

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

VALLPLASA ATENCIÓ PRIMÀRIA,
S.L.P.

Període
(2024-2027)



CONTINGUT

1.	INTRODUCCIÓ I PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA.....	3
	PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA.....	3
2.	DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT	5
3.	ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	6
4.	COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT	7
5.	PRINCIPALS RESULTATS DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT	8
	PERFIL DE LA PLANTILLA.....	8
	CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	10
	CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL.....	13
	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	15
	PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ.....	16
	AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS	19
	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	27
	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	28
	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.....	29
	VIOLÈNCIA DE GÈNERE.....	0
6.	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	0
	OBJECTIUS GENERALS	0
	OBJECTIUS ESPECÍFICS.....	0
7.	TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS.....	3
8.	FITXES DE MESURES PER EIXOS.....	11
	EIX 1: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	11
	EIX 2: CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL.....	13
	EIX 3: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	21

EIX 4: PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	25
EIX 5: FORMACIÓ.....	29
EIX 6: RETRIBUCIONS.....	38
EIX 7: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	46
EIX 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	51
EIX 9: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.....	64
EIX 10: VIOLÈNCIA DE GÈNERE	72
9. CRONOGRAMA D'ACTUACIONS	83
10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.....	88
SOLUCIÓ DE CONFLICTES I DISCREPÀNCIES EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	89
11. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ O ÒRGAN PARITARI ENCARREGAT DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DEL PLA D'IGUALTAT	90
12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	91
Responsable del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.....	91
Funcions de la Comissió de Seguiment	91
Funcionament de la Comissió de Seguiment	92
Seguiment	92
Avaluació.....	92

1. INTRODUCCIÓ I PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA

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

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

El desenvolupament de **plans específics d'igualtat** en totes les organitzacions i els processos d'integració de la igualtat d'oportunitats en els diferents àmbits d'intervenció és una de les estratègies que assenyalava la legislació en matèria d'igualtat i que està sent adoptada per un bon nombre d'empreses, que han decidit apostar per la transversalitat i integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques.

En aquest context s'emmarca el present **Pla d'igualtat de VALLPLASA ATENCIÓ PRIMÀRIA, S.L.P.**

PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA

VALLPLASA ATENCIÓ PRIMÀRIA, SLP, en endavant, VALLPLASA, és una entitat de base associativa què, juntament amb VALLPLASA ATENCIÓ PRIMÀRIA, SLP, gestiona els serveis sanitaris d'Atenció Primària de les àrees de salut de Sarrià, Vallvidrera i Les Planes, al municipi de Barcelona.

A través d'ambdues empreses es gestionen dues àrees bàsiques de salut (5C i 5D) des dels centres de Sarrià, Vallvidrera i Les Planes.

El seu és un model basat en la participació i implicació de tots els i les professionals sanitaris i no sanitaris, amb l'objectiu de prestar el millor servei a la comunitat.

Resultat d'aquest servei ha estat l'obtenció l'any 2015 de l'acreditació com a Equip d'Atenció Primària de Catalunya per part del Departament de Salut.

VALLPLASA creu fermament en la responsabilitat de les empreses i el seu impacte a la societat. Per aquest motiu, els seus professionals entenen que la seva activitat no pot valorar-se únicament a partir d'aspectes referits a la qualitat assistencial, sinó que també requereix un compromís amb el respecte als drets humans i als drets de les persones treballadores, la promoció de la sostenibilitat dels recursos, el respecte del medi ambient i la integració en el teixit associatiu del territori.

Missió de l'empresa

La missió de VALLPLASA consisteix a resoldre les necessitats sanitàries existents en els pacients atesos al seu centre, respectant la seva intimitat, autonomia, dret a la informació i responsabilitat.

A més, l'entitat pretén aconseguir ser una empresa del sector sanitari fermament assentada, amb projecció de futur, referent en resultats sanitaris, de gestió, organitzatius i tecnològics, valorada excel·lentment pels pacients i molt atractiva pels professionals.

Valors de l'empresa

- Professionalitat: responsabilitat i compromís en la feina, treballant en equip i amb orgull de pertinença a l'organització.
- Orientació a resultats: capacitat de cercar el màxim benefici dels pacients amb l'ús eficient dels recursos disponibles.
- Innovació i voluntat de millora.
- Respecte als drets dels pacients.

2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

El pla d'igualtat és acordat tant per l'empresa com per la representació legal de treballadors i treballadores a través de la **Comissió Negociadora de VALLPLASA**. Aquesta Comissió Negociadora d'Igualtat ha conegut i analitzat, de manera conjunta, la diagnosi de situació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, realitzat i ha aprovat mitjançant negociació el present Pla d'Igualtat.

Les persones que la integren són:

NOM I COGNOMS	CÀRREC A L'EMPRESA	PART SOCIAL/PART EMPRESARIAL
Núria López Gomis	Treballadora social	Part empresarial
Fernando Plaza Martín	Pediatre	Part empresarial
Isabel Maldonado Bernal		Part social (sindicat extern)
Maria Ángeles Moreno Fernández		Part social (sindicat extern)

3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest Pla d'Igualtat es regeix per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, pel RD 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2021, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i pel RD 902/2020, d'igualtat retributiva entre homes i dones.

Els objectius i mesures acordats en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat abasten a **tota la plantilla** i a **tots els centres de treball** de VALLPLASA, essent aquests els següents:

- Via Augusta, núm. 366, 08017 de Barcelona.
- C/Elisa Moragas i Badia 2, 08017 de Barcelona.
- PS Solé i Pla 16-18, Barcelona.

Per aconseguir els objectius d'aquest Pla d'Igualtat, mitjançant les mesures acordades, es determina per les parts negociadores un termini de vigència de **4 anys** a comptar des de la seva signatura (2024-2027).

4. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

VALLPLASA va signar el 21 de Setembre del 2021 el Compromís de la Direcció per a l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Amb l'objectiu de negociar i aprovar una diagnosi de la situació en matèria d'igualtat, així com un pla d'acció, es va constituir l' **11 de novembre de 2021** una **Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**, formada per 4 persones: 2 en representació de la plantilla i 2 en representació de l'organització.

La Comissió Negociadora té com a **funcions** principals:

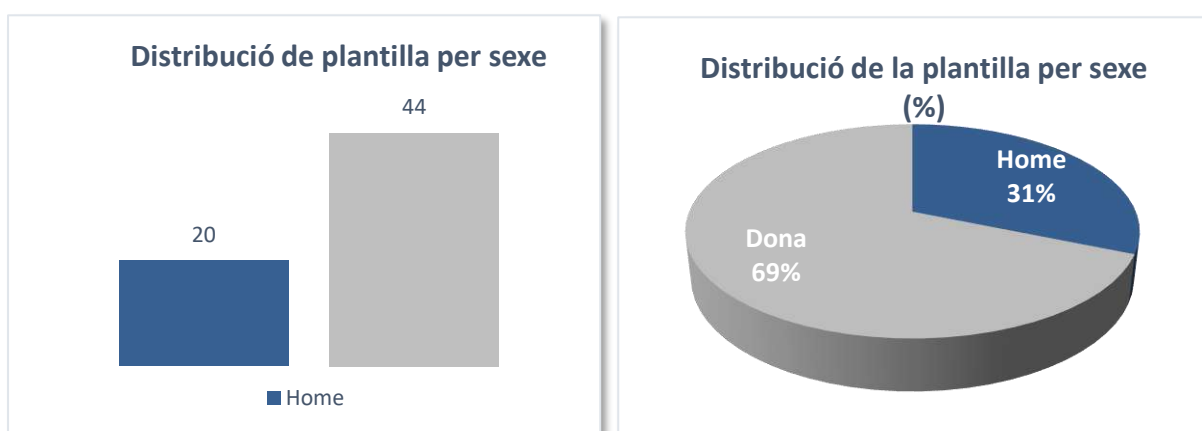
- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries segons la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors per mesurar i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau d'acompliment de les mesures del pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- Impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

5. PRINCIPALS RESULTATS DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT

PERFIL DE LA PLANTILLA

Distribució per sexe

La plantilla de VALLPLASA està formada per 64 persones, de les quals 44 són dones i 20 són homes, la qual cosa representa uns percentatges del 69% i del 31% respectivament.



Centres de treball

Vallplasa gestiona l'àrea bàsica 5D, i té 3 centres: CAP Sarrià, CAP Vallvidrera i CAP Les Planes.

Conveni col·lectiu i Representació Legal de les Persones Treballadores

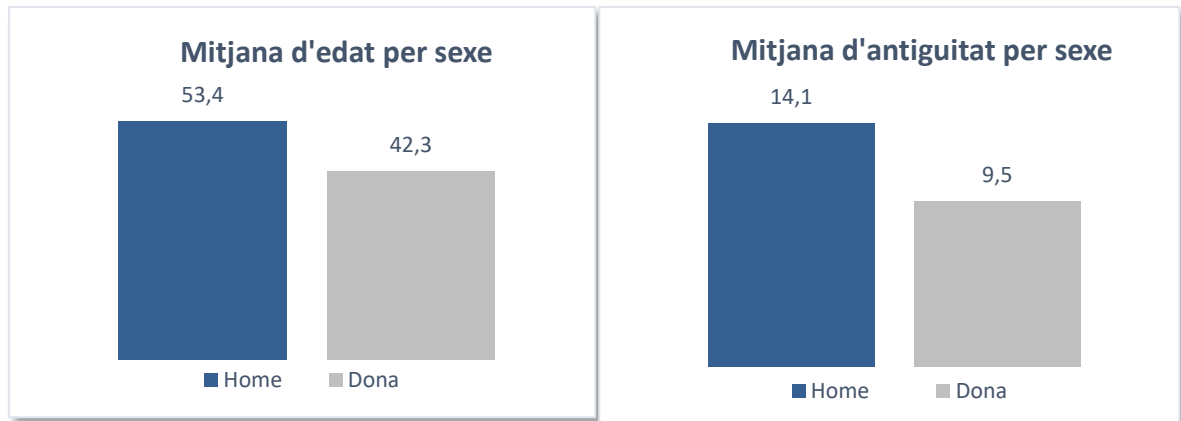
A la totalitat de la plantilla de VALLPLASA els aplica el II Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

VALLPLASA no compta amb Representació Legal de les Persones Treballadores.

Edat i Antiguitat

L'edat mitjana de la plantilla és de 47,7 anys. Per sexes, la diferència és d'11,1 anys més per als homes, donat que elles tenen de mitjana 42,3 anys i ells 53,4.

La mitjana d'antiguitat de la plantilla se situa als 11 anys, essent la diferència entre sexes de 4,6 anys més per als treballadors.



Nivell d'estudis

El 44% de la plantilla compta amb estudis universitaris de Llicenciatura més especialitat: en total, 28 persones, 14 homes i 14 dones. Per la seva banda, un 31% disposa d'estudis universitaris de Diplomatura, majoritàriament dones (18 treballadores enfront 2 treballadors), i un 23% té estudis oficials d'especialització professional (4 homes i 11 dones).

QUADRE RESUM: PERFIL DE LA PLANTILLA

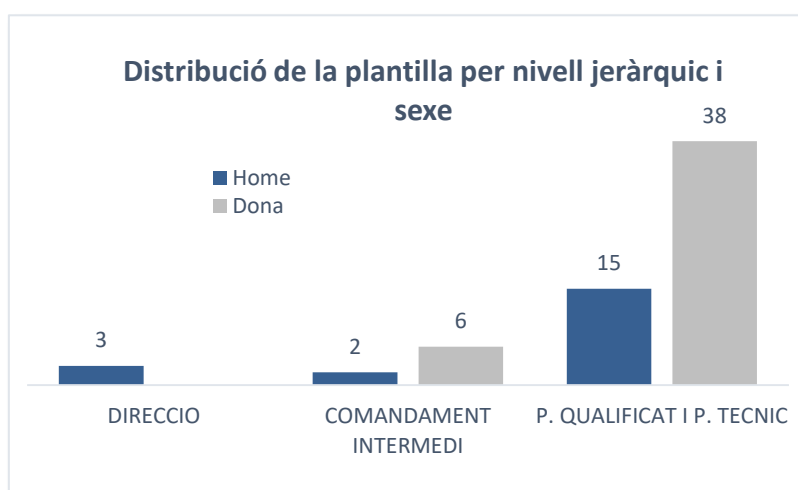
PUNTS FORTS
A la totalitat de la plantilla els aplica el Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertat amb el Servei Català de la Salut.
La major part de la plantilla compta amb estudis universitaris.
Les dades d'antiguitat mostren que l'estabilitat és elevada.
ÀREES DE MILLORA
La composició de la plantilla es troba desequilibrada per sexe, tractant-se d'una empresa feminitzada. S'ha de tenir en compte, però, la feminització del sector sanitari i assistencial.
Els treballadors compten amb 4,6 anys més d'antiguitat que les treballadores.
El nivell d'estudis de la plantilla s'adequa a la distribució per categories.

CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Nivells jeràrquics

La major part del personal s'ubica al nivell de Personal qualificat i tècnic, amb una gran diferència entre sexes: en total, 53 persones, 38 dones i 15 homes.

Per la seva banda, els dos nivells superiors, Direcció i Comandament intermedi, compten amb 3 homes i cap dona el primer, i 2 homes i 6 dones el segon.



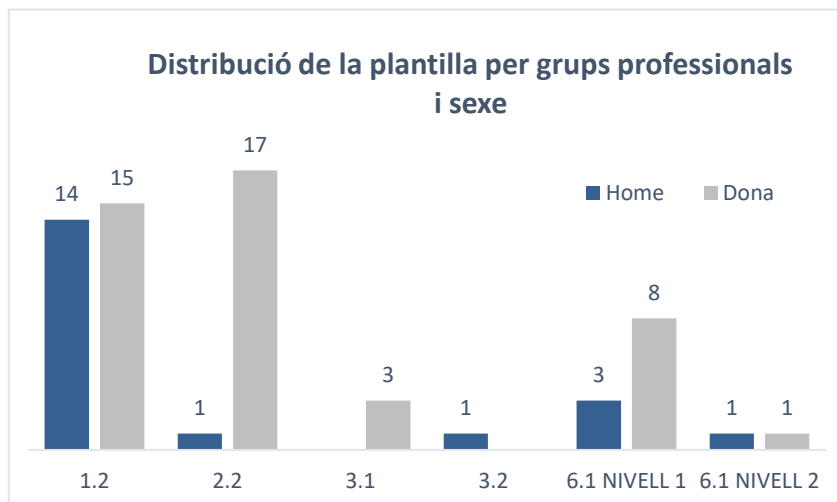
Les dones es troben exclusivament en els nivells jeràrquics de Personal qualificat i tècnic, i de Comandaments intermedis, la qual cosa mostra l'existència de segregació vertical.

Grups professionals

El Conveni col·lectiu d'aplicació estableix la següent classificació professional en grups professionals:

- Grup 1. Personal assistencial titulat de grau superior
 - Grup 1.1. Facultatius/ves en formació
 - Grup 1.2. Facultatius/ves de plantilla
- Grup 2. Personal assistencial titulat de grau mitjà
 - Grup 2.1. Diplomats/des en formació
 - Grup 2.2. Diplomats/des en plantilla
- Grup 3. Personal assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica
- Grup 4. Personal para-assistencial titulat de grau superior
- Grup 5. Personal para-assistencial titulat de grau mitjà
- Grup 6. Personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica
 - Grup 6.1. Funció administrativa
 - Grup 6.2. Funció oficis i serveis diversos
- Grup 7. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació i/o formació

La major part de la plantilla pertany al Grup 1.2, amb una composició força equilibrada entre sexes: en total, 29 persones, 14 homes i 15 dones. El segueix el Grup 2.1 amb una gran majoria femenina (17 dones enfront 1 home).



Categories professionals

VALLPLASA distribueix la seva plantilla en 12 categories professionals. La categoria que concentra a major número de persones és Metge/essa família, amb 11 treballadors i 10 treballadores), seguida de la categoria ATS/DUE, amb una marcada majoria femenina (15 dones i 1 únic home).

Encara que les dones representen una clara majoria a l'empresa (68,75%), la distribució del personal per categories revela l'existència de segregació horitzontal, donat que les treballadores tendeixen a ubicar-se en sectors tradicionalment feminitzats, com la infermeria, les tasques administratives o el treball social.

Els homes, en canvi, tot i ser un número molt més reduït al global de l'empresa, s'ubiquen en posicions de major responsabilitat.

Llocs de treball

VALLPLASA disposa d'un sistema de valoració de llocs de treball elaborat amb l'eina de valoració aprovada per ordre ministerial del Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat, així com amb fitxes de descripció de llocs de treball.

L'empresa compta amb 17 llocs de treball.

La distribució de la plantilla de VALLPLASA per llocs de treball denota l'existència de segregació horitzontal, donat que les dones tendeixen a ubicar-se en posicions tradicionalment feminitzades, com són la infermeria i les tasques administratives. El fet que ells ocupin

majoritàriament posicions de major responsabilitat, tot i ser una clara minoria en l'empresa, també mostra que en la mateixa es produeix segregació vertical.

Departaments

La plantilla es distribueix en 10 departaments, essent els que concentren major número de plantilla Infermeria, amb una pràctica totalitat de dones (de les 19 persones que en formen part, 18 són treballadores i 1 és treballador). El segueix el departament de Medicina general, més equilibrat entre sexes (10 dones i 8 homes).

La distribució del personal per departaments mostra una segregació horitzontal com a reflex de la feminització de les professions sanitàries i assistencials.

QUADRE RESUM: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

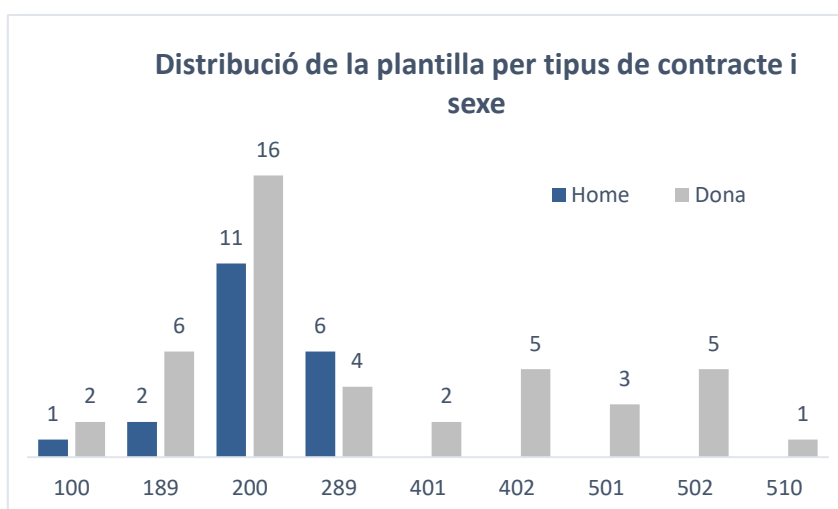
PUNTS FORTS
VALLPLASA disposa d'un sistema de valoració de llocs de treball elaborat amb l'eina de valoració aprovada per ordre ministerial del Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat.
L'empresa disposa de fitxes de descripció de llocs de treball.
ÀREES DE MILLORA
La distribució de la plantilla per nivells jeràrquics i per categories professionals denota l'existència de segregació vertical.
La distribució de la plantilla per categories professionals, llocs de treball i departaments revela l'existència de segregació horitzontal.
És necessari revisar el llenguatge utilitzat en les fitxes de descripció de llocs de treball per tal que sigui inclusiu.

CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL

Tipologia contractual

La major part de la plantilla compta amb un contracte indefinit a temps parcial, si tenim en compte tant la modalitat ordinària (codi de contracte núm. 200) com la transformació de contracte temporal (codi de contracte núm. 289): en total 37 persones, 17 homes i 20 dones.

L'elevada parcialitat respon al fet que la major part del personal presta serveis a EAP SARRIÀ i a VALLPLASA, què, com hem esmentat anteriorment, ambdues donen serveis a les àrees de salut 5C y 5D.

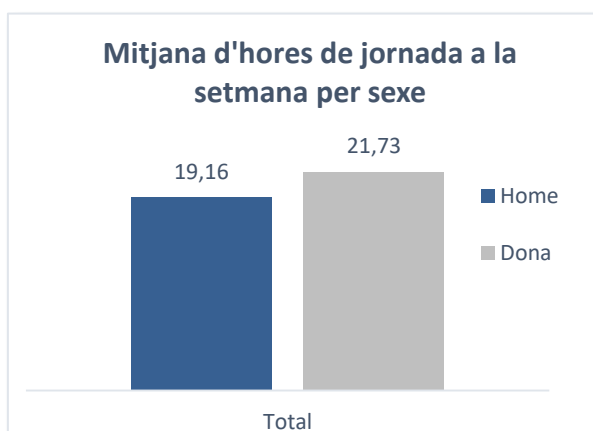


Jornada laboral

La jornada completa a VALLPLASA és de 35 hores setmanals. Pel que fa al tipus de jornada, es tracta d'una jornada continua que es duu a terme en tres torns: torn de matí (de 8 a 15 hores), torn de tarda (de 14 a 20 hores) i torns matí-tarda (de 10,30 a 17,30 hores).

La mitjana d'hores setmanals és molt similar entre sexes: 19,16 hores en el cas dels homes i 21,73 hores en el cas de les dones.

El personal realitza hores extraordinàries en cas que les necessitats sanitàries ho requereixin. Les hores extres són voluntàries, excepte situacions extraordinàries que s'expliquen i justifiquen.



Salut laboral

En matèria de salut laboral, VALLPLASA disposa de les següents eines:

- Servei de vigilància de la salut
- Servei de prevenció de riscos laborals
- Valoració de riscos físics
- Valoració de riscos psicosocials
- Plans d'emergència

L'empresa disposa d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals que té com a objectiu integrar al sistema general de gestió de l'empresa la prevenció dels riscos laborals.

L'empresa ofereix suport psicològic al personal, servei s'activa quan es detecta qualsevol situació de risc emocional, independentment de si el desencadenant és laboral o personal.

Les baixes de l'últim any han afectat al 25% de la plantilla masculina i al 20% de la plantilla femenina.

		PLAN DE PREVENCIÓN VALLPLASA ATENCIO PRIMARIA, S.L.P.	Página 1 de 32
Código: RPR-10-0102 Revisión: 04			
PLAN DE PREVENCIÓN VALLPLASA ATENCIO PRIMARIA, S.L.P.			
DATOS		Aprobado:	Realizado:
Firma:			
Nombre:	Dr. Juan I. Paso Luna	Calle Cabrera, Rocio	
Fecha:	JULIO 2021		

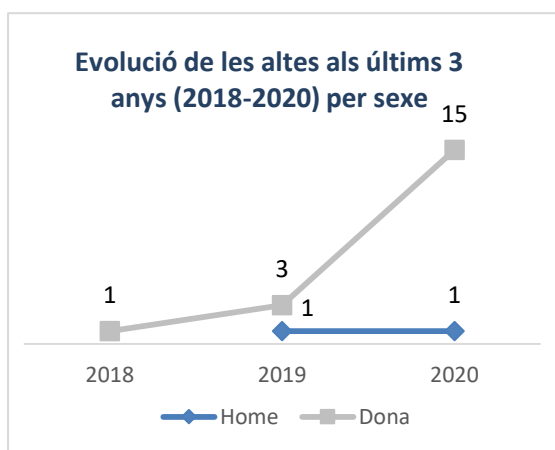
QUADRE RESUM: CONDICIONS DE TREBALL

PUNTS FORTS
El Pla de Prevenció de Riscos Laborals de VALLPLASA contempla l'existència de riscos psicosocials.
Les baixes per IT de l'últim any no mostren diferències entre sexes en termes quantitatius.
ÀREES DE MILLORA
L'empresa no disposa d'un sistema de teletreball per a cap dels llocs de treball.
Les hores extraordinàries al 2020 es van dur a terme majoritàriament per dones, però van ser a causa de la situació excepcional de pandèmia.
La major part de les baixes del 2020 van ser per accident de treball, però totes eren per Covid, que en aquell moment es considerava accident de treball.
És necessari incorporar la perspectiva de gènere al Pla de PRL de l'empresa a fi de valorar els riscos laborals de la plantilla tenint en compte les desigualtats i les diferències entre sexes.

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Els processos de selecció es duen a terme a través de la persona responsable de RRHH així com de l'anomenada Comissió de contractació, formada per una persona representant de cada estament professional, al si de la qual s'estableixen les necessitats de producció, substitucions, jubilacions, etc.

Les persones que intervenen als processos de selecció del personal no tenen formació en matèria d'igualtat.

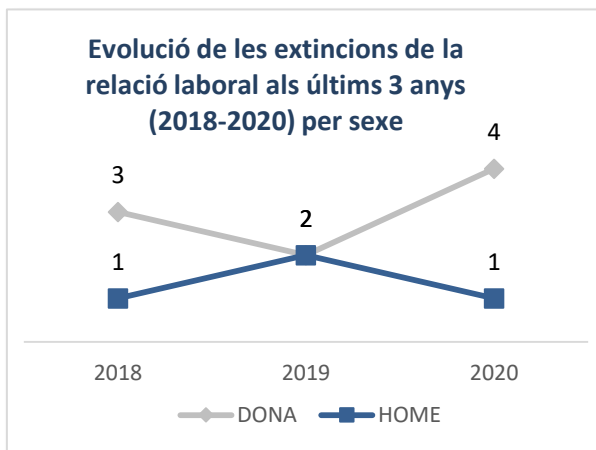


Als últims tres anys s'han produït a VALLPLASA 21 altes, 19 de treballadores i 2 de treballadors.

La major part de les incorporacions dels tres últims anys s'han donat a les d'Auxiliar administratiu/va (8 en total, 6 de les quals eren dones) i ATS/DUE (5 en total, totes elles de dones).

Pel que fa als cessaments o extincions de la relació laboral, als últims tres anys s'han produït a VALLPLASA 13 baixes: 9 de dones i 4 d'homes.

La major part de les extincions s'han produït per fi de contracte (6). Quant a la modalitat contractual, els cessaments s'han produït en major mesura al contracte indefinit a temps parcial en la modalitat d'ordinari (codi contracte núm. 200) i al contracte de duració determinada a temps parcial en la modalitat d'interinitat (codi contracte núm. 510).



QUADRE RESUM: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

PUNTS FORTS
Als processos de selecció intervé una Comissió de contractació formada per representants de cada departament i en la qual s'estableixen les necessitats del centre en aquesta matèria.
Es realitzen publicacions internes de les vacants disponibles.
ÀREES DE MILLORA
Les persones que intervenen als processos de selecció del personal no tenen formació en matèria d'igualtat.
A causa de la feminització del sector sanitari, s'observen barreres externes per a la incorporació d'homes a determinades posicions.
No ha estat possible analitzar el contingut de les ofertes de treball publicades.
S'observa una notable feminització de les incorporacions dels últims anys
Els cessaments dels tres últims anys han estat majoritàriament femenins.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

Promoció professional

A VALLPLASA s'avalua al personal en tres àmbits:

- Avaluació de competències laborals: comunicació, treball en equip, resolució de problemes, millora continua, organització i administració del temps, orientació al pacient, pensament estratègic i orientació a resultats.
- Metges/esses i infermeria: sistema ISIS (avaluació per resultats), implicació a les rasques de responsabilitat i formació continuada.
- Administració: atenció telefònica, implicació a les diferents comissions de treball i formació continuada.

Així mateix, l'organització compta amb plans de carrera professional, que consisteixen en el sistema de promoció establert al conveni col·lectiu. En concret, l'art. 75.2 del conveni estableix el marc general del sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament.

En referència al sistema d'avaluació, s'estableix que el/la professional serà avaluat/ada periòdicament en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre, en funció del compromís del/de la professional (participació i implicació amb els objectius de la seva

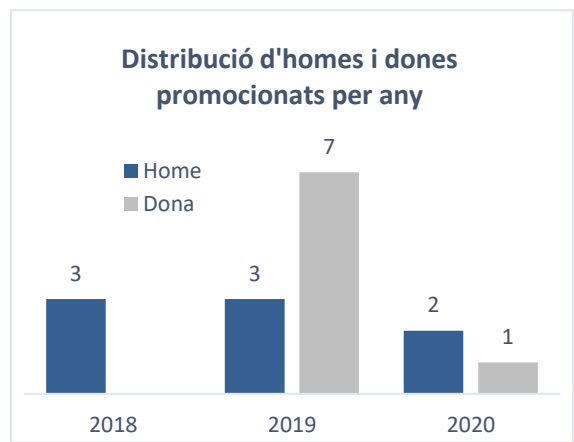
institució), la competència professional i l'efectivitat de la pràctica professional, formació continuada. Es valorarà de manera més alta els criteris basats en el compromís i mèrits assistencials.

L'organització disposa d'un document en el qual s'estableixen els requisits per accedir a cadascun dels nivells, segons el grup al qual pertanyi la posició:

- El Grup I pertany al col·lectiu de metges i metgesses, en el qual existeixen els següents nivells: Nivell A (Adjunt), Nivell B (Sènior), Nivell C (Consultor) i Nivell D (Màster).
- Al Grup II trobem les posicions d'infermeria i treball social: Nivell A, Nivell B, Nivell C i Nivell D.

Les persones que intervenen a la decisió d'una promoció interna són el departament de Recursos Humans i el Consell de Direcció, les quals no compten amb formació en igualtat o biaixos inconscients de gènere.

Als últims han promocionat 16 persones, de les quals 8 eren homes i 8 eren dones. Així, el 50% de les promocions dels últims anys han estat masculines i el 50% femenines. La major part s'ha produït des del nivell A (75%) als nivells B i C.



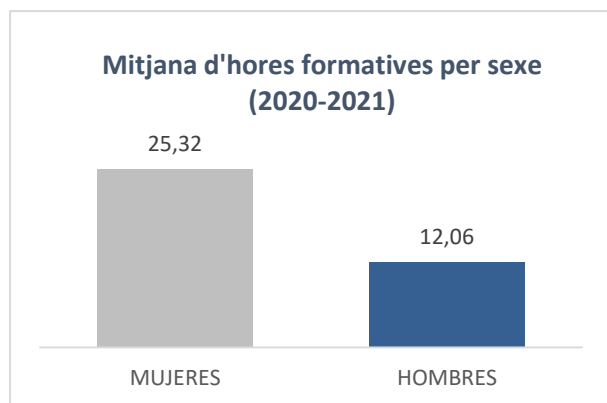
Formació

VALLPLASA disposa d'un Pla de formació elaborat per la Comissió de Formació. Aquesta comissió està formada pel coordinador/a i una persona responsable de cada estament professional de l'organització (medicina, pediatria, infermeria i administració).

La planificació i programació formativa respon als objectius estratègics que busquen resoldre les mancances dels professionals, així com a objectius específics relacionats amb les necessitats del context actual (ús de l'equipament, noves tecnologies, noves formes de diagnòstic i tractament, etc.).

Els tipus de cursos que s'imparteixen són els següents:

- Especialització tècnica
- Desenvolupament de carrera
- Formació genèrica (idiomes, informàtica, etc.)
- Formació transversal (habilitats interpersonals, gestió del temps, gestió de l'estrès, lideratge, comunicació, etc.)
- Salut laboral i prevenció de riscos laborals



La plantilla no ha rebut formació sobre igualtat d'oportunitats entre homes i dones, però sí s'han impartit diverses formacions sobre violència masclista i igualtat.

La mitjana d'hores de formació dels dos últims anys ha estat superior per a les dones, que, de mitjana, han cursat 25,32 hores, enfront les 12,06 dels homes.

QUADRE RESUM: PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

PUNTS FORTS
L'organització realitza avaluacions del personal i compta amb plans de carrera. El procediment de promoció i els criteris d'avaluació estan <u>procedimentats</u> i detallats en un document intern.
Les promocions han estat equilibrades entre sexes als últims anys.
La formació que imparteix l'empresa és accessible per a tot el personal i puntua de cara al desenvolupament de la carrera professional.
VALLPLASA disposa d'un Pla de formació que elabora de forma anual la Comissió de Formació, en atenció a les necessitats del personal, als objectius estratègics de l'organització i a les novetats de l'àmbit mèdic i assistencial.
El personal disposa de 3 dies a l'any per a formació externa, amb possibilitat d'ampliació, i amb finançament fins a un màxim de 350 euros.
S'han impartit a la plantilla formacions sobre violència masclista.
ÀREES DE MILLORA
No es comunica a la totalitat del personal l'existència de vacants internes a promoció.
Les persones que intervenen a les decisions sobre promocions internes no compten amb formació en igualtat o biaixos inconscients de gènere.
La plantilla no ha rebut formació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS

L'auditoria realitzada té la mateixa vigència que el present pla d'igualtat, havent d'elaborar una nova conjuntament a l'elaboració de la diagnosi de situació del següent pla.

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, materialitza el principi d'igualtat retributiva per treballs d'igual valor a través de dues eines bàsiques: el registre retributiu anual i l'auditoria salarial, com a part de la diagnosi d'igualtat.

Mitjançant l'auditoria salarial tractarem de comprovar si el sistema retributiu de VALLPLASA compleix amb el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes. Constitueix, per tant, una diagnosi de la situació retributiva de l'empresa. D'aquesta manera, es podran establir mesures per a corregir les possibles desigualtats i complir amb el principi de transparència retributiva.

Per això, amb l'objectiu de comprovar el grau d'igualtat que té VALLPLASA implantat en la seva política retributiva, per a la diagnosi de la seva situació retributiva es durà a terme l'anàlisi de la següent documentació:

- **Sistema de valoració de llocs de treball:** l'empresa disposa de fitxes de descripció de llocs de treball i d'un sistema específic de valoració de llocs de treball.

El procediment utilitzat per a l'elaboració dels llocs de treball de la companyia és el Sistema de Valoració de Llocs de Treball proposat per la Direcció General del Treball del Ministeri de Treball i d'Economia social, amb l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat (publicat a l'abril del 2022).

- **Registre retributiu:** a la data d'elaboració d'aquesta diagnosi, VALLPLASA disposa d'un registre salarial actualitzat, per la qual cosa es prendran com a punt de partida les dades retributives que conté.
- **Conveni col·lectiu:** a la plantilla de VALLPLASA els aplica el Conveni 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.
- **Altres factors desencadenants de possibles diferències retributives:** anàlisi d'altres factors i variables que puguin influir en desigualtats retributives entre dones i homes.

Per a aquest estudi s'han analitzat les mitjanes i medianes del **salari base**, la totalitat dels **complements salarials** i el **salari total** sobre la base de la categoria de VPT. Per a això, s'han pres de referència els imports efectius referents al període comprès entre l'1 de gener de 2020 i el 31 de desembre de 2020.

Mitjana	Nº	Nº SC	SALARI BASE	TOTAL COMPLEMENTS SALARIALS	TOTAL PERCEPCIONS EXTRASALARIALS	TOTAL RETRIBUCIÓ
TOTAL			31%	58%	100%	47%
Home	20	21	16.692	21.861	69	38.622

Dona	44	49	11.490	9.109	0	20.599
------	----	----	--------	-------	---	--------

Mediana	Nº	Nº SC	SALARI BASE	TOTAL COMPLEMENTES SALARIALS	TOTAL PERCEPCIONS EXTRASALARIALS	TOTAL RETRIBUCIÓ
TOTAL			45%	63%	0%	64%
Home	20	21	17.386	18.499	0	40.649
Dona	44	49	9.562	6.849	0	14.664

Pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives

- MESURA 1: Revisió del sistema de valoració de llocs de treball, a fi d'assegurar que el mateix incorpora la perspectiva de gènere i que les posicions feminitzades no s'estan valorant de forma sesgada.
- MESURA 2: Elaboració dels registres retributius de 2021 i 2022 sobre la base de nivells resultants de la Valoració de Llocs de treball (VPT) d'igual valor i analitzar els possibles desequilibris retributius entre la plantilla masculina i femenina total i per nivells.
- MESURA 3: Anàlisi de la disponibilitat de la plantilla i les seves necessitats de conciliació sobre la base del sexe per a conèixer la seva influència en la possibilitat de realitzar determinats torns, tipus de jornada o jornades extres, la qual cosa influeix en la retribució de determinats complements.
- MESURA 4: Posada en marxa d'un procediment formal, escrit, de política retributiva.
- MESURA 5: Definició clara, objectiva i neutra, des d'una perspectiva de gènere, dels criteris d'atribució dels diferents components del salari i les percepcions extrasalarials.

MESURA 1	Revisió del sistema de valoració de llocs de treball
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Revisió del sistema de valoració de llocs de treball, a fi d'assegurar que el mateix incorpora la perspectiva de gènere i que les posicions feminitzades no s'estan valorant de forma esbiaixada. Es revisarà tenint en compte tots els llocs de treballs existents en l'empresa, tenint en compte els possibles canvis que hagin

	pogut sofrir quant a la descripció del seu acompliment i/o factors exigits, i incorporant la perspectiva de gènere en l'anàlisi dels factors i evitant biaixos de gènere.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Actualització realitzada de la valoració de llocs de treball d'igual valor (si/no) - Factors i ponderació avaluats amb perspectiva de gènere (si/no) - Resum dels resultats obtinguts producte de la revisió i canvis produïts		

MESURA 2	Elaboració dels registres retributius de 2021 i 2022 sobre la base de nivells resultants de la Valoració de Llocs de treball (VPT) d'igual valor i analitzar els possibles desequilibris retributius entre la plantilla masculina i femenina total i per nivells
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	El registre retributiu corresponent a les dades salarials referents al període comprès entre gener i desembre de l'any 2021 i 2022 es realitzarà sobre la base de les categories que es defineixin en l'elaboració del sistema de valoració de llocs de treball d'igual valor.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Realització del registre retributiu (si/no) - Utilització de les categories recollides en el sistema de valoració de llocs de treball d'igual valor (si/no) - Realització de l'informe justificatiu de bretxes (si/no)		

MESURA 3	Posada en marxa d'un procediment formal, escrit, de política retributiva
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Disseny d'un procediment formal, estandarditzat i amb perspectiva de gènere, de política retributiva propi de l'empresa que garanteixi que les retribucions d'EAP SARRIÀ es distribueixen sobre la base del principi d'igualtat salarial, assegurant la igualtat de salaris per a treballs d'igual valor. La política retributiva inclourà les diferents percepcions existents en l'organització (salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials), determinant els criteris d'assignació de cadascuna d'elles sobre la base del grup professional de pertinença dels continguts en el sistema de valoració de llocs de treball, així com d'altres casuístiques de les persones treballadores. Es duran a terme accions de comunicació, informació i publicitat dels conceptes retributius, aplicant una política salarial transparent, de manera que les persones que formen la plantilla coneguin els diferents conceptes retributius, tant els de caràcter fix com els de compensació o de caràcter variable.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Disseny de la política retributiva (si/no) ▪ Implantació de la política retributiva (si/no) ▪ Elaboració material de difusió (si/no) ▪ Difusió del material (si/no) ▪ Núm. i % de persones treballadores que reben la informació, desagregat per sexe ▪ Canals de comunicació utilitzats		

MESURA 4	Anàlisi de la disponibilitat de la plantilla i les seves necessitats de conciliació sobre la base del sexe		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera directa i indirecta en matèria retributiva		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaboració d'un estudi de les necessitats en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a conèixer la seva influència en la possibilitat de realitzar determinats torns, tipus de jornada o jornades extres, la qual cosa influeix en la retribució de determinats complements salarials existents en l'organització. L'estudi es durà a terme a través de dades primàries i secundàries, obtinguts tant de l'ús de mesures i permisos de les persones treballadores, així com d'enquestes a aquestes. Aquestes dades es creuaran amb els relatius als complements salarials els criteris d'assignació dels quals depenen de la realització de torns, jornades o hores extres. Aquest estudi inclourà un informe de conclusions en el qual es desenvoluparà un pla d'actuació per a corregir les deficiències detectades en matèria de conciliació.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Elaboració de l'estudi de necessitats de conciliació sobre la base del sexe (si/no) - Elaboració d'informe de conclusions amb pla d'actuació sobre la base de les deficiències detectades (si/no)		

	- Núm. de mesures incloses en el pla d'actuació - Núm. de mesures implantades per a corregir les deficiències detectades
--	---

MESURA 5	Definició clara, objectiva i neutra, des d'una perspectiva de gènere, dels criteris d'atribució dels diferents components del salari i les percepcions extrasalarials		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	A fi de garantir que les retribucions d'EAP SARRIÀ es distribueixen sobre la base del principi d'igualtat salarial, assegurant la igualtat de salaris per a treballs d'igual valor, es durà a terme l'elaboració d'un document en el qual es detallin la totalitat de complements salarials i percepcions extrasalarials existents en l'organització. Per a cadascun d'ells, s'indicaran els criteris d'assignació sobre la base del grup professional de pertinença dels continguts en el sistema de valoració de llocs de treball, així com d'altres casuístiques de les persones treballadores. Es duran a terme accions de comunicació, informació i publicitat del document a fi d'aplicar una política salarial transparent, de manera que les persones que formen la plantilla coneguin els diferents conceptes retributius i els seus criteris d'assignació, tant els de caràcter fix com els de compensació o de caràcter variable.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre de 2025

SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Elaboració d'un document que detall els criteris d'assignació de la totalitat de complements salarials i percepcions extrasalarials (si/no) - Núm. i tipus de canals utilitzats per a difondre el document		

QUADRE RESUM: AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS

PUNTS FORTS
L'empresa disposa d'un registre retributiu relatiu al període de 2020 elaborat en base a una valoració de llocs de treball d'igual valor.
ÀREES DE MILLORA
Implementar el pla d'actuació producte de l'auditoria salarial per tal de complir amb els objectius fixats i millorar la situació de desigualtat entre homes i dones en l'empresa: - Revisió del sistema de valoració de llocs de treball, a fi d'assegurar que el mateix incorpora la perspectiva de gènere i que les posicions feminitzades no s'estan valorant de forma <u>sesgada</u>. - Elaboració dels registres retributius de 2021 i 2022 sobre la base de nivells resultants de la Valoració de Llocs de treball (VPT) d'igual valor i analitzar els possibles desequilibris retributius entre la plantilla masculina i femenina total i per nivells. - Anàlisi de la disponibilitat de la plantilla i les seves necessitats de conciliació sobre la base del sexe per a conèixer la seva influència en la possibilitat de realitzar determinats torns, tipus de jornada o jornades extres, la qual cosa influeix en la retribució de determinats complements. - Posada en marxa d'un procediment formal, escrit, de política retributiva. - Definició clara, objectiva i neutra, des d'una perspectiva de gènere, dels criteris d'atribució dels diferents components del salari i les percepcions extrasalarials.

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

VALLPLASA disposa de las següents mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- Flexibilitat d'horaris per a la cura de menors
- Teletreball durant el període de pandèmia
- Adaptació de jornada o jornada a la carta

En matèria de conciliació, el Codi de conducta de l'entitat estableix, en compliment del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, la promoció activa de tota absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, així com la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, avançant en l'establiment de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i familiar.

El 45% de la plantilla masculina i el 34% de la plantilla femenina sí que té descendència al seu càrrec.

En el període analitzat, els permisos dels què han gaudit els empleats i empleades han estat equilibrats entre sexes. El 58% dels permisos els han utilitzat les dones enfront del 42% de permisos utilitzats pels homes.

QUADRE RESUM: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

PUNTS FORTS
L'empresa disposa de mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, com la flexibilitat d'horaris, l'adaptació de jornada o el teletreball durant el període de pandèmia.
Els permisos sol·licitats l'últim any han estat equilibrats entre sexes.
ÀREES DE MILLORA
Crear un manual en el qual es detallin les mesures de conciliació i posar-ho a disposició de la plantilla a través de la intranet de l'empresa.
Es recomana introduir noves mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla, així com incentivar l'ús de les mateixes per part dels homes.
Es recomana realitzar accions de sensibilització e informació a la plantilla en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

VALLPLASA disposa d'un "Protocol de prevenció de l'assetjament sexual", l'objectiu del qual és comptar amb un *"instrument que permeti prevenir l'assetjament sexual i sexista en el treball i disposar d'un procediment a seguir en casos en què es produeixi aquest tipus de violència"*.

El document defineix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i enumera les conductes que constitueixen cadascuna d'aquestes situacions.

S'estableixen mesures preventives dirigides a prevenir situacions d'aquest tipus dins la organització, com accions de comunicació i difusió del protocol, establiment de responsabilitats dirigides a garantir un bon ambient laboral, i previsió d'accions de formació.

QUADRE RESUM: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

PUNTS FORTS
VALLPLASA disposa d'un "Protocol de prevenció de l'assetjament sexual".
Es realitzen reunions anuals relatives al protocol en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
ÀREES DE MILLORA
El Manual de prevenció aspectes que són imprescindibles per a proporcionar una protecció integral a les víctimes, com l'existència d'un procediment i un canal de denúncia específics per a aquest tipus de situacions.
Revisar el llenguatge utilitzat al document.
Formació dirigida a les persones que participin en la investigació dels casos d'assetjament en perspectiva de gènere, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
Formació dirigida a tota la plantilla en matèria de prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Posada en marxa de campanyes de sensibilització i informació a la plantilla sobre la matèria.

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

VALLPLASA utilitza habitualment els següents canals de comunicació interna:

- Reunions
- Presentacions a la plantilla
- Correu electrònic
- Taulell d'anuncis
- Qüestionaris d'obtenció d'informació
- Intranet

Els canals de comunicació externa de què disposa VALLPLASA són els següents:

- Portal web: <https://capsarria.com/>. Dins la pàgina web l'organització disposa d'un apartat de notícies al qual es publica informació relacionada amb el centre i amb el sector sanitari (<https://capsarria.com/app/noticies>).
- Xarxes socials: Twitter, Youtube, Instagram i Facebook.

S'han dut a terme campanyes de comunicació relatives als següents assumptes:

- Presentació i seguiment del pla de riscos laborals
- Presentació i seguiment del pla de prevenció penal
- Presentació i seguiment del Manual de prevenció contra l'assetjament
- Presentació del Canal Denúncia
- Presentació i seguiment del Codi Ètic
- Presentació del Codi de Conducta

Pel que fa al llenguatge utilitzat per l'empresa tant a la pàgina web com a les xarxes socials, es fa ús de fórmules inclusives del llenguatge ("equip sanitari", "equip assistencial", "professional de salut"). No obstant, s'han detectat apartats en què s'utilitza el masculí genèric.

Pel que fa al llenguatge utilitzat en la documentació i comunicats interns de la companyia, es fa ús del masculí genèric ("socis", "treballadors", "empleats", etc.):

QUADRE RESUM: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

PUNTS FORTS
L'empresa duu a terme campanyes d'informació i comunicació a la plantilla referents a polítiques i normes de funcionament intern.
Es realitzen sessions de comunicació a la plantilla referents a polítiques d'igualtat i feminismes.
ÀREES DE MILLORA
L'empresa no disposa d'un manual de bones pràctiques i llenguatge inclusiu.
La plantilla no ha rebut formació sobre els usos inclusius del llenguatge
Es recomana dur a terme campanyes per a fomentar la sensibilització de la plantilla en matèria de comunicació inclusiva.
Es recomana revisar el llenguatge utilitzat tant al portal web i a les xarxes socials com a la documentació interna a fi de corregir l'ús del masculí genèric.
Es recomana dur a terme accions destinades a fomentar la presència equilibrada de dones i homes al sector sanitari, i a evitar la perpetuació dels rols femenins en les àrees administratives i d'infermeria, i masculins a les àrees de metges i metgesses.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

A VALLPLASA s'han dut a terme una sèrie d'accions de sensibilització de "tolerància zero" contra la violència de gènere:

- Formacions sobre micromasclismes, el masclisme a l'actualitat, protocol d'actuació, tipus de violències masclistes, la violència que no es veu, etc.
- Exposicions, xerrades i tallers.

Respecte a la realització d'accions de difusió dels drets laborals a disposició de les víctimes de violència de gènere, s'indica que sí s'han dut a terme. No obstant, des de l'organització s'apunta a la necessitat de reforçar les mateixes. Actualment s'està preparant un grup de referència en temes de violència masclista, contra la infància i contra la gent gran, a partir d'una diagnosi de situació que ja ha estat elaborada.

Així mateix, s'han dut a terme formacions sobre el tractament de pacients víctimes de violència masclista.

QUADRE RESUM: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

PUNTS FORTS
S'han dut a terme accions de sensibilització de "tolerància zero" contra la violència de gènere.
Actualment s'està preparant un grup de referència en temes de violència masclista.
ÀREES DE MILLORA
És necessari continuar realitzant accions de sensibilització de "tolerància zero" contra la violència de gènere.
Es recomana dur a terme més accions de difusió dels drets laborals de què disposen les treballadores víctimes de violència de gènere.
És convenient continuar duent a terme formacions de sensibilització en matèria de violència de gènere i violències masclistes per a la totalitat del personal, posant èmfasi en les formacions destinades al tractament de pacients víctimes de violència de gènere.

6. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

OBJECTIUS GENERALS

1. Integrar a VALLPLASA el **principi d'igualtat de tracte i oportunitats** entre dones i homes, aplicant-lo en tots els seus àmbits i incorporant-lo al seu model de gestió.
2. Garantir dins l'organització l'**absència de discriminació**, directa o indirecta, per raó de sexe i gènere, especialment, les derivades de la maternitat, la paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, la condició conjugal i les condicions de treball.
3. Eliminar totes les manifestacions de discriminació en la promoció i selecció interna, per tal d'aconseguir una **representació equilibrada** de dones i homes en l'organització.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

EIX 1: CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

- Equilibrar la composició d'homes i dones en els diferents departaments/categories
- Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de classificació professional

EIX 2: CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL

- Revisar i millorar les condicions de treball de les persones treballadores
- Integrar la perspectiva de gènere en l'estratègia de promoció de la salut, seguretat i benestar de la plantilla

EIX 3: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les ofertes d'ocupació i en el sistema de selecció i contractació
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció

EIX 4: PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- Afavorir la gestió i la retenció del talent intern
- Equilibrar la composició d'homes i dones en els diferents grups professionals, departaments i llocs de treball
- Introduir la perspectiva de gènere en el procediment de promoció de VALLPLASA

EIX 5: FORMACIÓ

- Incloure en el Pla de formació anual formacions d'igualtat a la disposició de totes les persones de l'empresa
- Eliminar les barreres que existeixin per a assegurar la igual d'accés a la formació

EIX 6: AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS

- Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades
- Assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera directa i indirecta en matèria retributiva

EIX 7: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DECONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

- Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Fomentar la igualtat d'oportunitats i la corresponsabilitat en les noves incorporacions

EIX 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

- Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Sensibilitzar i formar al personal manager en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Sensibilitzar i informar la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Conèixer la percepció de la plantilla respecte de les situacions d'assetjament

EIX 9: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

- Transmetre el compromís de VALLPLASA amb la igualtat entre homes i dones
- Difondre l'ús d'un llenguatge no sexista i una imatge de dones i homes que no reproduïx estereotips de gènere
- Visibilitzar la presència de dones en posicions de responsabilitat i decisió, i reconèixer i donar valor als treballs de cures

EIX 10: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- Establir polítiques específiques destinades a dones víctimes de Violència de Gènere
- Facilitar la prevenció i detecció de possibles casos de violència masclista entre la plantilla

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
VALLPLASA ATENCIÓ PRIMÀRIA, S.L.P.

- Facilitar l'accés als drets laborals i recursos d'atenció a les dones víctimes de Violència de Gènere
- Millorar els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere i afavorir la seva permanència al mercat laboral

7. TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS

TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS		
EIXOS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	Equilibrar la composició d'homes i dones en els diferents departaments/categories	Foment d'una política progressiva d'incorporació de dones a les categories professionals de major nivell jeràrquic i a l'equip directiu
	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de classificació professional	Revisió del llenguatge utilitzat a les fitxes de descripció de llocs de treball a fi que es redactin en termes no sexistes
CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL	Revisar i millorar les condicions de treball de les persones treballadores	Creació de grups de treball d'autogestió dels torns de treball
		Implementació d'una política de desconexió digital d'aplicació a la totalitat de la plantilla
	Integrar la perspectiva de gènere en l'estratègia de promoció de la salut, seguretat i benestar de la plantilla	Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals
		Realització d'una avaluació de riscos psicosocials que incorpori la perspectiva de gènere
		Formacions i sensibilització sobre la prevenció de malalties característiques segons el sexe

TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS		
EIXOS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les ofertes d'ocupació i en el sistema de selecció i contractació	Difusió interna de la totalitat de les ofertes laborals de l'organització per a assegurar que la informació arriba a totes les persones treballadores
		Revisió del llenguatge i imatges emprats en les ofertes d'ocupació
		Incloure al procediment d'acollida de nous/ves treballadors/es diverses accions per a posar en el seu coneixement el Pla d'Igualtat de la companyia
	Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció	Impartició de formació amb mòduls específics en Igualtat d'oportunitats a responsables de Recursos Humans i persones treballadores amb personal a càrrec i implicades de manera directa en la selecció, contractació, formació i promoció
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	Afavorir la gestió i la retenció del talent intern	Cobertura de les vacants de llocs de responsabilitat i personal directiu mitjançant promoció interna, acudint únicament a personal extern en cas de no existir persones en condicions d'idoneïtat en els perfils buscats dins de l'organització
		Creació d'un equip de treball encarregat de dissenyar mesures de fidelitat que serveixin per a premiar l'antiguitat i compromís de la plantilla i fomentin la permanència en l'empresa

TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS		
EIXOS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES
	Equilibrar la composició d'homes i dones en els diferents grups professionals, departaments i llocs de treball	Realització de campanyes de sensibilització i informació per a eliminar la reticència inicial del personal a presentar-se a llocs ocupats tradicionalment pel sexe oposat
	Introduir la perspectiva de gènere en el procediment de promoció de VALLPLASA	Impartició de formació específica sobre igualtat d'oportunitats i biaixos de gènere al personal encarregat dels processos de promoció
FORMACIÓ	Incloure en el Pla de formació anual formacions d'igualtat a la disposició de totes les persones de l'empresa	Impartició de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla
		Inclusió en el Pla de Formació de VALLPLASA diferents accions formatives i informatives sobre igualtat d'oportunitats (estereotips, discriminació, corresponsabilitat, etc.)
		Impartició de formació obligatòria sobre biaixos inconscients de gènere a la totalitat del personal de VALLPLASA
		Impartició d'accions formatives específiques de caràcter obligatori dirigides a sensibilitzar i ampliar coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats a comandaments intermedis, managers i personal directiu
		Impartició de formacions específiques sobre lideratge amb perspectiva de gènere per al personal directiu, responsables i comandaments intermedis

TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS		
EIXOS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES
		Impartició de formació específica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
	Eliminar les barreres que existeixin per a assegurar la igual d'accés a la formació	Disseny i posada en marxa d'un qüestionari de detecció de necessitats formatives de totes les persones treballadores
AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades	Revisió del sistema de valoració de llocs de treball
		Elaboració dels registres retributius de 2021 i 2022 sobre la base de nivells resultants de la Valoració de Llocs de treball (VPT) d'igual valor i analitzar els possibles desequilibris retributius entre la plantilla masculina i femenina total i per nivells
		Posada en marxa d'un procediment formal, escrit, de política retributiva
		Definició clara, objectiva i neutra, des d'una perspectiva de gènere, dels criteris d'atribució dels diferents components del salari i les percepcions extrasalarials
	Assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera directa i indirecta en matèria retributiva	Anàlisi de la disponibilitat de la plantilla i les seves necessitats de conciliació sobre la base del sexe

TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS		
EIXOS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Creació d'una bústia de suggeriments sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat
		Elaboració i difusió anual d'una Guia de Conciliació que reculli la totalitat de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i de foment de la corresponsabilitat, a la totalitat de la plantilla
	Fomentar la igualtat d'oportunitats i la corresponsabilitat en les noves incorporacions	Inclusió a l' "Onboarding" d'un mòdul específic sobre igualtat d'oportunitats i corresponsabilitat
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe	Actualització i adaptació del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe seguint les recomanacions del Manual de referència de l'Institut de les Dones
		Impartició de formació específica en prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a la Comissió Instructora
		Impartició de formació específica en prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a tota la plantilla
		Elaborar i difondre cartelleria sobre el compromís de VALLPLASA de crear un entorn de treball lliure de violència,

TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS		
EIXOS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES
		incloent-hi referències al protocol d'assetjament, així com canals d'informació i denúncia
		Informe anual de la situació de l'empresa en matèria de prevenció i atenció a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per a seguiment de la Comissió Instructora
	Sensibilitzar i formar al personal manager en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe	Impartició de formació específica en detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per al personal amb equips a càrrec
	Sensibilitzar i informar la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe	Realització de campanyes de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
	Conèixer la percepció de la plantilla respecte de les situacions d'assetjament	Realitzar una enquesta de clima laboral amb perspectiva de gènere on s'inclougui l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	Transmetre el compromís de VALLPLASA amb la igualtat entre homes i dones	Difusió del Pla d'Igualtat a la totalitat de la plantilla
		Informació a la plantilla de les novetats i avanços que es produeixin en relació amb el Pla d'Igualtat
		Llançament de campanyes de sensibilització sobre fites i dates commemoratives en matèria d'igualtat
		Elaboració i implantació d'una Guia de llenguatge no sexista

TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS		
EIXOS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES
	Difondre l'ús d'un llenguatge no sexista i una imatge de dones i homes que no reproduceixi estereotips de gènere	Impartició de formació sobre usos no sexistes en la comunicació a tota la plantilla
		Revisió del llenguatge i imatges utilitzats en tots els documents interns de l'entitat i de les comunicacions externes, utilitzant llenguatge no sexista
		Campanyes de sensibilització/cartelleria/píndoles formatives sobre la importància de la utilització del llenguatge no sexista
	Visibilitzar la presència de dones en posicions de responsabilitat i decisió, i reconèixer i donar valor als treballs de cures	Visibilitzar en les plataformes de l'empresa a dones referents de la plantilla i del sector
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	Establir polítiques específiques destinades a dones víctimes de Violència de Gènere	Elaboració d'un Protocol integral contra la Violència de Gènere
		Recollida del número de casos de treballadores víctimes de Violència de Gènere en l'empresa
		Impartició de formació en matèria de Violència de Gènere i violències masclistes a tota la plantilla
	Facilitar la prevenció i detecció de possibles casos de violència masclista entre la plantilla	Impartició de formació específica per a responsables en Violència de Gènere que inclogui entre les seves continguts eines per a facilitar la seva detecció i orientacions d'actuació des de l'àmbit laboral

TAULA RESUM DE MESURES PER EIXOS I OBJECTIUS		
EIXOS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES
	Facilitar l'accés als drets laborals i recursos d'atenció a les dones víctimes de Violència de Gènere	Difusió i visibilització al centre de treball dels drets laborals que tenen a la seva disposició les dones víctimes de violència de gènere
		Difusió i visibilització en els centres de treball d'informació sobre la violència contra les dones respecte als recursos d'atenció i telèfons on demanar ajuda
	Millorar els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere i afavorir la seva permanència al mercat laboral	Establiment de la reducció de jornada sense reducció de salari per a treballadores víctimes de violència de gènere
		Establiment de permisos especials per a necessitats personals o de conciliació per a treballadores víctimes de violència de gènere

8. FITXES DE MESURES PER EIXOS

EIX 1: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

MESURA 1	Foment d'una política progressiva d'incorporació de dones a les categories professionals de major nivell jeràrquic i a l'equip directiu		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Equilibrar la composició d'homes i dones en els diferents departaments/categories		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per a garantir una representació equilibrada de homes i dones en els llocs de responsabilitat i direcció es duran a terme les següents accions: ▪ En els processos de selecció i promoció a llocs de presa de decisions, es comptarà amb una presència equilibrada de dones i homes. ▪ Es durà a terme un seguiment dels nomenaments de llocs de responsabilitat i de direcció desagregat per sexe. Disseny d'un pla de formació orientat a la capacitat i identificació del potencial de les dones de l'empresa.		
GRUP DESTINATARI	Treballadores de l'empresa		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió d'igualtat		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Nº de dones en nivells jeràrquics superiors i equip directiu al inici i fi de la mesura. % de dones en nivells jeràrquics superiors i equip directiu al inici i fi de la mesura. - Nº i tipologia d'accions realitzades per a fomentar la incorporació de dones en nivells jeràrquics elevats.
-------------------------------------	--

MESURA 2	Revisió del llenguatge utilitzat a les fitxes de descripció de llocs de treball a fi que es redactin en termes no sexistes		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de classificació professional		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere en la classificació professional de l'empresa i poder realitzar una valoració de llocs sense biaixos i neutra, així com de millorar el contingut de les fitxes de descripció de llocs de treball, es procedirà a revisar el llenguatge utilitzat en les mateixes a fi d'emprar un llenguatge no sexista i lliure d'estereotips de gènere.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió d'igualtat		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Revisió de les fitxes de descripció de tots els llocs de treball (sí/no)		

EIX 2: CONDICIONS DE TREBALL I SALUT LABORAL

MESURA 3		Creació de grups de treball d'autogestió dels torns de treball	
OBJECTIU ESPECÍFIC		Revisar i millorar les condicions de treball de les persones treballadores	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		Creació de grups de treball d'autogestió dels torns conformatos per persones treballadores que ocupin un mateix lloc, vigilant l'equitat en l'assignació i comunicant amb suficient antelació a l'empresa la configuració acordada. La composició de cada grup de treball (per àrees, departaments, etc.) es plasmarà un document que es difondrà a tota la plantilla per correu electrònic, per la intranet i als taulells d'anuncis.	
GRUP DESTINATARI		Totalitat de la plantilla	
RECURSOS		Personals	
PERSONES RESPONSABLES		Comissió igualtat, RRHH i caps de cada grup professional	
TEMPORALITZACIÓ		Continua	CALENDARI 2n semestre 2025
SEGUIMENT		Semestral	AVALUACIÓ 1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		- Núm. de grups de treball creats - Núm. de persones treballadores participants en els grups desagregat per sexe % de persones treballadores participants en els grups desagregat per sexe - Núm. de torns gestionats pels grups de treball	

MESURA 4	Implementació d'una política de desconnexió digital d'aplicació a la totalitat de la plantilla		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Revisar i millorar les condicions de treball de les persones treballadores		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es dissenyarà, elaborarà i implementarà una política de desconnexió digital sobre la base del dret establert en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Aquesta política de desconnexió digital inclourà, almenys, les següents mesures: ▪ Interrupció o bloqueig automàtic dels equips informàtics i tecnològics fora de l'horari laboral establert. ▪ Apagada automàtica de les llums dels centres de treball a les 20 hores. ▪ Establiment de la prohibició de realitzar comunicacions amb personal intern de l'organització durant el seu període vacacional. ▪ Establiment de la prohibició de realitzar comunicacions amb personal intern de l'organització fora de l'horari laboral. Aquesta política de desconnexió digital serà elaborada i negociada juntament amb la representació legal de les persones treballadores o, en el seu defecte, amb la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió d'igualtat i Direcció		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026

			1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Disseny de la política de desconnexió digital (si/no) ▪ Negociació de la política de desconnexió digital amb la RLPT/Comissió de Seguiment (si/no) ▪ Inclusió de les accions que inclou la descripció de la mesura (si/no) ▪ Comunicació a la plantilla de la política de desconnexió digital (si/no). ▪ Canals utilitzats per a la difusió a la plantilla		

MESURA 5	Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Integrar la perspectiva de gènere en l'estratègia de promoció de la salut, seguretat i benestar de la plantilla		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Incorporació de la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la salut en el treball, amb la finalitat de minimitzar i erradicar els riscos laborals que poden patir les persones treballadores en funció del seu sexe. A aquest fi, es desenvoluparan les següents actuacions: ▪ Analitzar de manera diferenciada els riscos en dones i homes ateses les diferències biològiques i fisiològiques. ▪ Assegurar l'adaptació ergonòmica d'equips i materials a l'anatomia femenina i masculina. ▪ Increment del coneixement sobre la seguretat i salut de les dones i els factors que influeixen en ella, impartint formació sobre PRL amb perspectiva de gènere a les persones implicades. ▪ Anàlisi de l'impacte diferencial que els accidentis/incidents i malalties tenen en dones i homes. ▪ Eliminació d'aquelles desigualtats que es detectin, entenent que constitueixen un factor de risc. ▪ Atendre en les anàlisis, avaluacions i plans a les diferències entre dones i homes i el seu diferent impacte prevenint possibles desigualtats.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió d'igualtat i responsable PRL		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028

**INDICADORS DE
SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

- Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals (si/no)
- Anàlisi de l'impacte diferenciat en PRL realitzat (si/no)
- Núm. documents i processos revisats
- Núm. de canvis efectuats

MESURA 6		Realització d'una avaluació de riscos psicosocials que incorpori la perspectiva de gènere	
OBJECTIU ESPECÍFIC		Integrar la perspectiva de gènere en l'estratègia de promoció de la salut, seguretat i benestar de la plantilla	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		Realització d'una avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere que permeti conèixer el grau de satisfacció de la plantilla amb les seves condicions de treball en aquesta matèria. Per a aquesta avaluació s'extraurà la informació a través d'enquestes que inclouran ítems relatius a la salut física, psicològica i social, així com també al benestar de la plantilla. Posteriorment, s'analitzaran els resultats amb perspectiva de gènere havent d'integrar com a pregunta inicial la variable sexe i creuant aquesta variable amb la resta de les preguntes amb la finalitat de detectar si existeixen necessitats, riscos o demandes diferenciades entre les dones i els homes de la plantilla. L'avaluació de riscos psicosocials es realitzarà anualment. Els resultats es plasmaran en un informe que inclourà un pla d'actuació per a corregir les possibles deficiències detectades, el qual serà traslladat a la Comissió de Seguiment perquè en prengui coneixement.	
GRUP DESTINATARI		Totalitat de la plantilla	
RECURSOS		Personals	
PERSONES RESPONSABLES		Comissió d'igualtat i Direcció	
TEMPORALITZACIÓ		Anual	CALENDARI 2n semestre 2024 2n semestre 2025 2n semestre 2026 2n semestre 2027
SEGUIMENT		Semestral	AVALUACIÓ 1r semestre 2026 1r semestre 2028

**INDICADORS DE
SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

- Disseny de l'avaluació (si/no)
- Núm. i tipus d'ítems inclosos en l'enquesta
- Incorporació de la variable sexe en l'enquesta (si/no)
- Núm. de persones que emplenen l'enquesta, desagregat per sexe
- % de persones que emplenen l'enquesta, desagregat per sexe
- Elaboració de l'informe de conclusions (si/no)
- Núm. i tipus de millores proposades i/o dutes a terme en el pla d'actuació
- Trasllet de l'informe a la Comissió de Seguiment (si/no)

MESURA 7		Formacions i sensibilització sobre la prevenció de malalties característiques segons el sexe	
OBJECTIU ESPECÍFIC		Integrar la perspectiva de gènere en l'estratègia de promoció de la salut, seguretat i benestar de la plantilla	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		Les formacions específiques segons el sexe permeten conèixer amb major profunditat quines són les malalties característiques d'homes i quins són característiques de dones, amb quina prevalença afecten més cada sexe aquelles afectacions que siguin comunes, i quines són les característiques i símptomes d'aquelles comunes en funció de cadascun dels sexes. D'aquesta manera es garanteix que la sensibilització i prevenció és eficaç. A més, s'ha d'incloure la perspectiva de gènere, analitzant de quina manera ha afectat l'androcentrisme en la perspectiva mèdica i les diferents violències que sofreix la dona en les qüestions relatives a la sanitat.	
GRUP DESTINATARI		Totalitat de la plantilla	
RECURSOS		Personals	
PERSONES RESPONSABLES		Comissió igualtat i Àrea de formació	
TEMPORALITZACIÓ		Puntual	CALENDARI 1r semestre 2025
SEGUIMENT		Semestral	AVALUACIÓ 1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		- Núm. de formacions realitzades - Matèries impartides - Núm. de persones assistents i % d'assistència desagregat per sexe	

EIX 3: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

MESURA 8	Difusió interna de la totalitat de les ofertes laborals de l'organització per a assegurar que la informació arriba a totes les persones treballadores		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les ofertes d'ocupació i en el sistema de selecció i contractació		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Totes les vacants de l'empresa es publicaran primer internament i, únicament en cas de no poder ser coberta per personal intern de l'empresa, es publicaran externament. Per a garantir que l'oferta és coneguda internament per totes les persones de l'empresa, s'enviarà un comunicat a la plantilla amb les ofertes disponibles i requisits per a aplicar a les mateixes. Quan la vacant sigui a una posició de responsabilitat, en el comunicat es convidarà específicament a les dones de l'empresa al fet que valorin la seva participació en el procés.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió igualtat i Grup de comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. de vacants existents - Núm. de vacants cobertes amb personal intern % de vacants cobertes amb personal intern - Núm. de persones treballadores seleccionades internament desagregat per sexe % de persones treballadores seleccionades internament desagregat per sexe		

MESURA 9		Revisió del llenguatge i imatges emprats en les ofertes d'ocupació		
OBJECTIU ESPECÍFIC		Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les ofertes d'ocupació i en el sistema de selecció i contractació		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		Les ofertes d'ocupació es redactaran utilitzant fórmules de llenguatge no sexista, com, per exemple, “Uneix-te al nostre equip”, “Es requereix personal tècnic”, etc. Es publicaran, a més d'internament, en espais accessibles tant a homes com a dones. És a dir, en llocs que no quedin delimitats a sectors masculinitzats i/o feminitzats i que no constitueixin una potencial barrera externa, amb l'objectiu d'oferir les mateixes oportunitats d'accés, tant a homes com a dones. Es revisaran les ofertes d'ús de l'empresa, perquè en cas de detecció de llenguatge sexista, aquest sigui corregit.		
GRUP DESTINATARI		Totalitat de la plantilla		
RECURSOS		Personals		
PERSONES RESPONSABLES		Comissió igualtat, RRHH i Direcció		
TEMPORALITZACIÓ		Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT		Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		- Núm. d'ofertes publicades amb llenguatge no sexista - Núm. d'ofertes d'ocupació revisades i corregides - Núm. i tipus de canals utilitzats per a la publicació de l'oferta - Núm. de candidatures de dones rebudes % de candidatures de dones rebudes - Núm. de candidatures d'homes rebudes % de candidatures d'homes rebudes		

MESURA 10	Impartició de formació amb mòduls específics en Igualtat d'oportunitats a responsables de Recursos Humans i persones treballadores amb personal a càrrec i implicades de manera directa en la selecció, contractació, formació i promoció		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Les persones involucrades als processos de selecció, contractació, formació i promoció rebran formació en igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de proporcionar els coneixements i eines necessàries per a assegurar que duen a terme aquests processos d'una forma objectiva i lliure de biaixos de gènere. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció, les conclusions de la qual seran traslladades a la Comissió de Seguiment, amb l'objectiu de valorar si és necessària un major aprofundiment en la matèria.		
GRUP DESTINATARI	Departament de Recursos Humans, personal directiu i responsables d'equips		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió igualtat, RRHH i caps de cada grup professional		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. d'accions formatives impartides - Núm. de persones formades desagregat per sexe % de persones formades desagregat per sexe - Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no) - Trasllat de la informació a la Comissió de Seguiment (si/no)		

MESURA 11	Incloure al procediment d'acollida de nous/ves treballadors/es diverses accions per a posar en el seu coneixement el Pla d'Igualtat de la companyia		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les ofertes d'ocupació i en el sistema de selecció i contractació		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, es procedirà a difondre'l de manera interna a la plantilla utilitzant tots els canals de comunicació dels quals l'empresa disposa. Si bé per a assegurar que totes les persones que al llarg de la vigència del Pla d'igualtat s'incorporin a l'empresa el coneixen, aquesta actuació de difusió d'informació del compromís per la igualtat de VALLPLASA s'haurà de mantenir en el temps, per a això, es realitzaran, entre altres, les següents actuacions: ▪ Inclusió d'informació en la formació d'acolliment. ▪ Informació d'on poder consultar el Pla d'Igualtat en el manual de benvinguda. ▪ Informacions particulars sobre mesures del Pla.		
GRUP DESTINATARI	Noves incorporacions		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió igualtat, RRHH, Direcció i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre de 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Núm. d'accions formatives impartides ▪ Núm. de persones formades desagregat per sexe ▪ % de persones formades desagregat per sexe ▪ Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no) ▪ Trasllet de la informació a la Comissió de Seguiment (si/no)		

EIX 4: PROMOCIÓ PROFESSIONAL

MESURA 12	Cobertura de les vacants de llocs de responsabilitat i personal directiu mitjançant promoció interna, acudint únicament a personal extern en cas de no existir persones en condicions d'idoneïtat en els perfils buscats dins de l'organització		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Afavorir la gestió i la retenció del talent intern		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Totes les vacants de l'empresa es publicaran primer internament i, únicament en cas de no poder ser coberta per personal intern de l'empresa, es publicaran externament. Per a garantir que l'oferta és coneguda internament per totes les persones de l'empresa, s'enviarà un comunicat a la plantilla amb les ofertes disponibles i requisits per a aplicar a les mateixes. Quan la vacant sigui a un lloc de responsabilitat, en el comunicat es convidarà específicament a les dones de l'empresa al fet que valorin la seva participació en el procés.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. de vacants existents - Núm. de vacants cobertes amb personal intern % de vacants cobertes amb personal intern - Núm. de persones treballadores promocionades desagregat per sexe % de persones treballadores promocionades desagregat per sexe		

MESURA 13	Realització de campanyes de sensibilització i informació per a eliminar la reticència inicial del personal a presentar-se a llocs ocupats tradicionalment pel sexe oposat		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Equilibrar la composició d'homes i dones en els diferents grups professionals, departaments i llocs de treball		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Desenvolupament de campanyes de sensibilització destinades a tot el personal de VALLPLASA en les quals es promogui la mobilitat de les persones treballadores a posicions ocupades majorment pel sexe oposat quan existeixin ofertes disponibles. Prèviament, la Comissió de seguiment determinarà quins són els departaments masculinitzats.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Anual	CALENDARI	1r semestre 2024 1r semestre 2025 1r. semestre 2026 1r semestre 2027
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Realització de campanyes de sensibilització anuals (sí/no) - Núm. de campanyes informatives organitzades - Núm. de canals de comunicació utilitzats - Núm. de departaments masculinitzats a l'inici del PI - Núm. de departaments masculinitzats a la fi del PI.		

MESURA 14	Impartició de formació específica sobre igualtat d'oportunitats i biaixos de gènere al personal encarregat dels processos de promoció		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Introduir la perspectiva de gènere en el procediment de promoció de VALLPLASA		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a les persones que participen en els processos de promoció. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Igualtat i perspectiva de gènere ▪ Estereotips i biaixos de gènere ▪ Dones i homes en el mercat laboral ▪ La igualtat en l'empresa ▪ Aplicació de la perspectiva de gènere als processos de la promoció Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Personal que participa als processos de promoció		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Núm. d'accions formatives impartides ▪ Núm. i % de persones formades desagregat per sexe ▪ Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)		

MESURA 15	Creació d'un equip de treball encarregat de dissenyar mesures de fidelitat que serveixin per a premiar l'antiguitat i compromís de la plantilla i fomentin la permanència en l'empresa		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Afavorir la gestió i la retenció del talent intern		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Creació d'un equip de treball amb l'objectiu de dissenyar i elaborar diferents mesures orientades a potenciar la fidelitat en la plantilla, premiant l'antiguitat i el compromís. Per a l'elecció d'aquestes mesures, es tindran també en compte suggeriments de la plantilla (a través d'entrevistes, qüestionaris i/o bústies de suggeriments) per a estudiar la seva viabilitat i dissenyar una proposta de noves mesures a incorporar en l'empresa perquè siguin estudiades i validades, si és el cas, per la Direcció.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Constitució del grup de treball (si/no) ▪ Núm. de persones que constitueixen el grup de treball desagregat per sexe ▪ % de persones que constitueixen el grup de treball desagregat per sexe ▪ Núm. de persones que participen en entrevistes o qüestionaris desagregat per sexe ▪ % de persones que participen en entrevistes o qüestionaris desagregat per sexe ▪ Núm. de mesures suggerides per la plantilla ▪ % de mesures aprovades per la Direcció del total de les propostes enviades pel Grup de treball.		

EIX 5: FORMACIÓ

MESURA 16	Impartició de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incloure en el Pla de formació anual formacions d'igualtat a la disposició de totes les persones de l'empresa		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és necessari la contínua formació i sensibilització en diverses matèries sobre la igualtat que fomentin que la plantilla sigui cada vegada més coneixedora i participi de totes les accions dirigides a l'obtenció de la igualtat real. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere ▪ Dones i homes en el mercat laboral ▪ La igualtat d'oportunitats en l'empresa Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat i Àrea formació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Núm. de persones formades, desagregat per sexe ▪ % de persones formades, desagregat per sexe ▪ Continguts de la formació ▪ Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)		

MESURA 17	Disseny i posada en marxa d'un qüestionari de detecció de necessitats formatives de totes les persones treballadores		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Reduir o eliminar les barreres que existeixin per a assegurar la igual d'accés a la formació		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaboració d'un qüestionari de detecció de necessitats formatives que permeti conèixer els interessos de la plantilla, així com els seus àmbits de millora per a, d'aquesta manera, poder seleccionar les accions formatives més adequades a cada persona treballadora. Una bona adequació de l'oferta formativa en l'empresa permet millors oportunitats de creixement en l'empresa. A més, augmenta la satisfacció, motivació i participació de la plantilla. El qüestionari serà dissenyat per a tota la plantilla i ha de ser emplenat per totes les persones treballadores.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat i Àrea formació		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Disseny i elaboració de l'enquesta (si/no) ▪ Difusió de l'enquesta (si/no) ▪ Núm. i % de persones treballadores que realitza l'enquesta desagregat per sexe ▪ Elaboració d'informe resum dels resultats de l'enquesta (si/no)		

MESURA 18	Inclusió en el Pla de Formació de VALLPLASA diferents accions formatives i informatives sobre igualtat d'oportunitats (estereotips, discriminació, corresponsabilitat, etc.)		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incloure en el Pla de formació anual formacions d'igualtat a la disposició de totes les persones de l'empresa		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és necessari la contínua formació i sensibilització en diverses matèries sobre la igualtat que fomentin que la plantilla sigui cada vegada més coneixedora i partícip de totes les accions dirigides a l'obtenció de la igualtat real. Per a això, s'elaborarà un eix formatiu específic en matèria d'igualtat que estableixi un itinerari a complir per totes les persones treballadores i en el qual s'incloguin accions formatives relacionades amb, almenys, les següents temàtiques: ▪ La desigualtat social entre dones i homes ▪ Igualtat d'oportunitats entre dones i homes ▪ Biaixos i estereotips de gènere ▪ Comunicació i llenguatge no sexista ▪ Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ▪ Prevenció de la violència de gènere i altres violències masclistes El personal de nova incorporació realitzarà, en la seva incorporació aquelles accions que s'hagin impartit fins a aquest moment per a amanir-se en l'itinerari amb la resta de la plantilla.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat i Àrea formació		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024

SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. de formacions en matèria d'igualtat incloses en l'oferta formativa - Enumeració de temàtiques proposades - Núm. d'accions desenvolupades - Núm. de participants per formació segregat per gènere - Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no) - Percentatge de satisfacció de les persones assistents a les formacions		

MESURA 19	Impartició de formació obligatòria sobre biaixos inconscients de gènere a la totalitat del personal de VALLPLASA		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incloure en el Pla de formació anual formacions d'igualtat a la disposició de totes les persones de l'empresa		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és necessari la contínua formació i sensibilització en diverses matèries sobre la igualtat que fomentin que la plantilla sigui cada vegada més coneixedora i partícip de totes les accions dirigides a l'obtenció de la igualtat real. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere ▪ Dones i homes en el mercat laboral ▪ La igualtat d'oportunitats en l'empresa Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Àrea de formació i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Núm. de persones formades, desagregat per sexe ▪ % de persones formades, desagregat per sexe ▪ Continguts de la formació ▪ Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)		

MESURA 20	Impartició d'accions formatives específiques de caràcter obligatori dirigides a sensibilitzar i ampliar coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats a comandaments intermedis, managers i personal directiu		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incloure en el Pla de formació anual formacions d'igualtat a la disposició de totes les persones de l'empresa		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a comandaments intermedis, managers i personal directiu de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral entre dones i homes. La realització de formacions en matèria d'igualtat contribueix a trencar estereotips i dotar d'eines a la plantilla per a construir relacions igualitàries, detectar situacions d'abús i discriminacions. Aquesta formació inclourà, almenys, continguts relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la discriminació en l'entorn laboral i el paper dels llocs de responsabilitat davant la desigualtat. Per a garantir la transversalitat de la igualtat, també els càrrecs de responsabilitat han de realitzar formació específica en matèria de sensibilització de gènere, podent-se ampliar a altres temàtiques rellevants a partir de la detecció de necessitats formatives durant el transcurs de la implementació d'aquesta mesura. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Comandaments intermedis, managers i personal directiu		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Àrea de formació i Direcció		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028

**INDICADORS DE
SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

- Núm. d'accions formatives impartides i modalitat
- Núm. de persones formades desagregat per càrrec i sexe
- % de persones formades desagregat per càrrec i sexe
- Enumeració de les matèries impartides per curs
- Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)

MESURA 21	Impartició de formacions específiques sobre lideratge amb perspectiva de gènere per al personal directiu, responsables i comandaments intermedis		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incloure en el Pla de formació anual formacions d'igualtat a la disposició de totes les persones de l'empresa		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions al personal directiu, responsables i comandaments intermedis en lideratge des de la perspectiva de gènere. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Socialització de gènere ▪ Estils de lideratge tradicionals ▪ Noves formes de lideratge Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Personal directiu, responsables i comandaments intermedis		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Àrea de formació, RRHH i Direcció		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2026 1r semestre 2027
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Núm. d'accions formatives impartides ▪ Núm. de persones formades desagregat per sexe ▪ % de persones formades desagregat per sexe ▪ Enumeració de les matèries impartides per curs ▪ Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)		

MESURA 22	Impartició de formació específica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incloure en el Pla de formació anual formacions d'igualtat a la disposició de totes les persones de l'empresa		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a la Comissió de Seguiment per a sensibilitzar en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral entre dones i homes. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Igualtat i perspectiva de gènere ▪ Dones i homes en el mercat laboral ▪ La igualtat en l'empresa ▪ Comissió de Seguiment i Plans d'Igualtat Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat i Àrea de formació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Núm. d'accions formatives impartides i modalitat ▪ Núm. i % de persones pertanyents a la Comissió de seguiment formades desagregats per sexe ▪ Enumeració de les matèries impartides per curs ▪ Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)		

EIX 6: RETRIBUCIONS

MESURA 23	Revisió del sistema de valoració de llocs de treball		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Revisió del sistema de valoració de llocs de treball, a fi d'assegurar que el mateix incorpora la perspectiva de gènere i que les posicions feminitzades no s'estan valorant de forma esbiaixada. Es revisarà tenint en compte tots els llocs de treballs existents en l'empresa, tenint en compte els possibles canvis que hagin pogut sofrir quant a la descripció del seu acompliment i/o factors exigits, i incorporant la perspectiva de gènere en l'anàlisi dels factors i evitant biaixos de gènere.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Actualització realitzada de la valoració de llocs de treball d'igual valor (si/no) - Factors i ponderació avaluats amb perspectiva de gènere (si/no) - Resum dels resultats obtinguts producte de la revisió i canvis produïts		

MESURA 24	Elaboració dels registres retributius de 2021 i 2022 sobre la base de nivells resultants de la Valoració de Llocs de treball (VPT) d'igual valor i analitzar els possibles desequilibris retributius entre la plantilla masculina i femenina total i per nivells		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	El registre retributiu corresponent a les dades salarials referents al període comprès entre gener i desembre de l'any 2021 i 2022 es realitzarà sobre la base de les categories que es defineixen en l'elaboració del sistema de valoració de llocs de treball d'igual valor.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Realització del registre retributiu (si/no) - Utilització de les categories recollides en el sistema de valoració de llocs de treball d'igual valor (si/no) - Realització de l'informe justificatiu de bretxes (si/no)		

MESURA 25	Posada en marxa d'un procediment formal, escrit, de política retributiva		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Disseny d'un procediment formal, estandarditzat i amb perspectiva de gènere, de política retributiva propi de l'empresa que garanteixi que les retribucions d'EAP SARRIÀ es distribueixen sobre la base del principi d'igualtat salarial, assegurant la igualtat de salaris per a treballs d'igual valor. La política retributiva inclourà les diferents percepcions existents en l'organització (salari basE, complements salarials i percepcions extrasalarials), determinant els criteris d'assignació de cadascuna d'elles sobre la base del grup professional de pertinença dels continguts en el sistema de valoració de llocs de treball, així com d'altres casuístiques de les persones treballadores. Es duran a terme accions de comunicació, informació i publicitat dels conceptes retributius, aplicant una política salarial transparent, de manera que les persones que formen la plantilla coneguin els diferents conceptes retributius, tant els de caràcter fix com els de compensació o de caràcter variable.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Disseny de la política retributiva (si/no) ▪ Implantació de la política retributiva (si/no) ▪ Elaboració material de difusió (si/no)		

	▪ Difusió del material (si/no) ▪ Núm. i % de persones treballadores que reben la informació, desagregat per sexe ▪ Canals de comunicació utilitzats
--	---

MESURA 26	Anàlisi de la disponibilitat de la plantilla i les seves necessitats de conciliació sobre la base del sexe		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera directa i indirecta en matèria retributiva		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaboració d'un estudi de les necessitats en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a conèixer la seva influència en la possibilitat de realitzar determinats torns, tipus de jornada o jornades extres, la qual cosa influeix en la retribució de determinats complements salarials existents en l'organització. L'estudi es durà a terme a través de dades primàries i secundàries, obtinguts tant de l'ús de mesures i permisos de les persones treballadores, així com d'enquestes a aquestes. Aquestes dades es creuaran amb els relatius als complements salarials els criteris d'assignació dels quals depenen de la realització de torns, jornades o hores extres. Aquest estudi inclourà un informe de conclusions en el qual es desenvoluparà un pla d'actuació per a corregir les deficiències detectades en matèria de conciliació.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Elaboració de l'estudi de necessitats de conciliació sobre la base del sexe (si/no) ▪ Elaboració d'informe de conclusions amb pla d'actuació sobre la base de les deficiències detectades (si/no) ▪ Núm. de mesures incloses en el pla d'actuació		

	▪ Núm. de mesures implantades per a corregir les deficiències detectades
--	--

MESURA 27	Definició clara, objectiva i neutra, des d'una perspectiva de gènere, dels criteris d'atribució dels diferents components del salari i les percepcions extrasalarials		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la informació i transparència del sistema retributiu, eliminant possibles bretxes salarials detectades		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	A fi de garantir que les retribucions d'EAP SARRIÀ es distribueixen sobre la base del principi d'igualtat salarial, assegurant la igualtat de salaris per a treballs d'igual valor, es durà a terme l'elaboració d'un document en el qual es detallin la totalitat de complements salarials i percepcions extrasalarials existents en l'organització. Per a cadascun d'ells, s'indicaran els criteris d'assignació sobre la base del grup professional de pertinença dels continguts en el sistema de valoració de llocs de treball, així com d'altres casuístiques de les persones treballadores. Es duran a terme accions de comunicació, informació i publicitat del document a fi d'aplicar una política salarial transparent, de manera que les persones que formen la plantilla coneguin els diferents conceptes retributius i els seus criteris d'assignació, tant els de caràcter fix com els de compensació o de caràcter variable.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre de 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Elaboració d'un document que detall els criteris d'assignació de la totalitat de complements salarials i percepcions extrasalarials (si/no)		

	▪ Núm. i tipus de canals utilitzats per a difondre el document
--	--

EIX 7: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

MESURA 28	Creació d'una bústia de suggeriments sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Posar a la disposició de la plantilla una bústia de suggeriments a través de la qual puguin comunicar a l'empresa suggeriments de mesures de conciliació i corresponsabilitat i difondre'la a totes les treballadores i treballadors. Es generarà un qüestionari per a rebre les propostes, el qual sol·licitarà el sexe de la persona que realitza la proposta. Les propostes seran analitzades pel personal del departament de Recursos Humans per a definir la viabilitat de la seva implantació i plasmades en un informe de conclusions que serà traslladat a la Comissió de Seguiment.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Disseny de la bústia de suggeriments (si/no) ▪ Creació de la bústia física/a la intranet (si/no) ▪ Comunicació a la totalitat de la plantilla de l'existència de la bústia de suggeriments (si/no) ▪ Núm. i tipus de suggeriments rebuts, desagregat per sexe ▪ % i tipus de suggeriments posats en marxa sobre el total de les rebudes		

	▪ Elaboració de l'informe de conclusions (si/no) ▪ Trasllet de l'informe a la Comissió de Seguiment (si/no)
--	---

MESURA 29	Elaboració i difusió anual d'una Guia de Conciliació que reculli la totalitat de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i de foment de la corresponsabilitat, a la totalitat de la plantilla
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Previ a l'elaboració de la guia, la Direcció de l'empresa signarà un compromís per al compliment i foment de la corresponsabilitat dins de l'empresa. De la mateixa manera, i previ a l'elaboració de la guia, les persones encarregades d'executar la mesura realitzaran un diagnòstic de situació mitjançant la recollida de dades quantitatives (núm. d'homes i dones acollides a reduccions de jornada, excedències, permisos, etc.) i qualitius (mitjançant enquestes, entrevistes individuals, bústies de suggeriments o grups de debat) per a la creació d'un informe de conclusions, desenvolupament de mesures i implementació. Una vegada elaborat l'informe i el seu respectiu pla d'acció, la guia recollirà totes les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i de foment de la corresponsabilitat ofertes des de l'empresa, per a posar-les en coneixement de la plantilla treballadora i fomentar el seu ús. Tant en la recollida de dades com en l'elaboració de l'informe la informació estarà desagregada per sexe. El contingut mínim de la guia serà: ▪ Garantia del compromís de la direcció ▪ Mesures: descripció d'aquestes, durada i observacions ▪ Via sol·licitud de les mateixes ▪ Informació d'interès per a les treballadores i treballadors Elaborada la guia, es duran a terme diferents accions de difusió, utilitzant diferents formats i canals de comunicació, físics (taulers d'anuncis, fulls de mà, cartells) i digitals (intranet, correu corporatiu, etc.). En el procés de difusió, s'haurà de posar l'accent principalment en la necessitat de la implicació dels treballadors en les tasques de cures, fomentat així la corresponsabilitat dels homes.

	La guia s'inclourà en la documentació de polítiques, protocols i procediments de l'empresa, i haurà de ser revisada de manera anual.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Anual	CALENDARI	2n semestre 2025 2n semestre 2026 2n semestre de 2027
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Compromís de la Direcció (si/no) ▪ Base de dades quantitativa per a recollida de dades. Dades desagregades per sexe ▪ Núm. d'entrevistes i enquestes a la plantilla per a la recollida de dades ▪ Creació de la Bústia de suggeriments (si/no) ▪ Disseny de la guia (si/no) ▪ Informe de resultats de situació (si/no) ▪ Núm. de formats de la guia disponibles ▪ Núm. de canals de difusió emprats ▪ Núm. i % de persones desagregat per sexe que reben la guia ▪ Núm. i % de persones desagregat per sexe que fan ús de mesures de conciliació abans de la difusió ▪ Núm. i % de persones desagregat per sexe que fan ús de mesures de conciliació després de la difusió.		

MESURA 30	Inclusió a l' "Onboarding" d'un mòdul específic sobre igualtat d'oportunitats i corresponsabilitat		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar la igualtat d'oportunitats i la corresponsabilitat en les noves incorporacions		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Desenvolupament d'una campanya de sensibilització destinada a les noves incorporacions amb l'objectiu de fomentar la implicació en la corresponsabilitat per part d'aquests. El mòdul inclourà les següents temàtiques: ▪ Què és la corresponsabilitat ▪ Necessitat d'implicar-se en la corresponsabilitat ▪ Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral disponibles a VALLPLASA. En aquesta campanya, es farà un especial èmfasi a promoure que els homes també s'acullin a reduccions a reducció de jornada per cura de fills/as.		
GRUP DESTINATARI	Noves incorporacions		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2026
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Realització de campanyes de sensibilització de manera anual (si/no) ▪ Núm. de canals de comunicació utilitzats ▪ % d'homes que fan ús de mesures de conciliació a l'inici del PI ▪ % d'homes que fan ús de mesures de conciliació a la fi del PI		

EIX 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

MESURA 31	Actualització i adaptació del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe seguint les recomanacions del Manual de referència de l'Institut de les Dones		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Revisió i modificació del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe de l'empresa prenent com a referència el <i>Protocol per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral</i> , publicat pel Ministeri d'Igualtat i l'Institut de les Dones al setembre de 2023.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Revisió del protocol (si/no) - Núm. d'actualitzacions realitzades (si/no) - Acta d'aprovació de les actualitzacions realitzades (si/no) - Difusió i comunicació de les actualitzacions realitzades (si/no).		

MESURA 32	Impartició de formació específica en prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a la Comissió Instructora		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a la Comissió Instructora de VALLPLASA per a sensibilitzar i prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com per a proporcionar les eines necessàries per a detectar i actuar davant una situació d'assetjament des de la seva posició en la Comissió Instructora. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Definició i explicació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ▪ Comportaments que constitueixen assetjament sexual i/o per raó de sexe ▪ L'assetjament en l'àmbit digital ▪ Conseqüències de sofrir assetjament sexual i/o per raó de sexe ▪ Prevenció i gestió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Comissió instructora		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Àrea formació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028

**INDICADORS DE
SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

- Núm. d'accions formatives impartides
- Núm. de persones formades desagregat per sexe
- % de persones formades desagregat per sexe
- Continguts impartits
- Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)

MESURA 33	Impartició de formació específica en detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per al personal amb equips a càrrec		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Sensibilitzar i formar al personal manager en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a les persones amb càrrecs de responsabilitat a VALLPLASA per a sensibilitzar i prevenir en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Definició i explicació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ▪ Comportaments que constitueixen assetjament sexual i/o per raó de sexe ▪ L'assetjament en l'àmbit digital ▪ Conseqüències de sofrir assetjament sexual i/o per raó de sexe ▪ Prevenció i gestió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Eines. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Personal manager		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Àrea formació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Núm. d'accions formatives impartides ▪ Núm. de persones formades desagregat per sexe ▪ % de persones formades desagregat per sexe ▪ Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)		

MESURA 34	Impartició de formació específica en prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a tota la plantilla		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Aquesta mesura dona compliment a l'art. 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en matèria de prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral. Impartició de formacions a la totalitat del personal d'EAP SARRIÀ per a sensibilitzar i prevenir en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Definició i explicació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. ▪ Comportaments que constitueixen assetjament sexual i/o per raó de sexe. ▪ L'assetjament en l'àmbit digital. ▪ Conseqüències de sofrir assetjament sexual i/o per raó de sexe. ▪ Prevenció i gestió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Àrea formació		
TEMPORALITZACIÓ	Anual	CALENDARI	2n semestre 2024
			2n semestre 2025 2n semestre 2026 2n semestre 2027

SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. d'accions formatives impartides - Núm. de persones formades desagregat per sexe % de persones formades desagregat per sexe - Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)		

MESURA 35	Realització de campanyes de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Sensibilitzar i informar la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Disseny i realització de campanyes de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (disseny de cartells, activitats, fullets, píndoles formatives, etc.) a través de tots els mitjans de comunicació disponibles a VALLPLASA. La difusió inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Definició i explicació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ▪ Enumeració dels comportaments que constitueixen assetjament sexual ▪ L'assetjament en l'àmbit digital ▪ Explicació de les conseqüències de sofrir assetjament sexual ▪ Eines per a detectar casos d'assetjament sexual en l'entorn laboral ▪ Explicació dels canals i procediments de denúncia definits en el Protocol d'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe Al final de l'any es realitzarà una enquesta on s'analitzaran les propostes de millora que s'hagin recollit.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Anual	CALENDARI	1r. semestre 2025 1r semestre 2026 1r. semestre 2027
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026

			1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Realització de la difusió (si/no) ▪ Inclusió dels continguts detallats en la mesura en la difusió (si/no) ▪ Núm. de canals de comunicació emprats ▪ Núm. i % de persones treballadores que reben la informació, desagregat per sexe ▪ Realització d'enquesta de satisfacció a la plantilla sobre les campanyes de sensibilització (si/no)		

MESURA 36	Elaborar i difondre cartelleria sobre el compromís de VALLPLASA de crear un entorn de treball lliure de violència, incloent-hi referències al protocol d'assetjament, així com canals d'informació i denúncia		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	S'elaborarà cartelleria sobre el compromís de VALLPLASA per un entorn lliure de violència. Els cartells inclourà referències al Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament (tipus d'assetjament, processos d'intervenció, persones de referència, etc.) així com el compromís exprés de la companyia de tolerància zero. Així mateix, s'inclourà informació específica sobre l'assetjament en l'àmbit digital. Els cartells es penjaran als vestuaris i a les zones de descans en llocs visibles.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Cartelleria elaborada (si/no) ▪ Realització de la difusió (si/no) ▪ Inclusió dels continguts detallats en la mesura en la difusió (si/no) ▪ Núm. i tipus de canals de comunicació emprats ▪ Núm. i % de persones treballadores que reben la informació, desagregat per sexe ▪ Realització d'enquesta de satisfacció a la plantilla sobre el fullet (si/no)		

MESURA 37	Informe anual de la situació de l'empresa en matèria de prevenció i atenció a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per a seguiment de la Comissió Instructora		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	A fi de dur a terme el seguiment del protocol, se suggereix la realització d'un informe anual per part de la Comissió Instructora. Per a dur a terme una avaluació mínima, es proposen aquests cinc indicadors bàsics: ▪ Situacions comunicades ▪ Situacions denunciades ▪ Situacions comunicades versus denunciades ▪ Mesures cautelars aplicades ▪ Resultats S'elaborarà un informe quantitatiu i qualitatiu de les actuacions desenvolupades. Aquest informe no inclourà dades que puguin identificar a les persones subjectes de les actuacions. S'inclouran, també, les mesures utilitzades del pla d'igualtat. Si fos necessari, s'inclouran accions a implementar sobre els punts de millora detectats. Serà presentat anualment a la Direcció de l'empresa, Representació Legal de les Persones Treballadores i a la Comissió de Seguiment del Pla.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Instructora		
TEMPORALITZACIÓ	Anual	CALENDARI	2n semestre 2024 2n semestre 2025 2n semestre 2026

			2n semestre 2027
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Recollida de tots els indicadors bàsics proposats (si/no) ▪ Recollida d'altres indicadors (si/no) ▪ Desenvolupament d'accions de millora (si/no) ▪ Realització de l'informe anual (si/no)		

MESURA 38	Realitzar una enquesta de clima laboral amb perspectiva de gènere on s'inclouï l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
OBJECTIU ESPECÍFIC	Conèixer la percepció de la plantilla respecte de les situacions d'assetjament
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Revisió de l'enquesta de clima laboral per a assegurar que inclogui perspectiva de gènere, així com que concebi la possible existència d'altres possibles situacions de desigualtat o discriminació per raó de sexe. A aquest fi, s'inclouran preguntes que permetin conèixer la percepció de les persones treballadores de l'empresa sobre les actituds i comportaments de la plantilla respecte a la igualtat entre dones i homes, la tolerància detectada referent a les mesures i procediments implantats i/o proposats per l'organització en aquest àmbit i sobre l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que poden donar-se en l'organització. Entre els aspectes a indagar a través de l'enquesta, es recomana incloure: ▪ Preguntes que permetin analitzar les dades per sexe, lloc, categoria, departament i centre de treball ▪ Preguntes que permetin identificar les principals preocupacions de la plantilla respecte a la desigualtat de tracte, reconeixement i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'organització ▪ Preguntes que permetin analitzar la valoració de la plantilla respecte a les mesures previstes i les ja implantades per a fomentar la igualtat entre dones i homes ▪ Preguntes per a analitzar la percepció de l'existència d'actituds i comportaments sexistes en l'organització, entre els quals s'inclouï de manera específica l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ▪ Espai per a realitzar propostes de millora en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes en l'àmbit de l'organització Sobre la base dels resultats obtinguts, s'elaborarà un informe de conclusions que inclourà un apartat específic que analitzi els

	resultats de les preguntes relacionades amb la igualtat entre dones i homes i sobre la base dels mateixos s'elabori un pla d'actuació que atengui les principals troballes i a les necessitats de millora. Aquest informe de conclusions serà traslladat a la Comissió de Seguiment perquè en prengui coneixement.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Anual	CALENDARI	2n semestre 2024 2n semestre 2025 2n semestre 2026 2n semestre 2027
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Inclusió a l'enquesta de clima de preguntes relacionades amb la igualtat entre dones i homes i específiques d'assetjament sexual i per raó de sexe (si/no) ▪ Núm. d'ítems referents a l'assetjament inclosos en l'enquesta de clima laboral ▪ Núm. i % de persones treballadores que emplenen l'enquesta desagregada per sexe, lloc, departament i centre de treball ▪ Anàlisi de l'enquesta i realització d'un informe per part de RRHH (si/no) ▪ Trasllat de l'informe a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat (si/no) ▪ Disseny del pla d'actuació (si/no)		

EIX 9: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

MESURA 39 Difusió del Pla d'Igualtat a la totalitat de la plantilla			
OBJECTIU ESPECÍFIC	Transmetre el compromís de VALLPLASA amb la igualtat entre homes i dones		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Posada a la disposició de la plantilla del document íntegre del Pla d'Igualtat per a la seva consulta. Aquest document estarà disponible, tant de manera física en llocs visibles de l'empresa, com de manera virtual a través de la intranet i dels canals de comunicació emprats habitualment. De manera complementària s'elaborarà material de difusió del Pla d'Igualtat que inclogui, almenys, un petit resum del mateix (a tall d'exemple: elaboració d'un fullet informatiu que continguin les principals mesures del Pla d'Igualtat) i la via de contacte amb les persones que conformen la Comissió de Seguiment. Aquest material podrà ser utilitzat per a la seva difusió interna i externa.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Anual	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. de persones treballadores que reben la informació, desagregat per sexe % de la plantilla que rep la informació, desagregat per sexe - Núm. de canals de comunicació utilitzats - Elaboració material de difusió (si/no) - Difusió del material (si/no)		

MESURA 40	Informació a la plantilla de las novetats i avanços que es produeixen en relació amb el Pla d'Igualtat		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Transmetre el compromís de VALLPLASA amb la igualtat entre homes i dones		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Periòdicament, en les reunions que es realitzin amb les persones treballadores, així com a través de diversos comunicats, s'informarà i comunicarà a la plantilla de l'estat en el qual es troba la implantació del Pla d'Igualtat, el nombre de mesures que s'han desenvolupat, els resultats dels informes de seguiment i avaluació, etc.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r trimestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. de comunicats duts a terme - Núm. de reunions en les quals s'informa de la situació del Pla d'Igualtat - S'informa dels resultats obtinguts en els informes de seguiment anuals (si/no) - S'informa dels resultats obtinguts en l'informe d'avaluació intermèdia (si/no) - S'informa dels resultats obtinguts en l'informe d'avaluació final (si/no)		

MESURA 41		Elaboració i implantació d'una Guia de llenguatge no sexista	
OBJECTIU ESPECÍFIC	Difondre l'ús d'un llenguatge no sexista i una imatge de dones i homes que no reproduceixi estereotips de gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaboració d'una guia que, de manera pràctica, impulsi una comunicació en l'empresa lliure d'estereotips i imatges i llenguatge sexista. Aquesta guia inclourà, tant continguts teòrics que avalin l'ús d'una comunicació no sexista com a informació pràctica que proporcioni exemples, alternatives i recursos no sexistes que donin la possibilitat d'optar per les solucions més vàlides a cada context o situació. Després de l'elaboració de la guia es procedirà a la seva difusió a la totalitat de la plantilla a través dels diferents canals de comunicació existents en l'organització.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2026
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Elaboració de la guia (si/no) ▪ Implantació de la guia (si/no) ▪ Inclusió dels continguts esmentats en la descripció de la mesura (si/no) ▪ Difusió de la guia a la totalitat de la plantilla (si/no) ▪ Núm. i tipus de canals de comunicació emprats		

MESURA 42	Impartició de formació sobre usos no sexistes en la comunicació a tota la plantilla		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Difondre l'ús d'un llenguatge no sexista i una imatge de dones i homes que no reproduïxi estereotips de gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a la totalitat de la plantilla per a sensibilitzar sobre la importància d'utilitzar un llenguatge lliure d'estereotips. Aquesta formació inclourà, almenys, els següents continguts: ▪ Llenguatge no sexista ▪ Imatges no sexistes ▪ Comunicació i igualtat La formació es dividirà en dues parts, una primera part en metodologia presencial i una segona part a mode de reciclatge formatiu en metodologia en línia. Cadascuna de les parts podrà comptar amb diverses accions. Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH, Grup comunicació i Àrea formació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Núm. d'accions formatives impartides ▪ Núm. de persones formades desagregat per sexe ▪ % de persones formades desagregat per sexe ▪ Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)		

MESURA 43	Revisió del llenguatge i imatges utilitzats en tots els documents interns de l'entitat i de les comunicacions externes, utilitzant llenguatge no sexista		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Difondre l'ús d'un llenguatge no sexista i una imatge de dones i homes que no reproduïxi estereotips de gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es durà a terme una revisió, tant del llenguatge com de les imatges utilitzades en la comunicació de VALLPLASA. Els resultats de l'anàlisi i els canvis realitzats es plasmaran en un informe, el qual serà traslladat a la Comissió de Seguiment perquè en prengui coneixement. En el cas de detectar-se usos del llenguatge o imatges sexistes o que perpetuïn estereotips de gènere, es procedirà a esmenar-los.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Revisió del llenguatge/imatges en la comunicació interna i externa (si/no) - Llistat i núm. de documents analitzats - Núm. d'esmenes realitzades		

MESURA 44	Llançament de campanyes de sensibilització sobre fites i dates commemoratives en matèria d'igualtat		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Transmetre el compromís de VALLPLASA amb la igualtat entre homes i dones		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'empresa durà a terme campanyes de sensibilització a través de cartellera, xerrades, activitats informatives, etc. sobre les dates més assenyalades en la història del feminisme i la igualtat. Es fomentarà la realització d'accions complementàries a les campanyes de sensibilització podent comptar amb col·laboracions d'associacions i organitzacions expertes en la temàtica.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla i públic en general		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. i llistat de campanyes llançades - Formació en igualtat per part de les persones que han impulsat les campanyes (si/no) - Inclusió de l'impacte i la valoració de les campanyes dins de l'enquesta de clima anual (si/no)		

MESURA 45	Campanyes de sensibilització/cartelleria/píndoles formatives sobre la importància de la utilització del llenguatge no sexista		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Difondre l'ús d'un llenguatge no sexista i una imatge de dones i homes que no reproduïxi estereotips de gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'objectiu de la mesura és conscienciar i encoratjar a posar en pràctica l'ús del llenguatge no sexista, tant en les comunicacions que es realitzen en l'entorn laboral (reunions, correus, formacions, etc.) com en la vida quotidiana. El llenguatge que utilitzem dia a dia influeix directament en l'imaginari que tenim les persones sobre com és la societat, per la qual cosa no utilitzar un llenguatge no sexista perpetua les desigualtats de gènere. Per aquest motiu, es realitzaran campanyes de sensibilització a través de cartells explicatius, o bé es llançaran píndoles informatives sobre la importància i la manera d'aplicar el llenguatge no sexista. És altament recomanable que les persones que dissenyin aquestes campanyes/píndoles rebin algun tipus de formació en sensibilització d'igualtat de gènere i/o usos del llenguatge no sexista.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2025
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Nº i tipus de campanyes/píndoles dissenyada (sí/no) - Formació en igualtat rebuda per les persones que han llançat les campanyes/píndoles (sí/no) - Inclusió de l'impacte i la valoració de les campanyes dins de l'enquesta de clima anual (sí/no)		

MESURA 46	Visibilitzar en les plataformes de l'empresa a dones referents de la plantilla i del sector		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Visibilitzar la presència de dones en posicions de responsabilitat i decisió, i reconèixer i donar valor als treballs de cures		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Amb la finalitat d'incentivar la promoció de les dones a llocs de responsabilitat i decisió, així com per reconèixer i posar en valor la feina de les dones en àrees feminitzades com la infermeria, el treball social i altres àrees assistencials, es publicaran en els diferents canals amb els quals compti l'organització (plataforma, newsletter, intranet, taulells d'anuncis, etc.) informacions de dones referents en l'empresa i en el sector en general. D'aquesta manera, les treballadores coneixeran referents en alts càrrecs que els poden motivar a buscar accedir a aquests, fomentant la promoció femenina. Així mateix, la mesura s'enfoca a visibilitat, reconèixer i donar valor social a les cures com a feina indispensable per a la sostenibilitat de la vida.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla, treballadores de l'empresa i públic en general		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. de publicacions sobre dones referents - Núm. de canals utilitzats per a les campanya de difusió - Enquesta de satisfacció a la plantilla - Informe de resultats anual		

EIX 10: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

MESURA 47 Elaboració d'un Protocol integral contra la Violència de Gènere			
OBJECTIU ESPECÍFIC	Establir polítiques específiques destinades a dones víctimes de Violència de Gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaboració d'un Protocol d'assistència laboral a les treballadores víctimes de violència de gènere establint un procediment d'actuació intern. El contingut del protocol contindrà com a mínim: ▪ Introducció i objectius ▪ Compromís de la direcció ▪ Àmbit d'aplicació ▪ Legislació. Drets i mesures addicionals ▪ Acreditació de la situació de violència de gènere ▪ Procediment d'actuació ▪ Accions preventives i de sensibilització Un cop aprovat, el protocol es difondrà a la totalitat de la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.		
GRUP DESTINATARI	Treballadores víctimes de violència de gènere		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Disseny del Protocol (si/no) ▪ Personal format en violència de gènere desagregats per sexe, departament, funció en el protocol ▪ Registre de difusió del protocol a la plantilla (si/no) ▪ Canals de comunicació utilitzats ▪ Implantació del Protocol (si/no)		

	▪ Núm. de consultes rebudes relacionades amb el contingut del protocol ▪ Núm. de casos detectats a partir de l'elaboració del protocol ▪ Realització d'informe anual de seguiment i avaluació (sí/no)
--	---

MESURA 48	Recollida del número de casos de treballadores víctimes de Violència de Gènere en l'empresa		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Establir polítiques específiques destinades a dones víctimes de Violència de Gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Es durà a terme la recollida del nombre de dones víctimes de violència de gènere que treballin en l'organització, així com les dades necessàries per a poder oferir les mesures existents a la disposició d'aquest col·lectiu. En tot moment aquesta mesura es durà a terme assegurant la confidencialitat de les dades de totes les persones implicades.		
GRUP DESTINATARI	Treballadores víctimes de violència de gènere		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Nombre de casos existents ▪ Núm. de mesures adoptades en cadascun dels casos		

MESURA 49	Impartició de formació en matèria de Violència de Gènere i violències masclistes a tota la plantilla		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Establir polítiques específiques destinades a dones víctimes de Violència de Gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a la totalitat de la plantilla, així com a les noves incorporacions (s'inclourà aquesta formació en la formació d'acolliment) en matèria de prevenció i detecció de Violència de Gènere i violències masclistes impartit per persones expertes en la matèria que inclou com a continguts mínims: ▪ Tipus de violència masclista que poden donar-se en l'àmbit laboral i conseqüències ▪ Eines de prevenció, detecció i actuació des de l'àmbit laboral ▪ Cas pràctic per a detectar possibles situacions de violència masclista i com actuar en funció del tipus de violència Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Totalitat de la plantilla		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Àrea formació, grup violències		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Llistat de continguts impartits ▪ Núm. d'accions formatives impartides ▪ Núm. de persones formades desagregat per sexe ▪ % de persones formades desagregat per sexe		

	Realització d'enquesta de satisfacció de les persones formades (si/no)
--	--

MESURA 50	Impartició de formació específica per a responsables en Violència de Gènere que inclogui entre les seves continguts eines per a facilitar la seva detecció i orientacions d'actuació des de l'àmbit laboral		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Facilitar la prevenció i detecció de possibles casos de violència masclista entre la plantilla		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Impartició de formacions a responsables en matèria de prevenció i detecció de Violència de Gènere i violències masclistes impartit per persones expertes en la matèria que inclourà com a continguts mínims: - La responsabilitat de les empreses en la lluita contra la violència masclista - Tipus de violència masclista i conseqüències - Violència de gènere i cicle de la violència - Exemples pràctics dels diferents tipus de violència - Eines de prevenció, detecció i actuació des de l'àmbit laboral Després de la realització de la formació, les persones formades emplenaran una enquesta de satisfacció.		
GRUP DESTINATARI	Responsables		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Àrea formació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. d'accions formatives impartides i continguts d'aquestes - Núm. i % de persones formades desagregat per sexe, centre de treball i departament - Informe de resultats de la d'enquesta de satisfacció realitzada a les persones formades (si/no)
--	---

MESURA 51	Difusió i visibilització al centre de treball dels drets laborals que tenen a la seva disposició les dones víctimes de violència de gènere		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Facilitar l'accés als drets laborals de les dones víctimes de Violència de Gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per a facilitar l'accés als drets que tenen les treballadores víctimes de violència de gènere, es duran a terme accions de difusió i visibilització on es recullin aquests drets segons la normativa vigent. La informació s'actualitzarà de manera permanent, modificant-se en cas de canvi en la normativa vigent, així com en cas d'ampliació dels drets establerts per llei amb mesures que ofereixi l'empresa. S'assegurarà que la informació es descriu utilitzant llenguatge no sexista i lliure d'estereotips de gènere. S'utilitzaran tots els canals disponibles en l'empresa per a la seva publicació, en llocs accessibles i de manera permanent (intranet, taulons, etc.) per a facilitar el coneixement i accés de qualsevol persona a aquesta.		
GRUP DESTINATARI	Treballadores víctimes de violència de gènere		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	2n semestre 2024

SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Elaboració del document de drets laborals per a víctimes VG (si/no) ▪ Actualitzacions i modificacions dutes a terme (si/no) ▪ Núm. i tipus de canals utilitzats per a la difusió ▪ Núm. i % de persones que reben la informació desagregat per sexe ▪ Núm. de consultes rebudes relacionada amb la informació publicada desagregat per sexe ▪ Núm. de casos detectats a partir de la informació publicada		

MESURA 52	Difusió i visibilització en els centres de treball d'informació sobre la violència contra les dones respecte als recursos d'atenció i telèfons on demanar ajuda		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Facilitar l'accés als recursos d'atenció a les dones víctimes de Violència de Gènere		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaboració d'una guia de recursos d'atenció i informació per a casos de violència de gènere amb l'objectiu que qualsevol persona de l'organització pugui contactar en el cas de necessitar informació sobre aquest tema, així com perquè les treballadores que puguin sofrir aquesta violència coneguin on acudir i com actuar en aquestes situacions. La guia serà difosa a la totalitat de la plantilla a través dels canals de difusió existents en l'organització. Aquesta guia serà publicada en la plataforma interna i en els taulons d'anunci de l'empresa perquè estigui disponible per a la seva consulta de manera contínua. Es revisarà de manera anual el contingut de la guia davant possibles canvis en la normativa o serveis d'atenció i ajuda, fent els canvis oportuns.		
GRUP DESTINATARI	Treballadores víctimes de violència de gènere		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció, RRHH i Grup comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	1r semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	▪ Elaboració de la guia de recursos (si/no) ▪ Núm. i tipus de canals utilitzats per a la difusió de la guia ▪ Núm. i % de persones que reben la guia desagregat per sexe		

	- Publicació de la guia en la plataforma interna de l'organització (si/no) - Revisió anual dels continguts (si/no) - Llistat de canvis implementats després de la revisió
--	---

MESURA 53	Establiment de la reducció de jornada sense reducció de salari per a treballadores víctimes de violència de gènere		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Millorar els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere i afavorir la seva permanència al mercat laboral		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'Estatut dels treballadors atorga a les víctimes de violència de gènere el dret a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari. A fi d'afavorir la independència econòmica de les treballadores víctimes de violència de gènere i facilitar la sortida del cercle de la violència, l'empresa oferirà la possibilitat d'acollir-se a una reducció de jornada sense disminució del salari durant un període de 6 mesos.		
GRUP DESTINATARI	Treballadores víctimes de violència de gènere		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Núm. de treballadores víctimes de violència de gènere - Núm. de treballadores que s'han acollit a la reducció de jornada sense disminució del salari
-------------------------------------	---

MESURA 54	Establiment de permisos especials per a necessitats personals o de conciliació per a treballadores víctimes de violència de gènere		
OBJECTIU ESPECÍFIC	Millorar els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere i afavorir la seva permanència al mercat laboral		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	L'empresa establirà un llistat de permisos especials que podran sol·licitar aquelles treballadores que es trobin en una situació de violència de gènere (per exemple: bosses d'hores, flexibilitat d'horaris, preferència en l'elecció de torns, etc.). Es valoraran també la sol·licitud de permisos que no es trobin reflexats en aquest llistat. D'aquesta manera, es pretén afavorir la recuperació de la qualitat de vida a través de major flexibilitat laboral, facilitant els diferents quefers en els quals la situació de violència de gènere afecti, com assistir a teràpies, acompanyar a la infància a punts de trobada, etc.		
GRUP DESTINATARI	Treballadores víctimes de violència de gènere		
RECURSOS	Personals		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió Igualtat, Direcció i RRHH		
TEMPORALITZACIÓ	Continua	CALENDARI	2n semestre 2024
SEGUIMENT	Semestral	AVALUACIÓ	1r semestre 2026 1r semestre 2028

**INDICADORS DE
SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

- Document/llistat de nous permisos elaborats (si/no)
- Difusió del document a la plantilla i canals utilitzats
- Núm. de treballadores que han utilitzat els nous permisos/mesures

9. CRONOGRAMA D'ACTUACIONS

N.º	MESURA	2024		2025		2026		2027	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
1.	Foment d'una política progressiva d'incorporació de dones a les categories professionals de major nivell jeràrquic i a l'equip directiu								
2.	Revisió del llenguatge utilitzat a les fitxes de descripció de llocs de treball a fi que es redactin en termes no sexistes								
3.	Creació de grups de treball d'autogestió dels torns de treball								
4.	Implementació d'una política de desconexió digital d'aplicació a la totalitat de la plantilla								
5.	Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals								
6.	Realització d'una avaluació de riscos psicosocials que incorpori la perspectiva de gènere								
7.	Formacions i sensibilització sobre la prevenció de malalties característiques segons el sexe								
8.	Difusió interna de la totalitat de les ofertes laborals de l'organització per a assegurar que la informació arriba a totes les persones treballadores								
9.	Revisió del llenguatge i imatges emprats en les ofertes d'ocupació								
10.	Impartició de formació amb mòduls específics en Igualtat d'oportunitats a responsables de Recursos Humans i persones treballadores amb personal a càrrec i implicades de manera directa en la selecció, contractació, formació i promoció								

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
EAP SARRIÀ, S.L.P.

11.	Incloure al procediment d'acollida de nous/ves treballadors/es diverses accions per a posar en el seu coneixement el Pla d'Igualtat de la companyia							
12.	Cobertura de les vacants de llocs de responsabilitat i personal directiu mitjançant promoció interna, acudint únicament a personal extern en cas de no existir persones en condicions d'idoneïtat en els perfils buscats dins de l'organització							
13.	Realització de campanyes de sensibilització i informació per a eliminar la reticència inicial del personal a presentar-se a llocs ocupats tradicionalment pel sexe oposat							
14.	Impartició de formació específica sobre igualtat d'oportunitats i biaixos de gènere al personal encarregat dels processos de promoció							
15.	Creació d'un equip de treball encarregat de dissenyar mesures de fidelitat que serveixin per a premiar l'antiguitat i compromís de la plantilla i fomentin la permanència en l'empresa							
16.	Impartició de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla							
17.	Disseny i posada en marxa d'un qüestionari de detecció de necessitats formatives de totes les persones treballadores							
18.	Inclusió en el Pla de Formació de VALLPLASA diferents accions formatives i informatives sobre igualtat d'oportunitats (estereotips, discriminació, corresponsabilitat, etc.)							
19.	Impartició de formació obligatòria sobre biaixos inconscients de gènere a la totalitat del personal de VALLPLASA							
20.	Impartició d'accions formatives específiques de caràcter obligatori dirigides a sensibilitzar i ampliar coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats a comandaments intermedis, managers i personal directiu							
21.	Impartició de formacions específiques sobre lideratge amb perspectiva de gènere per al personal directiu, responsables i comandaments intermedis							

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
EAP SARRIÀ, S.L.P.

22.	Impartició de formació específica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat								
23.	Revisió del sistema de valoració de llocs de treball								
24.	Elaboració dels registres retributius de 2021 i 2022 sobre la base de nivells resultants de la Valoració de Llocs de treball (VPT) d'igual valor i analitzar els possibles desequilibris retributius entre la plantilla masculina i femenina total i per nivells								
25.	Posada en marxa d'un procediment formal, escrit, de política retributiva								
26.	Anàlisi de la disponibilitat de la plantilla i les seves necessitats de conciliació sobre la base del sexe								
27.	Definició clara, objectiva i neutra, des d'una perspectiva de gènere, dels criteris d'atribució dels diferents components del salari i les percepcions extrasalarials								
28.	Creació d'una bústia de suggeriments sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat								
29.	Elaboració i difusió anual d'una Guia de Conciliació que reculli la totalitat de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i de foment de la corresponsabilitat, a la totalitat de la plantilla								
30.	Inclusió a l' "Onboarding" d'un mòdul específic sobre igualtat d'oportunitats i corresponsabilitat								
31.	Actualització i adaptació del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe seguint les recomanacions del Manual de referència de l'Institut de les Dones								
32.	Impartició de formació específica en prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a la Comissió Instructora								
33.	Impartició de formació específica en detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per al personal amb equips a càrrec								

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
EAP SARRIÀ, S.L.P.

34.	Impartició de formació específica en prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a tota la plantilla							
35.	Realització de campanyes de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe							
36.	Elaborar i difondre cartelleria sobre el compromís de VALLPLASA de crear un entorn de treball lliure de violència, incloent-hi referències al protocol d'assetjament, així com canals d'informació i denúncia							
37.	Informe anual de la situació de l'empresa en matèria de prevenció i atenció a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per a seguiment de la Comissió Instructora							
38.	Realitzar una enquesta de clima laboral amb perspectiva de gènere on s'inclogui l'assetjament sexual i/o per raó de sexe							
39.	Difusió del Pla d'Igualtat a la totalitat de la plantilla							
40.	Informació a la plantilla de les novetats i avanços que es produeixen en relació amb el Pla d'Igualtat							
41.	Elaboració i implantació d'una Guia de llenguatge no sexista							
42.	Impartició de formació sobre usos no sexistes en la comunicació a tota la plantilla							
43.	Revisió del llenguatge i imatges utilitzats en tots els documents interns de l'entitat i de les comunicacions externes, utilitzant llenguatge no sexista							
44.	Llançament de campanyes de sensibilització sobre fites i dates commemoratives en matèria d'igualtat							
45.	Campanyes de sensibilització/cartelleria/píndoles formatives sobre la importància de la utilització del llenguatge no sexista							

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
EAP SARRIÀ, S.L.P.

46.	Visibilitzar en les plataformes de l'empresa a dones referents de la plantilla i del sector							
47.	Elaboració d'un Protocol integral contra la Violència de Gènere							
48.	Recollida del número de casos de treballadores víctimes de Violència de Gènere en l'empresa							
49.	Impartició de formació en matèria de Violència de Gènere i violències masclistes a tota la plantilla							
50.	Impartició de formació específica per a responsables en Violència de Gènere que inclogui entre les seves continguts eines per a facilitar la seva detecció i orientacions d'actuació des de l'àmbit laboral							
51.	Difusió i visibilització al centre de treball dels drets laborals que tenen a la seva disposició les dones víctimes de violència de gènere							
52.	Difusió i visibilització en els centres de treball d'informació sobre la violència contra les dones respecte als recursos d'atenció i telèfons on demanar ajuda							
53.	Establiment de la reducció de jornada sense reducció de salari per a treballadores víctimes de violència de gènere							
54.	Establiment de permisos especials per a necessitats personals o de conciliació per a treballadores víctimes de violència de gènere							
SEGUIMENT SEMESTRAL MESURES								
AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT (Obligatòries: intermèdia i final).								

10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

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

- Es detectin errors en la comprensió o aplicació de la mesura, que impedeixin el seu ús o fomentin un ús inadequat de la mateixa.
- No es disposi dels indicadors correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte.
- Que l'organització elimini la posició designada com a responsable d'una mesura, i calgui buscar-ne una altra que pugui suplir les mateixes competències.
- Que es detecti que el termini establert és insuficient o, per contra, massa extens per a poder detectar correctament els factors a analitzar correctament.
- Les mesures del pla d'igualtat es podran revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o inclús, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

Així mateix, sense perjudici dels terminis de revisió que puguin contemplar-se de manera específica, i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius establerts, els plans d'igualtat **hauran de revisar-se**, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan hagi de fer-se com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en els apartats 4 i 6 de l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la inspecció de treball i seguretat social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les

inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades a la diagnosi de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització de la diagnosi, així com les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

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

En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin al contingut i/o distribució d'aquest document, haurà de ser modificat per tal de complir amb les obligacions pertinents dins del termini designat per la normativa.

SOLUCIÓ DE CONFLICTES I DISCREPÀNCIES EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En cas de discrepància entre els i les membres de la comissió de seguiment, les mesures/acord seran adoptades per la majoria de membres. A més, la comissió de seguiment podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat que tindran veu, però no vot.

Si no s'aconsegueixen les majories necessàries, i en cas de discrepància greu, la comissió d'igualtat acudirà a òrgans de solució autònoma de conflictes laborals per a resoldre-ho.

Totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides a l'acta de reunió, podent tenir-se en compta en l'elaboració de propers plans amb la finalitat de millora dels mateixos.

11. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ O ÒRGAN PARITARI ENCARREGAT DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DEL PLA D'IGUALTAT

La **Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'igualtat** encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del pla estarà conformada per:

NOM I COGNOMS	CÀRREC A L'EMPRESA	PART SOCIAL/PART EMPRESARIAL
Nuria López Gomis	Treballadora social	Part empresarial
Fernando Plaza Martín	Pediatre	Part empresarial
Isabel Maldonado Bernal		Part social (sindicat extern)
Maria Ángeles Moreno Fernández		Part social (sindicat extern)

Les seves **funcions i funcionament** queden definits al punt 12 del present pla d'igualtat.

12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat està recollit en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de les dones i homes, i la seva posterior modificació pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, així com el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

En concret, l'article 46 de la Llei d'Igualtat estableix:

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

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

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques segons els seus resultats, amb la finalitat de facilitar el compliment dels objectius generals del Pla.

Responsable del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

Les persones signants d'aquest Pla d'Igualtat acorden constituir-se en una Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les actuacions dutes a terme.

Funcions de la Comissió de Seguiment

- Dinamització i control de l'execució de les accions del Pla d'Igualtat.
- Supervisió de l'execució del Pla.
- Recollida i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.

- Avaluació de l'impacte de les accions implementades.
- Proposta d'actuacions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com noves accions que contribueixin a consolidar l'aposta empresarial per la igualtat d'oportunitats.

Funcionament de la Comissió de Seguiment

- Reunir-se, com a mínim, **semestralment** i sempre que ho considerin necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació per petició de qualsevol de les parts.
- Recollir suggeriments i queixes d'empleats/es si es produeixen, per tal d'analitzar-los i proposar solucions.
- També ostentarà les funcions previstes en el Reglament adjunt.

Seguiment

La informació recollida es reflectirà en **informes semestrals**. Els informes es referiran a la situació actual de VALLPLASA i a l'evolució que ha experimentat amb la implementació i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat, tal com s'implementen.

Els informes elaborats seran transferits a la Direcció per al seu coneixement i avaluació dels èxits i progressos de l'organització en l'aplicació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva gestió.

Avaluació

Tal i com estableix l'article 9.6 del RD 901/2020, es realitzarà com a mínim una avaluació **intermèdia i una altra final**, així com quan sigui acordat per la Comissió de Seguiment.

Per a l'avaluació es disposarà dels instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació, sent aquests: fulls, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de Seguiment consideri necessària per a la realització de l'avaluació.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
EAP SARRIÀ, S.L.P.

Com a mostra de conformitat, signen el present document a Barcelona 11 de Desembre de 2023