



# II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Prestació de Serveis a la Ciutadania, S.A.

**grupitagora**

# Índex

1. PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA .....	5
2. CULTURA I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA .....	6
3. PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A. AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS .....	7
4. NORMATIVA .....	9
5. METODOLOGIA I FASES.....	13
6. FITXA TÈCNICA .....	14
7. ESTRUCTURA DE PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A .....	15
8. DETERMINACIÓ DE LES PARTS. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA.....	16
9. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	18
10. DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL DE L'EMPRESA .....	20
10.1. OBJECTIU I FINALITAT .....	20
10.2. PERSONES I ÒRGANS QUE INTERVENEN .....	21
10.3. DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIONS PER A L'ELABORACIÓ DE L'INFORME DIAGNÒSTIC .....	21
10.4. DADES ANALITZADES.....	23
10.5. DATA D'INICI I FINALITZACIÓ DE LA RECOLLIDA D'INFORMACIÓ .....	24
10.6. VIGÈNCIA DEL PLA .....	24
10.7 ANÀLISI DE LES DADES QUANTITATIVES I QUALITATIVES .....	25
10.7.1. PLANTILLA DE PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A. DISGREGADA PER SEXE.....	25
.....	25
10.7.2. PLANTILLA PER CENTRES DE TREBALL .....	26
10.7.3. COMPOSICIÓ DISGREGADA PER SEXE DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES.....	27
10.7.4. CONDICIONS DE TREBALL .....	28
10.7.5. AUDITORIA SALARIAL .....	35
10.7.6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL .....	57
10.7.7. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL .....	64
10.7.8. FORMACIÓ DEL PERSONAL.....	69
10.7.9. PLANS DE FORMACIÓ DELS TRES DARRERS ANYS .....	70
10.7.10. PROMOCIÓ .....	73
10.7.11. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL .....	75
10.7.12. RETRIBUCIONS .....	79
10.7.13. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.....	84
10.7.14. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	85
10.7.15. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE .....	86
10.7.16. RISCOS I SALUT LABORALS .....	88

10.7.17. DONES EN SITUACIÓ D'ESPECIAL VULNERABILITAT .....	89
DONES EN SITUACIÓ D'ESPECIAL VULNERABILITAT. PERSONES TRANS .....	89
10.7.18. MOBILITAT .....	91
10.7.19. ENQUESTA DE PERCEPCIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES SOBRE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS .....	92
10.8. CONCLUSIONS EXTRETES DE LA DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT .....	107
10.8.1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ .....	108
10.8.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL .....	108
10.8.3. FORMACIÓ DEL PERSONAL .....	109
10.8.4. PROMOCIÓ PROFESSIONAL .....	110
10.8.5. CONDICIONS DE TREBALL .....	111
10.8.6. AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS .....	111
10.8.7. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL .....	113
10.8.8. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA .....	113
10.8.9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE .....	114
10.8.10. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE .....	114
10.8.11. RISCOS I SALUT LABORALS .....	115
10.8.12. DONES EN SITUACIÓ D'ESPECIAL VULNERABILITAT .....	115
10.8.13. MOBILITAT .....	116
11. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS .....	118
11.1. FINALITAT .....	118
11.2. OBJECTIUS .....	118
11.3. ACCIONS POSITIVES EN MATÈRIA D'IGUALTAT .....	119
12. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA .....	139
13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER SOLUCIONAR LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE POGUESSIN SORGIR EN L'APLICACIÓ, EL SEGUIMENT, L'AVALUACIÓ I LA REVISIÓ DEL PLA .....	148
ANNEX .....	154
GLOSSARI .....	155
MODEL DE REGLAMENT PER A LA COMISSIÓ NEGOCIADORA .....	158

**Prestació de Serveis a la Ciutadania, S.A.**

# 1. Presentació de l'empresa

L'empresa municipal **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, (PRESEC) és una empresa pública fundada l'any 1987 amb l'objectiu de millorar el funcionament de diversos àmbits de la vida quotidiana de la ciutadania de Gavà. Val a dir que la forma jurídica és la de Societat Anònima i els òrgans de govern són, per tant, els coincidents amb els propis de l'Ajuntament de Gavà.

PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., actualment està formada per més de 200 persones dividides en tres centres de treball que ofereix un ventall de serveis ampli i divers. A continuació es mencionen les tasques que es desenvolupen des de l'empresa:

- Neteja de la via pública
- Recollida de residus domèstics
- Recollida de voluminosos (mobiliari, electrodomèstics, etc.)
- Manteniment i conservació dels jardins públics
- Manteniment de vials i espais públics
- Suport logístic (pintura, muntatge d'escenaris, festivitats del poble, etc.)
- Senyalització viària
- Manteniment i pintura del mobiliari públic
- Neteja d'edificis públics



## 2. Cultura i Responsabilitat Social Corporativa

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, és una empresa pública que té com a objectiu principal la gestió directa dels serveis municipals de neteja, manteniment i conservació de la ciutat de Gavà. Per tant, l'empresa està orientada a millorar el benestar de la ciutadania. En aquesta línia, els valors corporatius s'engloben en al compromís per oferir el millor servei en la gestió integral del municipi.

### Responsabilitat Social Corporativa

La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) és un mot que, aplicat en l'àmbit empresarial, tracta d'una responsabilitat de caràcter ètic, entesa com la gestió responsable de les organitzacions empresarials. L'RSC recull totes les iniciatives i els esforços de les empreses per contribuir de manera voluntària a la millora del benestar social de la comunitat i a una gestió mediambiental sostenible. Així convé assenyalar que en els darrers anys l'empresa ha iniciat la substitució de les flotes de vehicles amb combustibles fòssils a vehicles de gas o elèctrics, per tal d'assegurar la millora del medi ambient.

En aquest context, cal destacar el compromís de l'empresa per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Així, PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., disposa d'un primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, aprovat el desembre de 2018. Alhora, tot i que actualment no disposa de codi ètic, el conveni al qual s'adscriu tipifica les faltes de conducta i disposa d'un Protocol d'Assetjament i per Raó de sexe que estableix les conductes que no estan permeses dins de l'empresa. A més, convé destacar que l'empresa, pel dia 8 de maig, realitza activitats per donar visibilitat a la dona. Concretament, el 08/03/2023 ha realitzar una exposició fotogràfica. Com també, cal assenyalar que el municipi de Gavà el 4 de març de 2008 es va adherir a la Carta Europea amb la voluntat de donar un plus a les polítiques d'igualtat.

Tot i no disposar d'un programa de Responsabilitat Social Corporativa, PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., desenvolupa algunes accions destinades a millorar àmbits socials. En primer lloc, cal destacar que, en el seu compromís per assegurar el benestar de la plantilla, el 2022 l'empresa va realitzar una avaluació de riscos psicosocials. A més, en col·laboració amb els Serveis Socials de l'Ajuntament de Gavà, l'empresa disposa de plans d'ocupació. Així com acull personal en pràctiques dels instituts de la zona.

### 3. Prestació de Serveis a la Ciutadania, S.A. amb la igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels canvis més grans que està experimentant la societat actual. De manera gradual, en menys de trenta anys, les dones s'estan incorporant a tots els nivells i àmbits laborals, fins i tot en aquells sectors en què tradicionalment no havien pogut participar-hi.

La relació de les dones amb el món professional no ha estat fàcil, com tampoc no ho ha estat el camí emprès per tantes dones que s'han endinsat com a pioneres en aquests entorns dominats pels homes. Malgrat que molts dels obstacles amb què es van trobar avui ja estan superats, encara queda un llarg camí per recórrer.

El 2015, l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible, una oportunitat perquè els països i les seves societats emprenguin un nou camí per tal de millorar la vida de totes les persones. L'Agenda compta amb 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, que inclouen des de l'eliminació de la pobresa fins al combat contra el canvi climàtic, passant per l'educació i la igualtat de la dona, i arribant a la defensa del medi ambient o el disseny sostenible de les ciutats.

L'ODS 5, d'igualtat de gènere, va encaminat específicament al fet que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes en l'entorn laboral i social.

Segons l'Institut de la Dona, el 2022 les dones representaven prop del 80% de les persones que treballen en el sector de la neteja fora de l'àmbit domèstic. Per contra, les dades apunten a una clara masculinització del sector del manteniment i la restauració.

Per contribuir a la igualtat real i efectiva de dones i homes i el respecte a la diversitat, la **direcció de PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., manifesta el seu compromís i voluntat de potenciar i mantenir accions ja desenvolupades en aquest àmbit, així com d'impulsar noves actuacions en aquells aspectes futurs en què es detecti alguna possibilitat de millora.**

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la creació de la Comissió Negociadora i el foment de noves mesures o accions positives, que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants-se els sistemes de seguiment corresponents amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes, i per extensió, del conjunt de la societat.


Des de l'inici de l'activitat empresarial, s'ha promogut el valor de la igualtat d'oportunitats i no-discriminació des d'una perspectiva de gènere en el sistema de gestió de persones.

La direcció de Recursos Humans de l'empresa declara que es respecten els preceptes que regeixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la política corporativa en els diferents àmbits d'actuació, com ara la selecció i promoció del personal, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, la formació i el desenvolupament, els aspectes retributius i l'exercici corresponsable, o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre d'altres.

A PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A. es fomenta una cultura de responsabilitat i treball en equip, cosa que implica tenir cura de les relacions interpersonals en un marc de col·laboració i valoració de les companyes i companys, així com del respecte mutu entre el personal que ocupa els diferents nivells jeràrquics.

Es conrea la professionalitat i es transmeten, en les pràctiques habituals, les conductes adequades a l'entorn laboral, disposant d'opcions per comunicar qualsevol acte o situació que pogués atemptar contra la dignitat de qualsevol persona de l'organització, indistintament de la seva posició a l'organització.

**L'empresa creu en la igualtat d'oportunitats laborals per a tota la plantilla, amb independència de les condicions personals, i vetlla perquè cap persona empleada, proveïdora, clienta o col·laboradora rebí un tracte desfavorable o sigui objecte de discriminació per raó del seu sexe, edat, estat civil, raça, condició sexual, nacionalitat, religió o estat físic.**



**Ajuntament de Gavà**  
PRESEC

**II PLAN DE IGUALDAD DE PRESEC**  
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

**PRESEC** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todas y cada una de las políticas y prácticas de Recursos Humanos, como selección, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, riesgos y salud laborales, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la representación equilibrada de ambos sexos dentro de nuestra organización y la igualdad de acceso y trato en relación con las políticas y prácticas mencionadas. Asimismo, en relación con el acoso sexual y al acoso por razón de sexo, asumimos el compromiso de promover las condiciones de trabajo necesarias para evitar ambas situaciones, establecer procedimientos para su prevención y dar respuesta a denuncias o reclamaciones.

En relación con la comunicación interna, se informará a la plantilla de todas las acciones y medidas implementadas en relación con el principio de igualdad y se fomentará el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas. A nivel de comunicación externa, se proyectará una imagen acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad, que garantice y materialice el compromiso de nuestra organización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo mediante el segundo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Gerente de PRESEC  
Gavà, 23 de diciembre de 2022

Xavier  
Fàbrega  
Maestro

Fecha:  
2022.12.23  
09:52:30 +01'00'

**grupitagora**  
Consultoria en Recursos Humanos y Formación

Balmes 152, 8-3  
08008 Barcelona  
933 220 211

Méndez Álvaro, 20  
Spaces Abacha Estación  
28045 Madrid

Av. de los Pirineos 7, 1ª planta  
Edificio Iberdrola  
30009 Murcia

Av. Francisco la Roche, 39  
38001 Santa Cruz de Tenerife  
868 962 215

pg. 1

## 4. Normativa

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit és procedent evocar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que s'ha d'integrar a totes les polítiques i accions de la UE i de les seus membres.

La incorporació de la dona al treball ha motivat un dels canvis socials més profunds de les darreres dècades. Aquest fet obliga a configurar un sistema que contempli les noves relacions socials sorgides i un nou model de cooperació i compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix el marc normatiu per tal d'acabar amb les desigualtats de gènere existents en tots els àmbits de la vida, prevenir conductes discriminatòries i assolir la igualtat real entre homes i dones. És una llei d'aplicació horitzontal a totes les polítiques públiques, ja siguin nacionals, autonòmiques o locals. Així, a l'article 1 s'esmenta que els poders públics prendran mesures específiques a favor de les dones per lluitar contra situacions paleses de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat.

Tot seguit, es fa una relació d'algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria d'igualtat dins l'àmbit de l'empresa<sup>1</sup>.

## Nacional

- **Articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola de 1978.**
- **Llei 30/2003**, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.
- **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(EN) (FR)**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- **Reial decret legislatiu 8/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- **Llei 23/2015, de 21 de juliol**, ordenadora del sistema d'Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- **Reial decret legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- **Reial decret 850/2015**, de 28 de setembre, segons el qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, amb què es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 1615/2009**, de 26 d'octubre, segons el qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 713/2010**, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Reial decret Llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.
- **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre**, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

---

<sup>1</sup> Recopilatori de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.  
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

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

## Europea

- **Articles 1 i 14** del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Conclusions del Consell del 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere.**
- Articles 8, 153 i 157 del **Tractat de funcionament de la Unió Europea i Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**, DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**.
- **Directiva 79/7/CEE del Consell**, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consell**, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació (refosa).
- **Directiva 2010/18/UE del Consell**, de 8 de març de 2010, segons la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019**. Comissió Europea.
- **Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023**. Consell d'Europa.
- **Carta europea de la dona (COM/2010/0078 final)**.
- **Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02)**.

## Internacional

- **Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans**. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- **C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951**.

- **C111 Conveni sobre la discriminació (feina i ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958.**
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial.** Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides, 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- **Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics**



## 5. Metodologia i fases

El projecte es desenvolupa en les fases i amb la metodologia següents:

### **Fase 1: Compromís, planificació, comunicació, diagnosi.**

- Compromís de la direcció de Prestació de Serveis al Ciutadania, S.A. per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el pla. Assistència d'una consultoria externa especialitzada (Grup Pitagora).
- Elaboració d'un diagnòstic, amb la recollida d'informació quantitativa i qualitativa i l'anàlisi des d'una perspectiva de gènere d'aquesta informació. La quantitativa correspon a la recollida i anàlisi de dades estadístiques de la plantilla que possibilitin disposar d'una imatge fixa de l'empresa en relació amb la situació de dones i homes en el moment en què s'elabora el diagnòstic. També es du a terme una anàlisi de les informacions qualitatives (normatives, protocols interns, procediments, etc.), que expliquen, confirmen i contrasten les dades, a més d'aprofundir en el coneixement general de l'organització.
- Disseny d'un pla de comunicació i difusió a tota la plantilla.

### **Fase 2: Elaboració del Pla d'Igualtat.**

- Definició d'objectius i fites a assolir. Planificació temporal.
- Accions positives per aconseguir els objectius.
- Indicadors quantificats per a l'avaluació del procés. Resultats previstos.
- El seguiment i l'avaluació.

**Fase 3: Suposa la implementació i el desenvolupament de les accions positives específiques definides al Pla d'Igualtat.**

**Fase 4: Seguiment del procés per la Comissió Negociadora**, orientat a vetllar pel compliment de les accions definides, i a garantir-ne, tant el compliment com l'establiment de mesures quan els objectius no s'hagin aconseguit o quan sorgeixin noves necessitats, respecte a les quals caldrà articular noves accions.

## 6. Fitxa tècnica

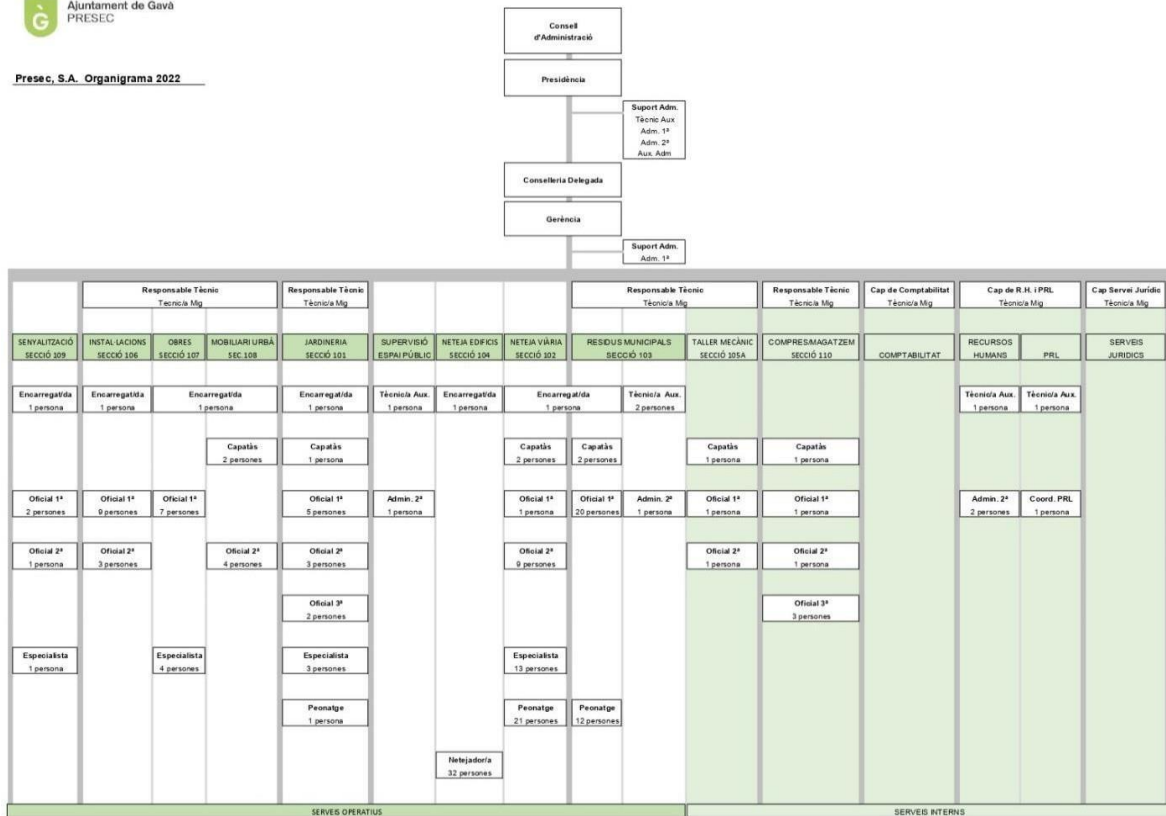
Les dades generals de l'empresa són les següents:

<b>Denominació social</b>	PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.
<b>Forma jurídica</b>	Sociedad Anónima
<b>Adreça</b>	Plaza Jaume Balmes, S/N
<b>Telèfon</b>	936333265
<b>Fax</b>	-
<b>E-mail</b>	cballesteros@gava.cat
<b>Pàgina web</b>	<a href="https://www.gavaciutat.cat/presec">https://www.gavaciutat.cat/presec</a>
<b>Activitat/s principal/s</b>	Neteja, manteniment i conservació
<b>Núm. de centres de treball</b>	3
<b>Ubicació dels centres de treball</b>	C/dels Oficis nº 2 Avinguda Europa Ajuntament de Gavà

# 7. Estructura de Prestació de Serveis a la Ciutadania, S.A.



Presec, S.A. Organigrama 2022



## 8. Determinació de les parts. Constitució de la Comissió Negociadora

Pel desenvolupament de les diferents fases de la creació i implementació del pla, des de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, s'ha constituït la Comissió Negociadora per al Pla. Aquesta Comissió es responsabilitza del disseny, la implantació i el seguiment del **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes** a l'empresa. Aquestes persones disposen de temps i disponibilitat per a la seva adequada participació i dedicació a les tasques assignades.

La Comissió Negociadora vetllarà per:

- L'equitat de gènere, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot mantenint-ne el reconeixement de la diferència.
- La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i anàlegs recursos professionals per part d'ambdós gèneres.
- La no-discriminació, directa o indirecta, de la plantilla en funció del seu gènere, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre dones i homes o per qualsevol altra raó de caràcter personal.
- L'erradicació en l'àmbit laboral de qualsevol indicati d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
- La promoció i difusió dins de l'empresa dels valors i les pràctiques en què es basa la igualtat, així com la promoció de la representació equilibrada dels dos sexes en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'empresa.
- El seguiment i l'actualització del II Pla d'Igualtat, tot elaborant propostes d'accions de futur.

En aquesta comissió ha estat delegada l'autoritat necessària de decisió amb relació a la igualtat, que permeti avançar en la implementació a un bon ritme d'intervenció. Els membres de la comissió participen d'aquelles activitats pròpies i actuen com a portaveus de la resta de la plantilla.

Aporten tota aquella informació i els suggeriments rellevants per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes i vetllen per la difusió dels resultats entre el conjunt de la plantilla, alhora que es responsabilitzaran d'oferir resposta a les qüestions que es puguin plantejar per part de la resta del personal, a fi d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Els membres de la Comissió Negociadora són:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
JOSEP MITJAVILA BADIA	Empresa	limpieza de edificios públicos	Hombre
SILVIA ROMERO HOFFMANN	Empresa	RESIDUOS MUNICIPALES	Mujer
LOLA SÁNCHEZ ALMIRÓN	Empresa	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Mujer
AMALIA BARRAZA CHUMILLAS	Comité de empresa	LIMPIEZA DE EDIFICIOS PUBLICOS	Mujer
ISABEL PORTILLO SOLE	Comité de empresa	limpieza de edificios públicos	Mujer
MANUEL SANTOLARIA PRIETO	Comité de empresa	RESIDUOS MUNICIPALES	Hombre

La Comissió Negociadora tindrà competències en:

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, segons la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures implantades del Pla d'Igualtat.
- Totes les altres funcions que li poguessin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o que s'acordin per la mateixa comissió, inclosa la tramesa del Pla d'Igualtat que fos aprovat a l'autoritat laboral competent, a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la Comissió Negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla. La Comissió Negociadora del Pla està dotada d'un reglament de funcionament intern.

A la part final del Pla d'Igualtat es desenvolupa el Reglament de Funcionament amb el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre'n possibles discrepàncies.

## 9. Àmbit personal, territorial i temporal

El pla es dirigeix a la totalitat de la plantilla de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**

Vigència del pla 2023-2027 (quatre anys). Establert en quatre anys com a màxim, d'acord allò que disposa l'article 9.1 del RD 901/2020.

**DIAGNOSI**

## 10. Diagnosi de la situació actual de l'empresa

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el **Pla d'Igualtat** consisteix en **un conjunt ordenat de mesures, preses després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar-hi la discriminació per raó de sexe.**

20

### 10.1. Objectiu i finalitat

De manera general, **la diagnosi té com a objectiu identificar la situació en què l'empresa es troba en relació amb la igualtat entre dones i homes.**

El diagnòstic s'orienta cap a:

- Identificar en quina mesura la igualtat entre dones i homes és un principi transversal en el sistema de gestió corporatiu.
- Visibilitzar la situació base de la plantilla i detectar-ne qualsevol possible segregació.
- Analitzar els efectes que per a les dones i els homes tenen el conjunt de les activitats i condicions laborals.
- Detectar les desigualtats explícites i implícites a la pràctica de la gestió de recursos humans.
- Formular recomanacions d'acció orientades a corregir les desigualtats o les necessitats detectades.



## 10.2. Persones i òrgans que intervenen

Les persones que intervenen en la realització del **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes** són les següents:

- **Comissió Negociadora:** Responsable de la realització i aprovació de la diagnosi, així com de la identificació de les mesures prioritàries (Accions de Millora).
- **Direcció de l'empresa i Recursos Humans:** La implicació de la direcció de l'empresa, així com dels responsables de la gestió de persones, és fonamental en l'obtenció d'informació fidedigna per a la realització del diagnòstic.
- **Equip consultor especialitzat en igualtat:** Aquest pla està assessorat per Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humans i d'igualtat, dotada d'un equip tècnic amb quinze anys d'experiència en aquest àmbit. S'ha disposat la composició d'un equip multidisciplinari (consultors/es d'igualtat, consultors/es de RH i assessors/es jurídics/ques), amb formació i experiència específica en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de feina.
- **La plantilla:** Les treballadores i els treballadors poden participar en l'emplenament de qüestionaris sobre la temàtica.

## 10.3. Desenvolupament d'actuacions per a l'elaboració de l'informe diagnòstic

Dissenyar una diagnosi exhaustiva aporta una base sòlida per construir un diagnòstic fiable i vàlid. El desenvolupament de les actuacions ha seguit l'itinerari següent:

### **Fase 1: Planificació.**

En aquesta fase, es procedeix a la designació del personal que proporcionarà la documentació i s'informa la plantilla del començament de la fase de diagnosi, atès que hi podrà participar de manera activa. La recopilació d'informació ha estat gestionada pel Departament de Recursos Humans i el Departament d'Administració.

## **Fase 2: Recopilació d'informació.**

Ha estat recollida tota la informació i documentació disponible a través d'eines especialitzades, amb les característiques següents:

- Es presenta disgregada per sexes.
- Comprèn l'àrea quantitativa, qualitativa i de percepció de la plantilla i del Departament de Recursos Humans (enquesta).
- S'han revisat manuals corporatius, la pàgina web, notícies, ofertes de feina..., i s'ha rebut informació verbal mitjançant reunions i contactes telefònics.

22

## **Fase 3: Anàlisi de la informació.**

S'ha analitzat tota la informació, assenyalant-ne els punts forts, i identificant-ne les àrees o sectors on es produeixen desigualtats, així com les causes i les mesures per solucionar-les.

## **Fase 4: Informe diagnòstic.**

S'ha elaborat un informe diagnòstic que resumeix l'anàlisi duta a terme i les conclusions i propostes principals.



## 10.4. Dades analitzades

Després de la modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes amb la publicació, el passat 1 de març de 2019, del Reial decret llei 6/2019, es redefineix el conjunt de mesures que cal que reculli el nostre Pla d'Igualtat, raó per la qual adaptem els àmbits de la igualtat a aquesta nova normativa. El posterior Reial decret 901/2020 regula igualment els plans d'igualtat.

Totes les dades relatives a cada matèria objecte del diagnòstic estan disgregades per sexe, i consten de les àrees següents:

- **Procés de selecció i contractació.**
- **Classificació professional.**
- **Formació.**
- **Promoció professional.**
- **Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.**
- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.**
- **Infrarepresentació femenina.**
- **Retribucions.**
- **Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**
- **Comunicació i ús del llenguatge.**
- **Riscos laborals i salut.**
- **Dones en situació o en risc d'exclusió social.**
- **Mobilitat.**

La diagnosi es fa extensiva a tots els llocs i els centres de treball de l'empresa, així com a tots els nivells jeràrquics de la companyia.

## 10.5. Data d'inici i finalització de la recollida d'informació

Data d'inici	Data de finalització
Desembre 2022	Març de 2023

## 10.6. Vigència del pla

2023- 2027 (quatre anys).



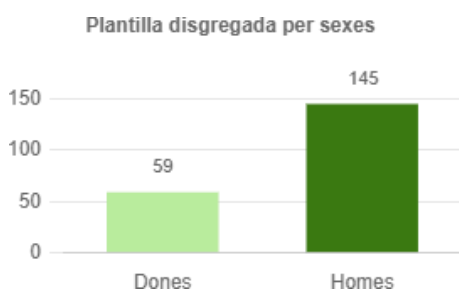
## 10.7 Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives

\*Convé assenyalar que l'anàlisi de les dades quantitatives es realitza a través d'una anàlisi horitzontal de les dades, amb el títol *Taula A* (comparatiu entre dones i homes) i una anàlisi de vertical, amb el títol *Taula B* (percentatge dins del grup d'homes o de dones).

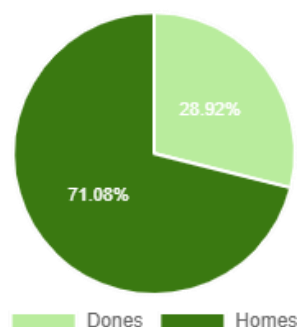
### 10.7.1. Plantilla de Prestació de Serveis al Ciutadania, S.A. disgregada per sexe

25

Dones	%	Homes	%	Total
59	28.92	145	71,08	204



Plantilla disgregada per sexes



Del total de la plantilla de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, formada per 204 persones, el 28.92% són dones (59 persones) i el 71.08% homes (145 persones). Per tant, s'observa una clara masculinització de la plantilla, amb una infrarepresentació femenina sense arribar al mínim establert del 30-40%.

Cal esmentar que, tal com s'observa a la següent taula aportada per l'empresa, amb el pas dels anys la representació femenina a PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., ha incrementat, amb una tendència a l'estabilització els darrers anys.

Anys	Data	H	D	Total plantilla	% Homes	% Dones
0	31/12/2022	161	68	229	70%	30%
10	31/12/2012	121	32	153	79%	21%

15	31/12/2007	155	44	199	78%	22%
20	31/12/2002	184	44	228	81%	19%
25	31/12/1997	231	41	272	85%	15%
30	31/12/1992	212	42	254	83%	17%
35	31/12/1987	179	26	205	87%	13%
40	31/12/1982	160	21	181	88%	12%

### 10.7.2. Plantilla per centres de treball

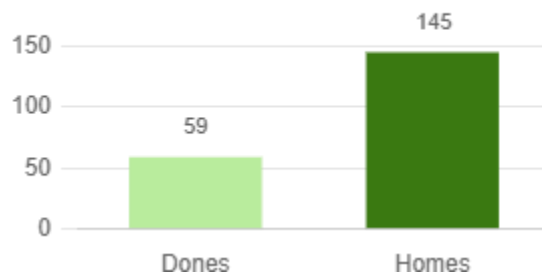
Taula A

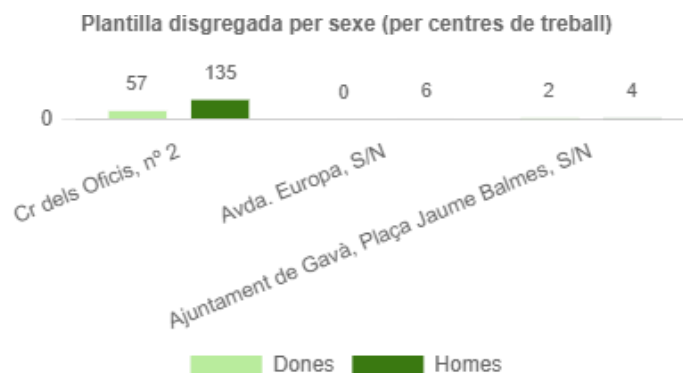
Centre de treball	Dones	%	Homes	%	Total
Cr dels Oficis, nº 2	57	29,69	135	70,31	192
Avda. Europa, S/N	0	0,00	6	100,00	6
Ajuntament de Gavà, Plaça Jaume Balmes, S/N	2	33,33	4	66,67	6
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>28,92</b>	<b>145</b>	<b>71,08</b>	<b>204</b>

Taula B

Centre de treball	Dones	%	Homes	%	Total
Cr dels Oficis, nº 2	57	96,61	135	93,10	192
Avda. Europa, S/N	0	0,00	6	4,14	6
Ajuntament de Gavà, Plaça Jaume Balmes, S/N	2	3,39	4	2,76	6
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>	<b>204</b>

Plantilla disgregada per sexe (per centres de treball)





**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, compta amb 3 centres de treball localitzats a Gavà. Segons les dades aportades per l'empresa, tots els centre presenten una plantilla masculinitzada, amb una representació femenina inferior al 35% en tots els casos. Així, convé destacar que, en el cas del centre d'Avinguda Europa, totes les persones treballadores són homes. Mentre que a l'Ajuntament de Gavà hi ha el doble d'homes que de dones. Altrament, el centre de treball més gran, amb 192 persones, presenta una distribució del 29.69% de dones (57 persones) i 70.30% d'homes (192 persones), respectivament.

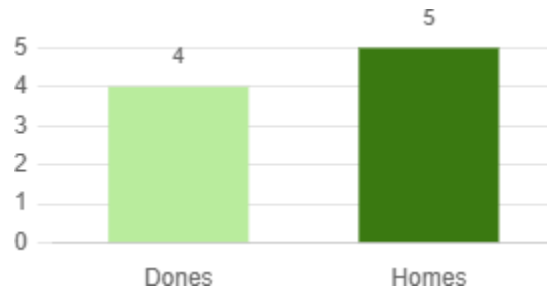
### 10.7.3. Composició disgregada per sexe de la Representació Legal dels treballadors i les treballadores

Taula A

Sindicat	Dones	%	Homes	%	Total
ugt	0	0,00	2	100,00	2
ccoo	3	75,00	1	25,00	4
cgt	1	33,33	2	66,67	3
Total	4	44,44	5	55,56	9

Taula B

Sindicat	Dones	%	Homes	%	Total
ugt	0	0,00	2	40,00	2
ccoo	3	75,00	1	20,00	4
cgt	1	25,00	2	40,00	3
Total	4	100	5	100	9



**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, compta amb Representació Legal dels treballadors i treballadores de la Unió General de Treballadors i Treballadores (UGT), Comissions Obreres (CCOO) i la Confederació General del Treball (CGT).

En l'anàlisi segregat per gènere, s'observa una distribució global lleugerament masculinitzada amb un 44.44% de dones (4 persones) i un 55.56% d'homes (5 persones). No obstant, segons les dades aportades per l'empresa, el sindicat majoritari CCOO, presenta una distribució del 75% de dones i el 25% d'homes. Mentre que en el cas de CGT hi ha un 33.33% de dones i un 66.67% d'homes. Finalment, UGT únicament disposa de representació masculina.

## 10.7.4. Condicions de treball

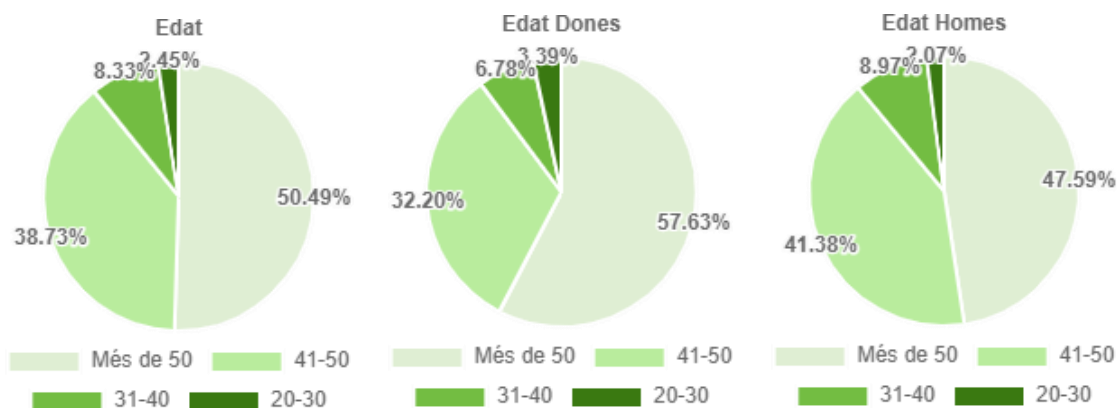
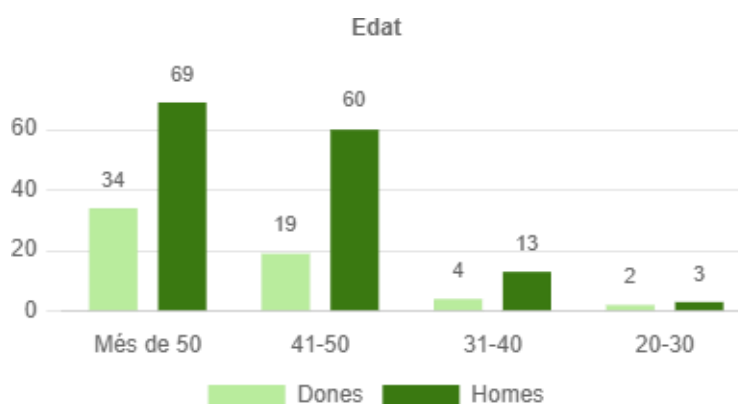
### 10.7.4.1. Plantilla total disgregada per edat

Taula A

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	34	33,01	69	66,99	103
41-50	19	24,05	60	75,95	79
31-40	4	23,53	13	76,47	17
20-30	2	40,00	3	60,00	5
Total	59	28,92	145	71,08	204

Taula B

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	34	57,63	69	47,59	103
41-50	19	32,20	60	41,38	79
31-40	4	6,78	13	8,97	17
20-30	2	3,39	3	2,07	5
Total	59	100	145	100	204



**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa d'una plantilla envellida, on el 50.49% dels treballadors i treballadores se situen en la franja d'edat de més de 50 anys; seguit del 38.73% que engloba les edats dels 41 als 50 anys; el 8.33% que es troba entre els 31 i 40 anys; i, finalment, el 2.45% que té entre 20 i 30 anys d'edat.

En l'anàlisi amb perspectiva de gènere no s'observen diferències significatives entre homes i dones atès disposar de la mateixa distribució segons l'edat. Altrament, convé destacar que la plantilla es troba més masculinitzada en les franges d'edat de 31 a 40 i de 41 a 50. Tanmateix, es detecta una

tendència a la paritat en la franja d'edat dels 20 als 30, amb una distribució del 40% de dones i el 60% d'homes.

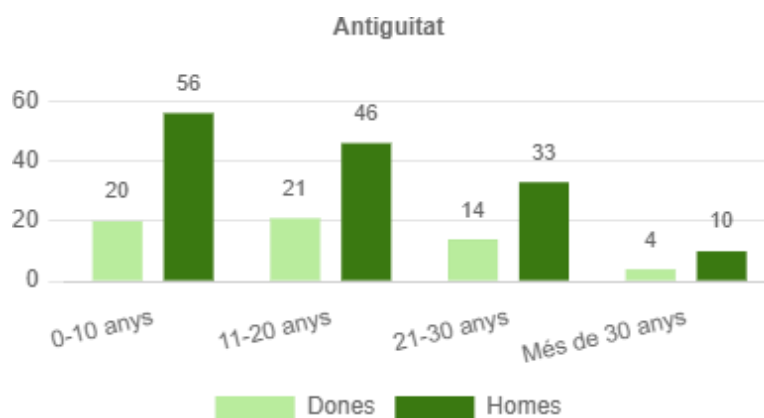
#### 10.7.4.2. Plantilla total disgregada per antiguitat

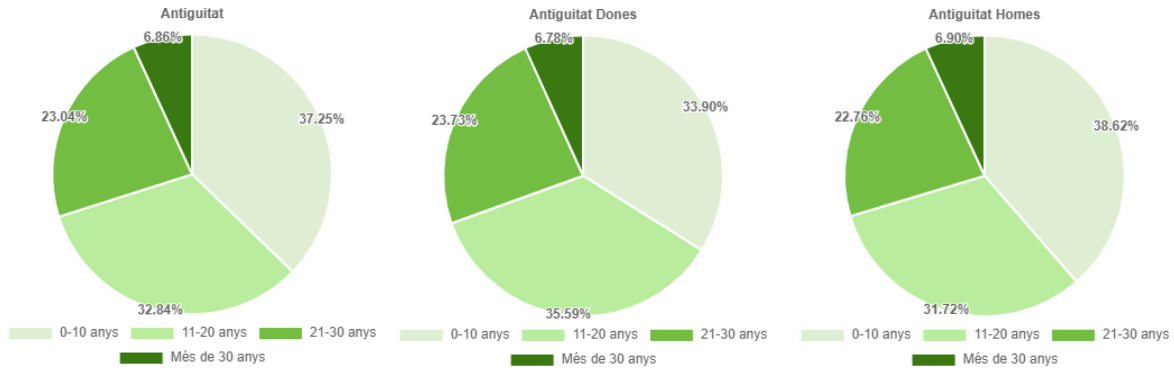
*Taula A*

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	20	26,32	56	73,68	76
11-20 anys	21	31,34	46	68,66	67
21-30 anys	14	29,79	33	70,21	47
Més de 30 anys	4	28,57	10	71,43	14
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>28,92</b>	<b>145</b>	<b>71,08</b>	<b>204</b>

*Taula B*

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	20	33,90	56	38,62	76
11-20 anys	21	35,59	46	31,72	67
21-30 anys	14	23,73	33	22,76	47
Més de 30 anys	4	6,78	10	6,90	14
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>	<b>204</b>





**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa d'una plantilla amb una antiguitat d'incorporació gradual. D'aquesta manera, el 37.25% dels treballadors i treballadores tenen entre 0 i 10 anys d'antiguitat a l'empresa; seguit del 32.84% que tenen entre 11 i 20 anys d'antiguitat; un 23.04% entre 21 i 30 d'experiència en el seu lloc de feina; i, finalment, un 6.86% que presenten una antiguitat de més de 30 anys.

En l'anàlisi segregat per gènere es detecten diferències significatives entre dones i homes. En aquest sentit, cal destacar que en les darreres incorporacions la distribució per sexes és del 26.32% de dones i 73.68% d'homes. No obstant, convé puntualitzar que l'empresa se situa en un àmbit laboral tradicionalment ocupat per homes, fet que dificulta la incorporació de dones en alguns llocs de feina.

#### 10.7.4.3. Plantilla total disgregada per tipologia de contracte

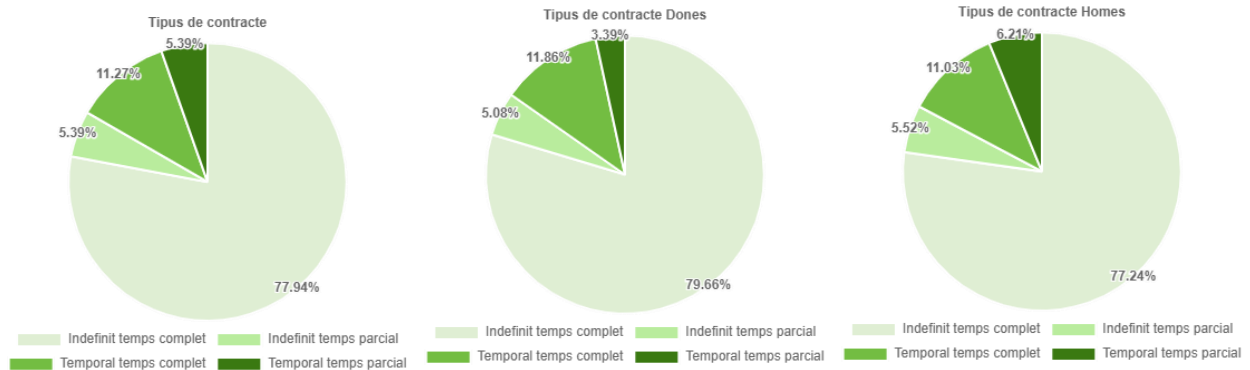
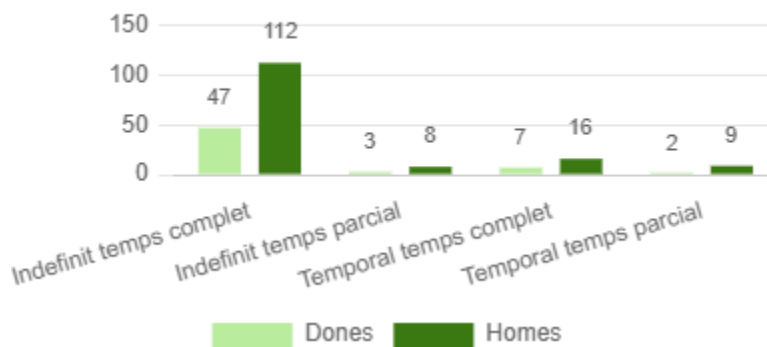
*Taula A*

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	47	29,56	112	70,44	159
Indefinit temps parcial	3	27,27	8	72,73	11
Temporal temps complet	7	30,43	16	69,57	23
Temporal temps parcial	2	18,18	9	81,82	11
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>28,92</b>	<b>145</b>	<b>71,08</b>	<b>204</b>

Taula B

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	47	79,66	112	77,24	159
Indefinit temps parcial	3	5,08	8	5,52	11
Temporal temps complet	7	11,86	16	11,03	23
Temporal temps parcial	2	3,39	9	6,21	11
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>	<b>204</b>

Tipus de contracte



Segons les dades aportades per **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, el 77.94% de la plantilla disposa de contracte indefinit a temps complet, seguit de l'11.27% del personal que té un contracte temporal a temps complet. Finalment, un 5.39% dels treballadors i treballadores estan contractats amb una relació laboral indefinida o temporal a temps parcial.

En l'anàlisi segregat per gènere no es detecten diferències significatives entre dones i homes.

#### 10.7.4.4. Distribució de la plantilla per torns i horaris

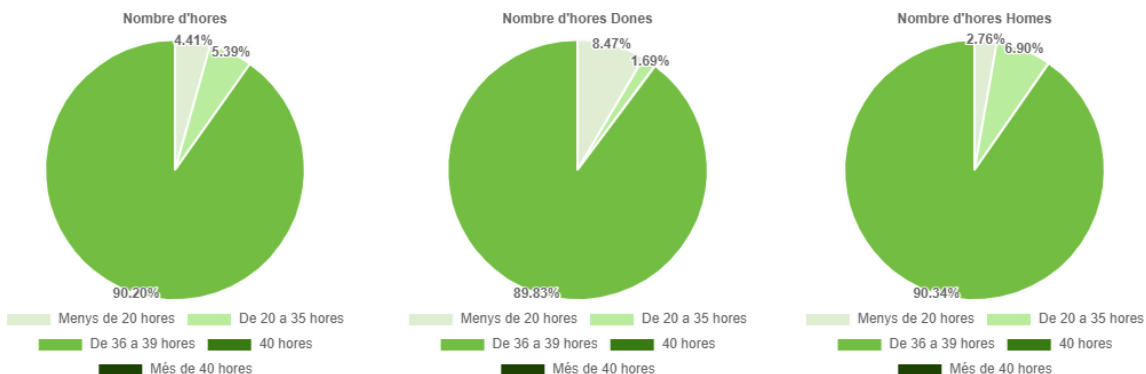
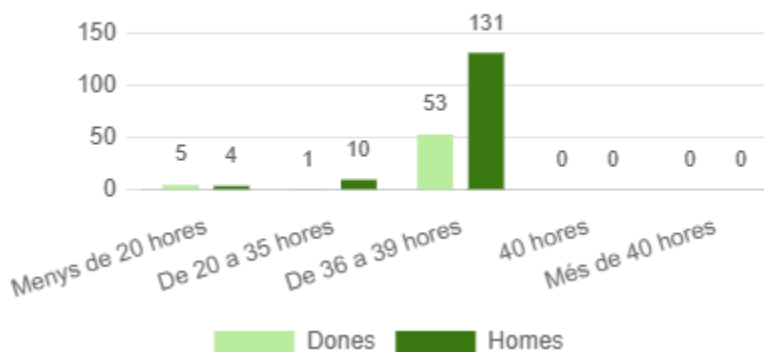
Taula A

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	5	55,56	4	44,44	9
De 20 a 35 hores	1	9,09	10	90,91	11
De 36 a 39 hores	53	28,80	131	71,20	184
Total	59	28,92	145	71,08	204

Taula B

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	5	8,47	4	2,76	9
De 20 a 35 hores	1	1,69	10	6,90	11
De 36 a 39 hores	53	89,83	131	90,34	184
Total	59	100	145	100	204

Nombre d'hores



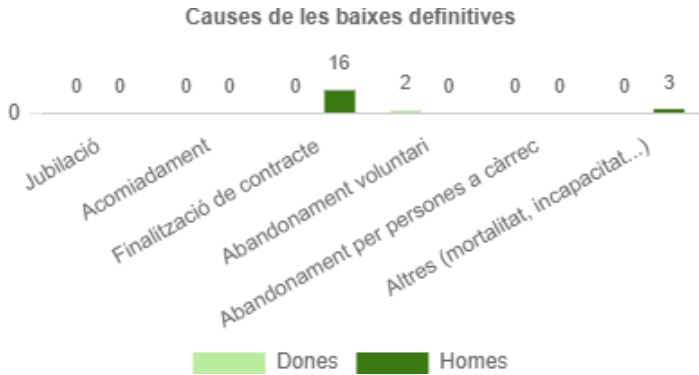
Segons les dades aportades per **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, la major part de la plantilla, un 90.20%, té un contracte d'entre 36 i 39 hores setmanals; un 5.39% treballa entre 20 i 25 hores a la setmana i un 4.41% té una jornada laboral de menys de 20 hores setmanals.

En l'anàlisi segregat per gènere s'observa que la major part de dones i homes treballen entre 36 i 39 hores a la setmana. Tot i així, es detecten diferències significatives en la jornada de 20 a 35 hores, amb una distribució del 9.09% de dones i el 90.91% d'homes. Contràriament al que passa amb les jornades de menys de 20 hores on hi ha més dones que homes.

**10.7.4.5. Baixes el darrer any**

Taula B

Tipus de baixa definitiva	Dones	%	Homes	%	Total
Finalització de contracte	0	0,00	16	84,21	16
Abandonament voluntari	2	100,00	0	0,00	2
Altres (mortalitat, incapacitat...)	0	0,00	3	15,79	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>21</b>



El 2022 **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, va tenir un total de 21 baixes, 2 de les quals eren dones i 19 homes. Referent als motius de la baixa van ser: 16 per finalització de contracte, 2 per abandonament voluntari i 3 d'altres tipus (1 invalidesa i dues defuncions).

En l'anàlisi segregat per gènere es detecten diferències significatives entre dones i homes. En aquest context, convé destacar que les baixes femenines són en la seva totalitat per abandonament voluntari. Altrament, les baixes dels homes són degudes a la finalització del contracte (16 persones) o altres motius (3 persones).

### 10.7.5. Auditoria salarial

La participació en igualtat de les dones a la feina s'ha convertit en una peça clau per a la pràctica efectiva d'aquest principi d'igualtat, consagrat al nostre text constitucional i base dels pilars de la justícia social en l'àmbit laboral en qualsevol societat democràtica avançada.

Tanmateix, la desigualtat i la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral es troba present a tots els països europeus, amb independència del nivell econòmic de les persones implicades, de l'especialització del treball desenvolupat, de la legislació antidiscriminatòria que hi existeixi o de la cultura del país.

Hi ha un interès social i empresarial per conèixer, quantificar, i si escau, corregir les desigualtats en l'àmbit laboral entre homes i dones. Un dels exponents principals són les **diferències salarials** que es registren de manera generalitzada, tant al llarg del temps com de la geografia. **Nombrosos estudis i abundants anàlisis han recollit, amb diferents enfocaments, aquestes diferències de remuneració, i tots han arribat a la conclusió evident que les dones reben un salari mitjà inferior al dels homes.**

La diferència salarial de gènere es calcula mitjançant allò que es coneix com a **bretxa salarial**, un indicador que informa sobre les **diferències entre el salari d'un home i d'una dona** al mercat laboral, habitualment expressades com un percentatge sobre el salari dels homes.

**La bretxa salarial és el que li falta per guanyar a una dona de mitjana respecte al que guanya un home de mitjana. És la diferència del salari mitjà de les dones respecte al salari mitjà dels homes, expressada en forma de percentatge.**

La bretxa salarial no ajustada a Espanya, l'any 2018 va pujar fins a gairebé un 14 %, segons Eurostat, la qual cosa ens situa per sota de la mitjana de la UE i d'alguns països com Alemanya, el Regne Unit o França.

Segons assenyalen fonts europees, contribueixen a aquestes bretxes salarials entre homes i dones diversos aspectes, com ara:

- Les diferències en les professions i les activitats que tendeixen a estar dominades per la presència d'homes o de dones.
- Les diferències en el grau en què homes i dones treballen a temps parcial.
- Les excedències o els permisos paternals o de maternitat.
- L'educació, la formació o la sensibilització i la transparència, així com la discriminació directa.

La bretxa salarial entre homes i dones reflecteix desigualtats, especialment la part de les responsabilitats familiars que recau sobre les dones i les dificultats que això comporta a l'hora de conciliar la feina amb la vida privada.

Moltes dones treballen a temps parcial o amb contractes atípics. Si bé això els permet seguir integrades al mercat laboral mentre fan front a les responsabilitats familiars, també pot tenir un impacte negatiu en el seu nivell salarial, l'evolució de la carrera, les perspectives de promoció i les pensions.

L'impacte que la bretxa salarial té sobre les dones és que obtenen menys ingressos al llarg de la seva vida, cosa que condueix a pensions més baixes i a un risc de pobresa més gran en la tercera edat.

En la línia de garantir una transparència salarial mínima i de detectar possibles situacions de bretxa salarial a les empreses, se situen les noves previsions incorporades a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors pel **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març**, de mesures urgents per tal de garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'ocupació, i al **Reial decret 902/2020 sobre igualtat retributiva**. S'imposa l'obligació a totes les empreses de disposar d'un registre amb els valors mitjans dels salaris.

Les empreses amb més de cinquanta treballadors en plantilla han de calcular la bretxa salarial total, i si supera el 25 % de diferència entre gèneres, caldrà justificar-ne el motiu. S'entendrà que no hi ha desviació quan aquesta es degui a factors com l'antiguitat, les dietes, les hores de jornada, etc.

### Com es calcula la bretxa salarial

La bretxa salarial de gènere és el percentatge resultant de dividir dues quantitats: la diferència entre el salari dels homes i de les dones, dividida entre el salari dels homes. La fórmula és la següent:

$$\frac{\text{Diferència salarial}}{\text{Retribució homes}} = \frac{\text{Retribució homes} - \text{Retribució dones}}{\text{Retribució homes}}$$



El resultat s'expressa com a percentatge, i té la interpretació següent:

**>0%. Significa que les dones cobren menys que els homes.**

**<0%, que les dones cobren més que els homes.**

**= 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes .**

Segons la normativa legal, quan els salaris d'un sexe siguin almenys un 25 % superior als de l'altre, l'empresa haurà de justificar aquesta diferència.

La retribució normalitzada és aquella que la persona obtindria si complís totes les condicions següents durant tot el període de referència:

- Ha estat contractada des del principi fins al final.
- El contracte és a temps complet.
- No ha estat cap dia en situació de baixa laboral.
- No ha reduït la jornada laboral.

## Valoració de Llocs de Treball (VPT)

Amb la finalitat de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes s'haurà d'integrar el principi de transparència retributiva amb una correcta valoració dels llocs de feina en base als criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

En la valoració dels llocs de treball de PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., s'han identificat un total de 26 llocs de treball. A continuació es presenta la taula amb els resultats del total de punts acumulats en cada lloc de treball.

Puestos de Trabajo	Puntos Valoración
Conductor(a) Barredora	202
Conductor(a) Agua a presión	210
Conductor(a) Barrendero(a)	193
Barrendero(a)	176
Limpiador(a)	162
Conductor(a) Camión	226
Peón Residuos	191
Peón Obras	234
Paleta	442
Almacenero(a)	234
Oficial Señalización	322
Oficial Mecánico	519
Oficial Montajes	398
Jardinero(a)	386
Electricista	430
Jefe(a) Almacén	495
Capataz/Jefe(a) Equipo	563
Supervisor(a) Seguridad	549
Encargado(a)	710
Administrativo(a)	213
Técnico(a) Auxiliar	559
Técnico(a)	837
Jefe(a) Personal	845
Jefe(a) Contabilidad	765
Gerente Municipal	870
Secretario(a) Dirección	403

Alhora s'ha identificat una classificació dels llocs de treball d'igual valor, en funció de la puntuació obtinguda i revisada la coherència global de la valoració, els llocs quedarien enquadrats conforme als rangs de punts. En aquest context, s'identifiquen 5 grups de llocs de treball d'igual valor. A continuació es presenta una taula amb la correspondència de cada lloc de treball amb els punts i la seva agrupació de llocs d'igual valor.

Puestos de Trabajo	Puntos Valoración	Puestos Igual Valor
Gerente Municipal	870	1
Jefe(a) Personal	845	
Técnico(a)	837	
Jefe(a) Contabilidad	765	
Encargado(a)	710	2
Capataz/Jefe(a) Equipo	559	3
Técnico(a) Auxiliar	567	
Supervisor(a) Seguridad	549	
Oficial Mecánico	519	
Jefe(a) Almacén	495	
Paleta	442	4
Electricista	430	
Secretario(a) Dirección	403	
Oficial Montajes	398	
Jardinero(a)	386	
Oficial Señalización	322	
Almacenero(a)	234	5
Peón Obras	234	
Conductor(a) Camión	226	
Administrativo(a)	213	
Conductor(a) Agua a presión	210	
Conductor(a) Barredora	202	
Conductor(a) Barrendero(a)	193	
Peón Residuos	191	
Barrendero(a)	176	
Limpiador(a)	162	

## Resum de les bretxes salarials

A continuació, a partir dels llocs de treball identificats, es calculen les bretxes salarials a través de diferents indicadors. Per l'anàlisi s'ha utilitzat la fórmula de càlcul de bretxa salarial global amb les dades facilitades per l'empresa. D'aquesta manera, els càlculs es realitzen en relació al salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Així com, les retribucions totals amb les mitjanes i medianes, tal com s'especifica al RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

40

	MEDIA ARITMÉTICA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	21.605,32 €	17.140,46 €	20,67%
COMPLEMENTOS SALARIALES	10.546,57 €	8.483,90 €	19,56%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	0,00 €	0,00 €	0,00%
<b>TOTAL RETRIBUIDO</b>	<b>32.151,89 €</b>	<b>25.624,37 €</b>	<b>20,30%</b>

	MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	20.313,59 €	16.000,29 €	21,23%
COMPLEMENTOS SALARIALES	9.330,18 €	8.368,53 €	10,31%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	0,00 €	0,00 €	0,00%
<b>TOTAL RETRIBUIDO</b>	<b>29.974,40 €</b>	<b>24.646,43 €</b>	<b>17,78%</b>

Tal com s'observa, la bretxa salarial general de PRESTACIONS DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., és del 20.30% a la mitjana i del 17.78% a la mediana. La bretxa salarial global és un indicador que apunta a la diferència dels salaris existents a l'empresa a nivell general, sense tenir en compte ninguna variable més. La UE situa la diferència en un 14.10%. per tant, cal destacar que la bretxa salarial de l'empresa es troba per sobre d'aquests valors i no arriba en cap cas al 25% que el RD 902/2020 indica que s'ha d'ajustar.

Pel que fa al Salari Base, es detecta una bretxa salarial del 20.67% a la mitjana i el 21.23% a la mediana, diferencial salarial inferior al 25% que la normativa indica que s'ha d'ajustar.

Els complements salarials tenen una bretxa salarial del 19.59% a la mitjana i del 10.31% a la mediana. Quant a les percepcions salarials no existeix una bretxa salarial al no existir aquestes percepcions a l'empresa.

Tot seguit, es realitza l'anàlisi dels diferents indicadors per comprovar si existeix discriminació en les retribucions del personal.

**Indicador 1. Mitjanes i medianes de retribucions totals anuals. Càlculs de la bretxa salarial.**

	TOTAL RETRIBUIDO		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
MEDIA	32.151,89 €	25.624,37 €	20,30%
MEDIANA	29.974,40 €	24.646,43 €	17,78%

Tal i com s'aprecia a la taula, els homes cobren una mitjana salarial de 32.151,89€ i les dones de 25.624,37€. Per tant, els homes cobren de mitjana 6.527,57€ més que les seves companyes de feina.

La bretxa salarial és d'un 20.30% a la mitjana i un 17.78% a la mediana, és a dir, les dones cobren menys que els homes. Val a dir que la bretxa salarial s'ha calculat amb la diferència de retribucions mitjanes (total percebut) que cobren les dones i els homes i s'han comparat amb la retribució mitjana dels homes. Pel que fa a la mediana és una mesura estadística que indica la posició dels valors.

Quan la mitjana és major que la mediana es valora que existeix una segregació vertical, on els homes perceben majors retribucions que les dones a l'ocupar llocs de major responsabilitat i amb majors retribucions. En aquesta línia, PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., és una empresa que realitza treballs pels serveis públics amb una activitat privada, on existeixen llocs de treball representats per dones amb retribucions més baixes. Aquest és un primer anàlisi que, juntament amb una representativitat masculina major que la femenina, ajuden a entendre les diferències salarials trobades i que s'intenten detallar. Tot i així, cal destacar que l'organització té bretxes salarials baixes i inexistent. Per tant, no es detecta ninguna discriminació directa per raó de sexe ja que aquest no és un criteri per establir el salari.

TOTAL RETRIBUIDO - PUESTOS DE TRABAJO						
PUESTOS DE TRABAJO	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
	Total Retribuido	Total Retribuido	Brecha	Total Retribuido	Total Retribuido	Brecha
ADMON. 1ª	39.398,63 €			39.398,63 €		
ADMON. 2ª	30.466,03 €	29.983,48 €	1,58 %	30.466,03 €	29.983,48 €	1,58 %
AUX. ADMON	29.920,24 €	27.125,33 €	9,34 %	29.920,24 €	27.125,33 €	9,34 %
CAPATAZ	35.162,90 €	35.204,90 €	-0,12 %	35.774,08 €	35.204,90 €	1,59 %
ENCARGADO	54.208,99 €	50.931,03 €	6,05 %	49.999,49 €	50.931,03 €	-1,86 %
GERENTE	74.950,42 €			74.950,42 €		
JEFE PERSONAL	60.010,50 €			60.010,50 €		
LIMPIADORA		23.615,21 €			24.274,51 €	
OFICIAL 1ª	31.671,87 €	31.654,97 €	0,05 %	31.721,11 €	31.654,97 €	0,21 %
OFICIAL 2ª	28.827,55 €	25.894,16 €	10,18 %	29.353,30 €	29.312,60 €	0,14 %
OFICIAL 3ª	28.176,57 €			28.656,00 €		
PEON	25.952,72 €	23.780,92 €	8,37 %	26.576,13 €	25.648,99 €	3,49 %
PEON ESPEC.	26.075,69 €	24.019,60 €	7,89 %	26.582,13 €	26.025,35 €	2,09 %
TEC. AUX.	40.282,04 €	45.664,22 €	-13,36 %	40.282,04 €	45.664,22 €	-13,36 %
TECNICO	55.364,35 €			55.595,00 €		
<b>Total general</b>	<b>32.151,89 €</b>	<b>25.624,37 €</b>	<b>20,30 %</b>	<b>29.974,40 €</b>	<b>24.646,43 €</b>	<b>17,78 %</b>

Quan es realitza una anàlisi pels diferents llocs de treball no es troben diferencials superiors al 25%. Existeixen bretxes salarials negatives que indiquen que les dones cobren més que els seus companys i bretxes inexistent ja que alguns llocs de treball estan ocupats únicament per persones d'un dels sexes i, per tant, no es pot calcular el diferencial salarial.

En aquest context, la discriminació indirecta pot ser deguda a normes, decisions empresarials, pràctiques laborals, estructures i sistemes salarials que pretenen ser objectius i neutres. Fet que pot generar un particular desavantatge, principalment, per a les dones treballadores.

## Indicador 2. Mitjanes i medianes de salari base per Llocs de Treball. Càlculs de la bretxa salarial.

El salari base és una remuneració fixa que s'estableix en funció a unitats de temps o obra, és a dir, la retribució per la dedicació en hores, dies o mesos, o pel treball realitzat.

SALARIO BASE - PUESTOS DE TRABAJO						
PUESTOS DE TRABAJO	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Mujer
	Salario Base	Salario Base		Salario Base	Salario Base	Brecha
ADMON. 1ª	21.636,11 €			21.636,11 €		
ADMON. 2ª	20.313,59 €	20.313,59 €	0,00 %	20.313,59 €	20.313,59 €	0,00 %
AUX. ADMON	19.361,03 €	19.361,03 €	0,00 %	19.361,03 €	19.361,03 €	0,00 %
CAPATAZ	22.790,45 €	22.961,38 €	-0,75 %	22.961,38 €	22.961,38 €	0,00 %
ENCARGADO	34.549,02 €	30.263,31 €	12,40 %	30.263,31 €	30.263,31 €	0,00 %
GERENTE	60.340,33 €			60.340,33 €		
JEFE PERSONAL	44.688,18 €			44.688,18 €		
LIMPIADORA		15.621,34 €			16.000,29 €	
OFICIAL 1ª	20.326,04 €	21.636,11 €	-6,45 %	21.636,11 €	21.636,11 €	0,00 %
OFICIAL 2ª	20.032,48 €	17.266,55 €	13,81 %	20.313,59 €	20.313,59 €	0,00 %
OFICIAL 3ª	19.836,89 €			19.836,89 €		
PEON	18.325,37 €	16.861,22 €	7,99 %	18.884,57 €	18.884,57 €	0,00 %
PEON ESPEC.	18.528,51 €	16.666,68 €	10,05 %	19.361,03 €	19.361,03 €	0,00 %
TEC. AUX.	30.263,31 €	30.263,31 €	0,00 %	30.263,31 €	30.263,31 €	0,00 %
TECNICO	34.545,78 €			32.517,30 €		
<b>Total general</b>	<b>21.605,32 €</b>	<b>17.140,46 €</b>	<b>20,67 %</b>	<b>20.313,59 €</b>	<b>16.000,29 €</b>	<b>21,23 %</b>

Tal com s'observa a la taula, la bretxa salarial en el salari base és del 20.67% en la mitjana i del 21.23% en la mediana. Així, no existeixen bretxes salarials superiors al 25%.

SALARIO BASE - VALORACIÓN DE PUESTOS						
PUNTOS VPT	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Salario Base	Salario Base	Brecha	Salario Base	Salario Base	Brecha
1	38.230,72 €			32.517,30 €		
2	35.816,42 €	30.263,31 €	15,50 %	30.263,31 €	30.263,31 €	0,00 %
3	24.413,10 €	27.829,33 €	-13,99 %	22.961,38 €	30.263,31 €	-31,80 %
4	20.458,31 €	20.842,60 €	-1,88 %	21.636,11 €	20.313,59 €	6,11 %
5	18.619,31 €	15.938,57 €	14,40 %	18.884,57 €	16.000,29 €	15,27 %
<b>Total general</b>	<b>21.605,32 €</b>	<b>17.140,46 €</b>	<b>20,67 %</b>	<b>20.313,59 €</b>	<b>16.000,29 €</b>	<b>21,23 %</b>

Quan es realitza l'anàlisi dels llocs d'igual valor no existeixen bretxes salarials superiors al 25%. Altrament, es detecten bretxes salarials negatives que indiquen que les dones cobren de mitjana més que els seus companys de feina. Alhora, la bretxa més elevada es dona en els llocs d'igual valor de l'agrupació 2, amb llocs de responsabilitat i decisió ocupats majoritàriament per homes.

Per tant, no es detecta una discriminació directa en l'assignació dels llocs de treball ja que l'ocupació ve donada per característiques del sector i pels llocs de treball identificats. Cal mencionar que s'ha normalitzat el salari base per comparar les jornades completes i contractes anuals de tot el personal. També convé esmentar que el diferencial salarial general és quasi inexistent.

### Indicador 3. Mitjanes i medianes dels complements salarials. Càlculs de la bretxa salarial.

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMETICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
COMPLEMENTO 1	943,00 €	940,38 €	0,28%	963,70 €	963,70 €	0,00%
COMPLEMENTO 2	1.836,33 €	1.587,80 €	13,53%	1.900,93 €	1.815,03 €	4,52%
COMPLEMENTO 3	5.064,82 €	5.045,07 €	0,39%	6.257,05 €	5.749,37 €	8,11%
COMPLEMENTO 4	3.912,92 €	0,00 €	100,00%	3.912,92 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 5	2.342,36 €	0,00 €	100,00%	982,68 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 6						
COMPLEMENTO 7	2.072,95 €	545,23 €	73,70%	2.727,81 €	545,23 €	80,01%
COMPLEMENTO 8	251,85 €	493,07 €	-95,78%	104,73 €	474,17 €	-352,75%
COMPLEMENTO 9	7,37 €	7,40 €	-0,35%	7,40 €	7,40 €	0,00%
COMPLEMENTO 10	3.055,00 €	0,00 €	100,00%	3.055,00 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 11	3.215,90 €	0,00 €	100,00%	3.215,90 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 12	3.912,68 €	29,19 €	99,25%	3.912,68 €	29,19 €	99,25%
COMPLEMENTO 13	6.203,65 €	0,00 €	100,00%	5.564,42 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 14	4.115,51 €	0,00 €	100,00%	4.115,51 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 15	3.554,45 €	0,00 €	100,00%	4.718,12 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 16	1.907,76 €	0,00 €	100,00%	1.907,76 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 17	1.907,76 €	0,00 €	100,00%	1.907,76 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 18	647,76 €	646,37 €	0,21%	662,40 €	662,40 €	0,00%
COMPLEMENTO 19	453,19 €	0,00 €	100,00%	154,78 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 20	373,72 €	0,00 €	100,00%	101,92 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 21	3.644,41 €	3.663,75 €	-0,53%	3.663,75 €	3.663,75 €	0,00%
COMPLEMENTO 22	1.948,70 €	1.588,70 €	18,47%	1.860,29 €	1.532,85 €	17,60%
COMPLEMENTO 23	1.965,39 €	1.557,33 €	20,76%	1.858,57 €	1.517,82 €	18,33%
COMPLEMENTO 24	1.747,50 €	1.431,72 €	18,07%	1.695,57 €	1.335,54 €	21,23%
<b>TOTALES</b>	<b>10.546,57 €</b>	<b>8.483,90 €</b>	<b>19,56%</b>	<b>9.330,18 €</b>	<b>8.368,53 €</b>	<b>10,31%</b>

Aquest indicador analitza els complements salarials, entesos com el conjunt de conceptes retributius, plusos o complements de les persones treballadores relacionats amb les condicions personals de les persones treballadores, el treball realitzat o la situació i resultats de l'empresa, que no són el salari base ni les percepcions extrasalarials.

A PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., s'han identificat un total de 24 complements salarials:

Complement 1: Plus puntualitat	Complement 13: Major dedicació
Complement 2: Vinculació	Complement 14: Plus Cond. R lateral dia
Complement 3: Disponibilitat	Complement 15: Plus Cond. R lateral No
Complement 4: Recollida de residus	Complement 16: Prorrateg PE 2
Complement 5: Guàrdia enlluernat	Complement 17: Prorrateg PE 3
Complement 6: Manteniment vehicle	Complement 18: Plus manteniment vestuari
Complement 7: Nocturnitat	Complement 19: Plus Esp. RM nocturn
Complement 8: Diferència treballs cat.	Complement 20: Plus grua
Complement 9: Seg. Colec. Vida	Complement 21: Millora assistència social
Complement 10: Prima per bolletí d'instal·lació	Complement 22: Paga extra estiu
Complement 11: Major responsabilitat	Complement 23: Paga extra Nadal
Complement 12: Acords	Complement 24: Paga productivitat

S'observa que, de forma general, els complements salarials tenen una bretxa salarial en la mitjana de 19.56% i a la mediana del 10.31%, valors inferiors al 25%. Tot i així, dels 24 complements salarials identificats, existeixen dos amb bretxes salarials superiors al 25%; el complement 7 de "Nocturnitat" amb una bretxa del 73.70% en la mitjana i un 80.01% en la mediana; i el complement 12 de "Acords" amb un 99.25% tant en la mitjana com en la mediana.

A continuació s'analitza cadascun dels complements salarials.

### Complement 1: Plus puntualitat

		COMPLEMENTO SALARIAL 1						
		MEDIA			MEDIANA			
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO	Mujer	Mujer	SEXO	Mujer	Mujer	
		Hombre	Complemento 1	Complemento 1	Hombre	Complemento 1	Brecha	
	1 JEFE PERSONAL		963,70 €			963,70 €		
	1 TECNICO		963,70 €			963,70 €		
	2 ENCARGADO		963,70 €	963,70 €	-0,00 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	3 CAPATAZ		963,70 €	963,70 €	-0,00 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	3 TEC. AUX.		963,70 €	963,70 €	0,00 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	4 ADMON. 1ª		963,70 €			963,70 €		
	4 CAPATAZ		963,70 €			963,70 €		
	4 OFICIAL 1ª		907,91 €	963,70 €	-6,15 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	4 OFICIAL 2ª		962,53 €	963,70 €	-0,12 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	4 PEON ESPEC.			963,70 €		963,70 €		
	5 ADMON. 2ª		963,70 €	963,70 €	0,00 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	5 AUX. ADMON		963,70 €	963,70 €	0,00 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	5 LIMPIADORA			963,70 €		963,70 €		
	5 OFICIAL 2ª		961,16 €	602,32 €	37,33 %	963,70 €	602,32 €	37,50 %
	5 OFICIAL 3ª		963,70 €			963,70 €		
	5 PEON		941,41 €	860,45 €	8,60 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	5 PEON ESPEC.		963,70 €	963,70 €	0,00 %	963,70 €	963,70 €	0,00 %
	<b>Total general</b>		<b>943,00 €</b>	<b>940,38 €</b>	<b>0,28 %</b>	<b>963,70 €</b>	<b>963,70 €</b>	<b>0,00 %</b>

46

La bretxa salarial d'aquest complement és del 0.28% en la mitjana i 0 en la mediana. Altrament, en l'anàlisi dels diferents llocs de treball existeix una bretxa salarial superior al 25% al lloc de treball de "Oficial 2a", amb un 37.33% en la mitjana i un 37.5% en la mediana. Tot i així, s'observa que aquest complement es percep en la majoria dels llocs de treball en la mateixa quantia i, per tant, molts d'ells tenen una bretxa salarial igual a zero.

### Complement 2: Vinculació

		COMPLEMENTO SALARIAL 2						
		MEDIA			MEDIANA			
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO	Mujer	Mujer	SEXO	Mujer	Mujer	
		Hombre	Complemento 2	Complemento 2	Hombre	Complemento 2	Brecha	
	1 GERENTE		3.971,73 €			3.971,73 €		
	1 JEFE PERSONAL		2.141,14 €			2.141,14 €		
	1 TECNICO		2.018,88 €			2.464,91 €		
	2 ENCARGADO		2.854,04 €	4.441,01 €	-55,60 %	2.788,68 €	4.441,01 €	-59,25 %
	2 TECNICO		3.971,74 €			3.971,74 €		
	3 CAPATAZ		2.389,53 €	4.203,08 €	-75,90 %	2.010,43 €	4.203,08 €	-109,06 %
	3 TEC. AUX.		1.427,58 €	524,32 €	63,27 %	1.427,58 €	524,32 €	63,27 %
	4 ADMON. 1ª		3.357,77 €			3.357,77 €		
	4 CAPATAZ		1.978,59 €			1.978,59 €		
	4 OFICIAL 1ª		2.116,71 €	2.542,96 €	-20,14 %	1.952,80 €	2.542,96 €	-30,22 %
	4 OFICIAL 2ª		2.212,95 €	1.393,40 €	37,03 %	2.231,10 €	1.901,25 €	14,78 %
	4 PEON ESPEC.			650,89 €		650,89 €		
	5 ADMON. 2ª		2.249,96 €	1.926,17 €	14,39 %	2.249,96 €	1.926,17 €	14,39 %
	5 AUX. ADMON		3.526,31 €	1.097,50 €	68,88 %	3.526,31 €	1.097,50 €	68,88 %
	5 LIMPIADORA			1.624,71 €		1.815,03 €		
	5 OFICIAL 2ª		1.111,11 €	2.299,22 €	-106,93 %	650,89 €	2.299,22 €	-253,24 %
	5 OFICIAL 3ª		2.188,46 €			2.188,46 €		
	5 PEON		1.171,29 €	1.198,28 €	-2,30 %	907,46 €	1.203,01 €	-32,57 %
	5 PEON ESPEC.		994,06 €	107,25 €	89,21 %	633,64 €	107,25 €	83,07 %
	<b>Total general</b>		<b>1.836,33 €</b>	<b>1.587,80 €</b>	<b>13,53 %</b>	<b>1.900,93 €</b>	<b>1.815,03 €</b>	<b>4,52 %</b>

La bretxa salarial general del complement 2 és del 13.53% en la mitjana i del 4.52% en la mediana. No obstant es troben diferències salarials superiors al 25% en alguns llocs de treball. Així, en el “Técnico aux.” es detecta una bretxa del 63.27% en la mitjana i la mediana, fet que s’explica per l’experiència, antiguitat i major vinculació del col·lectiu masculí en comparació amb el femení. Alhora, els llocs de treball de “Oficial 2a” i “Peón Espec.” tenen bretxes del 37.03% i 89.03% en les mitjanes, explicades per la bretxa històrica amb major representació d’homes que de dones amb ocupacions masculinitzades. Pel que fa al lloc de “Auxiliar Adm”, s’observa una bretxa salarial del 68.88%, fet que no queda explicat per la representativitat ja que hi ha més dones que homes (2 dones i 1 homes). Tot i així, aquesta bretxa es podria explicar per les funcions que la persona desenvolupa i la seva aportació al treball realitzat. Per contra, també existeixen bretxes salarials igual a 0 o 100%, que indiquen que solament reben aquestes percepcions o homes o dones i, per tant, no es detecta bretxa salarial.

*Complement 3: Disponibilitat*

		COMPLEMENTO SALARIAL 3					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEJO			SEJO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 3	Complemento 3	Brecha	Complemento 3	Complemento 3	Brecha
1	TECNICO	6.257,05 €			6.257,05 €		
2	ENCARGADO	6.285,32 €	5.749,37 €	8,53 %	6.285,32 €	5.749,37 €	8,53 %
3	CAPATAZ	4.109,22 €		100,00 %	3.947,68 €		100,00 %
3	TEC. AUX.		4.692,93 €			4.692,93 €	
4	ADMON. 1ª	5.569,65 €			5.569,65 €		
4	CAPATAZ	3.081,24 €			3.081,24 €		
4	OFICIAL 1ª	433,67 €		100,00 %	433,67 €		100,00 %
5	ADMON. 2ª	1.416,45 €		100,00 %	1.416,45 €		100,00 %
Total general		5.064,82 €	5.045,07 €	0,39 %	6.257,05 €	5.749,37 €	8,11 %

La bretxa salarial general d’aquest complement és del 0.39% en la mitjana i del 8.11% en la mediana. En aquesta línia, quan es realitza l’anàlisi pel diferents llocs de treball s’observa que no existeixen diferències retributives superiors al 25%. Alhora es detecten bretxes del 100% o inexistentes a l’estar representades únicament per persones d’un dels dos sexes.

*Complement 4: Recollida de residus*

		COMPLEMENTO SALARIAL 4					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEJO			SEJO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 4	Complemento 4	Brecha	Complemento 4	Complemento 4	Brecha
4	OFICIAL 1ª	3.912,92 €		100,00 %	3.912,92 €		100,00 %
Total general		3.912,92 €		100,00 %	3.912,92 €		100,00 %

No existeix una bretxa salarial general atès que les persones que perceben aquest complement únicament són homes.

*Complement 5: Guàrdia enlluernat*

		COMPLEMENTO SALARIAL 5					
		MEDIA			MEDIANA		
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO		Brecha	SEXO		
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
		Complemento 5	Complemento 5		Complemento 5	Complemento 5	Brecha
4	OFICIAL 1ª	2.342,36 €		100,00 %	982,68 €		100,00 %
Total general		2.342,36 €		100,00 %	982,68 €		100,00 %

El complement 5 té una bretxa salarial general del 100% ja que únicament el cobren els homes i, per tant, no existeix comparativa salarial.

*Complement 6: Manteniment vehicle*

En aquest complement no existeixen dades, no existeixen percepcions ni bretxes salarials durant el període analitzat.

*Complement 7: Nocturnitat*

		COMPLEMENTO SALARIAL 7					
		MEDIA			MEDIANA		
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO		Brecha	SEXO		
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
		Complemento 7	Complemento 7		Complemento 7	Complemento 7	Brecha
3	CAPATAZ	2.727,81 €		100,00 %	2.727,81 €		100,00 %
4	OFICIAL 1ª	2.348,33 €		100,00 %	2.727,81 €		100,00 %
5	LIMPIADORA		545,23 €			545,23 €	
5	PEON	1.853,32 €		100,00 %	2.571,24 €		100,00 %
5	PEON ESPEC.	424,70 €		100,00 %	424,70 €		100,00 %
Total general		2.072,95 €	545,23 €	73,70 %	2.727,81 €	545,23 €	80,01 %

El complement "Nocturnitat" presenta una bretxa salarial general del 73.70% en la mitjana i del 80.01% en la mediana. Altrament, quan es realitza l'anàlisi pels diferents llocs de treball s'observa que no existeixen diferències retributives ja que sol el cobren dones o homes en els diferents llocs de treball.

Complement 8: Diferència treballs cat.

		COMPLEMENTO SALARIAL 8					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEJO			SEJO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 8	Complemento 8	Brecha	Complemento 8	Complemento 8	Brecha
	3 CAPATAZ	111,00 €		100,00 %	111,00 €		100,00 %
	3 TEC. AUX.		318,07 €			318,07 €	
	4 ADMON. 1ª	720,11 €			720,11 €		
	4 OFICIAL 1ª	334,79 €		100,00 %	334,79 €		100,00 %
	4 OFICIAL 2ª	401,61 €	273,27 €	31,96 %	128,52 €	273,27 €	-112,64 %
	5 ADMON. 2ª		1.521,19 €			1.521,19 €	
	5 LIMPIADORA		486,10 €			595,94 €	
	5 OFICIAL 2ª	295,28 €		100,00 %	295,28 €		100,00 %
	5 OFICIAL 3ª	22,48 €			22,48 €		
	5 PEON	282,47 €	200,79 €	28,92 %	426,55 €	200,79 €	52,93 %
	5 PEON ESPEC.	58,49 €		100,00 %	63,57 €		100,00 %
	<b>Total general</b>	<b>251,85 €</b>	<b>493,07 €</b>	<b>-95,78 %</b>	<b>104,73 €</b>	<b>474,17 €</b>	<b>-352,75 %</b>

Aquest complement presenta una bretxa salarial negativa del -95.78% en la mediana, fet que indica que les dones cobren més quantia que els seus companys de treball. Quan es realitza l'anàlisi pels diferents llocs de treball s'observa que en els llocs de "Oficial 2a" i "Peón" existeixen bretxes superiors al 25% explicades per la representativitat, ja que hi ha més homes que dones en aquests llocs i perceben una major quantia. Altrament, en la majoria dels llocs de treball no existeixen diferències retributives ja que sol el cobren persones d'un sexe.

Complement 9: Seg. Colec. Vida

		COMPLEMENTO SALARIAL 9					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEJO			SEJO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 9	Complemento 9	Brecha	Complemento 9	Complemento 9	Brecha
	1 GERENTE	7,40 €			7,40 €		
	1 JEFE PERSONAL	7,40 €			7,40 €		
	1 TECNICO	7,40 €			7,40 €		
	2 ENCARGADO	7,40 €	7,40 €	-0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	2 TECNICO	7,40 €			7,40 €		
	3 CAPATAZ	7,40 €	7,40 €	-0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	3 TEC. AUX.	7,40 €	7,40 €	0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	4 ADMON. 1ª	7,40 €			7,40 €		
	4 CAPATAZ	7,40 €			7,40 €		
	4 OFICIAL 1ª	7,40 €	7,40 €	0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	4 OFICIAL 2ª	7,40 €	7,40 €	0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	4 PEON ESPEC.		7,40 €			7,40 €	
	5 ADMON. 2ª	7,40 €	7,40 €	0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	5 AUX. ADMON	7,40 €	7,40 €	0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	5 LIMPIADORA		7,40 €			7,40 €	
	5 OFICIAL 2ª	7,40 €	7,40 €	0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	5 OFICIAL 3ª	7,40 €			7,40 €		
	5 PEON	7,40 €	7,40 €	0,00 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	5 PEON ESPEC.	7,22 €	7,40 €	-2,56 %	7,40 €	7,40 €	0,00 %
	<b>Total general</b>	<b>7,37 €</b>	<b>7,40 €</b>	<b>-0,35 %</b>	<b>7,40 €</b>	<b>7,40 €</b>	<b>0,00 %</b>

En aquest complement existeix una bretxa salarial general negativa del -0.35% en la mitjana i 0 en la mediana. En l'anàlisi pels llocs de treball no s'identifiquen bretxes salarial superior al 25%.

*Complement 10: Prima per bolletí d'instal·lació*

		COMPLEMENTO SALARIAL 10					
		MEDIA			MEDIANA		
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 10	Complemento 10	Brecha	Complemento 10	Complemento 10	Brecha
1	TECNICO	3.055,00 €			3.055,00 €		
Total general		3.055,00 €		100,00 %	3.055,00 €		100,00 %



El complement 10 té una bretxa salarial inexistent ja que únicament el perceben persones del lloc de treball "Técnico", ocupat únicament per homes.

*Complement 11: Major responsabilitat*

		COMPLEMENTO SALARIAL 11					
		MEDIA			MEDIANA		
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 11	Complemento 11	Brecha	Complemento 11	Complemento 11	Brecha
2	TECNICO	3.215,90 €			3.215,90 €		
Total general		3.215,90 €		100,00 %	3.215,90 €		100,00 %

El complement 11 té una bretxa salarial inexistent ja que únicament el perceben persones del lloc de treball "Técnico", ocupat únicament per homes.

*Complement 12: Acords*

		COMPLEMENTO SALARIAL 12					
		MEDIA			MEDIANA		
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 12	Complemento 12	Brecha	Complemento 12	Complemento 12	Brecha
2	ENCARGADO			29,19 €			29,19 €
4	OFICIAL 1ª	3.912,68 €		100,00 %	3.912,68 €		100,00 %
Total general		3.912,68 €		29,19 €	3.912,68 €		29,19 €
				99,25 %			99,25 %

Es detecta una bretxa salarial general del 99.25% en la mitjana i mediana. Altrament no existeixen bretxes salarials en els diferents llocs de treball ja que estan ocupats únicament per dones o homes, respectivament.

Complement 13: Major dedicació

COMPLEMENTO SALARIAL 13							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 13	Complemento 13	Brecha	Complemento 13	Complemento 13	Brecha
	1 TECNICO	5.520,57 €			5.520,57 €		
	2 TECNICO	7.569,81 €			7.569,81 €		
	Total general	6.203,65 €		100,00 %	5.564,42 €		100,00 %

El complement 13 no té una bretxa salarial general ja que únicament el perceben persones del gènere masculí.

Complement 14: Plus Cond. R lateral dia

COMPLEMENTO SALARIAL 14							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 14	Complemento 14	Brecha	Complemento 14	Complemento 14	Brecha
	4 OFICIAL 1ª	4.115,51 €		100,00 %	4.115,51 €		100,00 %
	Total general	4.115,51 €		100,00 %	4.115,51 €		100,00 %

El complement "Plus Cond. R lateral dia" no disposa de bretxa salarial general ja que només el perceben homes.

Complement 15: Plus Cond. R lateral No

COMPLEMENTO SALARIAL 15							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 15	Complemento 15	Brecha	Complemento 15	Complemento 15	Brecha
	4 OFICIAL 1ª	4.718,19 €		100,00 %	4.718,23 €		100,00 %
	5 PEON	645,11 €		100,00 %	645,11 €		100,00 %
	Total general	3.554,45 €		100,00 %	4.718,12 €		100,00 %

El complement 15 no té una bretxa salarial general degut a que únicament el perceben persones del gènere masculí.

Complement 16: Prorratig PE 2

COMPLEMENTO SALARIAL 16							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 16	Complemento 16	Brecha	Complemento 16	Complemento 16	Brecha
	5 ADMON. 2ª	1.907,76 €		100,00 %	1.907,76 €		100,00 %
Total general		1.907,76 €		100,00 %	1.907,76 €		100,00 %

No es detecta una brecha salarial general ja que únicament perceben aquest complement els homes.



Complement 17: Prorratig PE 3

COMPLEMENTO SALARIAL 17							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 17	Complemento 17	Brecha	Complemento 17	Complemento 17	Brecha
	5 ADMON. 2ª	1.907,76 €		100,00 %	1.907,76 €		100,00 %
Total general		1.907,76 €		100,00 %	1.907,76 €		100,00 %

No es detecta una brecha salarial general ja que aquest complement el perceben només persones del gènere masculí.

Complement 18: Plus manteniment vestuari

COMPLEMENTO SALARIAL 18							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
		Complemento 18	Complemento 18	Brecha	Complemento 18	Complemento 18	Brecha
	1 JEFE PERSONAL	662,40 €			662,40 €		
	1 TECNICO	662,40 €			662,40 €		
	2 ENCARGADO	662,40 €	662,40 €	0,00 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
	2 TECNICO	662,40 €			662,40 €		
	3 CAPATAZ	662,40 €	662,40 €	0,00 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
	3 TEC. AUX.	662,40 €	662,40 €	0,00 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
	4 ADMON. 1ª	662,40 €			662,40 €		
	4 CAPATAZ	662,40 €			662,40 €		
	4 OFICIAL 1ª	623,04 €	662,40 €	-6,32 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
	4 OFICIAL 2ª	661,59 €	662,40 €	-0,12 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
	4 PEON ESPEC.		662,40 €			662,40 €	
	5 ADMON. 2ª	662,40 €	662,40 €	0,00 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
	5 AUX. ADMON	662,40 €	662,40 €	0,00 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
	5 LIMPIADORA		662,40 €			662,40 €	
	5 OFICIAL 2ª	660,65 €	413,99 €	37,34 %	662,40 €	413,99 €	37,50 %
	5 OFICIAL 3ª	662,40 €			662,40 €		
	5 PEON	647,08 €	591,42 €	8,60 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
	5 PEON ESPEC.	659,45 €	662,40 €	-0,45 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %
Total general		647,76 €	646,37 €	0,21 %	662,40 €	662,40 €	0,00 %

El complement 18 presenta una bretxa salarial general del 0.21% en la mitjana i 0 en la mediana. Altrament, quan s’analitzen els diferents llocs de treball es detecta que el lloc “Oficial 2a” té una bretxa superior al 25%, explicada per la representativitat ja que hi ha més homes que dones. Tot i així, en la majoria dels llocs de treball no existeixen diferències retributives ja que sol cobren el complement persones d’un dels dos sexes o cobren la mateixa quantia.

Complement 19: Plus Esp. RM nocturn

COMPLEMENTO SALARIAL 19								
MEDIA				MEDIANA				
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO				SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	
		Complemento 19	Complemento 19	Brecha	Complemento 19	Complemento 19	Brecha	
3	CAPATAZ	1.004,88 €		100,00 %	1.004,88 €		100,00 %	
4	OFICIAL 1ª	123,46 €		100,00 %	123,46 €		100,00 %	
5	PEON	491,41 €		100,00 %	491,41 €		100,00 %	
5	PEON ESPEC.	154,78 €		100,00 %	154,78 €		100,00 %	
Total general		453,19 €		100,00 %	154,78 €		100,00 %	

No es detecta una bretxa salarial general ja que únicament perceben aquest complement els homes.

Complement 20: Plus grua

COMPLEMENTO SALARIAL 20								
MEDIA				MEDIANA				
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO				SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	
		Complemento 20	Complemento 20	Brecha	Complemento 20	Complemento 20	Brecha	
3	CAPATAZ	93,00 €		100,00 %	93,00 €		100,00 %	
4	OFICIAL 1ª	514,35 €		100,00 %	118,16 €		100,00 %	
4	OFICIAL 2ª	31,59 €		100,00 %	31,59 €		100,00 %	
5	OFICIAL 3ª	86,45 €			86,45 €			
5	PEON	85,80 €		100,00 %	85,80 €		100,00 %	
Total general		373,72 €		100,00 %	101,92 €		100,00 %	

No es detecta una bretxa salarial general ja que aquest complement el perceben només persones del gènere masculí.

Complement 21: Millora assistència social

COMPLEMENTO SALARIAL 21							
		MEDIA			MEDIANA		
		SEJO			SEJO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 21	Complemento 21	Brecha	Complemento 21	Complemento 21	Brecha
	4 OFICIAL 1ª	3.663,75 €		100,00 %	3.663,75 €		100,00 %
	4 PEON ESPEC.		3.663,75 €			3.663,75 €	
	5 LIMPIADORA		3.663,75 €			3.663,75 €	
	5 OFICIAL 2ª		3.663,75 €			3.663,75 €	
	5 PEON ESPEC.	3.634,74 €		100,00 %	3.634,74 €		100,00 %
<b>Total general</b>		<b>3.644,41 €</b>	<b>3.663,75 €</b>	<b>-0,53 %</b>	<b>3.663,75 €</b>	<b>3.663,75 €</b>	<b>0,00 %</b>

54

El complement 21 presenta una bretxa salarial general del -0.53% en la mitjana i 0% en la mediana, pràcticament inexistent. En l'anàlisi per llocs de treball, cal destacar que les bretxes són inexistent ja que el cobren persones d'un dels dos sexes en cada lloc. Altrament, convé assenyalar que perceben la mateixa quantia tant homes com dones.

Complement 22: Paga extra estiu

COMPLEMENTO SALARIAL 22							
		MEDIA			MEDIANA		
		SEJO			SEJO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 22	Complemento 22	Brecha	Complemento 22	Complemento 22	Brecha
	1 GERENTE	5.368,11 €			5.368,11 €		
	1 JEFE PERSONAL	3.908,80 €			3.908,80 €		
	1 TECNICO	3.346,72 €			3.469,25 €		
	2 ENCARGADO	3.198,89 €	3.419,43 €	-6,89 %	3.283,47 €	3.419,43 €	-4,14 %
	2 TECNICO	4.961,91 €			4.961,91 €		
	3 CAPATAZ	2.244,92 €	2.267,41 €	-1,00 %	2.308,18 €	2.267,41 €	1,77 %
	3 TEC. AUX.	2.585,65 €	2.961,55 €	-14,54 %	2.585,65 €	2.961,55 €	-14,54 %
	4 ADMON. 1ª	2.552,80 €			2.552,80 €		
	4 CAPATAZ	2.084,39 €			2.084,39 €		
	4 OFICIAL 1ª	1.849,87 €	2.018,22 €	-9,10 %	1.968,96 €	2.018,22 €	-2,50 %
	4 OFICIAL 2ª	1.826,63 €	1.813,30 €	0,73 %	1.858,57 €	1.858,57 €	0,00 %
	4 PEON ESPEC.		1.860,29 €			1.860,29 €	
	5 ADMON. 2ª	1.976,80 €	1.858,57 €	5,98 %	1.976,80 €	1.858,57 €	5,98 %
	5 AUX. ADMON	1.910,40 €	1.708,62 €	10,56 %	1.910,40 €	1.708,62 €	10,56 %
	5 LIMPIADORA		1.441,46 €			1.487,04 €	
	5 OFICIAL 2ª	1.719,99 €	1.428,60 €	16,94 %	1.749,90 €	1.428,60 €	18,36 %
	5 OFICIAL 3ª	1.777,56 €			1.814,45 €		
	5 PEON	1.526,76 €	1.490,91 €	2,35 %	1.626,80 €	1.601,53 €	1,55 %
	5 PEON ESPEC.	1.552,27 €	1.183,77 €	23,74 %	1.668,95 €	1.183,77 €	29,07 %
<b>Total general</b>		<b>1.948,70 €</b>	<b>1.588,70 €</b>	<b>18,47 %</b>	<b>1.860,29 €</b>	<b>1.532,85 €</b>	<b>17,60 %</b>

Aquest complement té una bretxa salarial general del 18.47% en la mitjana i del 17.60% en la mediana. En la mateixa línia, quan es realitza l'anàlisi pels diferents llocs de treball, no es detecten bretxes superiors al 25%. No obstant, en alguns llocs de treball existeixen diferències retributives negatives i inexistent.

Complement 23: Paga extra Nadal

		COMPLEMENTO SALARIAL 23					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEJO			SEJO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 23	Complemento 23	Brecha	Complemento 23	Complemento 23	Brecha
	1 GERENTE	5.262,85 €			5.262,85 €		
	1 JEFE PERSONAL	3.908,80 €			3.908,80 €		
	1 TECNICO	3.302,52 €			3.401,28 €		
	2 ENCARGADO	3.162,15 €	2.869,15 €	9,27 %	3.219,14 €	2.869,15 €	10,87 %
	2 TECNICO	4.864,62 €			4.864,62 €		
	3 CAPATAZ	2.206,89 €	2.222,95 €	-0,73 %	2.262,92 €	2.222,95 €	1,77 %
	3 TEC. AUX.	2.559,72 €	2.903,51 €	-13,43 %	2.559,72 €	2.903,51 €	-13,43 %
	4 ADMON. 1ª	2.482,79 €			2.482,79 €		
	4 CAPATAZ	2.084,39 €			2.084,39 €		
	4 OFICIAL 1ª	1.846,57 €	2.018,22 €	-9,30 %	1.930,35 €	2.018,22 €	-4,55 %
	4 OFICIAL 2ª	1.846,49 €	1.801,15 €	2,46 %	1.858,57 €	1.822,12 €	1,96 %
	4 PEON ESPEC.		1.860,29 €			1.860,29 €	
	5 ADMON. 2ª	1.938,04 €	1.795,49 €	7,36 %	1.938,04 €	1.795,49 €	7,36 %
	5 AUX. ADMON	1.872,94 €	1.708,62 €	8,77 %	1.872,94 €	1.708,62 €	8,77 %
	5 LIMPIADORA		1.425,66 €			1.457,88 €	
	5 OFICIAL 2ª	1.695,01 €	1.231,66 €	27,34 %	1.715,58 €	1.231,66 €	28,21 %
	5 OFICIAL 3ª	1.777,56 €			1.814,45 €		
	5 PEON	1.604,87 €	1.479,86 €	7,79 %	1.626,80 €	1.601,53 €	1,55 %
	5 PEON ESPEC.	1.603,22 €	1.183,77 €	26,16 %	1.668,95 €	1.183,77 €	29,07 %
	<b>Total general</b>	<b>1.965,39 €</b>	<b>1.557,33 €</b>	<b>20,76 %</b>	<b>1.858,57 €</b>	<b>1.517,82 €</b>	<b>18,33 %</b>

Es detecta una bretxa salarial general del 20.76% en la mitjana i el 18.33% en la mediana. Tanmateix, quan es realitza l'anàlisi dels diferents llocs de treball, s'observen bretxes superiors al 25% en els llocs de "Oficial 2a" i "Peón Espec". Alhora, en alguns llocs de treball es detecten diferències retributives negatives que indiquen que les dones perceben una major quantia que els seus companys de feina.

Complement 24: Paga productivitat

		COMPLEMENTO SALARIAL 24					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEJO			SEJO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 24	Complemento 24	Brecha	Complemento 24	Complemento 24	Brecha
	1 JEFE PERSONAL	3.730,08 €			3.730,08 €		
	1 TECNICO	2.714,21 €			2.714,21 €		
	2 ENCARGADO	2.526,07 €	2.526,07 €	0,00 %	2.526,07 €	2.526,07 €	0,00 %
	2 TECNICO	3.730,11 €			3.730,11 €		
	3 CAPATAZ	1.898,24 €	1.916,58 €	-0,97 %	1.916,58 €	1.916,58 €	0,00 %
	3 TEC. AUX.	2.526,07 €	2.526,07 €	0,00 %	2.526,07 €	2.526,07 €	0,00 %
	4 ADMON. 1ª	1.805,96 €			1.805,96 €		
	4 CAPATAZ	1.916,58 €			1.916,58 €		
	4 OFICIAL 1ª	1.687,02 €	1.805,96 €	-7,05 %	1.805,96 €	1.805,96 €	0,00 %
	4 OFICIAL 2ª	1.688,80 €	1.695,57 €	-0,40 %	1.695,57 €	1.695,57 €	0,00 %
	4 PEON ESPEC.		1.805,96 €			1.805,96 €	
	5 ADMON. 2ª	1.695,57 €	1.695,57 €	0,00 %	1.695,57 €	1.695,57 €	0,00 %
	5 AUX. ADMON	1.616,06 €	1.616,06 €	0,00 %	1.616,06 €	1.616,06 €	0,00 %
	5 LIMPIADORA		1.303,22 €			1.335,54 €	
	5 OFICIAL 2ª	1.619,95 €	1.111,99 €	31,36 %	1.695,57 €	1.111,99 €	34,42 %
	5 OFICIAL 3ª	1.655,78 €			1.655,78 €		
	5 PEON	1.498,30 €	1.405,18 €	6,21 %	1.576,29 €	1.576,29 €	0,00 %
	5 PEON ESPEC.	1.506,39 €	1.183,77 €	21,42 %	1.616,06 €	1.183,77 €	26,75 %
	<b>Total general</b>	<b>1.747,50 €</b>	<b>1.431,72 €</b>	<b>18,07 %</b>	<b>1.695,57 €</b>	<b>1.335,54 €</b>	<b>21,23 %</b>

El complement 24 presenta una bretxa salarial general del 18.07% en la mitjana i del 21.23% en la mediana. Tot i així, en l'anàlisi dels diferents llocs de treball s'observa una bretxa superiors al 25% en el lloc de "Peón 2a", fet que s'explica per les característiques del lloc de treball, amb una major representació masculina, i les funcions del desenvolupament del treball en aquest lloc de feina. Alhora, en alguns llocs de treball existeixen diferències retributives igual a 0 que indiquen que les dones perceben la mateixa quantia que els seus companys homes.

#### **Indicador 4. Mitjanes i medianes de les percepcions extrasalarials. Càlculs de la bretxa salarial.**

56

Les percepcions extrasalarials, conforme a l'article 26.2 del ET, són les quantitats percebudes pel/la treballador/a en concepte d'indemnitzacions o suplementos per les despeses realitzats com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

SERVEIS D'ATENCIÓ A LA CIUTADANIA, S.A., no disposa de percepcions extrasalarials.

## 10.7.6. Classificació professional

Aquest àmbit de la igualtat fa referència al conjunt de grups, categories i nivells professionals que hi ha a l'empresa, organitzats segons el conjunt de comeses assignades a cada lloc, equip de treball o àrees d'activitat.

La distribució per nivell jeràrquic i departaments queda reflectida a l'apartat 7, amb l'organigrama de l'empresa.

Mostrem tot seguit les dades referents a les categories professionals/els llocs o grups professionals disgregats per sexes.

### 10.7.5.1. Distribució de la plantilla per grups professionals

Taula A

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
ADMINISTRATIVO/A 1*	0	0,00	1	100,00	1
ADMINISTRATIVO/A 2*	2	50,00	2	50,00	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	66,67	1	33,33	3
CAPATAZ	1	12,50	7	87,50	8
ENCARGADO/A	0	0,00	7	100,00	7
GERENTE/A	0	0,00	1	100,00	1
LIMPIADOR/A	33	100,00	0	0,00	33
OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A CAMIÓN	1	5,26	18	94,74	19
OFICIAL 1ª OFICIOS	1	4,35	22	95,65	23
OFICIAL 2ª OFICIOS	1	7,14	13	92,86	14
OFICIAL 2ª. CONDUCTOR/A BARREDORA	3	30,00	7	70,00	10
OFICIAL 3ª OFICIOS	0	0,00	3	100,00	3
PEÓN/A	7	17,95	32	82,05	39
PEÓN/A BARRENDERO/A CONDUCTOR/A	2	13,33	13	86,67	15
PEÓN/A ESPECIALISTA OFICIOS	1	10,00	9	90,00	10
TECNICO/A	1	12,50	7	87,50	8
TECNICO/A AUXILIAR	4	66,67	2	33,33	6
Total	59	28,92	145	71,08	204

Taula B

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
ADMINISTRATIVO/A 1ª	0	0,00	1	0,69	1
ADMINISTRATIVO/A 2ª	2	3,39	2	1,38	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	3,39	1	0,69	3
CAPATAZ	1	1,69	7	4,83	8
ENCARGADO/A	0	0,00	7	4,83	7
GERENTE/A	0	0,00	1	0,69	1
LIMPIADOR/A	33	55,93	0	0,00	33
OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A CAMIÓN	1	1,69	18	12,41	19
OFICIAL 1ª OFICIOS	1	1,69	22	15,17	23
OFICIAL 2ª OFICIOS	1	1,69	13	8,97	14
OFICIAL 2ª. CONDUCTOR/A BARREDORA	3	5,08	7	4,83	10
OFICIAL 3ª OFICIOS	0	0,00	3	2,07	3
PEÓN/A	7	11,86	32	22,07	39
PEÓN/A BARRENERO/A CONDUCTOR/A	2	3,39	13	8,97	15
PEÓN/A ESPECIALISTA OFICIOS	1	1,69	9	6,21	10
TECNICO/A	1	1,69	7	4,83	8
TECNICO/A AUXILIAR	4	6,78	2	1,38	6
Total	59	100	145	100	204



Segons les dades aportades per **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, la majoria de categories professionals estan clarament masculinitzades. Alhora, convé destacar l'existència de categories únicament ocupades per homes com "Administrativo 1a", "Encargado/a", "Gerente" i "Oficial 3a ofiçios". Per contra, la categoria "Limpiadora" està ocupada únicament per dones.

#### 10.7.5.2. Distribució de la plantilla per grup professional i estudis

*Taula A*

Categoria professional	Nivell d'estudis	Dones	%	Homes	%	Total
ADMINISTRATIVO/A 1ª	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	1	100,00	1
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
ADMINISTRATIVO/A 2ª	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	2	50,00	2	50,00	4
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	1	100,00	0	0,00	1
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
CAPATAZ	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	1	12,50	7	87,50	8
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0

ENCARGADO/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	7	100,00	7
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
GERENTE/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	1	100,00	1
LIMPIADOR/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	33	100,00	0	0,00	33
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A CAMIÓN	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	1	5,26	18	94,74	19
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª OFICIOS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	1	4,35	22	95,65	23
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 2ª OFICIOS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	1	7,14	13	92,86	14
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 2ª. CONDUCTOR/A BARREDORA	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	3	30,00	7	70,00	10
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 3ª OFICIOS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	3	100,00	3
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0

PEÓN/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	7	17,95	32	82,05	39
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
PEÓN/A BARRENERO/A CONDUCTOR/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	2	13,33	13	86,67	15
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
PEÓN/A ESPECIALISTA OFICIOS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	1	10,00	9	90,00	10
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
TECNICO/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	1	12,50	7	87,50	8
TECNICO/A AUXILIAR	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	4	66,67	2	33,33	6
Total		58	28,71	144	71,29	202

Taula B

Categoria professional	Nivell d'estudis	Dones	%	Homes	%	Total
ADMINISTRATIVO/A 1ª	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	1	0,69	1
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
ADMINISTRATIVO/A 2ª	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	2	3,45	2	1,39	4
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	1	1,72	0	0,00	1
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
CAPATAZ	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	1	1,72	7	4,86	8
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
ENCARGADO/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	7	4,86	7
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
GERENTE/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	1	0,69	1

LIMPIADOR/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	33	56,90	0	0,00	33
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A CAMIÓN	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	1	1,72	18	12,50	19
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª OFICIOS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	1	1,72	22	15,28	23
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 2ª OFICIOS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	1	1,72	13	9,03	14
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 2ª. CONDUCTOR/A BARREDORA	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	3	5,17	7	4,86	10
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 3ª OFICIOS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	3	2,08	3
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
PEÓN/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	7	12,07	32	22,22	39
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
PEÓN/A BARRENDERO/A CONDUCTOR/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	2	3,45	13	9,03	15
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0

PEÓN/A ESPECIALISTA OFICIOS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	1	1,72	9	6,25	10
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
TECNICO/A	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	1	1,72	7	4,86	8
TECNICO/A AUXILIAR	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	4	6,90	2	1,39	6
Total		58	100	144	100	202

Segons les dades aportades per **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, la majoria de la plantilla disposa d'estudis primaris o secundaris. Únicament en els llocs de treball de "Tècnic/a" i "Tècnic/A auxiliar" hi ha persones amb estudis universitaris.

En l'anàlisi segregat per gènere no es detecten diferències significatives. D'aquesta manera, en els diferents llocs de treball, homes i dones disposen del mateix nivell acadèmic.

### 10.7.7. Procés de selecció i contractació del personal

Per a **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, el seu personal és el seu actiu més valuós. L'empresa busca atraure talent i que els/les professionals escullin la companyia en resposta a les seves expectatives laborals i personals, on puguin gaudir d'un entorn que els permeti créixer i desenvolupar tot el seu potencial.

L'empresa garanteix en els processos de selecció la no-discriminació per qüestions de sexe, com mostren les dades recollides i analitzades. No hi ha cap mena de limitació o obstacle des d'una perspectiva de gènere per accedir a l'empresa.

PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A. disposa d'un Departament de Recursos Humans que, entre molts altres aspectes, vetlla en els processos de selecció i accés de nou personal per la igualtat de tracte, tot evitant possibles casos de segregació horitzontal i vertical i establint les mateixes condicions contractuals per a homes i dones. Amb aquest objectiu, les ofertes sempre són exposades als taules d'anuncis de l'Ajuntament de Gavà, el magatzem de PRESEC i a la pàgina web del consistori.

Pel que fa al procés de contractació, l'empresa disposa de procediments formals. Així, com a empresa pública, PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., es regeix pels principis de igualtat, mèrit i capacitat. A continuació s'especifica cadascun dels procediments corresponents:

- Concurs oposició: procés selectiu on la puntuació de les proves de l'oposició, normalment formada per una prova teòrica tipo test i una prova pràctica, se sumen als punts obtinguts pels mèrits del candidat/a. Val a dir que els mèrits es poden assolir per adquisició de títols acadèmics, experiència professional, idiomes, etc. També convé destacar que el jurat del concurs oposició està format per un tribunal establert pel conveni col·lectiu que disposa de formació en matèria d'igualtat.
- Plans ocupacionals/plans de treball: a través del Servei d'Ocupació de Catalunya es publiquen les resolucions per les subvencions dels diferents programes de plans ocupacionals per l'Ajuntament de Gavà. A partir d'aquests, es recullen grups de persones que es troben en diferents situacions, tant en l'àmbit laboral com social. Així, PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., realitza en diverses fases una selecció del personal per la seva incorporació.
- Borsa de treball: l'empresa disposa d'una llista de persones confeccionada a partir d'una selecció pública de personal, per la contractació de personal laboral per la provisió de vacants de caràcter temporal que es produeixin per motius de baixes per malaltia, vacances o altres circumstàncies, entre d'altres. Cal destacar que la permanència a la borsa està determinada per la seva disponibilitat d'incorporació immediata per cobrir les incidències que es presenten. Així com, el rebuig en dues ocasions per causes injustificades a l'oferta laboral suposa el trasllat a l'últim lloc de la borsa, independentment de l'ordre que ocupés inicialment.
- Ex treballadors/es de l'empresa: en cas de màxima necessitat, l'empresa pot convocar persones que ja han prestat els seus serveis de forma temporal.



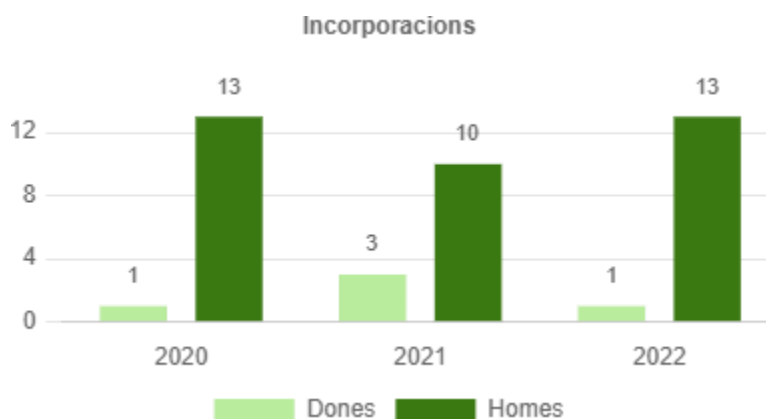
Alhora, cal destacar que l'ingrés a l'empresa s'entén com a provisional fins superar el període de prova amb una temporalitat determinada pel lloc de treball a ocupar:

- Personal tècnic i directiu: 4 mesos
- Personal administratiu i mercantil: 2 mesos
- Personal obrer qualificat i serveis auxiliars: 15 dies
- Personal no qualificat: 15 dies

## Incorporacions dels darrers anys

Taula A

Incorporacions	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2020	1	7,14	13	92,86	14
Any 2021	3	23,08	10	76,92	13
Any 2022	1	7,14	13	92,86	14
Total	5	12,20	36	87,80	41



Pel que fa a les incorporacions, els darrers tres anys PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., ha incorporat un total de 41 persones, amb una distribució del 12,20% de dones (5 persones) i 87,80% d'homes (36 persones).

En l'anàlisi segregat per gènere, es detecta una clara masculinització de les incorporacions dels darrers anys que s'explica pel sector en el que es troba l'empresa.

## Tipus de contracte a les incorporacions del darrer any

Taula A

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	0	0,00	11	100,00	11
Fix discontinu	0	0,00	2	100,00	2
Indefinit a temps complet	1	100,00	0	0,00	1
Total	1	7,14	13	92,86	14

Taula B

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	0	0,00	11	84,62	11
Fix discontinu	0	0,00	2	15,38	2
Indefinit a temps complet	1	100,00	0	0,00	1
Total	1	100	13	100	14

En relació als contractes de les incorporacions del 2022, s'estableixen tres tipus de relacions laborals: temporal a temps complet (11 persones), fix discontinu (2 persones) i indefinit a temps complet (1 persona).

En l'anàlisi segregat per gènere es detecten diferències significatives. Així, mentre la única incorporació femenina disposa d'un contracte indefinit a temps complet, 11 homes tenen un contracte temporal a temps complet i 2 fix discontinu.

## Incorporacions del darrer any: Càrrecs

Taula A

Denominació del lloc de treball	Dones	%	Homes	%	Total
TECNICO/A	1	100,00	0	0,00	1
OFICIAL 1ª OFICIOS	0	0,00	2	100,00	2
OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A CAMIÓN	0	0,00	3	100,00	3
PEÓN/A	0	0,00	5	100,00	5
PEÓN/A ESPECIALISTA OFICIOS	0	0,00	1	100,00	1
OFICIAL 2ª OFICIOS	0	0,00	2	100,00	2
Total	1	7,14	13	92,86	14

Taula B

Denominació del lloc de treball	Dones	%	Homes	%	Total
TECNICO/A	1	100,00	0	0,00	1
OFICIAL 1ª OFICIOS	0	0,00	2	15,38	2
OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A CAMIÓN	0	0,00	3	23,08	3
PEÓN/A	0	0,00	5	38,46	5
PEÓN/A ESPECIALISTA OFICIOS	0	0,00	1	7,69	1
OFICIAL 2ª OFICIOS	0	0,00	2	15,38	2
Total	1	100	13	100	14

PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., ha incorporat nou personal als llocs de treball de “Técnico/a”, “Oficial 1a oficios”, “Oficial 2a oficios”, “Oficial 1a conductor/a camión”, “Peón/a” i “Peón/a especialista oficios”.

En l’anàlisi segregat per gènere, s’observa com la única incorporació femenina ha estat al lloc de treball “Técnico/a”. Mentre que la resta de llocs de treball han estat ocupats per homes.

## 10.7.8. Formació del personal

La formació del personal a **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, es considera una eina fonamental per a l'ajustament adequat al lloc de treball i el desenvolupament professional i personal dels treballadors i les treballadores.

És per aquest motiu que la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la formació es garanteix des de la companyia a través del seu pla de formació. Les actuacions formatives es determinen en funció de les necessitats detectades a cada àrea i/o lloc de treball, i no en funció del gènere o qualsevol altre aspecte discriminador. D'aquesta manera, els i les tècniques de cada secció detecten les necessitats formatives a través dels seus encarregats/des i les persones treballadores.

Homes i dones accedeixen igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament dins l'àmbit de la formació. Es planifica i realitza la formació necessària per elevar el nivell professional de la plantilla, quan cal per al desenvolupament de les funcions pròpies de cada lloc i de manera permanent. A més, l'oferta formativa es difon a través del departament de RRHH a través dels encarregats/des de la secció i els taulells informatius. D'aquesta manera, totes les persones poden tenir accés a les diferents formacions.

Convé destacar que PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., intenta, en la mesura del possible, que les formacions s'imparteixin en horari laboral i en el lloc de feina per tal de facilitar la conciliació de les persones treballadores. En la mateixa línia, en cas que la formació tingui lloc fora d'horari laboral es dona una recompensa a les persones afectades.

Finalment, cal mencionar que l'empresa ofereix una gran amplitud i varietat de formacions en diferents àmbits que es detallen en els apartats següents amb l'objectiu principal d'actualitzar i adquirir nous coneixements per possibilitar la promoció professional i la millora dels serveis.



## 10.7.9. Plans de formació dels tres darrers anys

Taula A

Denominació curs	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Instalaciones eléctricas: Riesgos y medidas preventivas	2022	1	8,33	11	91,67	12
Trabajos forestales: Riesgos y medidas preventivas	2022	1	20,00	4	80,00	5
Jardinería y similares: Riesgos y medidas preventivas	2022	0	0,00	1	100,00	1
Limpieza variada: Riesgos y medidas preventivas	2022	2	33,33	4	66,67	6
Oficinas y despachos: Riesgos y medidas preventivas	2022	1	100,00	0	0,00	1
Principios básicos. Riesgos generales y medidas preventivas	2022	0	0,00	1	100,00	1
22È Congrés de l'APEVC	2022	0	0,00	2	100,00	2
Renovación del CAP	2022	1	14,29	6	85,71	7
Técnicas en comunicación escrita y archivo	2022	1	100,00	0	0,00	1
Contractació pública avançada (postgrau 2022-2023)	2022	0	0,00	1	100,00	1
Curso de conducción eficiente	2022	0	0,00	16	100,00	16
Edita vídeos professionals amb el mòbil	2022	1	100,00	0	0,00	1
Curs de creació i manteniment d'enjardinaments a favor de la biodiversitat (teòric-pràctic)	2022	2	11,76	15	88,24	17
Curso de excel avanzado	2022	1	100,00	0	0,00	1
L'ús de les eines per al treball de jardineria i forestal: la motoserra i la desbrossadora	2022	0	0,00	5	100,00	5
Grau en Enginyeria de Ciències Agronòmiques	2022	1	100,00	0	0,00	1
Postgrado en Gestión, Tratamiento y Valorización de residuos	2022	0	0,00	1	100,00	1
Manteniment bàsic de maquinària de jardineria	2022	2	10,00	18	90,00	20
Curs en Processos i Eines de Gestió de Documents Electrònics	2022	2	100,00	0	0,00	2
Curs QGIS: nivell inicial	2022	0	0,00	1	100,00	1
Curs QGIS: nivell intermedi	2022	0	0,00	1	100,00	1
Reforma Laboral de 2021. Coneix les principals modificacions i la seva aplicació a l'empresa	2022	1	33,33	2	66,67	3
Técnico de mantenimiento. Especialidad jardinería	2022	1	100,00	0	0,00	1
Taller Disseny del servei i elaboració de plec de recollida de residus	2022	1	50,00	1	50,00	2
Máster en gestión de empresas saludables	2022	1	100,00	0	0,00	1
Equipos de elevación de cargas: Riesgos y medidas preventivas (camión pluma)	2022	0	0,00	3	100,00	3
Curso Taller escuela de espalda	2022	28	56,00	22	44,00	50
Webinar Cómo ser una empresa saludable	2022	1	100,00	0	0,00	1
Suport Vital Bàsic + desfibril·lació semiautomàtica (SVB+DEA)	2022	7	30,43	16	69,57	23
Actualización Formativa de Operador de Carretilla Elevadora Frontal Contrapesada	2022	0	0,00	3	100,00	3
La Gestión Inteligente de Personas	2022	1	7,69	12	92,31	13
Técnico en liderazgo positivo en la empresa	2022	0	0,00	1	100,00	1
Curs de resolució de conflictes	2022	0	0,00	1	100,00	1
Curso de aplicación protocolo de acoso Presec	2022	56	29,79	132	70,21	188
Formación Comisión Negociadora	2022	5	71,43	2	28,57	7
La mediación en los protocolos de acoso psicológico y sexual	2022	1	50,00	1	50,00	2
<b>Total</b>		<b>313</b>	<b>30,72</b>	<b>706</b>	<b>69,28</b>	<b>1019</b>

Taula B

Denominació curs	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Instalaciones eléctricas: Riesgos y medidas preventivas	2022	1	0,32	11	1,56	12
Trabajos forestales: Riesgos y medidas preventivas	2022	1	0,32	4	0,57	5
Jardinería y similares: Riesgos y medidas preventivas	2022	0	0,00	1	0,14	1
Limpieza variada: Riesgos y medidas preventivas	2022	2	0,64	4	0,57	6
Oficinas y despachos: Riesgos y medidas preventivas	2022	1	0,32	0	0,00	1
Principios básicos. Riesgos generales y medidas preventivas	2022	0	0,00	1	0,14	1
22È Congrés de l'APEVC	2022	0	0,00	2	0,28	2
Renovación del CAP	2022	1	0,32	6	0,85	7
Técnicas en comunicación escrita y archivo	2022	1	0,32	0	0,00	1
Contractació pública avançada (postgrau 2022-2023)	2022	0	0,00	1	0,14	1
Curso de conducción eficiente	2022	0	0,00	16	2,27	16
Edita vídeos professionals amb el mòbil	2022	1	0,32	0	0,00	1
Curs de creació i manteniment d'enjardinaments a favor de la biodiversitat (teòric-pràctic)	2022	2	0,64	15	2,12	17
Curso de excel avanzado	2022	1	0,32	0	0,00	1
L'ús de les eines per al treball de jardineria i forestal: la motoserra i la desbrossadora	2022	0	0,00	5	0,71	5
Grau en Enginyeria de Ciències Agronòmiques	2022	1	0,32	0	0,00	1
Postgrado en Gestión, Tratamiento y Valorización de residuos	2022	0	0,00	1	0,14	1
Manteniment bàsic de maquinària de jardineria	2022	2	0,64	18	2,55	20
Curs en Processos i Eines de Gestió de Documents Electrònics	2022	2	0,64	0	0,00	2
Curs QGIS: nivell inicial	2022	0	0,00	1	0,14	1
Curs QGIS: nivell intermedi	2022	0	0,00	1	0,14	1
Reforma Laboral de 2021. Coneix les principals modificacions i la seva aplicació a l'empresa	2022	1	0,32	2	0,28	3
Técnico de mantenimiento. Especialidad jardinería	2022	1	0,32	0	0,00	1
Taller Disseny del servei i elaboració de plec de recollida de residus	2022	1	0,32	1	0,14	2
Máster en gestión de empresas saludables	2022	1	0,32	0	0,00	1
Equipos de elevación de cargas: Riesgos y medidas preventivas (camión pluma)	2022	0	0,00	3	0,42	3
Curso Taller escuela de espalda	2022	28	8,95	22	3,12	50
Webinar Cómo ser una empresa saludable	2022	1	0,32	0	0,00	1
Suport Vital Bàsic + desfibril·lació semiautomàtica (SVB+DEA)	2022	7	2,24	16	2,27	23
Actualización Formativa de Operador de Carretilla Elevadora Frontal Contrapesada	2022	0	0,00	3	0,42	3
La Gestión Inteligente de Personas	2022	1	0,32	12	1,70	13
Técnico en liderazgo positivo en la empresa	2022	0	0,00	1	0,14	1
Curs de resolució de conflictes	2022	0	0,00	1	0,14	1
Curso de aplicación protocolo de acoso Presec	2022	56	17,89	132	18,70	188
Formación Comisión Negociadora	2022	5	1,60	2	0,28	7
La mediación en los protocolos de acoso psicológico y sexual	2022	1	0,32	1	0,14	2
<b>Total</b>		<b>313</b>	<b>100</b>	<b>706</b>	<b>100</b>	<b>1019</b>

Durant l'any 2022, la plantilla de PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., va realitzar un total de 36 cursos diferent, 313 duts a terme per dones (30.72%) i 706 per homes (62.28%), percentatges similars als de la distribució de la plantilla per sexes. Per tant, no s'observen diferències significatives entre dones i homes en l'accés a l'oferta formativa.

Taula A

Denominació curs	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Jardinería y similares: Riesgos y medidas preventivas	2021	0	0,00	1	100,00	1
Limpieza de edificios: Riesgos y medidas preventivas	2021	31	100,00	0	0,00	31
Limpieza viaria: Riesgos y medidas preventivas	2021	6	28,57	15	71,43	21
Principios básicos. Riesgos generales y medidas preventivas	2021	1	33,33	2	66,67	3
Adiestramiento en barredora eléctrica DULEVO	2021	1	16,67	5	83,33	6
Renovación del CAP	2021	0	0,00	3	100,00	3
L'ús de les eines per al treball de jardineria i forestal: la motoserra i la desbrossadora	2021	1	20,00	4	80,00	5
Nòmines i Seguretat Social I	2021	0	0,00	1	100,00	1
Curso de ofimática, nivel inicial	2021	1	20,00	4	80,00	5
Curso operador retroexcavadora_mini cargadora	2021	1	14,29	6	85,71	7
Formació en poda d'arbart (actualització)	2021	2	11,11	16	88,89	18
Formación completa del Software Mawis U2	2021	2	40,00	3	60,00	5
Técnico Delegado de protección de datos	2021	0	0,00	1	100,00	1
Prevención Covid 19	2021	1	20,00	4	80,00	5
Uso y manejo de EPIs anticaídas	2021	2	11,76	15	88,24	17
Formación en higiene postural y ergonomía	2021	13	100,00	0	0,00	13
Plataformas elevadoras UNE 58923	2021	1	33,33	2	66,67	3
Actualización Formativa de Operador de Carretilla Elevadora Frontal Contrapesada	2021	0	0,00	2	100,00	2
Formació en 5S	2021	4	7,69	48	92,31	52
La Comunicación Eficaz como herramienta para la mejora de las relaciones interpersonales	2021	4	14,29	24	85,71	28
Técnico en liderazgo positivo en la empresa	2021	0	0,00	3	100,00	3
Curso de resolución de conflictos	2021	2	25,00	6	75,00	8
Inteligencia social	2021	31	100,00	0	0,00	31
Total		313	30,72	706	69,28	1019

Taula B

Denominació curs	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Jardinería y similares: Riesgos y medidas preventivas	2021	0	0,00	1	0,14	1
Limpieza de edificios: Riesgos y medidas preventivas	2021	31	9,90	0	0,00	31
Limpieza viaria: Riesgos y medidas preventivas	2021	6	1,92	15	2,12	21
Principios básicos. Riesgos generales y medidas preventivas	2021	1	0,32	2	0,28	3
Adiestramiento en barredora eléctrica DULEVO	2021	1	0,32	5	0,71	6
Renovación del CAP	2021	0	0,00	3	0,42	3
L'ús de les eines per al treball de jardineria i forestal: la motoserra i la desbrossadora	2021	1	0,32	4	0,57	5
Nòmines i Seguretat Social I	2021	0	0,00	1	0,14	1
Curso de ofimática, nivel inicial	2021	1	0,32	4	0,57	5
Curso operador retroexcavadora_mini cargadora	2021	1	0,32	6	0,85	7
Formació en poda d'arbart (actualització)	2021	2	0,64	16	2,27	18
Formación completa del Software Mawis U2	2021	2	0,64	3	0,42	5
Técnico Delegado de protección de datos	2021	0	0,00	1	0,14	1
Prevención Covid 19	2021	1	0,32	4	0,57	5
Uso y manejo de EPIs anticaídas	2021	2	0,64	15	2,12	17
Formación en higiene postural y ergonomía	2021	13	4,15	0	0,00	13
Plataformas elevadoras UNE 58923	2021	1	0,32	2	0,28	3
Actualización Formativa de Operador de Carretilla Elevadora Frontal Contrapesada	2021	0	0,00	2	0,28	2
Formació en 5S	2021	4	1,28	48	6,80	52
La Comunicación Eficaz como herramienta para la mejora de las relaciones interpersonales	2021	4	1,28	24	3,40	28
Técnico en liderazgo positivo en la empresa	2021	0	0,00	3	0,42	3
Curso de resolución de conflictos	2021	2	0,64	6	0,85	8
Inteligencia social	2021	31	9,90	0	0,00	31
Total		313	100	706	100	1019

Durant l'any 2021, la plantilla de PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., va tenir accés a un total de 23 cursos, amb una distribució del 30.72% de dones (313 inscripcions) i 63.28% de dones (706). Així, no es detecten diferències significatives en l'accés a l'oferta formativa atès presentar una distribució per sexes similars a la que conforma la plantilla.

Taula A

Denominació curs	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Sector construcció: Riesgos y medidas preventivas	2020	0	0,00	1	100,00	1
Jardinería y similares: Riesgos y medidas preventivas	2020	0	0,00	7	100,00	7
Limpieza de edificios: Riesgos y medidas preventivas	2020	1	100,00	0	0,00	1
Limpieza viaria: Riesgos y medidas preventivas	2020	5	26,32	14	73,68	19
Personal de mantenimiento: Riesgos y medidas preventivas	2020	0	0,00	2	100,00	2
Tratamiento de residuos sólidos urbanos: riesgos y medidas preventivas	2020	0	0,00	1	100,00	1
Biodiversitat urbana. Foment i conservació (en línia)	2020	0	0,00	1	100,00	1
Renovación del CAP	2020	0	0,00	1	100,00	1
Eines comunicació residus	2020	1	50,00	1	50,00	2
L'ús de les eines per al treball de jardineria i forestal: la motoserreta i la desbrossadora	2020	0	0,00	5	100,00	5
Sistemas de higiene por nebulización Covid-19	2020	6	85,71	1	14,29	7
Pla de gestió del risc de l'arbrat de Gavà	2020	2	22,22	7	77,78	9
Formació sobre vehicles de gas (GNC)	2020	0	0,00	4	100,00	4
Plan de higiene y limpieza en escuelas preventivo Covid-19	2020	11	91,67	1	8,33	12
Prevención Covid 19 - Online	2020	19	39,58	29	60,42	48
Prevención Covid 19	2020	39	22,94	131	77,06	170
Curso Espacios Confinados	2020	0	0,00	10	100,00	10
Formación PRL Forestales	2020	0	0,00	5	100,00	5
Formación para Recursos Preventivos, 50 h	2020	1	5,00	19	95,00	20
Formació teòric-pràctica treball en altura	2020	1	7,69	12	92,31	13
Protocolo para la prevención e intervención en situaciones del acoso de Presec	2020	4	40,00	6	60,00	10
Total		313	30,72	706	69,28	1019

Taula B

Denominació curs	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Sector construcció: Riesgos y medidas preventivas	2020	0	0,00	1	0,14	1
Jardinería y similares: Riesgos y medidas preventivas	2020	0	0,00	7	0,99	7
Limpieza de edificios: Riesgos y medidas preventivas	2020	1	0,32	0	0,00	1
Limpieza viaria: Riesgos y medidas preventivas	2020	5	1,60	14	1,98	19
Personal de mantenimiento: Riesgos y medidas preventivas	2020	0	0,00	2	0,28	2
Tratamiento de residuos sólidos urbanos: riesgos y medidas preventivas	2020	0	0,00	1	0,14	1
Biodiversitat urbana. Foment i conservació (en línia)	2020	0	0,00	1	0,14	1
Renovación del CAP	2020	0	0,00	1	0,14	1
Eines comunicació residus	2020	1	0,32	1	0,14	2
L'ús de les eines per al treball de jardineria i forestal: la motoserreta i la desbrossadora	2020	0	0,00	5	0,71	5
Sistemas de higiene por nebulización Covid-19	2020	6	1,92	1	0,14	7
Pla de gestió del risc de l'arbrat de Gavà	2020	2	0,64	7	0,99	9
Formació sobre vehicles de gas (GNC)	2020	0	0,00	4	0,57	4
Plan de higiene y limpieza en escuelas preventivo Covid-19	2020	11	3,51	1	0,14	12
Prevención Covid 19 - Online	2020	19	6,07	29	4,11	48
Prevención Covid 19	2020	39	12,46	131	18,56	170
Curso Espacios Confinados	2020	0	0,00	10	1,42	10
Formación PRL Forestales	2020	0	0,00	5	0,71	5
Formación para Recursos Preventivos, 50 h	2020	1	0,32	19	2,69	20
Formació teòric-pràctica treball en altura	2020	1	0,32	12	1,70	13
Protocolo para la prevención e intervención en situaciones del acoso de Presec	2020	4	1,28	6	0,85	10
Total		313	100	706	100	1019

Durant l'any 2020, PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., va realitzar un total de 21 cursos, amb una distribució del 30.72% de dones (313 inscripcions) i 69.28% de homes (706). En conseqüència, no es detecten diferències significatives en l'accés a l'oferta formativa atès presentar una distribució per sexes similars a la que conforma la plantilla.

## 10.7.10. Promoció

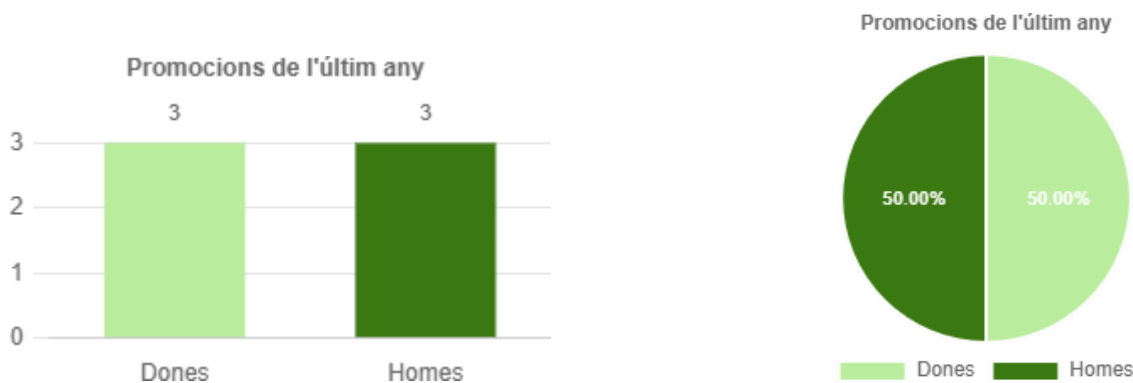
A **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, es garanteix la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna de la companyia, no havent-hi cap barrera o obstacle per qüestions de gènere.

A l'empresa es prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja en formen part. Val a dir que aquesta promoció és duta a terme en funció del mèrit professional.

El procediment de promoció s'inicia quan es detecta una plaça vacant o el lloc de treball evoluciona a tasques de major complexitat. A continuació es publica l'oferta a través del Comitè d'Empresa i se'n fa difusió als taulells d'anuncis. Finalment, es realitza un concurs intern de mèrits de les persones participants que és avaluat tant per l'equip tècnic de secció com per la direcció de l'empresa.

Promocions realitzades els tres darrers anys:

Dones	%	Homes	%	Total
3	50,00	3	50,00	6



Tal com s'observa en els gràfics, els darrers tres anys s'han promocionat un total de 6 persones a **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, 3 dones i 3 homes. Per tant, no es detecta cap tipus de discriminació per sexe en les promocions realitzades a l'empresa.

Taula A

Categoria professional	Any	Dones	%	Homes	%	Total
OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A CAMIÓN	2022	1	100,00	0	0,00	1
PEÓN/A	2022	1	100,00	0	0,00	1
PEÓN/A BARRENDERO/A CONDUCTOR/A	2022	1	25,00	3	75,00	4
Total		3	50,00	3	50,00	6

Taula B

Categoria professional	Any	Dones	%	Homes	%	Total
OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A CAMIÓN	2022	1	33,33	0	0,00	1
PEÓN/A	2022	1	33,33	0	0,00	1
PEÓN/A BARRENDERO/A CONDUCTOR/A	2022	1	33,33	3	100,00	4
Total		3	100	3	100	6

De les 6 promocions realitzades els darrers 3 anys, tots els homes ho han ascendit a la categoria de "Peón/a Barrendero/a Conductor/a". En canvi, les dones es distribueixen entre aquesta categoria i les de "Oficial 1a conductora camión" i "Peón/a".



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

En aquest àmbit, es recullen les mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores a través de la introducció d'accions que millorin, dins de les possibilitats organitzatives i econòmiques de la companyia, el règim legal i convencional en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral i la corresponsabilitat, a més de garantir el lliure accés dels treballadors i les treballadores a aquestes mesures en condicions d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere.

Una de les causes que expliquen la menor participació laboral de les dones respecte als homes s'associa a una dificultat més gran per aconseguir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, atès que sobre elles segueixen recaient la major part de les responsabilitats domèstiques i de cura d'altres persones. Aquests fets es poden veure accentuats per dificultats per accedir, de vegades, a serveis d'atenció a menors i a altres persones dependents, cosa que influeix en la decisió sobre l'elecció de la trajectòria professional en un ús més gran dels contractes a temps parcial i en interrupcions més freqüents de la carrera professional (Institut de les Dones i per a la Igualtat d'Oportunitats).

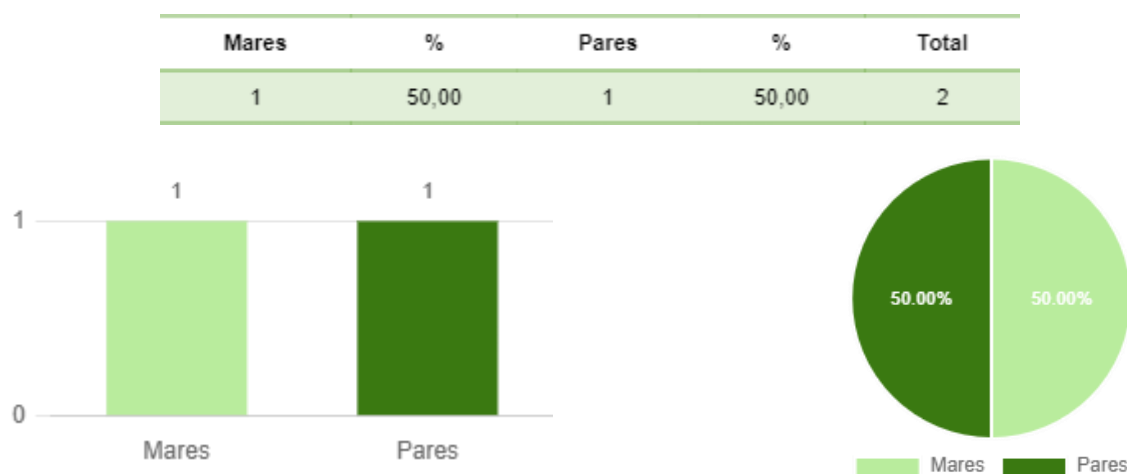
Les qüestions relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són un dels aspectes més rellevants quan s'esmenten les dificultats a què s'enfronta el col·lectiu femení. La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és una inquietud real per a **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.** Es busca la fidelització de la plantilla i el màxim confort personal i familiar, per això s'advoca per la bona gestió del temps dedicat a la vida personal i laboral, tot cercant un equilibri saludable per al conjunt de la plantilla. Es vol assolir l'harmonia entre les diferents dimensions de la vida per millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball personals.



Són diverses les mesures implantades a l'empresa orientades a afavorir la conciliació:

- Servei per la cura de persones dependents. Compensacions econòmiques per a cangurs.
- Jornades coincidents amb l'horari escolar.
- Teletreball.
- Flexibilitat horària.
- Desconnexió digital.

### Naixements de nadons el darrer any

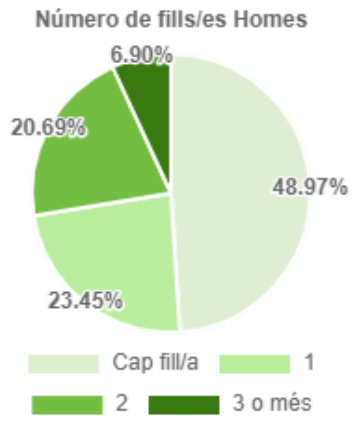
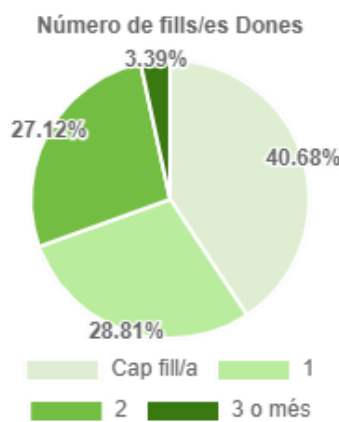
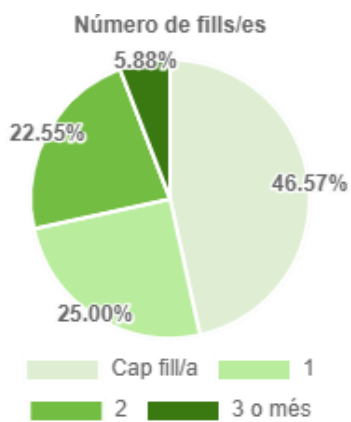
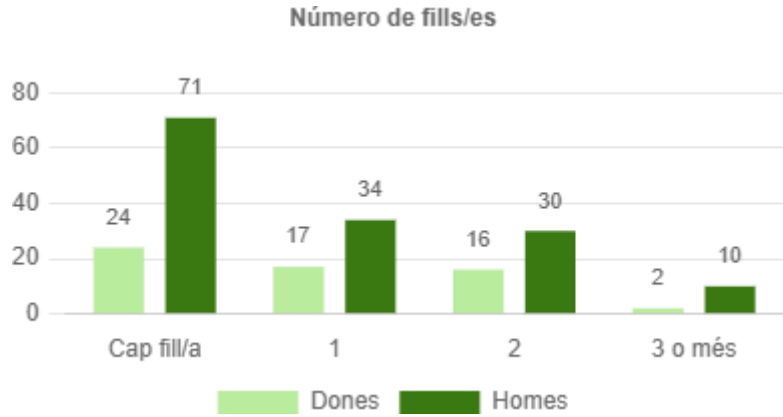


Segons les dades aportades per PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., el darrer any un total de dues persones han tingut fills/filles, un homes i una dona.

### Responsabilitats familiars: número de fills/es de tota la plantilla del darrer any

Taula B

Número de fills/es	Dones	%	Homes	%	Total
Cap fill/a	24	40,68	71	48,97	95
1	17	28,81	34	23,45	51
2	16	27,12	30	20,69	46
3 o més	2	3,39	10	6,90	12
Total	59	100	145	100	204

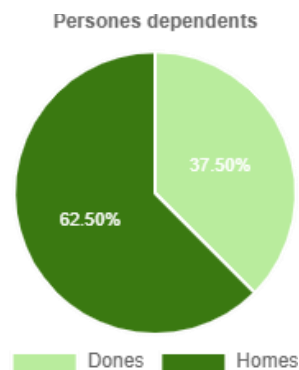
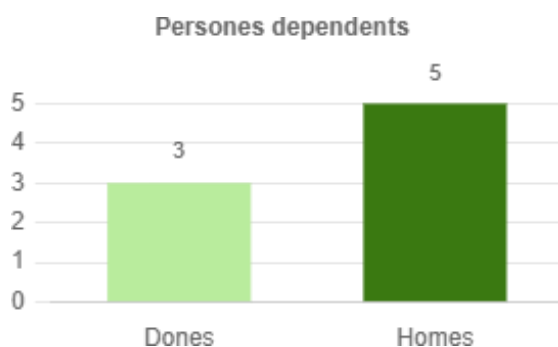


Pel que fa a les responsabilitats de cura de fills/filles, un 60.42% de les persones que treballen a PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., tenen com a mínim un/a fill/a. D'aquests, un 17.15% són dones i un 82.85% homes. A més, cal destacar que 10 homes i 2 dones tenen 3 o més fills/filles al seu càrrec.

### Responsabilitats familiars: Cura de persones dependents

Taula A

Dones	%	Homes	%	Total
3	37,50	5	62,50	8



Segons les dades aportades per PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., un total de 8 persones de la plantilla tenen alguna persona dependent al seu càrrec, 3 dones i 5 homes.

### Excedències voluntàries

### Baixes temporals, excedències i permisos

*Taula B*

Tipus de baixa temporal	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	21	30,88	75	42,86	96
Accident laboral	23	33,82	42	24,00	65
Naixement del fill o/i la filla	1	1,47	1	0,57	2
Cessió a l'altre progenitor del permís de maternitat	0	0,00	0	0,00	0
Adopció o acollida	0	0,00	0	0,00	0
Risc durant l'embaràs	1	1,47	0	0,00	1
Reducció de jornada per lactància	1	1,47	0	0,00	1
Reducció de jornada per cura de fill/a	1	1,47	0	0,00	1
Reducció de jornada per cura de familiars i d'altres persones al seu càrrec	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per altres motius	2	2,94	1	0,57	3
Excedència por cura de fill/a	0	0,00	0	0,00	0
Excedència per cura de familiars	0	0,00	0	0,00	0
Excedència fraccionada per cura de fill/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedència voluntària	2	2,94	0	0,00	2
Permís per malaltia greu, mort...	16	23,53	56	32,00	72
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>	<b>175</b>	<b>100</b>	<b>243</b>

Segons les dades aportades per PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., durant el 2022 hi va haver un total de 243 baixes, 68 dones i 175 homes. D'aquestes, 96 es van donar per incapacitat temporal, 65 per accident laboral, 2 pel naixement del fill/a, 1 per risc durant l'embaràs, 1 per reducció de jornada per lactància, 1 per reducció de jornada per cura de fill/a, 3 per reduccions de jornada per altres motius, 2 per excedències voluntàries i 72 per permís per malaltia greu i/o mort.

En l'anàlisi segregat per gènere s'observa com la totalitat de baixes per tenir cura del fill/a o reduccions de jornada pel mateix motiu són agafades per dones.

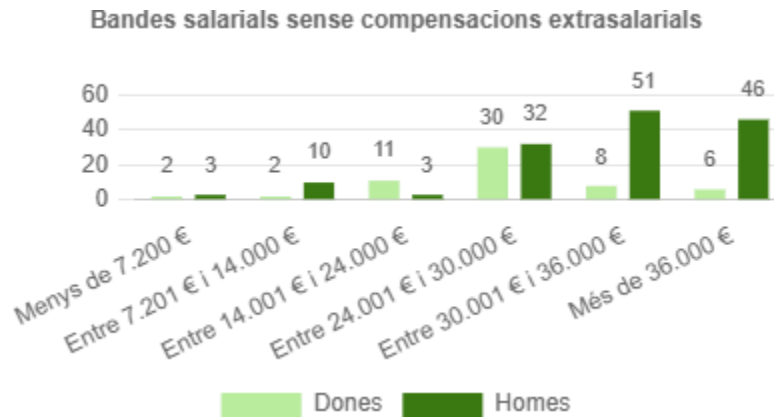
### 10.7.12. Retribucions

Pel que fa a la política retributiva, en igualtat de condicions de treball, l'empresa retribueix el personal segons la categoria, les funcions i les responsabilitats que desenvolupa, i no hi ha diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit. L'empresa es regeix pel Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prestació de Serveis a la Ciutadania, S.A., (PRESEC) (codi de conveni núm. 08005062011994), aprovat el 19 de de setembre de 2022.

#### Distribució de la plantilla per bandes salarials sense compensacions extra salarials

Taula B

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200 €	2	3,39	3	2,07	5
Entre 7.201 € i 14.000 €	2	3,39	10	6,90	12
Entre 14.001 € i 24.000 €	11	18,64	3	2,07	14
Entre 24.001 € i 30.000 €	30	50,85	32	22,07	62
Entre 30.001 € i 36.000 €	8	13,56	51	35,17	59
Més de 36.000 €	6	10,17	46	31,72	52
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>	<b>204</b>



Segons les dades aportades per **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, un 50.85% de les dones cobren entre 24.001€ i 30.000€, seguit del 18.64% que se situa en la franja dels 14.001€ i 24.000€ i el 13.56% que cobra entre 30.001€ i 36.000€. En canvi, pel que fa als homes, un 35.17% rep entre 30.001€ i 36.000€, un 31.72% més de 36.000€ i un 22.07% cobra entre 24.001€ i 30.000€.

Per tant, es detecta que els homes tenen una tendència a cobrar més que les dones, fet que s'explica per la tradicional masculinització del sector en el que se situa l'empresa.

### **Distribució de la plantilla per bandes salarials amb compensacions extrasalarials**

PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., no disposa de compensacions extrasalarials.

### **Distribució de la plantilla per categories professionals i salari brut anual amb compensacions extra salarials**

PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., no disposa de compensacions extrasalarials.

Taula B

Lloc de treball	Banda salarial	Dones	%	Homes	%	Total
ADMINISTRATIVOS/AS 2ª	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	3,39	2	1,39	4
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	3,39	0	0,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	1	0,69	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ESPECIALISTAS	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	1,69	0	0,00	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	3,39	3	2,08	5
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	11	7,64	11
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	8	5,56	8
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
GERENTE/A	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	0	0,00	1	0,69	1
LIMPIADOR/A	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	1	1,69	0	0,00	1
	Entre 14.001 € i 24.000 €	7	11,86	0	0,00	7
	Entre 24.001 € i 30.000 €	24	40,68	0	0,00	24
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	1,69	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

OFICIALES 1*	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	2	1,39	2
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	3	2,08	3
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	3,39	15	10,42	17
	Més de 36.000 €	0	0,00	20	13,89	20
OFICIALES 2*	Menys de 7.200 €	1	1,69	0	0,00	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	2	1,39	2
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	3,39	0	0,00	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	1,69	2	1,39	3
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	16	11,11	16
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
OFICIALES 3*	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	1	0,69	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	2	1,39	2
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
PEÓN/A	Menys de 7.200 €	1	1,69	0	0,00	1
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	4	2,78	4
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	3	5,08	21	14,58	24
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	5,08	7	4,86	10
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
RESPONSABLE EQUIPO	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	1	0,69	1
	Més de 36.000 €	1	1,69	6	4,17	7

RESPONSABLE SECCIÓ	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	0	0,00	7	4,86	7
TÉCNICO/A	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	1	1,69	7	4,86	8
TECNICO/A AUXILIAR	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	4	6,78	2	1,39	6
Total		59	100	144	100	203

Segons les dades aportades per PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., en l'anàlisi de les retribucions segons els llocs de treball, s'observa que en alguns llocs els homes cobren més que les dones tot i trobar-se en el mateix lloc de treball. Fet que es pot explicar per la tradicional masculinització del sector on se situa l'empresa.

### 10.7.13. Infrarepresentació femenina

Un aspecte essencial de l'anàlisi de les dades és la detecció de situacions de segregació vertical o horitzontal a l'empresa, com es pot deduir, per exemple, en identificar escenaris d'infrarepresentació de les dones.

La segregació horitzontal fa visible la distribució que produeix que les dones es concentrin en determinats llocs de treball o departaments, i la segregació vertical, amb el conegut sostre de vidre, fa referència a la dificultat d'ascens a llocs de responsabilitat per part de les dones.


**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, presenta una distribució masculinitzada de la seva plantilla atès l'àmbit on se situa. Altrament, hi ha alguns departament on la infrarepresentació femenina és més notòria. És el cas del departament de suport logístic, instal·lacions, obres, residus municipals, senyalització i taller mecànic. Val a dir que aquests departament inclouen llocs de treball que, tradicionalment, han estat realitzat pels homes. Fet que dificulta la incorporació de les dones en aquest àmbit.

Pel que fa a la segregació vertical, es detecta com els llocs de treball amb major responsabilitat estan ocupats majoritàriament per homes. Mentre que aquells que tenen una menor responsabilitat estan majoritàriament ocupats per dones.



## 10.7.14. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., disposa d'un protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe des de l'any 2020.

	PROTOCOLO DE ÁMBITO GENERAL RECURSOS HUMANOS, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Código: PT-GEN-001 Revisión: 1.0 Pág: 1/8
---	---	---

---

**PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADÀ, S.A.**

**PRESEC**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN  
EN SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL  
O POR RAZÓN DE SEXO, Y VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO

---

<b>ELABORADO:</b> Lola Sánchez Almirón	<b>REVISADO POR:</b> Cándido Ballesteros Ballesteros	<b>APROBADO POR:</b> Xavier Fabrega Maestro
Coordinadora de Prevención	Responsable RRHH	Gerente
FECHA: 11/12/2020	FECHA: 11/12/2020	FECHA: 12/12/2020

85

Convé destacar que PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., ha difós el protocol amb l'objectiu que la totalitat de la plantilla tingui accés a aquest i conegui el procediment a seguir en cas de trobar-se en una situació d'assetjament o ser coneixedor/a d'aquesta. Alhora, el 2020 i 2022 l'empresa va realitzar cursos de formació per l'aplicació pràctica del protocol on van participar un total de 10 i 188 persones de la plantilla, respectivament. A més, el Manual de benvinguda per les noves incorporacions inclou un apartat on fa saber l'existència del protocol i explica breument el seu funcionament.



### 10.7.15. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Per garantir la informació, el compromís, la interiorització dels valors corporatius o la possibilitat de participació en les diferents accions sobre igualtat d'oportunitats de tota la plantilla, cal disposar de recursos i un pla de comunicació intern enfocat a la sensibilització i conscienciació de tot el personal en matèria d'igualtat, amb campanyes d'informació.

Des del punt de vista de les comunicacions externes, publicitat, etc., les organitzacions també ofereixen una imatge i un compromís amb la igualtat en revisar el tipus de llenguatge que utilitza, amb la promoció d'actes i jornades específiques amb dones com a protagonistes, amb la generació de col·laboracions amb altres entitats o tenint cura del tipus d'imatge que transmet de les dones i/o visibilitzant-ne l'aportació al món empresarial.

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa de diferents canals de comunicació interna que en permeten garantir la fluïdesa i agilitat en les seves diferents modalitats (horitzontal, ascendent i descendent), i que ajudaran la conscienciació i participació de la plantilla en les polítiques d'igualtat a desenvolupar. Els canals més freqüents són les reunions, el correu electrònic i el taulell d'anuncis.

Els canals habituals de comunicació interna a nivell descendent són el taulell d'anuncis, el correu electrònic, la cartellera, les reunions informatives, el manual d'acollida i les circulars informatives.

A nivell ascendent, es disposen de canals com ara les reunions i les entrevistes personals. A més, per tal de fomentar la comunicació interna ascendent també s'empra el correu electrònic.

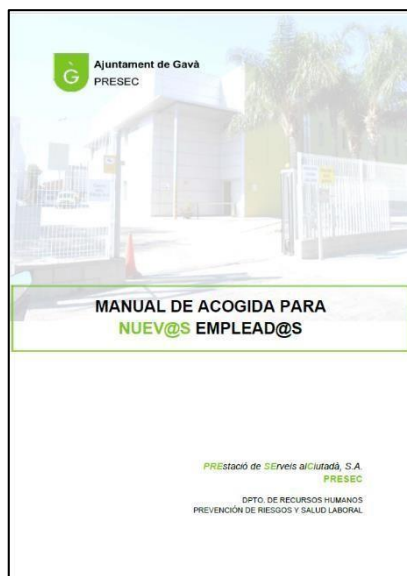


## Ús del llenguatge no sexista

El llenguatge és una adquisició cultural, és l'instrument a través del qual s'expressen pensaments i idees, així com la manera particular de cada persona de concebre el món. És, per tant, el reflex de la cultura d'una societat en un moment determinat. Si el llenguatge és sexista, tendeix a la perpetuació de valors i estereotips que perjudiquen la igualtat real i la visibilització de les dones. Es diu que «allò que no es nomena no existeix».

L'ús no sexista del llenguatge és un dels instruments d'acció positiva que les empreses poden i han d'utilitzar per promoure de manera efectiva la igualtat real de la dona.

Per analitzar la situació de l'empresa en l'ús del llenguatge, en un examen d'alguns documents interns. En aquest context, es corrobora que PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., utilitza un llenguatge inclusiu i s'allunya d'aquelles formes de llenguatge sexista. A continuació es presenta un exemple de llenguatge inclusiu en el Manual d'acollida de l'empresa.



En la mateixa línia, en l'anàlisi de correus electrònics interns i curriculars informatives tampoc es detecta la utilització de llenguatge sexista en cap ocasió. A més, convé destacar que el febrer de 2023 l'empresa canvia el seu nom per assegurar un llenguatge inclusiu passant de Prestació de Serveis al Ciutadà a Prestació de Serveis a la Ciutadania.

En l'anàlisi de les imatges, PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., no disposa d'imatges que incloguin persones. Per tant, no es detecta cap tipus de discriminació en aquest àmbit.

## 10.7.16. Riscos i salut laborals

Pel que fa a l'àmbit de riscos laborals i salut, **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.** té totalment actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i compleix amb tota la legislació vigent en matèria de seguretat.

Per tal de prevenir els riscos a la feina i promoure la salut i la seguretat de tot el personal, la companyia segueix i implementa totes les normes estipulades a la Llei 31/1992, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), a través de diverses mesures.

Convé destacar que l'empresa disposa d'un departament de Prevenció i Salut laboral integrat dins dels RRHH. Des d'aquest departament es gestiona tot allò relacionat amb la seguretat i la salut dels treballadors/res (avaluacions de risc, entrega d'informació, matèria de seguretat laboral, propostes preventives per la millora de les condicions de treball, equips de protecció individual reconeixements mèdics, etc.).

PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., ha iniciat una estratègia d'empresa saludable i desenvolupa algunes accions dirigides a millorar l'estat de salut general dels seus treballadors i treballadores. A tall d'exemple, des de l'empresa es facilita un reconeixement mèdic inicial, es duu a terme formació i informació inicial en matèria preventiva en salut laboral i s'utilitzen els Equips de Protecció Individual (EPI's) adequats a l'avaluació de riscos laborals del lloc de treball assignat. A més, l'empresa està començant a planificar algunes mesures destinades exclusivament a les dones de la plantilla. Com per exemple, un taller d'alimentació durant la menopausa o la possibilitat d'oferir revisions ginecològiques al col·lectiu femení.

Alhora, en cas d'embaràs, des de l'empresa es revisen els riscos que puguin estar associats al seu lloc de treball i informen de les mesures de prevenció a la persona implicada. Com també, de la possibilitat de tramitar la baixa per risc durant l'embaràs, segons els termes establerts.

També convé esmentar que, a partir de l'anàlisi de les dades de salut de les revisions mèdiques anuals i, amb la voluntat de desenvolupar accions en l'àmbit del projecte de l'empresa saludable, **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, promou algunes accions de salut, seguretat i benestar per les persones treballadors. D'aquesta manera, el 2021 l'empresa va realitzar un Informe d'avaluació dels riscos psicosocials de la plantilla i durant el 2022 va afavorir l'accés a equipaments esportius municipals, serveis de suport psicològic i tallers d'alimentació saludable. A més, es preveu que se segueixin desenvolupant noves accions adequades a la situació actual de la plantilla. Tot i així, cal incidir en la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de les accions per poder assegurar el benestar dels i les treballadores.

Alhora, l'empresa també disposa de mesures d'emergència davant de situacions de risc per proporcionar una ràpida actuació i controlar o eliminar la situació d'emergència.

- Pautes d'actuació en cas d'incendi
- Pautes d'evacuació
- Pautes d'actuació en cas d'accident

Finalment, cal assenyalar que des de PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., es disposa d'una bústia de propostes de millora en l'àmbit de la prevenció de la salut en l'àmbit laboral.

### **10.7.17. Dones en situació d'especial vulnerabilitat**

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, actualment no disposa de dades de dones en situació de vulnerabilitat especial (p. ex. famílies monoparentals, per raons de nacionalitat, raça, persones víctimes de violència de gènere, etc.). Com tampoc té un protocol d'ajuda a aquelles persones que es poden trobar en situacions desfavorides dins la plantilla.

#### **Dones en situació d'especial vulnerabilitat. Persones Trans.**

Les reivindicacions socioculturals del col·lectiu LGTBI, de garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals han impulsat un marc normatiu i la posada en marxa de polítiques institucionals per garantir els drets i la igualtat de tracte i no discriminació de les persones que pertanyen a aquest col·lectiu, en especial de les persones Trans.

**La paraula “transgènere” o trans és un terme general per les persones la identitat de gènere de les quals es diferencia del seu sexe assignat al néixer.**

Actualment, el col·lectiu Trans és objecte d'una percepció generalitzada, basada en una sèrie d'estereotips i prejudicis perpetrats per un ordre social, que impacten en el seu autoconcepte i la seva autoestima.

Es tracta d'un col·lectiu de persones que són discriminades sistemàticament a través de diversos factors socials que afecten el seu benestar. Elements culturals, econòmics, socials i laborals són alguns dels factors estructurals que fomenten la discriminació i l'exclusió social de les persones Trans en tots els àmbits de la seva vida quotidiana i, per tant, també en l'entorn laboral.

El col·lectiu Trans és considerat un dels col·lectius més discriminats en el context laboral on, a més de ser exclosos del mercat, tenen menys oportunitats d'accedir a un treball no precari, són constants les

situacions de violències, assetjament i intolerància a la seva identitat de gènere que es generen als llocs de treball als que aconseguen accedir.

Per la seva part, les dones Trans són aquelles que pateixen conseqüències més negatives i dificultats al mercat laboral. A la discriminació i els prejudicis socials, se suma el no tenir una aparença CIS normativa, és a dir, al ser visiblement reconegudes com a dona trans, s'afronten a un major grau d'hostilitat i rebuig en els processos de contractació.

Es calcula que un 77% de les dones trans ha patit discriminació en el procés de cerca de feina a Espanya segons FRA (Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea). S'estima que un 34% ha patit discriminació a la feina i un 58% oculta i no parla de la seva identitat.

Amb l'entrada en vigor de la **Ley 4/2023, del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, s'estableixen una sèrie d'articles generals destinats a millorar la situació sociolaboral del col·lectiu Trans. Aquesta Llei suposa un important avenç en el camí recorregut cap a la igualtat i la justícia social que permet consolidar el canvi de concepció social sobre les persones LGTBI.

La Llei recull els diferents articles que fan referència a les mesures que garanteixen la igualtat de tracte i l'erradicació de qualsevol forma de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals en l'àmbit laboral.

En l'article 14 d'igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, s'estipula que les administracions públiques hauran de considerar en les seves polítiques de feina i, a través de diverses mesures, el dret de les persones LGTBI a no ser discriminades.

A més, a l'article 15 d'igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses s'exposa la obligatorietat de les empreses amb més de cinquanta persones treballadores de presentar un pla d'accions i recursos, desenvolupats reglamentàriament, per arribar a la igualtat real i efectiva del col·lectiu, juntament amb un protocol d'actuació d'assetjament i violència contra les persones LGTBI. Així com, la present llei determina que aquestes mesures recopilades al pla hauran de ser pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades juntament amb la representació legal de les persones treballadores.

PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., compromesa amb la diversitat de gènere i amb l'objectiu de complir amb la normativa legal i exigències socials, inclou mesures en el present pla que són accions de millora per contribuir a la no discriminació del col·lectiu LGTBI i en especial a les dones Trans.

### **10.7.18. Mobilitat**

L'empresa disposa de tres centres de treball. El primer d'ells ubicat al C/dels Oficis n° 2 se situa al costat d'una àmplia zona per l'aparcament de vehicles. Seguidament, hi ha el centre d'Avinguda Europa, comunicat amb diverses línies d'autobús que permeten arribar-hi fàcilment amb transport públic. Per últim es troba el centre situat a l'Ajuntament de Gavà, també fàcilment comunicat amb transport públic.

Val a dir que, davant la facilitat d'arribada als diferents centres de treball, l'empresa no disposa de mecanismes d'incentiu de la utilització del transport públic.

## 10.7.19. Enquesta de percepció de les persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats

Un total de 77 persones han estat enquestades per conèixer la percepció dels treballadors i treballadores sobre la Igualtat d'Oportunitats a PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A. En l'anàlisi per sexe, es detecta la participació de 38 dones i 39 homes que representen un 49.35% i 50.65%, respectivament.

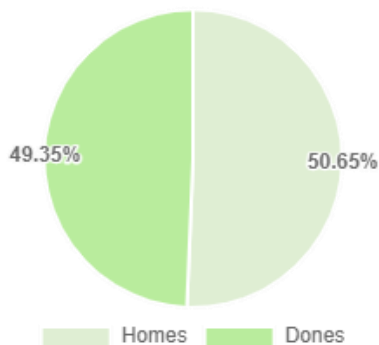
92

Participació per idiomes

Català	Castellà	Anglès
18 (23,38%)	59 (76,62%)	0 (0,00%)

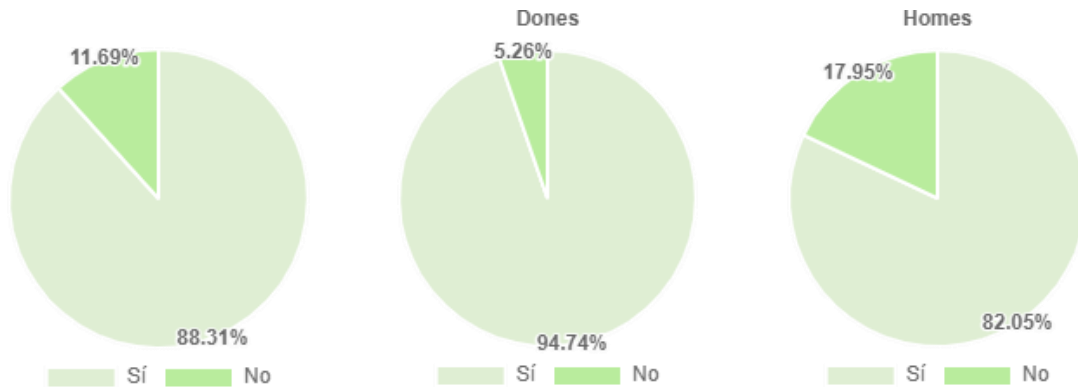
Participació per sexes

Dones	Homes
38	39



- Sap quines implicacions té la implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa?

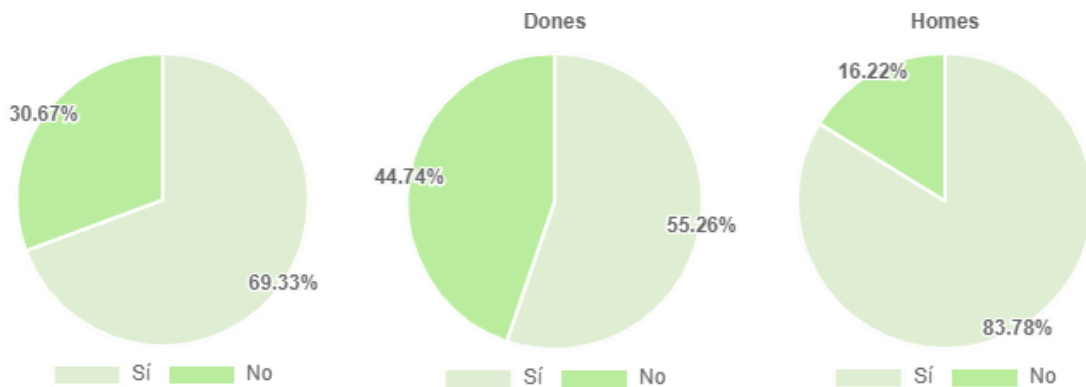
Sí	No
68	9
Sí (Dones)	No (Dones)
36	2
Sí (Homes)	No (Homes)
32	7



Davant la pregunta “Sap quines implicacions té la implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa”, la gran majoria de les persones enquestades, un 88.31% respon afirmativament. En l'anàlisi segregat per sexe, s'observa com el 94.74% de les dones asseguren conèixer les implicacions del Pla d'Igualtat, percentatge que disminueix al 82.05% entre els homes.

- *Considera vostè que existeix a la seva empresa igualtat d'oportunitats i tracte per a homes i dones?*

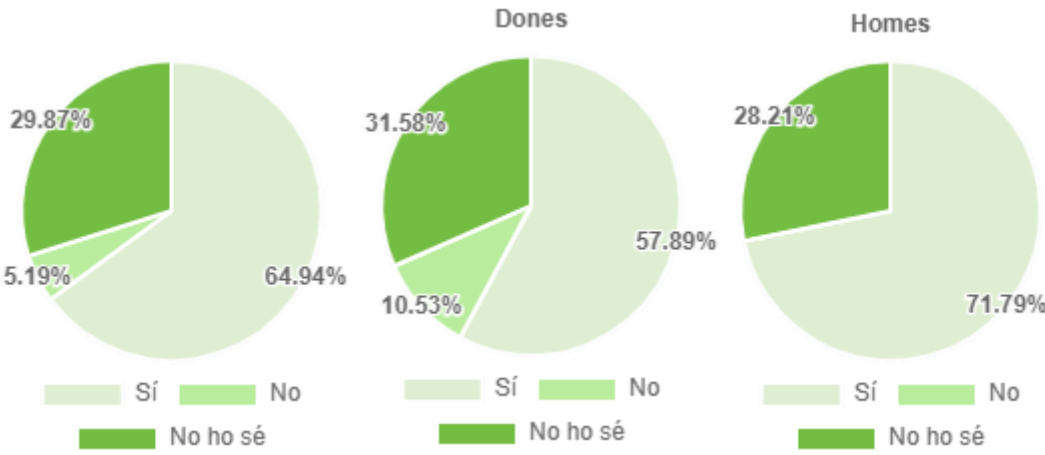
Sí	No
52	23
Sí (Dones)	No (Dones)
21	17
Sí (Homes)	No (Homes)
31	6



A la pregunta “Considera que a l’empresa hi ha igualtat d’oportunitats i tracte entre dones i homes”, el 69.33% respon afirmativament. Altrament, en l’anàlisi per sexe es detecten diferències significatives. Mentre que un 83.78% dels homes afirma que hi ha igualtat d’oportunitats, en el cas de les dones el percentatge es redueix al 55.26%. Per tant, és important destacar que el 44.74% de les dones enquestades nega que hi hagi igualtat entre dones i homes a l’empresa.

- *Es treballa a la seva empresa amb persones discapacitades o en situació de risc o d'exclusió social?*

Sí	No	No ho sé
50	4	23
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
22	4	12
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
28	0	11



Davant la pregunta “Es treballa a la seva empresa amb persones amb discapacitat o risc d’exclusió social”, un 64.94% de les persones enquestades respon afirmativament, un 29.87% ho desconeix i un 5.19% que no. En l’anàlisi segregat per sexe, s’observa com les respostes afirmatives dels homes, un 71.79%, disminueixen al 57.89% entre les dones. Alhora, cap home respon negativament mentre que un 10.53% assegura que a l’empresa no es treballa amb persones amb discapacitat o risc d’exclusió social.

- S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de feina?

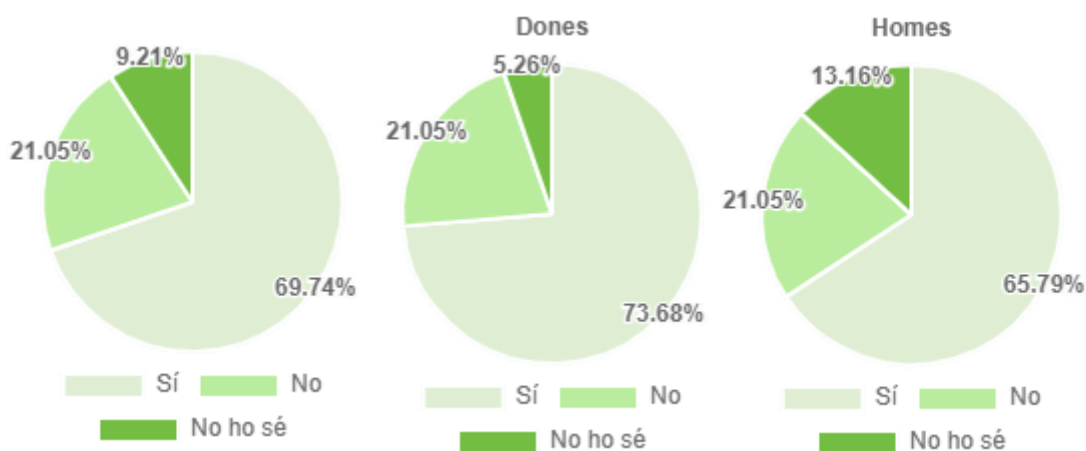
Sí	No	No ho sé
53	16	7

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
28	8	2

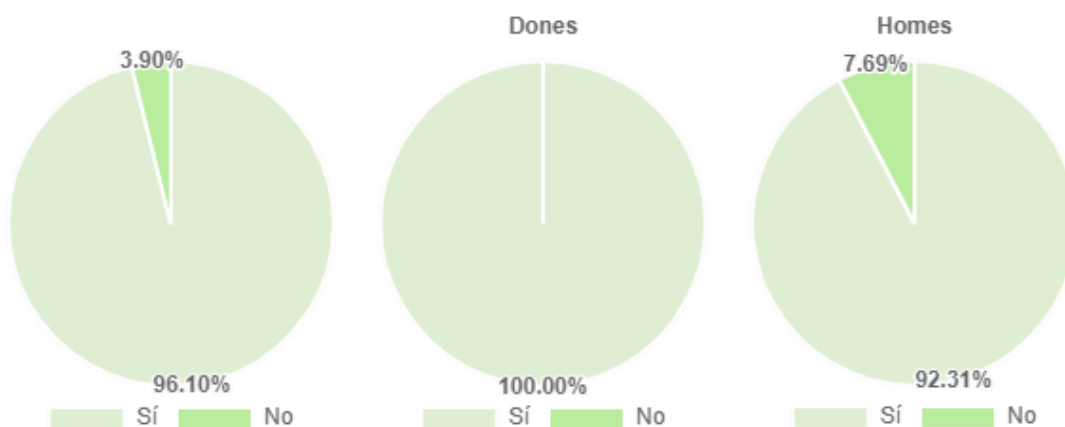
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
25	8	5



Davant la pregunta “S’afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de feina”, la majoria de les persones enquestades, un 69.74%, respon afirmativament. Contràriament, un 21.05% diu que no i un 9.21% desconeix aquesta qüestió. En l’anàlisi segregat per sexe, s’observa com les respostes afirmatives de les dones és major que la dels homes, amb un 73.38% i 65.79%, respectivament. En canvi, les respostes negatives són del 21.05% en ambdós casos.

- Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe al seu lloc de treball?

Sí	No
74	3
Sí (Dones)	No (Dones)
38	0
Sí (Homes)	No (Homes)
36	3



Davant la pregunta “Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe al seu lloc de treball”, un 96.10% de persones enquestades respon afirmativament. En l’anàlisi segregat per sexe, s’observa que, mentre el 100% de les dones assegura saber què fer o a qui dirigir-se davant d’una situació d’assetjament a l’àmbit laboral, un 7.69% dels homes diu que no.

- Considera vostè que el llenguatge i les imatges que utilitza la seva empresa en les seves comunicacions internes i externes és de caràcter discriminatori pel que fa a la dona?

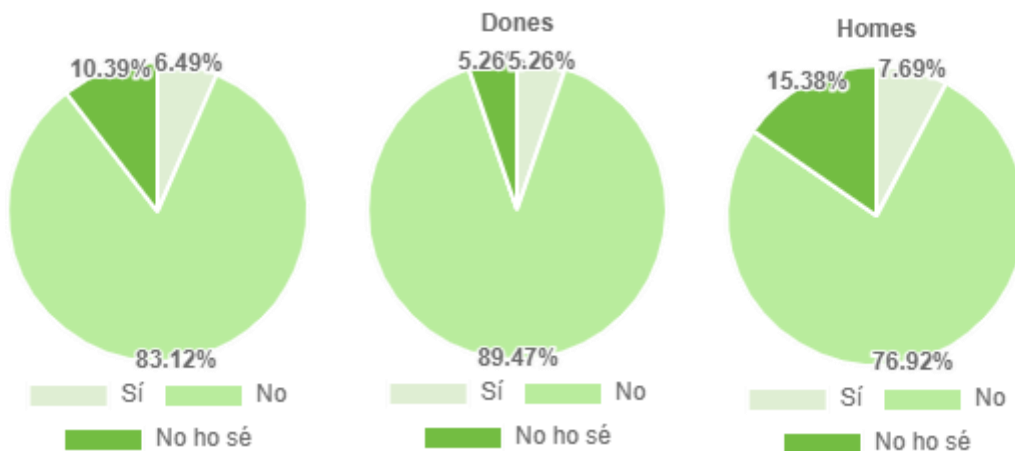
Sí	No	No ho sé
5	64	8

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
2	34	2

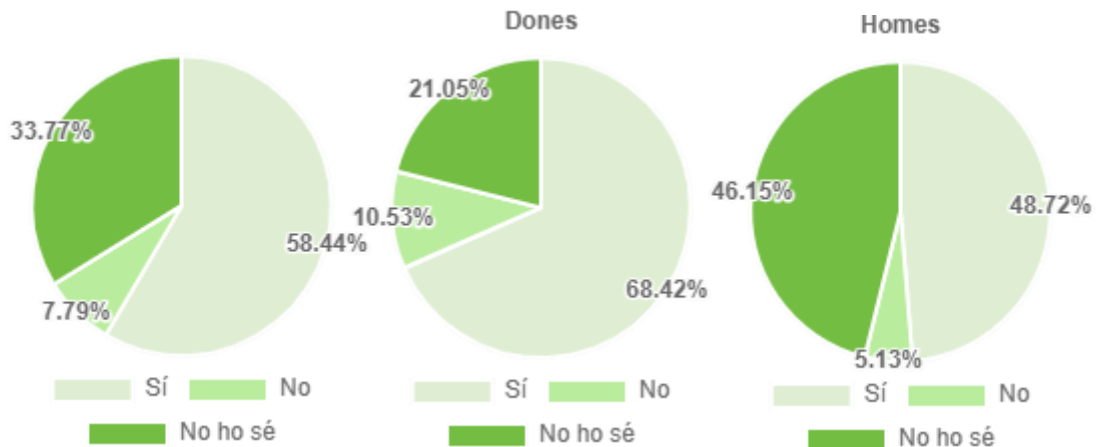
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
3	30	6



Davant la pregunta “Considera vostè que el llenguatge i les imatges que utilitza la seva empresa en les seves comunicacions internes i externes és de caràcter discriminatori pel que fa a la dona”, el 83.12% de les persones enquestades respon negativament. Mentre que un 6.49% diu que sí i un 10.39% que ho desconeix. En l’anàlisi segregat per sexe, el percentatge de respostes negatives entre les dones s’enfila al 89.47% i el dels homes disminueix al 76.952%. Contràriament, un 7.69% dels homes i un 5.26% de les dones creu que sí que s'utilitza un llenguatge i/o imatges sexistes.

- *Existeixen a la seva empresa mesures específiques per a les dones respecte a la salut al lloc de treball, en cas d'embaràs?*

Sí	No	No ho sé
45	6	26
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
26	4	8
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
19	2	18



Davant la pregunta “Existeixen a la seva empresa mesures específiques per a les dones respecte a la salut al lloc de treball, en cas d'embaràs”, un 58.44% respon afirmativament, un 7.79% negativament i un 33.77% que no ho sap. En l'anàlisi segregat per sexe s'observen algunes diferències significatives. Mentre que un 68.42% de les dones diu que sí, aquest percentatge disminueix al 48.72% entre els homes. En canvi, un 46.15% dels treballadors enquestats diu desconèixer-ho, percentatge que es redueix al 21.05% entre les treballadores. Pel que fa a les respostes negatives, els percentatges de dones i homes són del 10.53% i 5.13%, respectivament.

- Creu vostè que a la seva empresa el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i categoria professional?

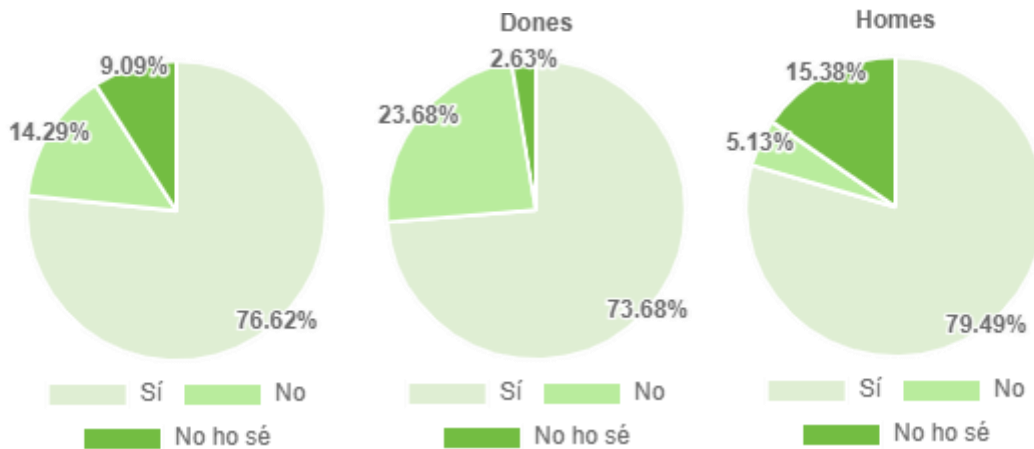
Sí	No	No ho sé
59	11	7

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
28	9	1

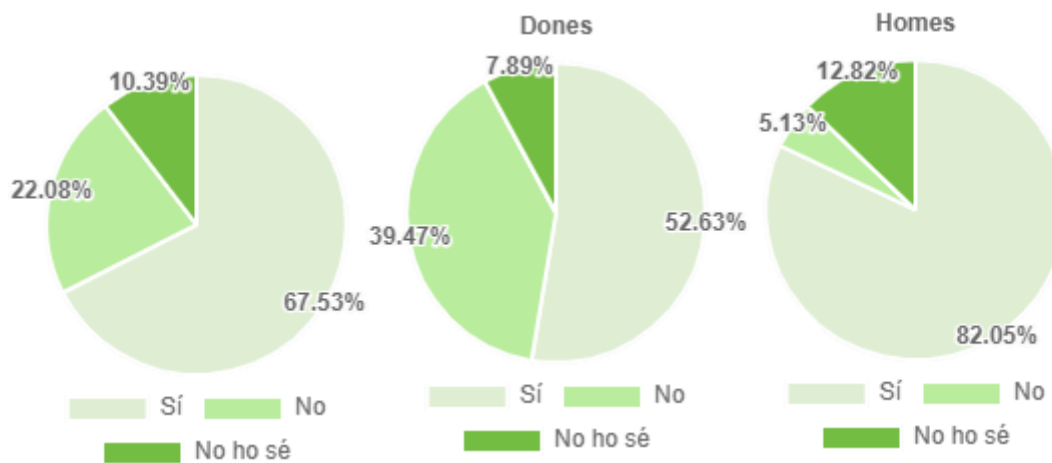
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
31	2	6



Davant la pregunta "Creu vostè que a la seva empresa el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i categoria professional", el 76.62% dels enquestats respon afirmativament. Per contra, un 14.29% diu que no i un 9.09% que ho desconeix. En l'anàlisi segregat per sexe, es detecta com el percentatge de respostes negatives és més elevat entre les dones que els homes, amb un 23.68% i un 5.13%, respectivament. Altrament, un 73.68% de les dones i un 79.49% dels homes respon afirmativament.

- Creu que s'ofereix la mateixa oportunitat de promoció (ascens) a les dones i als homes?

Sí	No	No ho sé
52	17	8
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
20	15	3
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
32	2	5



Davant la pregunta “Creu que s’ofereix la mateixa oportunitat de promoció (ascens) a les dones i als homes”, un 67.53% de les persones enquestades respon que sí. Mentre que un 22.08% respon negativament i un 10.39% que no ho sap. En l’anàlisi segregat per sexe, es detecten diferències significatives. Així, mentre el 82.05% dels homes assegura que hi ha les mateixes oportunitats d’ascens per dones i homes, aquest percentatge disminueix al 52.63% entre les dones enquestades. Alhora, un 39.47% de les treballadores respon negativament mentre que en el cas dels homes només ho fa un 5.13%.

- Creu que es promocionen per igual dones i homes?

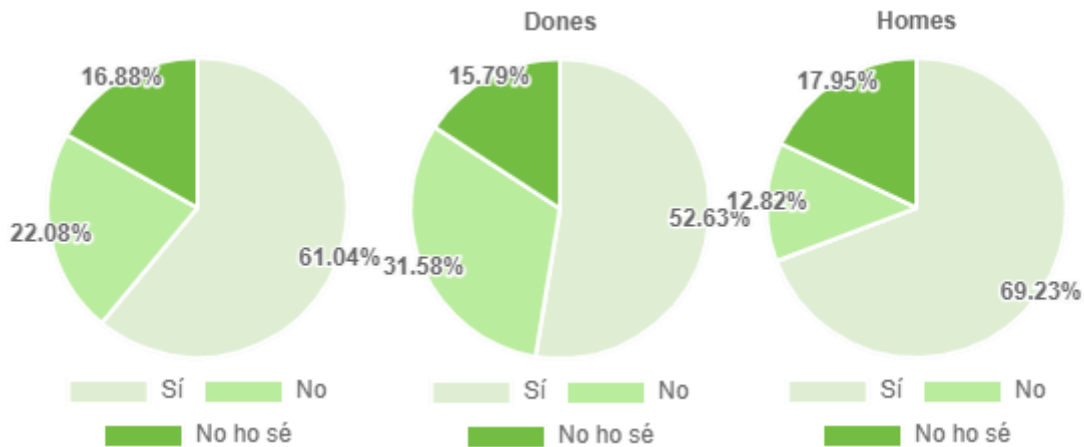
Sí	No	No ho sé
47	17	13

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
20	12	6

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
27	5	7



Davant la pregunta “Creu que es promocionen per igual dones que homes”, un 61.04% de les persones enquestades respon afirmativament, un 22.08% negativament i un 16.88% que no ho sap. En l’anàlisi segregat per sexe, es detecten diferències significatives. Per una banda, el percentatge de respostes afirmatives disminueix entre les dones, amb un 69.23% i un 52.63%, respectivament. Per l'altra, un 31.58% de les treballadores enquestades respon que no, percentatge que disminueix al 12.82% entre els seus companys homes.

- *Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació?*

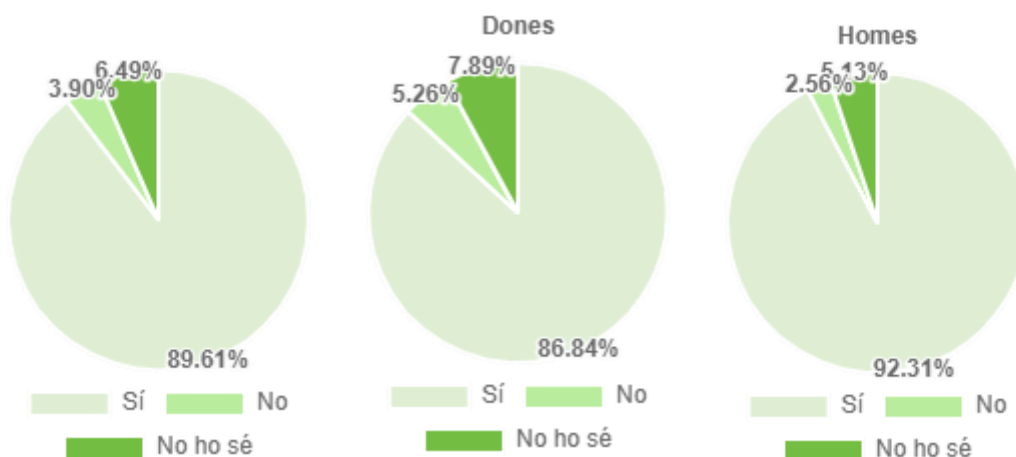
Sí	No	No ho sé
69	3	5

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
33	2	3

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
36	1	2



Davant la pregunta “Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació”, la majoria de les persones enquestades, un 89.61%, respon afirmativament. En canvi, un 3.90% diu que no i un 6.49% que no ho sap. En l’anàlisi segregat per sexe, s’observa com el percentatge de respostes afirmatives disminueix del 92.31% entre els homes al 86.84% entre les dones. Per contra, les respostes negatives en el cas de les dones enquestades són del 5.26% i del 2.56% entre els homes.

- Considera que la formació que rep li ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament a la seva empresa, tant si és dona com si és home?

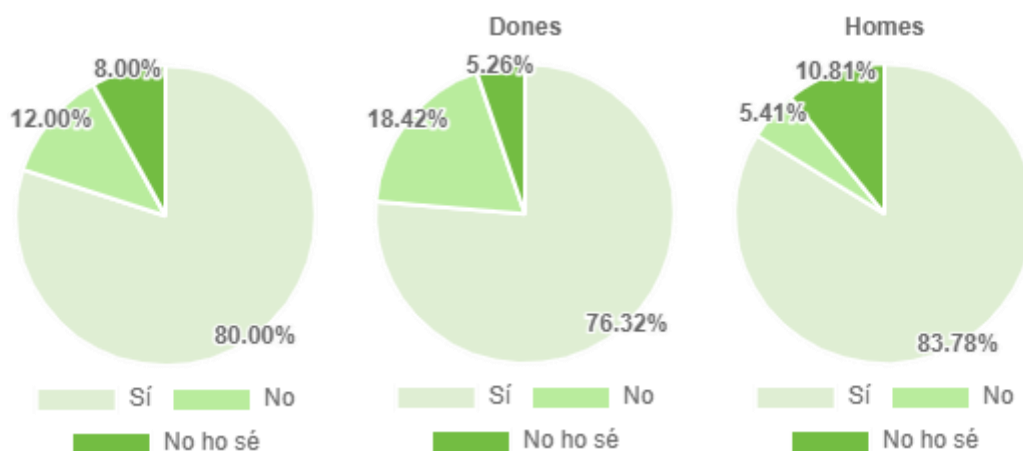
Sí	No	No ho sé
60	9	6

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
29	7	2

Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
31	2	4



Davant la pregunta “Considera que la formació que rep li ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament a la seva empresa, tant si és dona com si és home”, la majoria de les persones enquestades, un 80%, respon que sí. Mentre que un 12% diu que no i un 8% que ho desconeix. En l’anàlisi segregat per sexe es detecten algunes diferències. Mentre que un 83.78% dels homes respon afirmativament, aquest percentatge disminueix al 76.32% entre les dones. En canvi, en les respostes negatives es dona la tendència contrària, amb un 18.42% entre les dones i un 5.41% entre els homes.

- Considera vostè necessari implementar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la seva empresa?

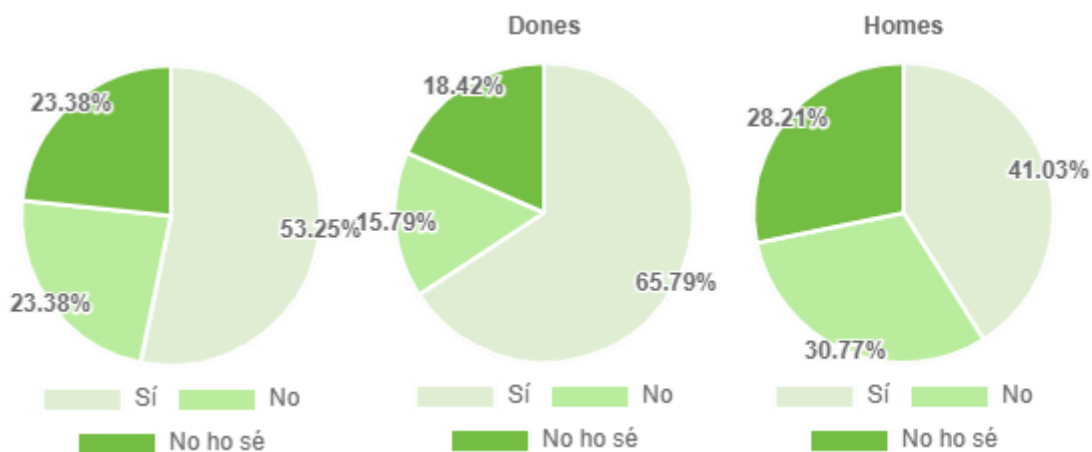
Sí	No	No ho sé
41	18	18

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
25	6	7

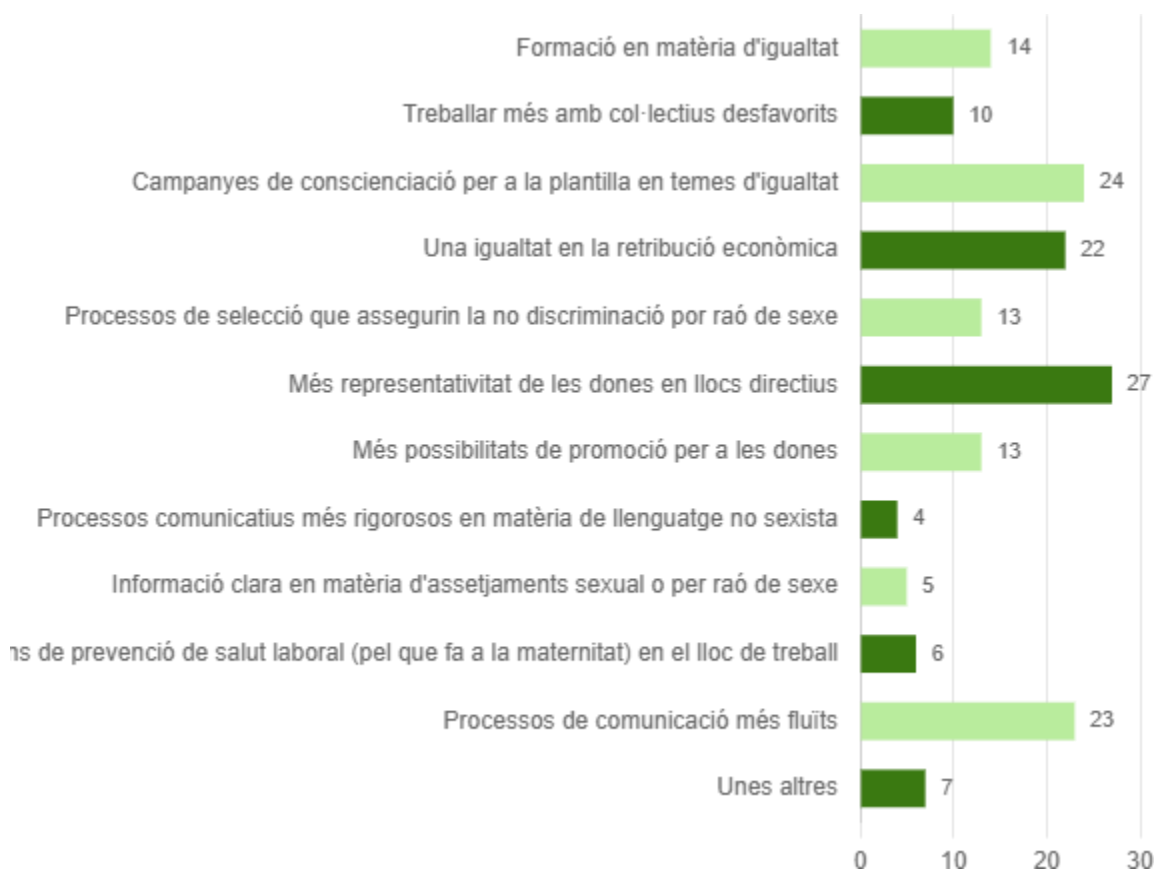
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
16	12	11



Davant la pregunta “Considera vostè necessari implementar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la seva empresa”, un 53.25% de les persones enquestades responen que sí. Mentre que el 23.38% respon que no i que no ho sap. En l'anàlisi segregat per sexe es detecten diferències significatives. Així, mentre que el 65.79% de les dones respon afirmativament, aquest percentatge disminueix al 41.03% entre els homes. De la mateixa manera, cal destacar que un 30.77% dels homes i un 15.79% de les dones creuen que no és necessari.

- *Quines propostes ens pot proporcionar per tal d'ajudar-nos a realitzar el pla?*

Formació en matèria d'igualtat	14
Treballar més amb col·lectius desfavorits	10
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat	24
Una igualtat en la retribució econòmica	22
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe	13
Més representativitat de les dones en llocs directius	27
Més possibilitats de promoció per a les dones	13
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista	4
Informació clara en matèria d'assetjaments sexual o per raó de sexe	5
Accions de prevenció de salut laboral (pel que fa a la maternitat) en el lloc de treball	6
Processos de comunicació més fluïts	23
Unes altres	7



Davant la pregunta, “Quines propostes ens pot proporcionar per tal d'ajudar-nos a realitzar el pla”, 27 persones han respost “millorar la representativitat de les dones en llocs directius”; 24 persones “conscienciar a la plantilla en temes d'igualtat”; 23 persones “comunicació més fluida”; i 22 “una retribució igualitària”. Seguit de l'opció de “formació en matèria igualitària” (14 persones); “promoció per a les dones i processos de formació no discriminatoris” (13 persones); “treballar més amb col·lectius desfavorits” (10 persones); “més prevenció pel que fa a la salut laboral de les dones durant la maternitat” (6 dones); “informació clara en temes d'assetjament sexual o per raó de sexe” (5 persones); i “processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista” (4 persones).

## 10.8. Conclusions extretes de la diagnosi del Pla d'Igualtat.

En compliment dels **articles 45 a 49 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, s'ha desenvolupat com a pas previ al Pla d'Igualtat d'Oportunitats un diagnòstic de la situació actual de l'organització en matèria d'igualtat.

**El diagnòstic és un instrument útil i funcional, que permet conèixer en quina situació es troba l'organització en relació amb la igualtat d'oportunitats.** Mitjançant un estudi qualitatiu i quantitatiu s'obté informació actualitzada que permet identificar aquells aspectes de l'organització que caldria millorar per assolir la igualtat d'oportunitats efectiva i real entre dones i homes.

Aquesta diagnosi ha de ser transversal a tot **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, i en tots els seus processos interns: les seves polítiques de gestió de recursos humans, la seva comunicació interna i externa, les seves condicions laborals i la seva proporció de dones i homes als diferents llocs de treball, a totes les categories professionals i en els diversos nivells de responsabilitat. El diagnòstic ha de servir com a base per establir les prioritats i les accions que formaran part del Pla d'Igualtat. És per aquesta raó que es presenten els diferents àmbits estudiats i les conclusions per establir-ne les accions positives que conformaran el Pla d'Igualtat.

**La plantilla disposa d'una representació masculinitzada, amb un 28.92% de dones (59 persones) i un 71.08% d'homes (145 persones), pròpies del sector on es troba l'empresa. Així, s'evidencia a través de les dades recollides que no hi ha cap discriminació a l'hora d'accedir i romandre a l'organització.**



### 10.8.1. Procés de selecció i contractació

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa d'un departament de Recursos Humans que, entre altres funcions, assegura que els processos de selecció i accés del nou personal responguin als principis d'igualtat de tracte i no discriminació, evitant possibles casos de segregació horitzontal i vertical i establint les mateixes condicions contractuals per dones i homes.

Convé destacar que **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, contempla un procediment formal de selecció basat en el concurs oposició, el qual segueix els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Per tant, en els processos de selecció l'empresa valora els coneixements i els mèrits professionals i acadèmics de les persones aspirants, allunyant-se així de tot tipus de discriminació per raó de sexe. Alhora cal posar èmfasi que totes les persones tenen accés a les ofertes laborals ja que aquestes són exposades als taules d'anuncis de l'Ajuntament de Gavà, el magatzem de PRESEC i a la pàgina web del consistori. Tot i així, un total de 13 persones proposen millorar els processos de selecció per tal d'evitar discriminacions per raó de sexe en aquests.

Pel que fa a les dades quantitatives, els darrers tres anys **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, ha incorporat un total de 41 persones, amb una distribució del 12,20% de dones (5 persones) i 87,80% d'homes (36 persones). Altrament, s'observa una creixent incorporació de les dones a l'empresa des dels seus inicis, amb una tendència a l'estabilització en els darrers anys. Fet que s'explica pel sector en el que es troba l'empresa, amb llocs de treball tradicionalment ocupats per homes. De la mateixa manera, la destinació de les noves incorporacions del darrer any responen a les tasques tradicionalment realitzades per homes i dones, respectivament.

Quant al tipus de contracte de les incorporacions del 2022, s'observa com l'empresa aposta per l'estabilitat de la única dona incorporada, amb una relació laboral indefinida a temps complet. Fet que es valora molt positivament.

Per tant, tot i que **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa d'un procés de selecció i contractació neutre, és important buscar estratègies de millora en aquest procés per facilitar que dones i homes s'incorporin a l'empresa amb les mateixes condicions per tal d'assegurar la presència d'ambdós sexes en tots els departaments.

### 10.8.2. Classificació professional

En primer lloc, cal destacar que l'empresa presenta una plantilla masculinitzada, amb un 28.92% de dones (59 persones) i un 71.08% homes (145 persones). Fet que s'explica pel sector en el qual es troba l'organització, amb tasques típicament realitzades per homes.

En la mateixa línia, quan s'analitza la classificació professional segons el sexe, es detecta una distribució no paritària amb una tendència a la masculinització en la majoria dels departaments. Per tant, s'observa una segregació horitzontal on homes i dones realitzen tasques tradicionalment dutes a terme per uns i altres. N'és un clar exemple el lloc de treball "Netejador/A", amb 33 dones i cap home. Per contra, hi ha alguns departament on la infrarepresentació femenina és notòria com els departaments de suport logístic, instal·lacions, obres, residus municipals, senyalització i taller mecànic. Val a dir que aquests departaments inclouen llocs de treball que, tradicionalment, han estat realitzat pels homes. Fet que dificulta la incorporació de les dones en aquest àmbit.

Per tant, es conclou que **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, presenta una segregació horitzontal típica del sector on es troba i mantinguda per les dificultats de contractar a homes i/o dones en aquells llocs de treball tradicionalment desenvolupats per persones de l'altre sexe.

Alhora, també es detecta una segregació vertical on les categoria "Gerent" i "Encarregat/a" estan únicament ocupades per homes. De manera que els llocs de responsabilitat de l'empresa no disposen de representació femenina. Cal destacar que aquest fet també s'explica per la tradicional masculinització del sector on se situa **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**

Finalment, cal destacar que en el I Pla d'igualtat de l'empresa ja es conclouia l'existència de segregació horitzontal i vertical explicada pel sector masculinitzat on treballa **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.** Per tant, en el present Pla d'igualtat es proposaran accions de millora destinades a buscar l'equitat de dones i homes en els diferents llocs de treball i categories professionals.

### 10.8.3. Formació del personal

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, dona una gran importància a la formació del personal per tal de reciclar els seus coneixements i adquirir-ne de nous, sempre amb l'objectiu d'assegurar una feina de qualitat i facilitar el desenvolupament professional i personal dels treballadors i les treballadores. Amb aquest objectiu, l'empresa disposa d'un pla anual de formació que ofereix un ampli rang d'ofertes formatives segons les necessitats detectades a cada àrea i/o lloc de treball, i en cap cas, en funció del gènere o qualsevol altre aspecte discriminador.

Alhora, convé destacar que **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, difon l'oferta formativa a través del departament de RRHH, dels encarregats/des de la secció i els taulells informatius de manera que tots els treballador/res poden accedir-hi. A més, l'empresa intenta, en la

mesura del possible, que les formacions s'imparteixin en horari laboral i en el lloc de feina per tal de facilitar la conciliació de les persones treballadores. En la mateixa línia, en cas que la formació tingui lloc fora d'horari laboral es dona una recompensa a les persones afectades.

Per tant, no es detecta cap biaix de gènere en l'accés i la impartició de la formació a la plantilla. Fet que es corrobora amb les dades quantitatives, les quals indiquen que homes i dones accedeixen per igual a les diferents formacions. En la mateixa línia, la majoria de les persones enquestades, un 89.61%, assegura que homes i dones accedeixen per igual als cursos formatius. A més, un 80% d'aquestes refereixen que la formació rebuda a l'empresa dona les mateixes oportunitats de desenvolupament a dones i homes. Tot i així, cal destacar que aquests percentatges són més baixos entre les treballadores que entre els seus companys de feina.

En un altre ordre de coses, és important assenyalar que PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., no ha realitzat cursos de formació específics en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral. A més, aquesta és una de les propostes de millora que suggereixen algunes de les persones enquestades. Per tant, en el present Pla d'Igualtat, tal com ja es va anomenar en l'anterior, es detecta la necessitat d'implementar com acció de millora la formació de la plantilla envers la temàtica d'igualtat de gènere.

#### 10.8.4. Promoció professional

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja formen part de l'empresa.

Pel que fa al procediment de promoció no es detecta cap biaix de gènere. Per una banda, l'empresa publica l'oferta de manera que totes les persones treballadores hi tenen accés. I, per l'altra, el criteri utilitzat per promocionar al personal és el mèrit professional, el qual és avaluat tant per l'equip tècnic de secció com per la direcció de l'empresa.

En l'anàlisi de les dades quantitatives tampoc es detectes diferències entre dones i homes en relació a la promoció interna. D'aquesta manera, en els darrers 3 anys s'han promocionat 6 persones, 3 homes i 3 dones. Tot i així, es detecta una segregació vertical com a resultat de la tradicional masculinització del sector, de manera que és important promocionar a les dones per tal que, poc a poc, puguin arribar a llocs amb major responsabilitat dins l'organització.

Finalment cal tenir en compte que, tot i no detectar cap tipus de discriminació per sexe en el procés de promoció professional de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, en l'enquesta realitzada a la plantilla, gairebé el 40% de les dones assegura que dones i homes no tenen les mateixes oportunitats de promoció dins l'empresa i el 31.58% que dones i homes no es promocionen igual. En la mateixa línia, una de les propostes de millora de les persones enquestades és millorar els processos de promoció interna. Val a dir que en l'enquesta realitzada en el I Pla d'Igualtat de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, les dones ja asseguraven tenir menys oportunitats de promoció que els homes. Per tant, es detecta la necessitat de proposar accions de millora en aquest àmbit.

### 10.8.5. Condicions de treball

En l'anàlisi de les condicions de treball de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, s'observa com la majoria de la plantilla, el 77.94%, disposa d'un contracte indefinit a temps complet, fet que es valora positivament ja que facilita l'estabilitat de la plantilla. A més, en l'anàlisi segregat per gènere no es detecten diferències significatives entre dones i homes en relació al tipus de contracte.

Pel que fa a les jornades laborals, segons les dades aportades per l'empresa, el 90.20% de la plantilla disposa d'un contracte d'entre 36 i 39 hores setmanals, assegurant així unes condicions laborals favorables. Tot i així, en l'anàlisi segregat per gènere s'observa que els contractes de menys de 20 hores setmanals són majoritàriament per les dones.

A partir de les dades analitzades es conclou que, tot i evidenciar-se algunes diferències en les condicions de treball entre dones i homes, aquestes són mínimes i no tenen un efecte negatiu significatiu sobre algun dels col·lectius de l'organització. Tot i així, és important treballar per aconseguir la paritat real en les condicions de treball de la totalitat de la plantilla.

### 10.8.6. Auditoria salarial i retribucions

Realitzada l'auditoria salarial de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, es detecta una bretxa salarial general del 20.30% en la mitjana i del 17.78% en la mediana, valors inferiors al 25% que la normativa indica que és necessari ajustar (RD 902/2020 d'igualtat retributiva). Convé destacar que aquestes dades són similars a les obtingudes en el I Pla d'Igualtat de l'empresa.

A més, en la Valoració de Llocs de Treball (VLLT) s'han identificat un total de 26 llocs diferenciats amb la seva valoració en puntuació. En aquest context, cal destacar que el lloc de treball amb una puntuació més baixa és el de "Limpiador/a", ocupat únicament per dones. En canvi, els llocs amb una major puntuació són atribuïbles a llocs de responsabilitat i decisió com "Encargado", "Gerente", "Jefe de personal", on hi ha únicament representació masculina.

Pel que fa al salari base es detecta una bretxa del 20.67% en la mitjana i un 21.23% en la mediana, valors interiors al 25%. Altrament, cal assenyalar que hi ha bretxes negatives que indiquen que en alguns llocs de treball les dones cobren de mitjana anual més que els seus companys homes. En aquesta línia, no existeixen bretxes salarials superiors al 25% en l'anàlisi del salari base en els diferents llocs de treball.

Quant als complements salarials es detecta una bretxa salarial general del 19.56% en la mitjana i el 10.31% en la mediana. Tanmateix, en l'anàlisi dels 24 complements identificats, s'observa com dos d'ells, complements de "Nocturnitat" i "Acords", presenten bretxes superiors al 25% que l'empresa haurà de justificar. Tot i així, en l'anàlisi per cada lloc de treball s'observa que en la majoria dels llocs no existeixen diferencials retributius ja que estan ocupats per persones d'un dels dos sexes i, en algun cas, hi ha bretxes negatives, pel que no es detecta cap diferència significativa. No obstant, sí que hi ha diferències destacables en alguns complements en els llocs de "Oficial 2ª" i "Peo Esp", bretxes que s'expliquen per la bretxa històrica amb més ocupacions masculines que femenines, amb llocs de responsabilitat i decisió ocupats majoritàriament pel sexe masculí, així com funcions que es desenvolupen i característiques pròpies dels llocs de feina.

Pel que fa a les percepcions extrasalarials, l'empresa no disposa d'aquestes. Cal destacar que les percepcions extrasalarials van associades a les circumstàncies personals puntuals del període analitzat.

Per tot l'exposat, no es detecta cap tipus de discriminació salarial directa a PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A. Per tant, es pot afirmar que l'empresa desenvolupa una política salarial igualitària en la que el sexe de la persona no és una variable a tenir en compte en les polítiques salarials. També convé assenyalar que el 76.62% de les persones enquestades creu que el salari entre dones i homes és igualitari. Tot i així, és important poder incrementar la representativitat de dones en aquells llocs tradicionalment ocupats per homes i llocs de decisió i responsabilitat amb l'objectiu de disminuir la bretxa salarial.

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

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa de diferents mesures destinades a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la seva plantilla. A tall d'exemple, l'empresa facilita el teletreball i disposa del servei per la cura de persones dependents. A més, facilita la flexibilitat horària i ajusta les jornades a l'horari escolar.

Alhora, en l'anàlisi de les dades quantitatives, s'observa que un 60.42% de les persones que treballen a **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, tenen com a mínim un fill/a al seu càrrec. Així com, un homes i una dona han estat pare/mare el darrer any i un total de 8 persones de la plantilla tenen alguna persona depenent al seu carrer. En aquest context, cal esmentar que el total de baixes relacionades amb la cura d'altres persones han estat sol·licitades per dones.

Pel que fa a la percepció de la plantilla, un 21.05% de les persones enquestades creu que des de l'empresa no es facilita la conciliació de la vida personal i laboral.

Per tant, a partir de les dades obtingudes, es conclou que tot i que l'empresa disposa de mesures per assegurar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal, tenint en compte la realitat de les persones treballadores és important continuar treballant en aquest àmbit i ampliar les mesures esmentades. Així com facilitar que els homes també facin ús d'aquestes mesures.

### 10.8.8. Infrarepresentació femenina

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa d'una plantilla clarament masculinitzada degut al sector en el que se situa. A més, cal destacar que en les darreres incorporacions, es detecta un agreujament de la diferència entre dones i homes, fet que determina una tendència a una major masculinització de la plantilla.

Alhora, s'observa com en alguns departament es dona una infrarepresentació femenina notòria. És el cas dels departaments de suport logístic, instal·lacions, obres, residus municipals, senyalització i taller mecànic. En aquest context, convé assenyalar que aquests departaments inclouen llocs de treball tradicionalment desenvolupats pels homes. Fet que dificulta la incorporació de les dones en aquest àmbit. Tot i així, és important que algunes de les propostes de millora vagin dirigides a equiparar la presència femenina i masculina en tots els llocs de treball, especialment aquells on la infrarepresentació femenina és agreujada per la tradicional distribució de les tasques entre dones i homes en l'àmbit laboral.

### 10.8.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa d'un Protocol per l'assetjament sexual i per raó de sexe des de l'any 2020. A més, l'empresa ha difós el protocol per tal d'assegurar que la totalitat de la plantilla pugui tenir-hi accés. En la mateixa línia, cal destacar que el Manual de benvinguda a les noves incorporacions disposa d'un apartat informatiu envers el protocol esmentat.

També, durant el 2020 i 2022 **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, va realitzar cursos de formació per l'aplicació pràctica del protocol. En la mateixa línia, el 96.10% de les persones enquestades afirma saber a qui dirigir-se en cas de trobar-se en una situació d'assetjament sexual en l'àmbit laboral. En aquest sentit, convé assenyalar que aquest percentatge incrementa al 100% entre les dones enquestades, fet que es valora molt positivament.

Altrament, seguint les indicacions de la Llei Orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de la garantia integral de la llibertat sexual, és important actualitzar el contingut del protocol per adequar-lo a la normativa actual. Així com, atesa la importància d'aquest àmbit, i tenint en compte l'opinió d'algunes de les persones enquestades, és important realitzar noves formacions per assegurar que la totalitat de la plantilla pugui identificar i actuar davant qualsevol situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en el seu lloc de treball.

### 10.8.10. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa de diferents canals de comunicació interna que permeten garantir la fluïdesa i agilitat en les seves diferents modalitats (horitzontal, ascendent i descendent). D'aquesta manera, els canals més freqüents són reunions, correu electrònic i taulell d'anuncis. A més, convé destacar la possibilitat d'establir reunions personalitzades en cas que alguna persona de la plantilla ho sol·liciti.

En un altre ordre de coses, en l'anàlisi del llenguatge que utilitza l'empresa no es detecten fórmules sexistes o discriminatòries. Així, en la gran majoria, **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, fa ús d'un llenguatge inclusiu i adequat. En aquest context, cal assenyalar que aquest any l'empresa ha canviat el seu nom per poder assegurar l'ús del llenguatge no sexista.

Pel que fa al contingut visual, l'empresa no disposa d'imatges públiques a la pàgina web o altres documents corporatius on es vegin persones. Per tant, no es detecta cap tipus de discriminació en aquest àmbit.

### 10.8.11. Riscos i salut laborals

Primerament, convé destacar que **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, té actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i compleix amb tota la legislació vigent en matèria de seguretat. A més, l'empresa disposa d'un departament de Prevenció i Salut laboral integrat dins dels RRHH per tal de gestionar tot allò relacionat amb la seguretat i la salut dels treballadors/res.

En aquesta línia, **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, ha iniciat una estratègia d'empresa saludable i disposa de diferents mesures dirigides a millorar l'estat de salut dels treballadors i treballadores. A tall d'exemple, des de l'empresa es facilita un reconeixement mèdic inicial, formació i informació inicial en matèria preventiva de salut laboral i utilització d'EPI'S adequats a l'avaluació de riscos laborals del lloc de treball. A més, durant el 2021 l'empresa va realitzar un Informe d'avaluació dels riscos psicosocials de la plantilla i durant el 2022 va afavorir l'accés a equipaments esportius municipals, serveis de suport psicològic i tallers d'alimentació saludable, entre d'altres. Tot i així, resta pendent aplicar la perspectiva de gènere en els estudis envers la salut laboral dins l'empresa.

Pel que fa a les mesures dirigides a les dones de la plantilla en cas d'embaràs, el 33.77% de les persones enquestades refereix desconèixer aquesta possibilitat i el 7.79% indica que no existeixen aquest tipus de mesures. Tot i així, **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, en conèixer l'estat gestacional d'una de les dones de la plantilla, refereix revisar els riscos que puguin estar associats al seu lloc de treball i informar de les mesures de prevenció a la persona implicada. Com també, informar-la de la possibilitat de tramitar la baixa per risc durant l'embaràs, segons els termes establerts.

A més, cal assenyalar que **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, es troba en fase de creació d'algunes accions dirigides exclusivament a les treballadores, com un taller d'alimentació durant la menopausa o la possibilitat d'oferir revisions ginecològiques al col·lectiu femení.

Finalment, esmentar que des de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, es disposa d'una bústia de propostes de millora en l'àmbit de la prevenció de la salut en l'àmbit laboral.

### 10.8.12. Dones en situació d'especial vulnerabilitat

**PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, actualment no disposa de dades sobre dones en situació de vulnerabilitat especial (p. ex. famílies monoparentals, per raons de nacionalitat, raça, persones víctimes de violència de gènere, etc.) ni disposa de protocols d'ajuda al respecte.

Altrament, el 64.94% de les persones enquestades afirma que l'empresa treballa amb persones amb risc d'exclusió social. Tot i així, és important implementar accions de millora dirigides a detectar possibles situacions de risc i pal·liar-les.

### **10.8.13. Mobilitat**

Els diferents centres que formen part de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, se situen en zones de fàcil accés, ben comunicades amb transport públic. Altrament, l'empresa no disposa de mecanismes per incentivar l'ús del transport públic en l'actualitat.

**Pla d'Igualtat**

## 11. Pla d'Igualtat d'Oportunitats

### 11.1. Finalitat

La realització del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part de **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, establerta a partir de l'entrada en vigor de la LOIEMH l'any 2007, manifestar l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de manera real i efectiva, i sobretot la integració de la igualtat al sistema de gestió de la mateixa empresa.

### 11.2. Objectius

Mitjançant la implantació del II Pla d'Igualtat, **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, pretén investigar en profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat d'oportunitats de gènere i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que l'empresa espera assolir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, tot eliminant qualsevol mena de discriminació i millorant el clima laboral, a fi d'augmentar la motivació i el compromís de la plantilla; i per tal d'aconseguir-ho, l'empresa està decidida a dur a terme aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions adients perquè la igualtat sigui real i efectiva.

En aquest context, és important esmentar que en el seu compromís amb la igualtat de gènere, **PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A.**, disposa d'un Pla d'Igualtat amb vigència del 2018 fins al 2022. És per això que l'empresa ja ha aplicat algunes accions de millora amb resultats favorables. N'és un clar exemple que el 88.31% de les persones enquestades assegura conèixer les implicacions de la implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa. Tot i així, és evident que arribar a la igualtat efectiva en l'àmbit laboral és un procés que requereix una continuïtat en el temps i la necessitat d'implementar noves accions de millora. En aquest sentit, cal destacar que el 44.74% de les dones enquestades nega que actualment hi hagi igualtat entre dones i homes a l'empresa. Mentre que el 53.25% considera necessari implementar un nou Pla d'Igualtat per seguir treballant en aquest àmbit.

Per tant, els objectius específics d'aquest Pla d'Igualtat són:

- Introduir el Principi d'igualtat d'oportunitats com una màxima de qualitat en la gestió, dins de la responsabilitat social corporativa de l'empresa.
- Assegurar un entorn lliure de sexisme i de tot tipus de discriminació.
- Sensibilitzar a les persones que formen part de la plantilla.
- Fomentar per part de l'empresa la difusió i participació i implicació en relació a la igualtat d'oportunitats.
- Comptar amb un diagnòstic en l'àmbit de gènere que proporcioni informació sobre la situació objectiva de l'empresa.
- Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació de la igualtat d'oportunitats en les àrees d'intervenció.
- Establir mecanismes per realitzar un seguiment de les mesures ja implantades i de les noves a implantar, per poder analitzar l'impacte de les mateixes.
- Prestar especial atenció a les situacions de protecció, referides a la violència de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe i identitat de gènere.

### 11.3. Accions positives en matèria d'igualtat

A l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, no només apareix el contingut mínim dels plans, sinó tota la informació que cal recopilar sobre les accions de millora proposades:

- Descripció, termini d'execució i prioritització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdiques.

Presentem tot seguit les accions de millora que la Comissió Negociadora ha seleccionat com a idònies. Cal destacar que s'ha reduït el nombre de mesures per tal d'assegurar la seva correcta implementació i adequació als anys de vigència del pla.

NÚMERO D'ACCIÓ DE MILLORA	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ DE MILLORA	MES/ANY D'MPLANTACIÓ
1	Incorporar el valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa, tenint-la en compte en totes les decisions que es prenen.	2024 - 2027
2	Comunicar la implementació del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la plantilla. Difusió del Pla.	2024
3	Crear la figura d'una persona responsable de la igualtat de tracte i oportunitats dins l'empresa (agent d'igualtat).	2024
4	Integrar de manera permanent la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral dins del Pla Anual de formació dirigit a la totalitat de la plantilla.	2024 - 2027
5	Establir el principi general que, en els processos de selecció, davant de condicions equivalents d'idoneïtat, accedirà al treball la persona del sexe menys representat en l'àrea o lloc de treball.	2025
6	Establir el principi general que, en els processos de promoció interna, davant de condicions equivalents	2025

---

d'idoneïtat, accedirà al treball la persona del sexe menys representat en l'àrea o lloc de treball.

7	Fomentar la possibilitat que les persones puguin comunicar el seu desig de promocionar-se, desenvolupar-se o moure's i establir mesures que facilitin aquesta comunicació. Establir un sistema perquè puguin proposar-se com a candidats/tes o informar de la seva disposició.	2025
---	--	------

8	Programar accions formatives específicament dirigides a treballadores per facilitar la seva promoció a llocs de treball de responsabilitat i a categories professionals on estiguin infrarepresentadas.	2025
---	---	------

9	En el cas de detectar-se bretxes salarials en termes i criteris del RD 6/2019 superior al 25%, l'empresa es compromet a activar mesures correctores.	2024
---	--	------

10	Actualitzar el sistema de recollida de propostes per part de la plantilla per millorar la conciliació.	2026
----	--	------

11	Implementar un mínim de dues noves mesures de conciliació durant la vigència del present pla.	2024 - 2027
----	---	-------------

12	Incorporar la perspectiva de gènere en els estudis sobre salut en l'àmbit laboral.	2026
----	--	------

---

13	Acabar de dissenyar i implementar les propostes de mesures de millora de la salut en el col·lectiu femení.	2026
14	Crear un Pla LGTBI que inclogui un Protocol LGTBI davant de qualsevol tipus de discriminació a les persones que formen part del col·lectiu.	2024
15	Actualitzar i difondre el Protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe al total de la plantilla.	2024
16	Incloure en la formació anual un mòdul sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	2024 - 2027

Convé esmentar que, algunes de les propostes de millora seleccionades s'engloben dins de les anomenades **“Polítiques d’acció positiva”** (accions 5 i 6), enteses com aquelles accions que tracten de manera diferent a qui són desiguals amb la finalitat de disminuir les distàncies econòmiques, culturals, socials i polítiques entre ambdós col·lectius. Així, aplicat a les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit laboral, assegurar un tracte igualitari a dones i homes no és suficient per arribar a metes igualitàries i pot contribuir a perpetrar la desigualtat original. Per això, tal com esmenta la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW), *“L’adopció de mesures especials, temporals, tendents a accelerar la instauració de la igualtat de fet no es considera com un acte discriminatori”*. En la mateixa línia, el Comitè Consultiu de la Unió Europea per la Igualtat d'Oportunitats contempla *“l’estratègia d’un programa d’acció, destinada a establir la igualtat d'oportunitats en els fets, gràcies a mesures que permetin contrarestar o corregir les discriminacions resultats de les pràctiques socials o del sistema social”*. D'aquesta manera, les Accions positives van més enllà de les polítiques d'Igualtat d'Oportunitats i es plantegen mesures temporals que, davant de les mateixes condicions d'ideïtat, permetin contrarestar o corregir les discriminacions resultants de les pràctiques socials i del sistema social de gènere.

## Acció 1

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2024	2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La incorporació del valor de la igualtat de gènere com a estratègia de l'empresa és imprescindible per poder assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Integrar la igualtat de gènere en la cultura organitzativa: incloure en programes, projectes i lideratge.			
Descripció de la mesura			
Incorporar el valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa, tenint-la en compte en totes les decisions que es prenen des de l'empresa.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, pàgina web			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Qualitatius</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha incorporat el compromís de l'empresa amb la igualtat en tots els documents corporatius?</li> <li>S'ha informat a la plantilla del compromís de l'empresa amb la igualtat?</li> <li>S'ha difós a les empreses col·laboradores externes el compromís de l'empresa amb la igualtat?</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 2

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2024	2024	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La difusió del Pla d'Igualtat resulta imprescindible per aconseguir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Coneixement per part de la totalitat de la plantilla de l'existència del II Pla d'Igualtat.			
Descripció de la mesura			
Comunicar la implementació i difondre el II Pla d'Igualtat.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, pàgina web, correu electrònic i taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatives</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de persones, disgregades per sexe, que coneixen el II Pla d'Igualtat.</li> <li>Número de comunicacions.</li> <li>Número de consultes sobre el Pla d'Igualtat.</li> </ul>			
<b>Qualitatives</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Quins canals de difusió del Pla d'Igualtat s'han utilitzat?</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

### Acció 3

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2024	2024	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La incorporació de la figura de l'agent d'igualtat facilita detectar possibles situacions de discriminació i pal·liar-les per tal d'assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Desenvolupar i fer present una cultura organitzativa igualitària.			
Descripció de la mesura			
Crear la figura d'una persona responsable de la igualtat de tracte i oportunitats dins l'empresa (agent d'igualtat).			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, taulell d'anuncis, correu electrònic i pàgina web			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de persones candidates.</li> <li>Número d'intervencions de l'agent d'igualtat.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha incorporat una persona com Agent d'igualtat?</li> <li>Seguiment del procés.</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 4

<b>Àrea d'actuació</b>			
Cultura i gestió organitzativa			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	2024	2027	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
La formació de la totalitat de la plantilla és imprescindible per detectar possibles situacions de discriminació i arribar a la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
<b>Objectius</b>			
Fomentar el coneixement en matèria d'igualtat en la totalitat de la plantilla.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Buscar un programa formatiu a mida per transmetre els conceptes bàsics de la igualtat dins de l'àmbit laboral i incloure'l en la formació anual de la plantilla.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Totalitat de la plantilla.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de persones, segregades per sexes, que han assistir a les diferents formacions.</li> <li>Assistència i participació a la formació per part de la direcció i la plantilla.</li> <li>Valoració de la formació segregada per sexe.</li> <li>Pressupost destinat a l'acció formativa.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Descripció del programa formatiu escollit.</li> <li>S'ha consensuat el programa formatiu amb la plantilla?</li> <li>S'ha aplicat la perspectiva de gènere en totes les fases del pla formatiu?</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 5

<b>Àrea d'actuació</b>			
Processos de selecció i contractació			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	2025	2027	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Fomentar la incorporació del sexe menys representat als diferents llocs de treball ajudarà a aconseguir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
<b>Objectius</b>			
Equilibrar la representativitat de dones i homes en els diferents llocs de treball.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Establir el principi general que, en els processos de selecció, davant de condicions equivalents d'idoneïtat, accedirà al treball la persona del sexe menys representat en l'àrea o lloc de treball.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Responsables dels processos de selecció.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representativitat d'ambdós sexes en els diferents llocs de treball.</li> <li>• Número de persones, disgregades per sexe, incorporades en els diferents llocs de treball.</li> <li>• Número de persones, disgregades per sexe, candidates als diferents llocs de treball.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha aconseguit o millorat en relació a la paritat de dones i homes en els diferents llocs de treball?</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 6

Àrea d'actuació			
Processos de promoció			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2025	2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Fomentar la incorporació del sexe menys representat als diferents llocs de treball ajudarà a aconseguir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Equilibrar la representativitat de dones i homes en els diferents llocs de treball.			
Descripció de la mesura			
Establir el principi general que, en els processos de promoció interna, davant de condicions equivalents d'idoneïtat, accedirà al treball la persona del sexe menys representat en l'àrea o lloc de treball.			
Persones destinatàries			
Responsables dels processos de selecció.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de persones, disgregades per sexe, candidates als processos de promoció interna.</li> <li>Número de persones, disgregades per sexe, promocionades dins l'empresa.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han publicat les places vacants a la totalitat de la plantilla?</li> <li>Quins mecanismes de difusió de les places vacants s'han utilitzat?</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 7

<b>Àrea d'actuació</b>			
Processos de promoció			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	2025	2027	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Fomentar la incorporació del sexe menys representat a llocs de responsabilitat i altres llocs de treball ajudarà a aconseguir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
<b>Objectius</b>			
Equilibrar la representativitat de dones i homes en els diferents llocs de treball i llocs de responsabilitat.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Fomentar la possibilitat que les persones puguin comunicar el seu desig de promocionar-se, desenvolupar-se o moure's i establir mesures que facilitin aquesta comunicació. Establir un sistema perquè puguin proposar-se com a candidats/tes o informar de la seva disposició.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Totalitat de la plantilla.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de persones, disgregades per sexe, que s'han proposat per promocionar-se.</li> <li>Número de persones, disgregades per sexe, promocionades dins l'empresa.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Canals de comunicació utilitzats perquè la plantilla faci saber la seva voluntat de promocionar-se.</li> <li>Quins mecanismes de difusió de les places vacants s'han utilitzat?</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 8

Àrea d'actuació			
Processos de promoció			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2025	2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Fomentar la incorporació del sexe menys representat als diferents llocs de treball i llocs de responsabilitat ajudarà a aconseguir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Equilibrar la representativitat de dones i homes en els diferents llocs de treball i de responsabilitat.			
Descripció de la mesura			
Programar accions formatives específicament dirigides a treballadores per facilitar la seva promoció a llocs de treball de responsabilitat i a categories professionals on estiguin infrarepresentadas.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de formacions realitzades.</li> <li>Número de persones assistents a les formacions.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grau de satisfacció de les persones assistents a la formació.</li> <li>Contingut de les formacions.</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 9

<b>Àrea d'actuació</b>			
Igualtat retributiva			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	2024	2027	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Reduir les bretxes salarials entre dones i homes és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
<b>Objectius</b>			
Aconseguir la igualtat salarial entre dones i homes dins d'empresa.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
En cas de detectar-se bretxes salarials en termes i criteris del RD 6/2019 superior al 25%, l'empresa es compromet a activar mesures correctores.			
<b>Persones destinatàries</b>			
RRHH			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Càlcul de les bretxes salarials.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha bretxes per sobre del 25?</li> <li>Quines mesures correctores s'han aplicat?</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 10

Àrea d'actuació			
Temps de treball i corresponsabilitat			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2026	2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
L'adequació de les mesures de conciliació a les necessitats de la plantilla és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Conèixer les necessitats de la plantilla en relació a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.			
Descripció de la mesura			
Actualitzar i donar a conèixer el sistema de recollida de propostes per part de la plantilla per millorar la conciliació.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultats de detecció de necessitats disgregats per sexe.</li> <li>Número de mesures noves que ha proposat la plantilla, disgregats per sexe. .</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitjans de difusió de la proposta.</li> <li>S'han detectat noves necessitats de conciliació?</li> <li>S'observen millores en el rendiment de la plantilla?</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 11

Àrea d'actuació			
Temps de treball i corresponsabilitat			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2024	2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Incorporar noves mesures de conciliació ajustades a les necessitats de la plantilla és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Implementar un mínim de dues noves mesures de conciliació durant la vigència del present pla.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de noves mesures incorporades.</li> <li>Utilització de les mesures de conciliació per part de la plantilla, segregat per sexes.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han incorporat noves mesures de conciliació?</li> <li>S'ha comunicat a la plantilla les mesures aprovades?</li> <li>Mitjans de difusió de les noves mesures.</li> <li>S'observen millores en el rendiment de la plantilla?</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 12

Àrea d'actuació			
Salut laboral			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2026	2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Aplicar la perspectiva de gènere en els estudis sobre salut en l'àmbit laboral a és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Ampliar el coneixement de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere.			
Descripció de la mesura			
Incorporar la perspectiva de gènere en els estudis sobre salut en l'àmbit laboral.			
Persones destinatàries			
RRHH			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número d'estudis sobre salut laboral realitzats.</li> <li>Dades quantitatives segregades per gènere en l'àmbit de la salut laboral.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha incorporat la perspectiva de gènere en els estudis sobre salut laboral?</li> <li>Quina metodologia s'ha utilitzat en els diferents estudis?</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 13

Àrea d'actuació			
Salut laboral			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2026	2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Implementar mesures de salut dirigides al col·lectiu femení és important per arribar a la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
Objectius			
Implementar mesures de salut dirigides exclusivament a les dones.			
Descripció de la mesura			
Acabar de dissenyar i implementar les propostes de mesures de millora de la salut en el col·lectiu femení.			
Persones destinatàries			
Treballadores de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de mesures dirigides a dones implementades.</li> <li>Numero de dones que s'acullen a les mesures proposades.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quines mesures s'han proposat?</li> <li>S'han difós les mesures a la totalitat de les dones de la plantilla?</li> <li>Quins canals de difusió s'han utilitzat?</li> </ul>			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 14

<b>Àrea d'actuació</b>			
Dones en risc d'exclusió			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	2024	2024	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Conèixer la situació de les persones LGTBI a l'empresa i eliminar qualsevol tipus de discriminació és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
<b>Objectius</b>			
Eliminar qualsevol discriminació cap a les persones LGTBI a l'empresa.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Crear un Pla LGTBI que inclogui un protocol LGTBI davant de qualsevol tipus de discriminació a les persones que formen part del col·lectiu.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Totalitat de la plantilla			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha creat el protocol?</li> <li>Mitjans de difusió del protocol.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

## Acció 15

Àrea d'actuació			
Assejament sexual i per raó de sexe			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2024	2024	
Justificació de la prioritització de la mesura			
<p>Actualitzar el contingut del protocol d'Assejament sexual i per raó de sexe i la seva difusió a la totalitat de la plantilla és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.</p>			
Objectius			
<p>Actualitzar el contingut del protocol i difondre'l.</p>			
Descripció de la mesura			
<p>Actualitzar i difondre el Protocol per la prevenció de l'assejament sexual i/o per raó de sexe al total de la plantilla.</p>			
Persones destinatàries			
<p>RRHH</p>			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	<p>Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.</p>	<p>Persones responsables de l'acció.</p>	<p>Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.</p>
Mecanismes de difusió			
<p>Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.</p>			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p><b>Qualitatius</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha actualitzat el protocol?</li> <li>• S'ha difós a la totalitat de la plantilla?</li> <li>• Quins mitjans de difusió s'han utilitzat?</li> </ul>			
Personal responsable			
<p>Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment</p>			

## Acció 16

<b>Àrea d'actuació</b>			
Assejament sexual i per raó de sexe			
<b>Data d'implantació</b>	<b>Inici</b>	<b>Finalització</b>	
	2024	2027	
<b>Justificació de la prioritització de la mesura</b>			
Formar a la totalitat de la plantilla en l'àmbit de l'Assejament sexual i per raó de sexe és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a PRESTACIÓ DE SERVEIS AL CIUTADANIA, S.A.			
<b>Objectius</b>			
Ampliar el coneixement sobre assejament sexual i per raó de sexe per tal de facilitar la identificació i actuació davant possibles situacions que es puguin donar dins l'empresa.			
<b>Descripció de la mesura</b>			
Incloure en la formació anual amb un mòdul sobre prevenció de l'assejament sexual i per raó de sexe.			
<b>Persones destinatàries</b>			
Totalitat de la plantilla			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materials</b>	<b>Humans</b>	<b>Econòmics</b>
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció.	Despeses de cost del material de l'oficina, costos d'impressió de material i del temps invertit per les persones responsables.
<b>Mecanismes de difusió</b>			
Reunions, taulell d'anuncis i correu electrònic.			
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de formacions realitzades.</li> <li>Número de persones, segregades per sexe, assistents a les formacions.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han realitzat formacions anuals sobre aquest àmbit?</li> <li>Quin contingut s'ha impartit?</li> <li>Valoració de satisfacció de les persones assistents a les formacions.</li> </ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Departament de RRHH, direcció i Comissió negociadora i de seguiment			

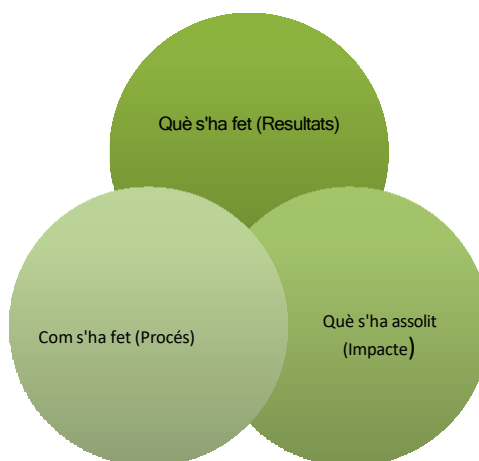
## 12. Seguiment, avaluació i revisió del pla

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

- Quan sigui palesa la 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 substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Quan calgui, per circumstàncies degudament motivades, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau que sigui necessari. A més, les mesures del pla es podran revisar 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 objectius.

L'avaluació, per tant, respon a tres qüestions bàsiques:



Així, per a les accions de seguiment, avaluació i revisió s'haurà de constituir una **Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla**, amb una composició equilibrada entre dones i homes. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat cal fer-lo de forma periòdica, de conformitat amb allò que s'estipuli al calendari d'actuacions.

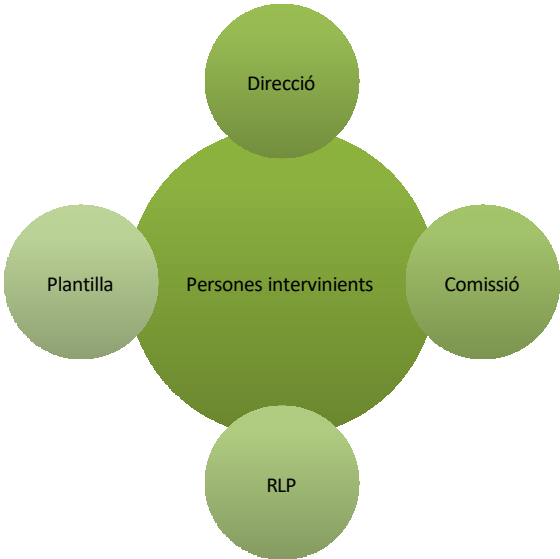
Tanmateix, es realitzarà si més no una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la **Comissió de Vigilància i Seguiment**.

**Composició de la Comissió de Vigilància i Seguiment:**

Comissió de Vigilància i Seguiment		
Representació de la plantilla		
Nom i cognoms	DNI	Càrrec o Sindicat
Nom i cognoms	DNI	Càrrec

**Persones i òrgans que intervien**

Les persones o òrgans que intervien en l'avaluació són els/les següents:



- La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'empresa i d'assignar-hi els recursos necessaris.
- La Comissió de Vigilància i Seguiment. Aquesta comissió rebrà i analitzarà la informació relativa a la implementació d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relacionada amb l'execució del pla al llarg de tota la seva vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de formar part de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, rebrà informació sobre el contingut d'aquest pla i sobre la consecució dels seus objectius.
- La plantilla, que pot participar en l'emplenament dels qüestionaris que donaran suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

## Objectius del seguiment i fitxa d'avaluació

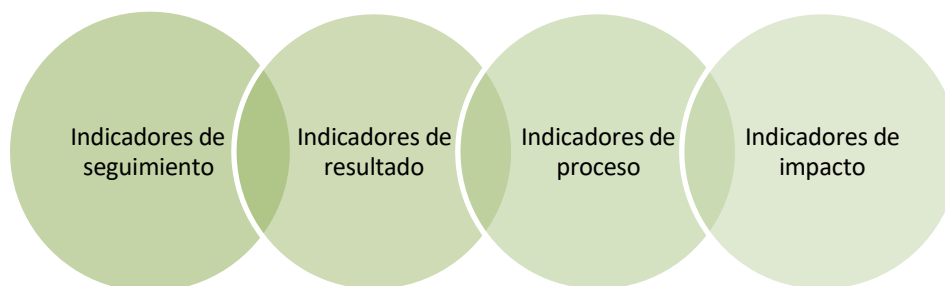
El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i cal fer-lo en paral·lel a l'execució. Serveix per controlar i verificar que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla, i alhora, permet detectar desajustos i poder prendre mesures correctores, així com establir:

- El disseny d'un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla, a més dels seus objectius i indicadors.
- La designació específica de les persones responsables de la implantació i el seguiment del pla.
- La descripció de les atribucions de la Comissió de Vigilància i Seguiment.
- La previsió dels sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures previstes al pla.

Amb això, per fer l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, inclosa tot seguit, que facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa respecte a l'execució de cadascuna de les mesures. Aquesta fitxa serà emplenada per la persona o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada, posteriorment, a la Comissió de Vigilància i Seguiment. El document, finalment, diferenciarà quatre indicadors clau:



## Seguiment de les accions de millora

Fitxa de seguiment de les accions de millora		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Indicadors de seguiment		
Indicadors qualitatius	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors quantitius		
Indicadors de resultat		
Grau d'execució	Pendent o En execució ( )	Finalitzada ( )
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment.	Manca de recursos humans ( ) Manca de recursos materials ( ) Manca de temps ( ) Manca de participació ( ) Descoordinació amb altres departaments ( ) Desconeixement del desenvolupament ( ) Altres motius (especificar):	
Indicadors de procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
Indicadors d'impacte		
Reducció de desigualtats		
Millores produïdes		
Propostes de futur		
Número de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

## Model de qüestionari de seguiment i informe

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte del Pla d'Igualtat mitjançant diferents eines, com ara:

- Reunions amb totes les persones que han participat al pla.
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius esmentats.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat a una reunió de la Comissió de Vigilància i Seguiment.

### Model de qüestionari de seguiment

#### Model de qüestionari per al seguiment<sup>2</sup>

- Les dades recollides són clares? Són coherents o es contradiuen? En quin sentit? Falten dades?
- Les mesures i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?
- S'han assolit els objectius perseguits per a cadascuna de les accions? Hi ha endarreriments importants? Valoreu els desajustos en general.
- Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?
- S'han generat necessitats noves durant la implementació? S'hi pot donar resposta? S'han pres mesures correctores o s'han incorporat noves mesures per donar-hi resposta?
- S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?
- Els recursos han estat suficients? El pressupost ha proporcionat la cobertura esperada? L'heu modificat?
- El calendari s'ha complert?
- S'han introduït canvis o ajustaments en el desenvolupament del pla? Quins?
- En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'empresa? A quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?
- En la dimensió externa: S'han produït canvis en la imatge de l'empresa? En la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?

Finalment, les conclusions seran elevades a un informe de seguiment, i la Comissió de Vigilància i Seguiment en serà la responsable de la realització i custòdia. En cas de ser l'avaluació final del Pla d'Igualtat, el document serà més extens, i contindrà les conclusions derivades del pla finalitzat.

---

<sup>2</sup> *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.* Instituto de las Mujeres, 2021.

## Informe de seguiment

Informe de seguiment del Pla d'Igualtat		
<b>Dades generals:</b> Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
<b>Data d'implantació del Pla d'Igualtat</b>	Inici	Finalització
Resum de dades relatives al grau d'execució, compliment de la planificació, consecució d'objectius (adjuntar fitxes de seguiment).		
<b>Informació sobre el procés d'implantació: Adequació de recursos, barreres i solucions preses</b>		
<b>Informació sobre impacte: Objectius assolits, canvis en la gestió i correcció de desigualtats</b>		
<b>Conclusió i propostes</b>		

## Informe per a l'avaluació final

Informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat		
<b>Dades generals:</b> <b>Raó social</b> <b>Data de l'informe</b> <b>Període d'anàlisi</b> <b>Òrgan que el du a terme</b>		
<b>Data d'implantació del Pla d'Igualtat</b>	Inici	Finalització
<b>Informació de resultats per cadascuna de les àrees d'actuació</b>		
Àrea:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>		
Àrea:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>		
Àrea:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>		
Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.		
Resum de dades relatives al grau d'execució, el compliment de planificació, la consecució d'objectius.		
Conclusions obtingudes de l'explotació de dades i informació dels qüestionaris emplenats per la comissió de seguiment, la direcció i la plantilla.		
Valoració general del període de referència [esmentant els resultats més destacats de l'execució del pla fins al moment i		

explicant els motius pels quals no s'han realitzat, si escau, les mesures previstes].

#### **Informació sobre el procés d'implantació**

- Nivell de desenvolupament de les accions.
- Grau d'implicació de la plantilla al procés.
- El pressupost previst ha estat \_\_\_\_\_
- El compliment del calendari previst ha estat \_\_\_\_\_

Adequació dels recursos assignats.

Dificultats, obstacles o resistències trobades a l'execució.

#### **Solucions preses**

#### **Informació sobre l'impacte**

- S'han produït canvis a la cultura de l'empresa?
- S'han reduït els desequilibris de la presència de les dones?
- S'han reduït els desequilibris de la presència dels homes?
- Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de l'equip directiu?
- Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla?
- S'han detectat canvis amb relació a la imatge externa de l'empresa?

#### **Conclusions i propostes**

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades, tant d'aplicació immediata com de futur, quan es produeixi l'actualització del Pla d'Igualtat.

### **13. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla**

#### **Acord de solució extrajudicial de conflictes**

*Aquest acord es pren a fi i efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.*

##### **1. Objectiu.**

1. Aquest acord té com a fi el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, interpretació i aplicació del Pla d'Igualtat.
2. Queden excloses d'aquest acord totes aquelles matèries que no siguin pròpies del Pla d'Igualtat.
3. Les parts signants estimen que la mediació i l'arbitratge que preveu aquest acord són prou per considerar complert el deure d'establir procediments a fi de resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla d'Igualtat. Especialment, declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat d'allò especificat a aquest acord.

##### **2. Àmbit de l'acord**

1. Aquest acord serà d'aplicació a la totalitat del territori en què es trobi vigent el Pla d'Igualtat.
2. Aquest acord entrarà en vigència des de la data de la signatura, i la mantindrà durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
3. Serà susceptible d'ésser sotmès als procediments previstos en aquest acord qualsevol conflicte que sorgeixi al si de la negociació del Pla d'Igualtat, així com durant el seu seguiment i vigència.
4. Aquest acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes ni els àmbits diferents d'aquells recollits a aquest article, que podran sotmetre's als procediments previstos per acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius d'aplicació.

##### **3. Procediments.**

1. Els procediments que estableix aquest acord són:
  - a) La mediació, que serà obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen, i sempre que la demani una de les parts del conflicte o l'actuació, llevat dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant de l'organisme autònom competent

substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

b) L'arbitratge, que només serà possible quan les dues parts, de mutu acord, ho sol·licitin per escrit.

2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es podrà instar l'àrbitre a desenvolupar en la seva actuació funcions de mediació.

#### **4. Principis rectors dels procediments.**

Els procediments que preveu aquest acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i s'ha de respectar, en tot cas, el codi ètic de l'empresa, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'ajustaran a les formalitats i els terminis previstos en aquest acord i en les disposicions generals d'interpretació que prengui la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sempre procurant-ne la màxima efectivitat i agilitat en el desenvolupament.

#### **5. Intervenció prèvia de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.**

1. Als conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla d'Igualtat, en serà preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Negociadora, sense la qual no se li podrà donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la Comissió Negociadora, al qual fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

#### **6. Procediment de mediació.**

1. La mediació té per objecte solucionar les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho elegeixen expressament les parts, per un òrgan col·legiat de dues persones que podrà elevar-se a tres per acord entre les parts.

3. Les parts del procediment de mediació faran constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i assenyalaran la qüestió o qüestions sobre les quals versarà el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no es trobarà subjecte a cap tramitació preestablerta, llevat de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si escau, s'assoleixi.

5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliatos o reduïts per mutu acord de les parts.

6. Dins l'àmbit d'aquest acord, el procediment de mediació serà obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.

7. El procediment de mediació desenvolupat segons aquest acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes als quals fa referència.

8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat de recórrer al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

#### **7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació.**

1. Per a les mediacions previstes en aquest acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

2. Estaran legitimats per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc empresarial— que formin part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

#### **8. Sol·licitud de la mediació.**

1. La promoció de la mediació començarà amb la presentació d'un escrit adreçat al Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.

2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:

a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:

–La part sol·licitant, i si escau, de qui n'exerceixi la representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.

–Els subjectes davant dels quals es dirigeix la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.

–Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què resulti procedent, caldrà incloure-hi també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

- b) L'objecte de la sol·licitud amb especificació dels fets i les raons que fonamenten la pretensió.
- c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial de la mateixa.
- d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi adreçat sense efecte, i el dictamen emès si escau.

### **9. Procediment d'arbitratge.**

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar-se a una tercera persona i acceptar per endavant la solució que dicti sobre el conflicte o qüestió suscitada.

Requerirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral que tindrà caràcter de compliment obligat.

2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament o durant el transcurs. Tanmateix, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, prèviament a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.

3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o al tancament patronal.

### **10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge.**

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, de mutu acord, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

### **11. Sol·licitud de l'arbitratge.**

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge subscrit pels subjectes legitimats que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

- a) La identificació de l'empresa o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, la data i la signatura.

En els supòsits en què resulti procedent, ha d'incorporar també la identificació de les altres organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit, inclosa l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.

b) La designació de la persona que durà a terme l'arbitratge. En cas de no fer-ho, s'entendrà delegada a la direcció de l'organisme corresponent.

c) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si aquest és en dret o en equitat, la seva gènesi, el seu desenvolupament i la seva pretensió, les raons que la fonamentin i el termini per dictar el laude arbitral. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude en base a la posició final que puguin presentar les mateixes parts en una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

e) El termini dins el qual caldrà dictar el laude arbitral. Les parts podran establir terminis més breus.

A \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

Signants:

PER LA PART SOCIAL

Signatura


153

PER L'EMPRESA


**Annex**

## Glossari

**Acció positiva.** Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat patides per les dones davant els homes, i que solen estar arrelades en creences, costums o rols socials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que:

*Article 11. Accions positives.*

*1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han de prendre mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.*

**Androcentrisme.** Model social que situa l'element masculí com a prototip, referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com un fet universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana són narrades des de la perspectiva masculina.

**Discriminacions directes.** Tractar de manera desfavorable un grup de persones per motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic nacional i internacional.

**Discriminacions indirectes.** Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que esdevenen desfavorables per a un grup, ja que no tenen en compte la posició inicial de desigualtat de la qual parteix aquest col·lectiu.

**Discriminació positiva.** Modalitat d'acció positiva que privilegia el col·lectiu desfavorit. Afecta principalment el punt d'arribada; en garanteix el resultat.

**Estereotips de gènere.** Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences comunament acceptades dins la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. En determinen les expectatives socials.

**Gènere.** 1. Categoria gramatical que serveix per classificar els substantius en masculins i femenins, i en el cas dels adjectius i determinants, per establir-ne la concordança. 2. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

**Igualtat de dret o formal.** Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives que, a més, en prohibeixen la discriminació. No obstant això, les inèrcies socials segueixen mantenint les barreres estructurals que dificulten l'assoliment de la igualtat.

**Igualtat de fet o real.** Designa la situació social, econòmica i política en què han desaparegut les desigualtats construïdes entre dones i homes, romanent-hi només les diferències biològiques i les individuals entre les persones.

**Igualtat d'oportunitats entre homes i dones.** Principi que es refereix a la necessitat de garantir que dones i homes accedeixin als recursos de forma igualitària, tot compensant el diferent punt de sortida de les dones. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

**Llengua.** Sistema de signes exclusivament lingüístic; codi que tenim interioritzat en la nostra memòria; convenció social, abstracció.

**Llenguatge.** Sistema de signes i mitjà de comunicació, bé sigui pictòric, gestual o lingüístic, entre d'altres.

**Masclisme.** Actitud, manera de pensar o creença que considera els homes superiors a les dones.

**Mainstreaming.** Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat se'n constitueixi l'eix vertebrador. Implica que cal tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

**Patriarcal.** Una societat o cultura patriarcal és aquella en què es reconeix que l'autoritat i el poder corresponen al patriarca i es transmet d'home a home. Ha suposat la manera de mostrar la diferent posició social d'homes i dones, en evidenciar el «poder» del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení.

**Perífrasi.** Circumloqui; figura retòrica que consisteix a expressar per mitjà d'un rodeig de paraules quelcom que hauria pogut dir-se amb menys o amb una de sola, però no d'una manera tan bella, enèrgica o hàbil.

**Polítiques d'igualtat d'oportunitats.** Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats, les intervencions a partir de les quals aquest principi és dut a la pràctica.

**Principi d'igualtat.** Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Recorda que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

**Salt semàntic.** Es produeix quan aparentment s'està usant un masculí genèric i després resulta que era un masculí específic. Per exemple: «Els empleats de l'empresa poden viatjar amb les seves mullers». Per tant, «empleats» es refereix a «homes».

**Sexisme.** És la conducta que porta a actuar sobre el paper de la dona restant-li valor, rebutjant-lo o no prenent-lo en consideració. El sexisme comporta l'assignació de valors, capacitats i rols d'ordre inferior a la dona per raó del seu sexe.

**Sexe.** Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers vius en femelles i mascles.

## Model de reglament per a la Comissió Negociadora

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva per a les dones i homes (LOIMH), al seu article 45.1, obliga totes les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a prendre mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes; mesures que seran negociades i acordades amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT).

El present reglament proporciona els instruments bàsics necessaris perquè, en el si de l'organització, la Comissió Negociadora identifiqui les possibles situacions de discriminació o de desigualtat que hi pugui haver en l'àmbit laboral o aquelles que, de forma indirecta, es poguessin produir, i es proposin a la direcció les mesures correctores adients.

Aquestes mesures s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat per a la totalitat de la plantilla. Aquest pla ha de determinar el conjunt de mesures a abordar, els objectius a assolir, les estratègies i pràctiques a prendre per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (art. 46.1. LOIMH).

La Comissió Negociadora es troba composta per:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
JOSEP MITJAVILA BADIA	Empresa	limpieza de edificios públicos	Hombre
SILVIA ROMERO HOFFMANN	Empresa	RESIDUOS MUNICIPALES	Mujer
LOLA SÁNCHEZ ALMIRÓN	Empresa	PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	Mujer
AMALIA BARRAZA CHUMILLAS	Comité de empresa	LIMPIEZA DE EDIFICIOS PUBLICOS	Mujer
ISABEL PORTILLO SOLE	Comité de empresa	limpieza de edificios públicos	Mujer
MANUEL SANTOLARIA PRIETO	Comité de empresa	RESIDUOS MUNICIPALES	Hombre

Les persones que componen la Comissió d'Igualtat, així com els seus assessors/es estan obligats/des a respectar la confidencialitat i discreció professionals, tant en els assumptes tractats a les reunions com en la documentació i les dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió Negociadora es reunirà:

- Dues vegades l'any pel cap baix.
- De manera extraordinària, a petició de qualsevol dels membres de la comissió, amb un preavís mínim de deu dies laborals.

De les reunions celebrades amb acord o sense acord, se n'aixecarà acta.

Els acords de la comissió, per la seva validesa, s'han de prendre per majoria absoluta. Es pot comptar amb el suport i l'assessorament de persones externes expertes en igualtat. Aquestes podran intervenir amb veu, però sense vot.

### **Funcions**

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, del seu àmbit d'aplicació, dels mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o organismes responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la mateixa Comissió, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- Fer un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat.

- Anàlisi de les dades facilitades per l'empresa per tal d'efectuar el diagnòstic previ de la posició de dones i homes a l'empresa, en les matèries d'intervenció previstes per la normativa.
- Definir terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar-ne l'eficàcia.

### **Substitució de membres**

Les persones que integrin la comissió podran ser substituïdes per altres en els casos següents:

- En cas que qualsevol persona vulgui renunciar a la seva pertinença a la comissió.
- En cas que qualsevol persona, pels motius que fossin, abandoni l'empresa.
- En cas de baixes de llarga durada, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una durada major d'un any, i que impedeixi el funcionament normal de la Comissió Negociadora.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avançament de la negociació o la suspensió de la mateixa, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació, arbitratge i control competents.

Un cop desenvolupat el Pla d'Igualtat, haurà de presentar-se al comitè de direcció de PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., per a la seva aprovació. S'establirà una comissió de seguiment que efectuarà l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.

Finalment, la direcció de PRESTACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA, S.A., es compromet a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, considerant el Pla d'Igualtat com una estratègia d'optimització dels seus recursos humans i concedint a la igualtat d'oportunitats un valor transcendental en la política de recursos humans, tot situant-la en la mateixa escala d'importància que a la resta de polítiques de l'entitat, assignant-li els recursos humans i materials necessaris per posar en marxa les accions que contingui el pla.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

PRIMERA.– Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut d'aquest acord, serà adaptada al mateix per la Comissió Negociadora.

Les modificacions o variacions que es puguin plantejar en aquest reglament s'han de fer d'acord amb la majoria absoluta de tots els membres de la Comissió Negociadora.

A \_\_\_\_\_

**Signants:**