

**PLA D' IGUALTAT
GENERA MITJA
PROPI SL
2022-2025**

ÍNDEX

1.- INTRODUCCIÓ	4
2.- ANALISIS DE LA SITUACIÓ INICIAL	5
2.1.- Què és un mitjà propi i quina implicació té en un pla d'igualtat.	5
2.1.1.- Mecanismes de control	6
3.- PARTS QUE CONCERTEN EL PLA	7
4.- AMBIT D'APLICACIO, VIGENCIA DEL PLA I PROTOCOL DE MODIFICACIO	8
4.1.- Àmbit personal	8
4.2.- Àmbit territorial	8
4.3.- Àmbit temporal	8
4.4.-Protocol de modificació	8
4.4.1.- Revisió del pla	9
4.4.2.- Mesures.....	9
5.- ESTRUCTURA I ACTIVITAT DE L'EMPRESA.....	10
Context previ	10
Neteja: Sector tradicionalment feminitzat a Espanya.....	10
5.1.- Organigrama de l'empresa.....	11
5.2.- Estructura interna de l'empresa	11
5.2.1.- Subrogació del personal	12
5.3.- Estructura per sexe de l'empresa	13
5.4.- Estructura retributiva	14
5.4.1.- Neteja i administració.....	14
5.4.2.- Escoles Bressol Municipal	17
5.5.- Valoració dels llocs de treball.....	18
6.-DIAGNOSI.....	19
6.1.- Cultura i Gestió organitzativa	19
6.2.- Condicions laborals.....	20
6.3.- Accés a l'organització	20
6.4.- Formació interna i/o continua.....	21
6.5.- Promoció professional.....	22
6.6.- Retribució	22
6.7.- Temps de treball i corresponsabilitat	22
6.8.- Comunicació no sexista	23
6.9.- Salut laboral	23
6.10.- Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	24
6.11.- Enquesta	25
6.11.1.-Resultats:	25
7.- DEFINICIO D'OBJECTIUS	26
8- RESULTATS DE L'ANALISI	28

9.- PROPOSTES DE MILLORA.....	30
9.1.- Creació/consolidació de l'òrgan d'igualtat.....	31
9.2.- Manual de benvinguda /Creació de codi ètic i bones pràctiques professionals	32
9.3.- Foment i promoció de la formació.....	34
9.4.- Acció positiva	35
9.5.- Nou canals de difusió.....	36
10.- BIBLIOGRAFIA	37
ANNEXOS	38

1.- INTRODUCCIO

El concepte d'igualtat entre dones i homes representa una oportunitat pel sector públic per tal d'incorporar en la gestió interna la implantació de plans d'igualtat de gènere. Aquest ha de ser un referent capdavanter en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçats tant a la ciutadania com al seu personal intern i actualment té el repte d'implementar aquests criteris d'igualtat en la seva gestió interna amb l'objectiu de promoure organitzacions més equitatives, que potenciïn les capacitats i talents de les persones tot i eliminant estereotips i prejudicis per raó de sexe i gènere.

Tot i que és difícil fer front a les diferents condicions per les quals es produeixen situacions de discriminació envers les dones (discriminació estructural molt arrelada al context social i cultural del país) cal treballar de manera plural i transversal mitjançant la implementació de diferents mesures que ens ajudin a mitigar els greuges desiguals.

Volem que aquest pla sigui un document útil, on es detectin quins punts forts té l'empresa com a tal per seguir treballant en ells, i quins punts de millora requereixen centrar els nostres esforços per aconseguir una organització més transversal en matèria d'igualtat.

Genera ha de servir d'exemple tant d'empresa gestora d'aquells serveis municipals que l'Ajuntament consideri cedir-ne la gestió com de model d'integració d'aquells col·lectius en risc d'exclusió laboral i professional. És una empresa amb una cultura desenvolupada i uns valors posicionats amb el concepte d'igualtat, fent ressò en les seves vessants de sexe, de gènere, religió o de necessitats formatives especials

A continuació començarà l'inici del projecte, elaborant un anàlisi de l'estructura, organització i cultura de treball de Genera MPRSL, i posteriorment establir unes propostes de potenciació i promoció de la igualtat entre dones i homes.

2.- ANALISIS DE LA SITUACIO INICIAL

2.1.- Què és un mitjà propi i quina implicació té en un pla d'igualtat.

Un mitjà propi és un instrument administratiu d'aprovisionament d'obres, béns i serveis de les administracions públiques i les entitats del seu sector públic, previst a la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (LCSP) (articles 32 i 33) a partir de les directives europees i del dret comparat.

Segons els preceptes esmentats, les entitats del sector públic poden ser considerades mitjans propis dels poders adjudicadors —una o diverses administracions o altres entitats del sector públic— sempre que:

- Tinguin sobre aquests un control anàleg al que puguin exercir respecte dels seus propis serveis.
- Duguin a terme per a aquells la part essencial de la seva activitat (80% del volum global de negoci).
- Formalment aquesta consideració estigui reconeguda en els estatuts o normes reguladores de l'entitat.
- En cas de personificació juridicoprivada, la totalitat del capital o patrimoni ha de ser de titularitat o aportació pública.

Aquesta facultat comporta que la provisió d'obres, béns i serveis entre un poder adjudicador i un mitjà propi no se subjectin a procediments de licitació prèvia, sinó que es formalitzen mitjançant encàrrecs de gestió, sense publicitat ni concurrència. Són els anomenats *in house providing* que, literalment, significa subministrament intern o domèstic, i la manca de publicitat i concurrència i els eventuals impactes en les regles de la competència es fonamenten en el fet que la prestació s'efectua a favor d'administracions o ens respecte dels quals l'ens o Administració que els encomana té el control efectiu i, per tant, els encàrrecs s'han de dur a terme obligatòriament.

La naturalesa de l'empresa ens ajudarà a entendre quines polítiques socials es volen arribar a aplicar i en la direcció en la que es vol treballar. També condicionarà els objectius a assolir el saber que l'empresa ha de regir-se per una sèrie de criteris propis d'un ens públic (selecció de personal molt similar al procediment públic, a la llei de contractes públics...), cosa que li condicionarà en gran mesura la concreció d'objectius de caire quantitatiu.

2.1.1.- Mecanismes de control

Aquest mitjà propi el va crear l'Ajuntament de Ripollet, el qual en posseeix el seu control anàleg, ja que té en propietat el 100% d'accions de la mateixa.

Tal com marca el l'article 7 dels estatuts de l'empresa (annex dels estatuts de genera), la direcció, representació i administració de la societat mercantil va a càrrec de:

- La Junta, la qual el Ple de l'Ajuntament de Ripollet n'assumeix les funcions
- Consell d'administració, format per 9 consellers de diferent caire (regidors, representant dels treballador, representants de negocis de Ripollet...)
- Gerència, la qual recau sobre la gerent de l'empresa, Gemma Lozano Soria.

Cadascun d'aquest òrgan posseeix una sèrie de competències determinades, però ens centrarem en veure la seva composició: tan la Junta com el Consell d'Administració presenten una composició heterogènia, on es veuen representats interessos diversos i que qualsevol decisió vinculant de l'empresa es sotmet a la votació dels anteriors.

3.- PARTS QUE CONCERTEN EL PLA

Les parts que concerten aquest pla han estat aquelles que han format la comissió negociadora i, que formaran part d'una nova comissió de seguiment. Constituïda de forma paritària entre empresa i personal treballador, la formen:

- 2 representants de l'empresa:
 - o Eva Ortiz Carrión, en qualitat de personal administratiu de Genera Mitjà Propi
 - o Fran Ruiz Guijarro, en qualitat de tècnic de RR.HH de Genera Mitjà Prop
- 2 representants del personal treballador
 - o Núria Altimira Mas, en qualitat de delegada sindical del personal docent de les Escoles Bressol Municipal de Ripollet que gestiona Genera Mitjà Propi
 - o Núria Milià Ferrer, com a representant del personal de neteja que gestiona Genera Mitjà Propi.

L'objectiu d'aquesta comissió serà el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per qualsevol tipus de raó a Genera Mitjà Propi Ripollet S.L i, la implementació d'aquest pla d'igualtat.

4.- AMBIT D'APLICACIO, VIGENCIA DEL PLA I PROTOCOL DE MODIFICACIO

4.1.- Àmbit personal

El pla serà d'aplicació sobre el 100% de la plantilla de l'empresa. Cada mesura englobarà un espectre diferent i que en major o menor mesura afectarà a cadascuna de les persones treballadores que estiguin sota règim contractual amb Genera.

4.2.- Àmbit territorial

Els centres de treball afectats per aquest pla d'igualtat seran aquells que es trobin dins dels encàrrec que l'Ajuntament de Ripollet atorga a Genera mitjançant el document oficial d'encomana de gestió i que es pot trobar penjat en el perfil del contractant. Actualment tenim 3 encomandes de gestió:

- Activitat de neteja dels equipaments públics municipals de Ripollet.
- Activitat de gestió de les escoles bressol municipals de Ripollet.
- Activitat de neteja i consergeria de les instal·lacions esportives de titularitat municipal.

https://contractaciopublica.gencat.cat/ecofin_pscp/AppJava/ordernotice.pscp?reqCode=searchOn&idCap=9680487&lawType=2&aggregatedPublication=false&pagingPage=0

4.3.- Àmbit temporal

Aquest pla tindrà una vigència que durarà des de la seva aprovació fins al 31 de desembre del 2025.

La distribució de fites i calendari s'ha estructurat en trimestres dins de cada any. D'aquesta forma, es podrà acotar els treball a realitzar amb un marge de maniobra de 3 mesos.

4.4.-Protocol de modificació

En cas que durant la vigència del pla es necessités cap modificació d'aquest per tal de solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en la seva aplicació, seguiment, avaluació o revisió, o bé es produís una modificació de la llei que motivés una nova negociació, Genera activarà una sèrie de mesures que comportaran a revisar el text del mateix i adequar-lo a les noves necessitats que es poguessin produir, garantint que aquestes noves mesures fossin aprovades per les persones destinades a la tasca tal com marca el decret 901/2020.

4.4.1.- Revisió del pla

S'haurà de revisar en els següents casos:

- 1- Com a conseqüència dels resultats i avaluació previstos, o per petits canvis o suggeriments fets a/ per a la comissió de seguiment.
- 2- Com a conseqüència a una falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o com a resultat d'una inspecció de treball
- 3- En el supòsit de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa
- 4- Davant qualsevol incidència de modificació substancial de la plantilla o de les seves condicions de treball.
- 5- Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

4.4.2.- Mesures

Punt 1: La comissió de seguiment d'igualtat té legitimitat per poder afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura pactada dins d'aquest pla en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius marcats. Qualsevol mesura presa sempre anirà subjecte a negociació prèvia per la pròpia comissió

Resta de punts: Per a procedir a la modificació del pla d'igualtat com a conseqüència de la resta de punts haurà de promoure's la constitució d'una nova comissió negociadora d'igualtat, sobre la base del que s'estableix en l'article 5 del Reial decret 901/2020, tenint en compte la representació de la plantilla en el moment de la constitució, quedant en aquest moment dissolta i sense efecte la comissió de seguiment d'igualtat prèviament confeccionada. Aquesta modificació suposarà l'actualització integral del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat.

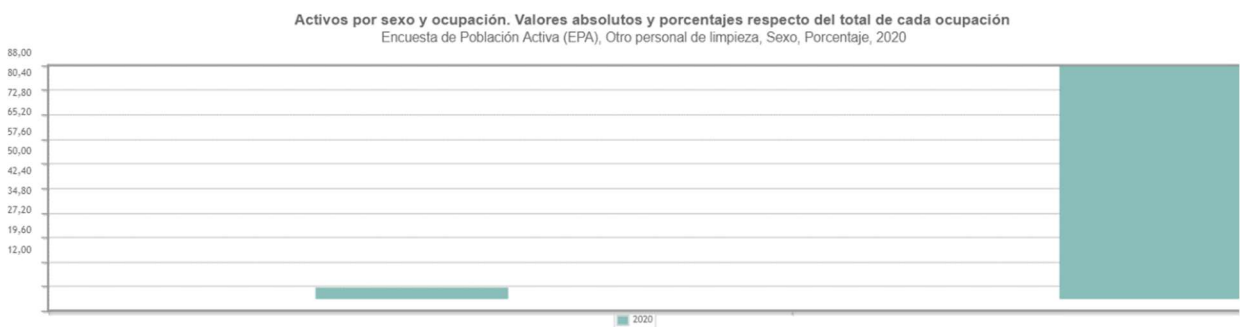
5.- ESTRUCTURA I ACTIVITAT DE L'EMPRESA

Genera actualment treballa amb les dues encomanes encarregades per l'Ajuntament de Ripollet i que són la neteja dels equipaments municipals que s'acordin i la gestió del personal docent de les EBM municipals: Rodeta i Verema.

Context previ

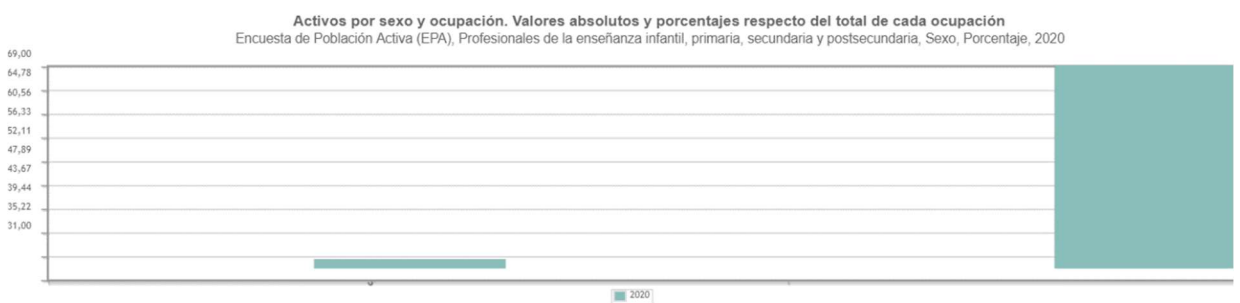
Neteja: Sector tradicionalment feminitzat a Espanya.

Tal com podem veure a la darrera EPA publicada al 2020 sobre l'estat d'aquest sector d'activitat, les dones gairebé monopolitzen el sector, rondant els 90 punts percentuals.

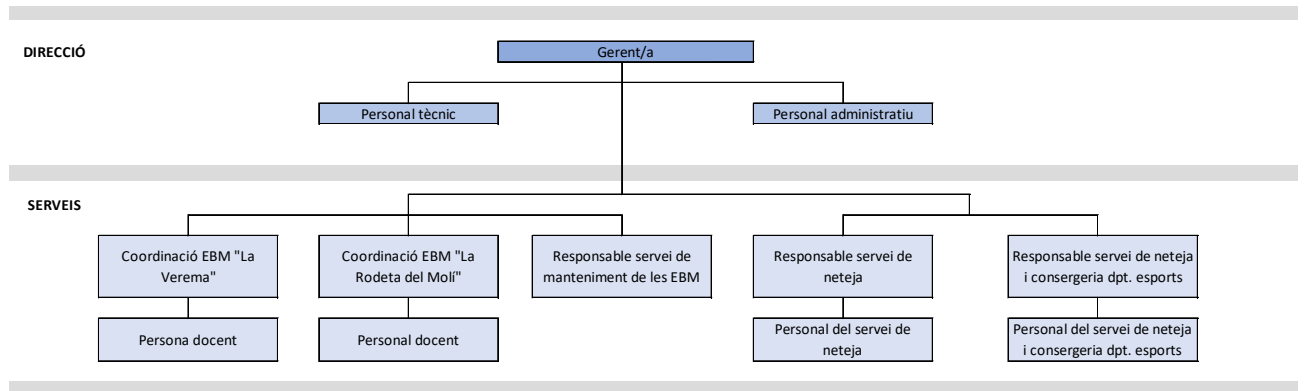


EBM: L'educació en Espanya també es troba feminitzada, sobretot en infants.

La darrera EPA de 2020 ens mostra com es reparteixen els percentatges d'ocupació d'aquest sector, on de cada 3 places, 2 les ocupen dones.



5.1.- Organigrama de l'empresa



Genera presenta una estructura dividida en dos grans blocs: direcció i serveis:

En el primer bloc, format per 3 persones, es troba la figura de gerent/a, juntament a un equip tècnic i administratiu.

El segon bloc el conformen tot el personal implicat en les tasques dels encàrrecs de gestió que l'Ajuntament ha delegat a Genera. Amb la darrera subrogació del personal d'esports, l'estructura és la següent:

- Docència i gestió de les EBM, conformat per:
 - o Personal coordinador pedagògic, encarregat de tasques pròpies d'un coordinador de centre i equip. 1 personal per centre
 - o Personal docent, amb un gruix de 14 persones.
 - o Personal de manteniment. Actualment el conforma una persona.
- Neteja dels equipaments municipals, conformat per:
 - o Personal responsable de l'equip. 1 persona responsable de tot l'equip i 1 persona responsable exclusivament de l'equip del departament d'esports.
 - o Personal de neteja, conformat per un personal que oscil·la entorn a les 71 persones (depèn de substitucions i demandes del servei).

5.2.- Estructura interna de l'empresa

Fins a l'1 d'octubre de 2021, dia en el que es vas fer efectiu l'encàrrec de servei del personal de Consergeria i Neteja d'Edificis Esportius, l'estructura de l'empresa era la següent:

Personal				
Tipologia	Càrrec	Places	Places ocupades mitjançant procés de selecció	Places ocupades mitjançant subrogació
Personal Públic	Personal gerent	1	1	0
Personal adscrit al conveni de neteja	Personal tècnic	1	2	0
	Personal administratiu	1	1	0
	Personal responsable	1	0	1
	Personal especialista	2	0	2
	Personal operari de neteja	53	4	49
Personal adscrit al conveni de les EBM	Personal coordinador	2	0	2
	Personal mestre	4	0	4
	Personal educador	10	0	10
	Personal operari de manteniment	1	1	0
	Personal operari de neteja	3	0	3

Destaquem que la major part del personal de l'empresa el forma el personal de neteja, el qual té un volum de 55 (53dones+2homes) de les 79 persones vigents en el moment del bolcat de dades.

Les categories professionals del personal adscrit al conveni de la neteja és el següent:

- Netejador/a
- Especialista

Les categories professionals del personal adscrit al conveni de les EBM és el següent:

- Mestre
- Educador

La simplificació facilita una claredat en la distribució de sous i responsabilitats

5.2.1.- Subrogació del personal

Tal com hem esmentat abans, una part del personal s'incorporarà a partir de l'1 d'octubre. Tot i que passarà a ser personal de la plantilla, és interessant presentar aquest personal com un col·lectiu independent, ja que presenta unes particularitats diferents a allò amb el que estaven operant i que ens servirà per a plantejar possibles reptes i objectius dins d'aquest pla.

Personal Subrogació neteja i consergeria dpt. Esports				
Tipologia	Càrrec	Places	Sexe	
			Home	Dona
Personal adscrit al conveni de neteja	Personal tècnic	0	0	0
	Personal administratiu	6	3	3
	Personal responsable	1	2	0
	Personal especialista	3	4	1
	Personal operari de neteja	7	2	2

Aquest personal presenta les següents particularitats:

- Una distribució d'home/dona diferent al que ja es tenia a la plantilla.
- El personal operari de neteja integra contractes amb diferents categories professionals: netejador, comandament intermedi, peó especialista, responsable d'equip o responsable d'edificis. Resulta difícil fer un trasllat de responsabilitat amb l'equivalent professional.
- Les categories professional diverses contempnen desviacions de sous respecte els seus correlatius dins de Genera.

5.3.- Estructura per sexe de l'empresa

Fent un desglossament del personal per sexe, ens queda la següent taula.

Personal				
Tipologia	Càrrec	Places	Sexe	
			Home	Dona
Personal Públic	Personal gerent	1	0	1
Personal adscrit al conveni de neteja	Personal tècnic	1	1	1
	Personal administratiu	1	0	1
	Personal responsable	1	0	1
	Personal especialista	2	1	1
	Personal operari de neteja	53	1	52
Personal adscrit al conveni de les EBM	Personal coordinador	2	0	2
	Personal mestre	4	0	4
	Personal educador	10	0	10
	Personal operari de manteniment	1	1	0
	Personal operari de neteja	3	0	3
Personal subrogació neteja i consergeria dpt. Esports	Personal tècnic	0	0	0
	Personal administratiu	6	3	3
	Personal responsable	1	2	0
	Personal especialista	3	4	1
	Personal operari de neteja	7	2	2
Total		96	15	82

Tal com podem veure, la distribució d'home/dona serà de 15 homes i 81 dones. Encara que el departament d'esports aporti una paritat d'home/dona superior a la situació inicial en la que es troba l'empresa, la proporció final segueix essent totalment descompensa

Si ens fixem què diu la "Guia pràctica de diagnosi" del departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, l'estructura per sexe d'una empresa es pot encaixar en un dels següents 3 models:

Entre el 60 i el 40%	Presència equilibrada
Entre el 61 i el 70%	Presència desequilibrada
Més del 71%	Destacada presència desequilibrada

És evident la destacada presència desequilibrada de dones respecte homes.

Genera es una empresa feminitzada, amb una estructura on les dones ocupen pràcticament el 85% de la mateixa. El personal home de la mateixa no ocupa cap dels càrrecs de comandaments ni a nivell de direcció ni a nivell de gestió de serveis.

Tal com marca l'organigrama, tot i ser una plantilla que ronda les 100 persones, els càrrecs de comandaments i càrrecs intermedis amb responsabilitat que existeixen s'ajusten als serveis oferts, existint una figura en el cas del servei de neteja, i 2 en les EBM (1 per escola).

5.4.- Estructura retributiva

L'estructura retributiva de l'empresa és la següent:

5.4.1.- Neteja i administració

Per determinar l'estructura retributiva del personal de neteja, primer hem realitzat una valoració de llocs de treballs, determinant molt bé quines categories professionals existeixen dins de la plantilla. Com a treball previ s'han hagut d'ajustar molts salaris a una proporció de 40h/setmana, ja que gran part de la plantilla treballa un número d'hores diferent entre elles, cosa que ens faria perdre el sentit en la comparativa. En cas de situacions especials, es comentaran de forma explícita:

Grup 1: Personal de neteja

Grup 1: P. netejador	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	3	15.913,94 €	2,54%
Dona	50	16.317,43 €	

En termes de distribució de plantilla, la diferència entre homes i dones es molt notòria. Tal com hem explicat abans, la neteja és un sector molt feminitzat.

Observem que la bretxa salarial entre homes i dones ascendeix a un 2,54%. Tot i ser una diferència molt petita, aquesta ve provocada perquè 2 dels 3 homes provenen del conveni propi que tenia el departament d'esports i que Genera va absorbir al setembre, cosa que distorsiona lleument les dades. No obstant, aquesta diferència no es rellevant dins dels nostre anàlisi.

Grup 2: Personal de neteja amb tasques de consergeria al pavelló municipal.

Grup 2: P. netejador amb tasques de consergeria pavelló	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	0	- €	0
Dona	1	17.286,60 €	

Treballadora amb categoria especial pròpia, no es pot comparar amb ningú per exclusivitat de competències.

Grup 3: Personal de neteja especialista de cristalls, treballs en altura etc.

Grup 3: P. netejador especialista	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	6	22.974,04 €	1,34%
Dona	1	22.670,61 €	

Dins del grup d'especialistes, trobem que la distribució respecte a la neteja bàsica s'inverteix. Casualment, 5 dels 6 homes d'aquesta categoria també provenen del conveni d'esports propi que Genera absorbeix i altera la proporció base que l'empresa tenia fins al moment.

A nivell salarial, la diferència és molt baixa, fruit de quins complements té cada treballador, ja que les tasques de cadascun d'ells/elles no són les mateixes (edificis diferents, tasques de neteja especials diferents etc)

Grup 4: Personal consergeria del departaments d'esports.

Grup 4: P. conserje	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	3	15.418,25 €	7,32%
Dona	2	16.547,14 €	

La distribució del personal de consergeria és equitatiu. Les necessitats del servei així ho demanden (accessibilitat a vestuaris tant en el torn de matí com el de tarda per part dels mateixos)

La diferència salarial és d'un 7,32%, la més gran de tota la plantilla. No obstant, aquesta radica en el complement de responsabilitat de consergeria que tenen ambdues dones, i que explica com el salari brut anual d'elles ascendeix a gairebé 1200 euros més que les homes.

Grup 5: Personal de consergeria de cap de setmana del departament d'esports.

Grup 5: P. conserje cap de setmana	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	1	6.486,05 €	5,67%
Dona	1	6.853,56 €	

La distribució és equitativa pel motiu que acabem de raonar.

La diferència salarial ascendeix a un 5,67% en termes percentuals, però només en gairebé 400 euros en còmput total. Al ser un salari brut més baix, qualsevol diferència es veu més

agregada en termes percentuals. A més, aquesta es veu motivada per tasques complementaries que una part ha realitzat en vers l'altre (ampliació d'horari en dies festius)

Grup 6: Personal responsable del servei

Grup 6: P. responsable del servei	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	2	25.262,95 €	0,04%
Dona	1	25.272,27 €	

Tant la distribució com el sou són equitatius.

Grup 7: Personal de neteja amb tasques de consergeria al pavelló municipal els caps de setmana

Grup 7: P. netejador amb tasques de conserjeria pavelló cap de setmana	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	2	21.230,78 €	0
Dona	0	- €	

Actualment càrrec que ocupen dos homes, amb salari idèntic.

Grup 8: Personal d'administració

Grup 8: P. administratiu	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	0	- €	0
Dona	1	21.034,77 €	

Càrrec unipersonal, sense greuge comparatiu existent.

Grup 9: Personal tècnic

Grup 9: P. tècnic	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	1	28.606,22 €	0,97%
Dona	1	28.332,72 €	

El personal tècnic de l'empresa està compost per un home i una dona. Amb tasques i horaris molt diferents, el salari brut anual que projecten ambdues parts guarda una proporcionalitat molt ajustada.

Grup 10: Gerència

Grup 10: Gerència	Nº de treballador/es	Salari brut anual	Diferència
Home	0	- €	0
Dona	1	53.815,95 €	

Càrrec unipersonal, amb sou marcat per l'ajuntament de Ripollet, responsable màxim de l'empresa.

La **valoració final** que fem de la plantilla de neteja és que no existeix bretxa salarial. Les diferències detectades estan justificades i l'empresa no elaborarà cap protocol de correcció

específic més enllà de les mesures principals que tingui pensat aplicar per compensar un sector tant feminitzat en les bases com aquest.

5.4.2.- Escoles Bressol Municipal

Les escoles bressol presenten una plantilla 100% feminitzada. És per això que realitzarem un anàlisi retributiu comparant tots els conceptes que integren els sous entre les mateixes treballadores, per veure si existeix cap tipus de biaix que trenqui cap tipus de proporcionalitat entre elles.

Dins de l'equip que conforma les Escoles Bressol Municipal, observem 3 categories de personal diferent: coordinació pedagògica, mestre/a i educador/a.

A mode general, es pot observar que totes 3 categories presenten, de forma interna, sous molt homogenis. El cassos que es surten de la mitjana venen precedits per situacions anormals i justificables, de les quals farem ressò en cadascun dels cassos que comentarem a continuació.

Coordinació pedagògica: Responsable de la gestió educativa del centre. Trobem una persona per centre infantil.

CONCEPTE	Coordinació EBM1	Coordinació EBM 2
(00028) 001 SALARIO	14.735,18	17.862,09
(00028) 005 COORDINA.	2.369,40	2.343,00
(00028) 007 UNIFORME	50,00	50,00
(00028) 009 COMPL.SUST	1.795,00	1.775,00
(00028) 301 C.IT.ENFER	44,83	
(00028) 302 COMP.ACC.		65,70
(00028) 701 P. JUNIO	1.692,83	1.956,70
(00028) 702 P. NAVIDAD	1.690,38	1.960,28
(00028) 844 ACCIDENTE		307,57
TOTAL	22.377,62	26.320,34

A nivell d'escala salarial, la coordinació de les escoles bressol es retribueix en concepte de plus de coordinació a la categoria laboral de la persona en qüestió. Aquest càrrec, per tant, no condiona que la resta de conceptes tals com el salari base hagin de ser els mateixos, ja que qualsevol treballador/a que tingui titulació per exercir càrrec de personal educatiu al centre hi podrà accedir. És a dir, tot i presentar una diferència de 4000 euros bruts aproximadament entre ambdues, aquesta ve motivada pel desajust de salari que presenta la primera respecte a la segona, fruit de les diferents categories laborals que ostenten cadascuna d'elles: La coordinació de la EBM1 és educadora amb un cicle formatiu de grau superior, mentre que la coordinació de la EBM2 és mestra, llicenciada en magisteri.

No obstant, podeu observar que la resta de complements són iguals o similars.

Personal mestre: Personal amb llicenciatura o grau en magisteri. Realitza tasques educatives.

CONCEPTE	MESTRA 1 EBM 1	MESTRA 2 EBM 1	MESTRA 3 EBM 1	MESTRA 1 EBM 2	MESTRA 2 EBM 2
(00028) 001 SALARIO	18056,77	18620,36	17.667,40	1.119,43	18.168,51
(00028) 007 UNIFORME	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
(00028) 301 C.IT.ENFER	52,58	39,57		1.462,25	444,00
(00028) 302 COMP.ACC.			118,26		
(00028) 701 P. JUNIO	1631,40	1270,88	1.595,54	905,34	1.322,76
(00028) 702 P. NAVIDAD	1635,07	1635,07	1.599,00	107,66	1.568,44
(00028) 841 ENF.60%EMP				516,51	34,63
(00028) 842 ENF.60%INS				215,21	
(00028) 843 ENF.75%				17.270,64	
(00028) 844 ACCIDENTE			461,91		
TOTAL	21.425,82	21.615,88	21.492,11	21.647,04	21.588,34

Els sous son molt homogenis, presentant una diferència entorn l'1,5% entre el més gran i més petit.

Personal educador de suport: Treballador/a amb cicle formatiu de gra superior en educació infantil o equivalent. Realitza tasques educatives.

CONCEPTE	Educadora 1 EBM 1	Educadora 2 EBM 1	Educadora 3 EBM 1	Educadora 4 EBM 1	Educadora 1 EBM 2	Educadora 2 EBM 2	Educadora 3 EBM 2	Educadora 4 EBM 2
001 SALARIO		14.253,25	14.410,44	14.656,58	9.662,41	14.661,85	14.735,18	14.478,51
007 UNIFORME		50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
301 C.IT.ENFER		208,48	149,54	83,85	88,20	119,65	42,67	108,07
701 P. JUNIO		1.271,14	1.202,37	1.250,82	1.312,18	1.244,23	1.272,48	1.216,39
702 P. NAVIDAD		1.295,39	1.245,05	1.272,79	874,74	1.291,52	1.276,63	1.251,88
751 LIQPAGVACA	1.257,71							
843 ENF.75%	6.428,47							
844 ACCIDENTE		616,55	271,15					239,72
TOTAL	7.686,18	17.694,81	17.328,55	17.314,04	11.987,53	17.367,25	17.376,96	17.344,57

- L'educadora 1 de la EBM 1 presenta una baixa de llarga durada, la qual altera la nòmina
- L'educadora 1 de la EBM 2 presenta una baixa per maternitat, la qual altera la nòmina
- La resta d'educadores presenten un sous molt homogenis, amb diferències que oscil·len com a màxim un 1%.

La **valoració final** que fem de la plantilla de les EBM és que no existeix bretxa salarial. Les diferències detectades estan justificades i l'empresa no elaborarà cap protocol de correcció específic més enllà de les mesures principals que tingui pensat aplicar.

5.5.- Valoració dels llocs de treball

Per realitzar tota aquesta classificació ens hem recolzat en l'eina de valoració de llocs de treball que el "Ministerio de Trabajo y Economía Social" oferia.

Als annexos podeu trobar algunes de les taules que més informació ens han aportat per la confecció de les taules anteriors.

6.-DIAGNOSI

Per tal d'avaluar la situació de Genera, hem utilitzat:

- El "*Model d'informe de la diagnosi d'igualtat d'homes i dones*", que ofereix el departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, el qual ens ha servit de model per a detectar i analitzar la situació de l'empresa.
- La "*Guia pràctica de diagnosi*", oferta de la mateixa forma per la Generalitat de Catalunya
- Enquesta al personal treballador.

Els punts forts són aquells aspectes que evidencien un alt nivell d'integració de la igualtat d'oportunitats de dones i homes i les àrees de millora aquells sobre els que cal treballar per assolir la igualtat d'oportunitats real i efectiva.

Les accions que constituïran el Pla d'igualtat es desprenen de les àrees de millora identificades en la diagnosi de cada àmbit i, si es considera adient, també mesures que permetin consolidar els punts forts. Aquesta diagnosi es divideix en 10 grans punts, els quals els anirem explicant i mostrant a quines conclusions hem arribat

6.1.- Cultura i Gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i preocupacions compartides per les persones d'una organització.

La cultura empresarial, entesa com a «forma de ser d'una organització», es manifesta en les formes d'actuació i s'interioritza en forma de creences col·lectives. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:** Política de l'empresa alienada amb la voluntat municipal (pla d'igualtat municipal 2018-2022), amb la llei i amb els convenis de neteja i EBM vigents.
- **Punts de millora:** La posada en marxa d'aquest pla iniciarà la creació d'una Comissió d'igualtat, la qual permeti supervisar el propi treball fet. La creació d'un pla, el qual és l'objectiu d'aquest propi document.

Valorar la creació de reunions periòdiques d'aquesta comissió, la qual supervises el compliment de les mesures en matèria d'igualtat que s'estiguessin duent a terme, amb la potestat de poder decidir canviar el curs de decisions ja preses.

En cas que la comissió no donés resposta a les necessitats que poguessin demandar el context, estudiar la creació de la figura d'Agent d'Igualtat, la qual seria aquell/a professional que dissenya, coordina, dinamitza, implementa, gestiona i avalua plans, programes, projectes i campanyes d'acció positiva tenint en compte la igualtat d'oportunitats i de gènere en diferents àmbits i escenaris professionals.

6.2.- Condicions laborals

Les condicions laborals són matèria d'anàlisi en tant que la desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre altres aspectes, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot quan porten a terme feines d'igual valor. Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:** La variable gènere i sexe no condiciona l'escala salarial. Genera presenta una plantilla de treballador on el 85% són dones, fruit de la gestió de dos sectors molt feminitzats i que gairebé tota la plantilla ha estat subrogada.
- **Punts de millora:** La incorporació constant de persones per baixes laborals, juntament amb la projecció de l'empresa en matèria d'ampliació de personal

6.3.- Accés a l'organització

Partim de la base d'una participació desigual, sustentada en estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, moltes vegades no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari.

Aquest procés ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional,

garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat. Per aquest motiu, es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:** Les encomanes de gestió detallen quantitat i tasques del personal necessari per al correcte desenvolupament dels diferents treballs.

Les ofertes de treball publicades han estat vehiculades per la xarxa Xaloc, i s'han treballat amb el suport del desenvolupament econòmic de Ripollet, garantint objectivitat i respecte al procés.

Els protocols de selecció de personal estan basats en els procediments públics de selecció de personal, basant el resultat final en una suma de mèrits i entrevista personal. Poc a poc s'han anat incorporant homes a l'empresa

- **Punts de millora:** Lluitar contra sectors tradicionalment feminitzats buscant fórmules per crear places atractives per a homes.

Altra mesura a tenir en compte seria afavorir la paritat home/dona en la selecció de personal, valorant la possibilitat de selecció d'homes en cas de perfils iguals (discriminació positiva).

Estudiar la possibilitat de potenciar la difusió de contingut a través de les xarxes socials, aprofitant aquelles que creiem que en poder ser de més ajut (Instagram i Twitter).

6.4.- Formació interna i/o continua

En la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua cal incorporar la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix (per exemple, que en la programació de la formació es tinguin en compte els horaris per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal).

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:** L'accés a la formació és igual per a tothom. No s'estableixen filtres de cap tipus. No es condicionant ni el grup professional ni el sector en el qual es treballa. No s'ha plantejat formació especialitzada per sexe, ja que la quantitat d'homes és testimonial.
- **Punts de millora:** Formació en matèria d'igualtat.

6.5.- Promoció professional

La incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen encara presents, tal com ho explica el concepte del «sostre de vidre», que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:**
 - o **Neteja:** Mobilitat horitzontal a través de vacants amb millors condicions.
 - o **EBM:** Millora de contracte en cas de completar els estudis superiors oportuns.
- **Punts de millora:** Establir bases per la gestió dels llocs de comandament a les EBM. És competència de l'Ajuntament, però ho destaquem com a objectiu en el qual poder treballar i donar recolzament en cas que fos necessari.

6.6.- Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a tots els països i per a tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupació

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:** Genera té una escala salarial clara, remetent-se al conveni de cada sector i sense complements de justificació subjectiva.
- **Punts de millora:** No hem detectat cap problema envers l'escala salarial.

6.7.- Temps de treball i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri

entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:**
 - o Neteja: Canvi d'horaris quan els centres no estan en activitat normal per conciliació familiar.
 - o EBM: Canvi d'horaris entre personal amb la supervisió de la coordinació per conciliació.
 - o Administració: Possibilitat de treball per conciliació
- **Punts de millora:** No detectem cap.

6.8.- Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:** L'empresa potencia la comunicació pròpiament dita donant accessibilitat horària i de forma (presencial, canals de comunicació com whastapp o email) per mantenir el contacte amb el personal.
A nivell de comunicació no sexista, l'empresa es troba alienada amb els valors que promulga l'equip de govern del municipi (pla igualtat 2018-2022)
Les publicacions externes que van vehiculades per IG (EBM) o per Xarxa Xaloc (departament de desenvolupament econòmic) i en ambdós casos, l'inclusivitat és un dels pilars fonamentals de la gestió.
- **Punts de millora:** La possibilitat de crear un manual de benvinguda per entregar al nou personal treballador amb les consignes bàsiques amb les que treballa Genera respecte matèria d'igualtat.

6.9.- Salut laboral

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut.

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:** La salut laboral es té molt en compte en l'empresa, amb revisions, la prevenció al dia (ICESE) i donant totes les facilitats al personal en cassos de qualsevol tipus de baixa.
Existeix un desglossament d'EPIS segons home/dona.
El servei de prevenció es troba externalitzat a ICESE, el qual elabora els informes i valoracions oportunes, adequades a les exigències de la llei a aplicar.
Molta cura i facilitats per a les persones en estat de gestació.
La clivella de sexe no determina una tipologia de baixes diferents.
- **Punts de millora:** No en detectem cap.

6.10.- Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, va afirmar, per primera vegada amb abast universal, que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els Estats a aplicar totes les mesures necessàries per tal d'erradicar la violència contra les dones.

L'assetjament sexual, delictes tipificats a l'article 184 del Codi penal, i l'assetjament per raó de sexe són formes de discriminació que atempten contra el principi d'igualtat de dones i homes.

Pel que respecta a Genera:

- **Punts forts:** Genera MPRSL està alineada amb els valors que promulga l'Ajuntament de Ripollet envers les situacions d'assetjament sexual, amb tolerància 0 i comunicació constant. Es manifesta alienada amb el pla d'igualtat 2018-2022, que l'Ajuntament va confeccionar i té vigent.
Respecte a la privacitat sexual i de gènere del personal de la plantilla.
- **Punts de millora:** Aprofitar les estructures que ofereix l'Ajuntament de Ripollet en matèria d'igualtat (SIAD, punt d'atenció LGTBI o Serveis Socials).

6.11.- Enquesta

S'ha creat un model d'enquesta, el qual s'ha passat a tot el personal treballador de l'empresa per mostrar la seva opinió envers la creació d'un pla d'igualtat, la percepció de si és realment necessari el citat, i la possibilitat de donar la seva opinió.

L'enquesta consta de les següents preguntes:

- Sexe
- Franja d'edat
- Relació professional amb l'empresa
- Creus que Genera necessita un pla d'igualtat? Perquè?
- Quins temes creus que el pla d'igualtat pot abordar?
- Creieu que Genera tracta de forma igualitària a tot el personal? En cas negatiu, perquè?
- Quines de les següents mesures et sembla necessària tractar en el pla d'igualtat? (Pots triar més d'una opció)
 - Foment de l'accessibilitat a l'empresa d'homes
 - Fomentar l'accessibilitat a l'empresa de perfils minoritaris (persones en risc d'exclusió social, persones amb diversitat funcional, persones estrangeres)
 - Salut laboral (EPIS adaptats, revisions mèdiques adaptades...)
 - Formació en matèria d'igualtat a tot el personal
 - Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere, religió, procedència o diversitat funcional
 - Mesures per la gestió de la conciliació familiar
 - Bretxa salarial entre perfils professionals iguals o similars
 - Comunicació corporativa no sexista
 - Igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional

6.11.1.-Resultats: L'enquesta només la van respondre 25 persones de tota la plantilla (1/3 de la plantilla en el moment de l'entrega de la mateixa). Extrapolat tan pocs resultats a una voluntat general de l'empresa podria induir a una falsa percepció de la situació. Per això s'han tingut en compte els resultats, però amb un pes relatiu.

Els resultats de l'enquesta es troba adjunt als annexos.

7.- DEFINICIO D'OBJECTIUS

Aquest pla d'igualtat té com a objectiu principal garantir una igualtat real entre tot el personal que treballa a l'empresa Genera Mitjà Propi, eliminant qualsevol tipus de desigualtat detectada i, incorporant la perspectiva de gènere en totes les accions pròpies de l'empresa.

El treball que es vol realitzar es centra en el treball d'objectius qualitius.

Un treball inicial dels diferents àmbits que ens marca la "Guia pràctica de diagnosi: Igualtat d'homes i dones a empreses i organitzacions" ens ha ajudat a determinar quins objectius específics volem abordar amb aquest pla.

Aquest objectius específics són:

- **Consolidació de la nostra cultura organitzativa i dotació d'eines de fiscalització, control i evolució de la mateixa:** Genera ja treballa alineada amb la llei que li empara i sota la mirada crítica del Consell d'administració i la Junta. Respecte per la llei de contractació pública, processos de selecció reglats i transparents i sobretot, una estreta alineació amb els valors que promou l'Ajuntament de Ripollet, del qual l'empresa depèn. En aquest sentit, es percep la comissió d'igualtat com un possible òrgan d'impuls d'una igualtat, i de fiscalització a les accions que finalment executi l'empresa.
- **Creació d'un entorn favorable i còmode pel personal:** Facilitar al personal un bon clima de treball, amb condicions igualitàries, categories de treball objectives. No obstant, a vegades és difícil traslladar al personal totes aquestes bones maneres de treballar d'un entorn més teòric a un més pràctic. És per això que es valora la realització d'un manual de benvinguda que constati allò que Genera ja fa i que sigui objectiu tant de les noves contractacions com del personal ja present.
- **Vetllar per ser empresa garantista: transparència i igualtat d'oportunitats en els processos de selecció de personal:** Genera vol ser una empresa garantista, entenent aquest concepte des de la perspectiva pública, amb la qual es troba lligada estretament: subjecte a procediments de control de proveïdors (contractacions reglades) o procediments de selecció reglats, facilitant igualtat d'oportunitats i un tracte igualitari entre d'altres.

No obstant, aquesta dinàmica no ajuda a corregir amb rapidesa plantilles descompensades entre persones de diferent gènere. És per això que es valora com a mesures compensatòries la possibilitat d'incorporar la discriminació positiva i donar més difusió a l'activitat aprofitant les xarxes socials.

- **Presència de formació que treballi la igualtat com a competència prioritària, i/o com a competència transversal d'allò que es parli:** Genera impulsa formació que facilita el treball al personal, sense discriminar la participació per gènere. No obstant, s'ha de valorar si treballar la igualtat ja no tan sols com a quelcom implícit, sinó com a eix vertebrador d'una pròpia formació.
- **Oferir al personal treballador carrera professional:** La plantilla de personal que engloba l'empresa es divideix en dos grans sectors: neteja i educació infantil. El personal de neteja té poques opcions d'escala vertical per la pròpia confecció de les tasques, però sí que s'ofereix mobilitat horitzontal com a eina de creixement professional (canvis de llocs de treball que s'ajustin millor al teu horari, a vegades acompanyats d'un increment d'hores i sou proporcional).

En el cas de les EBM, destaquem com a mancança important la no existència d'un protocol per a l'accés a la coordinació de les escoles, cosa que tot i ser competència municipal, sí que pretén dedicar-li esforços en conjunt amb l'organisme que en té la titularitat (el propi ajuntament) perquè la gestió surti endavant.

- **Igualtat, proporcionalitat i objectivitat en la retribució salarial:** L'empresa treballa amb salaris homogenis, equitatius i que presenten una escala retributiva proporcional. La línia de treball serà continuista.
- **Afavorir l'equilibri i la conciliació familiar:** Sempre que sigui possible, l'empresa afavoreix la conciliació familiar. Respecte el personal de neteja, la possibilitat de modificació d'horaris de neteja sempre que la situació ho permeti es realitza, fent ressò sobretot en jornades on el centre a netejar estigui tancat.

En cas de les EBM, on el personal és susceptible de tenir fills per l'edat que conforma l'equip, s'ha fomentat una cultura pròpia d'ajut entre l'equip que pugui afavorir gestions familiars internes i que l'empresa recolza i se sent orgullosa.

La opció de teletreball, sempre que es pugui donar a terme, és una mesura més aplicada des de la creació de l'empresa.

- **Ús del llenguatge inclusiu:** El llenguatge inclusiu el treballa tant en la forma en que es dirigeix administració al personal, com el propi personal a 3es persones que estiguin implicades amb el servei.

La redacció de documentació oficial és molt curosa, sempre agafant el model d'informes i vocabulari propi de l'administració pública (neutre, diligent, simple i clar).

Traslladar la voluntat de com Genera vol que sigui la comunicació a un manual de benvinguda o codi ètic afavoriria l'adaptació al nou personal.

- **Vetllar per un espai de treball saludable, lliure de riscos i amb perspectiva de gènere:** Genera té contractat un servei de prevenció de riscos, que cuida tant la situació de salut del personal, com l'avaluació de riscos dels espais. La sensibilització amb minories ètniques, o diversitat funcional o de gènere és present en aquest tipus de tracte.
- **Prevenició del conflicte i aprofitament de les eines municipals:** Els treballs que exerceix la plantilla de genera comporta un tracte gairebé constant amb 3es persones alienes al servei (usuaris d'instal·lacions públiques, infants, famílies etc).
L'empresa és conscient i sempre està a disposició de donar al treballador/a protecció i resguard, però vol nodrir aquesta comunicació fluïda alineant-se amb les eines que ofereix l'ajuntament en matèria d'igualtat i assetjament, com el SIAD (servei d'informació i atenció a les dones) o el Punt d'atenció LGTBI.

8- RESULTATS DE L'ANALISI

Una vegada analitzats els resultats, juntament amb la informació aportada per les guies de la diputació de Barcelona, s'ha creat una taula resum amb aquells punts més rellevants.

Aquesta taula presenta les 10 variables obtingudes de la bibliografia creuades amb el concepte d'igualtat, els objectius que ens hem marcat i en destaquem aquelles punts forts i punts de millora. La taula següent és fruit de l'estudi fet juntament amb els resultats de l'enquesta.

DIAGNOSI			
INDICADOR	OBJECTIU	PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
Cultura i Gestió organitzativa	Consolidació de la nostra cultura organitzativa i dotació d'eines de fiscalització, control i evolució de la mateixa.	Adecuació a la legalitat vigent (en matèria d'igualtat, de processos de selecció, igualtat d'oportunitats a proveïdors etc)	Creació i consolidació d'una comissió Igualtat Possibilitat de creació d'un agent d'igualtat
Condicions laborals	Creació d'un entorn favorable i còmode pel personal.	Escala salarial clara (convenis, annexes i encomana) La variable sexe no condiciona els sous	Valorar la creació d'un manual de benvinguda per a personal nou
Accés a l'organització	Vetllar per ser empresa garantista: transparència i igualtat d'oportunitats en els processos de selecció de personal.	Les encomanes detallen explícitament els treballs Ofertes de treball vehiculades per Xaloc Protocols de selecció basats en procediment adm.	Creació i ús de nous canals de difusió (IG, Twitter...) Posar en marxa la discriminació positiva per mitigar la paritat vigent (afavorir la contractació de perfils joves, homes, col·lectius desfavorables)
Formació interna i/o continua	Presència de formació que treballi la igualtat com a competència prioritària, i/o com a competència transversal d'allò que es parli.	Neteja: Formació en prevenció de riscos EBM: Formació en competències professionals	Formació en matèria d'igualtat en totes les vessants Formació per al personal (EBM)
Promoció i/desenvolupament professional	Oferir al personal treballador carrera professional.	Neteja: Mobilitat horitzontal a través d'ofertes internes de places amb condicions diferents. Neteja: Fiscalització del treball del responsable de forma diària. EBM: Canvi de categoria professional en cas de completar els estudis superiors oportuns. EBM: Fiscalització del treball de la coordinació amb un seguiment setmanal.	Protocol per a accés als llocs de comandament de les EBM -direcció- (en procés de creació per part de l'Ajuntament)
Retribució	Assentar la igualtat, proporcionalitat i objectivitat en la retribució salarial.	Escala salarial clara i homogènea per a tothom (convenis, annexes i encomana)	
Temps de treball i corresponsabilitat	Afavorir l'equilibri i la conciliació familiar.	Neteja: Canvi d'horaris quan els centres no estan en activitat normal per conciliació familiar. EBM: Canvi d'horaris entre personal amb la supervisió de la coordinació per conciliació familiar Administració: Opció de teletreball	
Comunicació no sexista	Ús del llenguatge inclusiu.	Accesibilitat al tracte personal entre personal docent i empresa Comunicació externa acurada i, en alguns casos, filtrada (ofertes a través de Xaloc) Modus operandi en comunicació no sexista alieanda amb els valors de l'Ajuntament	Creació de codi ètic/bones maneres
Salut laboral	Vetllar per un espai de treball saludable, lliure de riscos i amb perspectiva de gènere.	Servei externalitzat de prevenció a ICESE Sensibilització amb el personal en gestió La clivella de sexe no determina tipologia de baixes laborals diferents	
Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Prevenció del conflicte i aprofitament de les eines municipals.	Comunicació constant amb el personal referent de l'empresa	Creació de codi ètic/bones maneres Aprofitar les estructures del SIAD, Punt d'Atenció LGTBI o Serveis Socials. Formació en matèria d'igualtat en totes les vessants

9.- PROPOSTES DE MILLORA

Després del tractament d'informació i dades, passarem a la fase de propostes de millora, les quals intentaran donar resposta a totes les necessitats detectades i que agruparem en 5 grans punts.

5 principis:

- Creació i consolidació d'un òrgan d'igualtat (comissió i/o agent)
- Manual de benvinguda a l'empresa/Creació de codi ètic bones pràctiques professionals
- Foment i promoció de la formació
- Acció positiva
- Nous canals de difusió

Totes les propostes estaran descrites i emmarcades dins d'una taula-resum, que mostrarà amb el màxim de detalls en que consistirà cada acció.

Acció	
Descripció de l'acció	
Destinatari	
Ítem al qual fa referència	
Objectiu	
Responsable	
Accions concretes	
Indicadors	
Calendari d'execució	

D'aquesta forma, totes les mesures es trobaran estandarditzades dins del mateix model, i ens servirà per saber en quin estat es trobarà en el transcurs del temps i que facilitarà tan el seu seguiment com una breu comparativa entre elles.

9.1.- Creació/consolidació de l'òrgan d'igualtat

Tot i que la creació de la comissió d'igualtat és preceptiva per la realització del pla d'igualtat, la consolidació de la mateixa com a òrgan encarregat de la supervisió i seguiment de les mesures internes d'igualtat que vagi a aplicar l'empresa és la primera de les mesures adoptades.

Les funcions d'aquesta són les següents:

- Fiscalització del pla: realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats.
- Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats.

El funcionament de la comissió respectarà les següents premisses:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari **1 cop a l'any**, i amb caràcter extraordinari o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de **15** dies naturals.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

Acció	Comissió Igualtat
Descripció de l'acció	Creació i consolidació de l'òrgan "Comissió d'Igualtat"
Ítem al qual fa referència	Cultura i gestió organitzativa
Objectiu	Consolidació de la nostra cultura organitzativa i dotació d'eines de fiscalització, control i evolució de la mateixa.
Destinatari	Gerència, sindicat i personal de l'empresa
Responsable	Gerència
Accions concretes	Creació de l'òrgan com a tal
	Determinar integrants
	Determinar funcions de l'òrgan
	Determinar funcionament de l'òrgan
Indicadors	Determinar calendari i accions
	Acta de creació
Calendari execució	Acta de cada reunió
	2022 i 1er/2n trimestre de 2023

9.2.- Manual de benvinguda /Creació de codi ètic i bones pràctiques professionals

Genera, tot i ser una empresa amb una política interna alineada amb els valors de la igualtat, tant en la vessant interna de l'empresa (condicions clares i homogènies per a tothom), com en la vessant externa (igualtat d'oportunitats amb processos de selecció transparents), vol anar un pas més enllà materialitzant aquestes bones pràctiques en dos documents: un manual de benvinguda a l'empresa i un codi ètic i un model de prevenció de delictes o *compliance*.

Com a societat mercantil prevista en la normativa espanyola, ha de ser responsable envers la legislació que emmarca les seves accions. En aquest sentit, existeixen processos de gran utilitat que permeten donar resposta a les seves obligacions legals, i una d'elles és la incorporació a l'entitat d'un *compliance*.

Un *compliance* és un conjunt d'eines preventives que permeten que l'activitat d'una empresa es mantingui dins de la legalitat i d'aquesta forma evitar que l'empresa cometi irregularitats i haver-se d'enfrontar a cap tipus de sanció de caràcter judicial.

Aquest procediment no només serveix per cobrir-se davant possibles infraccions que es puguin donar en el sí de Genera, sinó també per transmetre valors enfocats en la lluita per la igualtat com la confiança, la responsabilitat, el bon govern i la transparència.

Genera vol treballar en la creació d'aquest document per fer més accessible una temàtica que sovint s'acompanya d'uns termes i uns procediments especialment complexos.

També destacar que la implantació de programes de *compliance* d'acord amb allò desenvolupat a la Llei 1/2015, la qual modifica la Llei Orgànica del codi penal, i per l'anàlisi fet per Tribunals i Fiscalia General de l'estat, pot eximir de responsabilitat penal a l'empresa que comet el delicte, o atenuar la pena que s'imposa, segons les circumstàncies que envolten la comissió del delicte corrent.

No obstant, es la pròpia Fiscalia General de l'Estat en indicar que aquest tipus de document no només tenen per objecte el ser un atenuant, sinó promoure una veritable cultura ètica a l'organització. I d'aquesta cultura ètica Genera vol ser-ne part activa en la seva promoció.

Acció	Compliance
Descripció de l'acció	Creació d'un model de prevenció de delictes, el qual garanteix protecció a l'empresa i mostra bones pràctiques professionals de l'empresa
Ítem al qual fa referència	Condicions laborals/Comunicació no sexista
Objectiu	Ús del llenguatge inclusiu.
Destinatari	Tota l'empresa
Responsable	Gerència
Accions concretes	Document principal Implicacions derivades marcades pel propi <i>compliance</i>
Indicadors	Formalització del(s) document(s).
Calendari d'execució	1er i 2n semestre de l'any 2024

Paral·lelament, altra de les mesures adoptades és la creació d'un **manual de benvinguda a l'empresa**.

Aquest document és una guia que conté informació d'interès sobre l'empresa i facilita la incorporació de nou personal empleat. És una eina que facilita la integració i fomenta el sentiment de pertinença. A més, al ser una primera presa de contacte del nou personal amb l'organització, mostra de forma clara quina cultura empresarial existeix, com es treballa i què s'espera d'ell.

Les funcions que s'esperen d'un manual de benvinguda són:

- Orientació
- Integració
- Productivitat
- Familiarització amb l'empresa
- Resoldre dubtes

Totes aquestes mesures van en la direcció de realitzar un treball totalment transparent, garantint un tracte per igual a tothom.

Acció	Manual de benvinguda a l'empresa
Descripció de l'acció	Creació d'una breu guia que conté informació que facilita l'adaptació del nou personal treballador i conté un resum de la cultura corporativa
Ítem al qual fa referència	Condicions laborals/Comunicació no sexista
Objectiu	Creació d'un entorn favorable i còmode pel personal.
Destinatari	Noves incorporacions
Responsable	Gerència
Accions concretes	Resum de la política de l'empresa
	Objectius de l'empresa
	Organigrama
	Informació d'interès per al personal treballador
Indicadors	Formalització del document
Calendari d'execució	1er i 2n semestre de l'any 2023

9.3.- Foment i promoció de la formació

En material formatiu, Genera vol impulsar la formació en el personal de les escoles bressol aprofitant les eines que ofereix la Diputació de Barcelona. L'accés a l'educació pot ajudar a facilitar eines tant per la resolució de conflictes, ajudar a la mediació i com a màxima, fomentar un context igualitari tant entre personal treballador com amb els alumnes usuaris de les escoles bressol.

Acció	Foment a la formació per al personal de les EBM
Descripció de l'acció	Facilitat l'accés a la formació per al personal de les EBM
Ítem al qual fa referència	Formació interna i/o contínua
Objectiu	Presència de formació que treballi la igualtat com a competència prioritària, i/o com a competència transversal d'allò que es parli.
Destinatari	Sector de les EBM
Responsable	Gerència
Accions concretes	Inscripció al catàleg de cursos de la DIBA Formació (preferentment presencial) sobre actualitat i noves necessitats educatives
Indicadors	Diplomes d'assoliment del cursos
Calendari d'execució	2023 cap endavant (moment en que l'ajuntament ens dona accés al catàleg de cursos)

Respecte matèria formativa d'igualtat, Genera també vol programar una formació explícita d'igualtat.

Acció	Formació en matèria d'igualtat
Descripció de l'acció	Planificació de formació en matèria d'igualtat i/o assetjament laboral
Ítem al qual fa referència	Formació interna i/o contínua
Objectiu	Presència de formació que treballi la igualtat com a competència prioritària, i/o com a competència transversal d'allò que es parli.
Destinatari	Plantilla
Responsable	Gerència
Accions concretes	Formació (preferentment presencial)
Indicadors	Temari del curs Diploma del curs
Calendari d'execució	1er trimestre de 2023, 2024 i 2025, moment de planificació de l'any. L'execució es pot donar en qualsevol moment.

9.4.- Acció positiva

Una acció positiva és una mesura compensatòria, de caràcter corrector que pretén rescabalar un dany o tendència molt marcada mitjançant polítiques d'integració social adreçades sobretot a persones socialment discriminades.

És una de les mesures clàssiques en la confecció de plans d'igualtat per tal de revertir situacions desiguals.

L'estructura home-dona a l'empresa està molt descompensada, tal com s'ha mostrat prèviament, i en la lluita per tenir una plantilla equilibrada, es contemplarà la possibilitat de donar preferència a aquells perfils minoritaris.

Acció	Acció positiva
Descripció de l'acció	Conjunt de polítiques i pràctiques dins d'un govern o organització que busquen augmentar la representació de determinats grups en funció del seu gènere, raça, sexualitat, credo o nacionalitat en àmbits en els quals estan infrarepresentats.
Ítem al qual fa referència	Accés a l'organització
Objectiu	Vetllar per ser empresa garantista: transparència i igualtat d'oportunitats en els processos de selecció de personal.
Destinatari	Personal extern en processos de selecció
Responsable	Gerència
Accions concretes	Criteri de desempat en processos de selecció.
Indicadors	Estadística d'homes a l'empresa i paritat home/dona Registre de candidatures per veure el número d'homes que aplica a les nostres ofertes
Calendari d'execució	Any 2022-2025. Competència transversal que adopatarà l'empresa en les seves tasques.

9.5.- Nou canals de difusió

Per tal de garantir transparència a l'activitat que desenvolupa Genera i, en concret, als processos selectius que du a terme, es donarà difusió de les accions a través de les xarxes socials Instagram i Twitter.

Acció	Nous canals de difusió
Descripció de l'acció	Creació de nous canals de difusió per tal d'afavorir la transparència i accessibilitat a l'empresa
Ítem al qual fa referència	Accés a l'organització
Objectiu	Vetllar per ser empresa garantista: transparència i igualtat d'oportunitats en els processos de selecció de personal.
Destinatari	Personal intern i extern
Responsable	Gerència
Accions concretes	Creació de compte corporativa a Twitter per la difusió d'informació, sobretot ofertes de treball Dinamització del compte IG per la difusió d'informació
Indicadors	Creació de Twitter Publicacions per promoció d'ofertes
Calendari d'execució	Posada en marxa a partir de l'any 2023. Execució durant tot el pla.

Finalment, totes aquestes mesures queden reflectides dins d'un cronograma per a una millor organització visual de la informació. Dividit per trimestres, es veurà quins mesos l'empresa centrarà els seus esforços per impulsar les mesures treballades. El podreu trobar als annexos.

Una vegada conclòs el document, donen el seu vistiplau tots els membres participants de la Comissió Negociadora:

Eva Ortiz Carrión
Personal administratiu

Francisco Javier Ruiz Guijarro
Tècnic de RR.HH

Núria Altimira Mas
Delegada sindical del personal EBM

Núria Milià Ferrer
Representant sector de la neteja.

10.- BIBLIOGRAFIA

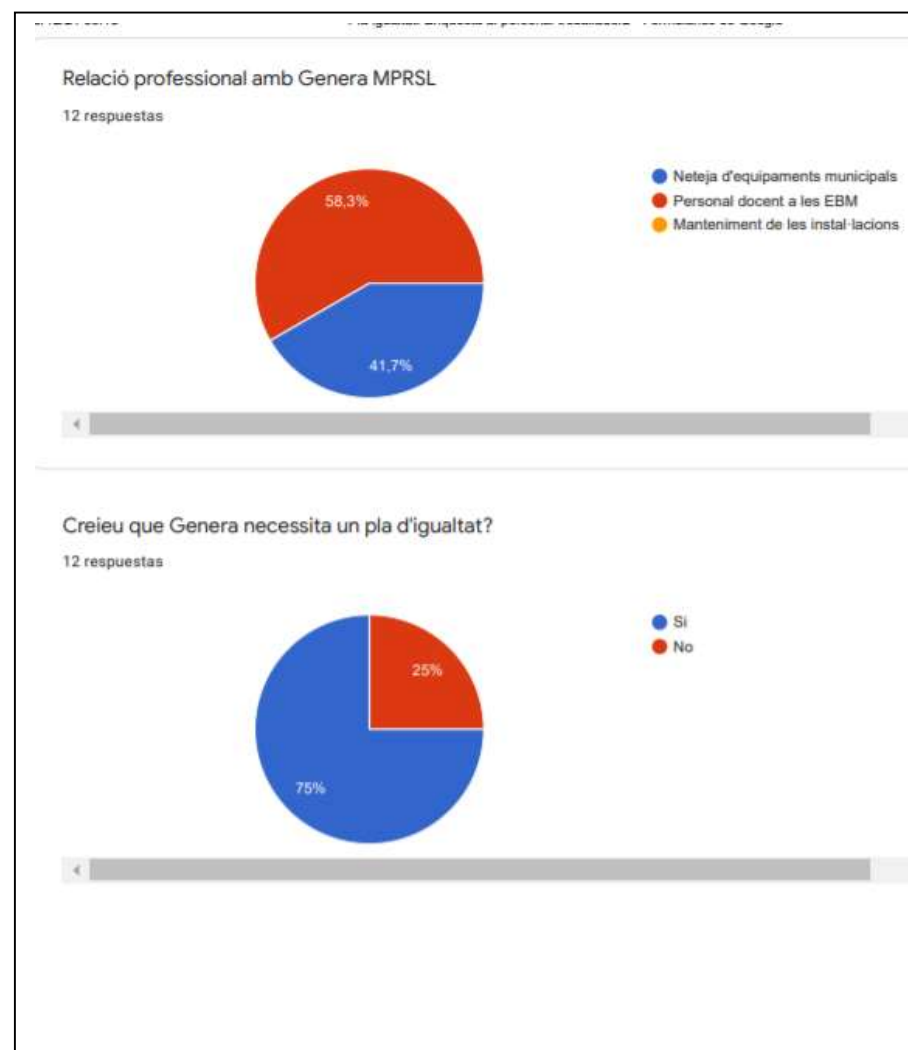
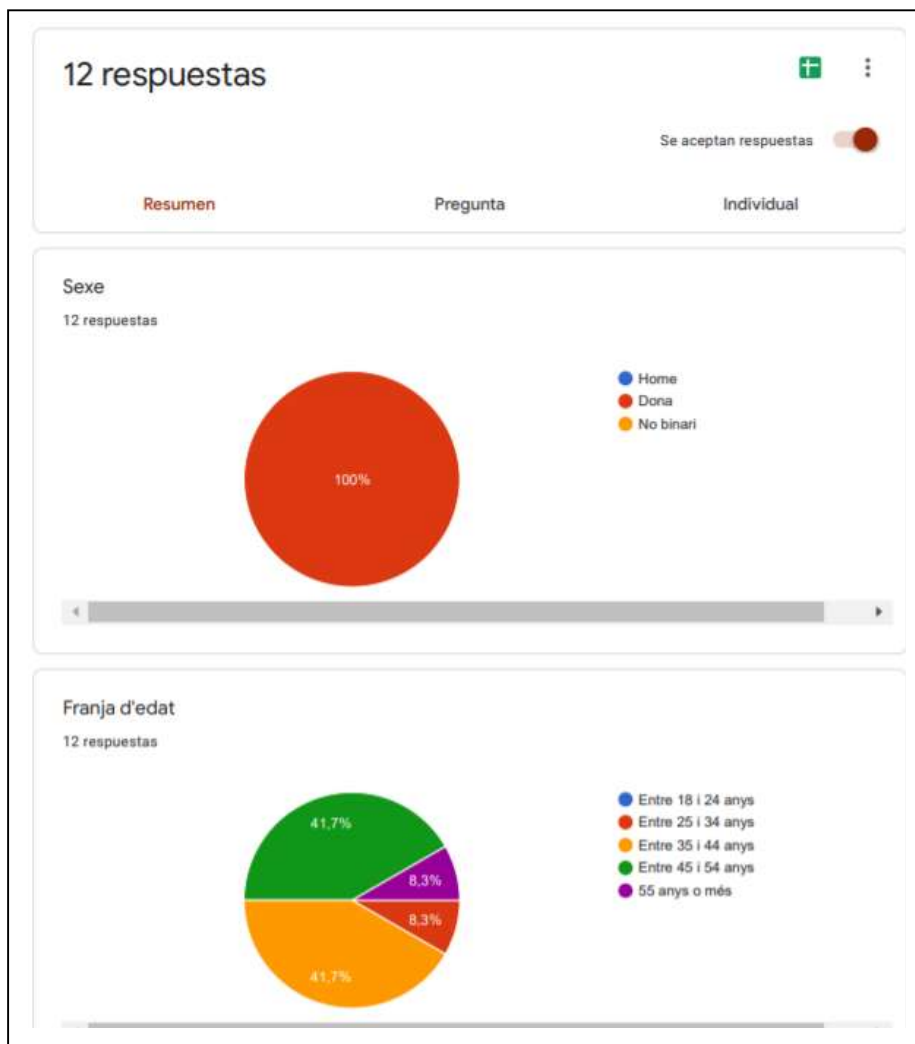
Ajuntament de Ripollet. (2017, 31 octubre). Estatuts de Genera MPRSL. CIDO. http://cido.diba.cat/normativa_local/7156676/estatuts-de-genera-mitja-propi-ripollet-sl-ajuntament-de-ripollet-genera-mitja-propi-ripollet-sl

Generalitat de Catalunya: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2017). *Guia pràctica de diagnòsi: Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematis/igualtat/05EmpresesIgualtat/GUIA-IGU.pdf

Instituto de las mujeres; Ministerio de igualdad (2021, enero). *Guía para la elaboración de planes de igualdad*. https://www.igualdadennlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA)*. Recuperado 15 de enero de 2022, de https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

ANNEXOS



En cas afirmatiu, perquè?

8 respuestas

Por la parte economica

Un percentatge molt alt de la plantilla son dones. Crec que s'hauria d'incloure més homes per la realització de les tasques pròpies del sector de l'empresa. També fer un estudi del tema conciliació familiar.

Igualtat de sous

En quant als sous

Perquè es necessari a totes les empreses, sempre que es porti a terme

Perquè som tot dones, si no m'equivoco només comptem amb dos homes a l'empresa i en la meua opinió crec que aquest és el principal tema que influeix en que les condicions econòmiques siguin tant desfavorables. Malauradament el sou dels sectors on la gran majoria son dones continua sent molt inferior al de sectors on treballen homes. A més considero positiu incorporar gent diferents cultures per incloure-les i incertar-les en la societat i món laboral

Quins temes esperes que el pla d'igualtat de Genera pugui abordar?

8 respuestas

Sueldo

Igualtat en diversos aspectes.

Un nou conveni

Nous convenis

Igualtat de gènere (encara que en el nostre camp es dificil).
Igualtat d'oportunitats.

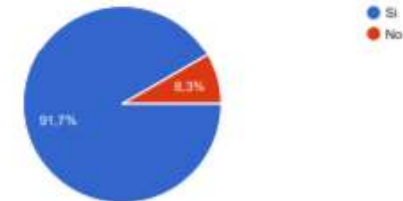
Un reconeixement social i econòmic al treball on predomina el sector femení així com donar ina oportunitat a aquelles persones en risc social

El respecte i el tracte igualitari de les persones a la feina.

Aspectes socials i de salari

Creieu que Genera tracta de forma igualitària a tot el personal treballador?

12 respuestas



En cas negatiu, perquè?

3 respuestas

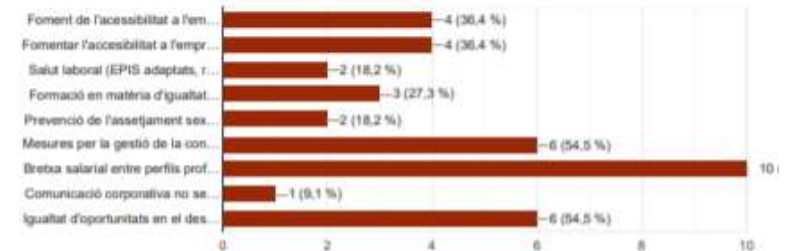
Pel que descrit en els punts anteriors

Tot i que hi ha diferència salarial

He posat que si a l'anterior pregunta pq ho intueixo, però en realitat no tenim dades per valorar-ho.

Quines de les següents mesures et sembla necessària tractar en el pla d'igualtat? (Pots triar més d'una opció)

11 respuestas



Opinió personal (les vostres idees seran recollides i valorades)

5 respuestas

Brecha econòmica

Fer més formacions adaptades a la nostra professió.

Més formacions adreçades a cada professió

Crec que la majoria dels sectors amb els que treballa Genera són majoritaris del gènere femení i per aquest motiu tenen uns convenis i salaris poc dignes. Genera hauria de treballar per revertir aquest fet, independentment dels convenis estatals existents.

El títol que es requereix per poder ser responsable d'un grup d'infants de 0-3 és de Tècnic superior d'educació infantil. Aquesta tasca la pot portar a terme una tècnica com una mestra de igual manera que la tasca de 'suport'. Som un equip docent on les tasques i els objectius són els mateixos i no hi ha diferències entre nosaltres tret del salari. Puc entendre que les mestres cobrin un extra més per tenir el títol de mestra però no entenc la diferència salarial tant gran entre mestres i tècnics. No entenc perquè el tècnic i la neteja (que és un altre sector) té una diferència més petita que entre tècnic i mestra (que són del mateix sector). Sé que hi ha hagut una petit millora però la diferència entre unes i altres segueix sent abismal.

13 respuestas +

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

Sexo

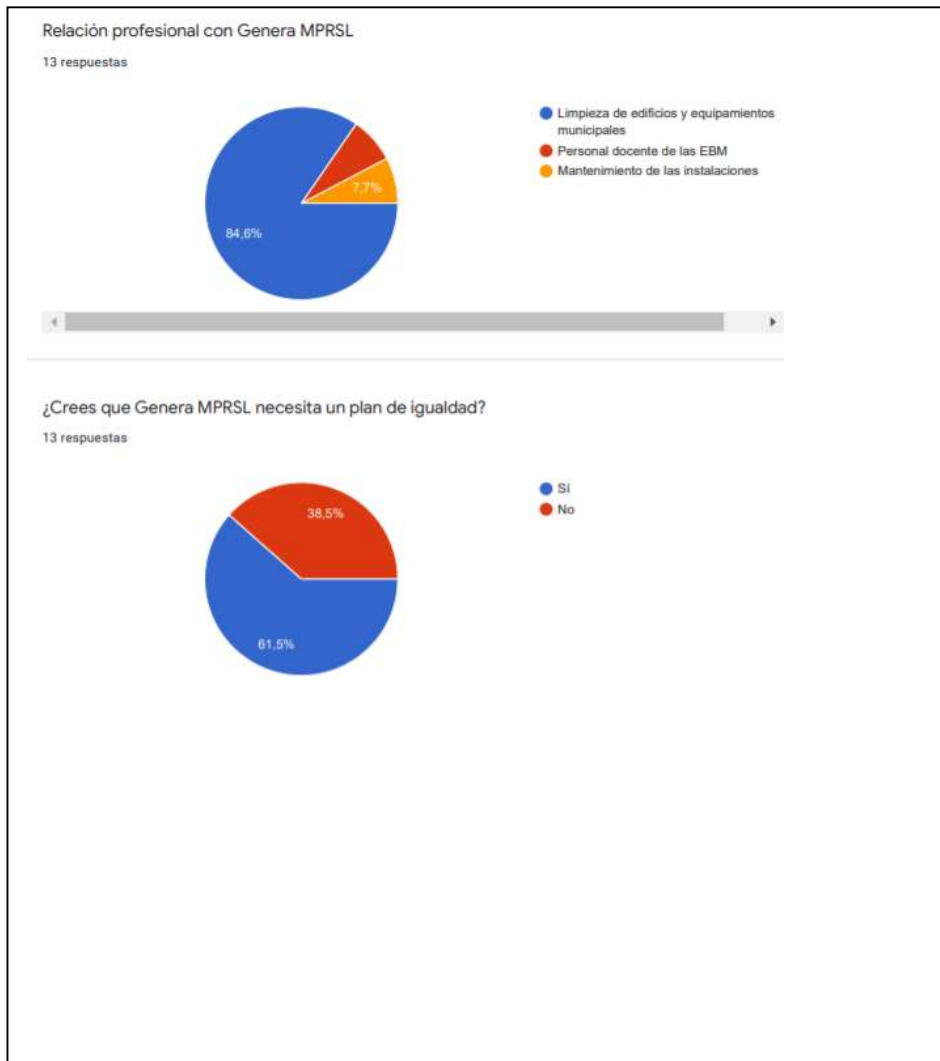
13 respuestas

Sexo	Porcentaje
Hombre	7,7%
Mujer	92,3%
No binario	0%

Franja de edad

13 respuestas

Franja de edad	Porcentaje
Entre 18 y 24 años	7,7%
Entre 25 y 34 años	40,2%
Entre 35 y 44 años	13,6%
Entre 45 y 54 años	38,5%
55 años o más	0%



En caso afirmativo, ¿porqué?

7 respuestas

Por nada en concreto y todo en general

Porque como bien dice la palabra todo ser humano somos iguales, indistintamente de sexo o religión.

Tenemos que ser todos iguales ,sin separaciones de sexos

Por que todo el mundo tiene derecho a un puesto de trabajo

Porque se trata de una empresa enfocada a un conjunto de sectores que socialmente están muy vinculados al sexo femenino.

Para mejorar en niveles de igualdad y porque ahora lo recoge la mayoría de las empresas

Porque al ser de limpieza esta mejor visto que sea una mujer que un hombre

¿Qué temas esperas que un plan de igualdad pueda tratar?

9 respuestas

Conciliación familiar ,igualdad de oportunidades etc

Temas en eslabón social,sueldo igualitario en la misma función,descriminizacion.

Sobre todo mismas oportunidades y sueldos

Que el salario sea el mismo, y que no sea solo de mujeres la limpieza de colegios por ej.

Igualdad de hombre y mujer en el salario

Igualdad salarial

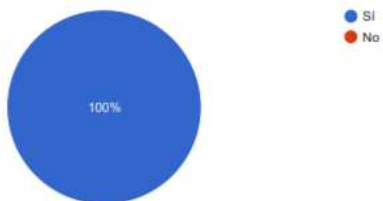
equiparación sueldos

Respeto a la mujer y sueldo

Que tanto hombres como mujeres hagan lo mismo en la empresa

¿Crees que Genera MPRSL trata de forma igualitaria a todo el personal trabajador?

13 respuestas



En caso negativo, ¿porqué?

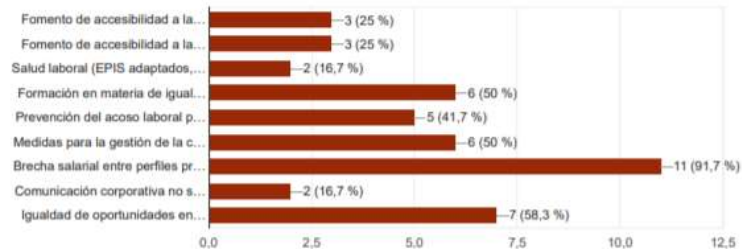
0 respuestas

Aún no hay respuestas para esta pregunta.

¿Cuáles de las siguientes medidas consideras necesaria tratar en un plan de igualdad?

(Puedes elegir más de una opción)

12 respuestas



Opinión personal (vuestras ideas serán recogidas y valoradas)

6 respuestas:

En concreto nada ,todo lo que sea integración y mejoras de calidad de vida y trabajo ,bien venido sea

Aún queda mucho por hacer pero váis por el buen camino.Gracias.

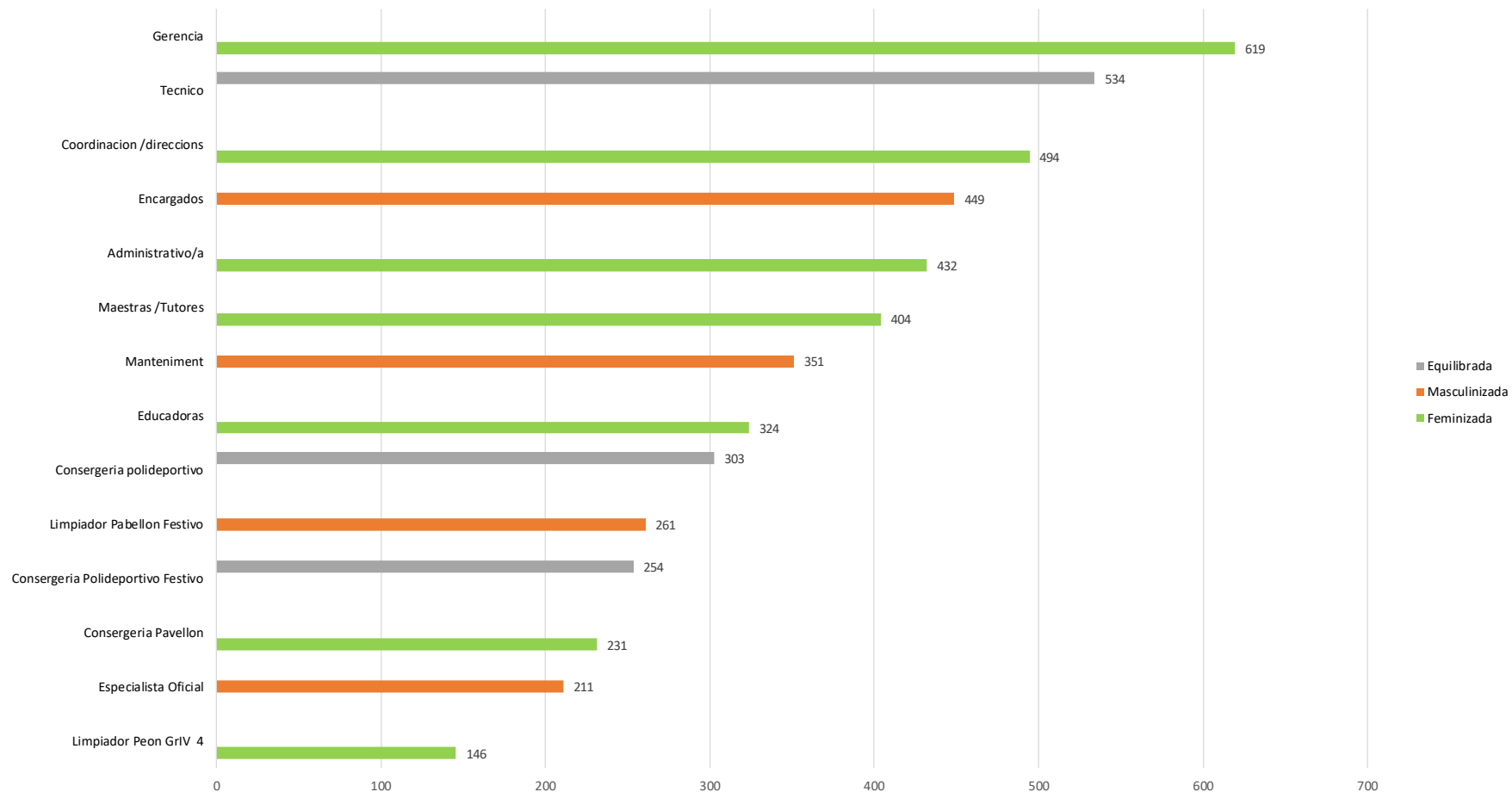
Que todas y todos seamos por igual

Mi opinión es que no debería de haber trabajos de hombres y mujeres cualquiera lo puede hacer, y cobrar lo mismo

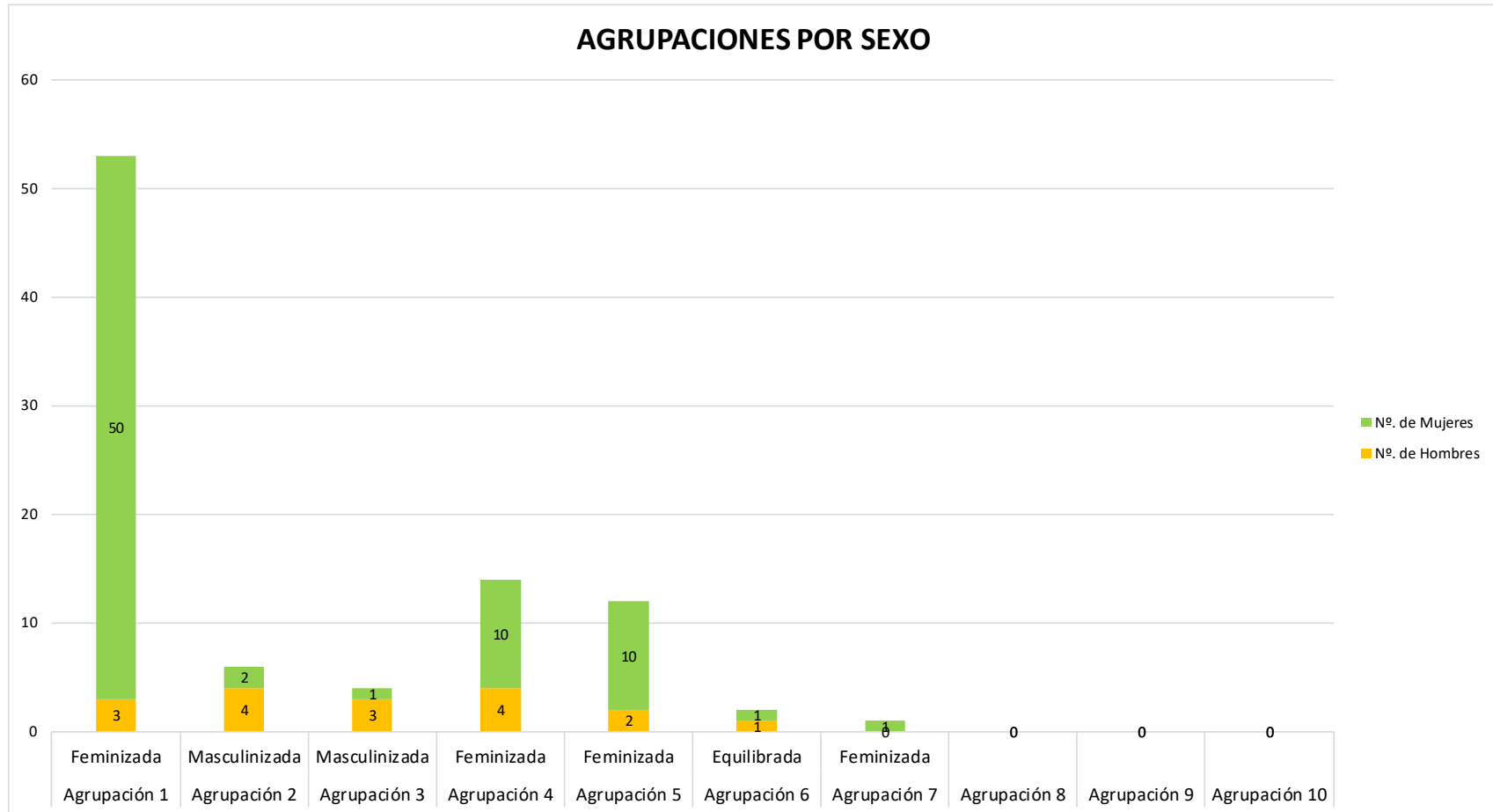
Que todo lo que se pueda mejorar es bueno para todos todas

Seri interesante poder disponer de una mutua privada

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



AGRUPACIONES POR SEXO



	Cronograma d'aplicació les propostes de millora															
	2022				2023				2024				2025			
	1er T	2n T	3er T	4rt T	1er T	2n T	3er T	4rt T	1er T	2n T	3er T	4rt T	1er T	2n T	3er T	4rt T
Creació i consolidació de l'òrgan d'igualtat	■	■	■	■	■	■										
<i>Compliance</i>									■	■						
Manual de benvinguda a l'empresa					■	■										
Foment a la formació del personal de les EBM					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Formació en matèria d'igualtat					■				■				■			
Acció Positiva	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Nous canals de difusió: Instagram i Twitter					■											