

Pla d'Igualtat Gramepark



Índex

1. Introducció

2. Àmbit personal, territorial i temporal

3. Dades de la plantilla

3.1. Distribució de plantilla

3.2. Distribució de la plantilla per hores

3.3. Distribució de la plantilla per edats

3.4. Distribució de la plantilla per antiguitat

3.5. Distribució de la plantilla per categories professionals

3.6. Representació legal

3.7. Accés a l'empresa

3.7.1. Incorporació últim any

3.7.2. Incorporació últim any per categories professionals

3.8. Condicions de treball i conciliació

3.8.1. Distribució de la plantilla per tipus de contracte

3.8.2. Distribució de la plantilla per torns de treball

3.9. Responsabilitat familiar

3.10. Formació

3.11. Promoció

3.12. Retribució

3.13. Marxa de l'empresa

3.13.1. Baixes

3.13.2. Baixes definitives últim any

3.14. Salut laboral

3.15. Resultat de l'enquesta a la plantilla

4. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa

5. Resultats de l'auditoria retributiva

6. Fitxes d'acció positiva

6.1. Accés a l'empresa i contractació

6.2. Promoció

6.3. Formació

6.4. Retribució

6.5. Conciliació

6.6. Salut Laboral

6.7. Marxa de l'empresa, comunicació i sensibilització

6.8. Protocol de violència de gènere

7. Modificació del pla d'igualtat

1.- INTRODUCCIÓ

El 14 d'octubre es va publicar al BOE el reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes. Aquest Reial Decret va entrar en vigor el 14 d'abril de 2021.

Aquest Reial Decret complementa l'anterior pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i desenvolupa el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.

El Reial Decret d'igualtat retributiva aprovat facilita la identificació de les discriminacions salarials a través d'un conjunt d'instruments de transparència:

El **registre retributiu** amb informació disgregada per sexe, classificació professional i tipus de retribució,

Auditoria retributiva que inclou l'avaluació dels llocs de treball i un pla per corregir les desigualtats,

Un **sistema de valoració de llocs de treball** que respecti el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor.

A banda d'aquest Decret, també es va aprovar el Reial Decret sobre els plans d'igualtat que busca que les empreses disposin de plans d'igualtat que continguin un diagnòstic negociat amb els agents socials i abastin des del procés de selecció de personal i la permanència a l'empresa fins a la sortida del lloc de treball.

El diagnòstic és un estudi tant quantitatiu com qualitatiu de la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats que pretén identificar els aspectes que han de millorar-se perquè l'organització vagi encaminada cap a la igualtat real dins l'empresa, amb l'objectiu de detectar i prevenir les discriminacions o dificultats que impedeixen la igualtat d'oportunitats.

El diagnòstic és:

Instrumental: No és un fi en si mateix sinó un mitjà a partir del que es poden identificar àmbits específics d'actuació.

Aplicat: És de caràcter pràctic orientat a la presa de decisions de l'empresa.

Flexible: El contingut, l'extensió i la forma en què es realitza el diagnòstic s'adapta a les necessitats concretes de l'empresa.

Dinàmic: Es tracta d'un document viu, que cal actualitzar d'acord amb les necessitats.

Metodologia del Diagnòstic D'igualtat:

Per realitzar el diagnòstic de situació actual en matèria d'igualtat, s'ha utilitzat una metodologia quantitativa i una qualitativa que han permès recopilar la informació necessària respecte a les característiques de la plantilla en perspectiva de gènere.

Les principals eines que s'han utilitzat han estat:

- Les estadístiques de plantilla desglossada per gènere.
- Enquestes a la plantilla.

Amb la informació recollida s'ha produït la redacció del següent diagnòstic que analitza la situació actual de l'empresa en diferents àmbits i des de la perspectiva de gènere.

Els àmbits objecte d'estudi són:

- Característiques de la plantilla
- Accés a l'empresa
- Condicions de treball i conciliació
- Responsabilitats familiars
- Formació
- Promoció
- Retribució
- Marxa de l'Empresa.
- Salut

Després de l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu de les dades obtingudes s'estableixen unes condicions generals i les possibles àrees de millora en què s'implantaran accions positives a través del pla d'igualtat.

Per realitzar el diagnòstic i el pla d'igualtat , es constitueix la comissió d'igualtat.

A Santa Coloma de Gramenet, 15 de novembre de 2021.

Reunida empresa i els i les representants legals de les persones treballadores , de manera lícita procedim a constituir la comissió d'igualtat, de manera paritària, per poder portar a terme el pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'empresa Gramepark.

En aquest mateix document fem constar el reglament de funcionament d'aquesta comissió.

Aquest reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la comissió d'igualtat d'aquesta empresa.

La comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a Gramepark i, especialment per a la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes.

Funcions:

- 1 Realitzar el seguiment i avaluació del Pla D'igualtat entre homes i dones
- 2 Elaborar estudis, informes i/o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
- 3 Proposar la modificació del pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

Composició:

La comissió d'igualtat estarà formada per dos representants de l'empresa i dos representants legals de les persones treballadores.

Raquel Meca Alonso, cap de negociat de comptabilitat, representant legal de les persones treballadores.

Guiu Ndanda Baldovinos, conductor mecànic, delegat de prevenció i representant legal de les persones treballadores.

Gerard Marín Arroyo, cap de serveis corporatius, com a representant de l'empresa.

Miquel Bagudanch Gené, gerent, com a representant de l'empresa.

Aquestes mateixes persones formaran la comissió de seguiment del pla d'igualtat, que es reunirà com a mínim cada sis mesos per realitzar el seguiment, el compliment i la valoració de les accions positives, vetllant en tot moment pel seu compliment.

Funcionament:

La comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada sis mesos i amb caràcter extraordinari quan ho sol·liciti la majoria dels seus membres, amb un avís previ de deu dies.

Les decisions de la comissió d'igualtat s'aprovaran per consens.

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.

Firma de totes les persones que conformen la comissió

Compromís de l'empresa

La direcció de l'empresa Gramepark, volem mostrar el nostre compromís envers la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Per aquest motiu la direcció de l'empresa ha posat en marxa el pla d'igualtat dins l'empresa.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per a aconseguir la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes dins Gramepark.

Per tal que el pla d'igualtat sigui un èxit necessitem de la vostra col·laboració i suport. Per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a Gramepark.

El President

Santa Coloma de Gramenet, 15 de novembre de 2021

2. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest Pla d'igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, així com en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei a l'empresa usuària.

L'àmbit territorial d'aquest Pla d'igualtat es d'àmbit local, i obliga a totes les persones adscrites als diferents centres de treball de Gramepark a Santa Coloma de Gramenet.

L'àmbit temporal del present Pla d'igualtat s'estendrà des del 3 de maig de 2022 fins al 3 de maig de 2026. Un cop finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins l'aprovació del següent.

3. DADES DE LA PLANTILLA (dades a 31-12-2021)

3.1. Distribució plantilla

Homes / dones

Dones	%	Homes	%	Total
22	41,51%	31	58,49%	53

3.2. Distribució plantilla per hores de treball

Nº d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	0	0,00%	3	100,00%	3
De 20 h a 35 hores	20	74,07%	7	25,93%	27
De 36 a 39 hores	2	8,70%	21	91,30%	23
TOTAL	22	41,51%	31	58,49%	53

En aquesta taula observem que les dones tenen menys hores contractades que els homes. És a dir, que els homes tenen més jornada de treball, això s'explica perquè hi ha 2 centres de treball amb jornada diferent, un d'ells molt masculinitzat i és el centre on la jornada és més gran.

3.3. Distribució plantilla per edat

Edats	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 anys	0	0,00%	0	0,00%	0
De 20 a 29 anys	0	0,00%	1	100,00%	1
De 30 a 45 anys	14	63,64%	8	36,36%	22
De 46 i més anys	8	26,67%	22	73,33%	30
Total	22	41,51%	31	58,49%	53

Observem que la mitjana d'edat es mou entre els 30 anys i els més de 46. Aquesta última franja, està molt masculinitzada.

3.4. Distribució plantilla per antiguitat

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
Menos de 6 meses	0	0,00%	0	0,00%	0
De 6 meses a 1 año	3	50,00%	3	50,00%	6
De 1 a 3 años	5	83,33%	1	16,67%	6
De 3 a 5 años	0	0,00%	1	100,00%	1
De 6 a 10 años	1	25,00%	3	75,00%	4
Más de 10 años	13	36,11%	23	63,89%	36
Total	22	41,51%	31	58,49%	53

En aquesta plantilla podem observar que en la franja de més de 10 anys, la representativitat està equilibrada i ara en l'actualitat hi ha un augment de contractació femenina.

3.5. Distribució plantilla per categories professionals

Denominació de categories	Dones	%	Homes	%	Total
Gerent	0	0,00%	1	100,00%	1
Titulat/da grau superior	2	40,00%	3	60,00%	5
Cap de negociat	3	50,00%	3	50,00%	6
Administrativa/u oficial 1a	9	90,00%	1	10,00%	10
Administrativa/u oficial 2a	6	85,71%	1	14,29%	7
Encarregat general	1	100,00%	0	0,00%	1
Cap de transit 1a	1	9,09%	10	90,91%	11
Cap de transit 2a	0	0,00%	4	100,00%	4
Conductor de grua	0	0,00%	8	100,00%	8
Total	22	41,51%	31	58,49%	53

En la distribució per categories professionals, observem que existeix un desequilibri masculinitzat en els cap de trànsit 1 i 2 i en els conductors i molt feminitzat en les categories d'administratiu/va.

3.6. Representació RLT

Org. Sindical	Dones	%	Homes	%	Total
UGT	1	33,33%	2	66,67%	3

En la representació legal de les persones treballadores trobem un equilibri entre homes i dones.

3.7. Accés a l'empresa

3.7.1. Incorporacions últim any

Any	Dones	%	Homes	%	Total
2018	2	40,00%	3	60,00%	5
2019	5	100,00%	0	0,00%	5
2020	2	66,67%	1	33,33%	3
2021	3	50,00%	3	50,00%	6
Total	12	63,16%	7	36,84%	19

Queda constatat un augment de contractació femenina

3.7.2. Incorporacions últim any per categories professionals

Denominació Categories	Dones	%	Homes	%	Total
Titulat/da grau superior	1	33,33%	2	66,67%	3
Administrativa/u oficial 2a	2	66,67%	1	33,33%	3
Total	3	50,00%	3	50,00%	6

Tot i que existeix paritat en les incorporacions, entenem que això depèn del resultat dels processos selectius establerts per cobrir els llocs de treball.

3.8. Condicions de treball i conciliació

3.8.1. Tipus de contracte

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporals a temps complert	8	53,33%	7	46,67%	15
Temporals a temps parcial	0	0,00%	2	100,00%	2
Indefinit a temps complert	14	41,18%	20	58,82%	34
Indefinit a temps parcial	0	0,00%	1	100,00%	1
Altres	0	0,00%	1	100,00%	1
Total	22	41,51%	31	58,49%	53

Segons la taula anterior podem veure un equilibri entre homes i dones , amb una majoria de contractes indefinits a temps complet.

3.8.2. Torns de treball

Torns	Dones	%	Homes	%	Total
Oficina torn dimarts tarda	13	72,22%	5	27,78%	18
Oficina torn dimecres tarda	7	63,64%	4	36,36%	11
Grues i cobrament matí	2	25,00%	6	75,00%	8
Grues i cobrament tarda	0	0,00%	6	100,00%	6
Grues i cobrament nit	0	0,00%	2	100,00%	2
Parquímetres	0	0,00%	4	100,00%	4
Cap de setmana matí	0	0,00%	2	100,00%	2
Cap de setmana nit	0	0,00%	2	100,00%	2
Total	22	41,51%	31	58,49%	53

En aquest grup podem observar com hi ha un petit desviament cap a la feminització a oficines i una masculinització a grues, però no desvirtua l'equilibri general. Sí que podem observar que els torns de nit són ocupats per personal masculí.

3.9. Responsabilitats familiars

Nº de Fills	Dones	%	Homes	%	Total
0	5	50,00%	5	50,00%	10
1	6	35,29%	11	64,71%	17
2	10	41,67%	14	58,33%	24
3 o més	1	50,00%	1	50,00%	2
Total	22	41,51%	31	58,49%	53

En aquesta taula observem que hi ha una certa paritat entre homes i dones i que la majoria es mou en la franja d'1 a 2 fills.

3.10. Formació

Categories	Nivell Estudis	Dones	%	Homes	%	Total
Gerent	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris (1)	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitaris	0	0,00%	1	100,00%	1
Tit. Grau Superior	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris (1)	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitaris	2	40,00%	3	60,00%	5
Cap de negociat	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	1	100,00%	1
	Secundaris (1)	1	33,33%	2	66,67%	3
	Universitaris	2	100,00%	0	0,00%	2
Administrativu/va 1	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	1	100,00%	1
	Secundaris (1)	6	100,00%	0	0,00%	6
	Universitaris	3	100,00%	0	0,00%	3
Administratiu/va 2	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris (1)	5	100,00%	0	0,00%	5
	Universitaris	1	50,00%	1	50,00%	2
Encarregat/da General	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	1	100,00%	0	0,00%	1
	Secundaris (1)	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitaris	0	0,00%	0	0,00%	0
Cap de trànsit 1	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	5	100,00%	5
	Secundaris (1)	1	16,67%	5	83,33%	6
	Universitaris	0	0,00%	0	0,00%	0
Cap de trànsit 2	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	2	100,00%	2
	Secundaris (1)	0	0,00%	2	100,00%	2
	Universitaris	0	0,00%	0	0,00%	0
Conductor/a de grua	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	5	100,00%	5
	Secundaris (1)	0	0,00%	3	100,00%	3
	Universitaris	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL		22	41,51%	31	58,49%	53

En la taula de formació podem observar que els caps de trànsit i conductors de grua s'enquadren en una formació primària i secundària.

3.11. Promoció

	Dones	%	Homes	%	Total
Promoció vinculada a mob. Geografica	0		0		0
Promoció salarial sense canvi de categ	0		0		0
Canvi catg per antiguitat	0		0		0
Canvi de catg. decidit per l'empresa	0		0		0
Canvi de catg prova objectiva	2	100%	0		0
Total	2	100%	0		0

Podem observar que els darrers anys s'ha promocionat a 2 dones per promoció interna.

3.12. Retribució

Distribució de la plantilla per categories professionals i salaris

Denominació de categories	Bandes Salaries	Dones	%	Homes	%	Total
Gerent	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001-36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000	0	0,00%	1	100,00%	1
Titulat grau superior	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001-36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000	2	40,00%	3	60,00%	5
Cap de negociat	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001-36.000	3	100,00%	0	0,00%	3
	Más de 36.000	0	0,00%	3	100,00%	3
Administratiu/va 1	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	9	90,00%	1	10,00%	10
	30.001-36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
Administratiu/va 2	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	6	85,71%	1	14,29%	7
	30.001-36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
Encarregat general	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001-36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000	1	100,00%	0	0,00%	1
Cap de transit 1	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	1	9,09%	10	90,91%	11
	30.001-36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
Cap de transit 2	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	0	0,00%	4	100,00%	4
	30.001-36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
Conductor de grua	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201-12.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001-14.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001-18.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001-24.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001-30.000	0	0,00%	8	100,00%	8
	30.001-36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL		22	41,51%	31	58,49%	53

En aquesta taula podem observar que es produeixen diferències en la categoria de Cap de Negociat, a estudiar.

3.13. Marxa de l'empresa

3.13.1. Baixes

Any	Dones	%	Homes	%	Total
2021	0	0,00%	0	0,00%	0
2020	1	33,33%	2	66,67%	3
2019	2	40,00%	3	60,00%	5
2018	5	100,00%	0	0,00%	5

En aquesta taula hi ha un equilibri entre les baixes.

3.13.2. Baixes definitives últim any

Descripció baixes definitives	Dona	%	Home	%	Total
Acomiadament	0		0		0
Finalització de contracte	0		0		0
Baixa voluntària	0		0		0
Baixa per persona a càrrec	0		0		0
Altres (Jubilació, Mort, Incapacitat, etc.)	0		0		0
Total	0		0		0

No s'ha produït cap baixa al 2021.

3.14. Salut laboral

Descripció baixes temporals	Dona	%	Home	%	Total
Incapacitat temporal	13	50,00%	13	50,00%	26
Accident de treball	0	0,00%	1	100,00%	1
Maternitat (part)	2	0,00%	0	0,00%	2
Maternitat	2	100,00%	0	0,00%	2
Cessió al pare del permís de paternitat	0	0,00%	0	0,00%	0
Paternitat	0	0,00%	0	0,00%	0
Adopció o Acolliment	0	0,00%	0	0,00%	0
Risc durant l'embaràs	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducció de jornada per lactància	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducció de jornada per cuidar fill/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Reducció de jornada per motius familiars	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducció de jornada per altres motius	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedència per cuidar fill/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedència per cuidar familiars	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedència voluntària	0	0,00%	0	0,00%	0
Permís per malaltia greu, mort	0	0,00%	0	0,00%	0

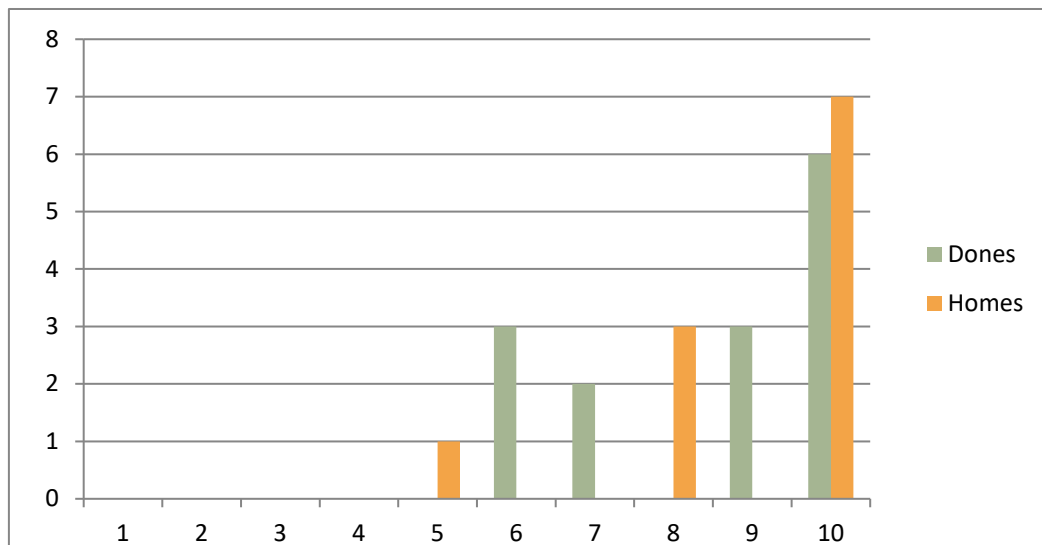
Podem observar que pel que fa a la incapacitat temporal existeix un equilibri absolut.

Respecte a l'accident de treball és normal que és doni més en homes pel grau de risc de les feines desenvolupades en els àmbits més masculinitzats i tractar-se d'un treball més físic.

També observem que no hi ha cap permís de paternitat, ni reduccions de jornada sol·licitades per cap home, si be creiem que es tracta d'una situació circumstancial.

3.15. Resultats de l'enquesta a la plantilla

1.En general a Gramepark , es te en compte la igualtat d'oportunitats?

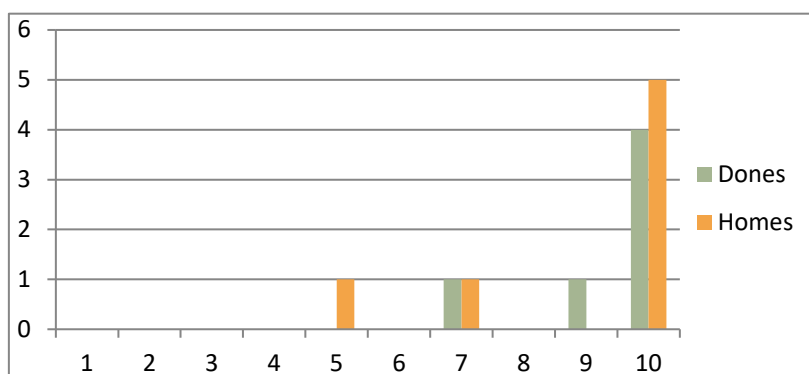


La majoria d'homes considerarà que si que es te en compte la igualtat d'oportunitats dins l'empresa. Seguidament en un punt per sota la majoria de dones també opinen el mateix.

Podem observar que els valors de les dones es mouen entre el 6 i el 10 i els homes entre el 5 i el 10.

Així doncs la majoria de resultats estan en una franja positiva excepte un 5, que en comparació a la resposta de 13 persones no aporta cap input negatiu.

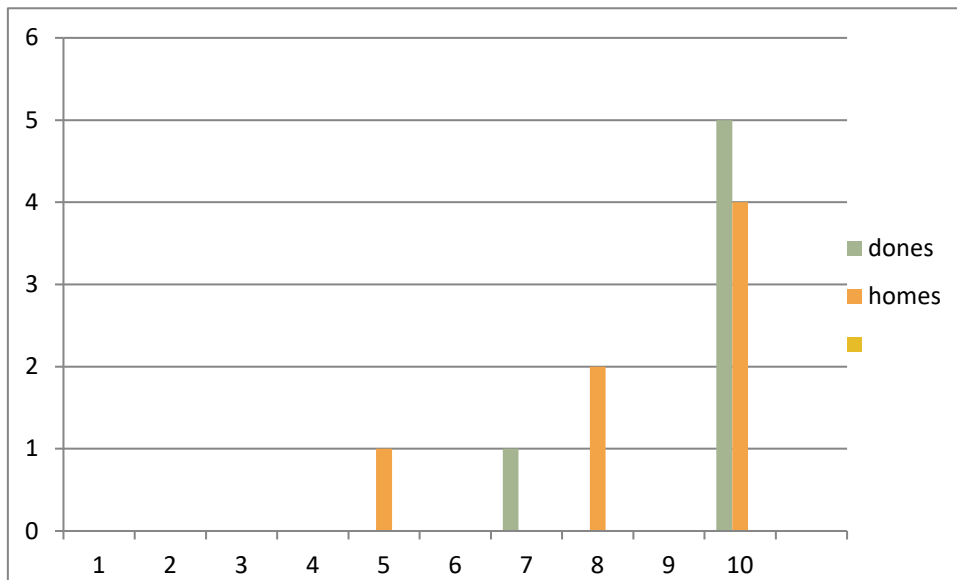
2.Homes i Dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?



La majoria d'homes consideren que tant homes com dones tenen les mateixes possibilitats de selecció dins l'empresa.

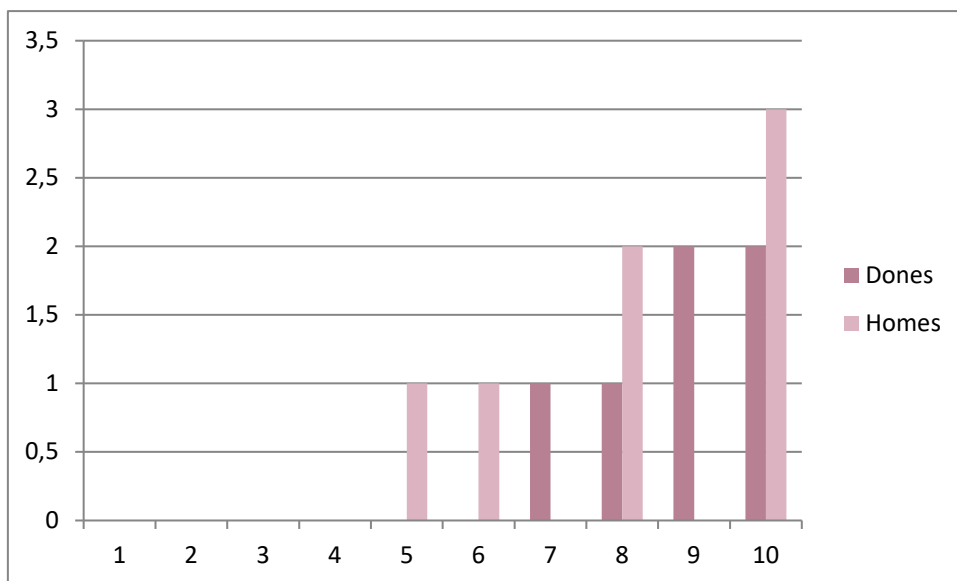
La majoria de dones opina el mateix però un punt per sota.

3. Dones i Homes tenen igual accés a la formació interna/ continua?



La majoria de dones considera que tenen igual accés a la formació dins l'empresa. La majoria d'homes considera el mateix però un punt per sota.

4. Dones i Homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

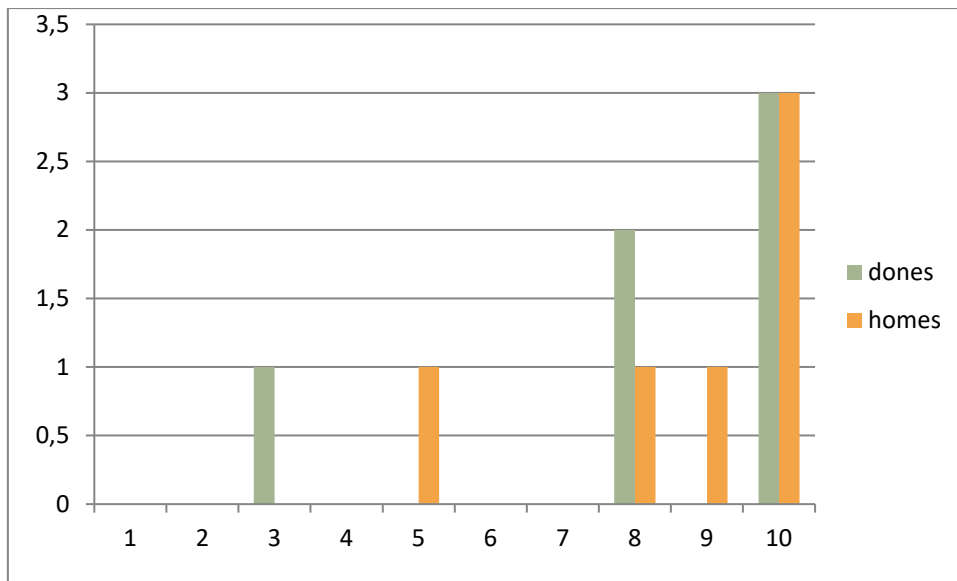


La majoria d'homes consideren que si que existeixen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament entre homes i dones , dins Gramepark.

Però en aquest cas la majoria de dones considera que sí, però 2 punts per sota, posant una nota de 9 i 10.

Al contrari de altres gràfiques on la majoria sempre està al 10.

5. Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a Gramepark?

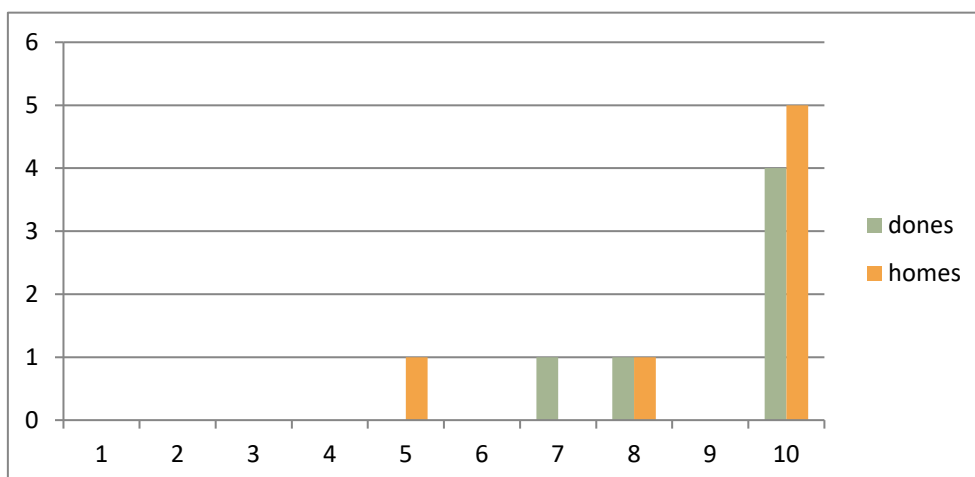


Podem observar que majoritàriament homes i dones coincideixen .

Però sí que podem destacar que les dones, a diferència dels homes marquen uns valors més baixos, situant bona part al 8 i fins algú valorant la resposta en un 3.

Però tenint en compte la resposta de 13 persones el 3 i el 6 no desvirtuen, els resultats positius de 6 a 10.

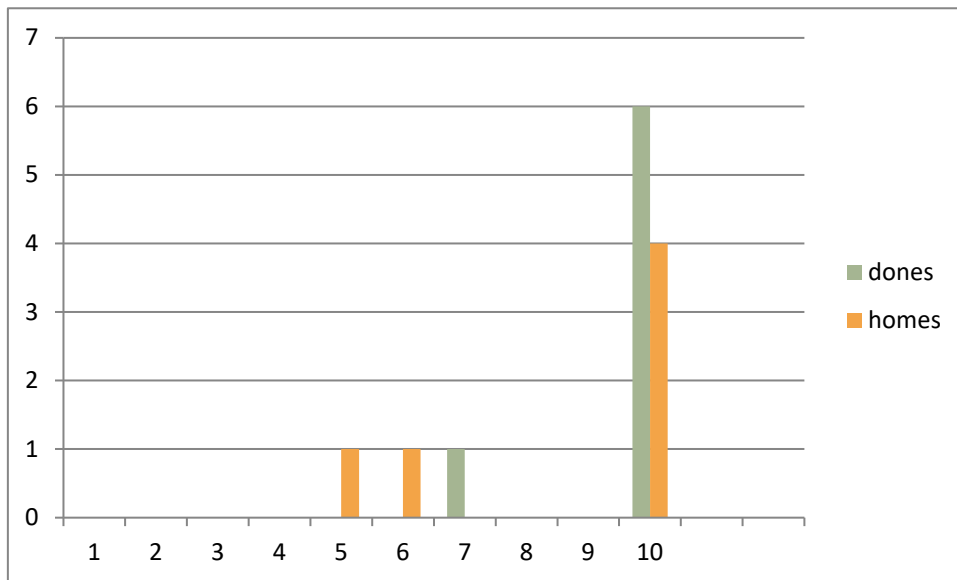
6. En general s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a Gramepark?



La majoria de dones en aquesta gràfica posa una valoració d'un 10 a l'empresa Gramepark en les mesures d'afavoriment de la vida familiar, personal i laboral.

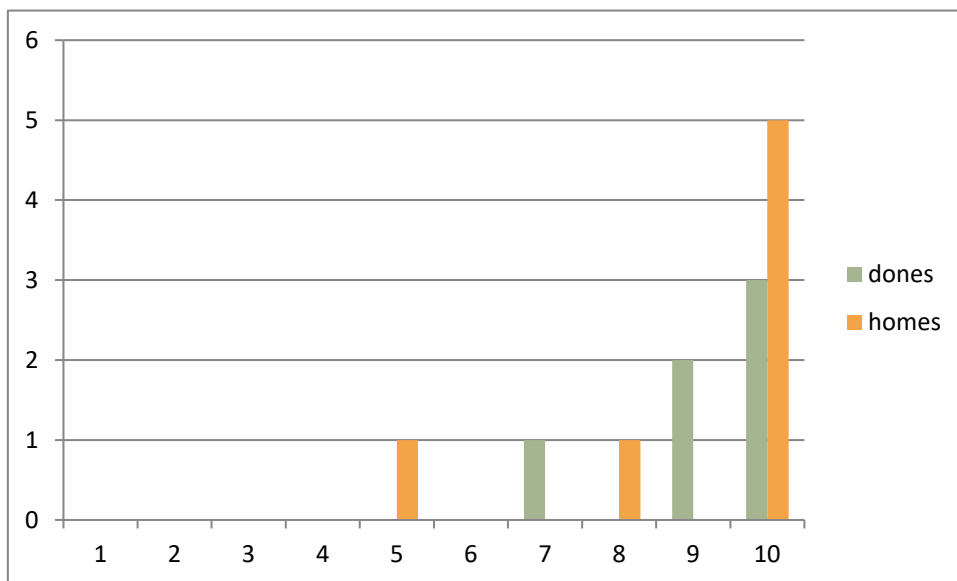
La majoria d'homes també, però un punt per sota.

7. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?



La majoria de dones i homes coneixen les mesures de conciliació disponibles dins l'empresa.

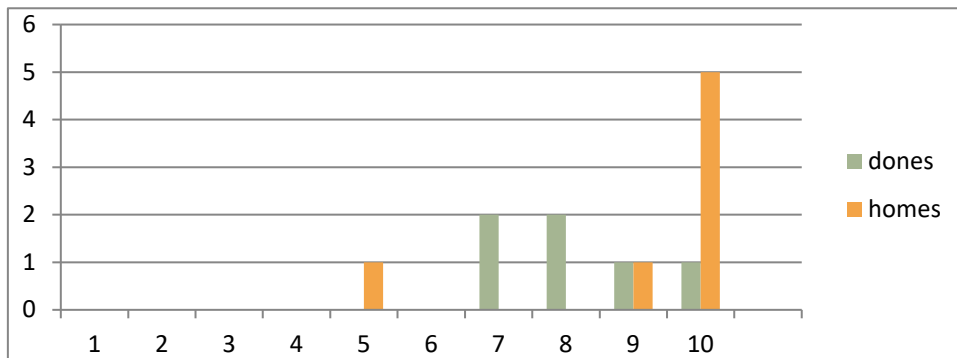
8. Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?



En aquesta gràfica la majoria d'homes diu conèixer que fer i a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i / o per raó de sexe.

Les dones en canvi donen puntuacions més baixes, com un 7, 9 i 10

9- Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



En aquest quadre observem que la majoria d'homes coneixen els drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, en contra la majoria de dones puntua entre un 7 i un 8 , el coneixement d'aquests drets.

10-Alguna vegada heu patit algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

Les enquestes ens diuen que ha existit conflicte relacionat amb aquest principi tant en un sexe com en l'altre.

Però si tenim en compte que l'enquesta l'han respost 13 persones, el conflicte només ha existit en un % molt baix del personal.

11- Creieu que es necessari el pla d'igualtat de dones i homes a Gramèpark?

A la següent pregunta hi ha 9 persones que consideren que sí que és necessari i 4 que no ho creuen.

12-Necessitats i suggeriments per l'empresa.

Plans de promoció professional que estableixin igualtat d'oportunitats.

Revisió de llocs de treball i salaris amb consonància.

Diferències econòmiques entre la plantilla fixa i l'eventual.

4. INFORME DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE L'EMPRESA

S'estableix una clara diferenciació entre els dos centres de treball.

El centre de treball anomenat "Dipòsit" al que pertanyen les categories d'Encarregat/da, Cap de Trànsit i Conductor/a es troba fortament masculinitzat i la majoria en la franja alta d'edat (de 46 i més anys) el que també afecta que el personal adscrit a aquest centre tingui més antiguitat.

El centre de treball anomenat "Oficines" al que pertanyen la resta de categories està més equilibrat entre homes i dones i la franja d'edat majoritària es situa entre els 30 i 45 anys.

L'accés a l'empresa en els darrers anys ha estat més equilibrada si bé continua estant marcada per les categories a cobrir (les categories corresponent al Dipòsit continuen molt masculinitzades).

El nombre de hores treballades també es veu afectat per l'existència dels dos centres de treball ja que el nombre d'hores en cadascú d'ells és diferent, essent més elevat al Dipòsit.

La promoció ha afectat al 100% al personal femení i ha suposat l'equilibri entre homes i dones en els comandaments intermedis. Destacar que una de les persones afectades per la promoció ha estat en un àmbit fortament masculinitzat.

Respecte a les incapacitats temporals comuns existeix un equilibri entre homes i dones. No així respecte a les derivades d'accident de treball que afecten majoritàriament al personal masculí, el que s'associa a un risc més gran que comporta la seva feina a l'estar adscrits al Dipòsit.

La sol·licitud de permisos relacionats amb la guarda legal continuen essent exclusivament de dones.

Respecte a la valoració del personal resultat de l'enquesta realitzada, les persones treballadores valoren favorablement la igualtat d'oportunitats en els diferents àmbits consultats.

Com a conclusió cal continuar treballant en la feminització de les categories professionals que presten servei al Dipòsit afavorint mitjançant accions positives aquesta feminització.

També cal abordar un major grau d'informació entre les persones treballadores sobre els diferents instruments per a la conciliació de la vida professional i personal i familiar afavorint la seva utilització tant per les dones com pels homes.

Les restes d'accions positives que es plantegen han de reforçar les polítiques d'igualtat que es fan a l'empresa i establir mesures de control sobre el compliment d'aquestes polítiques.

5. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'objectiu de l'auditoria retributiva és obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix amb el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució per treball de igual valor i l'eliminació de la possible bretxa retributiva.

De l'estudi realitzat de la situació retributiva a l'empresa s'ha conclòs que no hi ha bretxa salarial a l'empresa.

Per arribar a aquesta conclusió s'han analitzat els diferents quadres "Informe bretxa" que aporta el programa de nòmines i les retribucions salarials per categories, dades que són públiques, analitzant cadascú dels conceptes salarials.

Tot i no concorre la necessitat d'establir cap pla d'actuació per a la correcció de desigualtats retributives s'ha considerat convenient la creació d'un mapa de llocs de treball, amb la seva descripció i estructura funcional per tal d'afavorir l'equitat interna. La valoració de llocs de treball s'ha realitzat a través de la metodologia STRATA.

6. FITXES D'ACCIÓ POSITIVA

6.1. Accés a l'empresa i contractació

Objectiu General: Vetllar per un accés a l'empresa amb igual oportunitats entre homes i dones.

MESURES	INDICADORS	PERSONAL RESPONSABLE	CALENDARITZACIÓ
1. Currículums cecs. És a dir tant si la contractació és pública com privada no exigir fotografies en els currículums.	Quantes vacants s'han ofert. Quants currículums cecs s'han rebut. Quantes noves contractacions hi han hagut disgregada per sexe.	Departament RRHH	2022 a 2025
2. Revisar i corregir si fos necessari totes les ofertes de treball publicades, el seu llenguatge no sexista.	Quantes ofertes hi han hagut. Quantes ofertes s'han corregit	Departament RRHH	2022 a 2025
3. En cas de necessitar contractar empreses externes, es sol·licitarà que respectin, en el seu marc laboral, amb la llei d'igualtat.	Quantes empreses contractades. Documents presentats per aquestes.	Departament RRHH	2022 a 2025
4. En igualtat de condicions, tindrà preferència el sexe menys representatiu,	Numero de contractacions en últim any.	Departament RRHH	2022 a 2025

<p>un cop ja es realitzi el procés de selecció.</p> <p>En el cas de que 2 o més candidatures obtinguin el mateix barem en el concurs.</p>	Vacants presentades i cobertes		
<p>5. Posar-se en contacte amb GramelImpuls, INEM i amb les autoescoles per donar a conèixer les necessitats contractuals de Gramepark en l'àmbit de mobilitat.</p>	<p>Informes Anuals d'aquestes necessitats</p>	Departament RRHH	2022 A 2025

6.2. Promoció

Objectiu General: Vetllar per la igualtat efectiva entre homes i dones dins l'empresa i la no existència del sostre de vidre.

MESURES	INDICADORS	PERSONAL RESPONSABLE	CALENDARITZACIÓ
<p>1. Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que facilitin la promoció interna.</p>	<p>Document on s'especifiquen les condicions de la promoció interna,</p>	Departament RRHH	Al llarg del pla d'igualtat .
<p>2. Donar a conèixer via intranet o taulell d'anuncis les ofertes perquè hi pugui accedir qualsevol persona interessada</p>	<p>Ofertes presentades.</p> <p>Candidatures presentades.</p> <p>Llocs coberts disgregats per sexe.</p>	Departament RRHH	Al llarg del pla d'igualtat .
<p>3. Especificar molt clarament els perfils a cobrir en cada vacant</p>	<p>Ofertes presentades.</p>	Departament RRHH	Al llarg del pla d'igualtat .
<p>4. Enviar una resposta a les persones que no hagin estat promocionades , tot i havent-se posicionat explicant els motius .</p>	<p>Candidatures recollides.</p> <p>Candidatures no acceptades.</p> <p>Cartes enviades.</p>	Departament RRHH	Al llarg del pla d'igualtat .

6.3. Formació

Objectiu General: Que tota la plantilla tingui la mínima formació i coneixement en mesures d'igualtat d'oportunitats.

MESURES	INDICADORS	PERSONAL RESPONSABLE	CALENDARITZACIÓ
1. Formar a les persones amb personal al seu càrrec.	Nombre de persones formades. Cursos realitzats.	Departament RRHH	2023
2. Incloure mòduls de formació d'igualtat de gènere, dirigits a tota la plantilla.	Quants mòduls s'han inclòs.	Departament RRHH	2023
3. Formació en igualtat de gènere al personal de RRHH.	Cursos realitzats. Persones formades.	Departament RRHH	2023
4. Garantir que la informació sobre les ofertes de formació arribi a tot el personal de la empresa. Tenint en compte les persones de baixa de maternitat/paternitat i les excedències.	Quina informació s'ha passat Quantes persones l'han rebuda Quantes persones s'han inscrit	Departament RRHH	2023
5. Formar a les persones que integren la comissió de seguiment del pla d'igualtat en matèries de polítiques de igualtat, assetjament sexual o por raó de sexe i seguiment del pla.	Temari presentat Quantes persones l'han realitzat	Departament RRHH	2023

6.4. Retribució

Objectiu General: Evitar la bretxa de gènere

MESURES	INDICADORS	PERSONAL RESPONSABLE	CALENDARITZACIÓ
1. Auditoria retributiva	Informe extern	Departament RRHH	2022
1. Informe anual de les mesures retributives implantades.		Departament RRHH	2022

6.5. Conciliació

Objectiu general: Millorar les mesures legals per a la conciliació de la vida laboral i familiar.

MESURES	INDICADORS	PERSONAL RESPONSABLE	CALENDARITZACIÓ
1.Facilitar l'exercici dels drets de conciliació, que marca el conveni col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors, informant d'aquests drets a totes les persones treballadores.		Departament RRHH	Al llarg del pla d'igualtat
2.Realitzar acompanyament ,i si fos necessari accions formatives de reciclatge professional a les persones que s'incorporen a l'empresa a la finalització de la suspensió de contractes per naixement, excedències per cuidar fills/es i familiars al càrrec i baixes de llarga duració		Departament RRHH	Al llarg del pla d'igualtat
3.Les vacances es podran unir al permís de naixement, adopció o acollida.	Ja és efectiu.	Departament RRHH	Al llarg del pla d'igualtat
4.Garantir els drets de conciliació per les parelles de fet. Informar que les parelles de fet, tenen dret a les llicències contemplades en el conveni col·lectiu, o els acords del pla d'igualtat.	Ja és efectiu.	Departament RRHH	Al llarg del pla d'igualtat

6.6. Salut laboral

Objectiu General: Vetllar per la salut de les persones treballadores, evitant riscos innecessaris i tenint en compte la perspectiva de gènere.

MESURES	INDICADORS	PERSONAL RESPONSABLE	CALENDARITZACIÓ
1. Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe		Departament RRHH	2022
2. Difusió del protocol en tots els canals habituals i accessibles		Departament RRHH	2022
3. Entregar a la comissió de seguiment l'avaluació de riscos de llocs de treball de dones embarassades o en període de lactància natural.		Departament RRHH	2022
4. Informar a la comissió de seguiment anualment les vegades que s'ha adaptat el lloc a les embarassades o en període de lactància natural.		Departament RRHH	2022
5. Protocol d'embaràs i lactància dins de Gramepark		Departament RRHH	2022

6.7. Marxa de l'empresa , comunicació i sensibilització

Objectiu general: Fidelitzar la plantilla i conèixer els motius de la seva marxa i amb això les necessitats de millora. Sensibilitzar la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats de gènere.

Donar a conèixer la responsabilitat i l'interès de l'empresa en la igualtat efectiva entre homes i dones.

MESURES	INDICADORS	PERSONAL RESPONSABLE	CALENDARITZACIÓ
1. Enquesta de sortida.		Departament RRHH	2022

2. Guia de llenguatge no sexista		Departament RRHH	2022 - 2023
3. Difusió del pla d'igualtat		Departament RRHH	2022

6.8. Protocol de violència de gènere

Objectiu General:

MESURES	INDICADORS	PERSONAL RESPONSABLE	CALENDARITZACIÓ
1. Protocol de violència de gènere		Departament RRHH / RLT	Juntament amb l'aprovació d'aquest Pla d'Igualtat

7. MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En cas de que sigui necessari solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió d'aquest Pla d'Igualtat, mentre la normativa legal o convencional no obligui a adequar-lo, serà potestat i responsabilitat de la Comissió del Pla d'Igualtat, tal i com recull el punt 3 de les seves funcions, *"Proposar la modificació del pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa"*.

Qualsevol membre de la Comissió del Pla d'Igualtat podrà demanar l'estudi de una possible modificació, ja sigui en el transcurs d'un reunió de la mateixa o mitjançant comunicació escrita a la resta de membres.