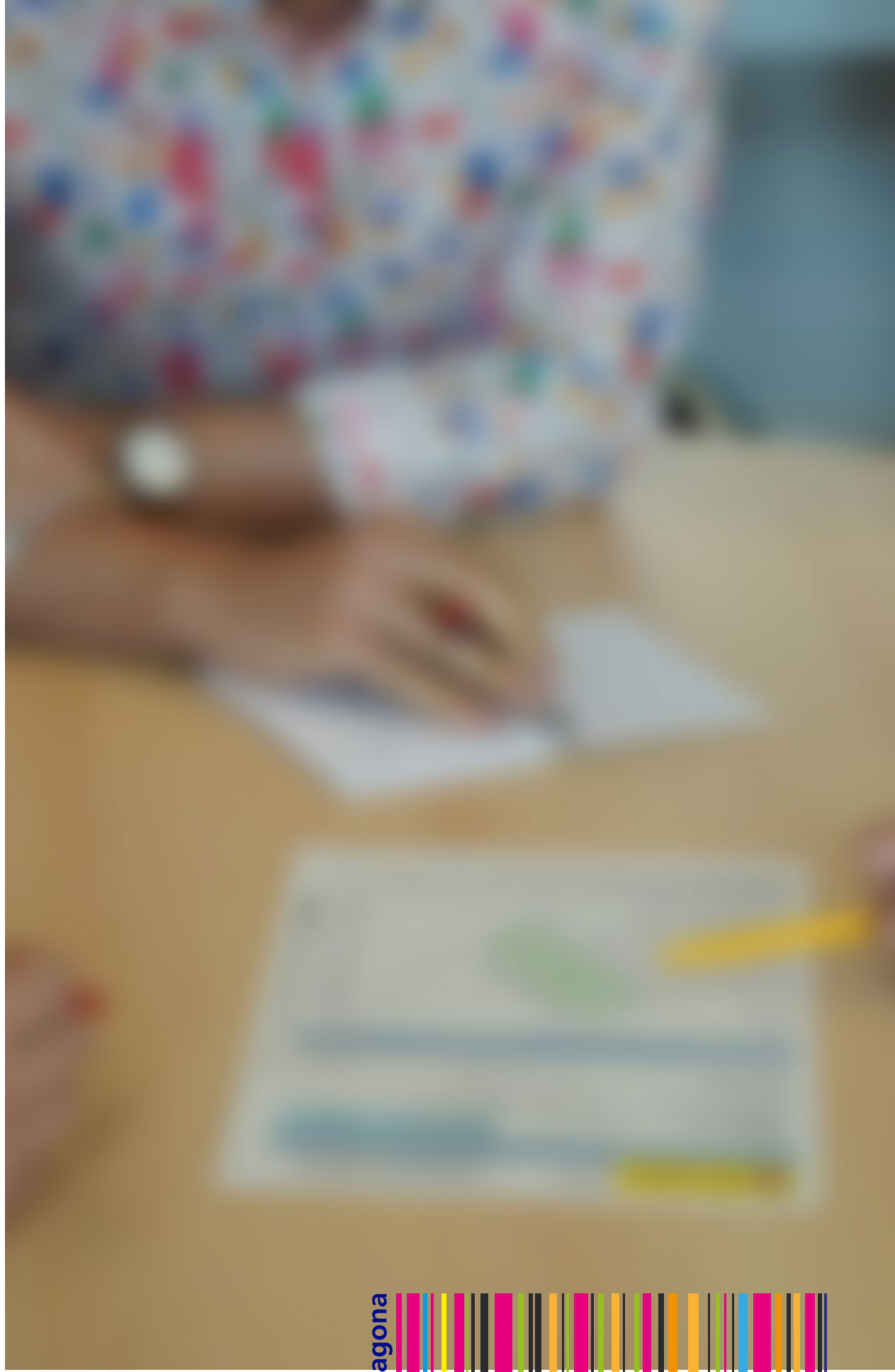


PLA D'IGUALTAT 2022 - 2026



Introducció.	3
1.APT.	4
2.Determinació de les parts que el concerten.	6
3.Àmbit personal, territorial i temporal.	7
4.Informe de diagnòstic de situació de l'empresa.	8
4.1.Procés de selecció i contractació.	8
4.2.Classificació professional.	9
4.3.Formació.	10
4.4.Promoció.	11
4.5.Condicions laborals.	11
4.5.1. Tipus de contracte.	11
4.5.2. Jornada.	12
4.6.Exercici corresponsable dels drets de la vida personal i professional.	13
4.7.Infrarepresentació femenina.	14
4.8.Prevenció i actuació enfront de l'assetjament.	15
4.9.Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge.	15
5.Resultats de l'auditoria retributiva.	16
5.1.Classificació professional.	16
5.2.Estructura salarial.	16
5.3.Valoració de llocs de treball.	17
5.4.Conclusions.	17
5.5.Pla d'acció..	18
6.Definició d'objectius qualitatius i quantitatius.	21
6.1.Objectius qualitatius.	21
6.2.Objectius quantitatius.	21
7.Descripció de mesures concretes i calendari.	24
8.Sistena de seguiment, avaluació i revisió periòdica.	41
8.1.Sistema d' avaluació.	41
8.1.1. Avaluació de resultats. Indicadors.	41
8.1.2. Avaluació de procés	41
8.1.3. Avaluació d'impacte	43
9.Composició i funcionament de la comissió de seguiment i avaluació.	44
9.1.Funcions de la Comissió de Seguiment.	46
9.2.Funcionament de la Comissió de Seguiment.	46
9.3.Procés de Seguiment.	46
10.Procediment de modificació i possibles discrepàncies.	47

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

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

El desenvolupament de plans d'igualtat en totes les organitzacions i els processos per a la integració de l'igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d' intervenció és una de les estratègies que apunta la legislació en matèria d' igualtat.

En aquest sentit, s'elabora el PLA D' IGUALTAT DE L'APT, que ha decidit apostar per la transversalitat i la integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques.

Introducció



President: Saül Garreta Puig
Seu: Pg. de l'Escullera s/n 43004, Tarragona, Espanya
Tipus: Ens públic Autoritat Portuària
Dependència: Ports de l'Estat. Ministeri de transports, mobilitat i agenda urbana
Lloc web: portttarragona.cat
Acronim: APT
CIF: Q4367131B
CNAE: 5222
Sector d' activitat: Activitats Annexes al Transport Marítim i per vies navegables Interiors i la seva activitat SIC és 4469 Serveis Per a Transports Marítims Sc.

L'Autoritat Portuària de Tarragona (en endavant APT) és una entitat de dret públic, amb personalitat jurídica i patrimoni propis, independent de l'Estat, amb autonomia de gestió i uns objectius i uns procediments de funcionament empresarials.

L'APT actua d'acord amb l'ordenament jurídic privat, tret de l'exercici de les funcions del poder públic que l'ordenament li atribueix, i desenvolupa les seves funcions sota el principi general de l'autonomia de gestió. Està sotmesa al mateix règim tributari que correspon a l'Estat.

Les competències de l'APT són les que li atorga el text refós de la Llei de Ports de l'Estat i de la Marina Mercant RDL2/2011, de 5 de setembre entre les quals destaquen les de gestió de les operacions marítimes portuàries i els serveis de practicatge, remolc portuari i amarratge/desamarratge de vaixells, que es defineixen com a serveis portuaris de gestió indirecta i que tenen una incidència tècnica i econòmica notable en la l'explotació portuària.

La gestió de l'APT converteix aquest territori en una regió privilegiada en el corredor del Mediterrani, i també en un enclavament estratègic en l'arc nord-oest europeu.

La gestió de l'APT, juntament amb la resta dels ports de titularitat estatal, està coordinada per l'ens públic Ports de l'Estat (PdE), que s'estructura com un holding, situat sota la dependència i les directrius del Ministeri de transports, mobilitat i agenda urbana.



D'acord amb el RDL2/2011 les autoritats portuàries tenen els objectius generals següents:

1. La realització, l'autorització i el control de les operacions marítimes i terrestres relacionades amb el trànsit portuari i dels serveis portuaris, per aconseguir que es desenvolupin en condicions òptimes d'eficàcia, economia, productivitat i seguretat.
2. L'ordenació de la zona de servei del port i dels usos portuaris.
3. La planificació, el projecte, la construcció, la conservació, l'explotació i la gestió de les obres i els serveis del port, i els dels senyals marítics.
4. L'optimització de la gestió econòmica i la rendibilitat del patrimoni i els recursos assignats.
5. El foment de les activitats industrials i les comercials relacionades amb el trànsit marítim o portuari.
6. La coordinació de les operacions dels diferents modes de transport a l'espai portuari amb l'objectiu d'assegurar la transferència de mercaderies entre els mitjans de transport terrestres i marítics, en condicions d'eficàcia, economia, rapidesa i seguretat.

02

Determinació de les parts que el concerten

Les seves funcions i responsabilitats són:

- 1.Gestionar, administrar i controlar els serveis.
- 2.Coordinar els usos de la zona de servei del port, planificar i programar-ne el desenvolupament.
- 3.Aprovar tècnicament els projectes d'inversió i contractar-ne l'execució.
- 4.Elaborar el reglament de la policia i vetllar perquè es compleixi.
- 5.Controlar, en l'àmbit portuari, el compliment dels reglaments de mercaderies perilloses i de seguretat i higiene, així com dels sistemes de seguretat i contraincendis.
- 6.Aprovar les tarifes dels diferents serveis que presten directament, dins dels límits establerts pel Ministeri de Foment.
- 7.Atorgar les concessions i les autoritzacions, subscriure els contractes de prestació dels serveis portuaris a la zona de servei del port, com també elaborar i mantenir els censos i els registres dels usos del domini públic portuari actualitzats.
- 8.Aplicar els cànon s o els preus públics per concessions i les autoritzacions atorgades, i vigilar que es compleixin les clàusules i les condicions imposades.

Part empresa

Titulars:

Sr. Xabier Larrañaga Cortés
Sr. Manuel Manrubia Gibert
Sra. Meritxell Lafuente Gómez

Suplents:

Sra. Lola Gomis Donat
Sr. David Gonzalez Mas
Sra. Marta Virgili Vidal

Part RLT

Titulars:

Sr. Blas Díaz López
Sra. Rocío León Aller
Sra. Leticia Morales Flores

Suplents:

Sra. Montserrat Torrado López
Sr. Pedro Fuentes López
Sr. Jorge Villares Campos

03

Àmbit personal, territorial i temporal

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d' Igualtat arribaran a la totalitat plantilla de l'APT. Es determina per a això un termini de vigència de 4 anys a comptar des de la seva signatura (2022- 2026).

L'auditoria salarial tindrà una vigència corresponent a la del present pla d'igualtat, de 4 anys, del 2022 al 2026.



El diagnòstic s'ha desenvolupat a partir de:

Compromís de la Presidència (23/04/21).
Constitució de la Comissió negociadora (11/03/21)¹.
Comunicació a la plantilla de l'inici de Projecte (03/05/21).

Els 3 documents anteriors són ratificats en Comissió Negociadora el 26 de juliol de 2022, en atenció a l'extensió del procés fins aquell moment.

Quant a les dades analitzades, per a realitzar el diagnòstic, corresponen a un període de 12 mesos, compresos entre l'1 de gener de 2021 a 31 de desembre de 2021.

4.1 Procés de selecció i contractació

L'Oferta d'ocupació pública s'aprova anualment pels òrgans de Govern de les Administracions Públiques i haurà de ser publicada en el Diari oficial corresponent i podrà contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.

Els factors determinants de l'inici d'un procés de selecció i contractació es duen a terme a través de dos sistemes de contractació:

La contractació fixa que depèn de l'autorització del nombre de places per part de Ports de l'Estat, d'acord amb les necessitats de les diferents direccions, s'assignen les ocupacions d'aquestes places.

La contractació eventual mitjançant les borses de treball vigents per cobrir necessitats urgents i inajornables o bé mitjançant contractes per obra i servei determinat amb la corresponent autorització de Ports de l'Estat.

Tots els processos selectius es publiquen al web Ports de l'Estat i el portal gob.es, així com en xarxes socials com ara Twitter, Facebook i LinkedIn.

Es donen les condicions que garanteixen la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció, a través d'alguns mecanismes, com ara:

En els CV només es consideren els aspectes formatius i professionals.

¹ Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Els continguts de les proves es refereixen exclusivament a aptituds professionals.

No es té en compte, a l'hora de valorar la idoneïtat d'una candidatura per a un determinat lloc, el sexe de la persona.

4.2 Classificació professional

Les dades recopilades mostren una empresa amb preponderància de població masculina, un 73,38% (193 homes) davant un 23,62% (70 dones).

Aquesta comparació és relativa a la disposició addicional primera de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, amb relació a la presència o composició equilibrada: "Als efectes d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent".

Els departaments que més persones reuneixen al llarg dels anys són: Policia portuària amb un 20% (on la representativitat d'homes, respecte a la de les dones, és major en l'anàlisi vertical, 25% vs. 7%), i Oficialia d'obres i manteniment amb un 8% (10% homes i 1% dones).

L'APT, compta amb presència femenina i masculina, en gairebé tots els departaments, excepte en Presidència, Direcció, Prefectura de Divisió, Responsable de policia portuària, Responsable de Manteniment, Responsable d'operacions i serveis portuaris, Responsable de RRHH i Organització, Personal Tècnic d'infraestructures... On es dona 100% presència masculina.

Moltes d'aquestes posicions estan relacionades amb la presa de decisions.

Les dones, tenen representació en categories amb menys pesos decisoris en la companyia, que ocupant el 100% de les posicions d'Assistència a la Direcció i de l'oficina de la Secretaria General, també ho fan amb posicions "tècniques" de comerç i màrqueting, sistemes de qualitat i economia i finances.

El fet que les dones, s'enquadrin en àrees d'Assistència a direcció, Comunicació, Màrqueting, Qualitat i secretaria i els homes, en àrees d'Operacions portuàries, manteniment, sistemes de navegació, infraestructures, ... és fidel reflex de la segregació del mercat laboral en els nostres dies.

4.3 Formació

L'organització compta amb un Pla de Formació Contínua. A més, compta amb els recursos d'Acord Nacional de Formació Contínua, subscripció de l'Acord Sectorial Estatal de Formació Contínua per al sector de Ports de l'Estat i Autoritats Portuàries.

Depenent del tipus de curs la participació en les accions formatives es pot concretar en una proporció aproximada d'assistents és 95% dones sobre el total de dones, 75% homes sobre el total d'homes. Cal tenir en compte que hi ha col·lectius que realitzen molta formació, en els quals la presència femenina és mínima, com la Policia Portuària.

Es realitza a més formació específica en igualtat. Des de diferents àrees de l'organització es realitzen accions de comunicació emmarcades per als dies 8 de març i 25 de novembre, es participa en diferents fòrums, jornades amb perspectiva de gènere.

La plantilla treballadora, per tant, compta amb formació i sensibilització en igualtat. Sobre el total de la plantilla treballadora, s'observa que el 54% han adquirit competències en aquesta matèria, corresponent un 74% de les dones, sobre el total de dones i un 48% dels homes, sobre el total dels homes. En termes generals, s'observa que han estat 134 persones les que han rebut formació en aquesta matèria, sobre aquest total, el 35% han estat dones i el 65% han estat homes.



4.4 Promoció

La valoració de l'acompliment és un procediment que està en tràmit d'implementació.

Per la seva banda, no existeix un pla de carrera com a tal. El conveni col·lectiu, per cadascuna de les ocupacions del seu catàleg, detalla una sèrie de competències que les persones treballadores han d'assumir.

Al seu torn, es fan promocions internes en base als pressupostos assignats des de PdE. En principi són verticals, però es pot donar la circumstància que sigui una promoció horitzontal.

4.5 Condicions laborals

4.5.1 Tipus de contracte

Respecte als contractes indefinits, en tractar-se d'un ens públic, la contractació habitual és la contractació indefinida i a temps complet, obtenint en l'actualitat una representativitat del 81% de la contractació, corresponent un 77% als homes i el 23% de les dones, la qual cosa posa de manifest el compromís de l'APT, amb l'ocupació de qualitat i la lluita contra la precarietat laboral, a través d'una política de RRHH, en la qual s'afavoreix la contractació indefinida.

Respecte als contractes eventuais, s'observa un 19% de la contractació, corresponent un 68% corresponen a les dones i el 32% als homes.

Si s'observa per sexes, el 75% de les dones estan sota la modalitat de la contractació indefinida i el 25% d'elles amb contractació eventual.

En el cas dels homes la contractació indefina representa un 83% enfront de la contractació eventual que representa un 17%. Com es pot apreciar el percentatge de contractació eventual es produeix en major mesura entre les dones.

4.5.2 Jornada

Pràcticament totes les persones treballadores, tenen jornada completa, amb les hores estipulades per l'empresa i pel conveni col·lectiu, amb un total del 84% corresponent el 74% als homes i el 26%. En jornada parcial hi ha un 15%, corresponent un 84% a homes i un a 16% a dones. Només hi ha 1 persona amb jornada reduïda corresponent a 1 dona.

Pel que fa a l'anàlisi vertical s'observa que el 89% de les dones té jornada completa, el 10% compta amb una jornada parcial i l'1% compta amb una jornada reduïda, sobre el total de dones de la plantilla treballadora, per cura de persones a càrrec.

L'anàlisi vertical dels homes ens aporta que el 87% té una jornada completa, el 13% té una jornada parcial i que no hi ha cap home sobre el total amb reducció de jornada.

Esmentar, a més, que el conjunt de la plantilla treballadora el 34% treballa a torns, mentre que un 66% treballa en jornada contínua, es correspon amb un 94% d'homes (2 o 3 torns) i amb un 6% de dones les persones que treballen amb tornicitat, sent els torns de les dones de 2.

Del total de dones un 92% treballen de forma contínua i el 8% d'elles ho fan en torns.

Del total d'homes el 57% treballen de forma contínua i el 43% realitzen la seva jornada laboral a torns (2 o 3 torns).



4.6 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal i professional.

L'empresa disposa dels següents mecanismes per contribuir a l'ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

Mecanismes per contribuir a l'ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- **Teletreball ².**
- **Flexibilitat horària.**
- **Sistema de control de presència mitjançant fitxatge de reconeixement facial o mitjançant aplicació mòbil per al supòsit de teletreball.**
- **No es realitzen reunions properes o coincidents amb les hores d'entrada o sortida dels centres escolars.**
- **En relació amb els permisos de maternitat i paternitat, el 2020 totes les persones amb dret a un permís parental s'hi van acollir, materialitzant-se en 3 sol·licituds, per paternitat.**

La taxa de reincorporació va ser del 100%, reincorporant-se després de finalitzar el permís parental.

² Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

4.7 Infrarepresentació femenina

S'observa que la plantilla treballadora, regula les seves relacions laborals, a través de diferents categories professionals, com són:

- **Alta Direcció**
- **Responsable**
- **Tècnic/a**
- **Professional**
- **Personal fora de Conveni**

Sota conveni s'agrupa el 88% de la plantilla treballadora de l'APT. Pel que fa a la representativitat de gènere, el 100% d'Alta Direcció correspon al sexe masculí, les posicions de Responsabilitat corresponen en un 61% als homes i el 39% a les dones, pel que fa a les posicions Tècniques, el 63% correspon als homes i el 37% a les dones, seguint dins del Conveni, hi ha les posicions de Professionals representades per un elevat percentatge el 88% d'homes i un baix percentatge de dones (12%).

Fora de Conveni, s'observa que la plantilla treballadora està sota aquesta modalitat en un 12% i que un 69% correspon a homes, i un 31% a dones.

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en textos internacionals sobre drets humans.

4.8 Prevenció i actuació davant l'assetjament

APT compta amb un Protocol específic per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual, de l'assetjament per raó de sexe i laboral en el treball, està integrat dins de l'abordatge de situacions d'assetjament laboral en qualsevol de les seves formes i en el marc de la seva Política contra l'assetjament.

- Data d'implantació: 04/09/19
- Correu, creat a finals de 2021, per a la comunicació de "casos": **Canaletic@porttarragona.cat**
- Hi ha un nomenament per part de la presidència de cadascuna de les persones que formen part de la comissió, així com de les persones referents.
- Composició: 1 Posició directiva, director/a de RRHH, Tècnic/a del servei de prevenció, 2 delegats/des de prevenció i 1 persona experta, si es considera oportú.

4.9 Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge.

Des de diferents àrees de l'organització es realitzen accions de comunicació emmarcades en els dies 8 de març i 25 de novembre, participant en diferents fòrums, jornades amb perspectiva de gènere.

Se sol cuidar a més l'ús del llenguatge, de manera que se substitueixi el masculí genèric per alternatives des de fa molt de temps cuidant l'ús del llenguatge que s'utilitza en totes les àrees.

5.1 Classificació professional

Segons l'article 12 del conveni col·lectiu d'aplicació la classificació professional s'estructura en Grups, Bandes i Nivells i s'estableix per tal d'ordenar les ocupacions atenent les competències requerides per a cada lloc, formació i capacitacions tant tècniques com conductuals per exercir les tasques i comeses dels diferents nivells de la prestació del servei, facilitar la mobilitat del personal i afavorir la seva promoció.

A això cal afegir persones que no estan acollides al conveni que es troben enquadrades en el Grup I i el personal d'Alta direcció que es troba en el Grup 0.

5.2 Estructura salarial

S'han tingut en compte 19 complements salarials i 6 complements extrasalarials.

La igualtat de dones i homes fa referència a la participació activa i equilibrada de totes les persones independentment del seu sexe, en les diferents àrees de la vida: pública i privada.

5.3 Valoració de llocs de treball

Agrupant per treballs d'igual valor tenim la següent distribució de la plantilla:

Classificació professional	Dones	Homes	Total	% Total	ÍNDEX DE DISTRIBUCIÓ		ÍNDEX DE CONCENTRACIÓ		Índex de Feminització
					% dones	% homes	% dones	% homes	
ESCALA 00	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%	0,00
ESCALA 01	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%	0,00
ESCALA 02	6	8	14	5%	43%	57%	9%	4%	0,75
ESCALA 03	20	38	58	22%	34%	66%	29%	20%	0,53
ESCALA 04	26	65	91	35%	29%	71%	37%	34%	0,40
ESCALA 05	18	80	98	37%	18%	82%	26%	41%	0,23
Total, general	70	193	263	100%	27%	73%	100%	100%	0,36

5.4 Conclusions

Tal com es desprèn de les dades proporcionades per l'empresa, en el període comprès entre l'1 de gener de 2021 i el 31 de desembre de 2021 la plantilla va ser de 263 persones, 70 dones i 193 homes, la qual cosa suposa un 27% de dones i un 73% d'homes.

La plantilla per tant està masculinitzada. L'índex de feminització és de 0,36 el que implica que per cada dona de la plantilla hi ha 2,75 homes.

Per a l'estudi de les bretxes retributives es tenen en compte totes les persones que hagin format part de la plantilla durant l'any 2021, estiguin o no a l'empresa a data 31 de desembre de 2021.

En equiparar les retribucions, tenint en compte el nombre de dones i d'homes existents a l'empresa, la bretxa del salari base se situa en un 0% (amb decimals és un -0,14%). La bretxa dels complements salarials en un 26% i la de les retribucions extrasalarials en un 1%, quedant la bretxa global en un 7%.

Si desglossem aquesta xifra segons els diferents components de les retribucions s'observa que una part important d'aquesta bretxa es deu a les diferències existents en algunes compensacions addicionals al salari base i que no són discriminatòries en si mateixes.

Si estudiem cadascun dels complements salarials, a més dels % de diferència entre mitjanes cobrades per dones i homes, cal destacar que les diferències absolutes en aquestes mitjanes són considerables en els següents complements salarials:

- **Retribució voluntària.**
- **Guàrdia.**

Les majors diferències es produeixen en els complements salarials que seran els que hauran de ser estudiats en major profunditat, perquè la bretxa existent en els salaris és propera a 0% i les que es produeixen en les retribucions extrasalarials en el global no són significatives en quantitats absolutes.

5.5 Pla d'acció

Àmbit: Retribució / Promoció / Classificació professional

Objectiu general: Detectar, analitzar, avaluar i corregir la possible bretxa retributiva de gènere a l'empresa.

Objectius específics:

- Garantir la igualtat retributiva entre les dones i els homes per treballs d'igual valor.
- Detectar els criteris de retribució que puguin afavorir una desviació retributiva entre dones i homes.

Àmbit	Retribució
Mesura 1	Presentar a la comissió de seguiment del pla d'igualtat els registres retributius anuals obligatoris.
Descripció	Elaborar un registre retributiu anual i en cas d'identificar-se una bretxa superior al 15% s'haurà d'analitzar i justificar els motius d'aquesta. Presentar l'informe a la comissió de seguiment del pla d'igualtat
Objectiu general	Detectar, analitzar, avaluar i corregir la possible bretxa retributiva de gènere a l'empresa.
Responsable	Direcció d'organització i rrhh
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Recursos	Actes de la reunió de la comissió, eines informàtiques habituals
Indicadors	Informe dels registres retributius (si/no)

Àmbit	Retribució
Mesura 2	Realitzar un estudi retributiu anual
Descripció	Elaborar un estudi retributiu anual d'acord amb el rd 902/2020 d'igualtat retributiva i informar periòdicament a la comissió de seguiment del pla d'igualtat de les retribucions mitjanes de dones i homes per grup professional
Objectiu general	Detectar, analitzar, avaluar i corregir la possible bretxa retributiva de gènere a l'empresa
Responsable	Direcció d'organització i rrhh
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Recursos	Actes de la reunió de la comissió, eines informàtiques habituals
Indicadors	Informe anual de registre retributiu (si/no)

Àmbit	Promoció/retribució
Mesura 3	Incloure acció positiva en promocions internes
Descripció	Incloure en les bases del sistema de promoció interna que a igualtat de puntuació entre 2 persones candidates un factor de desempat s'estableixi per la subrepresentació en l'ocupació
Objectiu general	Detectar, analitzar, avaluar i corregir la possible bretxa retributiva de gènere a l'empresa
Responsable	Direcció d'organització i rrhh
Calendari	2022-2026
Temporalitat	Continuada
Recursos	Procediment de selecció, eines informàtiques habituals
Indicadors	Bases de les convocatòries que contenen aquesta regulació (si/no)

Àmbit	Promoció/retribució
Mesura 4	Elaborar una descripció de llocs de treball del personal de fora de conveni
Descripció	• Revisar les fitxes de descripció de llocs de treball de FC existents • Realitzar enquesta i/o entrevista a les persones titulars dels llocs de treball de FC • Elaboració de la nova descripció atenent l'objectivitat, la transparència eliminant els biaixos de gènere
Objectiu general	Fomentar l'equilibri d'homes i dones de la plantilla
Responsable	Direcció d' Organització i RRHH, consultora externa
Calendari	Començament setembre 2022
Temporalitat	Puntual
Recursos	Fitxes de descripció de llocs de treball actuals i eines informàtiques habituals
Indicadors	Nombre de fitxes modificades Nombre de fitxes validades



6.1 Objectius qualitatius

- Promoure el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, garantint les mateixes oportunitats professionals en l'ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.
- Garantir el coneixement de les mesures de conciliació implantades en l'organització.
- Prevenir l'assetjament laboral en qualsevol de les seves modalitats, implantant un codi de conducta que protegeixi totes les treballadores i treballadors.
- Promoure la igualtat d'oportunitats, en tots els nivells organitzatius, mitjançant accions de comunicació i formació.
- Potenciar la conciliació de la vida professional i personal a totes les persones empleades, amb independència de la seva antiguitat.

6.2 Objectius quantitatius

- Assolir el compliment ple de les accions incloses en el Pla d'Acció, en un percentatge de com a mínim un 75%.
- Realitzar un informe de seguiment als 2 anys de vigència, amb els seus corresponents indicadors.
- Realitzar un informe d'avaluació final als 4 anys de vigència, amb els seus corresponents indicadors.



Àmbit: Selecció i contractació / Promoció

Objectiu general: Garantir que les oportunitats d'accés a l'organització són equitatives entre sexes.

Objectius específics:

- Visibilitzar biaixos de gènere en els processos.
- Operativitzar els procediments per contribuir a la seva objectivitat.

Àmbit

Mesura 5

Descripció

Objectiu general

Responsable

Calendari

Temporalitat

Recursos

Indicadors

Procés de selecció i contractació

Formació en matèria d'igualtat per al personal convocat com a tribunal en processos de selecció i promoció interna

Es dissenyarà una acció formativa per garantir que no hi hagi biaixos i barreres, eliminar estereotips vinculats als rols de gènere i l'adequació en els llocs de treball, adreçada a totes les persones que participen en el procés de selecció i promoció interna

Fomentar el valor de la igualtat

Direcció d' organització i rrhh

2023-2026

Continuada

Persones formadores especialitzades, eines informàtiques habituals

- Nombre de formacions realitzades
- Nombre de persones formades i perfil d'aquestes (sexe, grup professional, categoria, lloc de treball, departament i jornada)
- % persones que han superat la formació amb èxit

Nombre de fitxes validades

Àmbit

Mesura 6

Descripció

Objectiu general

Responsable

Calendari

Temporalitat

Recursos

Indicadors

Selecció i contractació

Utilització d'un llenguatge inclusiu en les publicacions que es realitzin dels diferents processos de selecció

Es realitzarà una revisió del llenguatge utilitzat en la publicació dels processos selectius, així com de les imatges que s'acompanyen (en el seu cas) incorporant un enfocament de gènere en la difusió dels processos de selecció per promoure l'equilibri de dones i homes en totes les categories de l'organització

Fomentar el valor de la igualtat

Direcció d' organització i rrhh, direcció de comunicació

Començament el novembre 2022

Continuada

Documentació de treball (bases convocatòries, notícies, imatges) i eines informàtiques habituals. Persones responsables de selecció i responsables de comunicació.

- % De publicacions que compleixen amb el llenguatge inclusiu

Nombre de fitxes validades

Àmbit	Promoció
Mesura 7	Procediment pel qual les persones treballadores puguin accedir a les vacants internes d'estructura que es produeixin, segons el lloc vacant i el perfil
Descripció	Quan es realitzin processos de cobertura de vacants de promoció interna es realitzarà una revisió de les bases d'accés a les vacants de promoció interna introduint requisits que fomentin la participació de qualsevol persona amb l'objectiu de fomentar l'estabilitat, el creixement professional i eliminar la segregació vertical i horitzontal.
Objectiu general	Fomentar l' equilibri d' homes i dones de la plantilla
Responsable	Departament de rrhh
Calendari	2023-2026
Temporalitat	Continuada
Recursos	Hores necessàries de la persona de rrhh i eines informàtiques habituals
Indicadors	Procés de divulgació de les vacants Nombre de promocions i mobilitat horitzontal per sexe

Àmbit: Classificació professional

Objectiu general: Promoure l'equilibri entre sexes en plantilla.

Objectius específics:

- Detectar on es produeixen segregacions ocupacionals per la pressa de decisions basada en dades.
- Implementar accions correctores.



Àmbit	Classificació professional i infrarepresentació femenina
Mesura 8	Fomentar l'equilibri en aquelles posicions on es produeixi una infrarepresentació, sempre que les exigències del lloc i la qualificació/formació de la persona treballadora ho permetin. D'acord a disposició addicional i del 3/2007
Descripció	En els processos de selecció o promoció, es realitzarà una valoració de les candidatures i s'inclourà en les bases de la convocatòria que davant candidatures d'igual valor es promourà la candidatura del sexe que estigui infrarepresentat en l'àrea
Objectiu general	Fomentar l' equilibri d' homes i dones de la plantilla
Responsable	Direcció d' organització i rrhh, tribunals de selecció
Calendari	Començament el novembre 2022
Temporalitat	Continuada
Recursos	Sessions del tribunal, sala de reunions i eines informàtiques habituals
Indicadors	Nº total de processos de selecció en els quals s' ha produït empat Nº total de desempats resolts a favor del gènere subrepresentat

Àmbit: Formació

Objectiu general: Desenvolupar formació contínua de forma garantista per a ambdós sexes.

Objectius específics:

- Promoure una detecció de necessitats sense biaixos de gènere.
- Facilitar l' assistència a tota formació sense impediments deguts a la conciliació

Àmbit	Formació
Mesura 9	Implementació d'un sistema de detecció de necessitats formatives
Descripció	Revisió i posada en marxa del sistema de detecció de necessitats formatives basat en criteris objectius, mesurables i transparents, atenent especialment les necessitats formatives de les dones en les ocupacions o tasques en les quals estiguin subrepresentades
Objectiu general	Fomentar l'equilibri d'homes i dones de la plantilla
Responsable	Direcció d'organització i rrhh, comissió paritària
Calendari	Comença el primer trimestre de 2024
Temporalitat	Continuada
Recursos	Documentació interna i eines informàtiques habituals
Indicadors	Sistema implantat % De personal format, desagregats per sexe i lloc de treball

* La mesura 10 correspon a la mesura 1 de l'apartat 5.5.

Àmbit	Formació
Mesura 11	Realització d'accions de sensibilització en matèria d'igualtat
Descripció	Planificació i realització de tallers/píndoles formatives de sensibilització adreçades a les noves incorporacions
Objectiu general	Fomentar el valor de la igualtat
Responsable	Direcció d'organització i rrhh
Calendari	Comença el primer trimestre de 2023
Temporalitat	Continuada
Recursos	Persones formadores especialitzades en la matèria, espai formació, eines informàtiques habituals.
Indicadors	Nombre d'accions formatives realitzades % de personal format, desagregat per sexe i grup professional

Àmbit	Formació
Mesura 12	Fomentar la formació no presencial i l'aprenentatge virtual com a eina de conciliació.
Descripció	Dues a terme accions formatives de caràcter no presencial i aprenentatge virtual que faciliti l'accés tant a homes com dones i permeti la conciliació
Objectiu general	Promoure l'accés a la formació a tota la plantilla
Responsable	Direcció d'organització i rrhh, formació
Calendari	Començament en el primer trimestre de 2025
Temporalitat	Continuada
Recursos	Eines informàtiques habituals, aula virtual
Indicadors	% D'assistència segregada per sexe Nombre d'accions formatives que es realitzar en format no presencial/virtual

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

Objectiu general: Normalitzar l'exercici de compatibilització de les diferents àrees de la vida en l'entorn laboral.

Objectius específics:

- Manifestar un compromís clar amb aquest exercici.
- Informar expressament sobre els drets als quals es pot acollir la persona treballadora a l'entitat.

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal i professional
Mesura 13	Informar/difondre les mesures de conciliació existents
Descripció	Creació d'un document on s'expliciti els drets de conciliació. Difondre el document on s'expliciti els drets de conciliació mitjançant les eines de comunicació interna
Objectiu general	Fomentar els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Comissió de seguiment del pla d'igualtat
Calendari	Començament en el quart trimestre de 2023
Temporalitat	Puntual
Recursos	Eines informàtiques habituals, reunions de treball, documents de treball
Indicadors	Disposició del document (si/no) Publicació del document/guia (si/no) canals utilitzats

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal i professional
Mesura 14	Disposar d'una anàlisi de la plantilla per nombre de fills, filles i gent gran o amb discapacitat a càrrec
Descripció	Elaborar una taula desagregant la informació per sexe del nombre de fills/es i altres persones a càrrec (persones grans, familiars amb discapacitat) per poder analitzar les dades obtingudes i poder implementar mesures de conciliació d'acord amb la realitat de la plantilla
Objectiu general	Fomentar els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Direcció d'organització i rrhh
Calendari	Començament en el quart trimestre de 2023
Temporalitat	Puntual
Recursos	Eines informàtiques habituals, eines de comunicació
Indicadors	Disposició del quadre (si o no) Nombre d'accions formatives que es realitzar en format no presencial/virtual

Àmbit: Infrarepresentació femenina.

Objectiu general: Contribuir a l'eradicació de la segregació vertical.

Objectius específics:

- Ser proactiva en el foment de la incorporació femenina a posicions masculinitzades.
- Crear referents per a futures candidatures femenines.



Àmbit	Infrarepresentació femenina
Mesura 15	Participar en activitats d'informació i difusió de les convocatòries d'ofertes d'ocupació, procediment de selecció, catàleg d'ocupacions en organismes, associacions, centres formatius...
Descripció	Xerrades informatives sobre les ofertes d'ocupació pública a organismes, centres formatius, associacions de la zona. Realitzar xerrades sobre els procediments de selecció, catàleg d'ocupacions adreçades al públic femení. Donar suport a aquestes xerrades impartides per personal femení de l'empresa, que estigui desenvolupant funcions en un lloc masculinitzat
Objectiu general	Reduir la infrarepresentació femenina en l'organització, principalment en aquells llocs més masculinitzats
Responsable	Direcció d' Organització i RRHH
Calendari	2023-2026
Temporalitat	Continuada
Recursos	Dones de l'organització que ocupin llocs masculinitzats, equipament informàtic, material elaborat per a les xerrades
Indicadors	Nombre de xerrades realitzades % de dones que participen en els processos selectius desagregats per ocupació i àrea de treball (masculinitzada, feminitzada o equilibrada)

Àmbit: Condicions laborals (Seguretat, salut laboral i equipament)

Objectiu general: Incorporar perspectiva de gènere a totes aquelles condicions laborals que determinen la igualtat de tracte i d' oportunitats.

Objectius específics:

- Assolir l'excel·lència en matèria de PRL.
- Fomentar un ús d'espais equitatiu.



Àmbit	Condicions laborals
Mesura 16	Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos.
Descripció	S'incorpora la perspectiva de gènere en els diferents processos de prevenció de riscos laborals, com ara l'avaluació de riscos laborals, avaluació de riscos psicosocials, epis, i dones en estat de maternitat i lactància
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Responsable	Servei de prevenció aliè i rrhh
Calendari	Començament en el primer trimestre de 2025
Temporalitat	Continuada
Recursos	Hores necessàries de la persona de rrhh, servei de prevenció aliè i eines informàtiques habituals
Indicadors	Incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals Incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos psicosocials Llistat d'epis i talles Prevenció de riscos laborals dels llocs on les dones estan embarassades o en estat de lactància

Àmbit	Seguretat, salut laboral i equipament
Mesura 17	Incloure temes relacionats amb la igualtat en l'enquesta de clima laboral
Descripció	Quan es realitzi l'enquesta de clima laboral incloure preguntes a valorar per la plantilla relacionades amb la igualtat
Objectiu general	Garantir l'efectivitat de les polítiques de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Direcció d'organització i rrhh
Calendari	2023 (Cada vegada que es realitzi l'enquesta)
Temporalitat	Continua
Recursos	Eines informàtiques habituals, consultora especialitzada
Indicadors	S'incorporen temes en matèria d'igualtat en l'enquesta de clima laboral (sí/no)

Àmbit: Prevenció i intervenció enfront de l'assetjament

Objectiu general: Crear entorns laborals sans i segurs.

Objectius específics:

- Promoure el coneixement de les diferents tipologies d'assetjament.
- Garantir que la plantilla és plenament coneixedora del procediment a seguir davant d'un possible cas.



Àmbit	Prevenció i actuació davant l'assetjament
Mesura 18	Seguir promovent la formació expressa en matèria de prevenció i intervenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe
Descripció	Formació específica per a directius/es i comandaments intermedis sobre la detecció i identificació d'indicadors d'alerta. Formació d'actualització a les persones referents i components de la comissió de recerca. Formació a les persones que formen part del comitè de seguretat i salut.
Objectiu general	Garantir l'efectivitat de les polítiques de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Direcció d' Organització i RRHH, Comitè de Seguretat i Salut
Calendari	Últim trimestre 2022
Temporalitat	Anual
Recursos	Eines informàtiques habituals, espais per realitzar formació (aules presencials o aules virtuals), entitat col·laboradora experta
Indicadors	Nombre d' accions formatives realitzades. Nombre de persones formades descrivint el perfil (sexe, grup professional, categoria, lloc de treball, departament i jornada)

Àmbit	Prevenció i actuació davant l'assetjament
Mesura 19	Campanya de sensibilització i de difusió del protocol, clarificant grup de treball i canals de denúncia
Descripció	Per assegurar que la plantilla conegui l'existència i contingut del protocol, es faran difusions periòdiques
Objectiu general	Garantir l'efectivitat de les polítiques de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Comissió seguiment pla d'igualtat-comitè de seguretat i salut laboral
Calendari	Inici quart trimestre 2023
Temporalitat	Continua
Recursos	Eines informàtiques habituals, eines de comunicació interna
Indicadors	Nombre de difusions realitzades del protocol d' assetjament sexual i per raó de sexe

Àmbit	Prevenció i actuació davant l'assetjament
Mesura 20	Realitzar formació en matèria de prevenció de l'assetjament a les noves incorporacions
Descripció	Incorporar en la formació inicial de prevenció de riscos laborals la política de prevenció d'assetjament de l'autoritat portuària
Objectiu general	Garantir l'efectivitat de les polítiques de prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Direcció d'organització i rrhh, comitè de seguretat i salut, servei de prevenció aliè
Calendari	2023-2026
Temporalitat	Continua
Recursos	Eines informàtiques habituals, espais per realitzar formació (aules presencials o aules virtuals), tècnics/es de prl del servei de prevenció aliè.
Indicadors	Incorporació matèria específica en prevenció de l'assetjament en les formacions inicials en prl de les noves incorporacions (si/no) Nombre de persones formades descrivint el perfil (sexe, grup professional, categoria, lloc de treball, departament i jornada)

Àmbit	Prevenció i actuació davant l' assetjament
Mesura 21	Elaborar un formulari d'activació del protocol d'assetjament
Descripció	Elaborar i implementar un formulari en línia a l'espai creat a la intranet i al web d'inici del protocol d'assetjament
Objectiu general	Garantir l'efectivitat de les polítiques de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Direcció d'organització i rrhh, comitè de seguretat i salut, servei de prevenció aliè, direcció de sistemes d' informació i comunicacions
Calendari	2023
Temporalitat	Puntual
Recursos	Eines informàtiques habituals, documents de treball, tècnics/es de prl del servei de prevenció aliè
Indicadors	Disposició del formulari (si/no) canal utilitzat

Àmbit: Comunicació

Objectiu general: Promoure una comunicació basada en els principis d'igualtat integrant un llenguatge inclusiu.

Objectius específics:

- Fomentar el valor i el compromís de l'APT amb la igualtat.
- Difondre alternatives a l'ús del masculí genèric per a la seva utilització quotidiana.

Àmbit

Mesura 22

Descripció

Comunicació

Revisió del llenguatge i les imatges utilitzades en la documentació i els mitjans de comunicació

- Revisió que en els anuncis de selecció s'utilitzin imatges i un ús igualitari i inclusiu.
- Revisió periòdica per avaluar l'ús del llenguatge i imatges al web, vídeos corporatius, intranet...
- Elaborar document de recollida d'informació

Objectiu general

Unificar criteris d'ús inclusiu del llenguatge

Responsable

Direcció de Comunicació i Imatge i Direcció d'Organització i RRHH; Comissió Seguiment Pla d'Igualtat

Calendari

2023-2026

Temporalitat

Continu

Recursos

Eines de comunicació, eines informàtiques habituals

Indicadors

Nombre de correccions elaborades

Àmbit

Mesura 23

Descripció

Comunicació

Elaborar una guia de llenguatge inclusiu

Actualitzar la guia existent i desenvolupar una guia d'ús inclusiu del llenguatge actualitzada que permeti, a partir del moment de la seva posada a disposició, fer un ús plenament inclusiu en totes les comunicacions. Publicar la guia en l'eina de comunicació interna vigent en l'organització i realitzar una campanya informativa

Objectiu general

Unificar criteris d'ús inclusiu del llenguatge

Responsable

Direcció de comunicació i imatge

Calendari

2023-2024

Temporalitat

Puntual

Recursos

Hores necessàries de la persona responsable de comunicació o si és el cas, consultora especialitzada; i eines informàtiques habituals

Indicadors

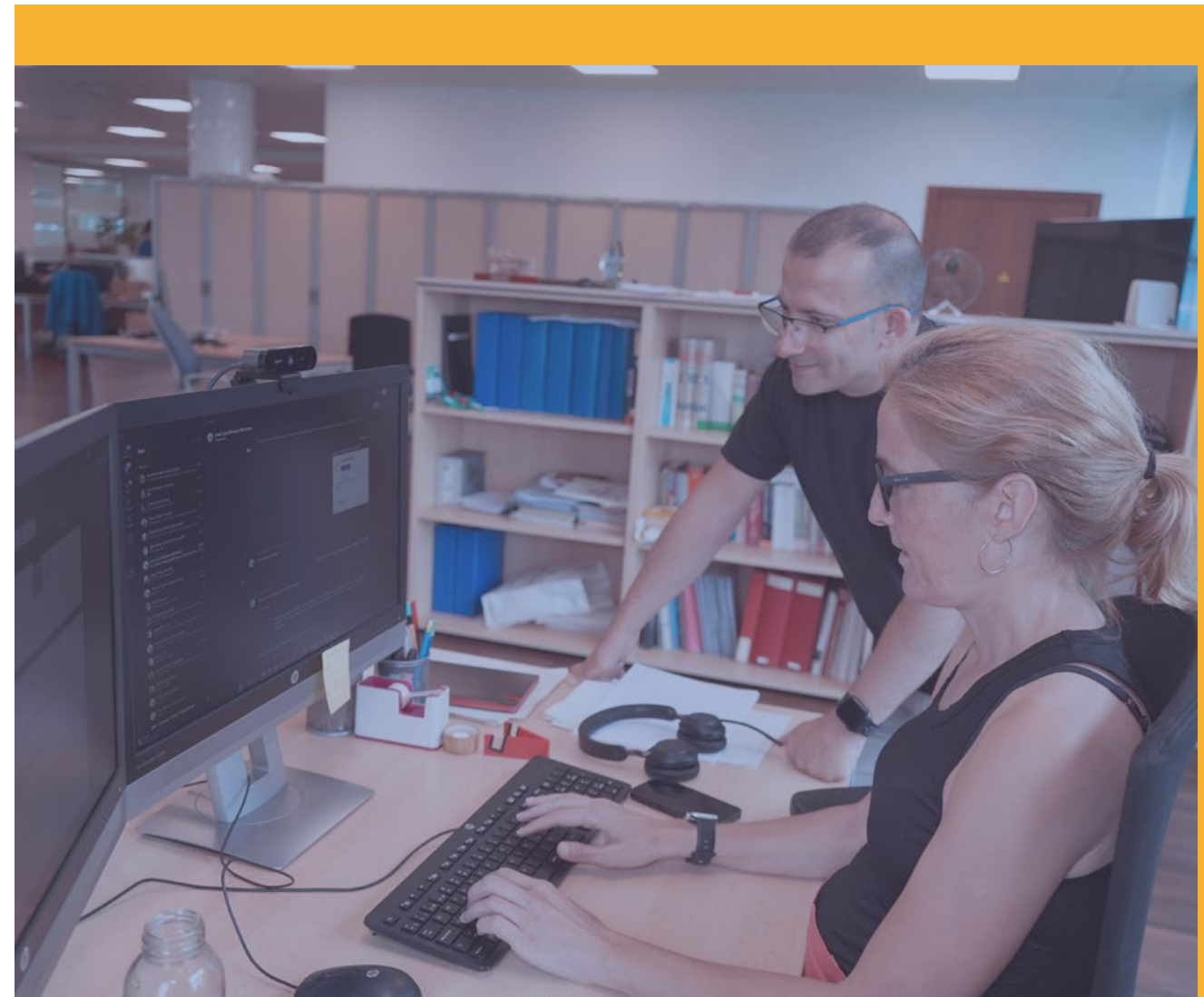
- Accions de la campanya informativa
- Disposició de la nova guia (si/no)
- Publicació en l'eina de comunicació interna (si/no)



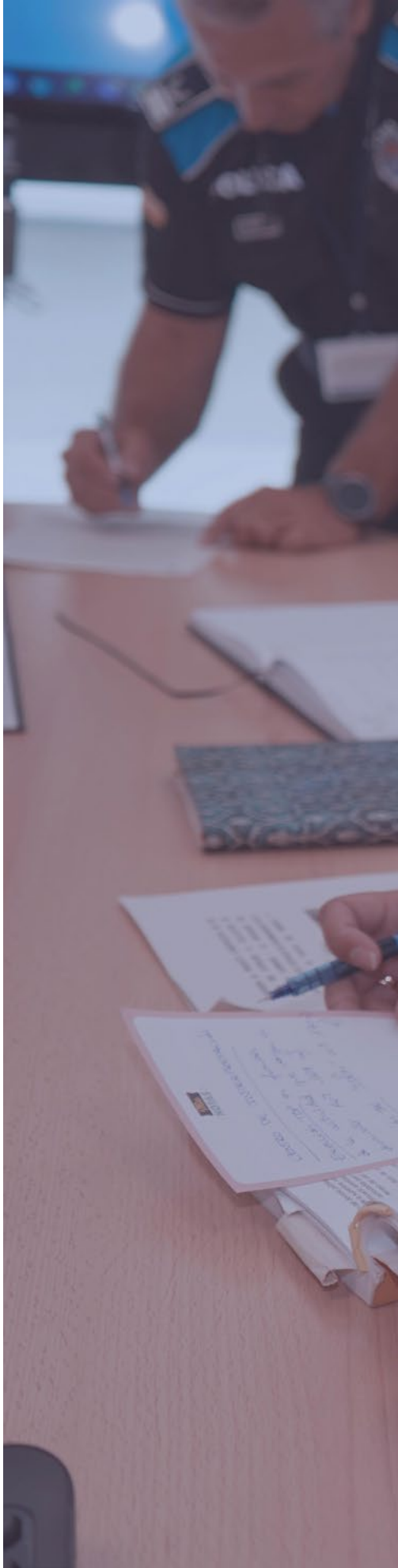
Àmbit	Comunicació
Mesura 24	Difusió del compromís en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats
Descripció	Revisar els principals suports i missatges utilitzats en comunicació externa i interna, així com la difusió d'activitats de l'organització, i el compromís amb entitats col·laboradores
Objectiu general	Unificar criteris d'ús inclusiu del llenguatge
Responsable	Direcció de comunicació i imatge i direcció d'organització i rrhh
Calendari	2023-2026
Temporalitat	Continu
Recursos	Eines de comunicació, eines informàtiques habituals
Indicadors	Nombre de difusions realitzades, destinatàries i canals utilitzats

Àmbit	Comunicació
Mesura 25	Difusió del nou pla d'igualtat interna i externament
Descripció	Realitzar campanya informativa a la plantilla per donar a conèixer el nou pla d'igualtat alhora que a la resta de la societat
Objectiu general	Fomentar el valor de la igualtat
Responsable	Direcció de comunicació i imatge i direcció d'organització i rrhh
Calendari	2022
Temporalitat	Puntual
Recursos	Eines de comunicació (web, intranet, xarxes socials...), Eines informàtiques habituals
Indicadors	Nombre de difusions realitzades, destinatàries i canals utilitzats

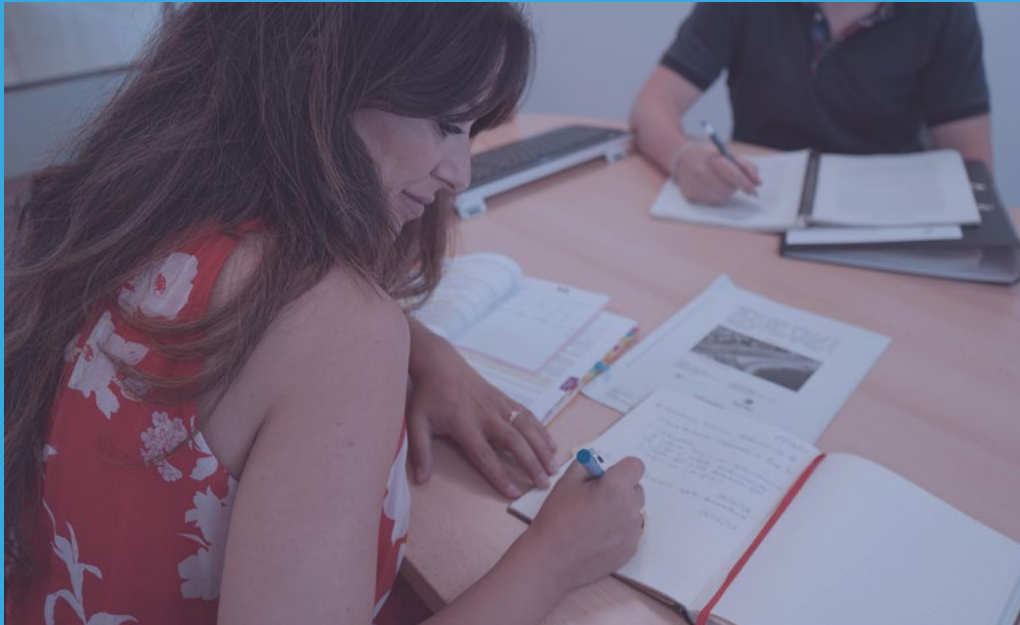
Àmbit	Comunicació
Mesura 26	Incloure clàusules d'igualtat en els plecs de condicions dels contractes
Descripció	En la contractació d'empreses proveïdores i de serveis incloure una clausulada específica d'igualtat.
Objectiu general	Fomentar el valor i el compromís de l'apt amb la igualtat
Responsable	Secretària general i assumptes jurídics
Calendari	Comença el primer trimestre de 2024
Temporalitat	Continuada
Recursos	Persona responsable d'elaboració documentació contractació eines informàtiques habituals
Indicadors	Nombre de contractes on s'ha incorporat aquesta clàusula



Calendari	Gener	Febrer	Març	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre
2022												
Mesures prioritàries									Constitució comissió seguiment Mesures 4 i 9 al setembre Mesures 6 i 8 al novembre Últim trimestre, mesures 18 i 25			
Anyal	Mesures 1, 2, 3, 5, 7, 15, 20, 22, 24											
2023												
Informe de seguiment als 2 anys de vigència, amb els seus corresponents indicadors												
2024	Reunió seguim. Comissió	Primer trimestre 2023, mesures 11, 17 i 21					Reunió seguim. Comissió		Quart trimestre 2023, mesures 13, 14 i 19 Entre 2023 i 2024, mesura 23			
2025	Reunió seguim. Comissió	Primer trimestre 2025, mesures 12 i 16					Reunió seguim. Comissió					
2026	Memòria de tancament, avaluació final i creació de comissió negociadora per a iii pla d' igualtat											



08 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica



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

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

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

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

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

8.1 Sistema d'avaluació

Es compon dels paràmetres següents:

Avaluació de resultats.
Indicadors

Per a la seva avaluació pot contemplar si s'escau els ítems següents:

- Nombre i sexe de les persones beneficiàries per àrees:
- Nombre i sexe de les persones beneficiàries per sistema de classificació:
- Grau de desenvolupament dels objectius plantejats.
- Efectes no previstos del Pla a l'empresa.
- Altres.

8.1.1

Avaluació de resultats.
Indicadors

Es recullen els canvis establerts en les accions/mesures previstes i el nivell de desenvolupament d'aquestes, tenint en compte si és el cas:

- Grau de sistematització dels procediments.
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos humans.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les eines de recollida.
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (només enumeració ja que les fitxes individuals recullen els detalls).
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa.
- Altres.

Avaluació de resultats.
Indicadors

8.1.3

En aquest apartat s'analitzarà si n'hi hagués:

- Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
- Disminució de segregació vertical.
- Disminució de segregació horitzontal.
- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els quals s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes.
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Canvis en la cultura de l'empresa.
- Canvis en la imatge de l'empresa.
- Millora de les condicions de treball.
- Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitat
- Altres.

Aquesta avaluació es concep com un procés de millora, per tant, també es presenta com un instrument necessari per a la detecció d'obstacles i si s'escau, per al reajustament d'accions.

En l'avaluació final del pla, es tindrà en compte:

1. El grau de compliment d'objectius.
2. El grau d'assoliment de resultats esperats.
3. El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
4. Les adaptacions realitzades.
5. Grau de consolidació de la igualtat d'oportunitats a l'empresa.

S'acorda constituir una Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.

La composició de la Comissió de Seguiment, acordada el 26 de juliol de 2022, és la següent:

Part empresa

Titulars:

Sr. Xabier Larrañaga Cortés
Sr. Manuel Manrubia Gibert
Sra. Meritxell Lafuente Gómez

Suplents:

Sra. Lola Gomis Donat
Sr. David Gonzalez Mas
Sra. Marta Virgili Vidal

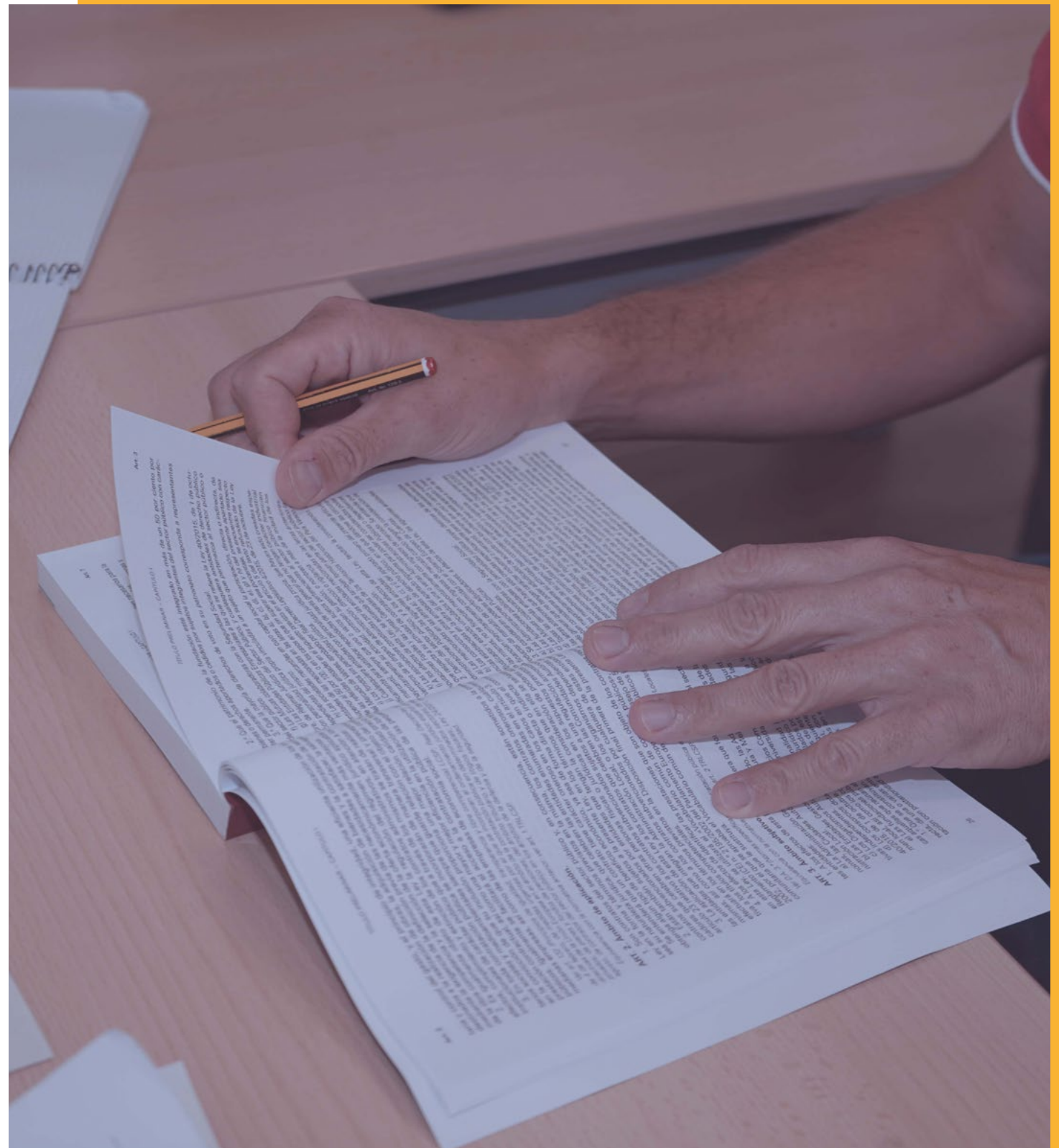
Part RLT

Titulars:

Sr. Blas Díaz López
Sra. Rocío León Aller
Sra. Leticia Morales Flores

Suplents:

Sra. Montserrat Torrado López
Sr. Pedro Fuentes López
Sr. Jorge Villares Campos



9.1 Funcions de la Comissió de Seguiment

- Supervisió de l'execució del Pla.
- Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, en especial sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la Igualtat d'Oportunitats.

9.2 Funcionament de la Comissió de Seguiment

- Reunir-se, com a mínim, semestralment i sempre que ho considerin necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació per requeriment d'alguna de les parts.
- Recollir suggeriments i queixes de treballador/es en cas de produir-se, per tal d'analitzar-les i proposar solucions.
- Així mateix, mantindrà les funcions previstes en el Reglament adjunt.

9.3 Procés de Seguiment

La informació recollida es plasmarà en informes semestralment. Els informes faran referència a la situació actual de l'APT i l'evolució que han experimentat amb la posada en marxa i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat, a mesura que es van implementant.

Els informes elaborats seran traslladats a Direcció per al seu coneixement i valoració de les fites i avenços de l'empresa en l'aplicació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la seva gestió.

Procediment de modificació i possibles discrepàncies

10

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

- **Detectar errors en l'entesa o la implantació de la mesura, que impedeixin el seu ús, o fomentin un ús inadequat de la mateixa.**
- **No tenir els indicadors correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte.**
- **Que l'empresa elimini el lloc designat com a responsable d'una mesura, i sigui necessari buscar-ne un altre que pugui suplir les mateixes competències.**
- **Que es detecti que el període establert és insuficient o, per contra, massa extens per poder detectar els factors a analitzar correctament.**

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió de Seguiment de l'empresa.

En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de realitzar una difusió a tota la plantilla perquè siguin coneixedors/es.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió de Seguiment de l'empresa.

En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de realitzar una difusió a tota la plantilla perquè siguin co-neixedors/es.

Totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de propers plans per tal de mi-llora d'aquests.

En cas que la normativa legal o convencional indiqui can-vis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest docu-ment, s'haurà de modificar per complir amb les obliga-cions pertinents en el termini que la normativa designi.

Finalment, davant de possibles discrepàncies que pogues-sin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació, les parts acorden expressament recórrer als òrgans pertinents, adherint-se als necessaris proces-sos de mediació i en el seu cas d'arbitratge



PLA D'IGUALTAT 2022 - 2026

