



Pla d'Igualtat del **CONSORCI SANT GREGORI**, de GIRONA 2025-2029







ÍNDEX

COMPROMÍS DE CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA AMB LA IGUALTAT - pàgina 03

INTRODUCCIÓ - pàgina 04

MARC JURÍDIC DE REFERÈNCIA
COMISSIÓ NEGOCIADORA
CARACTERÍSTIQUES DEL CONSORCI
ESTRUCTURA DEL PLA
ÀMBIT D' APLICACIÓ
VIGÈNCIA DEL PLA

REGISTRE SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA -pàgina 17

MESURES D' IGUALTAT PER ÀREES -pàgina 20

MESURES EN L' ÀMBIT DE LA GESTIÓ ORGANITZATIVA CAP A LA IGUALTAT
MESURES D' ACCÉS A L' OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
MESURES DE FORMACIÓ
MESURES DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL
MESURES DE CONDICIONS DE TREBALL
MESURES SOBRE SALUT LABORAL
MESURES PER A L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
MESURES D' INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA
MESURES SOBRE RETRIBUCIONS
MESURES SOBRE PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
MESURES SOBRE COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

APLICACIÓ I SEGUIMENT -pàgina 64

AVALUACIÓ I REVISIÓ -pàgina 69

CALENDARI D' ACTUACIONS -pàgina 72

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ -pàgina 75



COMPROMÍS DE CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA

CCT AMB LA IGUALTAT

El Consorci Sant Gregori, declara el seu compromís amb l' establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com amb l' impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra empresa, establint la igualtat d' oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l' activitat d' aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l' ordenació del temps de treball i la conciliació, la prevenció i actuació enfront de l' assetjament sexual i de l' assetjament per raó de sexe, i l'ús no discriminatori del llenguatge, la comunicació i la publicitat, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s' informarà de totes les decisions que s' adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l' empresa d' acord amb aquest principi d' igualtat d' oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d' un Pla d' Igualtat que suposi millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d' avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l' entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació social no només en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés d'elaboració, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, segons RDL 6/2019 i el RD 901/2020.



INTRODUCCIÓ

Aquest Pla d'Igualtat s'emmarca en la legalitat vigent, en particular, en el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, així com en Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Segons l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d' igualtat fixaran els objectius concrets 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.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'infrarepresentació femenina, accés a l'ocupació: selecció i contractació, classificació professional, promoció professional i formació, retribucions, exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, condicions de treball/ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d' igualtat entre dones i homes, i prevenció de l' assetjament sexual i de l' assetjament per raó de sexe.

Com consta en l'article 3 de la Llei Orgànica 3/2007, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Amb aquest Pla d'Igualtat, es confia seguir treballant en la integració del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte en la gestió de les persones de CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT i amb això continuar en la millora de l'ambient de treball i les relacions laborals, la satisfacció personal de la plantilla, la seva qualitat de vida i la salut laboral.



MARC JURÍDIC DE REFERÈNCIA

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, en aquest marc s'ha definit l'objectiu general, els objectius específics i les actuacions contemplades en el Pla d'igualtat de CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT.

A nivell Internacional:

Carta de les Nacions Unides (Sant Francesc, 26 de juny de 1945).

Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.

Convenis de l'Empresa Internacional del Treball (OIT): sobre la Discriminació (ocupació i ocupació) de 1958; Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars de 1981; Conveni sobre la protecció de la maternitat de l'any 2000.

La Convenció de les Nacions Unides, per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

Resolució de la Comissió dels Drets Humans de 1997, de les Nacions Unides.

A nivell europeu:

Tractat de Roma (25/03/1957) pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. Art. 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. Art 114 (antic 119) recull el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor. Amb empara en l'antic article 111, s'ha desenvolupat l'acostament comunitari sobre la igualtat de sexes de gran amplitud i important calat, a l'adequada transposició del qual es dirigeix, en bona mesura, la Llei espanyola Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Tractat de la Unió Europea (Maastricht, 09/02/1992), article 6 contempla que el principi d'igualtat no evitarà que els Estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.

Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i dels països membres.



En particular, la Llei Orgànica 3/2007, incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i subministraments.

Recomanació de la Comissió, 27-XI-91 relativa a la protecció de la dignitat de les dones i homes en el lloc de treball. Codi de Conducta per combatre l'assetjament sexual.

Recomanació del Comitè de Ministres del Consell d' Europa en matèria d' utilització no sexista del llenguatge, en virtut de l' article 15. b de l' estatut del Consell d' Europa, aprovat el 21 de febrer de 1990.

Programes d' acció comunitaris per a la igualtat d' oportunitats entre dones i homes.

Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, de 22 de febrer de 2006, sobre la igualtat entre dones i homes.

Recomanacions del Consell Europeu de Lisboa, 2006.

Directiva europea 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.

Recomanació del Comitè de Ministres sobre la protecció de les dones contra la violència.

Estratègies marc comunitàries sobre la igualtat entre dones i homes.

Pla de Treball per a la igualtat entre les dones i homes (2014- 2017).

Resolució del Parlament Europeu, de 17 de juny de 2010, sobre la dimensió de gènere de la recessió econòmica i la crisi financera.

Resolució del Parlament Europeu, de 7 de setembre de 2010, sobre el paper de la dona en una societat que envelleix.



Consell d' Europa 2014, Conveni d' Istanbul. Tractat internacional per fer front a la violència contra les dones.

A nivell Nacional:

Constitució Espanyola, article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i article 9.2 consagra l' obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s' integra siguin reals i efectives.

Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors. Article 17.

Llei 39/1999, de 5 de novembre per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Reial Decret 1251/2001, pel qual es desenvolupa part de la llei de conciliació de la vida familiar i laboral.

Llei Orgànica 1/2004, 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de gènere.

Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació i dependència.

Plans Estatals per a la Igualtat d'oportunitats en procés d'elaboració el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2018-2021, que s'està negociant la inclusió de mesures contra la bretxa salarial, obligatorietat de registre de plans d'igualtat, entre d'altres.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposa a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/U, de 26 de febrer de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.

Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Llei 11/2018, de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.



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

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

A nivell autonòmic:

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

1.



COMISSIÓ NEGOCIADORA

Representants de la empresa

Jordi Rustullet i Tallada, gerència del CSG

Marta Rossell Jiménez, tècnica del Servei de Recursos Humans, Formació i Gestió del Talent, del CSG

Representants de las personas treballadores

Montserrat Martorell, en representació del sindicat LA INTERSINDICAL del Comitè de Treballadors/es del CSG

Pau Masferrer, en representació del sindicat UGT del Comitè de Treballadors/es del CSG.



CARACTERÍSTIQUES DEL CONSORCI

El Consorci Sant Gregori (d'ara endavant el Consorci) és una entitat del sector públic adscrita al Departament de Drets Socials i Inclusió de la Generalitat de Catalunya, creat pel Decret Llei 5/1992, de 20 de gener. Formalment es va constituir el 7 de febrer de 1992, com a consorci administratiu sense fi lucratiu i va quedar inscrit en el Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials del Departament de Drets Socials, com Entitat Pública d'Iniciativa Social amb el número E01528, el mateix any.

D'acord amb el protocol d'adhesió de 1992 i els acords posteriors de l'any 2003 participen en el Consorci les següents entitats:

1) GENERALITAT DE CATALUNYA, en l'exercici de les competències determinades als articles 9.25 i 17 de l'Estatut de Catalunya, i també l'article 8 de la Llei de Serveis Socials, exerceix la tutela de l'organització dels serveis dependents del Consorci amb l'objecte d'assegurar el compliment de la seva finalitat i vetllar alhora per la correcta aplicació dels recursos econòmics. La Generalitat de Catalunya mitjançant el Departament de Drets Socials i Inclusió

1) FUNDACIÓ PRIVADA CENTRE JOAN RIU, impulsora del projecte als anys '70-'80, fa aportació de l'ESCOLA d'EDUCACIÓ ESPECIAL JOAN RIU i del dret d'ús dels béns mobles de diferents edificis d'acord amb l'aportació patrimonial regulada en els estatuts. Representa a la Fundació bancària La Caixa, segons Conveni 2003.

Activitats educatives i assistencial i perfils de persones ateses

L'activitat principal – però no l'única – és l'atenció residencial, diürna i educativa de persones (menors i adults) considerats com a usuaris /es d'alta complexitat, tant en els àmbits social, sanitari, pediàtric, psicològic, psiquiàtric, etc.

D'altres activitats, a través de la prestació dels Serveis de valoració de la discapacitat i dependència o bé el CDIAP atenen a persones (adults i infants) amb dependència i discapacitat però a través d'una intervenció valorativa-diagnòstica i en alguns casos de tractament.

En l'àmbit d'aquest protocol, i per contextualitzar algunes de les limitacions expressades cal tenir en compte les característiques dels/les usuaris/es amb pluridiscapacitat, és a dir, una discapacitat intel·lectual severa-profunda associada amb deficiències físiques, sensorials, de salut i/o trastorns de conducta, que a més tenen associats trastorns o discapacitats físiques motrius: espina bífida, paràlisi cerebral en totes les seves manifestacions: paraplegia, hemiplegia, tetraplegia, deformacions/alteracions ortopèdiques, malalties degeneratives, etc.

També persones amb trastorns sensorials associats: auditives: des de pèrdues auditives lleugeres fins a pèrdues pregones, de visió: pèrdues de visió parcial (ambliopies) fins a pèrdues de visió total (ceguesa).

També s'atén a un elevat percentatge d'usuaris/es amb pluridiscapacitat que tenen trastorns de salut: malalties neurològiques: epilèpsia, hidrocefàlia, etc., malalties digestives: Alteració de la deglució (disfàgia), nutrició enteral (introducció dels nutrients directament a l'aparell digestiu, a través d'una sonda que s'introdueix pel nas (nasoentèrica) o que s'implanta directament a l'estomac



o a l'intestí (enterostomia gastrostomia), està indicat en casos d'alteració greu de la deglució, d'alteració nutricional greu per diferents motius com ara alteracions neurològiques, per necessitat de mantenir l'intestí inactiu o altres, Reflux gastroesofàgic (retrocés del contingut gàstric cap a l'esòfag) això pot provocar símptomes com: vòmits, hemorràgies digestives, anèmia, dolor i disfàgia, alteració de l'estat nutricional o quadres respiratoris de repetició per micro aspiracions.

També en molts casos s'hi afegixen complicacions de l'aparell respiratori i per tant diverses malalties respiratòries: a causa de la immobilitat o de les aspiracions alimentaries, la persona pot presentar patologies respiratòries agudes o cròniques que requereixen sovint tractaments continuats, d'altres com problemes cardíacs, problemes circulatoris, diabetis, osteoporosi, trastorn del son.

Cal esmentar l'evolució del perfil d'usuaris/es que d'acord amb les pròpies dades i les anàlisis del propi Departament i sector d'activitat és un perfil d'usuari/a amb discapacitat intel·lectual amb trastorns de la conducta, essent: trets autistes o psicòtics, problemes de conductes auto agressives o bé conductes agressives cap als altres, trastorns obsessius-compulsius, estereotípies , trastorn TDAH, hiperactivitat, impulsivitat, trastorn TEA, i conductes des-adaptatives, segons diagnòstics efectuats pels serveis públics de salut mental i psiquiatria.

En d'altres serveis, les persones ateses, sempre en l'àmbit de la dependència i/o discapacitat observem:

Al CDIAP, el Servei de Centre de desenvolupament Infantil i Atenció Precoç (CDIAP) atén a menors de 6 anys i les seves famílies, i té com a objectius:

- Atendre la població infantil des de la concepció i, com a màxim, fins que compleixin sis anys, sempre que no tingui garantida la continuïtat assistencial.
- Participar en la coordinació de les actuacions (detecció i prevenció) que es porten a terme en aquesta franja d'edat.
- Participar en els projectes de coordinació i cooperació interdepartamental.
- Assegurar equips interdisciplinaris experts en desenvolupament infantil.
- Garantir el treball individualitzat i la continuïtat assistencial.

A través de l'avaluació global de la problemàtica de l'infant i la seva família (diagnòstic), la informació, orientació, suport i assessorament a la família, l'atenció terapèutica a l'infant de forma individualitzada, l'orientació i suport a les escoles d'educació infantil,

Als centres d'Atenció a les persones amb Discapacitat (CAD) atenen a les persones amb discapacitat, a les seves famílies i a la comunitat de professionals que ho requereixen.

Tenen com a funcions:

- Efectuar la valoració i establir el grau, requisit imprescindible per poder accedir a les mesures establertes per garantir els drets de les persones amb discapacitat.
- Determinar el caràcter provisional o definitiu de la valoració.
- Efectuar la revisió de grau per agreujament o millora o error en el diagnòstic.



- Informar en relació amb la necessitat d'altre persona per als actes essencials de la vida diària.
- Determinar les dificultats de mobilitat per a utilitzar els transports públics.
- Informar, assessorar i orientar a les persones amb discapacitat i les seves famílies en relació als drets, serveis, prestacions i mesures d'acció positiva regulades per la normativa estatal i autonòmica.

Als SEVAD, Serveis de valoració de la dependència (SEVAD) atenen les sol·licituds de reconeixement de la situació de dependència derivades per part de la Generalitat de Catalunya als equips dels Serveis de valoració de la dependència (SEVAD), encarregats d'emetre una proposta de grau i nivell de dependència d'acord amb els barems vigents.

La seva funció principal és estudiar la informació de les sol·licituds, analitzar els informes de salut, fer una entrevista personal amb les persones sol·licitants i elaborar l'informe de valoració.

Missió, Visió i Valors

Missió. Garantir la qualitat de vida de les persones ateses, potenciant les seves capacitats mitjançant una atenció integral que afavoreixi el desenvolupament del seu projecte de vida des d'una perspectiva bio-psicosocial, amb eficiència i eficàcia.

Visió. Ser un referent en models d'atenció terapèutica i de suport a les persones ateses.

Cultura. Promovem la qualitat en el servei, l'organització i el bon tracte, fomentant la coordinació interdisciplinària i la cooperació amb altres entitats del sector. Busquem coherència amb el context actual.

Valors

Responsabilitat, coherència i compromís

Professionalitat i satisfacció laboral

Esperit d'equip, col·laboració i participació

Il·lusió

Esforç, constància i exigència

Respecte, transparència i comunicació

Innovació

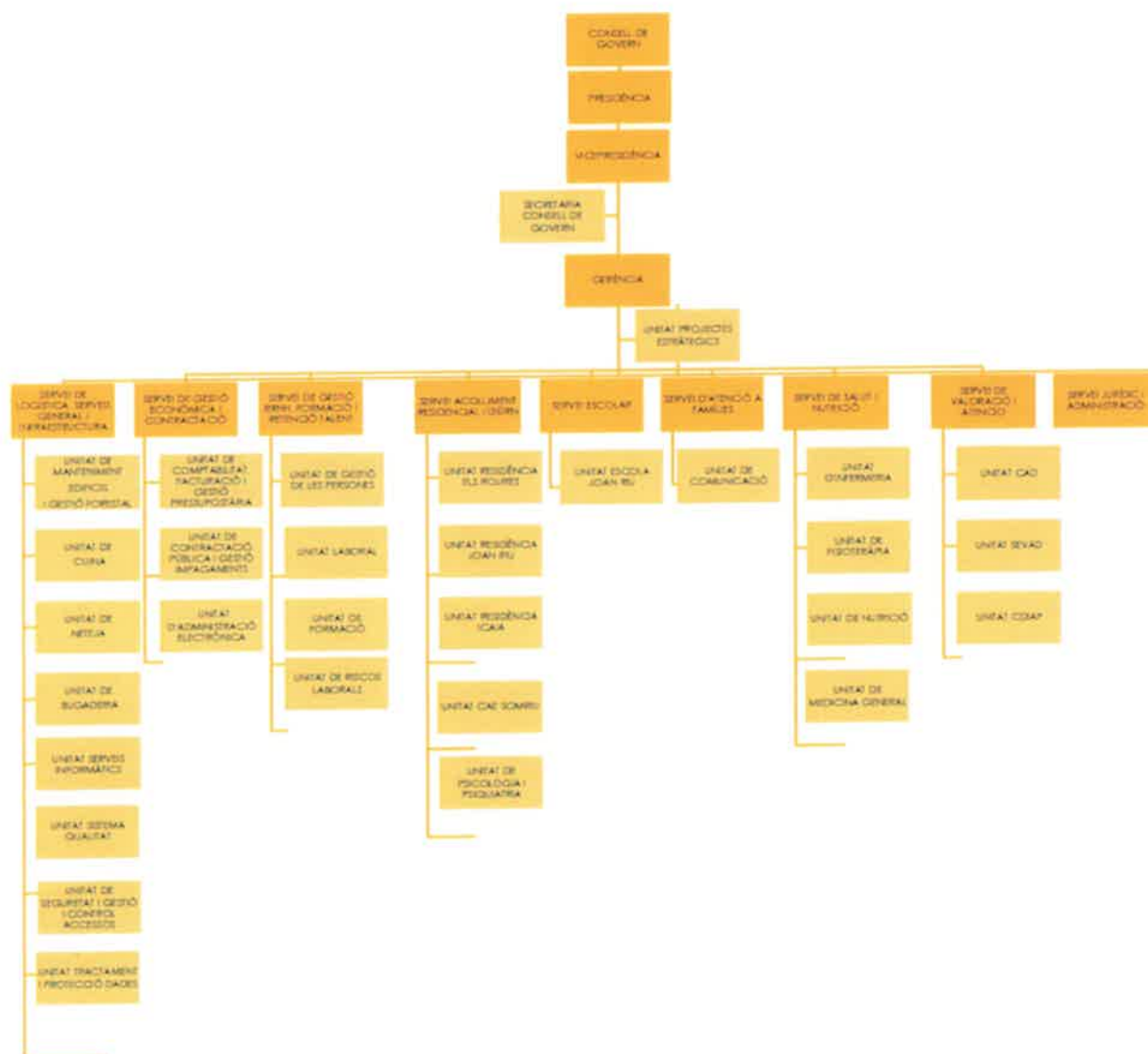
Sentit de justícia

Qualitat

Ètica i valoració professional



Organigrama vigent (aprovat Consell de Govern 11/12/2024)





ESTRUCTURA DEL PLA

El Pla d' Igualtat s' estructura en les àrees analitzades en el Diagnòstic de situació:

- 1.- Àrea de gestió organitzativa
- 2.- Àrea d' accés a l' ocupació
- 3.- Àrea de classificació professional
- 4.- Àrea de formació professional
- 5.- Àrea de promoció professional
- 6.- Àrea de condicions de treball
- 7.- Àrea de Salut Laboral
- 8.- Àrea d' exercici responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- 9.- Àrea d' infrarepresentació femenina
- 10.- Àrea de retribucions.
- 11.- Àrea de prevenció assetjament sexual/assetjament per raó de sexe.
- 12.- Àrea de protecció davant situacions de violència de gènere.
- 13.- Àrea de comunicació i sensibilització



ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d' Igualtat de CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT s' aplicarà a tots els centres de treball actuals, afectant el 100% de la plantilla.

El conveni col·lectiu d'aplicació és el Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residència per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi 79001195011996).

L' àmbit d' aplicació territorial comprendrà els següents centres de treball:

CENTRES DE TREBALL			
Centre de treball	Adreça	RLPT	Conveni Col·lectiu
SANT GREGORI	CARRETERA PLANES, 17150 SANT GREGORI (Girona)	Sí	Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residència per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi 79001195011996)



VIGÈNCIA DEL PLA

Aquest Pla d' Igualtat entrarà en vigor en la data que s' indiqui en l' acta d'aprovació del mateix, mantenint la seva vigència durant un termini de 4 anys.

Sis mesos abans de la finalització del present Pla s' iniciarà el procés de negociació del següent Pla d' Igualtat, prenent com a base els informes de seguiment anuals, l' avaluació final del present Pla i l' actualització del diagnòstic de situació.

1.
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



REGISTRE SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA

CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT disposa de la auditoria retributiva redactada en 2024:

Número		SALARIS BÀSICS Eq	TOTAL Complem. Salarial Eq	TOTAL Salari Eq	TOTAL Extrasalarial Eq	TOTAL Retribució Eq
TOTAL		5%	5%	5%		5%
Llar	47	22.208	2.603	24.811	0	24.811
Dona	180	21.111	2.460	23.571	0	23.571

La plantilla total està composta per 227 persones, amb 47 homes i 180 dones. L'anàlisi de la retribució se centra en el salari base equivalent, complements salarials, total salari equivalent i total retribució equivalent (que en aquest cas no inclou retribució extrasalarial).

Salari Base Equivalent

El salari base mitjà per als homes és de 22.208 euros, mentre que per a les dones és de 21.111 euros. Això suposa una diferència absoluta de 1.097 euros a favor dels homes, la qual cosa indica una bretxa salarial inicial en el salari base propera al 4,8%.

Complements salarials

Els complements salarials mitjana per als homes són de 2.603 euros i per a les dones 2.460 euros, mostrant una diferència de 143 euros, equivalent a aproximadament un 5,8% superior per als homes.

Total Salari Equivalent

Sumant salari base i complements, el total salari mitjà per als homes és 24.811 euros i per a les dones 23.571 euros. Això representa una diferència absoluta de 1.240 euros, que implica una bretxa salarial global del 5% aproximadament.



Total Retribució Equivalent

No hi ha retribucions extrasalarials registrades, per la qual cosa el total de retribució equivalent coincideix amb el total salari equivalent.

Donant compliment al que disposa l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, així com als articles 5 i 6 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, l'Empresa procedeix a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d' igual valor.

Per a la realització de l' auditoria salarial de CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT, han estat analitzats, entre d' altres, els factors següents:

1. Distribució del personal.
2. Lloc de treball.
3. Classificació professional.
4. Antiguitat.
5. Acompliment.
6. Tipus de contracte.
7. Hores de treball en el període de referència.
8. Tipus de jornada.
9. Estudis.
10. Beneficis socials.
11. Salaris bàsics.
12. Retribucions extrasalarials.
13. Complementos salarials totals.
14. Complementos no salarials totals.
15. Dies amb baixa laboral.
16. Retribucions en espècie.

Es comprova que el registre retributiu, la valoració de llocs de treball i l' auditoria retributiva s' ha realitzat amb l' eina del Ministeri de Treball i Economia Social.

Principalment, el càlcul s'ha realitzat analitzant la possible bretxa salarial per categories professionals. S'han considerat les categories professionals de CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT: Directius, llocs intermedis, treballadores i treballadors que no necessita una titulació i/o altres categories.



En aquest cas, la valoració de llocs de treball s'ajusta al que disposa el Conveni i normatives aplicables al sector, ja que s'hi disposa els requisits mínims que han de complir les persones treballadores, depenent del lloc de treball al qual vulguin accedir i, de la mateixa manera, li indica a CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT, requisits mínims que ha de demanar en l'oferta d'ocupació.

Mitjançant el sistema de valoració de llocs de treball per punts de factor, obtenim una valoració objectiva dels diferents llocs de treball. Així mateix, es tenen en compte els factors següents per a la seva valoració:

1. Naturalesa de les funcions o tasques (pes 40%)

1. Polivalència o definició extensa d'obligacions
2. Esforç físic
3. Esforç mental
4. Esforç emocional
5. Responsabilitat d'organització, coordinació i supervisió
6. Responsabilitats funcionals
7. Autonomia
8. Altres factors relatius a la naturalesa de les funcions o tasques

2. Condicions educatives (pes 20%)

1. Ensenyament reglat
3. Condicions professionals i de formació (pes 25%)
 1. Coneixements i comprensió
 2. Habilitats
 3. Habilitats socials

4. Altres factors relacionats amb les condicions professionals i de formació

4. Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment (pes 15%)
 1. Entorn
 2. Condicions organitzatives
3. Altres factors relacionats amb les condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment



MESURES D'IGUALTAT PER ÀREES

Num. Mesura	MESURA
MESURES EN L' ÀMBIT DE LA GESTIÓ ORGANITZATIVA CAP A LA IGUALTAT	
MESURA 1.1	La Comissió de Seguiment proposarà una persona responsable, i una suplent, per vetllar per la igualtat a l' empresa, la designació de la qual serà acordada amb la Gerència. Aquesta persona haurà de comptar amb formació en igualtat i s' encarregarà de coordinar la gestió i implementació del Pla, supervisar els seus continguts, aplicar criteris d' igualtat en processos com selecció o promoció, i mantenir informada la Comissió de Seguiment.
MESURA 1.2	Crear o habilitar un correu electrònic per donar cabuda a tots els temes d' igualtat
MESURA 1.3	Anualment s'identificaran les despeses destinades a les accions en matèria de polítiques d'igualtat en el marc del PLA D'IGUALTAT, i se'n donarà compte.
MESURES D' ACCÉS A L' OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
MESURA 2.1	Revisar que, en les ofertes d' ocupació, la denominació, descripció i requisits d' accés s' utilitzen termes i imatges no sexistes, contenint la denominació en neutre o en femení i masculí. En les ofertes d' ocupació, a més, es farà públic el compromís de l' empresa amb la igualtat.
MESURA 2.2	Informar les empreses proveïdores de serveis, en cas que existissin ara o en el futur, de la política de selecció establerta segons el principi d' igualtat i incorporar l' exigència d' actuar amb els mateixos criteris d' igualtat
MESURA 2.3	Recollir informació sobre noves contractacions i subrogacions, si en el futur es donessin, desagregada per sexe, segons el tipus de contracte, torn, jornada, i lloc.
MESURA 2.4	Informar de la possibilitat que els CV que es presentin al Consorci Sant Gregori, puguin ser en la modalitat de currículum anònim o cec, d'acord amb la normativa vigent en matèria de funció pública
MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
MESURA 3.1	La definició dels grups professionals s' ajustarà a sistemes basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d' enquadrament i retribucions per garantir l' absència de discriminació directa i indirecta entre sexes. Compliran amb l' article 28.1 de l' E.T.
MESURA 3.2	Utilitzar termes neutres en la denominació i classificació professional, no denominant-los en femení ni masculí.
MESURES DE FORMACIÓ	



MESURA 4.1	Incloure en el pla formatiu de l' empresa un apartat específic sobre igualtat de tracte i oportunitats, prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe, i corresponsabilitat, adaptant els continguts formatius a les característiques i funcions dels diferents perfils de la plantilla, de manera que algunes accions estiguin dirigides a tota la plantilla i altres s' orientin específicament a determinats col·lectius com a personal directiu, comandaments intermedis o personal amb responsabilitat en la gestió de persones.
MESURA 4.2	Incorporar al PLA DE FORMACIÓ del CSG, formació sobre diferents continguts del Pla d'Igualtat del Consorci Sant Gregori, a proposta de la Comissió de seguiment.
MESURA 4.3	La COMISSIO DE SEGUIMENT impulsarà enquestes -anònimes o no, segons necessitat- a tots els treballadors i treballadores per tal d'ampliar el coneixement sobre ítems relacionats amb el PLA d'IGUALTAT.



MESURES DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL	
MESURA 5.1	Garantir que el personal pugui presentar la seva candidatura per cobrir vacants de llocs/funcions, prioritzant el personal intern i el sexe menys representat davant la contractació externa.
MESURA 5.2	Establir un procediment de publicació de les vacants de llocs i la seva descripció (perfil requerit i característiques del lloc), independentment del lloc i/o grup professional de què es tracti, pels mitjans de comunicació habituals de l'empresa (taulons d'anuncis, correu intern, circulars...) així com dels requisits per promocionar.
MESURA 5.3	Actualitzar anualment un registre que permeti conèixer el nivell d'estudis i formació de la plantilla, desagregat per sexe i lloc. Promoure l'actualització del CV de la plantilla de manera que permeti conèixer el nivell d'estudis i formació, habilitant un espai per a això.
MESURA 5.4	Informar la persona candidata sobre els motius objectius del rebuig per promocionar, orientant-la sobre llocs als quals podria optar pel seu perfil, àrees de millora, formació necessària i ressaltant les seves qualitats.
MESURA 5.5	En igualtat de condicions d'adequació i competència, tindran preferència les dones en l'ascens a llocs on estan infrarepresentades, d'acord amb la normativa vigent en matèria de funció pública.
MESURES DE CONDICIONS DE TREBALL	
MESURA 6.1	Continuar el sistema de treball basat en procediments i instruccions en el marc de la ISO 9001:2015, i en les actualitzacions incorporar-hi la mesures d'igualtat oportunes, la terminologia no sexista, etc
MESURA 6.2	Realitzar una entrevista de sortida a les persones que causen baixa, per conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.
MESURES SOBRE SALUT LABORAL	
MESURA 7.1	Considerar les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida de dades, com en l'estudi i investigació generals en les avaluacions en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe.
MESURA 7.2	Els reconeixements mèdics que realitza l'empresa tindran en compte la perspectiva de gènere.
MESURA 7.3	Incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració de campanyes sobre seguretat i benestar.
MESURES PER A L' EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
MESURA 8.1	Difondre mitjançant informació inclosa en la intranet els drets i mesures de conciliació de la llei 3/2007, i normativa complementària vigent, i comunicar els disponibles a l'empresa que millorin la legislació.



MESURA 8.2	Realitzar campanyes informatives i de sensibilització (jornades, fullets...) específicament dirigides als treballadors homes sobre les mesures de conciliació existents.
MESURA 8.3	Realitzar una campanya de sensibilització en corresponsabilitat, amb especial incidència en els homes de la plantilla i fer especial èmfasi en la difusió del permís corresponsable de lactància.
MESURES D' INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	
MESURA 9.1	Revisió periòdica de l' equilibri per sexe de la plantilla i l' ocupació de dones i homes en els diferents llocs .
MESURES SOBRE RETRIBUCIONS	
MESURA 10.1	Realitzar un registre salarial anualment i una auditoria salarial biennal durant la vigència del pla. On s' englobaran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i mitjanes de les dones i dels homes, per llocs, incloent-hi els salaris, els complementos salarials i les percepcions extrasalarials. Aquesta informació haurà d' estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complementos i cadascuna de les percepcions extrasalarials.
MESURA 10.2	En cas de detectar-se desigualtats superiors al 25%, es realitzarà un pla que contingui mesures correctores, assignant el mateix nivell retributiu a funcions d' igual valor.
MESURA 10.3	Garantir l' objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l' estructura salarial de l' empresa, revisant i publicant els criteris dels complementos salarials variables.
MESURES SOBRE PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE	
MESURA 11.1	Incloure en la formació obligatòria sobre PRL un mòdul sobre prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe.
MESURA 11.2	Presentació Comissió de Seguiment un informe anual sobre els processos iniciats per assetjament sexual o per raó de sexe, així com el nombre de denúncies arxivades per centre de Treball, amb les conclusions dels processos.
MESURA 11.3	<i>Difusió a tota la plantilla del Protocol d'assetjament psicològic, amb indicació de les persones de referència i de la Comissió Instructora.</i>
MESURA 11.4	Formació específica a totes les persones que integren la Comissió de Recerca per assumir les funcions associades a la mateixa.
MESURA 11.5	Realitzar cursos de formació a comandaments i personal que gestioni equips, i a la comissió de seguiment (titulars i suplents) sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
MESURA 11.6	<i>Difusió a tota la plantilla del PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE, amb indicació de les persones de referència i de la Comissió Instructora</i>



MESURES SOBRE COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
MESURA 12.1	Formar i Sensibilitzar el personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'empresa (pàgina web, relacions amb premsa, etc.) en matèria d'igualtat i utilització no sexista del llenguatge.
MESURA 12.2	Actualitzar d'acord amb la normativa vigent la Guia del Consorti Sant Gregori per a un llenguatge neutre i no sexista (2016) , i fer-ne difusió
MESURA 12.3	La Comissió de seguiment impulsarà la difusió del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones , establert pel 25 de novembre.
MESURA 12.4	La Comissió de seguiment impulsarà la difusió del Dia internacional contra l'Homofòbia, la Lesbofòbia, la Transfòbia, la Bifòbia i la Interfòbia (LGTBIFÒBIA) establert pel 17 de maig.



MESURES EN L' ÀMBIT DE LA GESTIÓ ORGANITZATIVA CAP A LA IGUALTAT

OBJECTIU: Comptar amb la figura d' una persona responsable d' igualtat de tracte i oportunitats a l' empresa.

Mesura 1.1: La Comissió de Seguiment proposarà una persona responsable, i una suplent, per vetllar per la igualtat a l' empresa, la designació de la qual serà acordada amb la Gerència. Aquesta persona haurà de comptar amb formació en igualtat i s' encarregarà de coordinar la gestió i implementació del Pla, supervisar els seus continguts, aplicar criteris d' igualtat en processos com selecció o promoció, i mantenir informada la Comissió de Seguiment.

Destinataris	Comissió d' Igualtat		
Responsable	Comissió de Igualtat / RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Lloc de presentació ja sigui un despatx o sala de juntes, per a la digitalització de la ordinador, una impressora i bolígrafs.		
Comunicació	S' informarà la designa del responsable mitjançant la comunicació interna.		
Indicadors	Aixecament d' acta		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Num. Acta comissió			



Mesura 1.2: Crear o habilitar un correu electrònic per donar cabuda a tots els temes d'igualtat

Destinataris	Comissió de Igualtat / Delegada /o de Igualtat Informàtic especialitzat		
Responsable	Departament Financer/ Direcció General		
Coordina	Delegada/o de Igualtat		
Recursos Materials	Router amb internet, un ordinador, i el domini del correu.		
Comunicació	Informar a tot el personal mitjançant els canals de comunicació interna, en físic en el taulell d'anuncis i en digital mitjançant correu electrònic amb el propi domini Adquirir		
Indicadors	Direcció de correu electrònic		
Temporització	Anual		
Control i seguiment	Comissió de Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 1.3: Anualment s'identificaran les despeses destinades a les accions en matèria de polítiques d'igualtat en el marc del PLA D'IGUALTAT, i se'n donarà compte.

Destinataris	Comissió de Igualtat / Delegada /o de Igualtat Informàtic especialitzat		
Responsable	Departament Financer / Direcció General		
Coordina	Delegada/o de Igualtat		
Recursos Materials	Router amb internet, un ordinador, i el domini del correu.		
Comunicació	Informar a tot el personal mitjançant els canals de comunicació interna.		
Indicadors	Direcció de correu electrònic		
Temporització	Anual		
Control i seguiment	Comissió de Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ:SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Revisar, des de la perspectiva de gènere, els procediments i eines utilitzats en la selecció, per garantir una real i efectiva igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes, a partir de procediments estàndard, transparents, objectius i homogenis

Mesura 2.1.: Revisar que, en les ofertes d'ocupació, la denominació, descripció i requisits d'accés s'utilitzen termes i imatges no sexistes, contenint la denominació en neutre o en femení i masculí. En les ofertes d'ocupació, a més, es farà públic el compromís de l'empresa amb la igualtat.

Destinatari	Personal amb competències en la selecció de personal		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Anàlisi d'un mostreig i % d'ofertes que compleixen amb la MESURA enfront del total d'ofertes analitzades.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 2.2.: Informar les empreses proveïdores de serveis, en cas que existissin ara o en el futur, de la política de selecció establerta segons el principi d'igualtat i incorporar l'exigència d'actuar amb els mateixos criteris d'igualtat

Destinataris	Personal amb competències en la selecció de personal		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador i impressora		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Comunicat per escrit		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 2.3.: Recollir informació sobre noves contractacions i subrogacions, si en el futur es donessin, desagregada per sexe, segons el tipus de contracte, torn, jornada, i lloc.

Destinataris	Personal amb competències en la selecció de personal		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Nº de noves contractacions desagregades per sexe, tipus de contracte, jornada i torn en els diferents llocs. Nombre de subrogacions desagregades per sexe, tipus de contracte, jornada i torn en els diferents llocs. (Desagregant subrogacions i noves contractacions)		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau i compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 2.4.: Informar de la possibilitat que els CV que es presentin al Consorti Sant Gregori, puguin ser en la modalitat de currículum anònim o cec, d'acord amb la normativa vigent en matèria de funció pública

Destinataris	Personal amb competències en la selecció de personal		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Num. Persones que presenten CV anònims o cecs		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Revisar els sistemes de classificació professional a l'empresa amb perspectiva de gènere per fomentar una representació equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball de l'empresa, garantint que un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

Mesura 3.1.: La definició dels grups professionals s'ajustarà a sistemes basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions per garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre sexes. Compliran amb l'article 28.1 de l'E.T.

Destinatari	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Sistema de classificació professional sense biaixos de gènere implementat en els convenis col·lectius		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment	Alt	Mitjà	Baix
Indicadors			
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 3.2.: Utilitzar termes neutres en la denominació i classificació professional, no denominant-los en femení ni masculí.

Destinataris	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Denominacions neutres		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicators	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES DE FORMACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'empresa per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en la selecció, classificació professional, promoció, accés a la formació, assignació de les retribucions, etc.

Mesura 4.1.: Incloure en el pla formatiu de l'empresa un apartat específic sobre igualtat de tracte i oportunitats, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i corresponsabilitat, adaptant els continguts formatius a les característiques i funcions dels diferents perfils de la plantilla, de manera que algunes accions estiguin dirigides a tota la plantilla i d'altres s'orientin específicament a determinats col·lectius com a personal directiu, comandaments intermedis o personal amb responsabilitat en la gestió de persones.

Destinataris	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador, impressora. Sala de formacions.		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Diplomes amb Contingut dels cursos		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment	Alt	Mitjà	Baix
Indicadors			
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES DE FORMACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'empresa per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en la selecció, classificació professional, promoció, accés a la formació, assignació de les retribucions, etc.

Mesura 4.1.: Incloure en el pla formatiu de l'empresa un apartat específic sobre igualtat de tracte i oportunitats, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i corresponsabilitat, adaptant els continguts formatius a les característiques i funcions dels diferents perfils de la plantilla, de manera que algunes accions estiguin dirigides a tota la plantilla i d'altres s'orientin específicament a determinats col·lectius com a personal directiu, comandaments intermedis o personal amb responsabilitat en la gestió de persones.

Destinatari	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador, impressora. Sala de formacions.		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Diplomes amb Contingut dels cursos		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment	Alt	Mitjà	Baix
Indicadors			
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 4.2.: Incorporar al PLA DE FORMACIÓ del CSG, formació sobre diferents continguts del Pla d'Igualtat del Consorci Sant Gregori, a proposta de la Comissió de seguiment.

Destinataris	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador, impressora. Sala de formacions.		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Diplomes amb Contingut dels cursos		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment	Alt	Mitjà	Baix
Indicadors			
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 4.3.: La COMISSIO DE SEGUIMENT impulsarà enquestes -anònimes o no, segons necessitat- a tots els treballadors i treballadores per tal d'ampliar el coneixement sobre ítems relacionats amb el PLA d'IGUALTAT

Destinataris	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador, impressora. Sala de formacions.		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Enquestes respostes		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIU ESPECÍFIC: Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció i ascens, en base a criteris objectius, quantificables, públics i transparents.

Mesura 5.1.: Garantir que el personal pugui presentar la seva candidatura per cobrir vacants de llocs/funcions, prioritzant el personal intern i el sexe representat davant la contractació externa, d'acord amb la normativa vigent en matèria de funció pública.

Destinataris	Comissió d' Igualtat
Responsable	RRHH
Coordina	Comissió d' Igualtat
Recursos materials	Ordinador
Comunicació	No necessari
Indicadors	Nº de sol·licituds i nº de vacants cobertes per contractació interna i núm. ~ ~ ~ de vacants cobertes per contractació externa desagregades per sexe. Explicació en aquells casos en què s' ha recorregut a l' externa
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	



Mesura 5.2.: Establir un procediment de publicació de les vacants de llocs i la seva descripció (perfil requerit i característiques del lloc), independentment del lloc i/o grup professional de què es tracti, pels mitjans de comunicació habituals de l'empresa (taulons de anuncis, correu intern, circulars...) així com dels requisits per a promocionar.

Destinataris	Comissió d' Igualtat
Responsable	RRHH
Coordina	Comissió d' Igualtat
Recursos materials	Ordinador
Comunicació	No necessari
Indicadors	Procediment elaborat. Núm. de dones i homes a qui arriba.
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment Indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	



Mesura 5.3.: Actualitzar anualment un registre que permeti conèixer el nivell d'estudis i formació de la plantilla, desagregat per sexe i lloc. Promoure l'actualització del CV de la plantilla de manera que permeti conèixer el nivell d'estudis i formació, habilitant un espai per a això.

Destinataris	Comissió d' Igualtat
Responsable	RRHH
Coordina	Comissió d' Igualtat
Recursos materials	Ordinador
Comunicació	No necessari
Indicadors	Registre del nivell d' estudis de la plantilla desagregat per sexe
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment Indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	



Mesura 5.4.:

Informar la persona candidata sobre els motius objectius del rebuig per promocionar, orientant-la sobre llocs als quals podria optar pel seu perfil, àrees de millora, formació necessària i qualitats.

Destinataris	Comissió d' Igualtat
Responsable	RRHH
Coordina	Comissió d' Igualtat
Recursos materials	Ordinador
Comunicació	No necessari
Indicadors	Nombre de persones per sexe i registre de dades
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	



Mesura 5.5.:

En igualtat de condicions d' idoneïtat i competència, tindran preferència les dones en l' ascens a llocs on estan d'infrarepresentades, d' acord amb la normativa vigent en matèria funció pública.

Destinatari	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador		
Comunicació	No necessari		
Indicadors	Nombre de vegades que s'aplica i grups.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES DE CONDICIONS DE TREBALL

OBJECTIU: Garantir unes condicions i entorn de treball sense biaix o discriminació per gènere

Mesura 6.1.: Continuar amb el sistema de treball basat en procediments i instruccions en el marc de la ISO 9001: 2015, i incorporar en les actualitzacions les mesures d'igualtat oportunes, la terminologia no sexista, etc.

Destinataris	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	A la Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Guia elaborada. Difusió d' aquesta. Nombre de persones informades. Avaluació de resultats.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 6.2.: Realitzar una entrevista de sortida a les persones que causen baixa, per conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.

Destinataris	Comissió d' Igualtat		
Responsable	RRHH		
Recursos materials	Centres de treball. Ordinador.		
Comunicació	A tot el personal que causa baixa		
Indicadors	Nombre de baixes segregades per gènere: Per causa, edat, nivell jeràrquic, grup professional, tipus de contracte i tipus de jornada. Entrevista elaborada. Resultats d' aquesta.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES SOBRE SALUT LABORAL

OBJECTIU: Incorporar la perspectiva de gènere en la política de prevenció, en la vigilància de la salut laboral, així com en qualsevol altra obligació relacionada amb la prevenció de riscos laborals, atenent especialment els riscos associats a l'embaràs i a la lactància

Mesura 7.1.: Considerar les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida de dades, com en l'estudi i investigació generals en les avaluacions en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe.

Destinataris	Comissió d' Igualtat.		
Responsable	Comissió de Igualtat. RRHH		
Recursos materials	Ordinador i impressora. Registre electrònic i accés a la web de la Mútua d' Accidents.		
Comunicació	A la Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Incorporació de la perspectiva de gènere		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 7.2.: Els reconeixements mèdics que realitza l' empresa tindran en compte la perspectiva de gènere.

Destinataris	Comissió d' Igualtat.		
Responsable	RRHH		
Recursos materials	Ordinador i impressora. Registre electrònic i accés a la web del Servei de Prevenció, de manera confidencial.		
Comunicació	A la Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Modificacions realitzades en els reconeixements mèdics per tenir en compte la perspectiva de gènere. Afegir en l'apte mèdic home/dona.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 7.3.: Incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració de campanyes sobre seguretat i benestar.

Destinataris	Comissió d' Igualtat. A tot el personal.		
Responsable	Comissió d' Igualtat. RRHH		
Recursos materials	Ordinador i impressora.		
Comunicació	A la Comissió d' Igualtat.		
Indicadors	Incorporació de la perspectiva de gènere		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES PER A L' EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Garantir l' exercici corresponsable dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla i millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

Mesura 8.1.: Difondre mitjançant informació inclosa en la intranet els drets i mesures de conciliació de la llei 3/2007, i normativa complementària vigent, i comunicar els disponibles a l'empresa que millorin la legislació.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comissió d' Igualtat. RRHH		
Recursos materials	Ordinador		
Comunicació	Via telemàtica		
Indicadors	Publicació mailing.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 8.2.: Realitzar campanyes informatives i de sensibilització (jornades, fullets...) específicament dirigides als treballadors homes sobre les mesures de conciliació existents.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comissió d' Igualtat. RRHH		
Recursos materials	Ordinador. Projector. Sala d' actes. Sala de formació.		
Comunicació	Via telemàtica		
Indicadors	A través de la nòmina bimestralment.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 8.3.: Realitzar una campanya de sensibilització en corresponsabilitat, amb especial incidència en els homes de la plantilla i fer especial èmfasi en la difusió del permís corresponsable de lactància.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comissió d' Igualtat. RRHH		
Recursos materials	Ordinador. Projector. Sala d' actes. Sala de formació.		
Comunicació	Via telemàtica		
Indicadors	Campanya realitzada. Contingut de la mateixa. Mitjà de difusió. Nº de persones a les quals arriba per sexe.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES D'INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

OBJECTIU ESPECÍFIC: Equiparar la presència femenina i masculina en les diferents àrees i llocs de l'empresa.

Mesura 9.1.: Revisió periòdica de l'equilibri per sexe de la plantilla i l'ocupació de dones i homes en els diferents llocs.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Distribució de la plantilla per llocs desagregada per sexe.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES SOBRE RETRIBUCIONS

Mesura 10.1.: Realitzar un registre salarial anualment i una auditoria salarial biennal durant la vigència del pla. On s' englobaran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i mitjanes de les dones i dels homes, per llocs, incloent-hi els salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Aquesta informació haurà d' estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Registre salarial anual, per empreses Auditoria salarial biennal per empreses		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 10.2.: En cas de detectar-se desigualtats superiors al 25%, es realitzarà un pla que contingui mesures correctores, assignant el mateix nivell retributiu a funcions d' igual valor.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Document de Mesures correctores a negociar amb la comissió de seguiment per empreses		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
N° acta comissió			



Mesura 10.3.: Garantir l'objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l'estructura salarial de l'empresa, revisant i publicant els criteris dels complements salarials variables.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Anàlisi dels conceptes salarials		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



MESURES SOBRE PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU ESPECÍFIC: Prevenir l' assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Mesura 11.1.: Incloure en la formació obligatòria sobre PRL un mòdul sobre prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe.

Destinatari	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Contingut i nombre de vegades que s' ha inclòs		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 11.2.: Presentació Comissió de Seguiment un informe anual sobre els processos iniciats per assetjament sexual o per raó de sexe, així com el nombre de denúncies arxivades per centre de Treball, amb les conclusions dels processos.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Elaboració del informe, núm. De processos i resultat. RESPONSABLE RRHH		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió de seguiment		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 11.3.: Difusió a tota la plantilla del protocol d' assetjament psicològic amb indicació de les persones de referència.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat		
Indicadors	comunicació feta		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 11.4.: Formació específica a totes les persones que integren la Comissió d'instrucció per assumir les funcions associades a la mateixa.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat		
Indicadors	Nombre de cursos/hores i nombre de participants. Contingut		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 11.5.: Realitzar cursos de formació a comandaments i personal que gestioni equips, i a la comissió de seguiment (titulars i suplents) sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d' Igualtat
Recursos materials	Ordinador. Impressora. Sala de formació.
Comunicació	Comissió d' Igualtat
Indicadors	Nº de cursos, núm. ~ ~ ~ de persones i continguts
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment Indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	



Mesura 11.6.: Difusió a tota la plantilla del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere amb indicació de les persones de referència i de la Comissió instructora.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d' Igualtat
Recursos materials	Ordinador. Impressora. Sala de formació.
Comunicació	Comissió d' Igualtat
Indicadors	Nº de cursos, núm. ~ ~ ~ de persones i continguts
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment Indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	



MESURES SOBRE COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Fomentar una cultura i imatge igualitària entre dones i homes a l'empresa tant a nivell intern com extern.

Mesura 12.1.: Formar i Sensibilitzar el personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'empresa (pàgina web, relacions amb premsa, etc.) en matèria d'igualtat i utilització no sexista del llenguatge.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador. Impressora.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat. Comunicació via telemàtica o en paper		
Indicadors	Revisió documentació / Formacions realitzades.		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 12.2.: Realitzar i difondre una Guia de llenguatge fins i tot i difusió externa i interna.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador. Impressora		
Comunicació	Comissió d' Igualtat. Comunicació via telemàtica o en paper		
Indicadors	Publicació de la guia i nombre de persones a les quals es lliurament		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control i seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment Indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			
Nº acta comissió			



Mesura 12.3.: La Comissió de seguiment impulsarà la difusió del Dia Internacional per a l' Eliminació de la Violència contra les Dones, establert per al 25 de novembre.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador. Impressora.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat. Comunicació via telemàtica o en paper		
Indicadors	campanya i contingut		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			



Mesura 12.4.: La Comissió de seguiment impulsarà la difusió del Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Lesbofòbia, la Transfòbia, la Bifòbia i la Interfòbia (LGTBIFÒBIA), establert per al 17 de maig.

Destinataris	Tota la plantilla		
Responsable	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat		
Coordina	Comissió d' Igualtat		
Recursos materials	Ordinador. Impressora.		
Comunicació	Comissió d' Igualtat. Comunicació via telemàtica o en paper		
Indicadors	campanya i contingut		
Temporització	Segons cronograma adjunt		
Control seguiment	Comissió d' Igualtat		
Avaluació seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats			
Data realització			



APLICACIÓ I SEGUIMENT

Després de l'aprovació del pla d'igualtat comença a comptar el període de vigència d'aquest, en el qual s'han de desenvolupar totes les accions previstes, alhora que es porta un control d'actuacions i resultats immediats, que respon als objectius següents:

Verificar l'assoliment dels objectius establerts en el pla d'igualtat.

Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el Pla: *nivell d'execució, adequació de recursos emprats, compliment del cronograma...*
Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i realitzar els ajustos pertinents o adoptar mesures correctores si fos necessari.

Implantació

En la Fase d'execució es posaran en marxa totes les mesures definides en el Pla, per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista en el cronograma. Serà la persona o persones responsables de cadascuna de les mesures les encarregades de desenvolupar totes les actuacions descrites en les fitxes de mesures, incorporades en el pla.

Seguiment

Els objectius principals del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat són:

Avaluar el grau de compliment dels objectius plantejats.

Conèixer el grau d'execució de les accions contemplades en el Pla d'Igualtat i el seu ajustament al temps i forma previstos.

Plantejar nous objectius i fixar noves fites.

Analitzar la continuïtat del Pla d'Igualtat.

Identificar les dificultats que es presentin durant el seu desenvolupament i les seves possibles causes.

Proposar millores.

Definir noves estratègies.

La Comissió d'Igualtat de CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT és qui té encomanades les funcions de vigilància i seguiment del Pla d'Igualtat per avaluar-ne el grau de compliment, així com dels objectius marcats i les mesures programades.



A més, correspon a la Comissió d' Igualtat el disseny dels indicadors de compliment de cadascuna de les mesures establertes en el Pla d' Igualtat.

La Comissió d' Igualtat, per conèixer el grau d' execució de cadascuna de les accions definides en el Pla d' Igualtat, podrà requerir als responsables d' execució de la mateixa un informe sobre l' estat d' implantació de la mesura.

A més, l' òrgan de govern de l' organització facilitarà el procés de seguiment i avaluació i proporcionar els instruments i recursos necessaris per al seu desenvolupament.

Totes les accions de seguiment i avaluació es posaran per escrit en una acta que posteriorment serà el suport i el fonament per realitzar l' avaluació final i redactar l' informe corresponent.

Així mateix, a través de la Comissió d' Igualtat, s' informarà a la plantilla del desenvolupament i resultats de l' aplicació del Pla d' Igualtat.

Funcions:

Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.

Assessorament en la forma d' adopció de les mesures.

Avaluació de les diferents mesures realitzades.

Elaboració d' un informe anual que reflectirà l' avanç respecte als objectius d' igualtat dins de l' empresa, per tal de comprovar l' eficiència de les mesures posades en marxa per assolir el fi perseguit, proposant, en el seu cas les adaptacions necessàries per a la seva obtenció.

Indicadors de seguiment i avaluació dels objectius i accions definides

Per avaluar el Pla d' Igualtat d' una forma eficaç, es prendrà com a referència el sistema d' indicadors que s' ha establert per a cadascuna de les mesures a implementar, així com el registre de les actuacions de posada en marxa de cadascuna d' elles.

En l' avaluació final del Pla d' Igualtat es tindran en compte:

El grau de compliment dels objectius del Pla.

El nivell de millora en la reducció de les possibles desigualtats detectades en els diagnòstics.

El grau d' assoliment dels resultats esperats.

El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.



El grau de dificultat trobat/ percebut en el desenvolupament de les accions.

El tipus de dificultats i solucions empreses.

Les adaptacions produïdes en les mesures i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.

Informe final i conclusions.

En base a l'avaluació realitzada, la Comissió de Seguiment i Avaluació formularà propostes de millora i els canvis que s'han d'incorporar.

Periodicitat del seguiment i l'avaluació

CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT avaluarà de forma periòdica, com a mínim anualment, els resultats de la implantació del Pla d' Igualtat per avaluar si s'estan assolint els objectius plantejats, plantejar nous objectius i fixar noves fites de cara al futur o bé, si no s'han aconseguit els objectius desitjats, el seguiment i l'avaluació serviran per tornar a enfocar els objectius i plans d'acció traçats i així poder definir noves estratègies per implantar les accions i assolir els objectius planificats. El sistema de seguiment i avaluació possibilita incorporar noves mesures per corregir les possibles dificultats que sorgeixin, errors en el disseny inicial del Pla d' Igualtat o per poder modificar el curs de les accions empreses.

El Pla d' Igualtat serà revisat almenys en dues ocasions durant la seva vigència mitjançant una avaluació intermèdia i una altra final, així com en els casos que així ho estableixi la normativa.

L'avaluació intermèdia tindrà com a finalitat conèixer l'estat del procés d'implantació del Pla d' Igualtat i establir, en cas necessari, les mesures d'ajust necessari.

L'avaluació final, al compliment de la vigència del Pla d' Igualtat, tindrà per objecte elaborar un informe de l'estat d'implantació del Pla d' Igualtat i de la seva eficàcia.

Sense perjudici de l'anterior, es podrà realitzar una avaluació del Pla d' Igualtat en qualsevol moment quan així sigui acordat per la Comissió d' Igualtat de CONSORCI SANT GREGORI DE GIRONA CCT.

Règim de funcionament de la Comissió de Seguiment

La comissió de seguiment estarà formada per:

Representants de l'empresa

Representants de les persones treballadores



La comissió acorda reunir-se i per al seguiment i avaluació del Pla d' igualtat del Pla d' Igualtat, de forma periòdica, com a mínim un cop l' any.

En cada reunió s' aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

El resum de les matèries tractades. A aquest efecte s' indicaran les mesures implantades del pla d' igualtat tenint en compte el cronograma d' actuacions.

Els acords totals o parcials adoptats.

Els punts sobre les mesures que no s' hagin pogut implantar, que es podran reprendre, si s' escau, més endavant en altres reunions.

Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

La data de la propera reunió.

Adopció d' acords

Les parts actuaran de bona fe, amb vista a la consecució d' un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l' adopció d' acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la **majoria de la representació de les persones treballadores** que componen la Comissió.

La Comissió de Seguiment podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d' igualtat entre dones i homes en l' àmbit laboral, que intervindrà amb veu, però sense vot.

El resultat de les reunions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts encarregades del seguiment del pla.

Funcions de la comissió de seguiment.

1. Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
2. Assessorament en la forma d' adopció de les mesures.
3. Avaluació de les diferents mesures realitzades.

- Elaboració d' un informe anual que reflectirà l' avanç respecte als objectius d' igualtat dins de l' empresa, per tal de comprovar l' eficiència de les mesures posades en marxa per assolir el fi perseguit, proposant, en el seu cas les adaptacions necessàries per a la seva obtenció.



Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió de Seguiment, així com, si s' escau, les persones expertes que l' assisteixin, hauran d' observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l' empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l' estricte àmbit d' aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

Substitució de les persones que integren la Comissió de Seguiment.

Les persones que integrin la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacances, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de Seguiment i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l' entrant. El document s' annexarà a l' acta constitutiva de la Comissió de Seguiment.



AVALUACIÓ I REVISIÓ

Avaluació del Pla d' Igualtat

L' avaluació del Pla d' Igualtat té com a objectiu principal mesurar i analitzar el grau de compliment de les accions i objectius establerts en el pla, així com el seu impacte real en l' organització. Aquest procés d' avaluació permetrà identificar fortaleeses, debilitats i àrees de millora, facilitant la presa de decisions informades per a futurs plans d' igualtat.

Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en el seu conjunt, els objectius principals de la qual són:

1. Verificar el compliment de les accions previstes en el Pla d' Igualtat.
2. Mesurar l' impacte de les accions implementades en l' organització.
3. Identificar possibles desviacions i àrees de millora.
4. Recollir dades quantitatives i qualitatives que permetin una valoració integral del pla.
5. Proposar recomanacions per a la millora contínua en matèria d' igualtat de gènere.

Persones i Òrgans Involucrats:

1. **Direcció de l' empresa:** Responsable última d' assegurar la igualtat d' oportunitats i assignar els recursos necessaris.
2. **Comissió de Seguiment:** Designada per la comissió negociadora durant la fase de disseny del pla, encarregada de rebre i analitzar informació sobre l' execució d' accions i informes de seguiment.
3. **Representació Legal dels Treballadors:** Rep informació sobre el contingut del pla i la consecució dels seus objectius.
4. **Plantilla:** Participa en l' emplenament de qüestionaris que donen suport a l' elaboració de l' informe d' avaluació.

Desenvolupament d' Actuacions:

L' avaluació respon a tres qüestions bàsiques que es corresponen amb els eixos sobre els quals s' articula el procediment d' avaluació del pla. Són:

1. Avaluació de Resultat: Què s'ha fet?
2. Avaluació de Procés: Com s'ha fet?



3. Avaluació d'Impacte: Què s'ha aconseguit?

Cada eix d'avaluació proporciona informació específica sobre el procés complet d'implementació del pla.

Redacció de l'Informe d'Avaluació:

La comissió de seguiment, o persones designades a l'efecte, seran les encarregades d'elaborar els informes corresponents a les avaluacions intermèdies i final (o qualssevol altres que s'estableixin) a partir de la informació i les dades recopilades al llarg del període corresponent. Aquests informes seran negociats en el si de la comissió designada a l'efecte.

S'articularà al voltant de tres eixos d'anàlisi i valoració, que permetin comparar els resultats proposats amb els quals finalment s'han obtingut. Com a orientació s'assenyalen, a continuació, alguns elements que s'hauran de tenir en compte en abordar la valoració dels eixos esmentats:

1. **Avaluació de resultats:** fa referència al nivell d'execució del pla, grau de compliment dels objectius marcats, persones beneficiàries.
2. **Avaluació de procés:** analitza l'adequació dels recursos, mètodes i eines emprades durant l'execució d'accions; les dificultats que s'han trobat i les solucions adoptades.
3. **Avaluació d'impacte:** valora els canvis, en termes d'igualtat, que s'han produït a l'empresa com a resultat de la implantació del pla d'igualtat (reducció de desigualtats, canvis en el clima laboral o la imatge (interna i externa) de l'empresa, increment en la presència equilibrada de dones i homes...).

Procediment de revisió de les mesures del Pla d'igualtat

Les mesures del Pla d'Igualtat seran revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius fixats.

D'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectiu de treball, el Pla d'Igualtat es revisarà de forma obligatòria quan concorrin les següents circumstàncies:



1. En cas que calgui afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar d' aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apareixent-se en relació amb la consecució dels objectius del Pla.
2. En cas que així ho estipuli el calendari d' actuacions del Pla d' Igualtat.
3. En cas que el Pla s' hagi d' adequar a nous requisits legals i reglamentaris o al resultat d' una Inspecció de Treball i Seguretat Social.
4. En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l' estatus jurídic de l' organització.
5. En cas de modificació substancial de la plantilla de l' organització, 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 en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per a la seva elaboració.
6. En cas de resolució judicial que condemni l' empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d' adequació del Pla d' Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió del Pla d' Igualtat implicarà l' actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d' Igualtat, en la mesura necessària.



CALENDARI D' ACTUACIONS

	MESURES	1 ANY		2 ANY		3 ANY		4 ANY	
		1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
1	MESURA 1.1								
2	MESURA 1.2								
3	MESURA 1.3								
4	MESURA 2.1								
5	MESURA 2.2								
6	MESURA 2.3								
7	MESURA 2.4								
8	MESURA 3.1								
9	MESURA 3.2								
10	MESURA 4.1								
11	MESURA 4.2								
12	MESURA 4.3								
13	MESURA 5.1								
14	MESURA 5.2								
15	MESURA 5.3								
16	MESURA 5.4								
17	MESURA 5.5								
18	MESURA 6.1								
19	MESURA 6.2								
20	MESURA 7.1								
21	MESURA 7.2								
22	MESURA 7.3								
23	MESURA 8.1								
24	MESURA 8.2								
25	MESURA 8.3								
26	MESURA 8.4								
27	MESURA 8.5								
28	MESURA 9.1								





PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Les modificacions del Pla d' Igualtat hauran de ser acordades i aprovades per la Comissió d' Igualtat. Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió del Pla d' Igualtat implicarà l' actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d' Igualtat, en la mesura necessària.

Una vegada transcorreguts 4 anys des de l' entrada en vigor del pla, la comissió procedirà a avaluar, juntament amb les organitzacions sindicals més representatives l' estat de les mesures i els resultats de les avaluacions realitzades en matèria d' igualtat i a estudiar, en funció de l' evolució que hi ha hagut, les mesures que, si s' escau, resultin pertinents.

Les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al VI Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i en el seu cas arbitratge, establerts pel Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA), o en el seu cas l'organisme autonòmic similar que tingui la competència.



Document elaborat amb el suport tècnic de PREVISER GRUP



a Sant Gregori, dimecres, 13 d'agost del 2025

Jordi Rustullet i Tallada
Gerència

Marta Rossell Jiménez
Tècnica del Servei de Recursos Humans,
Formació i Gestió del Talent

Montserrat Martorell
Comitè de Treballadors/es, en
representació del sindicat LA
INTERSINDICAL.

Pau Masferrer
Comitè de Treballadors/es, en
representació del sindicat UGT.

