

PRIMER PLA D'IGUALTAT DE CELLERS DOMENYS

Vigència: Juny 2024 – Maig 2028

ÍNDEX

1. Introducció	3
1.1 Definicions	4
1.2 Marc legal	6
1.3 Estructura i objectiu del pla.....	10
1.4. Persones que subscriuen el pla	11
1.5 Àmbit d'aplicació i vigència	11
2. Conclusions de la diagnosi.	12
3. Objectius i accions del pla.	20
3.1 Gestió organitzativa.....	20
3.2 Participació i implicació del personal	23
3.3 Llenguatge i imatge no sexista.	24
3.4 Participació igualitària de dones i homes (selecció, formació i promoció)	25
3.5 Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.	27
3.6 Igualtat retributiva entre dones i homes.....	28
3.7 Conciliació de la vida laboral i personal	31
4. Seguiment i avaluació.....	32
4.1 Seguiment	32
4.2 Avaluació	33
5. Cronograma.....	35
6. Solució de discrepàncies.	36
ANNEX I	38

1. Introducció

La Direcció de Cellers Domenys està compromesa amb la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes a l'organització, i treballa perquè es garanteixi la implementació de polítiques que integrin la igualtat i evitin qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó de sexe. Des de tots els nivells de l'organització s'és conscient que la gestió empresarial ha d'estar en consonància amb les necessitats i les demandes de la societat en aquest segle XXI, així com amb els objectius marcats per l'agenda internacional en el marc dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

És per això que s'ha assumit el compromís per a l'elaboració d'un primer PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES a l'empresa amb el contingut i les obligacions que estableix la Llei orgànica 3/2007; i que, posteriorment, va quedar complementada amb l'aprovació dels Reials Decret Llei 6/2019, 1 de març, Reial Decret Llei 901/2020 i Reial Decret Llei 902/2020, de 13 d'octubre. Tanmateix, s'han incorporat mesures adreçades a garantir la igualtat d'oportunitats del col·lectiu LGBTI, segons indica la Llei 4/2023.

Per fer aquest Primer Pla d'Igualtat s'ha comptat amb una comissió, que ha treballat per a l'elaboració d'un pla que contingui aquelles mesures que permetin un avenç en el treball en matèria d'igualtat i en què les persones que conformen l'empresa hagin estat part activa en tot el procés. Per això, s'emet un comunicat que difon entre les persones treballadores, en què manifesta el seu compromís de vetllar per la implantació i el desenvolupament de polítiques d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminació directa o indirecta per raons de sexe, així com la seva ferma determinació d'impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real al si de l'organització. A continuació, es va passar un qüestionari a la plantilla, per valorar aspectes qualitius relacionats amb els que es tracten al diagnòstic.

La realització de polítiques d'igualtat d'oportunitats a l'empresa és un procés continu que ha de contribuir a pal·liar les possibles situacions de discriminació directes o indirectes que s'estiguin produint en l'àmbit laboral. La implantació d'aquestes mesures

no requereix grans recursos, però necessiten un compromís sincer i ferm per part de tots els integrants de l'organització, així com un seguiment minuciós per part de les persones responsables.

Un cop consensuats els resultats diagnòstics a la Comissió del Pla d'Igualtat de CELLERS DOMENYS, aquest es converteix en el punt de partida per determinar les àrees d'actuació del Pla d'Igualtat.

1.1 Definicions

Entenem necessari definir determinats conceptes que s'utilitzaran sovint en el desenvolupament del Pla d'Igualtat.

- ✓ **Accions positives:** per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran posar en pràctica mesures adreçades a un grup determinat, amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.
- ✓ **Assetjament per raó de sexe:** Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- ✓ **Assetjament sexual:** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es generi un entorn intimidant, degradant o ofensiu.
- ✓ **Discriminació directa:** es considera discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es troba una persona que en atenció al sexe, pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.

- ✓ **Discriminació indirecta:** Serà considerada discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posi persones d'un sexe en desavantatge respecte altres persones de l'altre sexe, contemplant les excepcions legals que es puguin preveure .

- ✓ **Dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** es reconeix als treballadors i treballadores, el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, de manera que es fomenti la corresponsabilitat, evitant tota discriminació basada en la seva vida exercici.

- ✓ **Identitat de gènere:** és el gènere amb què una persona s'identifica. Es generalitza a la idea que les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes. Sense tanmateix, les persones trans-gènere mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no ha de correspondre's amb la identitat sentida. A més, les formes d'identificació no es limiten només al binomi dona/home, ja que hi ha persones que no s'identifiquen amb cap.

- ✓ **Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a la feina, formació, promoció professional i condicions laborals:** el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable a l'àmbit laboral, garantirà en els termes previstos a la normativa aplicable, l'accés a la feina, la formació professional, les condicions laborals i l'afiliació a organitzacions sindicals.

- ✓ **LGBTI:** es tracta de l'acrònim que fa referència, en aquest ordre, a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals. En ocasions, es pot veure complementat per les lletres Q (que es refereix a persones "queer", que estan qüestionant o deconstruint la seva identitat o expressió de gènere); la lletra A (en referència a persones asexuals) i el signe + (per donar visibilitat a que hi ha altres denominacions relatives a la diversitat afectivo-sexual i de gènere).

- ✓ **Perspectiva de gènere:** la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i

l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

- ✓ **Pla d'igualtat:** la Llei Orgànica 3/2007 defineix el Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de la situació, encarades a assumir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

- ✓ **Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes:** suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment, les derivades de la maternitat, de l'estat civil i d'assumir les obligacions familiars.

- ✓ **Segregació horitzontal de l'ocupació:** implica la concentració de dones i homes en sectors i ocupacions específiques. Fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors.

- ✓ **Segregació vertical de l'ocupació:** implica la concentració de dones i homes en nivells específics de responsabilitat i reflecteix les dificultats de les dones per accedir a càrrec de responsabilitat.

1.2 Marc legal

Legislació internacional

L'any 1951 l'Organització Internacional del Treball (OIT), al **Conveni 100**, promulga la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i femenina per a un treball del mateix valor.

El 1958, al **Conveni 111** de l'OIT, es fa referència a la discriminació en matèria de treball i ocupació.

A l'àmbit de la Unió Europea, el **Tractat d'Amsterdam** ratificat per la Llei Orgànica 9/98, s'estableix que la Unió Europea promourà la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, introduint aquest principi a totes les polítiques i a tots els programes.

Legislació espanyola

L'any 1978, amb l'aprovació de la **Constitució Espanyola**, s'intenta adaptar l'ordenament jurídic a la no-discriminació per raó de sexe. Aquest principi queda recollit en diferents articles de la Constitució, de la manera següent:

Art. 14 – Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

A l'**Estatut dels Treballadors** també es fa constar en els articles següents:

Art. 4.2c – Els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

Art 24.2- Igualtat de tracte als criteris d'ascens. Els ascensos i la promoció professional a l'empresa s'ajustaran a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positiva adreçades a eliminar o compensar situacions de discriminació”.

Art 28 – Igualtat de remuneració per raó de sexe. “L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella”.

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

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, l'objecte de les quals queda definit a l'article primer i segon.

1.” Les dones i els homes són iguals en dignitat humana i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i , singularment, a les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària”.

2. “A aquests efectes, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir als sectors públic i privat, tota forma de discriminació per raó de sexe”.

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 a l'ocupació i l'ocupació.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar 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. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de manera que hi hagi les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en l'ocupació i l'ocupació . Per això, són contràries al dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes les discriminacions directes i indirectes; l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.; la discriminació per l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars o l'exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral; les represàlies com a conseqüència de les denúncies contra actes discriminatoris; i els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe.

Reial Decret Llei 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i registre. A partir d'aquell moment, el procés de negociació dels plans d'igualtat passa a tenir entitat de conveni col·lectiu i el registre obligatori passa a ser a través del REGCON. A més, s'estableixen els àmbits d'anàlisi dels plans i la durada màxima de quatre anys. A partir d'aquell moment, també s'estableix l'obligatorietat de fer auditoria salarial, que s'ha de registrar i tenir la vigència mateixa que el pla d'igualtat.

Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat de retributiva entre dones i homes; pel qual s'estableixen conceptes essencials com són el de treball de valor igual o valoració de llocs de treball, que constitueixen l'essencial de l'anàlisi necessària per establir possibles plans d'acció que permetin reduir la bretxa salarial de gènere.

Llei 4/2023, de 28 de febrer. Aquesta és la darrera incorporació normativa que vetlla per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de drets de les persones LGBTI.; per la que s'estableix l'obligació d'incorporar al pla d'igualtat, mesures que garanteixin les mateixes oportunitats per a les persones LGBTI.

Legislació catalana

A l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya** de 1979, es reconeix la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental i s'atorga al govern de la Generalitat de Catalunya les competències exclusives en matèria de promoció de la dona.

El 18 de juny de 1986, el Parlament de Catalunya, aprova la Resolució 81/II sobre la promoció de la dona i pel **Decret 25/1987**, de 29 de gener, es crea la Comissió interdepartamental amb l'objectiu de promoure la igualtat de drets i la no discriminació entre dones i homes, així com promoure la participació de les dones a la vida social, cultural, política i econòmica.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Per aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes, s'impulsen mesures i mecanismes per aconseguir que els poders públics duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eliminar la desigualtat entre dones i homes.

1.3 Estructura i objectiu del pla

L'objectiu general del present pla d'igualtat, tal com estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, és aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

A partir de les conclusions obtingudes al diagnòstic de situació de l'empresa CELLERS DOMENYS, aquest objectiu general s'ha pogut concretar en uns objectius específics que responen a les necessitats detectades com a àrees de millora.

Cadascun dels objectius específics serà desenvolupat, a fi de facilitar l'avaluació final del pla d'intervenció, a partir dels indicadors establerts per endavant a aquest efecte.

Així mateix, cadascun dels objectius específics portarà associades una sèrie d'accions que seran les que es consideri des de l'organització que estant alineades amb els objectius organitzatius i la cultura de l'organització permetran aconseguir cadascun dels

objectius. Aquestes accions, proposades inicialment, poden ser enriquides durant el procés d'implantació del pla a partir de les aportacions de qualsevol persona de la plantilla que, a través dels mitjans que s'estableixin a aquest efecte, consideri oportú comunicar a la comissió d'igualtat.

De la mateixa manera, a partir del seguiment que faci la comissió de les accions del pla, poden sorgir noves inquietuds que es poden materialitzar en aquest pla.

Igual que en el diagnòstic de situació, el pla estarà estructurat segons els àmbits definits a l'inici del document i que hagin estat detectats com a aspectes de millora al diagnòstic de situació.

1.4. Persones que subscriuen el pla

per una part, la **representació de l'empresa**

Núria Bolet Pascual

Francesc Artigas Ventolà

i per l'altra, la **representació de les treballadores i treballadors**

Joan Riembau Cano, president comitè empresa (CCOO)

Manuela Sierra Pérez, vocal comitè d'empresa (CCOO)

1.5 Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest Pla d'Igualtat és aplicable per a la totalitat de les persones treballadores de Cellers Domenys, així com si escau, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei a l'empresa usuària. L'àmbit territorial de l'empresa es troba a la província de Tarragona.

L'entrada en vigor del present Pla d'Igualtat serà el 19 de juny de 2024 i la seva vigència serà de quatre anys. Passat aquest període, s'actualitzarà i es registrarà un nou pla d'igualtat.

2. Conclusions de la diagnosi.

ÀMBITS DE TREBALL	FORTALESES I PUNTS DE MILLORA
Gestió organitzativa igualitària	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trobem tant dones com homes en totes les franges d'edat analitzades. - La cultura de l'empresa té com a un dels seus eixos i valors principals, la igualtat de tracte entre totes les persones que treballen a l'empresa i es compta amb una plantilla diversa i integrada. - L'empresa compta amb certificacions de qualitat que permeten tenir procediments la presa de decisions. - El 62% de les dones i el 85% dels homes que han contestat a l'enquesta consideren que hi ha igualtat de tracte i oportunitats. - El 62% de les dones i el 69% dels homes consideren que la direcció està sensibilitzada amb la igualtat. - I, davant de la pregunta sobre la compatibilitat de la igualtat amb la cultura de l'organització, el 69% de els dones i el 76% dels homes consideren que està bastant o totalment alineada amb la cultura. - El 77% de les dones i el 92% dels homes que van contestar a l'enquesta van estar d'acord amb la implantació d'un pla d'igualtat, per tant, el nivell de sensibilització és força elevat en aquesta matèria.
	<p>PUNTS DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'empresa es troba masculinitzada, doncs els homes suposen el 62,3% de la plantilla. - Hi ha un elevat desconeixement sobre la igualtat i sensibilització de l'organització envers el col·lectiu LGTBTI, doncs el 58% dels homes i el 38% de les dones no saben o no contesten quan es planteja si hi ha igualtat envers el col·lectiu.

	<ul style="list-style-type: none"> - Hi ha una clara segregació ocupacional tant per departaments com per llocs de feina, predominant les dones en llocs d'oficina i botiga, mentre que al celler i a llocs de peó agrari predominen els homes.
Participació i implicació del personal	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'empresa compta amb canals de comunicació coneguts per totes les persones de l'organització. - Es va informar a tota la plantilla sobre l'inici del procés de negociació del pla d'igualtat i la major part de la plantilla (tant homes com dones) han contestat afirmativament a l'enquesta quan es preguntava si havien estat informats/des. - A la comissió negociadora hi ha paritat de gènere. - El comitè d'empresa està format per dues dones i tres homes i això suposa un 60% de representació masculina i 40% femenina, que presenta un equilibri amb la presència de dones i homes a l'empresa.
	<p>PUNTS DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hi ha canals específics per a adreçar-se a la comissió d'igualtat i proposar accions perquè es tracta del primer pla d'igualtat i encara no s'ha implementat cap acció.
Llenguatge no sexista	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none"> - A RRHH i departament de comunicació hi ha una clara sensibilització respecte a l'ús d'un llenguatge inclusiu i es vigila molt en la redacció de qualsevol comunicació a la plantilla tant a través de la web com dels taulells d'anuncis. - A la web surten imatges principalment d'espais i, quan apareixen persones, solen mostrar presència tant masculina com femenina.
	<p>PUNTS DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'empresa no té una guia de llenguatge no sexista. - A les imatges de la web que mostren el perfil de socis i sòcies només apareixen imatges d'homes al camp.
Participació igualitària als diferents llocs de	<p>FORTALESES</p>

**Treball (selecció,
formació i
promoció)**

Selecció:

- L'empresa compta amb descripcions de tots els llocs de feina, centrades principalment en aquelles informacions rellevant per a la prevenció i qualitat, que són lliures de biaix de gènere.
- Per a la selecció de personal, s'utilitzen canals que arriben d'igual manera a homes i dones.
- Els anuncis de reclutament utilitzen un llenguatge neutre per tal de garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones.
- Les entrevistes de selecció es centren en la informació relacionada amb el rendiment professional, com són la formació o l'experiència professional. En cap cas es pregunten qüestions personals com les responsabilitats familiars.
- En aquestes entrevistes sempre participa l'àrea de RRHH.
- El 69% de les dones i el 85% dels homes consideren que la selecció és objectiva i dona les mateixes oportunitats a dones i homes.
- La percepció és igualment positiva quan es pregunta per la igualtat en la selecció de persones del col·lectiu LGBTI.

Promoció interna:

- A l'empresa es prioritza la promoció interna i les decisions es base en l'experiència i trajectòria.
- Per a prendre decisions sobre la promoció interna, no es tenen en compte les responsabilitats familiars.
- El 61% dels homes i el 54% de les dones consideren que hi ha igualtat en la promoció interna entre dones i homes.
- Quan es pregunta sobre les possibilitats de desenvolupament professional, el percentatge de dones i homes que estan d'acord amb què hi ha igualtat ascendeix al 77% i 69% respectivament.
- El 61% de les dones i el 61% dels homes que van contestar a l'enquesta consideren que les persones que concilien tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament i promoció interna.

Formació:

- L'empresa compta amb un pla de formació anual.
- Hi ha detecció de necessitats formatives participativa.

	<ul style="list-style-type: none"> - La difusió del pla de formació es fa a través de les persones responsables dels departaments, en funció de la necessitat o la obligatorietat per cada lloc de feina. - Les formacions són en horari laboral per a la major part de la plantilla. - El 78% de les dones i el 92% dels homes que han participat a l'enquesta consideren que els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de participar de la formació interna.
	<p>PUNTS DE MILLORA</p> <p>Selecció:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones que participen en la presa de decisions als processos de selecció o promoció, no tenen formació en igualtat d'oportunitats. - En els darrers 4 anys veiem una masculinització de les contractacions, la gran majoria per a llocs de peó agrari que és que té major rotació i està subjecte a l'estacionalitat de la feina del camp. <p>Promoció:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hi ha un procediment específic per a les promocions internes. - No es publiquen, fins al moment, les vacants internament. <p>Formació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es publiquen les accions formatives, sinó que s'informa directament a les persones a les que va adreçada. - No s'ha fet cap formació en igualtat d'oportunitats per al conjunt de la plantilla ni per a les persones responsables.
<p>Presència de dones en càrrecs directius</p>	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trobem tant dones com homes en càrrecs de direcció. Concretament, el 10% de les dones i el 12% dels homes estan al grup 1 de conveni.
	<p>PUNTS DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Malgrat la presència de dones en llocs de responsabilitat, el 100% de persones encabides en els llocs de feina de major valor de l'organització són homes.

<p>Conciliació de la vida personal, familiar i professional</p>	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none"> - A l'empresa s'apliquen les mesures de conciliació establertes a la llei malgrat que hi ha flexibilitat o teletreball en casos necessaris per motius personals o familiars. - Actualment una dona amb reducció de jornada i una altra en excedència (en tots dos casos per cura d'un menor). - Les reunions es fan dintre de l'horari laboral i es busca que siguin horaris que permetin la conciliació. - A més, en els darrers anys un home i una dona han gaudit del permís per naixement. - El 77% de les dones i el 84% dels homes enquestats consideren que a l'empresa s'afavoreix la corresponsabilitat. - La major part de la plantilla enquestada considera que la conciliació s'afavoreix sense distinció de gènere, doncs el 77% de les dones i el 84% dels ho consideren així. - El 26% de les dones i el 54% dels homes consideren que les mesures de conciliació superen les de la llei.
	<p>PUNTS DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es tenen dades d'ús d'altres mesures de conciliació més enllà del permís per naixement. - Les mesures de conciliació no estan actualitzades a disposició de la plantilla.
<p>Prevenió de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere</p>	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'empresa té un pla de prevenció de riscos laborals. - S'ha incorporat la perspectiva de gènere a la prevenció tenint en compte circumstàncies com l'embaràs en l'adaptació dels llocs de feina. - Hi ha un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que es va difondre internament i que inclou al col·lectiu LGBTI. - El 69% de les dones i el 92% dels homes enquestats afirmen haver rebut informació sobre el protocol d'assetjament i la ruta a seguir en cas de patir o conèixer un cas.
	<p>PUNTS DE MILLORA</p>

**Igualtat retributiva
entre dones i
homes**

FORTALESES

- L'empresa basa la seva política salarial en el conveni de Cooperatives del camp de Tarragona i conveni agropecuari de Catalunya.
- Les bretxes tant a la mitjana com a la mediana entre dones i homes no superen el 20% i són favorables a les dones, donat que hi ha un gruix important dels treballadors homes que estan com a peons agraris.

Retribució total	Bretxa
Mitjana	-8%
Mediana	-19%

Auditoria salarial:

- Per a procedir a l'anàlisi de bretxes per llocs de feina d'igual valor es va procedir a la valoració de tots els llocs de feina fent ús de l'eina del ministeri, així es garantia la incorporació de la perspectiva de gènere a través de factors que normalment es troben invisibilitzats (veure annex 1).
- No s'han trobat bretxes significatives entre dones i homes en la seva remuneració total, per llocs de feina d'igual valor. En el cas de l'agrupació 5 hi va haver un home que va cobrar una indemnització i això permet justificar la bretxa:

GRUP	BRETXA
MITJANA	
ESCALA 2	-22%
ESCALA 4	8%
ESCALA 5	30%
ESCALA 6	24%
ESCALA 7	1%
ESCALA 10	NA

GRUP	BRETXA
MEDIANA	
ESCALA 2	-8%
ESCALA 4	5%
ESCALA 5	27%
ESCALA 6	24%
ESCALA 7	-12%
ESCALA 10	NA

- No s'han trobat bretxes al salari base ni a la mediana ni a la mitjana per llocs de feina d'igual valor, que no siguin degudes a una situació d'incapacitat temporal.
- El 54% de les dones i el 77% dels homes enquestats, consideren que la retribució es basa en criteris d'igualtat entre dones i homes; mentre que el 23% de les dones i el 15% dels homes ho desconeixen.

PUNTS DE MILLORA

Auditoria salarial:

- S'han trobat bretxes superiors al 25% tant a la mediana com a la mitjana dels complements salarials per llocs de feina d'igual valor, degudes a la segregació vertical, doncs els llocs amb major responsabilitats estan ocupats per homes i impliquen complements lligats a aquesta responsabilitat, disponibilitat, coordinació i exclusivitat.
- Els complements que generen bretxa estan associats a les segregacions pròpies del mercat laboral en aquest sector i que es reflecteixen a l'empresa, les característiques de la relació contractual i les característiques familiars i personals, segons es presenta:
 - (1) Característiques de la relació contractual: estan darrere de les bretxes obtingudes als complements d'antiguitat, vinculació i el quilometratge.
 - (2) Segregació vertical: relacionada amb els complements de responsabilitat, compte conveni, voluntari, responsabilitat, coordinació i exclusivitat.
 - (3) segregació horitzontal: ajuda a explicar les bretxes a complements com l'activitat, incentius, disponibilitat, nocturnitat, hores extra o productivitat.
 - (4) característiques familiars i circumstàncies personals: determinen els complements d'ajut escolar, prestacions, complement IT o indemnitzacions.

Aquestes petites bretxes en complements específics, com hem vist no repercuteixen en una bretxa sobre la retribució total entre dones i homes ni a nivell global ni per agrupacions de llocs d'igual valor.

<p>Condicions laborals igualitàries</p>	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Els lavabos i vestuaris estan desagregats per sexe i qualsevol persona treballadora en pot fer ús. - Predomina, tant entre els homes com entre les dones, el contracte indefinit. - El 94% dels homes i el 85% de les dones treballen a jornada completa. - No s'aprecien diferències en els motius de desvinculació de dones i homes a l'empresa.
<p>Mobilitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El transport públic a la zona dificulta la mobilitat entre poblacions, pel que la major part de les persones treballadores accedeixen amb vehicle propi o resideixen a la mateix població de la feina.

3. Objectius i accions del pla.

3.1 Gestió organitzativa

OBJECTIU 1	Incorporar la igualtat d'oportunitats de manera transversal en la cultura de l'organització i la seva gestió	
ACCIÓ 1.1	Difusió del pla d'igualtat aprovat	
	DESCRIPCIÓ	Fer difusió interna pels canals de comunicació als que les persones estan habituades de l'aprovació i entrada en vigor del primer pla d'igualtat.
	PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir contingut 2. Determinar Mitjans de difusió: taulell, e-mail i reunions departamentals / formacions, canal intern de comunicació. 3. Fer la difusió i seguiment de les persones a que ha arribat la informació
	RESPONSABLE	RRHH i comitè
	RECURSOS	Material fungible i hores de dedicació
	CRONOGRAMA	Una vegada es registri
OBJECTIU 2	Sensibilitzar i informar la plantilla en matèria d'igualtat	
ACCIÓ 2.1	Incorporar un mòdul d'igualtat a totes les formacions adreçades a la plantilla	
	DESCRIPCIÓ	Incorporar un petit mòdul que tracti la igualtat d'oportunitats i les polítiques internes en aquesta matèria a la formació inicial quan la persona s'incorpora i a la formació anual de prevenció de riscos laborals que fan totes les persones que hi treballen a l'empresa.

PASSOS

1. Definir contingut que s'impartirà: igualtat tant de gènere com envers el col·lectiu LGBTI.
2. Donar la formació i informació a les persones que imparteixen la formació.
3. Fer seguiment del grau de compliment i coneixement per part de la plantilla de la matèria.
4. Recollir cometaris/ opinions o altres informacions rellevants que sorgeixin durant aquestes sessions.

RESPONSABLE

RRHH

RECURSOS

Material fungible i hores de dedicació

CRONOGRAMA

A partir del segon semestre de 2024

ACCIÓ 2.2 Mantenir informada la plantilla sobre les polítiques d'igualtat i la tolerància zero envers l'assetjament.

DESCRIPCIÓ

Fer difusió, tres vegades a l'any, de les polítiques d'igualtat (pla d'igualtat intern) i la cultura de tolerància zero envers l'assetjament (protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere)

PASSOS

1. Definir contingut que es compartirà
2. Establir les dates: es proposa que siguin el 8 de març per al pla d'igualtat i el 25 de novembre per al protocol d'assetjament, així com

el dia 28 de juny,
coincidint amb el dia de
l'orgull LGBT.

RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	Material fungible i hores de dedicació
CRONOGRAMA	A partir del segon semestre de 2024

INDICADORS

- ✓ Evidències de la difusió del pla d'igualtat internament.
 - ✓ Evidències de les comunicacions realitzades anualment en les tres dates establertes.
 - ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla de l'existència del pla d'igualtat.
 - ✓ Percepció de la plantilla sobre la igualtat de tracte i oportunitats a l'organització, tant igualtat de gènere com envers col·lectiu LGBTI.
 - ✓ Existència d'un contingut relatiu a la igualtat d'oportunitats a les formacions internes de PRL.
 - ✓ Fulls d'assistència que permeti comprovar el percentatge de persones de la plantilla que han fet aquesta formació i a les que ha arribat la informació.
-

3.2 Participació i implicació del personal

OBJECTIU 3 Fomentar la comunicació bidireccional en matèria d'igualtat	
ACCIÓ 3.1 Establir mecanismes per a la comunicació interna.	
DESCRIPCIÓ	Fer una anàlisi dels canals de comunicació que hi ha a l'empresa, la seva efectivitat. Decidir el canal o canals apropiats per a que qualsevol persona pugui aportar idees sobre accions que es podrien implementar per tal de garantir la igualtat de totes les persones, independentment del seu gènere, orientació sexual, identitat de gènere o característiques sexuals. Tanmateix, aquests canals serviran per a la comunicació a les persones treballadores sobre l'estat de diferents matèries (entre elles les polítiques d'igualtat).
PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fer anàlisi dels canals de comunicació existents. 2. Decidir el canal o canals que s'utilitzaran per a l'aportació d'idees en matèria d'igualtat. 3. Incorporar la creació d'un canal de whatsapp per al comitè. 4. Fomentar l'ús de la newsletter i aprofitar tot el seu potencial. 5. Donar a conèixer aquesta informació i la importància de la participació de les persones treballadores en la millora continua. 6. Fer seguiment.
RESPONSABLE	RRHH i comunicació
RECURSOS	Hores de dedicació
CRONOGRAMA	Segon semestre 2024
INDIDADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existència de canals de comunicació bidireccional adequades a les peculiaritats i necessitats de l'empresa i el seu equip humà. ✓ Canals que es fomenten per a la comunicació en matèria d'igualtat. ✓ Nombre de propostes rebudes per part de la plantilla relatives a la igualtat a l'empresa i accions informatives que s'han portat a terme en aquesta matèria des de direcció o RRHH. 	

3.3 Llenguatge i imatge no sexista.

OBJECTIU 4	Garantir una imatge i un llenguatge igualitari a l'empresa.	
ACCIÓ 4.1	Incorporar imatges de sòcies a la pàgina web	
	DESCRIPCIÓ	Revisar les imatges de la pàgina web en aquells espais relacionats amb les persones sòcies de Cellers Domenys (com els serveis d'assegurances) per tal de garantir que les imatges incorporen una realitat: que a l'empresa hi ha socis i sòcies que treballen al sector agrari.
	PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar imatges. 2. Incorporar imatges de dones en aquells espais on estan invisibilitzades. 3. Fer seguiment.
	RESPONSABLE	Comunicació
	RECURSOS	Temps de dedicació
	CRONOGRAMA	A partir del segon semestre de 2024

INDIDADORS

- ✓ Existència d'imatges tant de socis com de sòcies en els espais de la web que informen sobre els serveis que ofereix Cellers Domenys a les persones associades.
-

3.4 Participació igualitària de dones i homes (selecció, formació i promoció)

OBJECTIU 5	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la selecció, promoció i formació interna.
ACCIÓ 5.1	Revisar les descripcions de llocs de treball
DESCRIPCIÓ	Revisar la nomenclatura de les descripcions de llocs de treball per tal d'assegurar que utilitzen un llenguatge neutre i que els requeriments del lloc no contenen un biaix de gènere.
PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar nomenclatura dels llocs. 2. Revisar contingut i requeriments del lloc 3. Actualitzar aquells aspectes detectats com a millorables per tal d'incorporar la perspectiva de gènere.
RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	Material fungible i temps de dedicació
CRONOGRAMA	Segon semestre 2024 i primer semestre 2025
ACCIÓ 5.2	Formació de la comissió de seguiment on trobem les persones responsables de departaments en matèria d'igualtat
DESCRIPCIÓ	Formar i sensibilitzar a les persones que estan com a responsables d'equips en matèria d'igualtat, per tal que incorporin aquestes accions del pla d'igualtat i garantixin la igualtat en la gestió dels seus equips. Aquest equip serà l'encarregat de fer seguiment del pla d'igualtat així com de la implementació i impuls de les polítiques d'igualtat a l'empresa.
PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar continguts de la formació 2. Incorporar-ho al pla de formació anual 3. Seguiment del grau de participació
RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	Import de la formació
CRONOGRAMA	Durant l'any 2025

ACCIÓ 5.3 Detecció participativa de necessitats formatives.	
DESCRIPCIÓ	Informar la plantilla, a través de les persones responsables dels departaments, de la possibilitat de participar en l'aportació d'informació sobre necessitats formatives del propi lloc de feina, que seran tingudes en compte a l'hora de planificar la formació anual.
PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a les persones responsables dels departaments per a que ho comuniquin als seus equips. 2. Compilació de la informació anualment, per tal d'incorporar-ho al pla de formació anual.
RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	Temps de dedicació
CRONOGRAMA	A partir del gener de 2025
<hr/> INDICADORS <hr/>	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existència de descripció actualitzada de tots els llocs de treball de l'organització lliures de biaix de gènere. ✓ Existència d'accions formatives orientades a persones amb responsabilitat i grau de participació. ✓ Percentatge d'homes i dones per lloc de treball. ✓ Percentatge d'homes i dones per nivells jeràrquics. ✓ Participació d'homes i dones a les accions formatives. ✓ Percepció de la plantilla sobre la neutralitat a la selecció de personal a l'empresa. ✓ Percepció de la plantilla sobre les possibilitats de promoció d'homes i dones. <hr/>	

3.5 Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

OBJECTIU 6	Garantir un entorn laboral sense assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere
ACCIÓ 6.1	Fer difusió, periòdicament del protocol d'assetjament
DESCRIPCIÓ	Fer difusió interna del protocol d'assetjament que incorpora l'assetjament sexual i per raó de sexe propi d'un pla d'igualtat entre dones i homes, i l'assetjament envers el col·lectiu LGBTI.
PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elegir el contingut que es difondrà (protocol íntegre o resum i lloc on trobar el document del protocol) 2. Selecció dels canals més adients per a la difusió. 3. Difusió i seguiment.
RESPONSABLE	RRHH i prevenció
RECURSOS	Hores de dedicació
CRONOGRAMA	A partir del segon semestre 2024

INDICADORS

-
- ✓ Existència de protocol d'assetjament actualitzat i revisat a l'abast de la plantilla mitjançant la web i altres mitjans de comunicació.
 - ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla del protocol.
 - ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla dels passos que cal seguir en cas de patir un cas d'assetjament i les persones de referència.
 - ✓ Nombre de casos d'assetjament denunciats i gestionats.
-

3.6 Igualtat retributiva entre dones i homes

Donat que les conclusions de les diagnosi ens indiquen que no hi ha bretxes superiors al 25% entre dones i homes ni a la retribució total ni al salari base, sinó que aquestes es troben en conceptes molt específics lligats a peculiaritats de llocs de treball; podem afirmar que no hi ha una discriminació de gènere en la retribució, ja que les diferències venen donades per la segregació horitzontal i vertical.

Per tant, per tal de minimitzar aquestes bretxes s'haurà de treballar per garantir la igualtat en l'accés, formació i promoció professional.

És per això, dintre de les accions que poden permetre la disminució de les bretxes, trobem aquelles que van orientades a minimitzar les segregacions i que han estat plantejades a l'objectiu 5 d'aquest pla i unes altres directament relacionades amb la implementació de canvis que incideixen directament en la gestió salarial.

OBJECTIU 7		Garantir igualtat retributiva entre dones i homes en llocs de feina d'igual valor
ACCIÓ 5.1	Revisar les descripcions de llocs de treball	
	DESCRIPCIÓ	<i>Revisar la nomenclatura de les descripcions de llocs de treball per tal d'assegurar que utilitzen un llenguatge neutre i que els requeriments del lloc no contenen un biaix de gènere.</i>
	PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> <i>1. Revisar nomenclatura dels llocs.</i> <i>2. Revisar contingut i requeriments del lloc</i> <i>3. Actualitzar aquells aspectes detectats com a millorables per tal d'incorporar la perspectiva de gènere.</i>
	RESPONSABLE	<i>RRHH</i>
	RECURSOS	<i>Material fungible i temps de dedicació</i>
	CRONOGRAMA	<i>Segon semestre 2024 i primer semestre 2025</i>

ACCIÓ 5.2	Formació de la comissió de seguiment on trobem les persones responsables de departaments en matèria d'igualtat
DESCRIPCIÓ	<i>Formar i sensibilitzar a les persones que estan com a responsables d'equips en matèria d'igualtat, per tal que incorporin aquestes accions del pla d'igualtat i garantixin la igualtat en la gestió dels seus equips. Aquest equip serà l'encarregat de fer seguiment del pla d'igualtat així com de la implementació i impuls de les polítiques d'igualtat a l'empresa.</i>
PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar continguts de la formació 2. Incorporar-ho al pla de formació anual 3. Seguiment del grau de participació
RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	Import de la formació
CRONOGRAMA	Durant l'any 2025
ACCIÓ 7.1	Fer revisió periòdica de l'enquadrament segons categories professionals i diferenciar-les dels llocs de feina.
DESCRIPCIÓ	Coordinar amb l'assessoria laboral externa l'associació de cada persona treballadora, no només a la categoria professional amb la que està contractada sinó també amb el lloc de feina ocupat a l'organització.
PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar categories professionals. 2. Associar cada persona al lloc de feina que ocupa segons organigrama. 3. Compartir informació amb l'assessoria
RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	Temps de dedicació
CRONOGRAMA	Segon semestre de 2025 i primer semestre de 2026

ACCIÓ 7.2 Revisar els complements salarials

DESCRIPCIÓ	Fer una revisió dels diferents complements salarials que l'empresa té definits, més enllà dels conceptes contemplats en el conveni d'aplicació.
PASSOS	1. Revisar els criteris i nomenclatura dels conceptes salarials 2. Modificació, en cas necessari, per tal de que s'ajustin a les característiques dels llocs de feina als que estan assignats.
RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	Temps de dedicació
CRONOGRAMA	Cada segon semestre durant la implantació del pla

INDICADORS

- ✓ Informació de cada persona treballadora que contingui la categoria professional de conveni i el lloc de feina ocupat.
 - ✓ Anàlisi de les dades derivades dels registres retributius anuals, que contindran l'anàlisi per grups i per llocs de feina d'igual valor.
 - ✓ Propostes de millores derivada de l'anàlisi.
 - ✓ Evolució de les bretxes.
-

3.7 Conciliació de la vida laboral i personal

OBJECTIU 8	Implementar i difondre unes mesures de conciliació que s'adeqüin a les necessitats reals i actuals de la plantilla.
ACCIÓ 8.1	Recollir ús de mesures de conciliació amb perspectiva de gènere.
DESCRIPCIÓ	Recollir les dades d'ús de totes les mesures de conciliació per tal de detectar aquelles que més s'utilitzen i si hi ha diferències en funció del gènere.
PASSOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recollir les dades d'ús de mesures de conciliació. 2. Analitzar les diferències de gènere. 3. Proposar accions de millora.
RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS	Temps de dedicació
CRONOGRAMA	A partir del gener de 2025

-
- ✓ Dades desagregades per sexe de l'ús de totes les mesures de conciliació (des d'acompanyaments al metge de familiars, reunions escolars o excedències per cura, entre d'altres).
 - ✓ Coneixement per part de la plantilla de les mesures de conciliació.
 - ✓ Percepció de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats en l'ús de mesures de conciliació per part d'homes i dones.
-

4. Seguiment i avaluació.

4.1 Seguiment

A CELLERS DOMENYS considerem el procés d'implantació del pla d'igualtat com un procés dinàmic i flexible on participen totes les persones de l'organització. Per aquest motiu, es durà a terme un seguiment de la implantació de cadascuna de les accions previstes, cosa que ens proporcionarà un feedback continuat de l'estat de cadascuna de les accions i possibles imprevistos o noves necessitats i possibilitats detectades. Per això, durant el transcurs de la implantació d'aquest primer pla d'igualtat, es pot necessitar la incorporació de noves accions que puguin ajudar a enriquir el procés i adequar-lo a les necessitats reals i canviants de l'organització.

Les persones que conformaran la comissió de seguiment, seran les mateixes que han participat de la negociació, i la manera de funcionar respectarà les mateixes regles que es van establir des d'un primer moment.

per una part, la **representació de l'empresa**

Núria Bolet Pascual

Francesc Artigas Ventolà

i per l'altra, la **representació de les treballadores i treballadors**

Joan Riembau Cano, president comitè empresa (CCOO)

Manuela Sierra Pérez, vocal comitè d'empresa (CCOO)

El seguiment de cada acció el durà a terme la persona responsable de la implantació de cadascuna de les accions, documentant els problemes sorgits, aspectes de millora detectats, els resultats de l'acció o necessitats detectades a través d'una fitxa de seguiment que garantirà que el seguiment es duu a terme de manera sistemàtica.

Aquesta informació es traslladarà a la comissió de seguiment, formada per les mateixes persones que han participat en el diagnòstic i el disseny del pla d'igualtat. Per a aquest seguiment, s'establiran dues reunions ordinàries al llarg d'any als mesos de maig i novembre; i, si cal, qualsevol persona de la comissió de seguiment o persones implicades en la implantació de les accions pot sol·licitar la convocatòria d'una reunió extraordinària, amb una antelació de 2 dies.

A cadascuna d'aquestes reunions es realitzarà una acta, que se signarà, on constarà l'estat de les accions previstes per al període immediatament anterior i s'actualitzarà el document dinàmic de seguiment del pla.

Les accions dissenyades inicialment en aquest pla d'igualtat estan orientades a la consecució d'una igualtat de tracte i oportunitats d'homes i dones al si de l'organització. Aquesta igualtat implica les mateixes oportunitats i condicions quant a accés al lloc de treball, formació, desenvolupament professional, conciliació de vida familiar, personal i professional i condicions laborals. Però el seguiment serà la manera de constatar si les accions plantejades són suficients o cal incloure noves accions per ajudin a la consecució dels objectius plantejats.

4.2 Avaluació

Tal com estableix la normativa, a CELLERS DOMENYS es preveu realitzar dues avaluacions per monitoritzar el grau de compliment o apropament a la consecució dels objectius plantejats en aquest pla.

La primera avaluació es farà dos anys després de l'inici de la implantació del pla d'igualtat, que té una durada total de quatre anys. En aquest moment, s'analitzaran els diferents indicadors descrits als objectius com aquelles informacions rellevants a l'hora de comprovar si les dades ens apropen a l'objectiu previst.

Finalment, en finalitzar la implantació del pla d'igualtat, es realitzarà una nova avaluació que comptarà amb tots els indicadors recollits en el diagnòstic inicial i organitzats segons els objectius a què fan referència. Aquests indicadors, tant quantitius com qualitius, i facilitats per l'organització i la plantilla a través de les seves percepcions, permetran tenir una imatge real de la situació i, per tant, avaluar el grau d'assoliment dels objectius definits al pla.

També serà aquesta darrera avaluació el punt de partida del segon pla d'igualtat de CELLERS DOMENYS ja que permetrà entreveure aquells aspectes que encara siguin susceptibles de millora. Tots els aspectes de millora detectats seran associats novament a accions correctores, que s'organitzaran segons objectius específics i es temporalitzaran, donant així lloc al segon pla d'igualtat.

5. Cronograma.

	Any 2024	Any 2025		Any 2026		Any 2027		Any 2028
	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre
Incorporar imatges de sòcies a la web	x	x	x	x	x	x	x	x
Comunicació newsletter del pla dissenyat i registrat	x							
Revisar descripcions de lloc de treball	x	x						
Formació d'igualtat a la comissió de seguiment		x	x					
Formació d'igualtat a la plantilla	x	x	x	x	x	x	x	x
Difusió del pla i el protocol en dues dates anuals	x	x	x	x	x	x	x	x
Diferenciar llocs de feina de la categoria de conveni			x	x				
Revisar complements salarials		x	x	x	x	x	x	x
Portar control excel de permisos retribuïts		x	x	x	x	x	x	x
Millora comunicació	x	x	x	x	x	x	x	x
Formació i detecció de necessitats formatives		x	x	x	x	x	x	x
Seguiment consulta newsletter	x	x	x	x	x	x	x	x
Sensibilització LGBTI una vegada l'any	x	x	x	x	x	x	x	x
Difusió protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTI	x	x	x	x	x	x	x	x
Seguiment								
Avaluació								

6. Solució de discrepàncies.

Si durant el procés d'implantació, seguiment, avaluació i revisió del Pla, sorgissin discrepàncies, aquestes s'exposaran a les reunions periòdiques de la Comissió de Seguiment on es negociarà de bona fe, requerint-se de la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. Aquestes modificacions poden fer referència a la incorporació de noves accions al pla o canvi en les dates previstes per a la seva implementació.

Aquestes modificacions acordades per majoria, es faran constar a l'acta de la reunió de la comissió, s'incorporaran al document del pla, especificant la data d'implantació, així com persona/es responsables i recursos necessaris, i es farà comunicació a la plantilla respecte als mateixos.

Segons el que estableix el RD 901/2020 a l'article 9.2, el pla d'igualtat s'hauria de revisar si concorren les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.*
- b) Quan es posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.*
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.*
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hi hagi servit de base per elaboració.*
- e) Quan una resolució judicial 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.*

En aquests casos, es procedirà a una avaluació proactiva de la nova situació (diagnosi) que incorporarà de nou tots els indicadors especificats al RD 901/2020 per tal de determinar els canvis produïts.

Aquesta recollida de dades serà liderada per la comissió d'igualtat i serà el punt de partida de la incorporació de mesures o canvis en el pla vigent.

Si els canvis són interpretats per la comissió d'igualtat com un canvi substancial de les conclusions i necessitats detectades, es procedirà a dissenyar un nou pla d'igualtat, al que s'inclourà, en un primer moment un resum del seguiment del pla actual que es dona

per tancat, degut a la situació sobrevinguda i on constaran les accions que s'han portat a terme.

En cas de desacord, en la modificació del pla vigent o respecte a la necessitat de disseny d'un nou pla d'igualtat motivat pels canvis substancials produïts en el perfil de plantilla i necessitats detectades, la Comissió de Seguiment pot recórrer a procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes. En aquest cas, la possible solució extrajudicial d'un desacord en el seguiment del pla d'igualtat, lligat a la incorporació de noves accions o modificació de les establertes al començament, passaria per la comissió tècnica i de mediació en Igualtat de gènere i no discriminació del Tribunal Laboral de Catalunya.

ANNEX I

Agrupacions	Lloc de feina + Punts
Agrupació 10	TITULAT SUPERIOR(805)
Agrupació 7	ENCARGADO SECCION(562) PRESIDENTE(556) TECNICO TITULADO(633)
Agrupació 6	COMERCIAL NACIONAL(512)
Agrupació 5	AYUDANTE LABORATORIO(415) AUX. ADMINISTRACION(411) OFICIAL 1A ADMTVO(437) TENCNICO NO TITULADO(419)
Agrupació 4	OFICIAL 1A(332) PEON ESPECIALISTA(343) PEON ESPECIALISTA BASCULA(313)
Agrupació 2	DEPENDENT/A(230) PEON AGRARIO(226) PEON CELLER(210) PERSONAL LIMPIEZA(216)