspectiva de gènere
Descripció	Es crearà un protocol de selecció per tal d'incorporar a la selecció de personal mesures per incloure la perspectiva de gènere.
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Responsable gestió de persones
Calendari	Agost 2024
Temporalitat	Puntual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de les persones responsables)
Indicadors	Creació d'un protocol de selecció amb perspectiva de gènere

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura	Revisió del circuit de selecció existent aplicant perspectiva de gènere
Descripció	Revisió dels processos de selecció de personal vigents perquè siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes. Incloure a la selecció de personal mesures per incloure la perspectiva de gènere.
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació

Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Responsable gestió de persones
Calendari	Agost 2024
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de les persones responsables)
Indicadors	Revisió del circuit de selecció existent aplicant perspectiva de gènere

Àmbit	Formació
Mesura	Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació
Descripció	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Responsable gestió de persones
Calendari	Abril 2024 / Abril 2026
Temporalitat	Bianual
Pressupost	1000€ (valorar formacions bonificades FUNDAE)
Indicadors	Nombre de formacions realitzades
	Nombre de persones participants a les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats
	Valoració de les formacions

Àmbit	Promoció professional
Mesura	Seguir amb els processos de promoció professional actual. De moment no farem cap acció específica en aquest àmbit, però revisarem promocions.
Descripció	Revisió dels processos de promoció de personal vigents perquè siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes.
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Responsable gestió de persones
Calendari	Setembre 2027 (dades del 2026)
Temporalitat	Puntual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de la persona responsable)

Indicadors	Revisió de procés de promoció
	Nombre d'homes i dones promocionades; analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.

Àmbit	Retribucions i auditoria retributiva
Mesura	Seguir treballant per millorar els salaris més baixos.
Descripció	Revisió objectiva dels salaris base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials per garantir que no concorren biaixos de gènere i la mateixa remuneració per treballs d'igual valor.
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Equip directiu
Calendari	Desembre 2024 / Desembre 2026
Temporalitat	Bianual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de les persones responsables)
Indicadors	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials revisats
	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials modificats
	Evolució de la bretxa salarial de gènere; analitzada per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Implementar una campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació
Descripció	Disseny i implementació d'una campanya efectiva de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, que inclogui un manual i accions comunicatives, per a fomentar el seu ús.
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Plantilla

Calendari	Març 2024 /Març 2025 / Març 2026 / Març 2027
Temporalitat	Anual
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de les persones responsables)
Indicadors	Infografia sobre permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació
	Calendari d'actuacions comunicatives
	Canals de difusió de la campanya
	Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a cadascun dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.

Àmbit	Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes
Mesura	Revisar i donar a conèixer el protocol. Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.
Descripció	Revisar i donar a conèixer el protocol. Difondre i formar a tota la plantilla l'existència del protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables.
Objectiu general	Revisar i fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu específic	Revisar, aprovar i donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Responsable gestió de persones
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	Gener 2024 / Gener 2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0€ (dintre de les funcions de les persones responsables)
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades
	Canals de comunicació utilitzats
	Nombre de formacions realitzades
	Nombre de dones i homes que s'han format
	Evolució del nombre d'activacions del protocol

Calendari de treball

	Mesures puntuals		Mesures anuals/bianuals		Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat
--	------------------	--	-------------------------	--	--

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2024				2025				2026				2027			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1. Aportar visió de gènere als aspectes generals de organització: mesures de conciliació				X				X				X				X
2. Aportar visió de gènere als aspectes generals de organització: comunicació interna i externa de l'entitat			X		X											
3. Aportar visió de gènere als aspectes generals de organització: Fer formació de gènere a l'equip		X								X						
4. Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional			X							X						
5. Promoure candidatures femenines en els processos de selecció en àrees masculinitzades				X				X				X				X
6. Revisar comunicació interna i externa per no perpetuar els estereotips de gènere			X													

7. Creació d'un protocol de selecció amb perspectiva de gènere			X												
8. Revisió del circuit de selecció existent aplicant perspectiva de gènere			X												
9. Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació		X							X						
10. Seguir amb els processos de promoció professional actual. De moment no farem cap acció específica en aquest àmbit, però revisarem promocions.														X	
11. Seguir treballant per millorar els salaris més baixos.				X								X			
12. Implementar una campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació	X				X			X				X			
13. Revisar i donar a conèixer el protocol. Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.	X											X			

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Segons el marc normatiu 46.1. (Ley 3/2007) Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El sistema de seguiment del pla serà imprescindible per controlar l'evolució del grau d'implantació del pla proposat i si s'està realitzant d'acord amb els terminis, els recursos i els resultats estipulats prèviament.

Aquest sistema de seguiment consistirà en reunions periòdiques de la comissió de seguiment, cada 6 mesos aproximadament, per valorar els avanços detectats en cadascuna de les mesures, especialment en aquelles que per calendarització de les mateixes ja s'hagin dut a terme. També serà un espai de reflexió i d'aportació de noves idees per a la correcta implementació del pla.

Per fer aquest seguiment es tindran en compte els indicadors de cada mesura, de manera quantitativa i qualitativa, i es compararan amb els valors dels indicadors inicials del pla, per poder detectar si s'està avançant en l'objectiu proposat. També es valoraran els impediments o dificultats que s'hagin detectat per que no s'avanci cap als objectius fixats i traçar línies de treball que portin a minimitzar les dificultats i a maximitzar els resultats.

El calendari de reunions de seguiment serà:

- Juny 2024
- Desembre 2024
- Juny 2025
- Desembre 2025 (seguiment i avaluació)
- Juny 2026
- Desembre 2026
- Juny 2027
- Desembre 2027 (seguiment i avaluació)

L'avaluació del pla es farà en dos terminis, d'una banda, una valoració exhaustiva intermèdia, al desembre de 2026 i l'altra l'avaluació final del pla, paral·lela al nou diagnòstic al desembre de 2027.

Per fer les dues avaluacions es tindran en compte aspectes més globals de la consecució dels objectius de les mesures i dels àmbits analitzats, valorant els canvis d'una manera més genèrica dintre de l'organització, fent un anàlisi molt exhaustiu dels resultats obtinguts.

El calendari de reunions d'avaluacions serà:

- Desembre 2025
- Desembre 2027

A l'agost de 2027, la comissió començarà el procés d'elaboració d'una nova diagnosi, en base a les dades de 2026, per mesurar l'impacte real de les actuacions implementades en relació a les mesures proposades i veure si s'han assolit els objectius del Pla d'Igualtat. El resultat d'aquesta diagnosi constituirà la base per a l'elaboració del pla d'igualtat dels següents quatre anys.

A més de les dues avaluacions especificades, segons la normativa 901/2020 haurem de revisar el pla en cas de donar-se les següents circumstàncies:

- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en la diagnosi de situació que hagi 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 quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

- Per part de la representació de l'empresa: Noelia Lázaro Cagigal, com a Directora de gestió de persones i qualitat i Josep Arjona Ramírez, com a Director d'administració
- Per part de la representació legal de les persones treballadores: Marta Garcia Palau i Mònica Vilalta Picon

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió de seguiment i avaluació serà l'encarregada de dur a terme la implantació, coordinació, monitoratge i avaluació del pla d'igualtat. Aquesta comissió es constitueix amb l'objectiu de centralitzar la tasca de seguiment i avaluació i haurà de vetllar per la correcta implementació de les mesures del pla, en els terminis establerts.

Ha de fer el seguiment paral·lelament a la implementació de les accions i ha de documentar totes les accions, tant les realitzades com les no realitzades.

També serà l'encarregada de difondre els principals resultats del seguiment a la resta de persones treballadores.

Seràn les persones encarregades de fer els dos informes d'avaluació durant la vigència del pla, que inclourà la percepció de la plantilla, de la direcció i de la RLT.

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

El procediment de modificació i resolució de discrepàncies del nostre Pla d'igualtat consta de les següents fases:

1. Identificació de Discrepàncies:
 - a) Qualsevol persona de la comissió, de la plantilla o del patronat podria identificar una discrepància durant .
 - b) S'encoratja a informar de manera clara i documentada sobre la discrepància identificada.
2. Comunicació de la discrepàncies:
 - a) L'la informació de les discrepàncies es presentaran a la comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
 - b) S'establirà una comunicació oberta per comprendre completament la discrepància.
3. Anàlisi i avaluació:
 - a) El responsable analitza la discrepància en col·laboració.
 - b) La comissió tindrà un termini de 7 dies per donar una resposta a la persona que ha realitzat la comunicació de la discrepància i en cas d'haver-se de realitzar una acció, disposarà d'un mes per oferir una solució o alternativa.