

**I Pla d'igualtat**  
**URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.U.**  
**2025-2029**



## Índex

1. 4Ó	3
2. PRESENTACIÓ	5
3. PARTS SUBSCRIPTORS DEL PLA D'IGUALTAT	5
4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	6
5. ORGANIGRAMA DE L' EMPRESA	7
6. INFORME DIAGNÒSTIC	8
7. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	23
7.1. Objectius generals	
7.2. Objectius específics	
8. MESURES DEL PLA D'IGUALTAT	25
9. APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ	42
10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	44

## 1. INTRODUCCIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. La Unió Europea ho recull com a principi fonamental a partir del Tractat d'Amsterdam de l'1 de maig de 1997, considerant que la igualtat entre ambdós sexes i l'eliminació de les desigualtats entre ells és un objectiu transversal que ha d'integrar-se en totes les seves polítiques i accions i en les dels seus Estats membres.

Al nostre país, la Constitució de 1978 proclama en el seu article 14 el dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe; i per la seva part, l'article 9.2 del mateix text normatiu consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

En compliment d'això, l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant, "Llei Orgànica 3/2007"), estableix que les empreses queden obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

Així mateix, el Reial decret llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball (en endavant, "Reial decret llei 6/2019") i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (en endavant, "Reial decret 901/2020"); recullen una sèrie d'obligacions en matèria d'igualtat, que afecten entre altres, al contingut de la pròpia Llei Orgànica 3/2007.

Concretament, les mesures aprovades per aquestes normes tenen l'objectiu clar de garantir l'efectivitat de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball, a través del desenvolupament dels plans d'igualtat.

A això s'afegeix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (en endavant, "Reial decret 902/2020"), en el qual s'estableixen mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra la mateixa, servint-se especialment per això del registre retributiu.

En aquest sentit, el Pla d'Igualtat de URCOTEX INMOBILIARIA S.L.U. (en endavant "l'Empresa") s'inscriu en el marc del compliment de la legalitat vigent, en particular del disposat en la Llei Orgànica 3/2007. Aquesta norma defineix el Pla d'Igualtat com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

**URCOTEX INMOBILIARIA, SLU** som una empresa compromesa amb la Igualtat d'Oportunitats de dones, homes i altres, amb la voluntat de millorar contínuament i fer més paritària la representació de dones, homes i altres, i amb consciència de les diferències entre totes les treballadores i els treballadors d'acord amb la legislació.

URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.U. declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real a la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats de dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en que es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció i la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi de igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

S'informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla de Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar a la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'empresa i, per extensió, al conjunt de la societat.



Casimira Sala Trullols  
Gerente



Josep Mª Sala Trullols  
Gerente

## **2. PRESENTACIÓ**

**URCOTEX INMOBILIARIA, SLU** Som la quarta generació d'una empresa familiar dedicada a la construcció que va iniciar la seva activitat a la segona dècada del segle passat amb el nom de CASIMIR SALA CALMET. Posteriorment, va continuar amb el nom de HIJOS DE CASIMIR SALA OBRAS.

El 1985, per jubilació del president del Consell d'Administració, s'integren els seus fills, constituint la nova societat **URCOTEX INMOBILIARIA, SLU**

Realitzem tot tipus de treballs: construccions civils, obra pública i restauració monumental, en la qual som empresa de referència.

A **URCOTEX INMOBILIARIA, SLU** disposem d'un ampli equip de professionals format per Enginyers de Camins, Canals i Ports, Enginyers Industrials, Enginyers Químics, Arquitectes Superiors, Arquitectes Tècnics, Enginyers Tècnics de Mines, Enginyers Tècnics de Telecomunicacions, Llicenciats en Dret, administratius i personal d'obra.

Aquest equip humà, conjuntament amb un ampli parc de maquinària pròpia, fa possible dur a terme amb èxit les obres que se'ns encarreguen.

## **3. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT**

Les parts signants del pla d'igualtat han constituït la comissió negociadora, formada per la representació de l'empresa i dels sindicats majoritaris del sector, i han acordat l'aprovació del present pla d'igualtat.

- **Per part de la representació de l'empresa:**

- Juan Manuel Villarreal Tolchinsky

- **Per part dels sindicats majoritaris del sector:**

- Sindicat CCOO: Dámaris Juan Herrerias

En el cas que en algun moment es realitzin eleccions sindicals i la plantilla estigués representada mitjançant RLPT, el comitè d'empresa determinarà els representants que participaran a la comissió de seguiment.

## **4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL i TEMPORAL**

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

DADES DE L'EMPRESA						
Razó social	URCOTEX INMOBILIARIA, SLU					
NIF	B08948267					
Domicili social	C/Tres Torres 42, 08017 Barcelona					
Forma jurídica	S.L.U.					
Any de constitució	1985					
Responsable de l' Entitat						
Nom	ESTEBAN SALA TORRA					
Càrrec						
Telf.						
e-mail						
Responsable d' Igualtat						
Nom	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky					
Càrrec	Responsable Departament PRL, Qualitat i Medi Ambient					
Telf.	93 201 07 15					
e-mail	jmvillarreal@urcotex.com					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	CONSTRUCCIÓN					
CNAE	4122					
Descripció de la activitat	Deconstrucció, nova construcció i rehabilitació d'edificis residencials, industrials, comercials i d'equipaments, urbanització i restauració de monuments.					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Espanya					
DIMENSÍO						
Persones Treballadores	Dones	22	Homes	122	Total	144
Centres de treball	- Central – Barcelona. Direcció: C/ Tres Torres 42, 08017 Barcelona - Delegació. Direcció: C/ Chapinería 14, 28925 Pol. Ind. Ventorro del Cano Alcorcón (Madrid)					
ORGANIZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	NO					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts						
Representació Legal de Treballadors i Treballadores	Dones		Homes		Total	

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

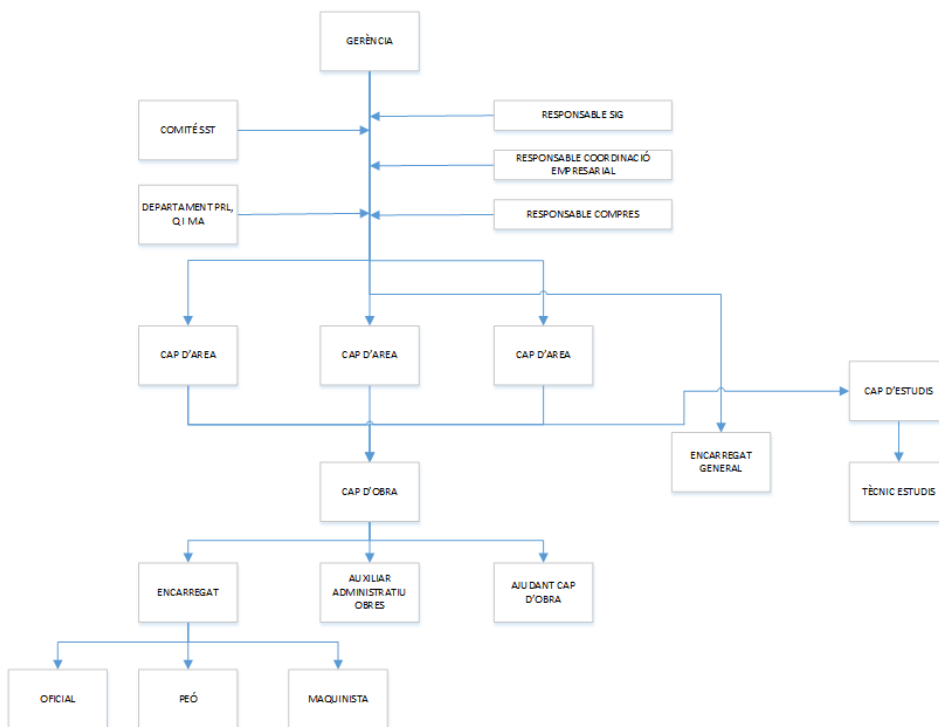
—Data d'aprovació: [24/07/2025]

—Entrada en vigor: [25/07/2025]

—Data de finalització de la vigència: [25/07/2029]

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

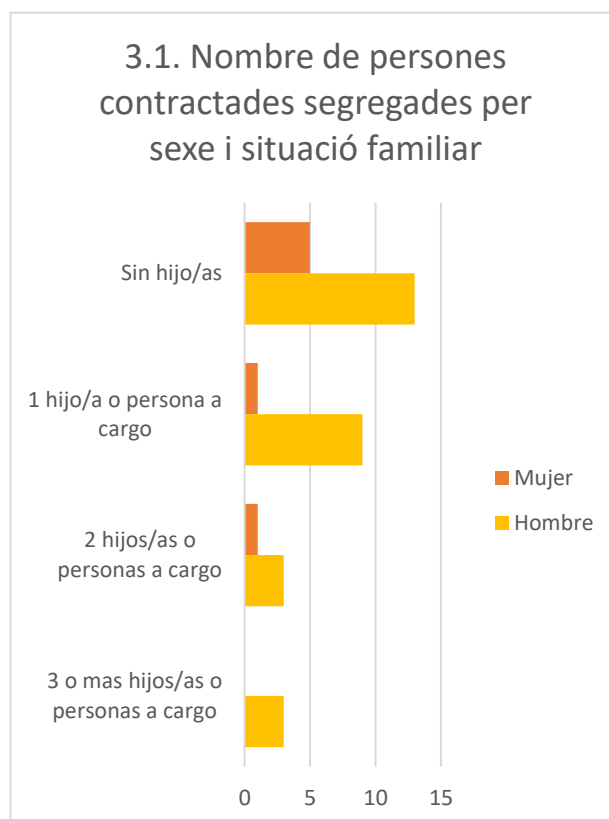
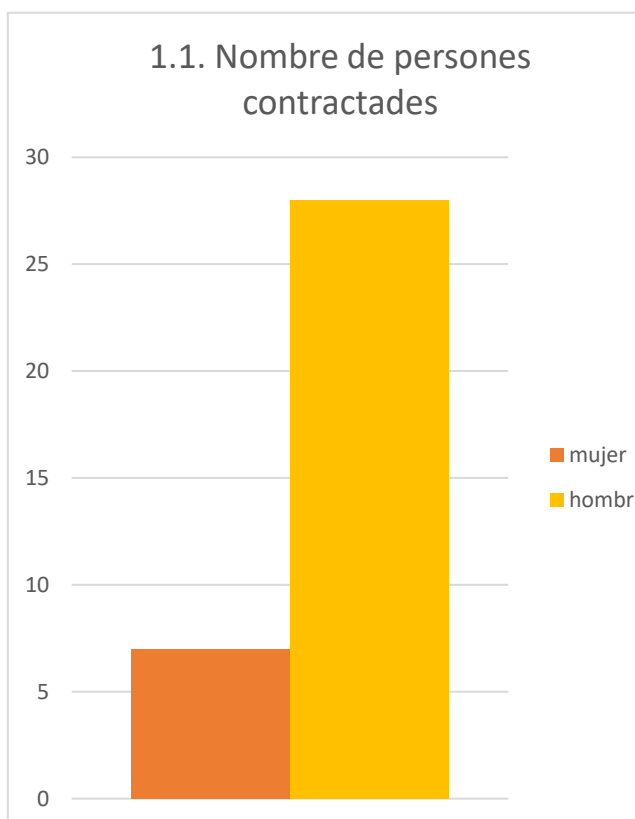
## 5. ORGANIGRAMA



## 6. INFORME DIAGNÒSTIC

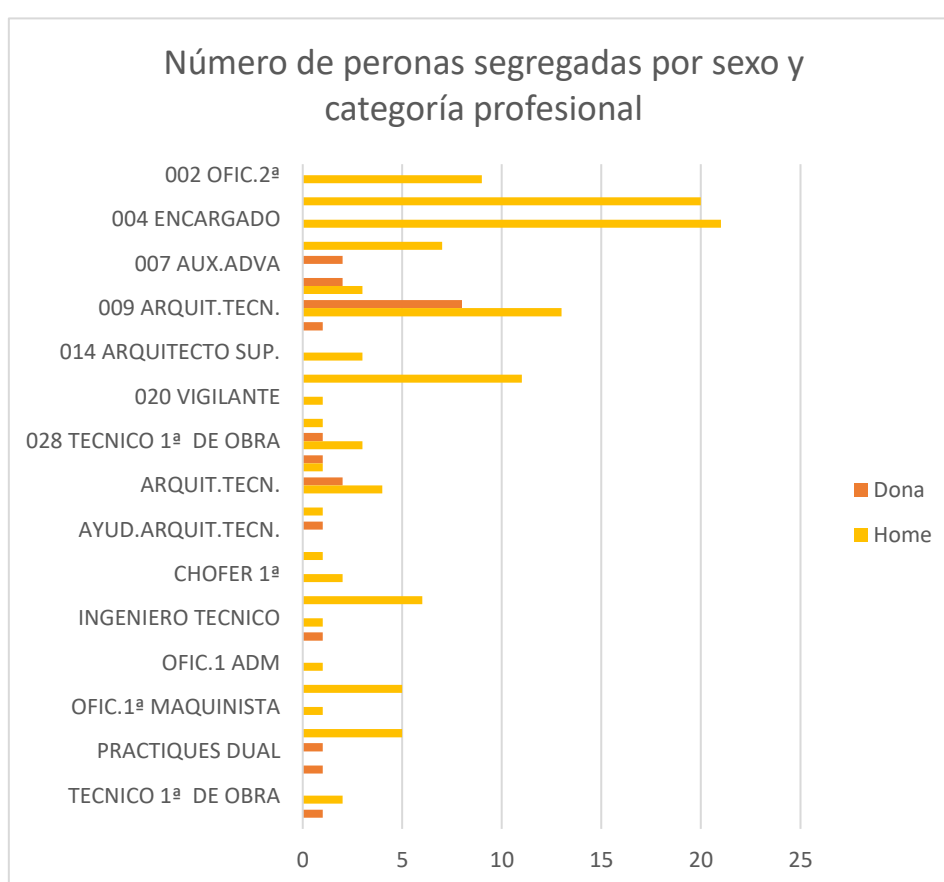
### A) PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporacions que fan més paritària l'empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aconseguir una major implantació de la guia de llenguatge inclusiu, que s'utilitzi per al 100% de les ofertes o convocatòries d'ocupació</li> <li>Formació i sensibilització en igualtat al personal de RRHH i al personal encarregat dels processos de selecció i contractació</li> </ul>



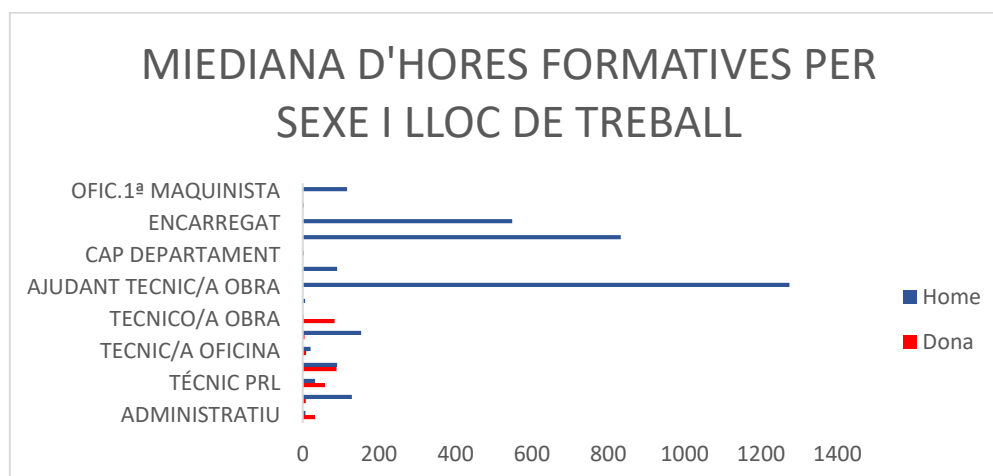
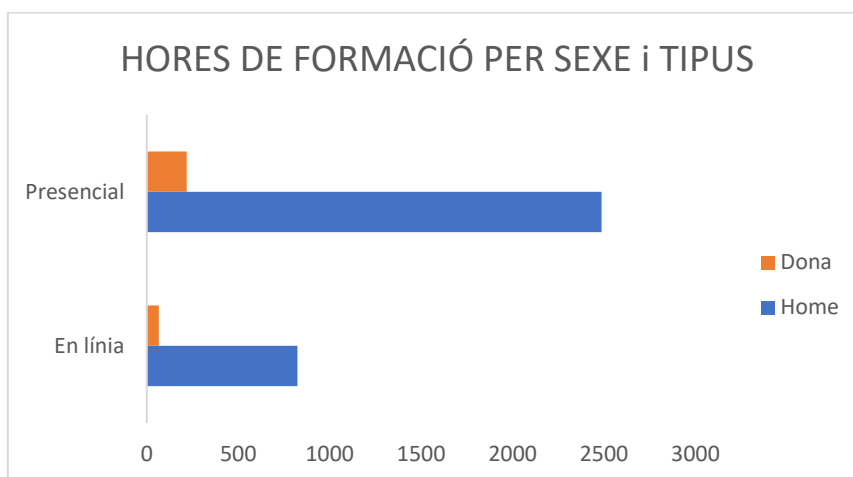
## B) CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Major proporció de dones en llocs de treball qualificats.</li> <li>• Augment del percentatge de dones a l'empresa des del diagnòstic d'igualtat anterior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment de la presència de dones en general</li> <li>• Mesures per incentivar la presència de dones en llocs de treball on es troben infrarepresentades.</li> <li>• Llenguatge neutre a les ofertes de feina publicades</li> </ul>



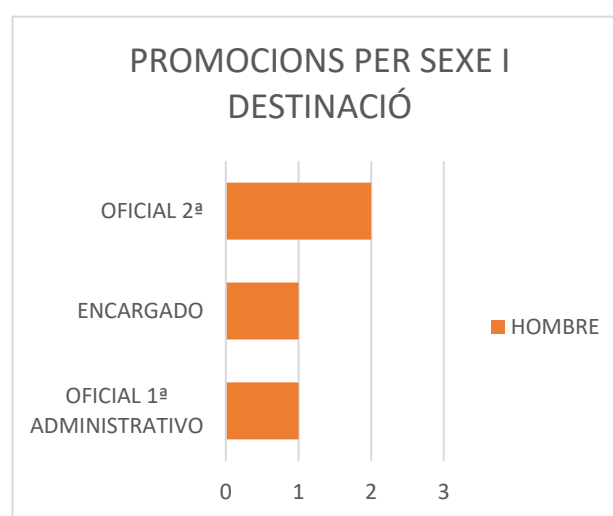
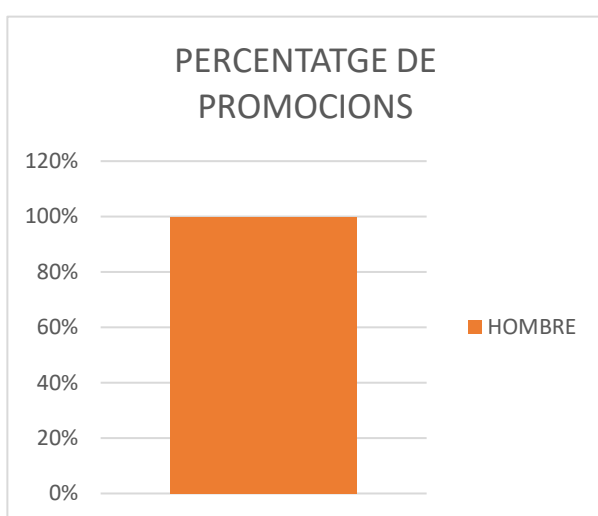
### C) FORMACIÓ

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tot el personal de l'empresa, tant dones com homes, ha realitzat formació.</li> <li>Les formacions es realitzen atenent el lloc de treball desenvolupat; no es detecten diferències pel que fa a dones i homes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incloure la igualtat d'oportunitats als protocols de formació.</li> <li>Augmentar el nombre de formacions específiques en igualtat entre dones i homes</li> </ul>



#### D) PROMOCIÓ PROFESIONAL

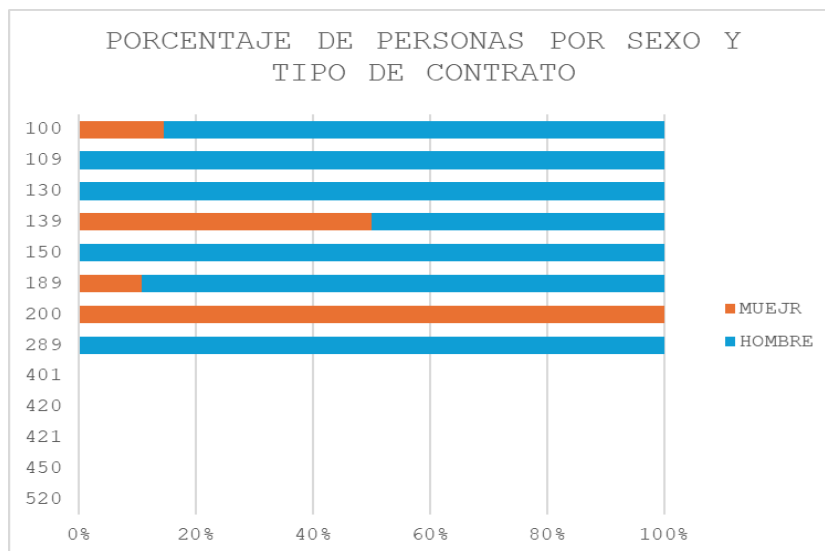
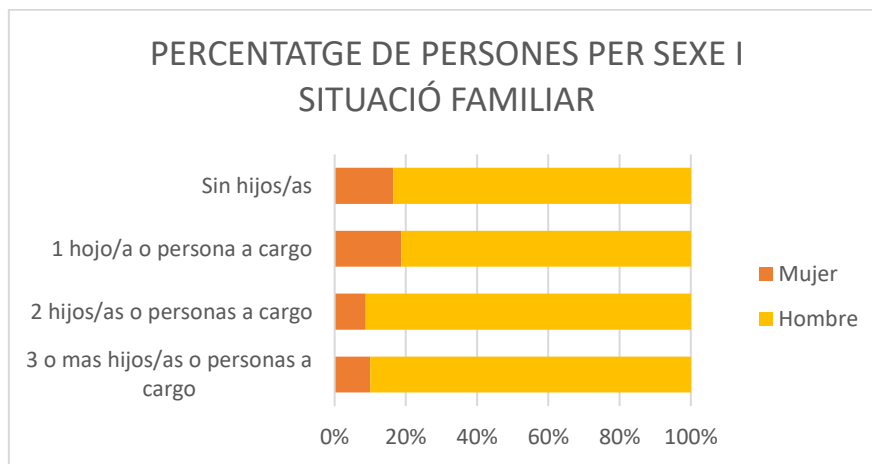
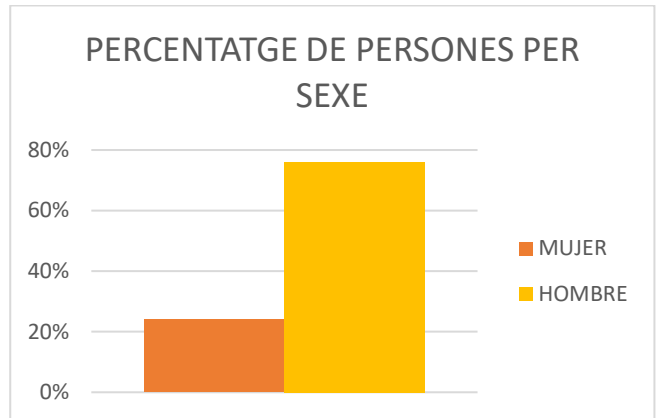
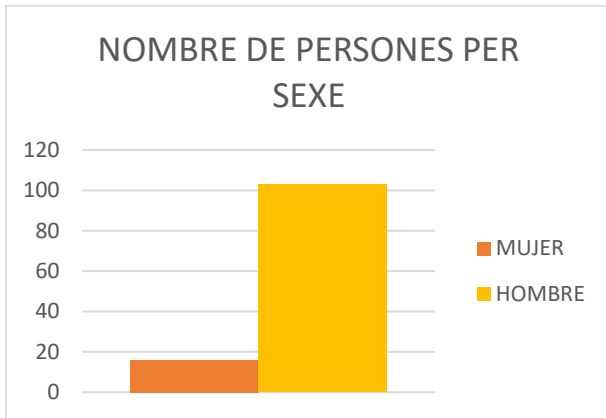
<b>Àmbit de promoció</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoció coherent amb la presència i distribució de dones i homes a l'empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formació en igualtat d'oportunitats a tota l'empresa, especialment als caps de departament.</li> <li>• Fomentar la participació de les dones en els processos de promoció a llocs de responsabilitat.</li> </ul>

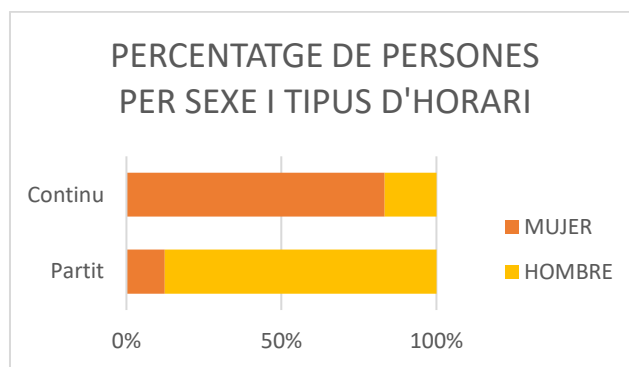
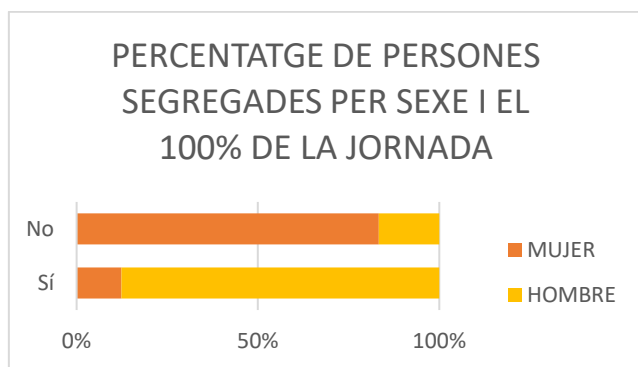


#### E) CONDICIONS DE TREBALL

Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

<b>Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Major proporció de la plantilla amb contracte indefinit que temporal, sense diferències importants entre dones i homes pel que fa als percentatges.</li> <li>• Major proporció de dones en llocs de treball qualificats.</li> <li>• Augment del percentatge de dones a l'empresa des del diagnòstic d'igualtat anterior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment de la presència de dones en general.</li> <li>• Mesures d'incentivació de la presència de dones en llocs de treball on es troben infrarepresentades.</li> </ul>





### Resultats de l'auditoria salarial

La bretxa salarial a URCOTEX es troba en un 8,9%, per tant, per sota del 25% indicat com a límit. L'auditoria salarial s'ha realitzat al 2025 i té la mateixa vigència que el present pla.

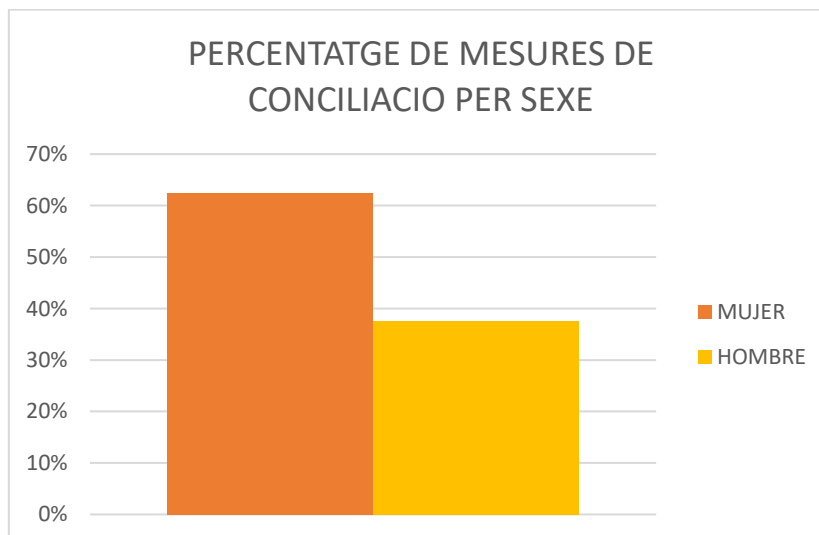
MITJANA DE LA RETRIBUCIO TOTAL ANUAL				
	DONA	HOME	Total general	BRETXA
002 OFIC.2ª	0,00 €	26.211,22 €	26.211,22 €	N/A
003 OFIC.1ª	0,00 €	29.302,92 €	29.302,92 €	N/A
004 ENCARREGAT	0,00 €	38.757,58 €	38.757,58 €	N/A
005 XOFER 1ª	0,00 €	33.044,48 €	33.044,48 €	N/A
007 AUX.ADVA	24.203,89 €	0,00 €	24.203,89 €	N/A
008 OFIC.1 ADM	25.949,60 €	28.482,45 €	27.469,31 €	8,9%
009 ARQUIT.TECN.	40.847,78 €	48.623,33 €	45.661,21 €	16,0%
012 OFIC. 2 ADM.	25.608,04 €	0,00 €	25.608,04 €	N/A
014 ARQUITECTE SUP.	0,00 €	66.512,37 €	66.512,37 €	N/A
015 PEÓ ESPECIALISTA	0,00 €	25.272,60 €	25.272,60 €	N/A
020 VIGILANT	0,00 €	31.765,95 €	31.765,95 €	N/A
024 CAP D'OBRA	0,00 €	60.319,62 €	60.319,62 €	N/A
028 TECNIC 1ª D'OBRA	24.547,58 €	45.160,62 €	40.007,36 €	45,6%
033 TECN.PREVENCIO 2	19.861,53 €	33.933,07 €	26.897,30 €	41,5%
ARQUIT.TECN.	18.833,42 €	13.623,53 €	15.360,16 €	-38,2%
AUXILIAR D'ORGANITZACIÓ	0,00 €	2.445,18 €	2.445,18 €	N/A
AÇUD.ARQUIT.TECN.	8.999,97 €	0,00 €	8.999,97 €	N/A

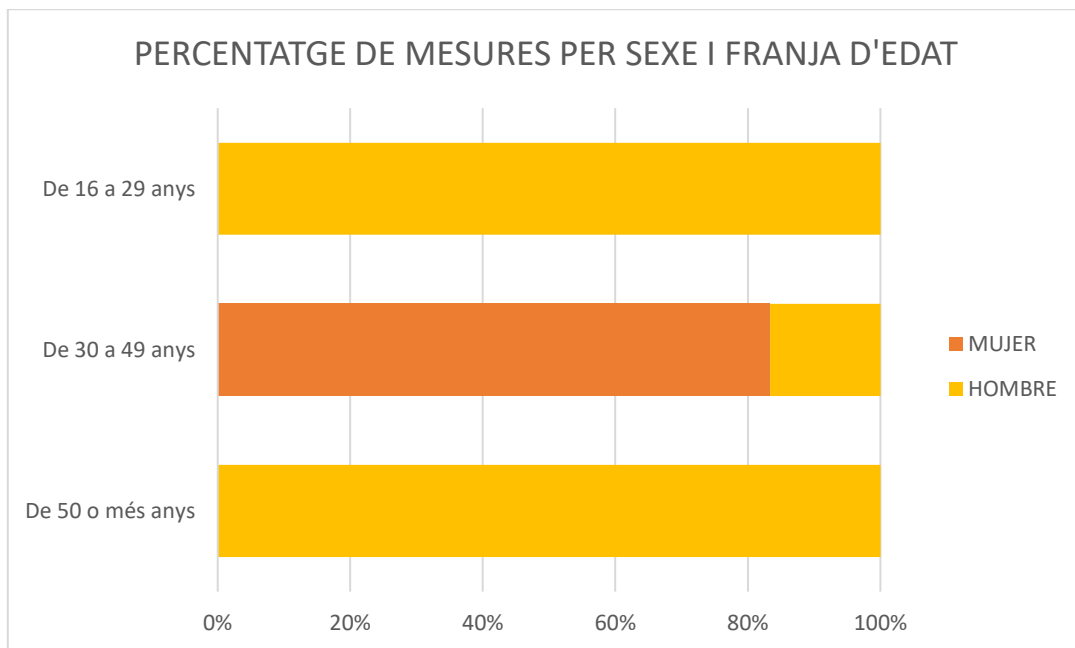
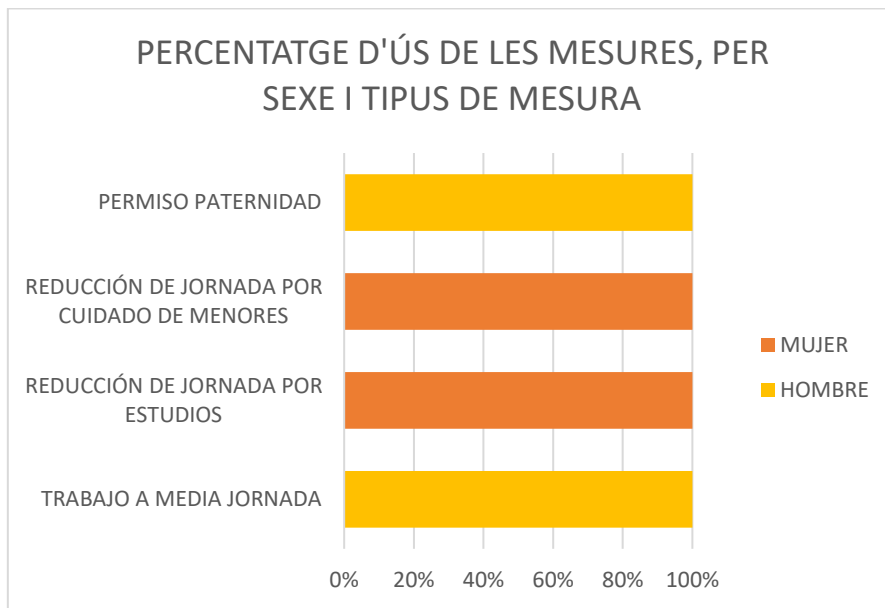
CAPATAZ	0,00 €	11.801,35 €	11.801,35 €	N/A
XOFER 1ª	0,00 €	26.414,84 €	26.414,84 €	N/A
ENCARREGAT	0,00 €	32.935,20 €	32.935,20 €	N/A
ENGINYER TÈCNIC	0,00 €	41.011,57 €	41.011,57 €	N/A
OFIC.1ª	0,00 €	22.497,52 €	22.497,52 €	N/A
PEÓ ESPECIALISTA	0,00 €	13.804,18 €	13.804,18 €	N/A
TECNIC 1ª D'OBRA	0,00 €	34.647,84 €	34.647,84 €	N/A
<b>Total general</b>	<b>30.209,62 €</b>	<b>33.177,27 €</b>	<b>32.769,50 €</b>	<b>8,9%</b>

Es defineixen mesures referents a l'àmbit de les retribucions, tal com s'indica a l'apartat corresponent.

F) EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

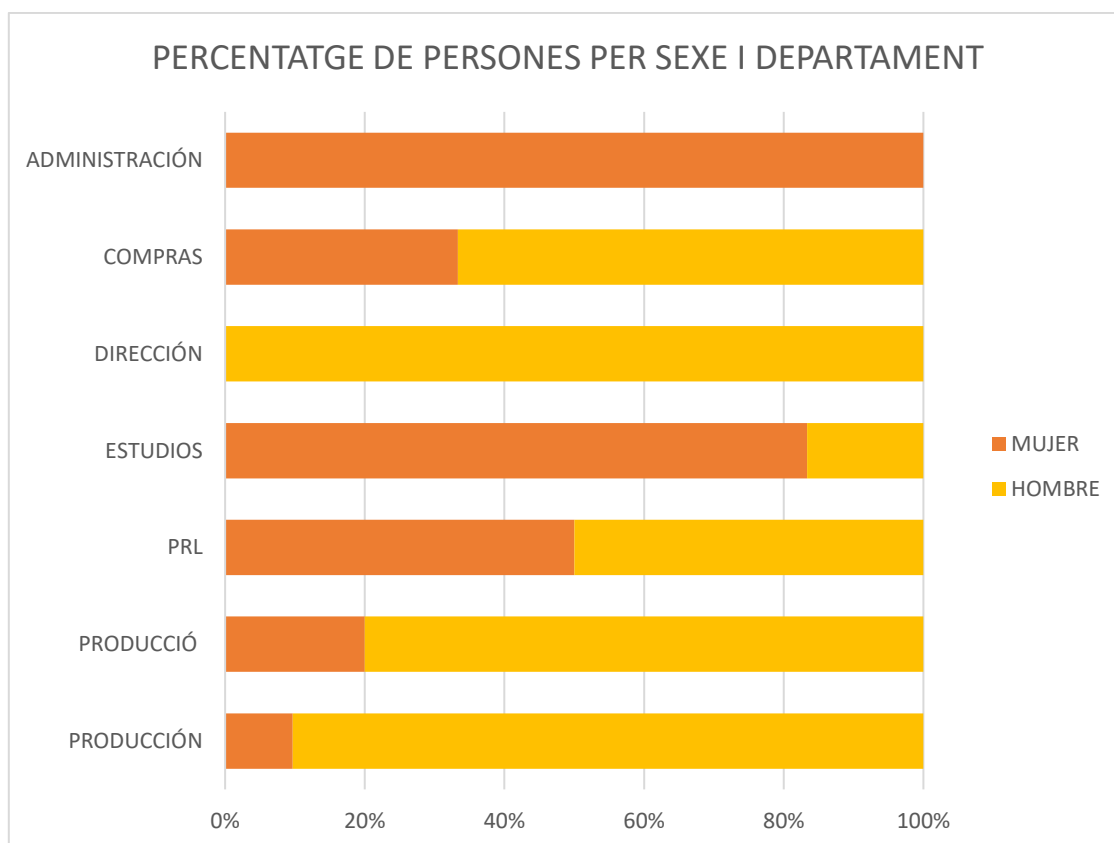
<b>Àmbit de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Establir una política de conciliació de la vida laboral i familiar, garantint el compliment de les mesures a disposició dels treballadors.</li> </ul>

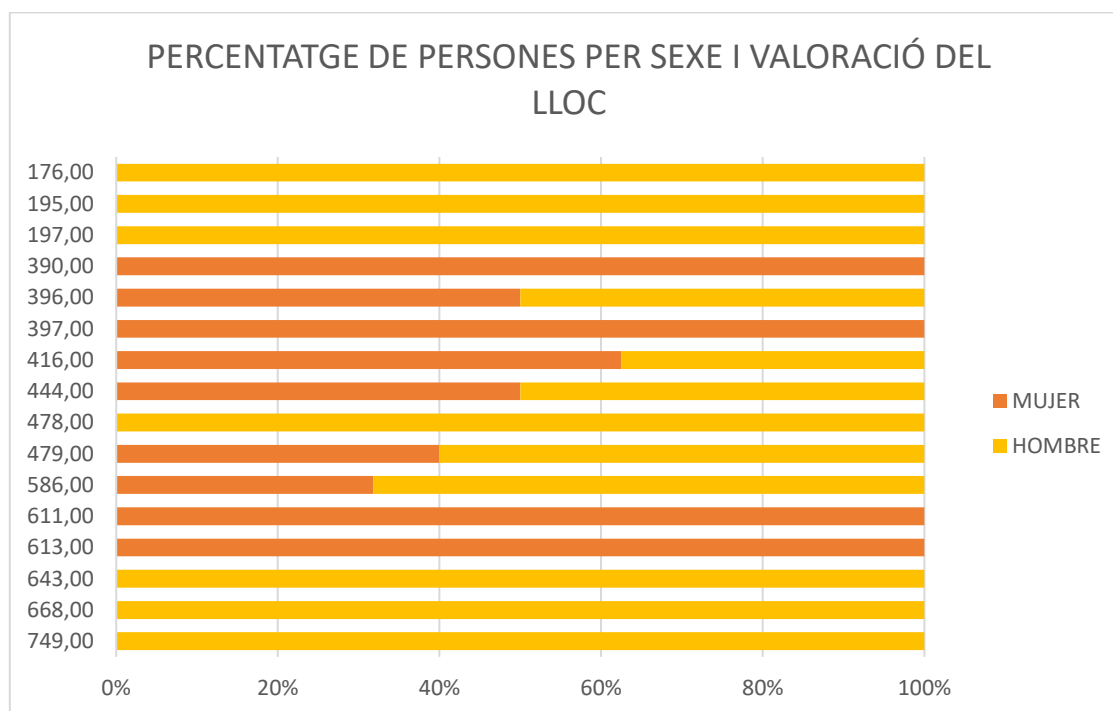




G) INFREPRESENTACIO FEMENINA

Àmbit d' infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Major proporció de dones en llocs de treball qualificats.</li> <li>• Augment del percentatge de dones a l'empresa des del diagnòstic d'igualtat anterior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment de la presència de dones en general</li> <li>• Mesures d'incentivació de la presència de dones en llocs de treball on es troben infrarepresentades.</li> <li>• Llenguatge neutre a les ofertes de treball publicades</li> </ul>



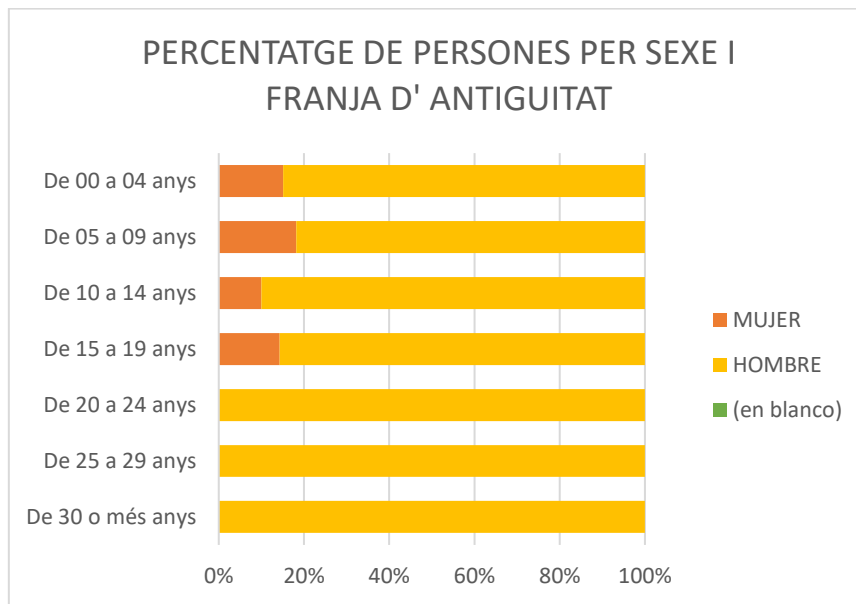


La valoració dels llocs de treball s’ha realitzat mitjançant l’ús de l’**“Eina de Valoració de Llocs de Treball”** del Ministeri de Treball i Economia Social, versió 2022. S’han tingut en compte els factors de valoració, agrupats segons la següent classificació:

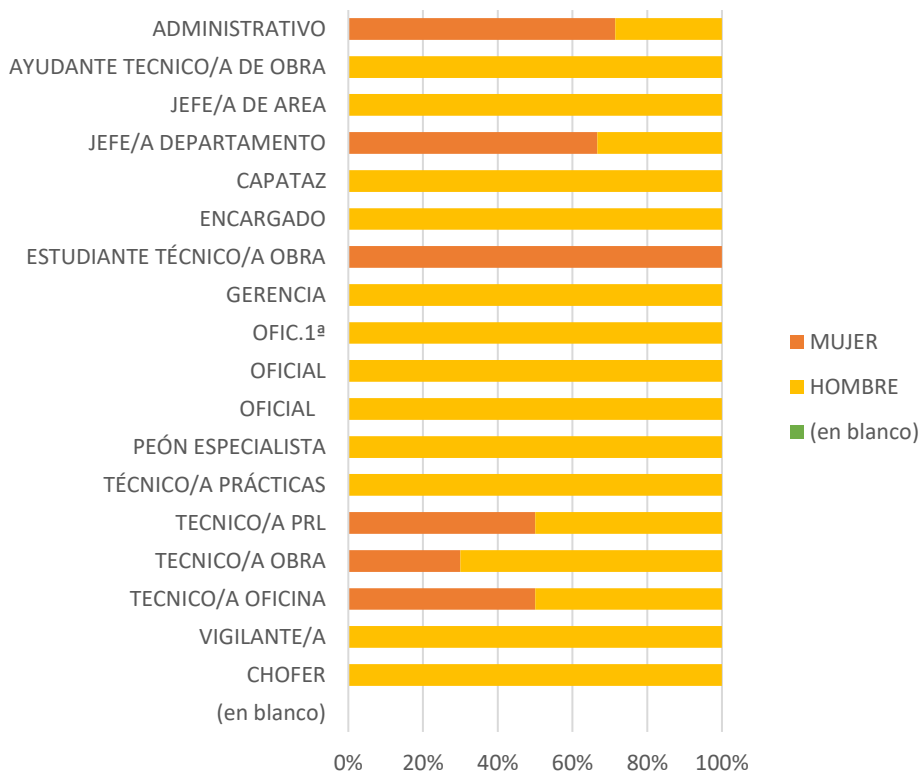
- **Naturalesa de les funcions o tasques:** és el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que estableix la llei o el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l’activitat desenvolupada.
- **Condicions educatives:** aquelles que es corresponguin amb qualificacions reglades i tinguin relació amb el desenvolupament de l’activitat.
- **Condicions professionals i de formació:** aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l’experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l’activitat.
- **Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb el rendiment:** aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en el desenvolupament de l’activitat.

## H) RETRIBUCIONS

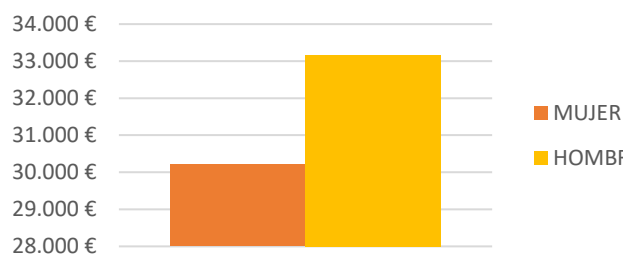
Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"><li>Bretxa salarial per sota de la mitjana del sector i de la mitjana general.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Establiment d'indicadors de rendiment de la política retributiva.</li></ul>



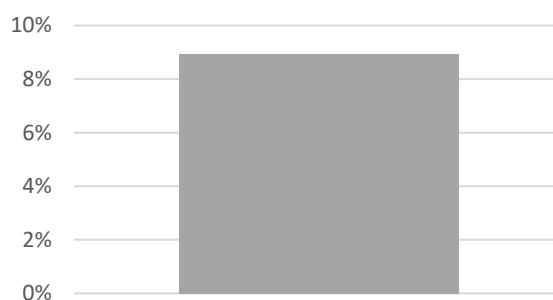
## PERCENTATGE DE PERSONES PER SEXE I LLOC DE TREBALL



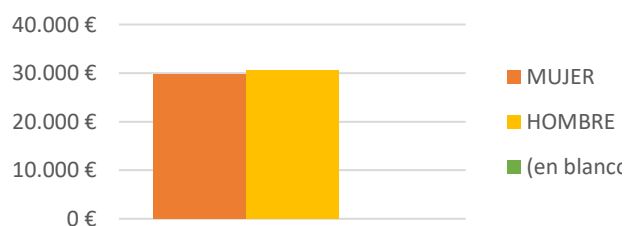
### MITJANA DE RETRIBUCIO TOTAL ANUAL



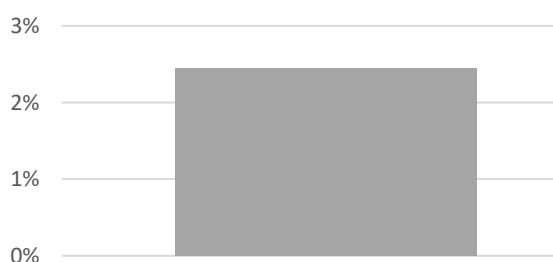
### BRETXA SALARIAL MITJANA



### MITJANA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL



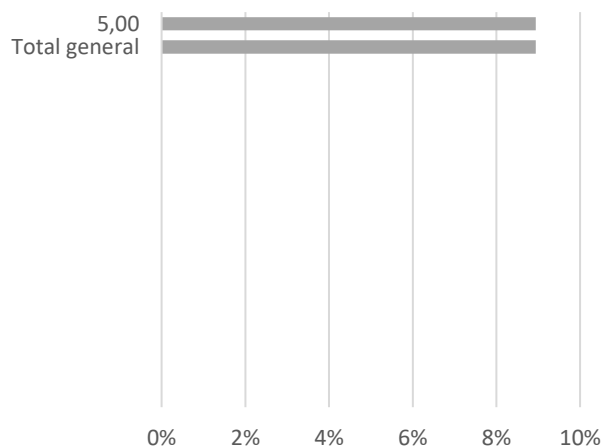
### BRETXA SALARIAL MITJANA



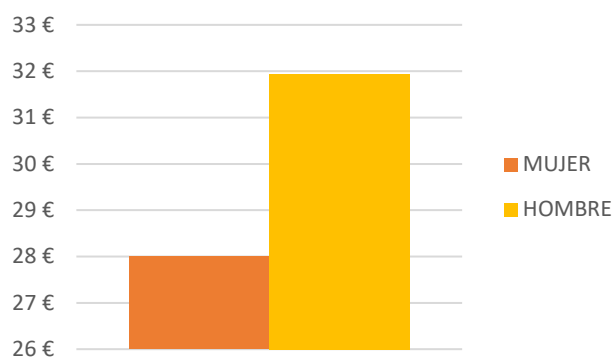
MITJANA DE RETRIBUCIÓ ANUAL. DADES SEGREGADES PER SEXE I VALORACIÓ DEL LLOC DE TREBALL



BRETXA SALARIAL DE LA MITJANA DE LA RETRIBUCIO ANUAL. DADES SEGREGATS PER SEXE I VALORACIÓ DEL LLOC DE TREBALL



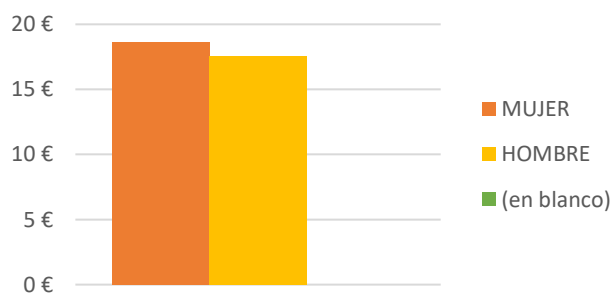
MITJANA DE RETRIBUCIÓ PER HORA. PER SEXE



BRETXA SALARIAL DE LA MITJANA DE RETRIBUCIÓ PER HORA. PER SEXE



MITJANA DE RETRIBUCIÓ PER HORA. PER SEXE



BRETXA SALARIAL DE LA MITJANA DE RETRIBUCIÓ PER HORA. PER SEXE



I) PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

<b>Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No s'han produït casos d'assetjament sexual o per raó de sexe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió del protocol d'assetjament per assegurar que incorpora el concepte de "Violència digital" com a forma de violència masclista, així com no contemplar la mediació.</li> <li>• Revisar els membres de l'equip d'actuació. Augmentar la formació de l'equip d'intervenció en cas d'assetjament.</li> <li>• Formació i sensibilització de tota la plantilla.</li> </ul>

J) COMUNICACIÓ NO SEXISTA

<b>Àmbit de comunicació no sexista</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha fet comunicació de la guia d'ús del llenguatge inclusiu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacció i establiment d'una guia de llenguatge no sexista, formalment a l'empresa. Revisió de tota la documentació per adequar el llenguatge</li> <li>• Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu a totes les comunicacions de l'empresa</li> <li>• Fer extensiu aquest requeriment als proveïdors</li> </ul>

K) SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

<b>Àmbit de salut laboral des d' una perspectiva de gènere</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bon control sobre els accidents laborals i baixes</li> <li>● Baixa sinistralitat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dur a terme un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere</li> <li>● Fomentar la presència de dones al comitè de SST</li> <li>● Establir un protocol d'actuació clar per a dones embarassades i fer-ne difusió interna a l'empresa</li> </ul>

L) CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

<b>Àmbit cultura i gestió organitzativa</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conveni col·lectiu amb referència explícita a la igualtat entre dones i homes</li> <li>● Comissió d'igualtat paritària</li> <li>● Absència de conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes</li> <li>● Establiment d'una bateria d'indicadors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aconseguir presència de dones entre els representants legals dels treballadors (delegats de PRL)</li> <li>● Formació en igualtat al personal de RRHH</li> <li>● Millorar la comunicació pel que fa a igualtat, tant interna com externament</li> </ul>

## 7. OBJECTIUS DEL PLAN D'IGUALTAT

### 7.1 Objectius generals

- Promoure condicions de treball equitatives
- Aconseguir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells
- Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
- Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
- Garantir una política retributiva igualitària
- Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
- Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
- Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere

### 7.2 Objectius específics

- Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes
- Revisar, des de la perspectiva de gènere, els procediments i eines utilitzades en la selecció, per garantir una igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats de dones i homes, a partir de procediments estàndard, transparents, objectius i homogenis
- Aconseguir una representació equilibrada de treballadores i treballadors a les diferents àrees d'activitat i llocs, incrementant la presència de dones, especialment en llocs/àrees masculinitzades
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la contractació, amb l'objectiu d'aconseguir un increment de la contractació de dones
- Mesures d'incentivació de la presència de dones en llocs de treball on es troben infrarepresentades
- Equilibrar la presència femenina amb la masculina a les diferents àrees i llocs de l'empresa
- Revisar els sistemes de classificació professional a l'empresa amb perspectiva de gènere per fomentar una representació equilibrada de dones i homes als diferents llocs de treball de l'empresa, garantint que un treball tingui igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu rendiment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme siguin realment equivalents.
- Evitar els estereotips de gènere que influeixen en els processos de selecció
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció i ascens, basant-se en criteris objectius, quantificables, públics i transparents
- Incrementar la promoció de dones a tots els nivells professionals de l'empresa per corregir la masculinització de llocs i àrees
- Garantir unes condicions i un entorn de treball sense biaix ni discriminació per raó de gènere
- Fomentar el coneixement en matèria d'igualtat a la totalitat de la plantilla
- Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats la plantilla en general i, especialment, el personal relacionat amb l'organització de l'empresa per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en la selecció, classificació professional, promoció, accés a la formació, assignació de les retribucions, etc..

- Garantir l'accés de les treballadores i els treballadors a cada centre a tota la formació planificada per l'empresa
- Promoure i retenir el talent femení a l'empresa
- Eliminar la bretxa salarial de gènere
- Garantir la igualtat retributiva per a treballs de igual valor
- Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Utilitzar el llenguatge de manera no sexista i que inclogui totes les persones de l'empresa
- Fomentar una cultura i imatge igualitària entre dones i homes a l'empresa, tant a nivell intern com extern
- Establir canals d'informació permanents sobre la integració de la igualtat d'oportunitats a l'empresa i realitzar una campanya de sensibilització i informació interna sobre el nou Pla d'Igualtat
- Sensibilitzar i informar la plantilla en matèria de conciliació i corresponsabilitat
- Evitar situacions de risc per a la salut de les dones motivades per l'impacte que l'activitat laboral pot provocar segons les diferents condicions de treball
- Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció, a la vigilància de la salut laboral, així com a qualsevol altra obligació relacionada amb la prevenció de riscos laborals, atenent especialment els riscos associats a l'embaràs i a la lactància, i a aquelles malalties que s'ha detectat estadísticament/científicament que tenen major incidència en les dones
- Garantir l'exercici responsable dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla, i millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla
- Fomentar l'ús de mesures de corresponsabilitat entre els homes de la plantilla
- Transversalitzar la igualtat de gènere a les diferents polítiques corporatives
- Erradicar l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresa
- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere
- Realitzar un seguiment dels casos i garantir la protecció de les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Aplicar i millorar els drets reconeguts a la legislació vigent a les treballadores víctimes de violència de gènere

## 8. MESURES DEL PLA D'IGUALTAT

### PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

<b>Objectiu específic A.1.- Revisar, des de la perspectiva de gènere, els procediments i eines utilitzades en la selecció, per garantir una igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats de dones i homes, a partir de procediments estàndard, transparents, objectius i homogenis</b>				
	<b>MESURES</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TERMINI</b>
	1- Revisar el procediment de selecció amb perspectiva de gènere i, si s'escau, actualitzar-lo	Revisió del procediment	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2- Revisar els documents dels processos de selecció perquè no hi hagi qüestions no relacionades amb el currículum i/o amb l'exercici del lloc (estat civil, nº de fills, etc.) i elaborar un guió de preguntes per a les entrevistes amb perspectiva de gènere que eviti possibles biaixos de gènere.	Anàlisi d'una mostra i guió elaborat	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026
	3- Revisar que, a les ofertes de feina, la denominació, descripció i requisits d'accés utilitzin termes i imatges no sexistes, contenint la denominació en neutre o en femení i masculí. A més, a les ofertes de feina es farà públic el compromís de l'empresa amb la igualtat.	Anàlisi d'un mostreig	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

<b>Objectiu específic A.2.- Aconseguir una representació equilibrada de treballadores i treballadors a les diferents àrees d'activitat i llocs, incrementant la presència de dones, especialment en llocs/àrees masculinitzades</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Incloure a les ofertes de feina de llocs masculinitzats missatges que convidin les dones a presentar la seva candidatura (exemple: "busquem operadores i operadors", "busquem dones i homes que compleixin els següents requisits").	Anàlisi d'un mostreig	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	2- Revisar a les descripcions de llocs que en els requisits no existeixin competències esbiaixades cap a un gènere o un altre (exemple de biaix en les descripcions competencials: força física, àmplia disponibilitat, bona presència...).	Anàlisi d'un mostreig	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky	2026
	3- Ampliar les fonts de reclutament per fomentar la contractació de dones, especialment per a aquells llocs i/o departaments on estiguin	Fonts emprades	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

	infrarepresentades.			
	4- Per a cada lloc ofertat en aquells on no hi ha cap dona, es procurarà que almenys una dona participi en el procés de selecció.	Nº de dones i homes en els processos de selecció	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	5- En els processos de selecció i promoció es comptarà amb almenys una persona del sexe infrarrepresentat entre la terna final de candidatures, especialment en la cobertura de llocs de responsabilitat on existeixi infrarepresentació femenina.	Nº de candidatures per sexe a la terna final	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	6- Aplicar el principi que, en igualtat de condicions d'idoneïtat i competència, accedirà al lloc vacant una dona quan es tracti de llocs, departaments i/o activitats masculinitzats de l'empresa.	Nombre de candidatures i nombre de persones que accedeixen desagregat per sexe i lloc de treball.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	7- Garantir que el personal pugui presentar la seva candidatura per cobrir vacants de llocs/funcions, prioritzant el personal intern i el sexe menys representat davant la contractació externa.	Nombre de sol·licituds i nombre de vacants cobertes per contractació interna i nombre de vacants cobertes per contractació externa desagregades per sexe. Explicació en aquells casos en què s'ha recorregut a l'externa.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	8- Establir col·laboracions amb organismes de formació per captar dones que vulguin ocupar llocs en sectors masculinitzats.	Col·laboracions establertes i nombre de dones incorporades per aquesta via a llocs masculinitzats.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027
	9- Proporcionar a la Comissió de seguiment informació de les possibles dificultats en la cerca de persones d'un determinat sexe per cobrir llocs vacants, segons el lloc i departament concrets, així com dels possibles acords amb diferents organismes i/o entitats que es poguessin establir.	Informe de les dificultats trobades en la cerca	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

**OBJECTIU ESPECÍFIC A.3- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la contractació, amb l'objectiu d'aconseguir un increment de la contractació de dones.**

	<b>MESURES</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TERMINI</b>
	1- Facilitar anualment a la Comissió de seguiment la informació de la distribució d'homes i dones segons àrea, departament, lloc, tipus de contracte i jornada.	Dades de distribució de la plantilla, departament i lloc, tipus de contracte i jornada desagregades per sexe	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2025
	2- Informar la plantilla a temps parcial de les vacants a temps complet i/o de l'augment de jornada, a través dels mitjans de comunicació de l'empresa (per centre de treball o centre diferent segons s'acordi) i verificar que aquesta comunicació s'ha realitzat i arriba tant a dones com a homes.	Nombre de dones i homes informats. Nombre de persones a les quals s'aplica la mesura desagregat per sexe.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	3- Establir el principi en les vacants a temps complet que, en condicions equivalents d'idoneïtat, es contractarà la dona.	Contractacions realitzades per aquest procediment desagregades per sexe	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	4- Proporcionar anualment a la Comissió de Seguiment les dades corresponents a la transformació de contractes temporals en indefinits desagregats per sexe, de la transformació de contractes a temps parcial en temps complet, dels augments de jornada en els contractes a temps parcial i del nombre de dones i homes que han sol·licitat l'augment d'hores i les que finalment han augmentat la jornada.	Nombre de transformacions i augments de jornada i nombre de sol·licituds desagregades per sexe	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2025
	5- Recollir anualment informació sobre noves contractacions desagregada per sexe, segons el tipus de contracte, torn, jornada i lloc.	Nombre de candidatures per sexe, nombre de persones seleccionades per sexe i nombre de noves contractacions desagregades per sexe, tipus de contracte, jornada i torn en els diferents llocs.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2025

## A) CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIU ESPECÍFIC B.1.- Revisar els sistemes de classificació professional a l'empresa amb perspectiva de gènere per fomentar una representació equilibrada de dones i homes als diferents llocs de treball de l'empresa, garantint que un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la natura de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu rendiment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme siguin realment equivalents.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- Utilitzar termes neutres en la denominació i classificació professional, procurant no denominar-los en femení ni en masculí, i revisar que la classificació professional s'ajusta al principi d'igualtat.	Denominacions neutres i sistema de classificació professional utilitzat a l'empresa.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026
	2- Definir les funcions de cada lloc de treball per evitar o, almenys, limitar la mobilitat funcional, així com prevenir casos de discriminació o cobrir llocs vacants mitjançant aquest mecanisme.	Definicions dels llocs de treball.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3- Realitzar una revisió i seguiment de la valoració dels llocs de treball objectiva que mesuri la importància relativa d'un lloc dins de l'organització amb perspectiva de gènere per garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre sexes, identificant llocs d'igual valor tenint en compte les guies proporcionades pels ministeris.	Resultat de la revisió de la valoració dels llocs de treball i identificació dels llocs d'igual valor.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	4- Establir una avaluació periòdica de l'encaixament professional que permeti corregir les situacions que puguin estar motivades per una minusvaloració del treball de les dones.	Informe explicatiu. Nombre de persones afectades.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	5- Informe anual d'aquesta àrea.	Informe	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

## B) FORMACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC C.1.- Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'empresa per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en la selecció, classificació professional, promoció, accés a la formació, assignació de les retribucions, etc.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- Formar en igualtat al personal encarregat de la selecció, contractació, promoció, formació, comunicació i assignació de les retribucions, amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en els processos, evitar actituds discriminatòries i perquè els candidats i candidates siguin valorats únicament per les seves qualificacions, competències, coneixements i experiències, i informar del contingut concret a la comissió de seguiment, de l'estratègia i els calendaris d' impartició dels cursos, a més dels criteris de selecció.	Contingut dels cursos, modalitat d' impartició i criteris de selecció dels participants. Nombre d' hores i nombre de persones formades desagregat per sexe.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026
	2- Realitzar formació en igualtat per a tota la plantilla, prestant atenció a que rebin aquesta formació les noves contractacions.	Nombre d' hores i persones formades desagregades per sexe.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	3- Revisar a la Comissió de seguiment, i modificar en el seu cas, els continguts dels mòduls i cursos de formació en igualtat d'oportunitats.	Revisió de continguts.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

OBJECTIU ESPECÍFIC C.2.- Garantir l'accés de les treballadores i els treballadors a cada centre, a tota la formació planificada per l'empresa.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- Revisar els criteris d'accés als diferents cursos del pla de formació i establir la possibilitat que la persona treballadora pugui inscriure's i realitzar accions formatives diferents a les de l'itinerari formatiu predeterminat en el seu lloc (tant els relacionats amb la seva activitat, com els que l'empresa posi en marxa per al desenvolupament professional de la plantilla, que tinguin valor professional com a incentiu al desenvolupament professional).	Nombre de vegades que s'aplica. Revisió dels criteris.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

	2- Difondre el pla de formació perquè arribi a tota la plantilla, incloses aquelles persones en situació de baixa, excedència, vacances, etc.	Mitjà de difusió del pla i nombre de persones a les que arriba.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	3- Facilitar la participació de les dones en accions formatives relacionades amb activitats masculinitzades a l'empresa garantint la plaça al curs a les treballadores que ho sol·licitin com a mesura d'acció positiva.	Contingut de la campanya, nombre de dones a les que s'aplica i nombre d'interessades.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	4- Realitzar la formació, dins de la jornada laboral, per facilitar la seva compatibilitat amb les responsabilitats familiars i personals.	Nombre de formacions dins i fora de la jornada desagregades per sexe.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	5- Proposar accions formatives de reciclatge professional a aquells que es reincorporen a l'empresa en finalitzar la suspensió de contracte, per naixement, excedències i baixes de llarga durada.	Nombre de vegades que s'aplica.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	6- Informar a la Comissió de Seguiment de l'evolució formativa de la plantilla amb caràcter anual, sobre el pla de formació, dates d'impartició, contingut, participació d'homes i dones, segons el grup professional, departament, lloc i segons el tipus de curs i nombre d'hores..	Informe de formació.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

**OBJECTIU ESPECÍFIC 3.3.- Promoure i retenir el talent femení a l'empresa.**

	<b>MESURES</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TERMINI</b>
	1. Desenvolupar programes formatius en capacitats directives a dones amb potencial per assumir funcions directives.	Programes desenvolupats i nombre de dones que participen en els mateixos. Nombre d'hores.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027
	2. Dissenyar programes formatius i d'identificació del talent per impulsar la promoció i desenvolupament específic de les dones a l'empresa en els llocs on estan poc o gens representades.	Desenvolupament i continguts, Participants. Dones que promocionin.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027

### C) PROMOCIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIU ESPECÍFIC D.1.- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció i ascens, basant-se en criteris objectius, quantificables, públics i transparents.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- Revisar el procediment de promoció on s'asseguri que el perfil requerit i les competències i requisits sol·licitats són els adequats, sense sobre qualificacions i que no hi hagi competències esbiaixades cap a un sexe o un altre (eliminant si és possible l'experiència en aquells casos que suposen una barrera per a la presentació de candidatures femenines).	Procediment revisat. Mitjans pels quals es difon. Nombre de dones i homes a qui arriba.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2- Establir un procediment de difusió de les vacants de promoció que asseguri que les mateixes arribin a tota la plantilla pels diferents canals emprats per l'empresa.	Procediment establert. Mitjans de difusió i nombre de persones a qui arriba per sexe.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026
	3- Crear i actualitzar anualment un registre que permeti conèixer el nivell d'estudis i formació de la plantilla, desagregat per sexe i lloc.	Registre del nivell d'estudis de la plantilla desagregat per sexe.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	4- Garantir que les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar no siguin un impediment per a la promoció professional.	Nombre de persones promocionades amb gaudi de mesures de conciliació desagregat per sexe.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	5- Prioritzar el criteri que les promocions es realitzin internament, només acudint a la contractació externa en el cas que no existeixin els perfils buscats dins de l'empresa.	Nombre de promocions internes en relació amb el nombre de contractacions externes per a les quals han sorgit vacants de promoció desagregades per sexe i lloc.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	6- Realització d'un seguiment anual de les promocions desagregades per sexe, indicant grup professional i lloc funcional d'origen i de destinació, tipus de contracte, modalitat de jornada i tipus de promoció	Nombre de vacants. Nombre de promocions desagregades per sexe i lloc d'origen i	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

	per al seu trasllat a la Comissió de seguiment.	al que accedeixen.		
--	---	--------------------	--	--

**OBJECTIU ESPECÍFIC D.2.- Incrementar la promoció de dones en tots els nivells professionals de l'empresa per corregir la masculinització de llocs i àrees.**

	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- En igualtat de condicions d'idoneïtat i competència, tindran preferència les dones en l'ascens a llocs on estan infrarepresentades.	Nombre de vegades que s'aplica i grups.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	2- Garantir una participació mínima de dones als cursos específics per accedir a llocs de responsabilitat, els que es desenvolupin dirigits a la promoció professional i lligats a les funcions de responsabilitat.	Nombre d'homes i dones que participen.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3- Garantir que en les promocions internes es comptarà amb candidatures del sexe infrarrepresentat. En el cas que no sigui possible, s'informarà de les barreres trobades en la presentació de candidatures.	Nombre de candidatures segregades per sexe. Explicació de les motivacions en cas de no complir el percentatge. Nombre de sol·licituds seleccionades i denegades.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	4- En els processos de promoció de llocs on la dona està infrarrepresentada, quan es descarti a les candidates femenines es realitzarà un informe on s'indicaran les raons per les quals s'ha descartat aquesta candidatura.	Informe de les raons del descart d'aquestes candidatures.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

**D) CONDICIONS DE TREBALL**

**OBJECTIU ESPECÍFIC E.1.- Garantir unes condicions i un entorn de treball sense biaix o discriminació de gènere.**

	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- Anàlisi periòdica de les condicions de treball de la plantilla amb perspectiva de gènere, revisant que es respecti en tot moment el principi d'igualtat i de no discriminació i garantint la igualtat retributiva i de contractació en treballs d'igual valor.	Avaluació de les condicions de treball de la plantilla amb perspectiva de gènere.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025

	2- La uniformitat s'ajustarà al desenvolupament de les funcions del lloc, tenint en compte les condicions físiques de cada sexe però sense respondre a estereotips de gènere ni atemptar contra la dignitat de la persona.	Uniformes amb patronatge femení i masculí que no responguin a estereotips de gènere.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	3- Realitzar una entrevista de sortida a les persones que causen baixa, per conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.	Nombre de baixes segregades per gènere: Per causa, edat, nivell jeràrquic, grup professional, tipus de contracte i tipus de jornada. Entrevista elaborada. Resultats d'aquesta.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026

#### D) EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

OBJECTIU ESPECÍFIC F.1.- Garantir l'exercici corresponsable dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla, i millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1. Mobilitat geogràfica per a persones que tinguin a càrrec familiars dependents. (Canvi a una obra més propera al domicili si ho sol·liciten).		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	2. Reservar el lloc de treball durant tot el temps d'excedència per cura de persones dependents (menors o grans).		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3. Dret a la flexibilitat horària i adaptació de la jornada per motius personals i pel temps pactat.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	4. Facilitar un procés per a la sol·licitud d'adaptació horària de la jornada, on s'inclouï el compromís dels responsables per facilitar aquesta adaptació (sempre que les condicions del centre de treball ho permetin) de manera que es eviti, en la mesura del possible, haver d'acudir a reduir la jornada laboral per atendre les càrregues familiars (en cas de tenir a càrrec	Procés/canal que s'ha establert per a la sol·licitud. Nombre de sol·licituds i vegades que s'aplica. Nombre de sol·licituds denegades i	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

	ascendents dependents i descendents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat). Aquest procediment contemplarà els terminis de sol·licitud i tramitació.	motius de la denegació.		
	9. Facilitar l'absència de la persona treballadora en casos d'emergència familiar.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	10. Establir un permís retribuït per al temps necessari per a les tutories del centre d'estudis dels i les menors.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	11. Considerar com a retribuïts els permisos per acompanyar a consultes mèdiques a menors d'edat, o a majors de 65 anys i persones dependents, amb criteris degudament justificats i només pel temps indispensable, amb un màxim de 20 hores anuals. Superades aquestes hores, seran permisos no retribuïts o recuperables.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	12. Els treballadors i treballadores que per sentència judicial de divorci o conveni regulador tinguin establerts uns determinats períodes de tinença dels fills que coincideixin amb el període laboral, tindran preferència per adaptar les seves vacances a aquests períodes fixats en la sentència o conveni (vacances d'estiu, Nadal, Setmana Santa, ponts).	Nombre de vegades que es sol·licita i nombre de vegades que s'aplica la mesura.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	Garantir que les persones que s'acullin a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral (permisos, reduccions de jornada...) no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció ni retribució.	Nombre de persones promocionades i que s'acullen a mesures de conciliació.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	14. Provar anualment les mesures de conciliació implantades amb l'objectiu d'avaluar la seva satisfacció i valorar noves mesures encara no incloses.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

**OBJECTIU ESPECÍFIC F.2.- Fomentar l'ús de mesures de corresponsabilitat entre els homes de la plantilla.**

	<b>MESURES</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TERMINI</b>
--	----------------	-------------------	---------------------	----------------

	1 Realitzar campanyes informatives i de sensibilització (jornades, fullets...) específicament adreçades als treballadors homes sobre les mesures de conciliació existents.		Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2. Llicència retribuïda per a la parella per acompanyar a les classes de preparació al part i a les proves prenatales.	Núm. de sol·licituds i núm. de vegades que s'aplica	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027

#### D) INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

OBJECTIU ESPECÍFIC G.1.- Equiparar la presència femenina a la masculina en les diferents àrees i llocs de treball de l'empresa.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Revisió periòdica de l'equilibri per sexe de la plantilla i de l'ocupació de dones i homes en els diferents llocs de treball, prenent com a referència les dades del diagnòstic..	Distribució de la plantilla per llocs de treball desagregada per sexe.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027
	2. Realització d'una anàlisi de les polítiques de personal i de les pràctiques de promoció vigents a l'empresa, amb la finalitat de detectar barreres que dificultin la plena igualtat entre dones i homes.	Informe	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3. Buscar candidatures de dones en àrees o departaments masculinitzats, acudint a centres, entitats o organismes formatius que ens facilitin ampliar les fonts de reclutament per fomentar la contractació de dones en llocs i departaments on estiguin infrarepresentades (CV de dones perquè els tinguem en compte per a futures vacants).		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027
	4. Fer un seguiment de la quota de presència femenina en cadascuna de les obres.	Percentatge de presència femenina a les obres.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027

## E) RETRIBUCIONS i AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBJECTIU ESPECÍFIC H.1.- Garantir la igualtat retributiva per a treballs de igual valor.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- Realitzar un registre salarial anualment i una auditoria salarial almenys una vegada durant la vigència del pla. Inclouran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i medians de les dones i dels homes, per llocs de treball, incloent els salaris, els complements salarials i les percepcions extra salarials. Aquesta informació haurà d'estar desagregada segons la naturalesa de la retribució, incloent el salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extra salarials, especificant de manera diferenciada cada percepció, amb un desglossament de la totalitat dels conceptes salarials i extra salarials, així com els criteris per a la seva percepció.	Estudi retributiu anual. Auditoria salarial. Posar en relació amb la valoració de llocs de treball de igual valor.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2- Revisar, amb perspectiva de gènere, els criteris dels complements i bonus, atenent a la seva proporcionalitat i tenint en compte que no suposin discriminacions en casos com les reduccions de jornada.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3- Garantir l'objectivitat de tots els conceptes que es defineixen a l'estructura salarial de l'empresa, publicant els criteris dels complements salarials variables.	Anàlisi dels conceptes salarials.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

F) PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU ESPECÍFIC I.1.- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1. Formació específica a totes les persones que integren la Comissió d'Investigació per assumir les funcions associades a la mateixa.	Nombre de cursos/hores i nombre de participants. Contingut.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	2. Incloure en la formació obligatòria sobre PRL un mòdul sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.	Contingut i nombre de vegades que s'ha inclòs.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	3. Realitzar cursos de formació a càrrecs intermedis i personal que gestioni equips, així com a la comissió de seguiment (titulars i suplents) sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere..	Núm. de cursos, núm. de persones i continguts.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

OBJECTIU ESPECÍFIC I.2.- Realitzar un seguiment dels casos i garantir la protecció de les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- Es prendran les mesures oportunes perquè la persona assetjadora i la víctima no conviuen en el mateix entorn laboral, sent de la persona agredida la decisió de romandre en el seu lloc o sol·licitar un trasllat, tenint preferència davant de la persona agressora per quedar-se al centre. En cas de preferir el canvi de centre, preferència en la seva sol·licitud.	Mesures establertes	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	2- Compromís de l'empresa de realitzar un seguiment de la persona víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe per garantir la seva protecció.	Seguiment realitzat	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	3- Realitzar accions específiques de sensibilització per a tota la plantilla.	Accions i contingut de les mateixes.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	4- Presentació a la Comissió de Seguiment d'un informe anual sobre els processos iniciats per assetjament sexual o per raó de sexe, orientació	Elaboració de l'informe. Núm. de processos i conclusions..	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

	sexual i identitat de gènere, així com el nombre de denúncies arxivades per centre de treball, amb les conclusions dels processos.			
--	--	--	--	--

### G) COMUNICACIÓ NO SEXISTA

OBJECTIU ESPECÍFIC J.1.- Fomentar una cultura i una imatge igualitària entre dones i homes a l'empresa tant a nivell intern com extern.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1. Formar i sensibilitzar el personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'empresa (pàgina web, relacions amb la premsa, etc.) en matèria d'igualtat i ús del llenguatge i imatges no sexistes.	Formacions realitzades	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	2. Realitzar i difondre una Guia de llenguatge inclusiu i difusió externa i interna.	Publicació de la guia i nombre de persones a qui s'entrega.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

OBJECTIU ESPECÍFIC J.2.- Establir canals d'informació permanents sobre la integració de la igualtat d'oportunitats a l'empresa i realitzar una campanya de sensibilització i informació interna sobre el nou Pla d'Igualtat.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1. Informar i sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat, instituint la secció d'"Igualtat d'oportunitats" als taulers d'anuncis, facilitant el seu accés a tota la plantilla.	Creació de la secció i continguts de la mateixa.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2. Introduir a la pàgina web un espai específic per informar sobre la política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa.	Creació de l'espai i continguts.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	3. Incloure en l'acollida de les noves incorporacions informació específica sobre el Pla d'Igualtat, protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.		Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	4. Realitzar una campanya específica de difusió interna i externa del Pla d'Igualtat i del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Disseny i difusió de la campanya.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

	5. Difondre l'existència, dins de l'empresa, d'una persona responsable d'igualtat i de les seves funcions, facilitant una adreça de correu electrònic i un telèfon a disposició del personal de l'empresa per a dubtes, suggeriments o queixes relacionades amb el pla d'igualtat.	Núm. de persones informades	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	6. Dedicar un espai a la memòria anual a la igualtat, informant sobre el pla, el seu estat d'execució i els seus resultats.	Espai a la memòria	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025

OBJECTIU ESPECÍFIC J.3.- Sensibilitzar i informar la plantilla en matèria de conciliació i corresponsabilitat.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1. Difondre mitjançant un fullet informatiu i/o a través dels canals habituals de comunicació de l'empresa els drets i mesures de conciliació recollits en la normativa i comunicar els disponibles a l'empresa que milloren la legislació.	Fullet i núm. de persones informades	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2. Fer visible l'ús dels permisos i mesures de conciliació i corresponsabilitat.	Accions i contingut	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

#### H) SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU ESPECÍFIC K.1.- Incorporar la perspectiva de gènere en la política de prevenció, en la vigilància de la salut laboral, així com en qualsevol altra obligació relacionada amb la prevenció de riscos laborals, atenent especialment els riscos associats a l'embaràs i a la lactància, i a aquelles malalties que s'ha detectat estadísticament/científicament que tenen més incidència en les dones.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1- Disposar dels resultats de l'informe de sinistralitat desagregats per sexes i per categoria.	Dades de sinistralitat per sexes i categoria.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	2- Es realitzarà o es revisarà i es difondrà el protocol de prevenció de riscos en situació d'embaràs i lactància natural.	Elaboració o revisió i difusió del protocol. Nombre de difusions.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	3- Es realitzarà un seguiment del compliment de les normes de protecció de l'embaràs i lactància natural i s'informarà a la Comissió	Núm. de vegades que s'aplica el protocol i resultats.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

	de seguiment.			
	4- Els reconeixements mèdics que realitza l'empresa tindran en compte la perspectiva de gènere.	Modificacions realitzades en els reconeixements mèdics per tenir en compte la perspectiva de gènere.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	5- Incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració de campanyes sobre seguretat i benestar.	Incorporació de la perspectiva de gènere	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	6- Incloure la categoria d'Equitat de gènere dins de l'Enquesta de clima laboral i/o riscos psicosocials, i informar dels resultats a la comissió de seguiment.	Informe a la Comissió d'Igualtat sobre les preguntes incloses i les respostes en matèria d'igualtat incorporades a l'enquesta de clima laboral o riscos psicosocials. Informar de les mesures preses al respecte a la Comissió.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	7- Reunió amb el Responsable de Salut Laboral per a l'exposició de les mesures aplicades amb perspectiva de gènere a la Comissió de seguiment.		Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

#### I) VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIU ESPECÍFIC L.1.- Aplicar i millorar els drets reconeguts en la legislació vigent a les treballadores víctimes de violència de gènere.				
	MESURES	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
	1. Informar la plantilla, a través dels canals de comunicació interna, dels drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere i de les millores que puguin existir per aplicació dels convenis col·lectius i/o incloses en el Pla d'Igualtat.	Mostra de comunicacions	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

	2. L'acreditació de la situació de víctima de violència de gènere es podrà realitzar per diferents mitjans: sentència judicial, denúncia, ordre de protecció, atestat de les forces i cossos de seguretat de l'Estat, informe mèdic o psicològic elaborat per un professional col·legiat, informe dels serveis públics (serveis socials, sanitaris, centres de salut mental, equips d'atenció integral a la víctima...) o l'informe dels serveis d'acollida, entre altres, tal com es recull en el <b>RDL 9/2018</b> .	Nombre de vegades que s'aplica	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	3. L'empresa reconeixerà el dret a la reordenació del temps de treball de la treballadora víctima de violència de gènere en funció de l'horari que aquesta treballadora proposi, sense perjudici de les retribucions que vingui percebent, sempre que sigui compatible amb l'activitat de l'empresa.	Nombre de vegades que se sol·licita i nombre de vegades que s'aplica	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	4. L'empresa procedirà a traslladar la treballadora víctima de violència de gènere que ho sol·licita a un altre centre de treball de la mateixa o diferent localitat, sense perjudici de les retribucions que vingui percebent.	Nombre de vegades que se sol·licita i nombre de vegades que s'aplica	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	5. Les sortides durant la jornada de treball a jutjats, comissaries i serveis assistencials, tant de la víctima com dels seus fills/es i altres similars, seran considerades com a permisos retribuïts.	Aplicació de la mesura	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	6. Possibilitat d'acollir-se al teletreball per a la treballadora víctima de violència de gènere que ho sol·licita.	Nombre de vegades que se sol·licita i nombre de vegades que s'aplica	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	7. Establir col·laboracions amb associacions i ajuntaments per a la contractació de víctimes de violència de gènere.	Col·laboracions establertes i nombre de dones víctimes contractades	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027

## APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

- El seguiment es farà mitjançant **informes de seguiment anuals**.
- Avaluació intermèdia a mitjans de la vigència del pla i avaluació final.

### 5.1. 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:**

o Juan Manuel Villarreal Tolchinsky

➤ **Per part dels sindicats majoritaris del sector:**

o Sindicat CCOO: Dámaris Juan Herrerias

### 7.2. Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

1. Realitzar el seguiment i avaluació del **Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes**.
2. Elaborar estudis, informes i/o propostes per fer efectiu el **principi d'igualtat d'oportunitats**.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació amb la **igualtat d'oportunitats entre homes i dones**.

### FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ

La comissió es reunirà amb caràcter ordinari cada **6 mesos** o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti, amb un avís previ de **7 dies**.

Les decisions de la comissió d'igualtat s'aprovaran per **consens**, i en cas que sorgeixin discrepàncies, s'aprovaran per **majoria simple**. Si existís un cas extrem on algun membre no acceptés aquesta aprovació, es buscarà un **mètode de resolució de conflictes** basat en l'autonomia de la voluntat de les parts: **l'arbitratge**.

En cas de necessitat de modificació del pla, si s'estableix alguna de les situacions citades a l'**article 9.2 del RD 901/2020**, la comissió negociadora realitzarà una **reunió extraordinària**, on valorarà la necessitat de la modificació i establirà un **calendari de treball** amb els temes a modificar, treballar o millorar.

La comissió podrà proposar la presència de **persones assessores en matèria d'igualtat** a les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.

Totes les persones que conformen aquesta comissió respectaran la **confidencialitat de les reunions**.

S'ha de **prendre acta** de cada una de les reunions d'aquesta comissió.

# **PROCÉS DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES**

## PROCÉS DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

El procés de modificació del Pla d'Igualtat es durà a terme en aquells casos en què sigui necessari adaptar-lo a noves circumstàncies o en compliment dels requisits legals i reglamentaris establerts. Les modificacions podran ser proposades en funció dels següents supòsits:

### A) Motius per a la modificació del Pla d'Igualtat

El **Pla d'Igualtat** serà revisat i modificat quan concorri qualsevol de les següents circumstàncies:

- **Resultats del seguiment i avaluació:** En cas que els resultats del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat evidencin la necessitat d'ajustos o canvis.
- **Insuficiència del pla o incompliment de la normativa:** Quan es constati la manca d'adequació del Pla als requisits legals i reglamentaris, o com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- **Canvis estructurals a l'empresa:** En situacions de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que afectin l'aplicació del Pla.
- **Modificació substancial de la plantilla o de les condicions de treball:** Quan es produeixin canvis substancials a la plantilla, en els mètodes de treball, organització o sistemes retributius, o quan es realitzin inaplicacions de conveni o modificacions substancials de les condicions de treball.
- **Condena judicial per discriminació:** Si es dictés una resolució judicial condemnatòria per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan es determini la manca d'adequació del Pla als requisits legals o reglamentaris.

### B) Procés per a la modificació del Pla

El procés per a la modificació del **Pla d'Igualtat** inclourà les següents fases:

- **Reunió de la Comissió d'Igualtat:** En cas de detectar-se la necessitat de modificar el Pla, la Comissió d'Igualtat convocarà una reunió per valorar la necessitat de modificació. Aquesta reunió podrà ser sol·licitada per qualsevol dels membres de la comissió o per la direcció de l'empresa.
- **Revisió del diagnòstic i mesures:** Si cal, la modificació implicarà l'actualització del diagnòstic de la situació, així com de les mesures i accions contingudes al Pla d'Igualtat. El diagnòstic s'ha

d'actualitzar quan les circumstàncies canviïn de manera substancial (per exemple, canvis a la plantilla o en els sistemes organitzatius), tal com s'estableix a l'article 9.3 del R.D. 901/2020.

- **Consulta i proposta de modificacions:** Després de la revisió, la Comissió d'Igualtat elaborarà una proposta de modificació que serà presentada a la part corresponent de l'empresa per a la seva aprovació.

### C) Resolució de discrepàncies

En el cas que sorgeixin discrepàncies sobre la modificació del **Pla d'Igualtat**, se seguiran els següents passos per a la seva resolució:

- **Discussió i negociació interna:** En primer lloc, la Comissió d'Igualtat intentarà resoldre les discrepàncies mitjançant el diàleg i la negociació directa entre les parts implicades. Això inclou reunions addicionals per ajustar les propostes i cercar consens.
- **Arbitratge o mediació externa:** En cas de no arribar a un acord, es podrà recórrer a un arbitratge o mediació externa que permeti resoldre les discrepàncies de manera imparcial. La decisió final adoptada en l'arbitratge serà vinculant per a ambdues parts.
- **Acord en els procediments de solució de conflictes:** Les parts es comprometen a adherir-se a procediments de solució autònoma de conflictes, establerts en el marc de la Comissió d'Igualtat o segons el que disposin els acords laborals o normatives aplicables.

### D) Aprovació i comunicació

Un cop aprovades les modificacions, aquestes seran **comunicades de manera clara i transparent** a tots els treballadors de l'empresa, per garantir que estiguin informats dels canvis realitzats al **Pla d'Igualtat**. A més, la **versió modificada del Pla** serà degudament arxivada i registrada.

### E) Implementació i seguiment de les modificacions

Les modificacions aprovades s'implementaran conforme als **terminis i mesures establertes**, i la seva evolució serà objecte de **seguiment** en futures reunions de la **Comissió d'Igualtat**, amb l'objectiu de verificar la seva efectivitat i realitzar ajustos si fos necessari.