

I Pla d'Igualtat de Suris, SL

Índex

1.	Compromís de l'Empresa	3
2.	Marc Jurídic i glossari de termes	6
3.	Determinació de les parts que concerten el Pla de Igualtat.....	10
4.	L'Empresa.....	11
5.	Àmbit personal, territorial i temporal	12
6.	Informe de diagnòstic per àmbits.....	14
7.	Retribucions.....	28
8.	Objectius del Pla de Igualtat	32
9.	Objectius Mesures i Accions.....	36
10.	Mitjans i recursos	52
11.	Calendari de Actuacions	53
12.	Aplicació i Seguiment del Pla de Igualtat	55
13.	Vigència i procediment de modificació	58
14.	Resolució de conflictes.....	60
15.	Annex Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe	61

1. Compromís de l'Empresa

La Direcció de Suris i la Representació de les Persones Treballadores presenten el Pla d'Igualtat de l'empresa Suris SL.

L'empresa creu fermament que la igualtat és un dret fonamental de tots els individus, independentment del seu gènere, raça, origen ètnic, orientació sexual, edat, capacitats o qualsevol altre característica personal. Ens comprometem a fomentar una cultura empresarial que valori la diversitat i que brindi les mateixes oportunitats per a totes les persones que formen part de SURIS, SL.

El Pla s'ha de considerar com una guia que conté una sèrie de mesures i accions concretes destinades a eliminar desigualtats i les barreres que puguin sorgir en l'àmbit laboral.

La igualtat no és una meta puntual, sinó un procés continu. Com a empresa, assumim el compromís de revisar i avaluar periòdicament el Pla d'Igualtat, fent les adaptacions necessàries conjuntament amb la Representació Legal de les Persones Treballadores dins de la comissió del pla d'igualtat, per garantir-ne l'eficàcia.

L'empresa Suris SL opera en l'àmbit de les instal·lacions i té com a objectiu aportar al mercat de les instal·lacions un ventall de serveis en el sector de l'edificació, la indústria, el transport i les energies. El sector de les instal·lacions industrials ha estat tradicionalment un àmbit on les dones han estat subrepresentades, degut a condicionaments socials i culturals.

Aquesta circumstància ha condicionat també la incorporació de dones a posicions amb responsabilitat sobre equips, així com a posicions pre-directives i directives de la companyia, ja que tradicionalment s'ha requerit un nivell d'experiència prèvia en les àrees tècniques i operatives, on la presència de dones ha estat particularment escassa.

Per fer front a aquest repte, Suris SL ha treballat en la generació d'un entorn cultural adequat que pugui afrontar els desafiaments del context actual. En aquest sentit, es considera fonamental comptar amb un ambient de treball on prevalgui la confiança i el respecte mutu, i on aspectes com la diversitat, la integració i el reconeixement del mèrit individual esdevinguin trets distintius de la identitat de l'empresa."

La línia a seguir dintre del marc d'actuació per a la promoció de la igualtat son els següents:

Compliment amb la normativa legal vigent en matèria d'igualtat:

L'empresa valora com a essencial adquirir coneixement i adherir-se a la normativa vigent amb l'objectiu d'orientar i planificar la gestió d'assumptes com la prevenció i sanció de comportaments discriminatoris cap a les dones, i dissenyar iniciatives per assegurar la participació activa de les dones en diverses esferes de la companyia.

Igualtat d'oportunitats i equitat:

La nostra empresa assumeix el ferm compromís d'assegurar que les decisions i procediments relacionats amb la selecció, contractació, desenvolupament personal i promoció professional es basen en el reconeixement del mèrit: honradesa, dedicació i assoliments destacats. Així mateix, volem deixar clar que factors com el gènere, edat, raça, ideologia o creences no influiran en les nostres decisions a l'hora de contractar, promocionar o recompensar els èxits de nostra plantilla.

Entenem la importància de garantir una autèntica igualtat d'oportunitats entre homes i dones, considerant el context complex en el qual operem, i per això ens comprometem a eliminar qualsevol forma de discriminació, tant directa com indirecta, per raó de gènere en les possibilitats laborals que oferim als nostres professionals.

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

La companyia desitja que tots els membres de l'empresa tinguin l'oportunitat de desenvolupar les seves trajectòries professionals sense haver de renunciar a les seves responsabilitats personals i familiars.

Amb això en ment, l'empresa pretén oferir tota la seva plantilla un equilibri que els permeti seguir atenent altres compromisos i interessos, afavorint així el seu benestar integral, tant a nivell personal com professional, en un entorn laboral cada cop més competitiu i exigent.

2. Marc Jurídic i glossari de termes

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures avaluables, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, amb l'objectiu d'aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i d'eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius establerts.

La legislació aplicable en matèria de igualtat es relaciona a continuació:

- I.Llei Orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre homes i dones, del 23 de març de 2007.
- II.Reial Decret-Llei 6/2019, que estableix l'obligació per a les empreses de realitzar plans d'igualtat.
- III.Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- IV.Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Per l'elaboració del Pla d'Igualtat, i assegurar l'aplicació efectiva d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, s'han adoptat les següents definicions recollides en la Llei Orgànica 3/2007 i altres de caràcter normatiu:

Igualtat de tracte entre dones i homes.

Suposa l'absència de tota discriminació, ja sigui directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Significa garantir que les dones i els homes puguin participar en diferents àmbits (econòmic, polític, participació social, presa de decisions, etc.) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

Discriminació directa per raó de sexe.

S'entén per discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, atenent al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparativa

Discriminació indirecta per raó de sexe.

S'entén per discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa les persones d'un sexe en una desavantatge particular respecte a les persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Assetjament sexual.

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui l'objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un ambient intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb l'objectiu o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un ambient intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament moral o *desestiba*:

Agressió repetida o persistent per una o més persones durant un temps perllongat, ja sigui verbal, psicològica o física, en el lloc de treball o en connexió amb el treball, que té com a finalitat la humiliació, el menyspreu, l'insult, la coacció o la discriminació de la víctima, podent culminar amb l'abandonament voluntari del lloc de treball.

Discriminació per embaràs o maternitat.

Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Igualtat de remuneració per raó de sexe.

La igualtat de remuneració per raó de sexe implica l'obligació de pagar pel lliurament d'una feina d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran a tota la plantilla de forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Mesures d'acció positiva:

Mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes, havent de ser raonables i proporcionades en relació amb l' objectiu perseguit en cada cas.

Indemnitat davant represàlies:

Es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries:

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitats a través d' un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnguin la realització de conductes discriminatòries.

Tutela judicial efectiva:

Qualsevol persona podrà recaptar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes d'acord amb el que estableix l' Art., 53,2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en la qual suposadament s'ha produït la discriminació.

3. Determinació de les parts que concerten el Pla de Igualtat

El present Pla d'Igualtat s'emmarca en el compromís i en l'aposta per consolidar el desenvolupament de les relacions laborals basades en la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i la no discriminació.

El Pla d'Igualtat ha estat negociat a l'empresa Suris, SL per la comissió negociadora d'igualtat conformada per membres del comitè de empresa per la part social i per la part empresarial formada en data 12 de Maig de 2023.

Per la part empresarial:

- JESSICA SILVENTE CASTAÑEDA, en qualitat de Responsable de RRHH
- ALBERT GARCÍA TURRÓ en qualitat de Responsable de PRL/SIG
- YOLANDA LÁZARO MELENDO, en qualitat de Responsable d'Administració

Per la part social, Representació legal de persones treballadores:

- MARTA VÉLEZ SÁNCHEZ, membre del Comité d'Empresa
- RAMON GARANTO IGLESIAS, membre del Comité d'Empresa
- RAMIRO LÓPEZ MÉNDEZ, membre del Comité d'Empresa

Un cop negociat i signat el pla d'igualtat, la comissió negociadora passarà a ser la comissió de seguiment de la implantació de les mesures acordades.

4. L'Empresa

Dades de l'empresa

Raó Social: SURIS, SL

NIF: B08988149

Domicili Social: Carrer Marroc, 210 Barcelona

Forma Jurídica: Societat Limitada

Responsable de l'entitat

Nom: Joan Griset Miro

Càrrec: Director General

Responsable d'igualtat

Número: Jessica Silvente

Càrrec: Responsable de Recursos Humans

Correu electrònic: jsilvente@suris.es

Activitat

Sector Activitat: Siderometal·lúrgia

CNAE 4322 fontaneria, Instal·lacions de sistemes de calefacció i aire condicionat.

Descripció de l' Activitat: La realització d'estudis, projectes, execució i manteniment de tot tipus d'instal·lacions, ja siguin autònomes o en edificacions i en obres civils, qualsevol que sigui el seu ús, públiques o privades, civils o militars etc. Manteniment integral d' edificis.

Conveni col·lectiu:

Conveni col·lectiu per a la Indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

08002545011994

5. Àmbit personal, territorial i temporal

Àmbit personal:

El Pla d'Igualtat és d'aplicació per a totes les persones treballadores que prestin els seus serveis per compte i sota dependència de l'empresa SURIS SL

Així mateix, es reconeix el dret de les persones treballadores posades a disposició per les empreses de treball temporal a què se'ls apliquin les mesures contingudes en el pla d'igualtat de l'empresa usuària.

Àmbit territorial:

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació a tot el territori Catalunya. Igualment, regirà en tots els centres i llocs de treball ubicades en qualsevol part del territori nacional o estranger en què aquelles desenvolupen les seves activitats empresarials.

Àmbit temporal:

El present Pla d'Igualtat entrarà en vigor des del moment de la seva inscripció en el registre i tindrà una vigència de 4 anys que comprendrà des de el 1 d'octubre de 2023 fins el 30 de setembre de 2027.

En tot cas, serà modificat anticipadament quan es doni alguna d'aquestes circumstàncies:

- 1.** Quan sigui necessari com a conseqüència dels resultats de seguiment i avaluació.
- 2.** Quan es posi de manifest la seva inadequació o insuficiència com a resultat de la actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, o de una actuació judicial que determini l'existència de discriminacions a l'empresa per raó de sexe.
- 3.** En els supòsits de fusió, absorció o modificació del estatus jurídic de l'empresa.
- 4.** Davant qualsevol incidència que modifiqui de forma substancial la seva plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, inclosa les inaplicacions de convenis i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit com a base per la seva elaboració.
- 5.** Quan una resolució judicial condemni a l'empesa per discriminació directa o indirecte per raó de sexe o determini la revisió del mateix. La revisió comportarà la revisió i actualització del diagnòstic i de les mesures del pla d'igualtat.

6. Informe de diagnòstic per àmbits

El diagnòstic ha tingut per objecte complir el preceptuat per la legislació i, en concret, realitzar una anàlisi atenent a:

El principi de no discriminació, comprovant que no hi ha discriminació directa ni indirecta, i que es prenen decisions no discriminatòries respecte al gènere.

El principi d'igualtat d'oportunitats, realitzant l'anàlisi de pràctiques que fomentin que les persones d'un i altre gènere tinguin una situació equivalent.

Amb l'objectiu de definir els objectius i àrees de millora, s'han realitzat els Diagnòstics de Situació l'empresa Suris SL en l'àmbit d'aplicació del Pla, dins de la Comissió Negociadora. Aquesta actuació es realitza en conformitat amb el que estableix el R.D. 901/2020. Els diagnòstics esmentats recullen els següents aspectes:

- I.**Processos de selecció i contractació.
- II.**Classificació professional.
- III.**Formació.
- IV.**Promoció professional.
- V.**Condicions de treball.
- VI.**Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- VII.**Infrarrepresentació femenina
- VIII.**Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- IX.**Retribucions salarials

Segons els resultats d'aquesta anàlisi, s'han arribat a diverses conclusions i suggeriments sobre la situació actual de l'empresa, així com la identificació d'àrees que necessiten la implementació d'accions correctives i/o d'impuls.

Les principals conclusions del mateix per al present Pla d'Igualtat, en tant que no es compleixi la seva vigència, són les següents:

Característiques Generals de la plantilla.

La composició de la plantilla de l'empresa SURIS, SL segregades per sexe correspon als següents percentatges:

	Home	Dona	Total General
% de persones segregades per sexe	89%	11%	100%

En nombres absoluts la plantilla total de l'empresa es de 218 persones treballadores, de les quals 195 son homes i 23 són dones.

La plantilla de SURIS, SL està masculinitzada atès que el 89% correspon a aquest gènere.

La plantilla de persones treballadores de **SURIS, S.L.** es concentra en la franja de edat de entre 30 i 49 anys, per el que la mitjana de edat es de 44 anys.

La mitjana de edat segregada per sexes es la següent:

	Home	Dona	Total General
Mitjana d'Edat	45	42	44

La distribució de la plantilla de la empresa SURIS, SL per **antiguitat** es reflexa en la següent taula:

Antiguitat	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
De 00 a 04 anys	94	10	104	90%	10%	-81%	0,11
De 05 a 09 anys	57	3	60	95%	5%	-90%	0,05
De 10 a 14 anys	13	3	16	81%	19%	-63%	0,23
De 15 a 19 anys	21	4	25	0,84	0,16	-0,68	0,190
De 20 a 24 anys	6	2	8	75%	25%	-50%	0,33
De 30 o més anys	4	1	5	80%	20%	-60%	0,25
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,12

La mitjana d'antiguitat de l'empresa es de 7 anys. Aquesta dada l'hem de relacionar amb la distribució de la plantilla per categories professionals.

El gruix dels empleats de la companyia estan distribuïts a les àrees funcionals de:

- Manteniment
- Sistemes
- Edificació
- Industrial

Aquestes àrees es nodreixen de personal de ma d' obre amb una alta rotació donat que la feina que es realitza es per projectes o obra, i masculinitzada.

El personal que te una antiguitat inferior a 4 anys representa el 47,77% de la companyia, d'aquest personal un 90,38% correspon a homes i la resta un 9,61% correspon a dones.

La bretxa de gènere s'estableix en un 81% i el índex de feminització correspon al 0,11.

En quant al **nivell d'estudis** la plantilla de persones treballadores de la empresa esta distribuïda de la següent forma:

Compte de persones	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
A. Sense estudis	1	0	1	100%	0%	-100%	0,00
B. Primària	90	1	91	99%	1%	-98%	0,01
C. Secundària/ESO	7	0	7	100%	0%	-100%	0,00
D. Batxillerat	12	2	14	86%	14%	-71%	0,167
E. FP/Cicle Formatiu	50	7	57	88%	12%	-75%	0,14
F. Estudis universitaris	35	13	48	73%	27%	-46%	0,37
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,12

Donat que el gruix de treballadors de la companyia es troben situats en llocs de feina de feina de manteniment, sistemes, edificació i industrial, considerats com a ma d'obra, el nivell d'estudis del 41,28 % de la plantilla masculina, te un nivell de PRIMARIA.

El 56% de les dones que treballen a **SURIS, S.L.** (13 dones de 23 dones), tenen la titulació màxima de Estudis Universitaris, per tal les ocupacions son qualificades.

En relació amb els homes, aquest només representant un 17,49% de la plantilla dels homes (35 homes de 195 homes).

Les dones de la plantilla de **SURIS, S.L.**, al estar emmarcades en llocs de feina de departaments de administració i oficina tècnica estan més representades en els nivell d'estudis universitaris.

La composició de la plantilla **per tipus de contracte** es reflecteix en el següent quadre:

	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
01. Indefinit	171	20	191	90%	10%	-79%	0,1
02. Eventual	7	2	9	78%	22%	-56%	0,3
03. Obra i servei	15	0	15	100%	0%	-100%	0,0
04. Jubilació Parcial	2	0	2	100%	0%	-100%	0,0
06. Pràctiques	0	1	1	0%	100%	100%	0,0
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,1

Analitzades les dades en quant al tipus de contractes de la plantilla, s'estableix que l'empresa té una plantilla estable donat que el contracte indefinit és el contracte que ocupa un 87,61% de la totalitat de la plantilla.

També és el contracte més utilitzat en la plantilla de dones, donat que de un total de 23 dones de la plantilla 20 estan contractades de forma indefinida.

La distribució de la contractació temporal ha estat de un 78% per els homes i un 22% en les dones.

La composició de la plantilla segons el tipus de jornada i en quant a la jornada en termes de regim continu o partit és la següent:

	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
No Jornada 100%	3	4	7	43%	57%	14%	1,3
Sí Jornada 100%	192	19	211	91%	9%	-82%	0,1
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,1

Del total de la plantilla de 218 treballadors, 7 persones no realitzant el 100% de la jornada de les quals 3 són homes i 4 són dones.

De les 7 persones que realitzen una jornada inferior a la legal establerta, 4 són dones. Aquestes dones van sol·licitar a l'empresa una reducció de la seva jornada habitual per atendre les seves responsabilitats de cura amb els seus fills.

La bretxa de gènere relativa a la no realització de la jornada al 100% és del 14%.

Pel que fa als homes que realitzen una jornada laboral inferior a la legal establerta, aquests ho fan a temps parcial. Hi ha dos motius principals per a aquesta situació: la jubilació parcial i la realització d'estudis.

Cal destacar que la resta de la plantilla de l'empresa treballa la jornada completa, sense cap reducció horària o temps parcial.

En termes de contractació la empresa estableix jornades a temps complert.

La organització no te implementat el sistema de treballs a torns.

	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
Continu	1	9	10	10%	90%	80%	9,0
Partit	194	14	208	93%	7%	-87%	0,1
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,1

En la jornada continua, la distribució de homes es de un 10% mentre que la distribució de dones es del 90%, el índex de feminització es del 9. Les dades reflexen una bretxa de gènere a favor de la dona en un 80%

En el cas de la jornada partida la distribució de homes es del 93%, i la distribució de dones es del 7%, el índex de feminització es del 0,1. La bretxa de gènere es a favor dels homes en un 87%.

Processos de selecció i contractació

A la diagnosi es va fer l'anàlisi de la contractació dels últims 8 anys, fraccionat a quantes contractacions es van dur a terme 8 anys endarrere, 4 anys endarrere i al moment de l'anàlisi.

La contractació en l'any de revisió de dades ha estat del 83% per a homes (15 noves incorporacions) i del 17% per a dones (3 noves incorporacions). Els departaments responsables d'aquestes contractacions han estat el Departament d'Edificació, amb 12 homes i 3 dones, i el Departament de Manteniment.

Fa 4 anys, la contractació va ser del 89% per a homes (16 noves incorporacions) i del 11% per a dones (2 noves incorporacions). En aquella ocasió, els departaments involucrats en les contractacions van ser el Departament d'Edificació amb 6 homes, el Departament Industrial 1, el Departament de Manteniment amb 7 homes, i el Departament de Sistemes amb 2 homes. Les 2 dones contractades es van unir al Departament d'Estructura de l'empresa.

Fa 8 anys, tota la contractació va ser destinada a personal masculí, que es va incorporar en els departaments Industrial i Sistemes. No obstant això, en els últims 8 anys, s'ha notat una evolució positiva, incorporant més treballadores en els equips.

Es constata que l'empresa treballa en la incorporació de dones en l'empresa, per el que caldria fer visible que la cultura de l'empresa engloba la igualtat d'oportunitats.

Les contractacions que la empresa ha realitzat en el últim any es veuen reflexades a la següent taula:

	Home	Dona	Total general
Persones contractes últim any	15	3	18

	Home	Dona	Total general
% de persones contractades l'últim any	83%	17%	100%

Classificació professional i infrarepresentació femenina.

L'empresa Suris SL es regeix per el conveni col·lectiu per la indústria siderometal·lúrgia de la província de Barcelona. La classificació professional de la companyia esta relacionada amb els grups professional que s'hi estableixen en ell, que son un total de 7 grups professional.

Grup Professional	Home	Dona	Total general	Distribucio Homes	Distribucio Dones	Bretxa Genere	Index Feminitzacio
GRUPO 1	10	0	10	100%	0%	-100%	0,00
GRUPO 2	12	5	17	71%	29%	-41%	0,42
GRUPO 3	22	3	25	88%	12%	-76%	0,14
GRUPO 4	34	0	34	100%	0%	-100%	0,00
GRUPO 5	108	14	122	89%	11%	-77%	0,13
GRUPO 6	8	1	9	89%	11%	-78%	0,13
GRUPO 7	1	0	1	100%	0%	-100%	0,00
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,12

Les dones tenen presència en els grups professionals de conveni 2, 3,5 i 6.

El conveni col·lectiu estableix un guia orientativa de categories professionals relacionada als grups professionals. Les categories professionals representades a l'empresa son les següents:

Categoria Professional	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
AUX ESTRUCTURA	1	1	2	50%	50%	0%	1,00
AY.OFICIAL	1	0	1	100%	0%	-100%	0,00
CAP ADMIN	0	1	1	0%	100%	100%	
CAP. O.T.	1	0	1	100%	0%	-100%	0,00
DELINEANT	3	0	3	100%	0%	-100%	0,00
DIRECCIO	7	0	7	100%	0%	-100%	0,00
ENCARGADO	22	0	22	100%	0%	-100%	0,00
OF ADVO/A	2	14	16	13%	88%	75%	7,00
OFICIAL 1ª	87	0	87	100%	0%	-100%	0,00
OFICIAL 1ª J.E.	11	0	11	100%	0%	-100%	0,00
OFICIAL 2ª	7	0	7	100%	0%	-100%	0,00
OFICIAL 3ª	7	0	7	100%	0%	-100%	0,00
RESP ESTRUCTURA	0	2	2	0%	100%	100%	
TECNIC ESTRUCTURA	4	0	4	100%	0%	-100%	0,00
TECNICO	40	5	45	89%	11%	-78%	0,13
TECNICS LEGAL/ESTUDIS	2	0	2	100%	0%	-100%	0,00
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,12

Les categories professionals que tenen presència d'ambdós gènere son les següents:

- Personal administratiu: reflexa una distribució d'homes del 13%, una distribució de dones del 88%, que estableix un bretxa de gènere positiva del 75%, i un índex de feminització de 7.
- Auxiliar d'estructura: Reflexa una distribució equilibrada home- dona..
- Tècnics: Esta distribuïda el 89% per homes i el 11% per dones, que estableix una bretxa de gènere negativa del 78%, i un índex de feminització del 0,13.

Processos de formació

L'empresa ha fet formació relacionada amb els àmbits de l'empresa en prevenció de riscos laboral, desenvolupament professional i capacitació laboral. Es constata que el 90% de la formació ha estat realitzada per homes.

La distribució de les hores de formació percentualment segregada per sexe i objectiu de la formació han estat les següents:

SUMA HORES FORMACIO	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
Capacitació laboral	297,00	18,00	315,00	94%	6%	-89%	0,06
Desenvolupament professional	267,00	48,00	315,00	85%	15%	-70%	0,18
Prevenció de Riscos Laborals	736,00	84,00	820,00	90%	10%	-80%	0,11
TOTAL GENERAL	1300,00	150,00	1450,00	90%	10%	-79%	0,12

La participació en formació per àrees de la empresa ha estat la següent:

SUMA HORES FORMATIVES	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
Comercial Estudis	1,60	0,00	1,60	100%	0%	-100%	0,00
Edificació	6,57	24,67	31,24	21%	79%	58%	3,75
Estructura	15,64	3,67	19,30	81%	19%	-62%	0,23
Industrial	12,12	6,00	18,12	67%	33%	-34%	0,50
Manteniment	3,20	3,50	6,70	48%	52%	4%	1,09
Ofic. Tècnica	0,00	0,00	0,00				
Producció	0,00	0,00	0,00				
Sistemes	7,24	6,00	13,24	55%	45%	-9%	0,83
Total general	46,36	43,83	90,19	51%	49%	-3%	0,95

Una de les accions que l'empresa vol promoure es la formació relacionada en la igualtat d'oportunitats en els diferents departaments de l'empresa. Cal promoure la necessitat de formació i sensibilització en matèria de igualtat en llocs de direcció, per tal que posteriorment s'estengui a tota la plantilla de l'empresa.

Processos de promoció professional.

L'opinió generalitzada es que l'empresa ha de treballar en ordre a donar accés i promoció a les persones treballadores en igualtat de oportunitat, per tal de anar cap a un increment de la presencialitat de la dona en tots els àmbits de l'empresa. En el últim any s'ha comprovat que no hi hagut promocions.

Condicions de treball

L'empresa Suris SL, empra el conveni col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors per tal de regular dintre del se de l'empresa les relacions laborals i les condicions de treball.

Adicionalment, l'empresa realitza reunions amb la representació legal de les persones treballadores sobre les condicions de treball, les relacions internes i qüestions de preocupació mútua.

L'empresa te una plantilla que de promig té una antiguitat de 7 anys. El gruix del les persones treballadores estan distribuïts a les àrees funcionals de manteniment, sistemes, edificació i industrial. El fet que la plantilla estigui masculinitzada fa que el pes de les antiguitats també recaigui en aquest gènere.

L'empresa envers a la antiguitat no supera valors de 1 en el índex de feminització, per tant es conclou que hi ha infrarepresentacio femenina, i la bretxa de genera conte valors negatius.

Les dones de la plantilla de SURIS, S.L., al estar emmarcades en llocs de feina de departaments de administració i oficina tècnica estan més representades en els nivell d'estudis universitaris.

Analitzades les dades en quant al tipus de contractes de la plantilla, s'estableix que l'empresa té una plantilla estable donat que el contracte indefinit és el contracte que ocupa un 87,61% de la totalitat de la plantilla.

En relació a les jornades de feina, es constata que: són les dones qui sol·liciten les reduccions de jornada per cura de fills, i també recau en elles la sol·licitud de jornades de treball en règim de continu.

Tot i que el 57,33% de la plantilla de l'empresa té un fill/-a o més, només la representació femenina és la que sol·licita adaptacions de jornada o reduccions.

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

La companyia està compromesa amb el foment de polítiques i mesures que afavoreixin la corresponsabilitat i l'equilibri entre el treball i la vida personal dels seus professionals. D'igual manera, i des del respecte a la llibertat de gestió,

De la informació analitzada, s'extreu que les dones són les que, en major mesura, opten per les reduccions de jornada i excedències per cura de menor/familiar, mesures que, d'altra banda, tenen impacte en la retribució.

Mesura conciliadora	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
Flexibilitat horària	2,00	2,00	4,00	50%	50%	0%	1,00
Jornada intensiva	0,00	5,00	5,00	0%	100%	100%	
N/A	193,00	12,00	204,00	95%	6%	-89%	0,06
Reducció jornada i jornada intensiva	0,00	4,00	4,00	0%	100%	100%	
Total general	195,00	23,00	218,00	89%	11%	-79%	0,12

L'empresa ofereix flexibilitat d'entrada a les oficines, permetent a les persones treballadores iniciar la jornada entre 8:00 i 9:00 i finalitzar la jornada de 17:30 a 18:30. D'aquesta manera, l'empresa fomenta la conciliació de la vida familiar i laboral, atorgant certa autonomia en els horaris de treball de la plantilla.

Infrarepresentació Femenina

Existeix infrarepresentació femenina en les diferents àrees de l'empresa a excepció dels departaments administratius, que es concentren a la àrea funcional de Estructura. La resta de àrees estan totalment masculinitzades.

DEPARTAMENTS/AREAS FUNCIONAL	Home	Dona	Total general	Distribucio Homes	Distribucio Dones	Bretxa Genere	Index Feminitzacio
COMERCIAL.ESTUDIS	5	0	5	100%	0%	-100%	0,00
EDIFICACIO	77	3	80	96%	4%	-93%	0,04
ESTRUCTURA	11	12	23	48%	52%	4%	1,09
INDUSTRIAL	26	1	27	96%	4%	-93%	0,04
MANTENIMENT	55	4	59	93%	7%	-86%	0,07
OFIC. TECNICA	2	0	2	100%	0%	-100%	0,00
PRODUCCIO	2	1	3	67%	33%	-33%	0,50
SISTEMES	17	2	19	89%	11%	-79%	0,12
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,12

Las dones tenen representació a les àrees de:

- Edificació
- Estructura
- Industrial
- Manteniment
- Producció
- Sistemes

En les diferents àrees totes estan per sota de 1, on s'estableix que hi ha infrarepresentació femenina, a excepció del departament d'estructura.

El àrea d'estructura te una índex de feminització del 1,09

En quant a la composició de la plantilla segons categoria professional, per nombre de persones les dades son les següents:

Categoria Profesional	Home	Dona	Total general	Distribució Homes	Distribució Dones	Bretxa Gènere	Índex Feminització
AUX ESTRUCTURA	1	1	2	50%	50%	0%	1,00
AY.OFICIAL	1	0	1	100%	0%	-100%	0,00
CAP ADMIN	0	1	1	0%	100%	100%	
CAP. O.T.	1	0	1	100%	0%	-100%	0,00
DELINEANT	3	0	3	100%	0%	-100%	0,00
DIRECCIO	7	0	7	100%	0%	-100%	0,00
ENCARGADO	22	0	22	100%	0%	-100%	0,00
OF ADVO/A	2	14	16	13%	88%	75%	7,00
OFICIAL 1ª	87	0	87	100%	0%	-100%	0,00
OFICIAL 1ª J.E.	11	0	11	100%	0%	-100%	0,00
OFICIAL 2ª	7	0	7	100%	0%	-100%	0,00
OFICIAL 3ª	7	0	7	100%	0%	-100%	0,00
RESP ESTRUCTURA	0	2	2	0%	100%	100%	
TECNIC ESTRUCTURA	4	0	4	100%	0%	-100%	0,00
TECNICO	40	5	45	89%	11%	-78%	0,13
TECNICS							
LEGAL/ESTUDIS	2	0	2	100%	0%	-100%	0,00
Total general	195	23	218	89%	11%	-79%	0,12

La infrarepresentació en les categories professionals es dona en aquelles que el índex de feminització estigui per sota de 1.

Totes les categories professionals estan per sota de 1 a excepció de les corresponents a personal amb funcions administratives

La infrarepresentació constituirà un dels eixos d'actuació preferent dintre del Pla de Igualtat de l'empresa.

Prevenió de l' assetjament sexual i per raó de sexe

L'empresa Suris, SL rebutja de manera expressa l' abús d' autoritat i l' assetjament en totes les seves formes, així com qualsevol conducta que pugui generar un ambient de treball intimidatori, ofensiu o hostil.

La companyia disposa d' un Protocol de Prevenció i Actuació per a qualsevol situació d' assetjament laboral a disposició dels seus professionals. Aquest protocol estableix un canal de denúncies confidencial per a casos d' assetjament.

Addicionalment, durant la negociació del present pla d'igualtat l'empresa i la representació legal de les persones treballadores dins de la comissió negociadora del pla de igualtat va aprovar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, que ha comunicar a la plantilla i donar-ne difusió.

7. Retribucions

RETRIBUCIONS

L'empresa elabora amb caràcter anual els registres retributius obligats d'acord amb el que estableix el Real Decret Llei 6/2019.

Analitzades la mitjana de les retribucions total anuals de l'empresa, la bretxa salarial a l'empresa es de un 7,4% a favor dels homes. Això significa que les dones han percebut un 7,4% de salari menys que els homes.

La bretxa salarial en termes de mediana s'estableix en un 5,6% en favor dels

En termes generals, les dones tenen una presència del 10% sobre el total de la plantilla i les àrees en las que estan ubicades son les següents:

	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total general
<i>Administración</i>	8	1	9	89%	11%	100%
<i>Cial-Estudios</i>	2	6	8	25%	75%	100%
<i>Compres</i>	0	6	6	0%	100%	100%
<i>Edif+Indu</i>	2	5	7	29%	71%	100%
<i>Edificació</i>	2	74	76	3%	97%	100%
<i>Gerència</i>	1	1	2	50%	50%	100%
<i>Industrial</i>	0	38	38	0%	100%	100%
<i>Informàtica</i>	0	2	2	0%	100%	100%
<i>Mantenimiento</i>	6	78	84	7%	93%	100%
<i>Oficina Tècnica</i>	0	1	1	0%	100%	100%
<i>PRL/Qualitat</i>	2	2	4	50%	50%	100%
<i>Recursos Humanos</i>	1	1	2	50%	50%	100%
<i>Sistemas</i>	2	21	23	9%	91%	100%
Total general	26	236	262	10%	90%	100%

Fent una anàlisi per categories professionals on tenen presència ambdós gèneres en trobem amb bretxes salarials en les següents categories professionals:

- / Oficials Administratius amb una bretxa salarial a favor dels homes del 23,3%. El personal femení d'aquest grup majoritàriament tenen jornades reduïdes com per cura de fills.
- / Responsables d'àrea d' Estructura amb una bretxa salarial en favor dels homes del 10,30%.
- / Tècnics amb una bretxa salarial en favor dels homes del 11,6%, la raó per la qual s'identifica aquest biaix es un plus addicional de responsabilitat que recau en persones amb responsabilitats afegides i que es valoren per criteris d'experiència i antiguitat.

La valoració de llocs de feina permet analitzar la bretxa salarial en llocs de feina de igual valor que poden incloure diferents grups o categories professionals.

Anàlisi desglossat per salari base anual per valoració del lloc de feina

	BRETXA
2,00	-
3,00	-
4,00	-5,6%
5,00	35,0%
6,00	-2,0%
7,00	-
	20,02%
8,00	-
9,00	-
TOTAL GENERAL	-6,5%

La bretxa establerta en l'agrupació 5, del 35% correspon a una extinció del contracte. En termes de totals generals la bretxa es a favor de les dones en un 6,5%

Anàlisi desglossat per la totalitat dels complements salarials per la valoració del lloc de feina

En relació a la totalitat dels complements salarials que l'empresa abona, relacionarem les bretxes més destacables i als grups que corresponen.

	BRETXA
2,00	-
3,00	-
4,00	7,5%
5,00	95,8%
6,00	-
	110,4%
7,00	23,6%
8,00	-
9,00	-
TOTAL GENERAL	34,7%

El total general de la totalitat dels complements salarials estableix que les dones cobren un 34% menys que els homes en quant a complements salarials.

L'existència diferències salarials no significa directament l'existència de discriminació per raó de gènere, ja que s'ha de tenir en compte la situació contractual de les persones treballadores, l'antiguitat d'aquestes i altres factors que puguin suscitar aquestes diferències. En el diagnòstic queden justificades les diferències detectades

Variables

Nomes perceben variables els llocs de feina que estan vinculats a obre i per tant llocs de feina masculinitzats i que no tenen presència femenina.

Percepcions Extrasalarials

Les percepcions extrasalarials relatives a plus de vehicles no tenen bretxa salarial a analitza.

Una vegada analitzada la distribució salarial de l'empresa en relació amb valoració de llocs de feina s'estableix que l'article 28.3 de l'Estatut incorpora una presumpció de bretxa salarial aplicable a les empreses de més de 50 persones treballadores, quan la mitjana les retribucions dels persones treballadores d'un gènere sigui superior al de l'altre en un 25% o més, prenent en consideració el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes.

Analitzat els diferents àmbits de les retribucions de la companyia que es regeixen pel conveni de la siderometal·lúrgia, i atès que la distribució de la plantilla total de

l'empresa és de 262 persones de les quals només hi ha un 10% de dones, la bretxa salarial es lleugerament elevada, atès que la mitjana de les retribucions anuals , suposen un 7,4% , per sota del 25% que marca la llei.

Es necessari tindre en compte que els salaris poden variar en funció de la antiguitat, experiència, responsabilitats i altres variables específiques que poden generar desviacions salarials en el anàlisi general.

L'empresa té infrarepresentació femenina donada l'activitat principal de l'empresa, les dones estan en llocs de feina corresponents a estructura, però addicionalment en els nivell jeràrquics de l'empresa també ostenta aquesta infrarepresentació, es per això que caldria veure accions de promoció professional

8. Objectius del Pla de Igualtat

El Pla d'Igualtat de l'empresa té com a objectiu principal assegurar que el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com la no discriminació per raó de sexe, siguin integrals en totes les àrees de l'organització. Aquest principi ha de ser una guia per a totes les actuacions empresarials i s'ha d'aplicar de manera transversal, garantint la presència d'enfocaments de gènere en les polítiques, procediments i actuacions de la gestió de Recursos Humans de la companyia.

En concordança amb els compromisos prèviament establerts per totes les parts implicades, el present Pla d'Igualtat estableix els següent objectius i mesures per àrees.

Àrea de Selecció i Contractació

- Garantir el compliment de principi de igualtat de oportunitats entre homes i dones en el accés als processos de selecció en totes les seves fases, des de el reclutament fins la incorporació amb processos de reclutament transparents i objectius, relacionats amb la valoració d'aptituds i capacitats requerides per al lloc ofert.
- Revisar els procediments de reclutament i selecció per l' accés a l'empesa per garantir la igualtat de tracte i oportunitats i fer visible el compromís de l'empresa amb la igualtat de homes i dones.

Àrea de classificació Professional

- 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 el mateix valor que 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 exercici i les condicions laborals en las que aquestes activitat es porten a terme en la realitat siguin equivalents.
- Evitar un sistema de classificació professional amb categories o grups feminitzats en el que es pugui detectar una discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Àrea de Formació

- Facilitar una política de formació que atengui criteris de participació i resultats de formació en clau de igualtat de dones i homes.
- Sensibilitzar i formar en igualtat de possibilitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb la organització de l'empresa per garantir la objectivitat i la igualtat entre dones i homes en la selecció, classificació professional, promoció , accés a la formació, assignació de les retribucions, etc.

Àrea de Promoció Professional

- Garantir la promoció professional en l'empresa de forma igualitària per homes i dones i el impacte de gènere.
- Incrementar el nombre de dones en llocs de responsabilitat.

Àrea de les condicions de treball

- Impulsar condicions de treball que permetin la igualtat de oportunitats entre homes i dones.
- Garantir que les condicions de contractació compleixen els requisits de igualtat de tracte i oportunitats.
- Impulsar la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere en les seves polítiques i eines, amb la fi de adaptar-les a les necessitats i característiques físiques, biològiques, psíquiques i socials de homes i dones.

Àrea de corresponsabilitat

- Garantir el exercici del exercici corresponsable dels drets de conciliació, informant d'aquest i fent-los accessibles a la plantilla per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
- Afavorir un context de recolzament a la conciliació i la corresponsabilitat conegut per la plantilla de l'empresa.
- Iniciar procediments de informació sobre desconexió digital.

Àrea de Infrarepresentació

- Fomentar e incentivar una representació equilibrada de la presencia de homes i dones en els diferents grups professionals on les dones es troben infrarepresentades.

Àrea de Retribucions

- Promoure una política retributiva basada en la formació, experiència, aportació de valor a la organització i desenvolupament, sense tindre en compte el sexe de la persona treballadora.
- Garantir la aplicació efectiva del principi de igualtat remuneració per un treballador de igual valor, i en concret, la inexistència de diferències salarials per raó de gènere
- Vetllar per la aplicació de la política retributiva per garantir la igualtat salarial en treballs de igual valor.

Àrea de Prevenció de Assetjament Sexual i per raó de sexe

- Prevenir, no tolerar i erradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Assegurar el compliment del protocol de prevenció de l'assetjament d'aplicació en l'empresa.

9. Objectius Mesures i Accions

Procés de selecció i contractació.

Garantir el compliment de principi de igualtat de oportunitats entre homes i dones en el accés als processos de selecció en totes les seves fases, des de el reclutament fins la incorporació amb processos de reclutament transparents i objectius, relacionats amb la valoració d' aptituds i capacitats requerides per al lloc ofert.

Revisar els procediments de reclutament i selecció per l' accés a l'empresa per garantir la igualtat de tracte i oportunitats i fer visible el compromís de l'empresa amb la igualtat de homes i dones.

Àrees d'actuació	Procés de selecció i contractació
Mesura 1	Dissenyar un protocol de selecció amb perspectiva de gènere i redactat en un llenguatge no sexista ni estereotipat que es faci arribar a les persones que participin al procés de reclutament, selecció, contractació e integració del personal
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	1r semestre 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris.
Indicadors de seguiment	Disseny de protocol de selecció amb perspectiva de gènere. Increment de contractacions del sexe subrepresentat.

Àrees d'actuació	Procés de selecció i contractació
Mesura 2	Portar un registre de selecció. Control de dones i homes que s'han presentant i quina ha estat el resultat del procediment.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	1r semestre 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris.
Indicadors de seguiment	Realització de la base de dades (procés de selecció, n° de candidatures, n °de preseleccions per sexe i n° de contractacions) Increment de % de contractació del sexe subrepresentat.

Àrees d'actuació	Procés de selecció i contractació
Mesura 3	Las ofertes de treball no han de tindre requisits directa o indirectament discriminatoris ni tampoc afavorir la discriminació social, es a dir la perpetuació de la dona en llocs de feina.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	1r semestre 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris.
Indicadors de seguiment	Revisió de ofertes de treball existents i modificació en el seu cas.

Àrees d'actuació	Procés de selecció i contractació
Mesura 4	Utilitzar llenguatge i comunicació visual no sexista en totes les ofertes de treball, així com en tots els formulari i documents de selecció.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	1r semestre 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris.
Indicadors de seguiment	Revisió de ofertes de treball existents i modificació en el seu cas.

Àrees d'actuació	Procés de selecció i contractació
Mesura 5	Incorporar en el manual de prevenció un apartat sobre el compromís amb la igualtat entre home i dona.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2023
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris.
Indicadors de seguiment	Text que s'incorpora en la política i Pla de Prevenció

Àrees d'actuació	Procés de selecció i contractació
Mesura 6	Traslladar a les empreses encarregades de la contractació ETT, ec, el compromís de igualtat de oportunitats
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2023
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris.
Indicadors de seguiment	Text que s'incorpora en la contractació amb ETT

Àrea de Classificació professional

- 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 el mateix valor que 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 exercici i les condicions laborals en las que aquestes activitat es porten a terme en la realitat siguin equivalents.
- Evitar un sistema de classificació professional amb categories o grups feminitzats en el que es pugui detectar una discriminació directa o indirecta per raó de sexe

Àrees d'actuació	Àrea Classificació Professional
Mesura 7	Revisar que la distribució de la plantilla en els grups o categories coincideix amb lo establert per conveni
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH /comissió de seguiment
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris.
Indicadors de seguiment	Informe de confirmació de la idoneïtat de la distribució per categories realitzada.

Àrees d'actuació	Àrea Classificació Professional
Mesura 8	Revisar el sistema de classificació professional en l'empresa i, en cas de ser pertinent, es modificarà la nomenclatura de les categories en cas de ser directa o indirectament discriminatòria.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris.
Indicadors de seguiment	Revisió del sistema de classificació professional i modificació en els documents de l'empresa

Àrea de Formació

- Facilitar una política de formació que atengui criteris de participació i resultats de formació en clau de igualtat de dones i homes.
- Sensibilitzar i formar en igualtat de possibilitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb la organització de l'empresa per garantir la objectivitat i la igualtat entre dones i homes en la selecció, classificació professional, promoció, accés a la formació, assignació de les retribucions, etc

Àrees d'actuació	Àrea Formació
Mesura 9	Formació específica per als càrrecs responsables directe de personal, com a agents determinants per la implementació de la igualtat de oportunitats entre homes i dones, i prevenció de l'assetjament sexual.
Persones destinatàries	Càrrecs responsables del personal
Cronograma de implantació	1r semestre de 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Nº de accions formatives Nº de persones que realitzant la formació.

Àrees d'actuació	Àrea Formació
Mesura 10	Incorporar accions de sensibilització i formació que contribueixin a augmentar el compromís amb la igualtat per tots els treballadors i treballadores.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	Durant la vigència del Pla de Igualtat
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Nº de accions formatives Nº de persones que realitzant la formació.

Àrees d'actuació	Àrea Formació
Mesura 11	Revisar els materials formatius interns de l'empresa per assegurar que no presentant estereotips de gènere (llenguatge, imatge, exemples, etc)
Persones destinàries	Responsables de Formació
Cronograma de implantació	2n semestre 2024
Responsabilitat	Departament de formació
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessari
Indicadors de seguiment	Nº de manuals de formació revisats

Àrees d'actuació	Àrea Formació
Mesura 12	Formació a les persones responsables de les àrees de RRHH i de Prevenció de Riscos Laborals en formació en igualtat.
Persones destinàries	Càrrecs responsables RRHH, PRL i Comissió de seguiment
Cronograma de implantació	1r semestre de 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessari
Indicadors de seguiment	Nº de accions formatives Nº de persones que realitzant la formació.

Àrea promoció Professional

Garantir la promoció professional en l'empresa de forma igualitària per homes i dones i el impacte de gènere.

Incrementar el nombre de dones en llocs de responsabilitat.

Àrees d'actuació	Àrea Promoció Professional
Mesura 13	Recollir dades de promocions en l'empresa segregades per sexe anualment i presentar a la comissió de seguiment la estadística de promocions que es realitzant i motivacions per la elecció de la persona promocionada
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	Anualment
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Informe de recollida anual de dades de promoció.

Àrees d'actuació	Àrea Promoció Professional
Mesura 14	Definir plans de carreres en els diferents departaments, definint polítiques de formació i experiència per la promoció de categories i/o llocs de major responsabilitats
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	Segon semestre 2025
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Disseny de pla de carrera. Increment del sexe subrepresentat en llocs de responsabilitat

Àrees d'actuació	Àrea Promoció Professional
Mesura 15	Es garantirà la promoció de la dona en llocs en que es trobi infrarepresentada, sempre i quan ambdós candidats acreditin idèntics mèrits.
Persones destinataris	Plantilla
Cronograma de implantació	1r semestre 2024
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Registre de numero de ocasions que el sexe infrarepresentat es qui obté la promoció.

Àrea de condicions de Treball

- Impulsar condicions de treball que permetin la igualtat de oportunitats entre homes i dones.
- Garantir que les condicions de contractació compleixen els requisits de igualtat de tracte i oportunitats.
- Impulsar la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere en les seves polítiques i eines, amb la fi de adaptar-les a les necessitats i característiques físiques, biològiques, psíquiques i socials de homes i dones.

Àrees d'actuació	Àrea Condicions de Treball
Mesura 16	Inclusió en el estudi de riscos psicosocials les qüestions sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2025
responsabilitat	Departament de RRHH i PRL
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Estudi de riscos psicosocials realitzats

Àrees d'actuació	Àrea Condicions de Treball
Mesura 17	Instaurar mesures de prevenció de riscos laborals en perspectiva de gènere
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2024
responsabilitat	Departament PRL
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Avaluació de riscos laborals i Pla de prevenció de riscos laborals

Àrea de Corresponsabilitat de la Vida Personal, Familiar i Laboral

- Garantir el exercici del exercici corresponsable dels drets de conciliació, informant d'aquest i fent-los accessibles a la plantilla per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
- Afavorir un context de recolzament a la conciliació i la corresponsabilitat conegut per la plantilla de l'empresa.
- Iniciar procediments de informació sobre desconexió digital

Àrees d'actuació	Àrea Corresponsabilitat de la Vida Personal i Familiar i Laboral
Mesura 18	Recopilar i sistematitzar en un únic document tots els drets i mesures previstes en la normativa laboral i les implementades per l'empresa per afavorir l'equilibri de la vida personal i laboral.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2024
responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Realització del document de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Àrees d'actuació	Àrea Corresponsabilitat de la Vida Personal i Familiar i Laboral
Mesura 19	Definir la forma de sol·licitud e la utilització de mesures de conciliació, així com els requisits per la seva concessió, i garantint la transparència i objectivitat del procés
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2024
responsabilitat	Departament de RRHH i comissió de seguiment
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Realització del document de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Àrees d'actuació	Àrea Corresponsabilitat de la Vida Personal i Familiar i Laboral
Mesura 20	Campanya genèrica de sensibilització i informació, dirigida a treballadors i treballadores explicant els drets relacionats amb la conciliació, insistint en el que poden ser gaudits tant per homes com per dones
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	Primer semestre 2025 i anualment 8 de Març
responsabilitat	Comissió de control i seguiment
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Registre de accions de informació i sensibilització (comunicació en internet)

Àrees d'actuació	Àrea Corresponsabilitat de la Vida Personal i Familiar i Laboral
Mesura 21	Registre de dades anuals segregades per sexe de mesures de conciliació gaudides per homes i dones
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	1r semestre 2024
responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Registre de recollida de dades

Àrees d'actuació	Àrea Corresponsabilitat de la Vida Personal i Familiar i Laboral
Mesura 22	L'empresa es compromet a elaborar un protocol sobre conscienciació, sensibilització e informació sobre el us i gestió dels mitjans i eines digitals, amb el fi de fer un bon us de la desconexió digital
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2025
responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Disseny de protocol de desconexió digital adaptat a la realitat de l'empresa. Informació oferta la plantilla al respecte

Àrees d'actuació	Àrea Corresponsabilitat de la Vida Personal i Familiar i Laboral
Mesura 23	L'empresa obrirà un procés de negociació amb la RLT per establir conjuntament les directrius i el marc en el que es podrà fer valdre com a mesura conciliadora el teletreball.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	1r semestre 2024
responsabilitat	Departament de RRHH i la comissió de seguiment
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessari
Indicadors de seguiment	Disseny de protocol del marc del teletreball ocasional.

Àrea de Infrarepresentació femenina

- Fomentar e incentivar una representació equilibrada de la presència de homes i dones en els diferents grups professionals on les dones es troben infrarepresentades

Àrees d'actuació	Infrarepresentació femenina
Mesura 24	En cas d'empat entre les persones candidates, s'aplicarà una mesura d'acció positiva en favor de la dona sempre i quan es trobi efectivament subrepresentada en el lloc en qüestió i amb coherència amb els principis de mèrit i capacitat.
Persones destinatàries	Plantilla
Cronograma de implantació	2n semestre 2023
responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Increment del % de sexe infrarepresentat en llocs de treball de l'empresa

Àrea Prevenció l'assetjament Sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- Prevenir, no tolerar i erradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Assegurar el compliment del protocol de prevenció de l'assetjament d'aplicació en l'empresa

<i>Àrees d'actuació</i>	<i>Àrea prevenció l'assetjament sexual i per raó de sexe</i>
Mesura 25	Implementació del protocol enfront de l'assetjament sexual i per l'assetjament de sexe en l'empresa
Persones destinatàries	Comissió del Seguiment
Cronograma de implantació	1r semestre 2023
responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Nivell de informació de la plantilla de la implantació del protocol

<i>Àrees d'actuació</i>	<i>Àrea prevenció l'assetjament sexual i per raó de sexe</i>
Mesura 26	L'empresa difondre a tota la plantilla la existència de un protocol enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Persones destinatàries	Plantilla de l'empresa
Cronograma de implantació	2n semestre 2023
responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Difusió del Protocol a la plantilla de l'empresa i publicitat a la intranet

Àrees d'actuació	Àrea prevenció l'assetjament sexual i per raó de sexe
Mesura 27	Formació a les persones de referència en el protocol de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Persones destinatàries	Comissió de protocol de l'assetjament
Cronograma de implantació	Durant la vigència del pla
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Formació específica en material de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Àrees d'actuació	Àrea prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Mesura 28	Formació a les persones treballadores en jornades de sensibilització sobre el protocol de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Persones destinatàries	Plantilla de l'empresa
Cronograma de implantació	Durant la vigència del pla de igualtat
Responsabilitat	Departament de RRHH
Recursos associats	Mitjans informàtics, material de oficina i instal·lacions habilitades. Tots els recursos materials i de personal necessaris
Indicadors de seguiment	Formació específica en material de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

10. Mitjans i recursos

En cadascuna de les mesures establertes en el present pla s'identifiquen els diferents responsables interns i recursos humans interns destinats a la implantació, seguiment i avaluació, comproment-se l'empresa a dotar dels mitjans materials i recursos que resultin necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla durant la seva vigència.

El Pla d'Igualtat podrà finançar-se també amb els ajuts i subvencions que s'estableixin per les autoritats i qualssevol entitats públiques i privades complint amb els requisits que a tal efecte s'estableixin per la Llei en cada cas.

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió de Seguiment, l'empresa es compromet a facilitar els mitjans necessaris, en especial:

- Lloc adequat per celebrar les reunions.
- Material precís per a elles.
- Aportar la informació estadística, desagregada per sexe, establerta en els criteris de seguiment acordats, amb antelació suficient per a la seva anàlisi, per a cadascuna de les mesures, amb la periodicitat corresponent.
- La persona Responsable d'Igualtat serà la que faciliti els mitjans adequats, per tal de possibilitar un treball eficient de la Comissió.

11. Calendari de Actuacions

La calendarització de les accions a dur a terme es troben al punt 9 del present pla d'igualtat juntament amb las fitxes de les accions positives acordades.

Per realitzar una avaluació periòdica de les diferents mesures, es durà a terme una revisió anual dels indicadors de cada mesura, amb l' objecte d' avaluar l'impacte de cadascuna d' elles.

Del resultat d' aquestes revisions es realitzarà un informe valoratiu sobre les accions previstes, les realitzades i possibles motius de desviacions.

A la finalització de la vigència del present Pla, i una vegada concloses les diferents mesures, s' elaborarà un informe general de conclusions en el qual s' avaluarà l' efectivitat de les mesures, així com les repercussions de les mateixes en l' organització.

Ordre	Mesura	Responsable	Cronograma Implantació
1	Dissenyar un protocol de selecció amb perspectiva de gènere i redactat en un llenguatge no sexista ni estereotipat que es faci arribar a les persones que participin al procés de reclutament, selecció, contractació e integració del personal	Departament RRHH	1r semestre 2024
2	Portar un registre de selecció. Control de dones i homes que s'han presentant i quina ha estat el resultat del procediment.	Departament RRHH	1r semestre 2024
3	Las ofertes de treball no han de tindre requisits directa o indirectament discriminatoris ni tampoc afavorir la discriminació social, es a dir la perpetuació de la dona en llocs de feina.	Departament RRHH	1r semestre 2024
4	Utilitzar llenguatge i comunicació visual no sexista en totes les ofertes de treball, així com en tots els formulari i documents de selecció.	Departament RRHH	1r semestre 2024
5	Incorporar en el manual de prevenció un apartat sobre el compromís amb la igualtat entre home i dona.	Departament RRHH	2n Semestre 2023
6	Traslladar a les empreses encarregades de la contractació ETT, ec, el compromís de igualtat de oportunitats	Departament RRHH	2n Semestre 2023
7	Revisar que la distribució de la plantilla en els grups o categories coincident amb lo establert per conveni	Departament RRHH	2n Semestre 2024
8	Revisar el sistema de classificació professional en l'empresa i, en cas de ser pertinent, es modificarà la nomenclatura de les categories en cas de ser directa o indirectament discriminatoris.	Departament RRHH	2n Semestre 2024
9	Formació específica per als càrrecs responsables directe de personal, com a agents determinants per la implementació de la igualtat de oportunitats entre homes i dones, i prevenció de l'assetjament sexual.	Departament RRHH	1r semestre 2024
10	Incorporar accions de sensibilització i formació que contribueixin a augmentar el compromís amb la igualtat per tots els treballadors i treballadores.	Departament RRHH	Durant la vigència del Pla
11	Revisar els materials formatius interns de l'empresa per assegurar que no presentant estereotips de gènere (llenguatge, imatge, exemples, etc)	Departament RRHH	2n Semestre 2024
12	Formació a les persones responsables de les àrees de RRHH i de Prevenció de Riscos Laborals en formació en igualtat.	Departament RRHH	1r semestre 2024
13	Recollir dades de promocions en l'empresa segregades per sexe anualment i presentar a la comissió de seguiment la estadística de promocions que es realitzant i motivacions per la elecció de la persona promocionada	Departament RRHH	Anualment
14	Definir plans de carreres en els diferents departaments, definint polítiques de formació i experiència per la promoció de categories i/o lloc de major responsabilitats	Departament RRHH	2n Semestre 2025
15	Es garantirà la promoció de la dona en llocs en que es trobi infrarepresentada, sempre i quan ambdós candidats acreditin idèntics mèrits.	Departament RRHH	1r Semestre 2024
16	Inclusió en el estudi de riscos psicosocials les qüestions sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe	Departament RRHH	2n Semestre 2025
17	Instaurar mesures de prevenció de riscos laborals en perspectiva de gènere	Departament PRL	2n semestre 2024
18	Recopilar i sistematitzar en un únic document tots els drets i mesures previstes en la normativa laboral i les implementades per l'empresa per afavorir l'equilibri de la vida personal i laboral	Departament RRHH	2n Semestre 2024
19	Definir la forma de sol·licitud e la utilització de mesures de conciliació, així com els requisits per la seva concessió, i garantint la transparència i objectivitat del procés	Departament RRHH/ Comissió de Seguiment	2n Semestre 2024
20	Campanya genèrica de sensibilització i informació, dirigida a treballadors i treballadores explicant els drets relacionats amb la conciliació, insistint en el que poden ser gaudits tant per homes com per dones	Comissió de Seguiment	Primer semestre 2015 i Anualment cada 8 de Març
21	Registre de dades anuals segregades per sexe de mesures de conciliació gaudides per homes i dones	Departament RRHH	1r semestre 2024
22	L'empresa es compromet a elaborar un protocol sobre conscienciació, sensibilització e informació sobre el us i gestió dels mitjans i eines digitals, amb el fi de fer un bon us de la desconnexió digital	Departament RRHH	2n Semestre 2025
23	L'empresa obrirà un procés de negociació amb la RLT per establir conjuntament les directrius i el marc en el que es podrà fer valdre com a mesura conciliadora el teletreball.	Departament RRHH/ Comissió de Seguiment	1r Semestre 2024
24	En cas d'empat entre les persones candidates, s'aplicarà una mesura d'acció positiva en favor de la dona sempre i quan es trobi efectivament subrepresentada en el lloc en qüestió i amb coherència amb els principis de mèrit i capacitat.	Departament RRHH	2n Semestre 2023
25	Implementació del protocol enfront de l'assetjament sexual i per l'assetjament de sexe en l'empresa	Departament RRHH	1r Semestre 2023
26	L'empresa difondre a tota la plantilla la existència de un protocol enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Departament RRHH	2n Semestre 2023

12. Aplicació i Seguiment del Pla de Igualtat

Comissió de seguiment del Pla de Igualtat

Per tal de desenvolupar el Pla de Igualtat i portar a terme un sistema de seguiment i avaluació per tal de veure el desenvolupament i els resultats obtinguts en les diferents línies d'actuació darrera la seva implementació, es crea una Comissió de Seguiment i Avaluació del I Pla de Igualtat de Dones i Homes de Suris SL.

Aquesta comissió estarà composta per la plantilla en Representació de l'empresa i en representació de les persones treballadores de forma paritària, seguint els seus membres:

Per la part empresarial:

- JESSICA SILVENTE CASTAÑEDA, en qualitat de Responsable de RRHH
- ALBERT GARCÍA TURRÓ en qualitat de Responsable de PRL/SIG
- YOLANDA LÁZARO MELENDO, en qualitat de Responsable de Administració

Per la part social, Representació legal de persones treballadores:

- MARTA VÉLEZ SÁNCHEZ, membre del comitè d'empresa
- RAMON GARANTO IGLESIAS, membre del comitè d'empresa
- RAMIRO LÓPEZ MÉNDEZ, membre del comitè d'empresa.

La durada del mandat de les persones de la comissió serà la de la vigència del Pla i fins que no es negociï el següent.

Funcions de la comissió de seguiment:

A més de les obligacions i competències que expressament se li encomanen en el Pla d'Igualtat, la Comissió tindrà les següents funcions:

- Avaluar de forma contínua la gestió del Pla d'Igualtat, arbitrando les mesures necessàries per al compliment dels objectius marcats.
- Establir un calendari de reunions periòdiques cada dos mesos.
- La Comissió podrà establir el nombre de reunions extraordinàries necessàries sempre que les circumstàncies ho indiquin.
- Proposar, i si s'escau, aprovar modificacions d'aquest reglament.
- Atendre i resoldre reclamacions formulades per la plantilla de l'empresa.
- Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del Pla d'Igualtat.
- Realitzar modificacions o incloure alguna mesura si es detecta la necessitat de fer-ho.
- Realitzar el seguiment semestral del compliment de les mesures acordades en el pla d'igualtat, tant en el seu contingut com en el temps previst.
- Rebre la informació i documentació necessàries, per part de l'empresa, per a realitzar la seva tasca de seguiment i avaluació.
- Elaborar un informe semestral i un anual d'avaluació parcial, on es reflecteixi la revisió dels indicadors i l'evolució dels objectius assolits per cada mesura.
- Complir amb el calendari previst per al seguiment i avaluació del Pla.

Les persones que formen part de la Comissió, així com les assessoraries, estan obligades a respectar la confidencialitat professional tant en els assumptes tractats a les reunions com en la documentació i dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió d'Igualtat de l'empresa ha de realitzar un Informe de Seguiment anual i un Informe d'Avaluació bianual.

Objectius del seguiment i avaluació:

El control i seguiment responen als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts en el Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el nivell d'execució, l'adequació de recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustos pertinents o adoptar mesures correctores si fos necessari, segons legislació vigent i les necessitats de l'empresa.
- Elaboració del informe de avaluació final del Pla de Igualtat.
- En el cas de no poder acudir un de les persones de la comissió de seguiment a les reunions, podrà delegar el vot i donar continuïtat en les tasques.

Informes de seguiment. Avaluació i revisió

En l'Informe de Seguiment es realitza el control i verificació que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla (Fitxa de seguiment de Mesures) i, alhora, serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores, així com comprovar:

- La data d'implantació de cada mesura del pla, així com els objectius i els indicadors.
- La designació específica de les persones responsables d'aquesta mesura.
- Els indicadors de seguiment i del resultat: si s'ha executat o no, explicant el motiu.
- L'impacte que ha tingut aquesta mesura: reducció de les desigualtats, millores, propostes, etc.

En l'Informe d'Avaluació es facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa sobre els resultats per cada àrea d'actuació del pla, un resum del nivell d'execució del pla, la seva planificació i l'assoliment d'objectius i les conclusions finals obtingudes.

Cada reunió de la Comissió d'Igualtat, tant per als seguiments com per a les avaluacions, es registraran documentalment en un Model de Reunió.

13. Vigència i procediment de modificació

El pla de Igualtat de l'empresa té una vigència de 4 anys

Seguint amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre, en l'article 9 s'assenyala la importància del seguiment, avaluació i revisió del Pla. Sens perjudici dels terminis de revisió que puguin contemplar-se de manera específica, el Pla d'Igualtat ha de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, mètodes de treball, organització o sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.
- Quan, per circumstàncies degudament motivades, resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària. A més, les mesures del pla podran revisar-se 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 acció que contingui, en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

La comissió de seguiment del pla de Igualtat esta legitimada per abordar les modificacions com a conseqüència del seguiment i avaluació. La comissió de seguiment del Pla de Igualtat en base al seguiment realitzat de les mesures del pla de igualtat podrà revisar en qualsevol moment al llarg de la vigència amb el fi de afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar atenuar o inclús deixar sense aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apareixent en relació amb la consecució de objectius.

Per la resta, haurà de promoure la constitució de una nova comissió negociadora de igualtat en base al establert en l'article 5 del RD 901/202, tenint en compte la representació de la plantilla en el moment de la constitució quedant en dissolta i sense efecte la comissió de seguiment de Igualtat.

Aquesta modificació suposarà la actualització integral del diagnòstic, així com les mesures del pla de igualtat.

14. Resolució de conflictes

Per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en la aplicació, seguiment, avaluació o revisió del pla de igualtat, la Comissió de Seguiment acordarà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes.

Las parts firmants del present Pla de Igualtat, pactan expressament el sotmetiment als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per la resolució del conflictes que puguin sorgir del present pla de igualtat

15. Annex Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe
