

PLA D'IGUALTAT

BADALONA SERVEIS ASSISTENCIALS



19/06/2019

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ÍNDEX

MARC JURÍDIC I PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT	2
PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ	5
OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	8
ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL DEL PLA D'IGUALTAT	9
METODOLOGIA PER A L'ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI	10
INFORME DEL DIAGNÒSTIC	13
PLA D'IGUALTAT: PLA D'ACCIÓ	19
SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	53
CALENDARI	58

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. MARC JURÍDIC I PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT

El principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes s'incorpora a l'esfera dels drets humans en diferents ordenaments jurídics, convertint-se en un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes. Es tracta d'un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus, i de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

A nivell europeu el principi d'igualtat entre dones i homes s'incorpora des del Tractat de Roma de l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret d'igualtat de retribució per un treball igual o d'igual valor. La UE ha anat desenvolupant, paral·lelament a l'aprovació dels tractats (Tractat d'Amsterdam de 1999, Tractat de Niça de 2001 i el Tractat de la Unió Europea), diverses accions i estratègies amb la voluntat d'eliminar les discriminacions entre dones i homes (entre altres, el Pla de treball per la igualtat entre homes i dones 2006-2010, Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 i el Pacte Europeu per la igualtat de gènere 2011-2020).

El reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba recollit a la Constitució Espanyola. En el seu article 14 es proclama el dret a la igualtat davant la llei i la no discriminació per raó de sexe, i a l'article 53.2, configura aquest dret com a dret especialment protegit.

D'altra banda, la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes estableix com a objecte de la llei en el seu article 1:

- *Les dones i els homes son iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels ÀMBITS de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària.*
- *A aquests efectes, la Llei estableix principis d'actuació dels poders polítics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir en els sectors públic i privat, tota forma de discriminació per raó de sexe.*

La Llei Orgànica 3/2007 també estableix en el seu article 45 que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ÀMBIT laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

El Reial Decret Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, modifica la Llei Orgànica 3/2007 establint que les empreses de 50 o més persones treballadores tenen l'obligació de disposar d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Així mateix, aquest imposa modificacions sobre el contingut que han d'incloure els plans d'igualtat, i la duració d'aquest.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

1. Els plans d'igualtat de les empreses son un conjunt ordenat de mesures, adaptades després de realitzar un diagnòstic de situació, amb la finalitat d'aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
2. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir almenys les matèries següents:
 - a) Procés de selecció i contractació.
 - b) Classificació professional.
 - c) Formació.
 - d) Promoció professional.
 - e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
 - f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 - g) Infrarepresentació femenina.
 - h) Retribucions.
 - i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic s'ha de fer en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat, per a la qual cosa la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i la informació necessària per elaborar-la en relació amb les matèries que enumera aquest apartat, així com les dades del registre que regula l'article 28, apartat 2, de l'Estatut dels treballadors.

3. Els Plans d'igualtat inclouran la totalitat de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
4. Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.
5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.
6. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.

En aquest mateix ÀMBIT, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada pel Parlament de Catalunya exposa en el seu article 1 que l'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret d'igualtat i no discriminació per raó de sexe en tots els ÀMBITS, etapes i circumstàncies de la vida.

En aquest context, i en línia amb els compromisos de l'organització, BSA planteja l'elaboració d'un Pla d'Igualtat amb la finalitat d'establir objectius, estratègies i accions que permetin a l'entitat seguir avançant en matèria d'igualtat d'oportunitats.

El present projecte integra l'elaboració d'una diagnosi prèvia que serà la base per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, que fixarà els objectius concrets a assolir en relació a la igualtat d'oportunitats, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Dades generals de l'organització

Badalona Serveis Assistencials és una organització pública referent en la prestació innovadora de serveis integrats de salut i socials al Barcelonès Nord i el Baix Maresme. Disposa de 16 centres i més de 1.400 professionals per atendre una població superior als 430.000 habitants. L'objectiu de BSA és oferir models d'atenció integrals i centrats en les persones i el seu entorn, compartint la promoció i la cura de la pròpia salut, apostant per la proximitat i la innovació. El servei s'ofereix en els diferents nivells assistencials: atenció primària, atenció hospitalària i atenció sociosanitària o intermèdia, la salut mental i les addiccions. També s'atenen la salut sexual i reproductiva i la salut laboral.

BSA té més de 90 anys d'història. Els seus inicis es remunten a 1932, any de la posada en marxa de l'Hospital de Badalona. Després de diverses dècades de funcionament, la institució es consolida a finals dels 70, amb el suport de les administracions, i inicia la seva evolució cap al que és avui: una organització sanitària integral.

Els valors i principis que condueixen totes les actuacions són:

- Professionalitat i excel·lència
- Orientació a les persones
- Integritat
- Participació
- Aliances i treball en xarxa
- Transparència i responsabilitat pública
- Sostenibilitat

Estructura organitzativa

Els òrgans de govern de BSA formen part de l'Ajuntament de Badalona i estan formats per l'Equip Directiu i el Consell d'Administració. L'**Equip Directiu** està format per diverses persones: Gerència, Direcció Assistencial, Direcció d'Infermeria, Direcció de Gestió, Direcció Económico-financera, Direcció de Persones i Direcció de Tecnologies i Innovació. El **Consell d'Administració** està format per: Presidència, Vicepresidència, Consellers/es i Secretaria.

Centres de treball

Badalona Serveis Assistencials compta amb 16 centres de treball, els quals estan distribuïts entre Badalona i diverses zones del Maresme. Els centres amb els que compta BSA són:

Organigrama



Consell d'Administració

Gerència

Comunicació
Estratègia i integració

Qualitat i Seguretat del Pacient
Projectes Municipals

Àmbit assistencial

Àmbit de suport

Atenció
especialitzada

Atenció
primària

Atenció
especialitzada

Salut Mental
i Addiccions

Directori
de Persones

Directori d'Innovació
i Tecnologies
de la Informació

Directori de Gestió

Directori
Econòmic i Financer

Comissió Ètica Assistencial

Directori Interferrera

Adjunt a la Directori
Assistencial

Assessoria

Recursos

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Conveni col·lectiu i representació legal de les persones treballadores

A BSA s'aplica el *II Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT)*. Aquest conveni col·lectiu aplica:

- a. Als centres sociosanitaris i als centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, sempre que no tinguin conveni col·lectiu propi i que acreditin uns ingressos habituals i continuats superiors al 50% de la seva facturació provinents de l'activitat concertada i/o contractada amb el Servei Català de la Salut. Determinats professionals que formen part de l'Àmbit de Salut Mental i Addiccions es regeixen per les condicions laborals fixades a la Memòria Justificativa per a la modificació de la forma de gestió dels serveis sanitaris de Salut Mental i Addiccions de la ciutat de Badalona, de data 21 de novembre de 2017 (entrada en vigor 1/1/18).
- b. Als hospitals d'aguts que formen part de la xarxa d'internament del SISCAT, i als centres d'atenció primària, concertats amb el Servei Català de la Salut, i que no tinguin Conveni col·lectiu propi.

L'article 82 del Conveni Col·lectiu estableix que totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i han d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones. El conveni estableix diversos objectius en relació a la consecució de la igualtat de gènere que excedeixen dels àmbits obligatoris del pla d'igualtat, com la comunicació inclusiva o la salut laboral amb perspectiva de gènere. També hi ha un apartat dedicat a la consecució de la igualtat en relació al col·lectiu LGTBI. A l'article 82.6 es preveu la creació d'una comissió d'igualtat sectorial que treballarà per l'elaboració i seguiment del Pla d'igualtat.

BSA disposa de quatre Comitès d'empresa que exerceix com a representació de les persones treballadores pertanyents al centre de treball. El Comitè d'Empresa de l'Atenció Especialitzada de BSA està format per 17 persones: 6 d'UGT, 4 de Metges de Catalunya, 3 de SATSE (Sindicat d'Infermeria), 3 de CCOO i 1 d'USAE (Unió Sindical d'Auxiliars d'Infermeria). El Comitè d'Empresa de l'Atenció Primària de BSA està format per 12 persones: 4 de Metges de Catalunya, 4 de SATSE, 2 d'UGT i 2 de CCOO. El Comitè d'Empresa de l'Atenció Sociosanitària de BSA està format per 8 persones: 3 de SATSE, 3 de CCOO i 2 d'UGT. Per últim, el Comitè d'Empresa de Salut Mental està format per 2 membres de Metges de Catalunya, 2 de CCOO i 1 d'UGT.

3. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

El present Pla d'igualtat pretén fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, la no discriminació i el respecte a la diversitat, promovent un entorn segur i saludable.

Per a la seva consecució, els principals objectius a aconseguir són els següents:

- Avançar i posar en valor el compromís de la institució en relació amb la igualtat d'oportunitats, amb la participació i implicació de les persones treballadores.
- Continuar avançant cap a una representació paritària de les dones en totes les àrees de treball de l'organització
- Continuar garantint unes condicions laborals igualitàries.
- Continuar garantint l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva.
- Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'organització.
- Garantir uns mecanismes d'avaluació que respectin la igualtat d'oportunitats.
- Integrar la igualtat d'oportunitats en les accions formatives que impulsi l'organització.
- Afavorir, en la mesura que sigui possible, el dret de les persones treballadores a conciliar els seus temps de vida personal, laboral i familiar.
- Avançar cap a un sistema de prevenció que integri la perspectiva de gènere.
- Avançar en la prevenció i la gestió de les situacions constitutives d'assetjament sexual o per raó de gènere.
- Impulsar l'ús d'un llenguatge inclusiu en tots els nivells de l'organització.

4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL DEL PLA D'IGUALTAT

L'ÀMBIT d'aplicació del mateix inclou a tota persona que tingui una relació contractual amb l'organització regida per la legislació espanyola, sense perjudici del seu nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte. Així mateix, el present Pla d'Igualtat serà aplicable en tots els centres de treball (presents o futurs) de BSA amb caràcter nacional.

El present Pla d'Igualtat de BSA entrarà en vigor el Juliol 2022 i el seu període de vigència es prolongarà fins al Juliol de 2026.

Trascorregut el període de vigència, es conformarà una Comissió d'Igualtat que procedirà, en un termini màxim de sis mesos, a realitzar un nou diagnòstic de la situació existent en matèria d'igualtat entre dones i homes, mantenint-se vigent l'anterior Pla d'Igualtat fins que no sigui aprovat el següent. El nou Pla entrarà en vigor des del primer dia del mes següent al de la seva signatura per les parts.

5. METODOLOGIA PER A L'ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI

La diagnosi ha tingut en compte diferents tècniques de recollida de dades, tant qualitatives com quantitatives, amb l'objectiu de poder disposar de la manera més exhaustiva i completa possible d'informació relativa a la situació BSA en matèria d'igualtat d'oportunitats des d'una perspectiva de gènere.

Durant el procés s'han tingut així mateix en compte les percepcions de la plantilla amb l'objectiu d'incorporar i entendre la realitat i inquietuds de les persones treballadores de l'organització.

1. Dades quantitatives

A través d'un formulari per a la recollida d'informació quantitativa s'ha analitzat la composició i classificació de les diferents categories laborals, l'organització per àrees de treball, els comandaments, la formació, la promoció i la utilització de mesures de conciliació per part de la plantilla, entre altres qüestions.

- Càlcul de la bretxa salarial

A través de les dades quantitatives relatives als salaris de les persones treballadores es calcula la bretxa salarial de l'organització.

Pel càlcul de la bretxa salarial es consideren els salaris reals anuals de les persones treballadores desagregats en diferents conceptes:

- Salari base: es demana el sou base percebut per les persones treballadores tal com estableix el seu conveni col·lectiu, sense complements salarials.
- Complements salarials obligatoris: es demana la quantitat percebuda en concepte de complements salarials obligatoris establerts pel conveni col·lectiu, per exemple: complement d'antiguitat, complements de nocturnitat, complement de perillositat, plus conveni, etc.
- Complements salarials voluntaris: es demana la quantitat percebuda en concepte de complements salarials voluntaris establerts per part de l'empresa, per exemple: variables en funció de l'acompliment, complements relacionats amb el lloc de treball establerts per l'empresa, bonificacions, comissions, etc.

S'utilitzarà el salari real que perceben les persones treballadores en tots els càlculs referents a la distribució de la plantilla en bandes salarials i al càlcul de la bretxa salarial global i en funció de les categories professionals que trobem a l'organització.

2. Dades qualitatives

a. Documentació de referència:

S'han analitzat tots aquells documents de referència de l'organització que s'han considerat rellevants per a l'ÀMBIT d'estudi, en concret:

- II Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT)
- Política de Responsabilitat social
- Codi Ètic Assistencial BSA
- Codi de Conducta per a òrgans de govern
- Pla Estratègic 2016-2018 (vigent fins a 2021 amb l'aprovació de les noves prioritats estratègiques 2022 de l'organització)
- Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Relació de comandaments.
- Exemples de l'ús del llenguatge a través de la pàgina web de BSA.

b. Percepció de la plantilla – Qüestionari a la plantilla

S'ha realitzat un qüestionari a la plantilla amb l'objectiu de valorar la seva percepció respecte els diferents àmbits de la diagnosi de la situació a BSA. Han contestat un total de 137 persones, 29 homes, 106 dones i 2 persones no binàries.

3. Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat

Tal com estableix el Reial Decret Llei 6/2019, el procés de diagnòstic del Pla d'Igualtat s'ha de realitzar en col·laboració amb una representació de l'organització i una representació de les persones treballadores, en aquest sentit, a l'inici del projecte per elaborar el Pla d'Igualtat, es va constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. La Comissió Negociadora participa activament de l'elaboració del diagnòstic en tres moments concrets, i també al llarg de tot el procés realitzant-los consultes puntuals.

Els moments concrets en els quals la comissió cobra especial rellevància són:

1. Reunió d'inici en la que es presenta el projecte del Pla d'Igualtat i s'acorda el calendari de treball, realitzada el 11 de març de 2021. En aquest espai poden aprofitar per assenyalar les seves inquietuds i les seves aspiracions respecte al Pla.
2. Sessió participativa en la que s'exposen les oportunitats de millora detectades després del procés de diagnosi i en la qual s'estableix una prioritització de les mateixes per calanderitzar-les i convertir-les en accions.

La constitució de la Comissió Negociadora es va realitzar l'11 de març de 2021.

Les persones integrants de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat BSA són:

En representació de l'empresa	En representació de les persones treballadores
Francesc Mateo	Sandra García
Elisabet Asensio	Ginés Rodríguez
Marisa Carretero	Amalia Rizos
Manolo Olmo	

6. INFORME DEL DIAGNÒSTIC

En el marc de l'elaboració del Pla d'Igualtat de Badalona Serveis Assistencials, es presenta un informe resum del diagnòstic de la situació actual en l'ÀMBIT de la igualtat de gènere.

A continuació, a manera de resum, es presenten les oportunitats de millora detectades en els 9 àmbits analitzats:

CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT

- Informar al **Codi Ètic** sobre l'existència del Protocol d'Actuació i Prevenció contra l'Assetjament sexual o per raó de gènere.
- Crear una **Comissió d'igualtat** i regular la seva activitat i funcionament. Designar-la com a òrgan per fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat, i com a òrgan de consulta permanent de la Direcció.
- Designar una persona com a **Agent d'igualtat** que sigui referent en temes d'igualtat i definir les seves funcions.
- Fer un **acte públic** de presentació del Pla d'Igualtat i difondre a tota la plantilla els resultats de la diagnosi i del Pla d'Igualtat. Així com informar a la plantilla periòdicament sobre les accions del Pla que es vagin implementant.
- Establir de manera formal i explícita el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els **diferents documents** corporatius i comunicar aquest compromís al conjunt de persones treballadores. Fer especial èmfasi al compromís en relació al foment de la conciliació de la vida laboral i familiar, i de tolerància zero de l'organització en relació a qualsevol conducta constitutiva d'assetjament sexual i/o per raó de gènere.
- Avaluar de manera periòdica la percepció del personal en relació amb la igualtat d'oportunitats a l'organització, amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora i incloure-les en el Pla d'Igualtat durant el seu desenvolupament.
- Valorar la presentació de l'organització a les convocatòries per a l'obtenció de distintius que reconeguin el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere en el treball.

INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

- Fomentar la paritat entre les persones treballadores, buscant una presència igualitària de gènere a la organització impulsant processos que permetin corregir la subrepresentació de gènere a les àrees masculinitzades.
- Fomentar la presència de dones a totes les àrees de treball. En aquest sentit l'adaptació dels llocs de treball a través de la integració d'ajudes tècniques pot ser útil.

- Continuar garantint una representació paritària en els càrrecs de responsabilitat de l'organització.
- Continuar avançant en la integració de persones treballadores amb discapacitat i altres col·lectius en risc d'exclusió social. En aquest sentit, pot ser útil l'elaboració formal d'un protocol que estableixi el procés de selecció i integració a BSA de noves incorporacions de persones amb discapacitat i d'altres col·lectius en risc d'exclusió social.
- Continuar promovent cap a l'articulació d'unes estructures de govern amb una representació paritària considerant la perspectiva de gènere.
- Continuar promovent unes estructures de representació legal de les persones treballadores amb una representació paritària de gènere.

CONDICIONS LABORALS

- Dur a terme periòdicament una anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere en relació a les jornades de treball i tipus de contracte, per a poder articular millores en aquest àmbit.
- Realitzar una entrevista de sortida de les persones que cursen baixa voluntària l'avaluació relativa a la igualtat, analitzant si entre els motius de baixa voluntària pot haver-hi qüestions relacionades amb el gènere, incloent motius d'ordenació del temps de treball i conciliació, per a identificar oportunitats de millora en aquest àmbit.
- Realitzar de manera periòdica una anàlisi de les baixes amb perspectiva de gènere, incloent els motius de baixa i les tipologies de contracte que generen baixes, així com les àrees de treball on es produeixen.

POLÍTICA RETRIBUTIVA I AUDITORIA RETRIBUTIVA

A. POLÍTICA RETRIBUTIVA

- Treballar en l'elaboració i actualització periòdica del **Registre Salarial** al que obliga el RDL 06/2019
- Realitzar una anàlisi de la distribució dels complements i establir un sistema de criteris clars amb l'objectiu de promoure i assegurar la igualtat en el seu accés per a totes les persones de la plantilla.

B. AUDITORIA RETRIBUTIVA

- Sistematitzar la valoració dels llocs de treball incorporant nous factors amb perspectiva de gènere.

- Revisar la Descripció de Llocs de Treball per tal de poder extreure un llistat de llocs de treball que no agregui perfils diferenciats a l'hora de fer la valoració de llocs de treball.
- Realització de l'auditoria retributiva a través de l'actualització de la totalitat de la plantilla de BSA.
- Reduir en la mesura del possible la segregació ocupacional a la plantilla de BSA.
- Analitzar quins factors relatius a la política de conciliació utilitzada per BSA poden estar afectant a la igualtat salarial des d'una perspectiva de gènere.

POLÍTiques DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ, AVALUACIÓ I PROMOCIÓ

A. SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- Verificar que les convocatòries i els criteris de selecció no continguin requisits, que, sense ser rellevants en el desenvolupament del treball, impedeixin presentar-se ni seleccionar persones d'un gènere determinat.
- Realitzar formació en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere a les persones encarregades dels processos de selecció i als càrrecs de responsabilitat.
- Continuar promovent l'equilibri entre homes i dones en l'organització, fomentant en les noves incorporacions, tant temporals com indefinides, la incorporació del gènere menys representat en aquelles àrees on hi hagi infrarepresentació, considerant sempre la igualtat d'oportunitats.
- Treballar en l'elaboració d'un manual de descripció dels diferents llocs de treball on es detallin les principals característiques de tots els llocs de treball de l'organització.
- Revisar el procediment de selecció per tal que es garanteixi una actuació discriminatòria per raó de gènere.

B. AVALUACIÓ I PROMOCIÓ

- Establir un procés de promoció intern basat en la valuació de l'acompliment de les persones treballadores i establint uns criteris clars, objectius i transparents.
- Continuar garantint que el procés de comunicació interna es segueix realitzant a través de la Intranet Corporativa.
- Garantir que la informació sobre les promocions internes arriba a les persones en situació de baixa per maternitat o altres excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- Valorar des del departament de Direcció de Persones l'ús de l'acció positiva com a mesura temporal per fomentar la paritat entre dones i homes dins l'organització en les àrees necessàries.

- Garantir que l'avaluació de les persones treballadores es realitza amb neutralitat i sense cap discriminació per raó de gènere en relació a la igualtat d'oportunitats de les persones treballadores.
- Realitzar enquestes de Clima laboral per poder avaluar la satisfacció de les persones treballadores i identificar oportunitats de millora.
- Realitzar formació en matèria d'igualtat a les persones encarregades de desenvolupar els processos d'avaluació de les persones treballadores per assegurar que es desenvolupen processos d'avaluació neutrals en relació al gènere i al gènere.
- Valorar la conveniència de treballar en l'elaboració de diversos sistemes d'avaluació.

FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

- Realitzar accions de formació de caràcter general en igualtat d'oportunitats dirigides a tota la plantilla i a les noves incorporacions.
- Realitzar accions formatives de caràcter específic en igualtat d'oportunitats a les persones que conformen la Comissió d'Igualtat.
- Mantenir, en la mesura que sigui possible, seguir duent a terme les formacions dins l'horari laboral.
- La plantilla valora bé el clima de treball respecte a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, però hi ha una percepció general de manca de sensibilització i formació, a més d'un desconeixement en relació al propi protocol de BSA.

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

- Dur a terme de manera periòdica una anàlisi del grau de percepció i gaudi per part de la plantilla de les mesures de conciliació disponibles, amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora.
- Sistematitzar la recollida de dades segregades per gènere en relació a l'ús de mesures de conciliació de la plantilla anualment.
- Millorar la difusió a tota la plantilla de les mesures de conciliació existents a BSA.
- Realitzar una anàlisi de les necessitats específiques que poden presentar els diferents col·lectius professionals que treballen en l'organització per avançar en la definició de noves mesures per al foment de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones treballadores.
- Realitzar una anàlisi periòdica de la utilització dels diferents permisos desagregats per gènere per visualitzar la incidència entre un grup i altre i poder detectar

possibles necessitats de conciliació dels diferents col·lectius presents a l'organització.

- Dur a terme de manera periòdica accions de comunicació i sensibilització dirigides a la plantilla en l'àmbit de la corresponsabilitat.
- Garantir, sempre que sigui possible, que les reunions es faran de dins l'horari laboral.

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

- Realitzar una formació inicial obligatòria en matèria de PRL.
- Utilitzar l'**Informe tècnic d'avaluació específica de riscos laborals (en període d'embaràs o lactància)**, per tal de planificar les mesures preventives i/o correctores en les diferents seccions amb l'objectiu d'avaluar riscos laborals específics per al col·lectiu de risc especial de treballadores en període d'embaràs o lactància.
- Millorar el coneixement general de la plantilla en relació al servei de Prevenció de riscos laborals de l'empresa i a les seves actuacions, així com sobre els materials de prevenció existents, amb especial èmfasi en l'aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
- Continuar avançant en l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva amb perspectiva de gènere.
- Avançar en l'assegurament que els espais compartits estiguin adequats a les característiques i necessitats de dones i homes.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE I ACTITUDS SEXISTES

- Durant la vigència del Pla, realitzar una formació de caràcter anual a la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, en la qual també es faci difusió sobre el Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, els procediments d'actuació en aquestes situacions, la persona de referència i els canals de denúncia existents.
- Revisar la implantació del protocol per a la prevenció d'assetjament sexual o per raó de gènere.
- Aprofundir en la conscienciació respecte al coneixement del protocol per a la prevenció d'assetjament sexual i els canals per comunicar possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere.

COMUNICACIÓ INCLUSIVA, LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI

- Impulsar l'elaboració d'una **Guia no sexista** per a l'ús del llenguatge en tots els àmbits comunicatius de l'empresa, amb especial atenció a les comunicacions

internes i externes, perquè les persones treballadores no coneixen els mecanismes per garantir que la comunicació escrita i oral no sigui sexista ni discriminatoria.

- Avançar en la revisió de la documentació i les comunicacions, tant de caràcter intern com extern, per assegurar un ús neutre del llenguatge i seguint el patró establert per la Guia no sexista per l'ús del llenguatge.
- Designar una persona encarregada de vetllar per la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de l'organització.
- Realitzar una sessió de sensibilització específica per a tota la plantilla en l'àmbit del llenguatge no sexista ni discriminatori, especialment a aquelles persones encarregades d'elaborar documentació de caràcter intern i extern.
- Fer les comunicacions accessibles a les persones amb diversitat funcional.

7. PLA D'IGUALTAT: PLA D'ACCIÓ

Partint dels resultats de la diagnosi realitzada i del qüestionari online s'han identificat un conjunt d'accions a implementar per l'organització per continuar avançant en el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats.

A continuació, es presenten les accions contemplades al Pla d'Igualtat 2022-2026 de BSA, estructurades per ÀMBIT, objectiu general i objectiu específic.

S'inclou informació relativa a l'àrea responsable d'implementar l'acció, el personal a qui va dirigida l'acció, els recursos materials i humans que requereix, el calendari d'implementació i els indicadors de seguiment i avaluació que facilitaran el desenvolupament de les accions proposades al Pla d'Igualtat d'una manera efectiva.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: POLÍTICA I CULTURA D'IGUALTAT	
OBJECTIU GENERAL: Avançar i posar en valor el compromís de l'organització en relació a la gestió en matèria d'igualtat d'oportunitats, amb la participació i implicació de les persones treballadores.	
Objectiu específic: Avançar en la gestió organitzativa interna en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats.	
Acció 1.1 Crear la Comissió d'igualtat i designar-la com a òrgan per fer el seguiment i la avaluació del Pla d'igualtat, i com a òrgan de consulta permanent de la Direcció.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Direcció de Persones	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació
Direcció de Persones Comitè de Direcció	Segon semestre 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.	

- Justificació de la comunicació realitzada a tota la plantilla de les funcions de la Comissió.
- Reunions de la Comissió realitzades en comparació a les planificades.
- Actes de les reunions de la Comissió d'Igualtat.

Acció 1.2

Designar una persona referent en temes d'igualtat, l'Agent d'igualtat, i definir les seves funcions.

Àrea responsable

Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat

Persones destinatàries

Agent d'igualtat

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat

Calendari d'implementació

Segon semestre 2022

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Designació de la persona referent com a Agent d'Igualtat.
- Elaboració del Protocol que defineixi les funcions de l'Agent d'Igualtat.
- Nombre de comunicacions a la plantilla relatives a la figura de l'Agent d'Igualtat i les seves funcions.

Objectiu específic:

Integrar el compromís per la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat com a eix estratègic de l'organització.

Acció 1.3

Establir de manera formal i explícita el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes en diferents documents corporatius i comunicar aquest compromís al conjunt de persones treballadores.

Àrea responsable

Comitè de Direcció

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Comissió d'Igualtat

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'accions de sensibilització i comunicació.

- Nombre de persones, desagregades per gènere i categoria professional, que han participat a les accions de sensibilització i comunicació.

Acció 1.4

Informar al Codi Ètic sobre l'existència del Protocol d'Actuació i Prevenció contra l'Assetjament Sexual o per Raó de Gènere.

Àrea responsable

Comitè de Direcció

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció

Comissió d'igualtat

Calendari d'implementació

Segon semestre 2022

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Introducció del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual o per raó de gènere al Codi Ètic.
- Nombre d'accions implementades derivades del Codi Ètic en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Nombre de persones desagregades per gènere a qui s'ha fet difusió sobre el Codi Ètic.

Objectiu específic:

Articulació de mecanismes i accions de comunicació i informació per transmetre a la plantilla els compromisos de l'organització en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats

Acció 1.5

Fer un acte públic de presentació del Pla d'igualtat i la diagnosi de la situació actual i informar a la plantilla periòdicament sobre les accions del Pla que es vagin implementant.

Àrea responsable

Comitè de Direcció

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció

Comissió d'igualtat

Calendari d'implementació

Primer semestre 2023

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'actes de difusió del Pla d'igualtat.
- Nombre de persones assistents als actes de difusió del Pla d'igualtat desagregades per sexe i categoria professional.
- Nombre de comunicacions informatives sobre les accions realitzades del Pla d'igualtat.
- Nombre de persones desagregades per gènere i categoria professional a qui s'han fet arribar les comunicacions.

Objectiu específic:

Integrar la percepció de les persones treballadores en relació a la igualtat de tracte i oportunitats.

Acció 1.6

Avaluar de manera periòdica la percepció del personal en relació a la igualtat d'oportunitats a l'organització, amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora i incloure-les al Pla d'igualtat durant el seu desenvolupament.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Direcció de Persones	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació
Comitè de Direcció Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat	Segon semestre 2023 i 2025
Enquestes de percepció de la plantilla	

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'enquestes realitzades a la plantilla.
- Nombre de persones que han participat a l'enquesta, desagregades per gènere i categoria professional.
- Nombre de qüestions preguntades relacionades amb la igualtat d'oportunitats de l'organització incloses a l'enquesta.
- Nombre d'oportunitats de millora detectades.
- Nombre d'oportunitats de millora considerades per a la seva incorporació al Pla d'igualtat.

Objectiu específic:

Posar en valor i reconèixer el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats

Acció 1.7

Valorar la presentació de l'organització a les convocatòries per l'obtenció de distintius que reconeguin el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere en el treball.

Àrea responsable	Persones destinatàries
------------------	------------------------

Comitè de Direcció	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació
Comitè de Direcció Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat	Durant tota la vigència del pla
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.	
- Nombre de presentacions per l'obtenció de distintius en relació al compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats. - Nombre de distintius obtinguts en relació al compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2: INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	
OBJECTIU GENERAL: Continuar avançant en un repartiment de tasques professionals equitatiu per evitar la segregació vertical i també amb la segregació horitzontal.	
Objectiu específic: Continuar garantint una representació paritària als càrrecs de responsabilitat.	
Acció 2.1 Realitzar una anàlisi dels càrrecs de responsabilitat amb perspectiva de gènere per fomentar una presència paritària de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'empresa tenint en compte la representació de gènere.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Comitè de Direcció	Càrrecs de responsabilitat
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació
Comitè de Direcció Comissió d'Igualtat	Segon semestre de cada any
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.	
- Composició dels llocs de comandament desagregada per sexe. - Nombre d'accions implementades per assolir una representació paritària.	

Objectiu específic:

Afavorir la paritat de gènere i el trencament d'estereotips de gènere en les àrees on hi ha més subrepresentació d'homes i dones.

Acció 2.2

Impulsar processos que permetin corregir la subrepresentació de gènere en les àrees tradicionalment masculinitzades i feminitzades per fomentar la paritat entre les persones treballadores.

Àrea responsable

Comitè de Direcció

Persones destinatàries

Càrrecs de responsabilitat

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Comissió d'Igualtat

Calendari d'implementació

Primer semestre 2024 i 2026

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Composició dels departaments desagregada per sexe.
- Nombre d'accions implementades per assolir una representació paritària.

Objectiu específic:

Avançar en la integració a l'empresa de persones pertanyents a col·lectius vulnerabilitzats.

Acció 2.3

Elaboració formal d'un protocol que estableixi el procés de selecció i integració a BSA de noves incorporacions de persones amb discapacitat i d'altres col·lectius en risc d'exclusió social.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla pertanyent a col·lectius en risc

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

Segon semestre 2023

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Introducció al procediment de Direcció de Persones la incorporació de col·lectius en risc d'exclusió social al procés de selecció.
- Nombre de persones pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social integrades a BSA desagregat per gènere.

- Nombre de processos de selecció en els que han participat persones procedents de col·lectius en risc d'exclusió social o víctimes de violència de gènere.
- Composició de la plantilla en relació a la integració de persones procedents de col·lectius en risc d'exclusió social i persones amb condició de víctimes de violència masclista, desagregades per gènere i categoria professional.

Objectiu específic:

Garantir la permanència de dones al capdavant de l'organització

Acció 2.4

Promoure unes estructures de representació legal de les persones treballadores amb una representació paritària de gènere.

Àrea responsable

Representació Legal de les Persones
Treballadores

Recursos materials i humans

Representació Legal de les Persones
Treballadores
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Persones destinatàries

Representació Legal de les Persones
Treballadores

Calendari d'implementació

Segon semestre 2025

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'accions de sensibilització per afavorir la paritat de gènere a l'RLPT.
- Nombre de dones i homes que formen part de l'RLPT anualment.

Acció 2.5

Continuar fomentant unes estructures de govern amb una representació paritària considerant la perspectiva de gènere

Àrea responsable

Comitè de Direcció

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Persones destinatàries

Comitè de Direcció

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Composició dels òrgans directius i de gestió de l'organització.
- Nombre d'accions de sensibilització per assolir una representació paritària.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3: CONDICIONS LABORALS

OBJECTIU GENERAL:

Continuar avançant en el foment d'unes condicions laborals igualitàries i en la integració de persones procedents de col·lectius en risc d'exclusió social i dones amb condició de víctimes de violència de gènere a l'organització.

Objectiu específic:

Integrar la perspectiva de gènere a l'anàlisi de les condicions laborals.

Acció 3.1

Dur a terme periòdicament una anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere en relació a les jornades de treball i tipus de contracte.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Direcció de Persones

Calendari d'implementació

Segon semestre de 2023 i de 2025

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Informe de distribució de la plantilla en relació a tipus de contracte, número d'hores treballades i tipus de jornada segregat per gènere.
- Nombre d'aspectes de millora detectats des de la perspectiva de gènere en relació a les condicions laborals.

Acció 3.2

Realitzar de manera periòdica una anàlisi de les baixes amb perspectiva de gènere, incloent els motius de baixa i les tipologies de contracte que generen baixes, així com les àrees de treball on es produeixen.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Calendari d'implementació

Direcció de Persones

Primer semestre de cada any

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Dades de la distribució de les baixes definitives a les diferents àrees de treball i categories professionals desagregades per gènere.
- Exposició dels motius relacionats amb la igualtat d'oportunitats que porten a la plantilla a causar baixa definitiva, desagregats per gènere.
- Nombre d'oportunitats de millora identificades.
- Nombre d'oportunitats de millora implementades.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4:

POLÍTICA RETRIBUTIVA I AUDITORIA RETRIBUTIVA

A) POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJECTIU GENERAL:

Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva

Objectiu específic:

Continuar avançant en l'establiment de mecanismes i sistemes per garantir la igualtat retributiva a l'organització

Acció 4.A.1

Elaborar i actualitzar de manera periòdica el Registre Salarial al que obliga el RDL 06/2019

Àrea responsable

Comitè de Direcció

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció

Comissió d'Igualtat

Agent d'Igualtat

Direcció de Persones

Política Retributiva

Calendari d'implementació

Primer semestre de cada any

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Crear el Registre salarial anual, desagregat per categoria professional i per gènere.
- % de bretxa salarial detectat al Registre salarial i justificacions dels llocs de treball o categories que superin una bretxa salarial del 25%.

- Nombre de consultes realitzades per part del Comitè d'Empresa.

Acció 4.A.2

Realitzar una anàlisi de la distribució de complements voluntaris i variables i establir un sistema de criteris amb l'objectiu de promoure i assegurar la igualtat en el seu accés per a totes les persones de la plantilla.

Àrea responsable

Comitè de Direcció
Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat
Política Retributiva
Valoració de Llocs de Treball

Calendari d'implementació

Primer semestre de cada any

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Dades de la retribució salarial desagregades per gènere i categoria professional.
- Dades de complements voluntaris desagregats per sexe i categoria professional.
- Dades de complements variables desagregats per sexe i categoria professional.
- Càlcul de la Bretxa Salarial per categoria professional.
- Nombre d'oportunitats de millora identificades.
- Nombre d'oportunitats de millora implementades.

B) AUDITORIA RETRIBUTIVA¹

Objectiu específic:

Establir un sistema de valoració de llocs de treball per a l'empresa incorporant la perspectiva de gènere.

Acció 4.B.1

¹ Les accions 2.1 i 2.2 del Pla d'Acció de l'Auditoria Retributiva es troben a l'Àmbit 5: Polítiques de selecció i contractació, promoció i avaluació del present Pla d'Acció. Coincideixen amb les accions 5.C.3 i 5.C.4.

Les accions 3.1 i 3.2 del Pla d'Acció de l'Auditoria retributiva es troben a l'Àmbit 7: Exercici responsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar. Coincideixen amb les accions 7.5 i 7.7.

Incorporar i redefinir factors de valoració que garanteixin una avaluació objectiva dels llocs de treball

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials

Direcció
Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat

Calendari d'implementació

Segon semestre 2023

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Revisió i actualització de les Descripcions de Llocs de Treball
- Extracció de nous factors de valoració

Acció 4.8.2

Adequació de la classificació de Llocs de Treball en base a la revisió de Descripció de Llocs de Treball

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials

Direcció de Persones

Calendari d'implementació

Segon semestre 2024

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Document de classificació de Llocs de Treball
- Revisió de la Descripció dels Llocs de Treball
- Nombre de Llocs de Treball afegits

Acció 4.8.3

Realitzar una valoració de llocs de treball a partir d'una metodologia amb perspectiva de gènere.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat

Calendari d'implementació

Segon semestre 2024

Descripció de Llocs de Treball

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Informe d'identificació de factors de valoració en funció dels rols de gènere
- Informe de valoració dels factors (graduació i pes) identificats amb perspectiva de gènere

Acció 4.B.4

Realitzar una revisió dels complements fruit de la Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu d'aplicació vigent.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Direcció de Persones

Comissió d'Igualtat

Comitè de Direcció

Valoració de Llocs de Treball

Calendari d'implementació

Segon semestre 2023

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Document descriptiu de criteris d'aplicació per atorgar els complements més discrecionals.
- Evolució de les bretxes salarials

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5:

POLÍTiques DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, AVALUACIÓ I PROMOCIÓ

A) POLÍTiques DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIU GENERAL:

Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció i contractació i continuar afavorint la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció i en l'avaluació de les persones treballadores.

Objectiu específic:

Fer visible el compromís de l'organització per garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació als processos de selecció.

Acció 5.A.1

Revisar i verificar que les convocatòries i criteris de selecció no continguin requisits que, sense ser rellevants per al desenvolupament del treball, impedeixin presentar-se ni seleccionar persones d'un gènere determinat.

Àrea responsable

Departament de comunicació
Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla
Noves Incorporacions

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Direcció de Persones
Departament de Comunicació
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'anuncis i criteris de selecció revisats i modificats.

Acció 5.A.2

Realitzar formació en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere a les persones encarregades dels processos de selecció i als càrrecs de responsabilitat.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Direcció de Persones
Càrrecs de Responsabilitat

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

Anualment

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Formació específica sobre igualtat d'oportunitats.
- Nombre de formacions realitzades.
- Persones encarregades d'impartir la formació.
- Nombre de persones formades desagregat per sexe.

Acció 5.A.3

Continuar promovent l'equilibri entre homes i dones en l'organització, fomentant en les noves incorporacions, tant temporals com indefinides, la incorporació del gènere menys representat en aquelles àrees on hi hagi infrarepresentació, considerant sempre la igualtat d'oportunitats.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Noves Incorporacions

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció

Comitè de formació

Comissió d'Igualtat

Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

Primer semestre de cada any

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de persones seleccionades i contractades de manera anual.
- Nombre de persones seleccionades i contractades utilitzant criteris d'acció positiva.
- Nombre de persones desagregades per gènere a les diferents àrees de treball després de la implementació del Pla d'igualtat

Acció 5.A.4

Treballar en l'elaboració d'un manual de descripció dels diferents llocs de treball on es detallin les principal característiques de tots els llocs de treball de l'organització.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Noves Incorporacions

Recursos materials i humans

Direcció de Persones

Comissió d'Igualtat

Calendari d'implementació

Primer semestre 2025

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Número de llocs de treball classificats.
- Número de característiques detallades pels llocs de treball.

Acció 5.A.5

Elaborar un document amb orientacions per no actuar discriminatòriament en els processos de selecció i contractació, avaluació i promoció.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Noves Incorporacions

Recursos materials i humans

Direcció de Persones

Comissió d'Igualtat

Calendari d'implementació

Segon semestre 2024

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'orientacions que conté el document.
- Quantitat de col·lectius en risc de ser discriminats que abarquen les orientacions definides.

B) POLÍTIQUES D'AVALUACIÓ

OBJECTIU GENERAL:

Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció i contractació i continuar afavorint la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció i en l'avaluació de les persones treballadores.

Objectiu Específic:

Garantir uns mecanismes d'avaluació que respectin la igualtat d'oportunitats

Acció 5.B.1

Establir mecanismes per garantir que l'avaluació de les persones treballadores no sigui discriminatòria, que es realitzen amb neutralitat i garantint la igualtat d'oportunitats.

Àrea responsable

Comitè de Direcció
Direcció de Persones
Managers

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

2n Semestre 2024

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Document explicatiu del procés i els criteris d'avaluació de les persones treballadores.
- Resultats de les avaluacions de les persones treballadores desagregats per gènere i categoria professional.

Acció 5.B.2

Realitzar una enquesta de Clima laboral per poder avaluar la satisfacció de les persones treballadores i identificar oportunitats de millora.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Direcció de Persones	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació
Comitè de Direcció Comissió d'igualtat Agent d'igualtat	1r Semestre 2024 i 2026

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Enquesta de Clima laboral.
- Resultats de l'enquesta de Clima laboral desagregats per sexe i categoria professional.
- Resultats de les avaluacions de les persones treballadores desagregats per gènere i categoria professional.
- Oportunitats de millora detectades.
- Oportunitats de millora implementades.

Acció 5.B.3

Realitzar formació en matèria d'igualtat a les persones encarregades dels processos d'avaluació de la plantilla, per tal d'assegurar que els processos es desenvolupen de manera neutral en relació al gènere.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Comitè de Direcció Direcció de Persones	Responsables de departament Direcció de Persones
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació
Comitè de Direcció Direcció de Persones Comissió d'igualtat Agent d'igualtat	Anualment

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de formacions realitzades
- Nombre de persones que han realitzat la formació desagregades per gènere
- Oportunitats de millora detectades.
- Oportunitats de millora implementades als processos d'avaluació.

C) POLÍTQUES DE PROMOCIÓ

OBJECTIU GENERAL:

Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció i contractació i continuar afavorint la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció i en l'avaluació de les persones treballadores.

Objectiu Específic:

Avançar cap a una millor comunicació interna dels processos de promoció.

Acció 5.C.1

Treballar en l'establiment d'un procés de comunicació interna de les places vacants a la plantilla per assegurar que la informació de la oferta arriba a totes les persones treballadores a través de l'intranet corporativa.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Comitè de Direcció Departament de Comunicació	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació
Comitè de Direcció Departament de Comunicació	Primer semestre 2023

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de processos de promoció publicats.
- Nombre de mecanismes interns habilitats per la difusió de les places vacants.
- Nombre de persones de la plantilla que s'han presentat al procés de promoció desagregades per gènere i categoria professional.

Acció 5.C.2

Informar sobre les promocions internes a les persones en situació de baixa per maternitat/paternitat o excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Direcció de Persones	Plantilla en situació de baixa laboral
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació

Comitè de Direcció
Direcció de Persones
Caps de departament

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de comunicacions realitzades a persones en situació de baixa laboral per motiu de maternitat/paternitat o excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- Nombre de persones en situació de baixa laboral per motiu de maternitat/paternitat o excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal que es presenten a processos de promoció interns.

Objectiu específic:

Establir mecanismes per eradicar qualsevol tipus de discriminació en els processos de promoció

Acció 5.C.3

Aplicar mesures d'acció positiva en la promoció de persones per ocupar càrrecs de responsabilitat a l'organització, afavorint la contractació de dones quan existeixin igualtat de condicions entre diferents candidatures.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Llocs de direcció

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Comissió d'igualtat
Comitè de Direcció

Calendari d'implementació

Segon semestre 2022

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nº d'accions positives aplicades al procés de selecció de càrrecs de responsabilitat
- Nº de dones contractades per càrrecs de responsabilitats

Acció 5.C.4

Aplicar mesures d'acció positiva en la promoció de persones per ocupar llocs de treball altament masculinitzats o feminitzats, promovent la promoció del gènere menys representat quan existeixin igualtat de condicions entre diferents candidatures, permetent corregir la infrarepresentació de gènere.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans Direcció de Persones Comissió d'igualtat Comitè de Direcció Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. - Nº d'accions positives aplicades pel foment de contractació del gènere menys representat - Nº de dones incorporades a cad àrea masculinitzada - Nº d'homes incorporats a cada àrea feminitzada	Calendari d'implementació Segon semestre 2022				
Acció 5.C.5 Establir un procés de promoció intern basat en la avaluació de l'acompliment de les persones treballadores i establint uns criteris clars, objectius i transparents. <table> <tr> <td> Àrea responsable Direcció de Persones </td><td> Persones destinatàries Plantilla </td></tr> <tr> <td> Recursos materials i humans Direcció de Persones Comissió d'igualtat Comitè de Direcció </td><td> Calendari d'implementació Segon semestre 2024 </td></tr> </table> Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. - Nº i nom de criteris d'avaluació establerts - Quantificació i graduació dels criteris d'avaluació establerts - Classificació de criteris d'avaluació segons departament		Àrea responsable Direcció de Persones	Persones destinatàries Plantilla	Recursos materials i humans Direcció de Persones Comissió d'igualtat Comitè de Direcció	Calendari d'implementació Segon semestre 2024
Àrea responsable Direcció de Persones	Persones destinatàries Plantilla				
Recursos materials i humans Direcció de Persones Comissió d'igualtat Comitè de Direcció	Calendari d'implementació Segon semestre 2024				

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6: FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
OBJECTIU GENERAL: Integrar la igualtat d'oportunitats a les accions formatives que impulsi l'organització.
Objectiu específic: Dotar d'eines, capacitats i coneixements a la plantilla perquè des del seu àmbit puguin treballar per la consecució de la igualtat d'oportunitats dins l'organització.

Acció 6.1

Realitzar formacions de caràcter general a la plantilla i a les noves incorporacions en Igualtat d'oportunitats on s'exposi el compromís de l'organització en aquest àmbit.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció

Direcció de Persones

Comissió d'Igualtat

Calendari d'implementació

Anualment

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'accions formatives en Igualtat d'oportunitats realitzades a la plantilla.
- Nombre d'hores de formació en Igualtat d'oportunitats realitzades a la plantilla.
- Dades de participació a les accions formatives desagregades per gènere i categoria professional.

Acció 6.2

Realitzar formacions de caràcter específic en Igualtat d'Oportunitats a les persones que integren la Comissió d'Igualtat.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Integrants de la Comissió d'Igualtat

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció

Direcció de Persones

Comissió d'Igualtat

Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

Anualment

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'hores formatives en Igualtat d'Oportunitats dirigides a les persones que integren la Comissió d'Igualtat.
- Nombre d'accions formatives en Igualtat d'Oportunitats dirigides a les persones que integren la Comissió d'Igualtat.
- Nombre de persones que integren la Comissió d'Igualtat i que han realitzat les accions formatives, desagregades per gènere.

Acció 6.3

Mantenir, en la mesura que sigui possible, seguir duent a terme les formacions dins l'horari laboral.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Persones destinatàries

Plantilla

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de formacions realitzades durant l'any.
- Nombre d'hores formatives per formació.
- Nombre i nom de formacions realitzades dins i fora l'horari laboral.
- Nombre d'hores de les formacions realitzades fora de l'horari laboral.
- Nombre de persones que han realitzat formacions fora d'horari laboral per gènere.
- Distribució de les persones que han realitzat formacions fora de l'horari laboral per nom de les formacions
- Nombre d'hores formatives en Igualtat d'Oportunitats dirigides a les persones que han estat en situació de baixa per maternitat/paternitat o en excedència per motiu de conciliació.
- Nombre d'accions formatives en Igualtat d'Oportunitats dirigides a les persones que han estat en situació de baixa per maternitat/paternitat o en excedència per motiu de conciliació.
- Nombre de persones que han estat en situació de baixa per maternitat/paternitat o en excedència per motiu de conciliació i que han realitzat formacions de manera posterior.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7:

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

OBJECTIU GENERAL:

Afavorir el dret a la conciliació dels temps de vida a totes les persones treballadores

Objectiu específic:

Fomentar el coneixement i l'anàlisi de la utilització de les mesures de conciliació disponibles per a les persones professionals.

Acció 7.1

Dur a terme de manera periòdica una anàlisi del grau de percepció i gaudi per part de la plantilla de les mesures de conciliació disponibles, amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora.

Àrea responsable

Direcció de Persones
Comissió Igualtat

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè d'Empresa
Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat
Direcció

Calendari d'implementació

Primer semestre de cada any

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de persones que han utilitzat mesures de conciliació disponibles a la empresa, desagregades per gènere i categoria professional.
- Nombre de mesures de conciliació demanades, denegades i aprovades per gènere.
- Nombre de persones que han participat en les avaluacions del grau de coneixement, percepció i valoració de les mesures de conciliació, desagregats per gènere i categoria professional.
- Nombre d'oportunitats de millora identificades.
- Nombre d'oportunitats de millora considerades per la seva incorporació.

Acció 7.2

Realitzar difusió a tota la plantilla de les mesures de conciliació ja existents a BSA

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

Segon semestre 2022

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Elaboració del document formal que reculli les mesures de conciliació disponibles per a la plantilla.
- Nombre d'accions de difusió de les mesures de conciliació dirigides a la plantilla.

Acció 7.3

Sistematitzar la recollida de dades segregades per gènere en relació a l'ús de mesures de conciliació de la plantilla anualment.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Direcció de Persones

Calendari d'implementació

Primer semestre de cada any

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Elaboració del sistema de recollida de dades d'ús de mesures de conciliació segregat per gènere
- Elaboració d'un informe anual amb la recollida de dades de conciliació.

Acció 7.4

Dur a terme de manera periòdica accions de comunicació i sensibilització dirigides a la plantilla en l'àmbit de la corresponsabilitat.

Àrea responsable

Comissió Igualtat

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Comitè d'empresa
Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Número d'accions de comunicació i difusió sobre les mesures de conciliació dirigides a la plantilla per cadascun dels canals de comunicació.

Objectiu específic:

Avançar en la definició de noves mesures de conciliació del temps de vida.

Acció 7.5

Realitzar una anàlisi de les necessitats específiques que poden presentar els diferents col·lectius professionals que treballen en l'organització per avançar en la definició de noves

mesures per al foment de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones treballadores.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Direcció de Persones

Comissió d'Igualtat

Comitè d'Empresa

Calendari d'implementació

Primer semestre 2023 i 2025

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Informe d'anàlisi de les necessitats específiques dels diferents col·lectius professionals
- Nombre de persones de la plantilla que han participat en l'elaboració de l'estudi i àrees de procedència
- Nº d'oportunitats de millora detectades en relació a les mesures de conciliació
- Nº d'oportunitats de millores implementades com a mesures de conciliació

Acció 7.6

Seguir garantint que les reunions es realitzin dins de l'horari laboral, sempre que sigui possible, per assegurar el foment de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones treballadores.

Àrea responsable

Direcció de Persones

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Direcció de Persones

Caps de departament

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de reunions realitzades durant l'any per departament.
- Nombre de reunions realitzades fora de l'horari laboral per departament.
- Nombre de persones que han realitzat reunions fora d'horari laboral per gènere i departament.

Acció 7.7

Realitzar una anàlisi periòdica de la utilització dels diferents permisos desagregats per gènere per visualitzar la incidència entre un grup i altre i poder detectar possibles necessitats de conciliació dels diferents col·lectius presents a l'organització.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Direcció de Persones	Plantilla, en especial persones de baixa per maternitat/paternitat o en excedència per motius de conciliació de la vida laboral, familiar i personal
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació
Comitè de Direcció Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat	Segon semestre de cada any
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.	
- Informe d'anàlisi de la utilització dels diferents permisos de conciliació per part de la plantilla. - Nº de dones i homes en l'informe d'anàlisi. - Nº d'oportunitats de millora detectades. - Nº d'oportunitats de millora implementades.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU GENERAL:

Avançar cap a un sistema de prevenció de la seguretat i la salut que integri la perspectiva de gènere i la gestió de la diversitat.

Objectiu Específic:

Continuar assegurant la integració de la perspectiva de gènere i la protecció dels col·lectius especialment sensibles al sistema de seguretat i salut de l'organització, així com crear mecanismes que protegeixin a les persones treballadores.

Acció 8.1

Continuar avançant en l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva amb perspectiva de gènere considerants les necessitats de l'empresa.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Prevenció de Riscos Laborals Direcció de Persones	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implementació

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals
Direcció de Persones
Comitè de Seguretat i Salut

Segon semestre de 2022 (Riscos
Psicosocials)
Anualment (Informe de prevenció)

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Informe de riscos laborals.
- Informe de riscos psicosocials.
- Nombre d'accions de difusió dels resultats dels informes a la plantilla.
- Nombre d'oportunitats de millora detectades als informes de riscos laborals i riscos psicosocials.
- Nombre d'oportunitats de millora implementades respecte els informes de riscos laborals i riscos psicosocials.

Acció 8.2

Avançar en l'assegurament que els espais compartits estiguin adequats a les característiques i necessitats de dones i homes.

Àrea responsable

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals
Comitè de Seguretat i Salut

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de mesures per habilitar els espais compartits per necessitats d'homes i dones.
- Nombre d'aportacions realitzades per part de les treballadores.
- Nombre d'aportacions que s'implanten com a accions.

Acció 8.3

Millorar el coneixement general de la plantilla sobre el departament de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa i les seves actuacions, així com dels materials de prevenció existents aplicats a la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

Àrea responsable

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals
Comitè de Seguretat i Salut

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'accions de difusió dels informes tècnics de l'avaluació periòdica de riscos laborals i planificació de les mesures preventives i/o correctores per a les diferents seccions.
- Nombre de persones a les que s'ha fet difusió desagregat per gènere i categoria professional.
- Nombre de consultes referents a l'Avaluació de riscos psicosocials.
- Nombre d'accions de difusió de l'àrea de PRL.
- Nombre de peticions d'actuació de l'àrea de PRL per part de la plantilla.

Acció 8.4

Realitzar una formació inicial obligatòria en matèria de PRL.

Àrea responsable

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals
Comitè de Seguretat i Salut

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals
Comitè de Seguretat i Salut

Calendari d'implementació

Anualment

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'accions de difusió dels informes tècnics de l'avaluació periòdica de riscos laborals i planificació de les mesures preventives i/o correctores per a les diferents seccions.
- Nombre de persones a les que s'ha fet difusió desagregat per gènere i categoria professional.
- Nombre de consultes referents a l'Avaluació de riscos psicosocials.
- Nombre d'accions de difusió de l'àrea de PRL.
- Nombre de peticions d'actuació de l'àrea de PRL per part de la plantilla.

Acció 8.5

Utilitzar l'Informe tècnic d'avaluació específica de riscos laborals (en període d'embaràs o lactància), per tal de planificar les mesures preventives i/o correctores en les diferents seccions amb l'objectiu d'avaluar riscos laborals específics per al col·lectiu de risc especial de treballadores en període d'embaràs o lactància.

Àrea responsable

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals
Comitè de Seguretat i Salut

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Comitè de Direcció
Prevenió de Riscos Laborals
Comitè de Seguretat i Salut
Comitè Igualtat

Calendari d'implementació

Segon semestre 2022

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Presentació de l'informe
- Nº de mesures preventives i/o correctores identificades
- Nº de mesures preventives i/o correctores aplicades

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9:

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE I ACTITUDS SEXISTES

OBJECTIUS GENERALS:

Avançar en la prevenció i la gestió de les situacions constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Objectiu específic:

Garantir la funcionalitat de la sistemàtica implementada per l'organització, així com garantir un espai de treball lliure d'actituds sexistes.

Acció 9.1

Realitzar una formació de caràcter anual a la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, en les qual es faci difusió sobre el Protocol per a la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, els procediments d'actuació en aquestes situacions, la persona de referència i els canals de denúncia existents.

Àrea responsable Comitè de Direcció Direcció de Persones Departament de Comunicació Recursos materials i humans Comitè de Direcció Direcció de Persones Departament de Comunicació Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. - Nombre de formacions anuals realitzades en relació als conceptes d'assetjament sexual o per raó de gènere i al Protocol de prevenció i actuació contra d'assetjament sexual i per raó de gènere. - Nombre de persones assistents a les formacions segregades per gènere i departament.	Persones destinatàries Plantilla Calendari d'implementació Anualment
Acció 9.2 Revisar la implantació del protocol per a la prevenció d'assetjament sexual o per raó de gènere. Àrea responsable Comissió d'Igualtat Recursos materials i humans Direcció de Persones Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. - Revisió dels conceptes, vies d'actuació i marc jurídic del Protocol de prevenció i actuació contra d'assetjament sexual i per raó de gènere. - Sistematització d'enquesta a les persones que han fet ús del protocol per avaluar el nivell d'implementació d'aquest.	Persones destinatàries Plantilla Calendari d'implementació Segon semestre de cada any
Acció 9.3	

Aprofundir en la conscienciació respecte al coneixement del protocol per a la prevenció d'assetjament sexual i els canals per comunicar possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Àrea responsable

Direcció de Persones
Àrea de Comunicació

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat
Àrea de Comunicació

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Document exposant el compromís de tolerància zero envers qualsevol conducta constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.
- Nombre de documents revisats en els quals s'ha incorporat el compromís.
- Utilitzar la intranet per conscienciar a la plantilla sobre l'existència del Protocol de prevenció i actuació contra d'assetjament sexual i per raó de gènere.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 10:

COMUNICACIÓ INCLUSIVA, LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI

OBJECTIU GENERAL:

Impulsar l'ús de la comunicació inclusiva i la utilització no sexista del llenguatge.

Objectiu específic:

Impulsar l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en la documentació i les comunicacions de l'organització.

Acció 10.1

Impulsar l'elaboració d'una *Guia no sexista per a l'ús del llenguatge* per utilitzar en tots els àmbits comunicatius de l'empresa, amb especial atenció a les comunicacions internes i externes, i fer-ne difusió.

Àrea responsable

Departament de Comunicació

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Calendari d'implementació

Comitè de Direcció
Departament de Comunicació
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Segon semestre 2023

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Document final de la *Guia per a l'ús del llenguatge no sexista*.
- Eines específiques establertes a la *Guia per a l'ús del llenguatge no sexista*.
- Nombre de difusions de la *Guia per a l'ús del llenguatge no sexista*.

Acció 10.2

Revisar la documentació i les comunicacions existents, tant de caràcter intern com extern, per assegurar un ús neutre del llenguatge seguint les indicacions de la *Guia per a l'ús del llenguatge no sexista*.

Àrea responsable

Departament de Comunicació

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Departament de Comunicació
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Persones destinatàries

Plantilla

Calendari d'implementació

Primer semestre 2024

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de comunicacions revisades incorporant els recursos d'ús del llenguatge a la *Guia per a l'ús del llenguatge no sexista*.
- Nombre de documents revisats incorporant les mesures establertes a la *Guia per a l'ús del llenguatge no sexista*.

Acció 10.3

Designar una persona encarregada de vetllar per la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de l'organització.

Àrea responsable

Departament de Comunicació
Agent d'Igualtat

Recursos materials i humans

Persones destinatàries

Plantilla

Calendari d'implementació

Comitè de Direcció
Direcció de Persones
Departament de Comunicació
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Segon semestre 2022

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nomenament de la persona encarregada de vetllar per la utilització d'un correcte ús del llenguatge inclusiu.
- Nombre d'actuacions que ha realitzat la persona encarregada.

Objectiu específic:

Conscienciar sobre la importància del llenguatge i la necessitat d'emprar un llenguatge inclusiu.

Acció 10.4

Realitzar sessions de conscienciació específica a tota la plantilla en l'àmbit del llenguatge no sexista ni discriminatori, i específicament a les persones encarregades d'elaborar documentació de caràcter intern i extern.

Àrea responsable

Direcció de Persones
Departament de Comunicació

Persones destinatàries

Plantilla

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Equip de formació
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Calendari d'implementació

Anualment

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre d'accions i d'hores de formació i/o sensibilització en l'àmbit del llenguatge no sexista ni discriminatori.
- Nombre de persones que han rebut formació i/o sensibilització en l'àmbit del llenguatge no sexista ni discriminatori, desagregades per gènere i categoria professional.

Acció 10.5

Fer que totes les comunicacions siguin accessibles per a la plantilla o persones usuàries amb diversitat funcional que ho necessiti.

Àrea responsable

Persones destinatàries

Direcció de Persones
Departament de Comunicació

Recursos materials i humans

Direcció de Persones
Departament de Comunicació
Comissió d'Igualtat
Agent d'Igualtat

Plantilla

Persones usuàries

Calendari d'implementació

Durant tota la vigència del pla

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- Nombre de persones usuàries de BSA amb diversitat funcional
- Nombre de persones a la plantilla amb diversitat funcional
- Nombre de mesures aplicades per adaptar les comunicacions a les persones amb diversitat funcional.

8. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El **seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat** és una acció clau per assegurar l'èxit de la implementació de les accions proposades i la consecució dels objectius plantejats.

És necessari, per tant, garantir que hi hagi diferents nivells de coordinació per poder dur a terme les accions contemplades al Pla, proposar-ne de noves i assegurar-ne el seu compliment.

Per garantir una implementació efectiva del **Pla d'Igualtat 2022-2026 de BSA**, es contemplen les següents accions de seguiment i avaluació:

- Seguiment periòdic semestral de les accions contemplades al Pla:** A partir de l'elaboració d'informes de seguiment i avaluació.
- Reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat:** Es proposa que la Comissió es reunixi un mínim de dues sessions anuals.
- Avaluació anual i incorporació d'oportunitats de millora:** Es recomana l'elaboració d'un informe anual per tal de realitzar una avaluació del compliment del Pla d'Igualtat i poder considerar, en el cas d'identificar-se com necessàries, oportunitats de millora per continuar facilitant la implementació del Pla.

A continuació, es descriuen cadascuna d'aquestes accions de seguiment i avaluació:

a) Seguiment periòdic semestral

Es proposa que l'Agent d'Igualtat sigui el responsable de realitzar el seguiment periòdic del Pla.

Així, per dur a terme el seguiment periòdic de les accions del Pla d'Igualtat, es planteja l'elaboració d'informes semestrals de seguiment, que mesurin el grau d'implementació de les accions i el seu funcionament.

Per facilitar el seguiment, s'elaborarà un **quadre de comandament integral** en el qual s'indicarà les persones responsables de cada acció i el termini de establert per a les mateixes, així com el seu grau d'assoliment segons la temporalització prevista en el Pla d'Igualtat.

Els **informes semestrals** de seguiment hauran de contemplar la següent informació en relació a l'**avaluació de resultats i indicadors**:

- **Nivell d'execució del Pla:** número total d'accions per ÀMBIT.

ÀMBIT d'actuació	Nº d'accions implementades
1. Cultura i política d'Igualtat	
2. Organització Interna	
3. Política Retributiva i Auditoria Retributiva	
4. Polítiques de Selecció, Contractació, Avaluació i Promoció	
5. Formació i desenvolupament professional	
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar	
7. Prevenció de riscos laborals i salut laboral amb perspectiva de gènere	
8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere i actituds sexistes	
9. Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori	

TOTAL:

- **Informació sobre els diferents indicadors** de seguiment de les accions contemplades al Pla de d'Igualtat (Mecanismes de seguiment i avaluació, Indicadors).

b) Reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat

El seguiment continuat de l'avanç en la implementació de les accions previstes en el Pla d'Igualtat serà dut a terme per la Comissió d'Igualtat de manera periòdica. Es proposa que la Comissió es reunixi un mínim de dues sessions anuals.

En aquestes sessions, l'agent d'Igualtat presentarà l'informe de seguiment semestral de les accions previstes en el Pla.

c) Avaluació anual i identificació d'oportunitats de millora

Es contempla la realització d'una avaluació periòdica de caràcter anual, liderada per l'Agent d'Igualtat i presentada en una de les reunions amb la Comissió d'Igualtat, amb l'objectiu de valorar l'impacte de les accions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla, i en cas necessari, proposar nous objectius i / o noves accions.

Per dur a terme aquesta valoració periòdica, es proposa l'elaboració d'un informe anual d'avaluació, que contempli la següent informació:

- **Informació relativa als dos informes semestral de seguiment** (l'informe anual ha de contemplar els resultats dels dos informes semestral elaborats durant l'any en curs).

- **Avaluació de resultats:**

- Número i gènere de les persones beneficiàries per ÀMBIT d'actuació.

ÀMBIT d'actuació	Persones beneficiàries		
	Nº dones	Nº Homes	Total
Cultura i política d'Igualtat			
Infrarrepresentació femenina			
Condicions laborals			
Política retributiva i auditoria retributiva			
Polítiques de Selecció, Contractació, Avaluació i Promoció			
Formació i desenvolupament professional			
Exercici corresponsable dels drets de la vida laboral, personal i familiar			
Prevenió de riscos laborals i salut laboral amb perspectiva de gènere			

Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de gènere i actituds sexistes			
Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori			
TOTAL:			

- Número i gènere de les persones beneficiàries per categoria.

Categoria professional	Persones beneficiàries		
	Nº dones	Nº Homes	Total
...			
...			
TOTAL:			

- Grau de desenvolupament dels objectius plantejats.

- Efectes no previstos al Pla d'Igualtat de l'empresa.

- **Avaluació de procés:**

- Grau de sistematització dels procediments

- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.

- Grau d'adequació dels Direcció de Persones.

- Grau d'adequació dels recursos materials.

- Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació.

- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa.

- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.

- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa.

- Qualsevol altre aspecte que l'organització consideri oportú.

- Avaluació d'impacte:

- Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
- Disminució de la segregació vertical.
- Disminució de la segregació horitzontal.
- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els que 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.
- Canvis en les relacions externes de l'empresa.
- Millora de les condicions de treball.
- Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Qualsevol altre aspecte que l'organització consideri oportú

En cas de identificar-se com necessària la incorporació d'ajustos i / o oportunitats de millora en fase d'implementació del Pla d'Igualtat, aquestes hauran de ser valorades i aprovades prèviament pel Comitè de Direcció de l'organització i la Comissió d'Igualtat.

d) Procediment de modificació del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat de BSA. estarà vigent fins al mes de juliol de l'any 2026, tal i com s'especifica en la calendarització d'aquest document. Tanmateix, serà avaluat semestralment per part de la Comissió d'Igualtat, que emetrà un informe d'avaluació seguint els indicadors especificats per a cada acció. L'Agent d'Igualtat (si se'n designa) haurà de presentar l'informe d'avaluació semestral a la Comissió d'Igualtat, que anirà fent el seguiment de manera periòdica amb reunions bianuals.

Cal considerar que el present Pla és un document viu, això vol dir que té la voluntat d'adaptar-se a l'evolució del temps i als canvis en la realitat de l'ens fruit de la implementació del propi pla d'igualtat. D'aquesta manera, el seguiment d'aquest procés pot demanar petites variacions o modificacions al full de ruta actual que seran considerades acceptables dins el procés d'implementació i que seran negociades i acordades dins la Comissió de Igualtat. Si, fruit d'aquesta anàlisi, es veu la conveniència de fer una modificació extraordinària al document actual, la Comissió d'Igualtat serà l'òrgan encarregat de redactar-la i implementar-la.

En general les modificacions extraordinàries al Pla d'Igualtat de BSA, es faran quan:

- Hi hagi una revisió del marc legal vigent i calgui adequar el Pla
- Quan ho acordi la Comissió d'Igualtat
- Quan hi hagi una modificació de l'estatut jurídic de l'ens
- Davant d'un canvi substancial de la plantilla i/o els mètodes de treball i variï, doncs la diagnosi de l'empresa.

La Comissió d'Igualtat, doncs, i responent a les necessitats de modificació que es detectin tant al procés de seguiment com a les avaluacions dutes a terme als anualment, serà qui proposarà les modificacions que hauran de ser negociades tant per la representació de la part social com de la representació de l'empresa. Les modificacions extraordinàries vindran marcades per qüestions externes al Pla, com s'ha indicat.

En general, es presentaran les propostes de modificació a les reunions ordinàries de la Comissió d'Igualtat sense perjudici que calgui convocar alguna trobada extraordinària. Es considerarà la importància de fer una modificació atenent als resultats dels indicadors de seguiment que presenten cadascuna de les accions dissenyades i que formen part del pla d'acció del Pla d'Igualtat de BSA. S'acordaran les modificacions i se les atorgarà indicadors de seguiment i avaluació per tal de poder comprovar la seva pertinença, així com pressupost i recursos humans si s'escau.

Les modificacions aprovades a la Comissió d'Igualtat, es redactaran en apartats de modificacions al document original referenciant a quina acció varien i s'adjuntaran al document original.

9. CALENDARI

A continuació, es presenta la previsió de la implantació de les mesures considerades en el Pla d'Igualtat 2022-2026 durant el seu període de vigència.

Calendari	2022	2023		2024		2025		2026	Tot el Pla
	2n S.	1r S.	2n S.	1r S.	2n S.	1r S.	2n S.	1r S.	

57

1.6	Avaluar de manera periòdica la percepció del personal en relació a la igualtat d'oportunitats a l'organització, amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora i incloure-les al Pla d'Igualtat durant el seu desenvolupament.								
1.7	Valorar la presentació de l'organització a les convocatòries per l'obtenció de distintius que reconeguin el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere en el treball.								
2.1	Realitzar una anàlisi dels càrrecs de responsabilitat amb perspectiva de gènere per fomentar una presència paritària de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'empresa.								
2.2	Impulsar processos que permetin corregir la subrepresentació de gènere en les àrees tradicionalment masculinitzades i feminitzades per fomentar la paritat entre les persones treballadores.								

2.3	Elaboració formal d'un protocol que estableixi el procés de selecció i integració a BSA de noves incorporacions de persones amb discapacitat i d'altres col·lectius en risc d'exclusió social.								
	Promoure unes estructures de representació legal de les persones treballadores amb una representació paritària de gènere.								
	Continuar fomentant unes estructures de govern amb una representació paritària considerant la perspectiva de gènere								
	Dur a terme periòdicament una anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere en relació a les jornades de treball i tipus de contracte.								
	Realitzar de manera periòdica una anàlisi de les baixes amb perspectiva de gènere, incloent els motius de baixa i les								

	tipologies de contracte que generen baixes, així com les àrees de treball on es produeixen.								
4.A.1	Elaborar i actualitzar de manera periòdica el Registre Salarial al que obliga el RDL 06/2019								
4.A.2	Realitzar una anàlisi de la distribució de complements voluntaris i variables i establir un sistema de criteris clars amb l'objectiu de promoure i assegurar la igualtat en el seu accés per a totes les persones de la plantilla.								
4.B.1	Incorporar i redefinir factors de valoració que garanteixin una avaluació objectiva dels llocs de treball								
4.B.2	Adequació de la classificació de Llocs de Treball en base a la revisió de Descripció de Llocs de Treball								
4.B.3	Realitzar una valoració de llocs de treball a partir d'una metodologia amb perspectiva de gènere.								

4.B.4	Realitzar una revisió dels complements fruit de la Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.								
5.A.1	Revisar i verificar que les convocatòries i criteris de selecció no continguin requisits que, sense ser rellevants per al desenvolupament del treball, impedeixin presentar-se ni seleccionar persones d'un gènere determinat.								
5.A.2	Realitzar formacions de caràcter general a la plantilla en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere a les persones encarregades dels processos de selecció i als càrrecs de responsabilitat.								
5.A.3	Continuar promovent l'equilibri entre homes i dones en l'organització, fomentant en les noves incorporacions, tant temporals com indefinides, la incorporació del gènere menys representat en aquelles àrees on hi hagi								

	infrarepresentació, considerant sempre la igualtat d'oportunitats.								
5.A.4	Treballar en l'elaboració d'un manual de descripció dels diferents llocs de treball on es detallin les principal característiques de tots els llocs de treball de l'organització.								
5.A.5	Elaborar un document amb orientacions per no actuar discriminatòriament en els processos de selecció i contractació, avaluació i promoció.								
5.B.1	Establir mecanismes per garantir que l'avaluació de les persones treballadores no sigui discriminatòria, que es realitzen amb neutralitat i garantint la igualtat d'oportunitats.								
5.B.2	Realitzar una enquesta de Clima laboral per poder avaluar la satisfacció de les persones treballadores i identificar oportunitats de millora.								

5.B.3	Realitzar formació en matèria d'igualtat a les persones encarregades dels processos d'avaluació de la plantilla, per tal d'assegurar que els processos es desenvolupen de manera neutral en relació al gènere.									
5.C.1	Treballar en l'establiment d'un procés de comunicació interna de les places vacants a la plantilla per assegurar que la informació de la oferta arriba a totes les persones treballadores a través de l'intranet corporativa.									
5.C.2	Informar sobre les promocions internes a les persones en situació de baixa per maternitat/paternitat o excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.									
5.C.3	Aplicar mesures d'acció positiva en la promoció de persones per ocupar càrrecs de responsabilitat a l'organització, afavorint la promoció de dones quan existeixin igualtat de									

	condicions entre diferents candidatures.									
5.C.4	Aplicar mesures d'acció positiva en la promoció de persones per ocupar llocs de treball masculinitzats o feminitzats, promovent la promoció del gènere menys representat quan existeixin igualtat de condicions entre diferents candidatures, permetent corregir la infrarepresentació de gènere.									
5.C.5	Establir un procés de promoció intern basat en la avaluació de l'acompliment de les persones treballadores i establint uns criteris clars, objectius i transparents.									
6.1	Realitzar formacions de caràcter general a la plantilla i a les noves incorporacions en igualtat d'oportunitats on s'exposi el compromís de l'organització en aquest àmbit.									
6.2	Realitzar formacions de caràcter específic en igualtat d'Oportunitats a les									

	persones que integren la Comissió d'Igualtat.								
6.3	Mantenir, en la mesura que sigui possible, seguir duent a terme les formacions dins l'horari laboral.								
7.1	Dur a terme de manera periòdica un anàlisi del grau de percepció i gaudi per part de la plantilla de les mesures de conciliació disponibles.								
7.2	Realitzar difusió a tota la plantilla de les mesures de conciliació ja existents a BSA								
7.3	Sistematitzar la recollida de dades segregades per gènere en relació a l'ús de mesures de conciliació de la plantilla anualment.								
7.4	Dur a terme de manera periòdica accions de comunicació i sensibilització dirigides a la plantilla en l'àmbit de la corresponsabilitat.								
7.5	Realitzar una anàlisi de les necessitats específiques que poden presentar els								

	diferents col·lectius professionals que treballen en l'organització per avançar en la definició de noves mesures per al foment de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones treballadores.									
7.6	Seguir garantint que les reunions es realitzin dins de l'horari laboral, sempre que sigui possible, per assegurar el foment de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones treballadores.									
7.7	Realitzar una anàlisi periòdica de la utilització dels diferents permisos desagregats per gènere per visualitzar la incidència entre un grup i altre i poder detectar possibles necessitats de conciliació dels diferents col·lectius presents a l'organització.									
8.1	Continuar avançant en l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva amb	Riscos	Informe de Prevenció	Informe de Prevenció	Informe de Prevenció	Informe de Prevenció	Informe de Prevenció	Informe de Prevenció	Informe de Prevenció	

	perspectiva de gènere considerants les necessitats de l'empresa.	Labo rals								
8.2	Avançar en l'assegurament que els espais compartits estiguin adequats a les característiques i necessitats de dones i homes.									
8.3	Millorar el coneixement general de la plantilla sobre el departament de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa i les seves actuacions, així com dels materials de prevenció existents aplicats a la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.									
8.4	Realitzar una formació inicial obligatòria en matèria de PRL									
8.5	Utilitzar l'Informe tècnic d'avaluació específica de riscos laborals (en període d'embaràs o lactància), per tal de planificar les mesures preventives i/o correctores en les diferents seccions amb l'objectiu d'avaluar riscos									

	laborals específics per al col·lectiu de risc especial de treballadores en període d'embaràs o lactància.									
9.1	Realitzar una formació de caràcter anual a la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, en la qual es faci difusió sobre el Protocol per a la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, els procediments d'actuació en aquestes situacions, la persona de referència i els canals de denúncia existents.									
9.2	Revisar la implantació del protocol per a la prevenció d'assetjament sexual o per raó de gènere.									
9.3	Aprofundir en la conscienciació respecte al coneixement del protocol d'assetjament sexual i els canals per comunicar possibles									

10.1	situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere.									
	Crear una Guia per a l'ús del llenguatge no sexista en tots els àmbits comunicatius de l'empresa, amb especial atenció a les comunicacions internes i externes.									
	Revisar la documentació i les comunicacions existents, tant de caràcter intern com extern, per assegurar un ús neutre del llenguatge seguint les indicacions de la Guia per a l'ús del llenguatge no sexista.									
	Designar una persona encarregada de vetllar per la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de l'organització.									
	Realitzar sessions de conscienciació específica a tota la plantilla en l'àmbit del llenguatge no sexista ni discriminatori, i específicament a les persones encarregades d'elaborar documentació de									

10.5	caràcter intern i extern.									
	Fer que totes les comunicacions siguin accessibles per a persones amb diversitat funcional.									

PLA D'IGUALTAT

2022-2026

INGENIERIA SOCIAL
CONSULTORIA I AUDITORIA EN RSC I SOSTENIBILITAT

b Badalona
Serveis
Assistencials

Rambla Catalunya, 71 principal

08007 Barcelona

02 419 70 70