

PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona, SA
(EMT)



SUMARI

INTRODUCCIÓ	2
QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?	4
EL NOSTRE PLA.....	4
ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	14
ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	18
ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA	23
ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES	26
ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS.....	29
ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	31
ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR.....	35
ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	38
ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE	41
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS PLA	45
FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	48
BIBLIOGRAFIA.....	50

INTRODUCCIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans i un principi fonamental de la Unió Europea.

La normativa vigent en aquest àmbit, tant en l'àmbit nacional com autonòmic, és molt àmplia, i en destaquem:

Constitució Espanyola de 1978

Art. 9.2: "Correspon els poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu, i dels grups és que s'integren siguin reals i efectius; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social."

Art 14: "Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaldre cap tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."

Art. 23.2: "Els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalin les Lleis."

Art. 35: "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret de treballar, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe."

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)

Art. 5: "El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat."

Art. 45: "1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.”

Cal tenir en compte que l'apartat 2, incorporat per l'art. 1.1 del **Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.**

Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006

Art. 4.3: “Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.”

Art. 19.2: “Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.”

Art. 41.1: “Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.”

Art. 41.2: “Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.”

Llei Catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH)

La Llei reforça les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que ubica les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exercixin plenament llurs drets com a ciutadanes. Aquesta llei pretén generar un benefici per a tothom, dones i homes, a través de noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

Un Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, que serveix per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre gèneres en una organització, eliminant qualsevol mena de discriminació per raó de gènere.

El Pla recull un conjunt d'accions per aconseguir uns objectius concrets prèviament marcats, en un període de temps determinat.

L'elaboració d'un Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats permet incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal en totes les polítiques i accions que es desenvolupen des d'una organització.

Dissenyar i implementar un Pla a una organització suposarà:

1. El compliment d'una obligació legal.
2. L'atracció, contractació i retenció de personal qualificat.
3. L'Increment del compromís de les persones treballadores amb l'organització.
4. L'Increment de la satisfacció laboral de les persones treballadores.
5. Millora de la qualitat.
6. Millora de la productivitat.
7. Millora de la imatge de l'organització al mercat.

EL NOSTRE PLA

El document que ens ocupa és el Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, SA i és fruit de la Diagnosi de situació prèvia que ens mostra la realitat interna de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

El Pla ha estat concertat tant per l'empresa com per la representació legal de les persones treballadores de l'organització mitjançant aprovació expressa de la Comissió negociadora del Pla d'igualtat i és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'empresa. Així mateix, el present Pla és d'aplicació a tots els centres de treball de l'empresa.

L'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, S.A., consta de dotze centres de treball, tots ells situats al municipi de Tarragona, a la província de Tarragona, per tant, aquest serà l'àmbit d'aplicació del Pla.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT s'estructura en 9 indicadors, els quals donen lloc als àmbits d'actuació del Pla:

- ❖ ÀMBIT I. Política d'igualtat d'oportunitats
- ❖ ÀMBIT II. Polítiques d'impacte en la societat
- ❖ ÀMBIT III. Ús d'un llenguatge no sexista i una comunicació no sexista ni discriminatòria
- ❖ ÀMBIT IV. Representativitat homes i dones
- ❖ ÀMBIT V. Condicions laborals
- ❖ ÀMBIT VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional
- ❖ ÀMBIT VII. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
- ❖ ÀMBIT VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

- ❖ ÀMBIT IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

El Diagnòstic ha determinat les següents conclusions:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Àmbit I. Política Igualtat d'Oportunitats	Àmbit I. Política Igualtat d'Oportunitats
Les persones treballadores enquestades tenen la percepció que a l'empresa es fomenta i existeix igualtat de gènere i consideren beneficioses l'aplicació de mesures pel seu foment.	No es disposa de pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.
En el cas d'EMT, s'observa l'existència de Pla d'Igualtat anterior. El 80% de les persones responsables enquestades consideren que cal elaborar un nou Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats a l'EMT. El 80% de les persones responsables enquestades coneix l'actual Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'EMT. El 60% de les persones responsables enquestades afirma conèixer les accions de l'actual Pla d'Igualtat d'Oportunitats d'EMT.	En el cas d'AMT, no comptava amb un Pla d'Igualtat previ. Només s'han assolit dos del quatre dels objectius previstos en l'anterior Pla d'Igualtat d'EMT.
L'EMT disposa d'un Agent d'Igualtat.	
Es disposa d'una Comissió d'Igualtat.	
Les persones treballadores enquestades, en general, afirmen incorporar la perspectiva de gènere en el treball diari.	Només una persona de les persones que han donat resposta als qüestionaris, un home, afirma que des de la seva àrea de treball s'han dut a terme accions de foment de la igualtat d'oportunitats i des d'una perspectiva de gènere.
La majoria de persones treballadores enquestades afirmen conèixer que és la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball.	

Durant els mesos de novembre i desembre de 2019 es va realitzar la formació en prevenció d'assetjament orientada a tota la plantilla.	
El 91,66% de les persones que han donat resposta als qüestionaris afirma haver rebut formació en matèria de gènere, només un home afirma no rebre'n.	
Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat	Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat
Participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.	No s'han desenvolupat programes específics per a dones i per al col·lectiu LGTBI.
	No es disposen de dades desagregades per sexe/gènere en els formularis, instàncies i sol·licituds ni en memòries, projectes i estudis.
	No es té en compte la perspectiva de gènere en les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.
Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni discriminatòria	Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni discriminatòria
Existència de guies per al foment de l'ús no discriminatori del llenguatge a l'organització.	Les persones treballadores consideren que no s'aposta pel foment del llenguatge i la comunicació no sexista ni discriminatòria amb empreses proveïdores, amb persones usuàries i amb clients/es.
S'afirma que la plantilla ha rebut formació en matèria de llenguatge i comunicació no sexista.	Caldria realitzar una revisió en la redacció de les notícies publicades a la pàgina web de l'EMT, atès que s'ha detectat llenguatge sexista tal com "usuaris" en lloc de "persones usuàries". Destaca també en aquest sentit la targeta anomenada "Tarraconins" si bé provinent d'una campanya aliena a l'entitat anomenada el "Club dels Tarraconins" en lloc del "Club dels tarraconins i les tarraconines" o del "Club de les tarraconines i els tarraconins".

	Pel que fa a la pàgina web d'AMT, s'ha pogut observar també la utilització de llenguatge sexista, tant en la redacció de la pàgina i de les notícies, com en les paraules que apareixen en les imatges, utilitzant sempre el masculí genèric: "Benvinguts", "Els residents", "Usuaris", "Benvolguts clients".
Les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris consideren que la comunicació i documentació de l'organització no conté elements sexistes.	Quant a les imatges cal destacar una de les últimes imatges publicada el mes de juny de 2020 a la pàgina web de l'entitat on només apareixen 3 homes i tenint en compte que es tracta d'un sector masculinitzat caldria tenir més cura en aquest aspecte i mostrar imatges de dones i homes conductores, per exemple.
Àmbit IV. Representativitat homes i dones	Àmbit IV. Representativitat homes i dones
	Només el 21% de la plantilla són dones, mentre que el 79% són homes. Hi ha sobrerrepresentació d'homes
	Segregació horitzontal: en especial de dones a administració i d'homes al personal operari, com a conductors, a tallers i a vigilància.
	Segregació vertical: a Direcció el 83,33% i Comandament el 85,7% són homes.
	El 88,88% de la representació sindical a EMT és masculina i només un sindicat té representació femenina, una dona. A AMT el 80% de la representació legal dels treballadors són homes (4 homes i 1 dona).
Àmbit V. Condicions laborals	Àmbit V. Condicions laborals
El 73,8% de les dones i el 74,1% dels homes tenen contractes indefinits.	- S'ha identificat una bretxa salarial en les retribucions totals del 12,8% a favor dels homes, sent que aquesta es redueix fins un 9%, en el càlcul de la mediana. Aquesta bretxa s'explica per l'impacte de les retribucions més reduïdes d'aquelles persones que no han estat el còmput total

	d'hores anuals, així com per la segregació horitzontal i vertical existent a l'organització. - En els grups professionals on s'ha identificat una bretxa salarial superior a un 9% és en els grups professional del personal administratiu (29,4% a favor dels treballadors) i en el personal operari (33,4%). En el cas del personal administratiu aquesta bretxa salarial està influïda pel total de treballadores, 14, versus treballadors, 1, que ocupen aquest lloc professional així com l'impacte de la jornada reduïda d'un grup de treballadores, sent que si comparem les retribucions de l'home amb la de les treballadores a jornada completa, no s'observen diferències salarials significatives. En el cas del personal operari, de nou, la contractació de 3 de les treballadores a l'octubre implica que les retribucions siguin inferiors, el que condiona que les retribucions d'aquestes siguin inferiors no només als treballadors sinó a les treballadores que han estat contractades durant tot l'any. - Les diferències salarials identificades en els diferents complements, estan influïdes per a) la no aplicació d'alguns d'aquests a totes les persones treballadores, d'acord amb les seves circumstàncies personals i el desenvolupament de l'activitat laboral b) l'impacte en el càlcul de la bretxa de les retribucions inferiors d'aquelles persones que no han realitzat el còmput total d'hores anuals. - Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball, no s'identifiquen bretxes salarials per llocs d'igual valor, sent que les diferències salarials identificades, especialment en l'Agrupació 2, formada pels als llocs d'Oficial de Manteniment, de Comercial, d'Auxiliar Administratiu/va i
--	---

	d'Inspector/a de Zona Regulada, es veu afectada, en el cas de les retribucions especialment reduïdes de les dones, per la manca de retribucions d'una auxiliar administrativa (va estar de baixa tot l'any) i tres inspectores de zona regulada (van incorporar-se a l'octubre a l'organització), sent que si excloem aquests casos, no s'observen diferències salarials significatives per llocs d'igual valor.
El 57,4% de les dones i el 68,2% dels homes tenen una antiguitat a l'organització de més de 10 anys.	
El 94,2% de les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris estan satisfets/es amb el seu lloc de treball i el 84,6% amb el seu horari laboral.	
Gairebé totes les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris es troben satisfetes amb les retribucions que perceben (menys 3 homes) i consideren que hi ha igualtat retributiva a l'organització (menys 2 homes).	
Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional	Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional
En els últims 4 anys, s'han realitzat a un total de 16 contractacions, de les quals, el 63% dones i el 38% homes. La progressió en relació a les dones és ascendent a la inversa dels homes.	
El 84,6% de les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris considera que hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'organització.	
El 78,65% de la plantilla ha rebut formació en l'últim any, el 95,1% de les dones vers el 74,1% homes.	Només el 10,8% de les hores de formació rebudes per la plantilla han estat en matèria de gènere, en l'últim any.

Hi ha equilibri en les hores de formació que han rebut les dones i els homes amb relació al total de dones i homes en plantilla.	Només el 47,5% de les dones i el 36,6% dels homes de la plantilla han rebut formació en matèria de gènere.
El 71,15% de les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris considera que les mesures de promoció existents a l'organització són adequades, i el 88,5% que existeixen les mateixes possibilitats de promoció interna per a homes i per a dones, com per al col·lectiu LGTBIQ+.	En els últims 4 anys s'han produït 6 procediments de promoció professional, dels quals només el 17% han estat dones, una dona i a Administració, mentre que el 83% restant, han estat homes.
	El 100% de les promocions professionals han estat per designació de l'organització.
Àmbit VII. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	Àmbit VII. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
Les mesures d'ordenació del temps de treball i de corresponsabilitat en l'últim any s'han portat a terme en un 50% per dones i en un 50% per homes.	Només el 13,15% del total de les persones treballadores de l'organització han utilitzat mesures d'ordenació del temps de treball i de corresponsabilitat. El 30% de les dones en plantilla han fet servir algun tipus de mesura, mentre que només ho ha fet el 8,37% dels homes en plantilla.
El 84,6% de les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris considera que les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'entitat són suficients.	Amb relació a les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris, els homes són majoria en "50%-50%" i en "Majoritàriament la meva parella, jo ajudo", en contraposició a les dones que s'ubiquen a "majoritàriament jo, la meva parella m'ajuda".
Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere
En l'últim any, no s'han produït baixes per malaltia professional.	El Comitè de Seguretat i Salut està format per 12 persones, 10 homes i 2 dones.
Només s'han produït un total de 15 accidents de treball menors (un 5,34% del total de la plantilla) i el 100% protagonitzats per homes (6,82% del total d'homes en plantilla).	

Àmbit IX. Assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere	Àmbit IX. Assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere
Existència de Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere a nivell intern, inclòs en el Conveni Col·lectiu de l'EMT. AMT el 2018 es va adherir al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere de l'Ajuntament de Tarragona.	El Protocol existent no té en compte l'orientació i la identitat sexual ni l'expressió de gènere.
	El 61,5% de les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris desconeix si existeixen documents de referència amb relació a l'assetjament a l'entitat.
	S'ha detectat un cas d'assetjament a AMT, d'un ciutadà a una treballadora.
Existència de personal responsable per atendre a les possibles situacions d'assetjament sexual i/o per raó de gènere.	
Les persones treballadores que han donat resposta als qüestionaris consideren que és necessari el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a nivell intern, només un home considera que no.	

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en el diagnòstic, es fixen uns objectius de cada àmbit i les accions orientades a aconseguir-los. Les accions identificaran a les persones destinatàries, així com a les persones responsables, el termini d'execució, si suposen un cost i els indicadors d'avaluació i seguiment.

De forma sistemàtica a la finalització de cadascuna de les accions, s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixes en cada una i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades.

La Comissió d'Igualtat, qui vetlla per al seguiment, impuls i avaluació del present Pla, es regirà pel disposat en el Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Per a procedir a la modificació parcial del present Pla durant el període de vigència, serà necessari l'acord unànim de la Comissió d'Igualtat.

Els objectius generals que s'han establert per al Pla, després de l'anàlisi de la Diagnosi, són els següents:

1. Assentar les bases perquè la igualtat de gènere esdevingui un valor essencial a l'EMT.
2. Promoure canvis necessaris que possibilitin a totes les persones treballadores, sense tenir en compte el gènere, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, desenvolupin la seva carrera professional i capacitat personal, sense que en cap cas es produeixi una discriminació directa o indirecta.

Tot seguit es detallaran també objectius específics, els quals es nodreixen d'un determinat nombre d'accions a desplegar, a curt, mitjà o llarg pla. Les accions determinen les persones o àrees responsables per a l'execució de cadascuna de les accions així com les persones destinatàries i indicadors de seguiment i avaluació.

Els terminis fixats orientatius, per a l'execució de les accions previstes corresponen a:

Curt termini: 01/11/2023-31/10/2024

Mig termini: 01/11/2023-31/10/2026

Llarg termini: 01/11/2026-31/10/2027

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT recull un total de 21 accions, a desplegar en un termini de 4 anys, comptats a partir de la seva aprovació formal, en data 12 de setembre de 2023 i amb una vigència fins el 12 de setembre de 2027.

A continuació un quadre-resum que recull les accions segons àmbit i termini d'execució:

TERMINI ACCIONS			
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	CURT	MIG	LLARG
Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats			
1 Pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.			
2 Difusió del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'entitat.			
3 Formació general en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats a la plantilla i al cos polític.			
Àmbit II. Polítiques d'impacte en la societat			
1 Elaborar programes específics per a dones i per al col·lectiu LGTBIQ+.			
2 Incloure sistemàticament la variable de sexe biològic i d'identitat de gènere en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que porti a terme a l'organització.			
3 Incloure clàusules socials de gènere a les licitacions públiques i en els contractes menors.			
Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni discriminatòria			
1 Revisió de la documentació interna, externa i de la pàgina web.			
2 Formació en llenguatge i comunicació no sexista ni discriminatòria.			
Àmbit IV. Representativitat de les dones i els homes			

1 Accions positives en les contractacions en la mobilitat i en la promoció interna de les persones treballadores.			
2 Formació en igualtat i perspectiva de gènere a la representació sindical.			
Àmbit V. Condicions laborals			
1 Elaborar i aprovar la relació de llocs de treball amb valoració econòmica			
Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional			
1 Paritat en els òrgans de selecció en tots els processos de selecció i promoció de personal.			
2 Incorporar els coneixements en igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal.			
3 Promoció equitativa de dones i homes.			
Àmbit VII. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar			
1 Difusió de les mesures de conciliació existents.			
2 Sensibilitzar a la plantilla amb relació a la importància de la corresponsabilitat.			
Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
1 Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals.			
2 Composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut.			
Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere			
1 Incorporar al protocol la prevenció de l'assetjament per orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.			
2 Difusió del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament.			
3 Formació i sensibilització sobre el Protocol d'assetjament.			

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un informe d'impacte, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.

Cal tenir en compte que finalitzada una acció, serà necessari emplenar la fitxa de seguiment i avaluació corresponent a l'acció concreta desenvolupada (s'adjunta model com Annex) i, finalitzat el termini total d'execució del Pla caldrà elaborar un informe amb la determinació del grau d'assoliment tant de les accions com dels objectius prèviament fixats.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La igualtat d'oportunitats és un principi jurídic universal que es consolida dia a dia i l'aplicació del qual resulta necessari i positiu, tant per empreses i organitzacions com per a la societat en general.

En els darrers anys s'han aconseguit grans avenços pel que fa a la igualtat d'oportunitats en el treball. Cada vegada són més les organitzacions que es plantegen la importància d'incorporar mesures i estratègies que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquest àmbit té en compte la sensibilització i implicació de l'organització en el foment de la igualtat d'oportunitats i la incorporació de la perspectiva de gènere a l'organització.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT ha fet una anàlisi d'aquest indicador tenint en compte l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i paritat de gèneres entre altres accions, l'existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, l'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, l'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, les activitats informatives, la formació i sensibilització de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs.

A partir d'aquesta anàlisi s'ha pogut detectar que només s'han assolit dos dels quatre objectius previstos en l'anterior Pla d'Igualtat de l'EMT, que no es disposa d'un pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats a l'entitat, que no totes les persones treballadores reben formació en matèria de gènere i que manquen accions de foment de la igualtat a l'organització.

I és per això, que es proposa el següent objectiu:

1. Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.1 Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

ACCIÓ 1.1.1 Pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats

Objectiu específics:

Dotar dels recursos econòmics necessaris per al desenvolupament de les accions previstes al Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT.

Descripció:

Elaborar un pressupost específic anual suficient per al desenvolupament de totes les accions del Pla.

Persones responsables:

Gerència.

Persones destinatàries:

Persones treballadores i ciutadania en general.

Termini:

Curt.

Cost:

Sí.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Existència de pressupost específic.	Documental	Anual
2. Execució de la despesa.	Documental	Anual
3. Evolució de la despesa.	Documental	Anual

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.1 Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

ACCIÓ 1.1.2 Difusió del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT

Objectiu específics:

Donar a conèixer de forma interna i externa el Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT.

Descripció:

Dissenyar una estratègia de comunicació interna i externa per a la difusió de les accions del Pla. De forma interna: circular informativa a través d'e-mail, notícia a Intranet o presentació del Pla a les persones treballadores. De forma externa: notícia a la web, comunicació formal a les persones proveïdores de l'entitat i notícia a la premsa.

Persones responsables:

Agent Igualtat.

Persones destinatàries:

Plantilla, empreses proveïdores i ciutadania.

Termini:

Curt.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de mitjans de comunicació i difusió utilitzats.	Documental	Anual
2. Abast de l'estratègia comunicativa.	Qüestionari	Anual

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.1 Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

ACCIÓ 1.1.3 Formació general en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats a la plantilla i al Consell d'Administració

Objectiu específics:

Sensibilitzar a la plantilla i al Consell d'Administració vers la necessitat de desenvolupament del Pla.

Descripció:

Realitzar sessions formatives periòdiques a la plantilla i al Consell d'Administració en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Persones responsables:

Agent Igualtat.

Persones destinatàries:

Plantilla i consell d'administració

Termini:

Curt.

Cost:

Sí.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de sessions formatives.	Documental	Anual
2. Nombre de persones assistents, per gènere, departament i categoria professional.	Documental	Anual
3. Valoració de les formacions.	Qüestionari	Anual

ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

Conscients que les seves actuacions tenen conseqüències importants per al desenvolupament social, les organitzacions s'esforcen a realitzar el seu treball de manera ètica i responsable. I en aquest sentit, quan incorporen la igualtat d'oportunitats com a clau estratègica en la seva organització, aquesta passa a formar part de la seva identitat corporativa.

Les organitzacions que assumeixen conductes igualitàries i de compromís contra la desigualtat es beneficien d'una imatge pública més innovadora i compromesa amb el progrés de la societat.

L'àmbit de polítiques d'impacte a la societat té en compte la repercussió que causa a la societat en general la incorporació de la perspectiva de gènere i el foment de la igualtat d'oportunitats a l'EMT.

La Diagnosi de l'EMT ha fet una anàlisi d'aquest indicador tenint en compte l'existència de programes específics per a dones i col·lectiu LGTBIQ+, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, el registre de dades desagregades per sexe o gènere de les persones usuàries dels serveis i les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

A partir d'aquesta anàlisi, s'ha pogut detectar que no s'han desenvolupat programes específics per a dones i per al col·lectiu LGTBIQ+ així com tampoc es disposen de dades desagregades per sexe/gènere en els formularis, instàncies i sol·licituds, ni en les memòries de servei, projectes i estudis, a més de la manca d'incorporació de la perspectiva de gènere en les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades, en el cas només de la secció d'EMT, ja que AMT inclou la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de les licitacions públiques a través de clàusules socials.

I per tots aquests motius, es proposa el següent objectiu:

1. Impulsar accions de promoció de la igualtat de gènere.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.1 Impulsar accions de promoció de la igualtat de gènere

ACCIÓ 2.1.1 Elaborar programes específics per a dones i per al col·lectiu LGTBIQ+

Objectiu específics:

Promoure programes específics des de la perspectiva de gènere per a fomentar la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

Descripció:

Elaboració i implementació de programes específics per al foment de la igualtat de gènere i LGTBIQ+: adaptar el transport a les necessitats de les dones, que en són les usuàries més freqüents (mesures ergonòmiques ajustades a les característiques de les dones: alçària de les barres de subjecció, dels seients, accessibilitat, etc.); increment de la freqüència de les línies de l'EMT que donen accés a serveis públics essencials (centres educatius, centres de salut, parcs...), especialment de nit i recollida/parada en punts il·luminats; parades intermèdies dels autobusos de nit a petició de les dones; instal·lar punts de llum sobre les places d'aparcaments i camins de comunicació amb l'exterior; evitar obstacles dins els aparcaments; crear accessos independents al carrer fàcilment identificables per a vehicles i persones; instal·lar càmeres de seguretat i punts de trucada d'emergència; pintar els aparcaments de colors vius per fer augmentar la sensació de seguretat, etc.

Persones responsables:

Gerència i Agent Igualtat.

Persones destinatàries:

Ciutadania en general.

Termini:

Llarg

Cost:

Sí.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre programes impulsats.	Documental	Anual
2. Nombre de persones que participen en els programes.	Documental	Anual

3. Valoració dels programes.	Qüestionari	Anual
------------------------------	-------------	-------

ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O. 1 Impulsar accions de promoció de la igualtat de gènere

ACCIÓ 2.1.2 Incloure sistemàticament la variable de sexe biològic i d'identitat de gènere en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que porti a terme a l'organització

Objectiu específic:

Poder avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'EMT des d'una perspectiva de gènere.

Descripció:

Recollir dades desagregades per sexe i identitat de gènere de persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis de l'organització, així com de la mateixa entitat amb relació a la plantilla i als programes propis de la societat.

Persones responsables:

Gerència, Agent Igualtat i Caps de departament.

Persones destinatàries:

Ciutadania.

Termini:

Mig.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de departaments i serveis que incorporen dades desagregades per sexe i identitat de gènere.	Documental	Anual
2. Implementació de les dades a les memòries de serveis, projectes i / o estudis.	Documental	Anual
3. Implementació dels resultats en les accions ordinàries de l'entitat.	Documental	Anual

ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.1 Impulsar accions de promoció de la igualtat de gènere

ACCIÓ 2.1.3 Incloure clàusules socials de gènere a les licitacions públiques i en els contractes menors.

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.

Descripció:

Incloure clàusules socials en matèria de gènere en les licitacions públiques i en els contractes menors: prohibició de contractar amb empreses que no compleixin les mesures d'igualtat obligatòries per llei, valorar les empreses que fomentin la igualtat a la plantilla com que disposin de mesures o plans d'igualtat quan no estan obligades o que tinguin paritat a la plantilla, etc.

Persones responsables:

Gerència i Agent Igualtat.

Persones destinatàries:

Empreses.

Termini:

Llarg.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de licitacions que inclouen les mesures socials de gènere.	Documental	Anual
2. Nombre de contractes menors provinents de mesures socials de gènere.	Documental	Anual

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA

El llenguatge és la facultat humana de poder comunicar els propis pensaments o sentiments mitjançant un sistema determinat de signes interpretables per la persona receptora. La nostra cultura, de tradició patriarcal i androcèntrica, també s'ha reflectit en l'ús del llenguatge.

El sexisme és l'actitud de discriminar a les persones pel seu sexe. De vegades, aquesta discriminació té una expressió molt marcada en el llenguatge, però, d'altres vegades, és més subtil i es dona a través de l'ocult i la invisibilització del femení sota les formes gramaticals masculines.

Tal com estableix l'article 3 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, les organitzacions públiques han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la seva documentació escrita, gràfica i audiovisual. I també han de formar al seu personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

El present àmbit té en compte el foment i l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista, tant a nivell intern com extern, de l'EMT.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats prèvia de l'EMT ha fet una anàlisi d'aquest indicador tenint en compte dos vessants: l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació i el foment de l'ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge.

A partir d'aquesta anàlisi s'ha constatat que tot i l'existència de documents de referència a l'interior de l'organització, s'han detectat llenguatge i comunicació sexista i discriminatòria.

Per tot això, es proposa el següent objectiu:

1. Consolidar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica a nivell intern i extern.

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA

O.1 Consolidar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica a nivell intern i extern a l'EMT

ACCIÓ 3.1.1 Revisió de la documentació interna, externa i de la pàgina web

Objectiu específics:

Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric en el llenguatge a nivell intern i extern a l'EMT.

Descripció:

Revisió del llenguatge i les imatges en la comunicació interna (documents i comunicats), i en la comunicació externa (notícies, publicitat, relacions amb empreses i pàgina web) des de la perspectiva de gènere.

Persones responsables:

Agent Igualtat i Caps departament.

Persones destinatàries:

Plantilla i ciutadania en general.

Termini:

Mig.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de documents revisats.	Documental	Anual
2. Nombre de departaments i àrees afectades per l'actualització de documents.	Documental	Anual

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA

O.1 Consolidar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica a nivell intern i extern a l'EMT

ACCIÓ 3.1.2 Formació en llenguatge i comunicació no sexista ni discriminatòria

Objectiu específic:

Evitar utilitzar i difondre un llenguatge i unes imatges sexistes, androcèntriques i/o discriminatòries.

Descripció:

Formar en l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista a totes les persones que redactin textos a la organització i a les persones responsables del contingut de la pàgina web.

Persones responsables:

Gerència, Agent Igualtat i Caps departament.

Persones destinatàries:

Plantilla i ciutadania en general.

Termini:

Curt.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre d'imatges revisades.	Documental	Anual
2. Nombre de departaments i àrees afectades per la revisió d'imatges.	Documental	Anual

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES

En les darreres dècades s'han aconseguit grans avenços pel que fa a la igualtat d'oportunitats en el treball, però, tot i això, encara existeixen barreres que obstaculitzen la presència de dones en alguns sectors de treball i en alguns nivells de direcció.

Cada vegada són més les organitzacions que incorporen mesures i estratègies per afavorir la igualtat de gènere, ja que més enllà de l'acompliment de la legislació vigent, permet consolidar un instrument de treball en la gestió de les persones, optimitzar els recursos humans i potenciar la capacitat de les persones en condicions d'igualtat i sense que en cap cas es produeixi discriminació per raó de gènere.

Les organitzacions han de fer possible aquest canvi estructural per assolir una distribució igualitària i justa entre totes les persones, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

Aquest àmbit té en compte la representativitat de dones i homes en les diferents àrees i departaments i en les diferents categories professionals, així com l'existència de segregació horitzontal i/o vertical a l'EMT.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'empresa ha fet una anàlisi del present indicador tenint en compte la representativitat de gènere en la política, la plantilla i la representació sindical.

I a partir d'aquest d'anàlisi s'ha detectat que la plantilla està masculinitzada, amb només un 21% de dones i un 79% d'homes. També s'ha observat una marcada segregació horitzontal, els homes són majoria als llocs de Personal Operari i Altres, que són els llocs de conductor/a, i les dones als del departament d'administració. També segregació vertical, amb els homes com a majoria en la Direcció i en els Comandaments.

En la representació sindical s'ha observat que les dones estan infrarepresentades.

És per tot això que es proposa el següent objectiu:

1. Fomentar la presència de dones i homes en totes les àrees/departaments i en tots els grups professionals per evitar la segregació horitzontal i/o vertical.
2. Fomentar la paritat en la representació sindical de l'organització.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES

O.1 Fomentar la presència de dones i homes en totes les àrees/departaments i en tots els grups professionals per evitar la segregació horitzontal i/o vertical

ACCIÓ 4.1.1 Accions positives en les contractacions, en la mobilitat i en la promoció interna de les persones treballadores.

Objectiu específic:

Fomentar la paritat entre dones i homes en les àrees i llocs de treball, respectivament, feminitzats i masculinitzats per aconseguir eliminar la segregació horitzontal i vertical present en l'organització.

Descripció:

Fomentar la contractació de dones en els departaments masculinitzats i la contractació d'homes en els departaments feminitzats mentre existeixi la segregació horitzontal detectada. Fomentar també la mobilitat i la promoció interna entre les persones treballadores per tal d'aconseguir paritat de dones i homes en totes les àrees i llocs de treball a l'organització a través d'accions positives. Fomentar la paritat en els llocs de Direcció i Comandament.

Persones responsables:

Gerència, Agent Igualtat i RH.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Llarg.

Cost:

Sí.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre d'accions positives implementades.	Documental	Anual
2. Nombre de dones i homes contractats en els diferents departaments i llocs de treball.	Documental	Anual

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES

O. 2 Fomentar la paritat en la representació sindical de las organització

ACCIÓ 4.2.1 Formació en igualtat i perspectiva de gènere a la representació sindical.

Objectiu específics:

Assolir una representació sindical que treballi des de la perspectiva de gènere i amb un pes equivalent de dones i homes.

Descripció:

Formar a les persones amb representació de les persones treballadores en igualtat de gènere per implementar-la des de la vessant sindical.

Persones responsables:

Agent d'igualtat.

Persones destinatàries:

Representació sindical.

Termini:

Mig.

Cost:

Sí.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de formacions realitzades.	Documental	Anual
2. Nombre de persones assistents segons sindicat.	Documental	Anual
1. Nombre de dones i homes amb representació sindical.	Documental	Anual

ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

La desigualtat entre dones i homes de la societat actual també té un reflex en el món laboral. Tot i que s'estan fent grans avenços per a l'erradicació d'aquesta desigualtat, és una evidència que encara, avui dia, per a les dones és molt més difícil accedir al mercat laboral i fer-ho en igualtat de condicions que els homes.

Totes les organitzacions resten obligades a respectar la igualtat laboral dins la seva estructura i a adoptar mesures per prevenir qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes. I no només com a compliment de la normativa, sinó perquè també té avantatges, com per exemple, la millora del clima laboral o la implicació de la plantilla en els objectius de l'empresa.

Les organitzacions han de garantir en tot moment que les seves persones treballadores reben un tracte totalment igualitari quant a les condicions laborals, tant en la tipologia de contracte, com en les condicions horàries, en el tipus de jornada, la formació, etc.

Aquest àmbit té en compte les condicions laborals de les persones treballadores, i els criteris que garanteixen la igualtat d'oportunitats i de gènere en igualtat de condicions laborals a l'EMT.

Per fer una anàlisi del present indicador, la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT ha tingut en compte les condicions contractuals, la tipologia de jornada laboral, les retribucions que perceben les persones treballadores de l'organització i la valoració dels llocs de treball.

A partir d'aquesta anàlisi s'ha identificat una bretxa salarial del 12,8% de les retribucions totals. A més, els homes se situen entre els trams de complement obligatori i complement voluntari superiors, respecte a les dones.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de l'organització.

ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

O.1 Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de l'organització.

ACCIÓ 5.1.1 Elaborar i aprovar la relació de llocs de treball amb valoració econòmica

Objectiu específics:

Aconseguir igualtat retributiva.

Descripció:

Elaborar la relació de llocs de treball amb un sistema neutre, amb descripció de tasques, funcions, categoria, nivell retributiu i complements, amb valoració objectiva.

Persones responsables:

Gerència, Agent Igualtat i RH.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Llarg.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Existència de la relació dels llocs de treball valorada	Documental	Anual

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Els processos de selecció han de tenir com a objectiu identificar a la persona idònia per a un lloc de treball concret, garantint que el sexe biològic o la identitat de gènere d'aquesta no en sigui un condicionant.

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua sent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen encara presents i provoquen una gran complexitat a la carrera professional de les dones i a l'accés a llocs de responsabilitat.

Davant aquests fets, les organitzacions han d'incloure la perspectiva de gènere en els processos d'accés, promoció i/o desenvolupament professional i han de garantir que tots aquests processos es regeixen per normes concretes basades en criteris de transparència, mèrits i proves objectives de coneixements.

A més, cal tenir en compte que l'article 24.2 de l'Estatut dels Treballadors estableix que els ascensos i la promoció professional en l'empresa s'han d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, i, per a això, es poden establir mesures d'acció positiva adreçades a eliminar o compensar situacions de discriminació.

El present àmbit té en compte els criteris dels quals disposa l'EMT per garantir la igualtat d'oportunitats en els diferents processos d'accés, promoció i/o desenvolupament professional.

La Diagnosi prèvia de l'EMT per fer una anàlisi d'aquest indicador ha tingut en compte dos vessants: la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció o la permanència del personal i la igualtat en la promoció professional.

Després de l'anàlisi, s'ha pogut detectar que en les contractacions dels últims 4 anys han estat copades en la seva majoria (60,6%) per homes, tot i això, la tendència en la contractació de dones és ascendent.

S'ha evidenciat també que manca formació en matèria de gènere per a la plantilla, només un 10,8% del total de les hores de formació era en matèria d'igualtat.

Per tot això, es planteja el següent objectiu:

1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
O.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional
ACCIÓ 6.1.1 Paritat en els òrgans de selecció en tots els processos de selecció i promoció de personal
Objectiu específics:

Garantir la igualtat de gènere en l'accés i la promoció professional.

Descripció:

Tots els òrgans de selecció o equivalents de l'organització han de ser paritaris.

Persones responsables:

RRHH.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Curt.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre d'òrgans paritaris sobre el total d'òrgans de selecció.	Documental	Anual

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional

ACCIÓ 6.1.2 Incorporar els coneixements en igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal

Objectiu específics:

Fomentar la igualtat de gènere a l'organització.

Descripció:

Fomentar la igualtat de gènere a l'organització a través de la incorporació de la igualtat de gènere com a matèria avaluable en els processos de selecció de personal.

Persones responsables:

Agent Igualtat i RH.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Mig.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre total de processos de contractació que han incorporat com a valorable la formació en gènere.	Documental	Anual

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
O.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional
ACCIÓ 6.1.3 Promoció equitativa de dones i homes
Objectiu específics:

Assolir la paritat en els llocs de comandament i direcció.

Descripció:

En igualtat de condicions d'idoneïtat, que tinguin preferència les dones per ser promocionades en els llocs de responsabilitat i/o comandament.

Persones responsables:

Gerència i RRHH.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Llarg.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de dones i homes en llocs de direcció i comandament	Documental	Anual
2. Nombre de mesures de promoció equitativa implementades.	Documental	Anual

ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals que, per contra, repercuteix i condiciona la participació i la trajectòria de les dones al món laboral.

El model organitzatiu de les empreses que tenim actualment al nostre país es basa en estructures temporals que pivoten sobre la centralitat del temps de treball i premien la disponibilitat laboral. Però, la nostra societat actual està evidenciant la necessitat d'una nova organització del temps de treball que permeti a totes les persones treballadores conciliar la seva vida personal, laboral i familiar i, alhora, trobar un equilibri amb els interessos organitzatius i productius de les empreses.

Trobar un equilibri entre la demanda de les empreses i la demanda de les persones treballadores pel que fa a la gestió del temps esdevé un dels principals reptes de l'organització del temps de treball.

En aquest sentit, les organitzacions han de dissenyar estratègies orientades a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i adreçar-les tant a dones com a homes per tal de fomentar la corresponsabilitat.

L'àmbit de conciliació de la vida personal, laboral i familiar té en compte les diferents mesures de conciliació i de foment de la corresponsabilitat de les quals disposa l'EMT.

Per fer una anàlisi d'aquest indicador, la Diagnosi prèvia de l'EMT ha tingut en compte l'ús de les diferents mesures.

A partir d'aquesta anàlisi s'ha identificat que només el 13,15% de la plantilla ha fet ús de les mesures disponibles, a més d'evidenciar-se que són les dones les que dediquen molt més temps al treball reproductiu i domèstic.

I amb relació a tot l'exposat, es proposen els següents objectius:

1. Millorar les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar de l'organització.

ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

O.1 Millorar les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar

ACCIÓ 7.1.1 Difusió de les mesures de conciliació existents

Objectiu específic:

Garantir que totes les persones treballadores coneixen les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar que preveu l'EMT.

Descripció:

A través de circulars informatives, d'un apartat visible a la Intranet de l'entitat, via e-mails i/o repartint uns díptics informatius, amb la informació de les mesures de conciliació a les que tenen dret les persones treballadores així com el procés per a la seva sol·licitud.

Persones responsables:

RH.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Curt.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de comunicacions.	Documental	Anual
2. Nombre de persones treballadores que han rebut aquestes comunicacions.	Qüestionari	Anual

ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

O.1 Millorar les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar

ACCIÓ 7.1.2 Sensibilitzar a la plantilla amb relació a la importància de la corresponsabilitat

Objectiu específic:

Fomentar la corresponsabilitat entre la plantilla de l'organització.

Descripció:

Impulsar formacions, xerrades i altres accions per tal de fomentar la corresponsabilitat entre les persones treballadores.

Persones responsables:

Agent Igualtat i RH.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Mig.

Cost:

Sí.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre d'accions impulsades.	Documental	Anual
2. Nombre de persones treballadores, per sexe, que participen d'aquestes accions.	Documental	Anual

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

La segregació per gènere és l'element clau per mostrar la distribució desigual de l'exposició als riscos laborals. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals permet conèixer els diferents riscos als quals estan exposats dones i homes i establir mesures de control específiques.

Factors socials, laborals i biològics, diferenciats en funció del gènere, justifiquem la necessitat d'incorporar la dimensió de gènere en l'avaluació i prevenció dels riscos en la salut laboral. És imprescindible abordar de forma conjunta aquestes dimensions per tal d'avançar en la millora de les condicions de treball i salut de les dones.

Un cop identificades les desigualtats de gènere pel que fa a la salut i als riscos laborals, les organitzacions poden dissenyar polítiques i practiques preventives que protegeixin la salut de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat en el treball.

El penúltim dels àmbits té en compte les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere existents a l'EMT.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT, per fer una anàlisi d'aquest indicador, ha tingut en compte la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i riscos laborals a l'empresa.

Després d'aquesta anàlisi, s'ha detectat que no hi ha paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut i no s'han pogut conèixer les mesures de les quals disposa l'entitat de prevenció de la salut i riscos laborals des d'una perspectiva de gènere.

I per tot això es proposen els següents objectius:

1. Impulsar mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.
2. Garantir la paritat en la Composició del Comitè de Seguretat i Salut.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.1 Impulsar mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 8.1.1 Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals

Objectiu específics:

Millorar la prevenció de la salut i dels riscos laborals a l'EMT per a totes les persones.

Descripció:

Detectar les diferències entre dones i homes amb relació als riscos laborals i incloure-les a les avaluacions de riscos per evitar la infravaloració de l'efecte en la salut de les dones. En aquest sentit, s'han d'incorporar indicadors sobre les situacions específiques que determinen la salut de les dones treballadores (doble jornada, assetjament sexual, discriminació...).

Persones responsables:

Agent Igualtat i RH.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Llarg.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Avaluació dels riscos laborals amb perspectiva de gènere.	Documental	Anual

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.2 Garantir la paritat en la Composició del Comitè de Seguretat i Salut

ACCIÓ 8.2.1 Composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut

Objectiu específic:

Treballar la prevenció de la salut i els riscos laborals des de la perspectiva de gènere.

Descripció:

Garantir la composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut de l'organització.

Persones responsables:

RH i Agent d'igualtat

Persones destinatàries:

Comitè de Seguretat i Salut.

Termini:

Curt.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de dones i home en el Comitè de Seguretat i Salut.	Documental	Anual

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere és una de les manifestacions més patents de desigualtat que encara existeix en l'entorn laboral. Aquest atempta contra la llibertat, la intimitat i la dignitat d'una persona.

Les organitzacions resten obligades a implantar mesures específiques per prevenir l'assetjament i, alhora, arbitrar procediments especials, tant per a la seva prevenció com per encausar les possibles denúncies i reclamacions.

Els protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament són l'eina més útil per a les empreses i organitzacions per erradicar l'assetjament i contribuir a la millora de la qualitat del treball i de la salut de totes les persones treballadores.

I aquest àmbit té en compte les mesures de les quals disposa l'EMT per fer front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'EMT ha fet una anàlisi del present indicador tenint en compte tres vessants: la presència d'assetjament, el tipus de representació destinada a l'atenció de situacions d'assetjament i l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

A partir d'aquesta anàlisi s'ha pogut detectar que l'organització disposa d'un Protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i de persones responsables d'aquest document, i que només el 61,5% de la plantilla de l'EMT coneix l'existència d'aquest document.

Tenint en compte tot l'exposat, es plantegen els següents objectius:

1. Garantir una organització lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

O.1 Garantir una organització lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

ACCIÓ 9.1.1 Incorporar al protocol la prevenció de l'assetjament per orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

Objectiu específics:

Ampliar la prevenció de la discriminació a l'entitat.

Descripció:

Modificar el Protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, a fi i efecte d'incorporar, així mateix, la prevenció de l'assetjament per orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

Persones responsables:

Agent Igualtat.

Persones destinatàries:

Persones treballadores i ciutadania.

Termini:

Mig.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors		Recollida d'informació	Temporalitat
1. Modificació del Protocol.	del	Documental	Anual

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

O.1 Garantir una organització lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

ACCIÓ 9.1.2 Difusió del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament

Objectiu específics:

Donar a conèixer el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament tant en l'àmbit extern com intern.

Descripció:

Dur a terme una estratègia de comunicació interna i externa del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament, tenint en compte, especialment, a les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

Persones responsables:

Agent Igualtat.

Persones destinatàries:

Persones treballadores i ciutadania.

Termini:

Mig.

Cost:

No.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
2. Nombre de mitjans de comunicació utilitzats.	Documental	Anual
3. Nombre de persones treballadores, per sexe, que coneixen el Protocol i els mecanismes de prevenció i abordatge que conté.	Qüestionari	Anual
4. Nombre d'empreses que reben el Protocol.	Documental	Anual

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

O.1 Garantir una organització lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

ACCIÓ 9.1.3 Formació i sensibilització sobre el Protocol d'assetjament

Objectiu específics:

Prevenir les possibles conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a l'empresa.

Descripció:

Realitzar sessions formatives i de sensibilització a totes les persones treballadores amb relació a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a l'empresa.

Persones responsables:

RH i Agent Igualtat.

Persones destinatàries:

Persones treballadores.

Termini:

Llarg.

Cost:

Sí.

Mecanismes de seguiment i avaluació

Indicadors	Recollida d'informació	Temporalitat
1. Nombre de sessions realitzades.	Documental	Anual
2. Nombre de persones treballadores, per sexe, que participen de les sessions.	Documental	Anual
3. Satisfacció de les persones treballadores amb els sessions formatives.	Enquesta	Anual

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS PLA

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com el resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes. Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la cobertura o correcció, i proporcionaran al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats al Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Quant a l'**òrgan responsable pel seguiment i avaluació del pla** aquest és la Comissió d'Igualtat de Gènere, la composició i funcionament de la qual serà la determinada a l'article 6 del 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.

En concret, la composició de la Comissió d'Igualtat de Gènere, equivalent a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, és la següent:

En representació de l'empresa:

Joan Manrubia Gibert, amb DNI núm. ****13532*, com a cap Director-Gerent de Transports de l'EMT.

Rafael Tutusaus Rodríguez, amb DNI núm. ****2063*, com a Agent d'Igualtat de Transports de l'EMT.

Meritxell Martin Gual, amb DNI núm. ****6181*, com a Secretària de Direcció de Transports de l'EMT.

Marta Lahoz Amesti, amb DNI núm. ****0545*, com a Responsable de Compres-Incidències de l'EMT.

Miriam Serena Cuesta, amb DNI núm. ****3741*, com a Inspectora Zona Regulada de l'EMT.

En representació de les persones treballadores:

Xavier Rodríguez, amb DNI núm. ****7503*, com a Conductor de Transports de l'EMT (sindicat CCOO).

Sergi Arts Lorenzo, amb DNI núm. ****2159*, com a Tècnic Superior de l'EMT (sindicat STR).

Jose Dorado Salamanca, amb DNI núm. ****7407*, com a Cap de Trànsit de l'EMT (Sindicat USOC).

Juan Luis Saez de Blas, amb DNI núm. ****1385*, com a Conductor de l'EMT (Sindicat USOC).

Miguela Giraldez Arjona, amb DNI núm. ****5581*, com a Conductora de l'EMT (Sindicat USOC).

Les funcions concretes d'aquest òrgan responsable del seguiment i avaluació del pla són les següents:

- La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- Realització del seguiment i avaluació del present Pla d'acord amb els paràmetres establerts en el present apartat.

El procediment de seguiment i avaluació consistirà en tres fases:

1. Realització d'una fitxa de seguiment per cada acció executada en el Pla. A realitzar quan finalitzi l'acció.
2. Realització d'una fitxa d'avaluació anual per cada àmbit, que reculli el total d'accions amb el grau d'implementació d'aquestes (iniciades, parcialment realitzades, realitzades i no realitzades). A partir d'aquestes fitxes d'avaluació, es realitzarà un informe anual que reculli la informació.
3. Realització d'un informe final (finalització del pla) que reculli el grau d'implementació total de les accions plantejades que s'ha anat recollint a partir de les fitxes d'avaluació anuals.

El procediment de modificació previst, tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible i que el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'Igualtat, es preveu en els següents casos:

- Detecció d'errors en la implementació de la mesura que impedeixin la seva utilització i/o eficàcia.
- Detecció de necessitats en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats que tingui caràcter urgent i que determinin l'aplicació d'una mesura no prevista en el pla

d'igualtat i, portin, per exemple, a l'aplaçament i/o substitució d'aquesta per alguna de les ja previstes fruit de factors temporals i/o econòmics.

- Els supòsits de modificació previstos d'acord amb la legislació vigent durant la vigència del pla.

Per la realització d'aquests canvis, es seguirà el següent procediment:

1. Es convocarà una reunió amb la Comissió Negociadora del pla en qualsevol moment del seu període de vigència, la qual negociarà d'acord amb les regles de representació i legitimació de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar el pla i/o el reglament de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona (EMT).
2. Emissió d'un document per part de la Comissió Negociadora on es farà una exposició de motius de modificació, proposta i resolució de l'òrgan, incloent el termini d'aplicació d'aquesta. Totes les modificacions quedaran reflectides en l'acta de reunió així com en l'elaboració de la corresponent fitxa d'avaluació d'acord amb el procediment de seguiment i avaluació previst *ex ante*.
3. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.
4. Difusió de les modificacions a totes les persones treballadores per tal que siguin coneixedores.

El procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal no obligui a adequar-lo, consistirà en:

1. Emissió d'informe per la persona o unitat responsable de l'acció amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
2. Emissió d'informe per part de la Comissió d'igualtat amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
3. Aprovació o denegació de la via de resolució per part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.
4. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.

FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ**

NOM DE L'ACCIÓ:

Persones responsables:

Període de seguiment:

Data:

Emplenat per:

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

ACTIVITATS DESENVOLUPADES DURANT EL PERÍODE

Assoliment dels objectius: CAP/BAIX/MIG/ALT/TOTAL

Nivell d'execució de l'acció: NO INICI/BAIX/MIG/ALT/FI

Nombre de dones participants en l'acció:

Nombre d'homes participants en l'acció:

Nombre d'altres persones participants en l'acció:

En cas de no desenvolupament de l'acció, emplenar el següent quadre.

ACTIVITAT	MOTIU
	Manca de RH
	Manca de recursos materials
	Manca de participació
	Manca de temps
	Descoordinació de departaments
	Desconeixement del desenvolupament

		Altres motius (especificar)
--	--	-----------------------------

RESULTATS

Indicador: HA MILLORAT/NO S'HA MODIFICAT/HA EMPITJORAT

EXPLICACIÓ

INCIDÈNCIES EN EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

DIFICULTATS I OBSTACLES	SOLUCIONS ADOPTADES
MODIFICACIONS INCORPORADES	PAUTES PER LA CONTINUÏTAT DE L'ACCIÓ

BIBLIOGRAFIA

Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la planificació de la Salut. (2020). Departament de Salut. Direcció General de Planificació de la Salut.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. (2020). Ministeri d'Igualtat.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat. Projecte Aurora. (2010). Secretaria de la Dona de les CCOO de Catalunya.

10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. (2009). Departament de Treball.

10 perquè per a la millora de l'organització del temps de treball. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Declaració del Parlament de les Dones. Parlament de Catalunya. 1 de juliol de 2019.

Les dones a Catalunya 2020. Dossier estadístic. (2020). Institut Català de les Dones.

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. (2017). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Direcció General d'Igualtat