

II -PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2024-2026
de Barcelona d'Infraestructures Municipals, SA

ÍNDEX

Presentació i agraïments

Introducció

I.	Marc normatiu.	Pàg. 6
II.	Marc conceptual i definicions.	Pàg. 9
III.	Model organitzatiu.....	Pàg. 15
IV.	Metodologia.	Pàg. 16
V.	Àmbits d'aplicació i vigència.....	Pàg. 18
VI.	Pla d'acció amb els principals resultats de la diagnosi. Àmbits d'intervenció, objectius i resultats estratègics. Mesures d'actuació.	Pàg. 19
VII.	Calendari d'execució de les accions a desenvolupar del II Pla d'Igualtat de BIMSA	Pàg. 35
VIII.	Sistema d'avaluació i seguiment.	Pàg. 36
IX.	Annexes. a. Informe del Diagnòstic. b. Auditoria retributiva.	

PRESENTACIÓ I AGRAÏMENTS.

BIMSA és una societat municipal de l'Ajuntament de Barcelona plenament compromesa amb la garantia de la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, tal com recull la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones.

Seguint el camí de l'Ajuntament, que tal i com recull el seu Pla d'igualtat treballa per assolir una societat igualitària que deixi enrere el model patriarcal androcèntric i sexista. En el propi marc municipal i el propi de la societat, promovent la igualtat a nivell intern, donant exemple en la pròpia organització, BIMSA impulsa el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que es presenta en aquest document, i que dona continuïtat a l'anterior Pla d'Igualtat, desenvolupant la legislació vigent i recollint tant l'avaluació del pla anterior com els resultats de la diagnosi institucional sobre la situació de dones i homes en relació a la igualtat de gènere.

BIMSA ha treballat en els darrers anys en matèria d'igualtat entre dones i homes al si de l'organització però encara queden pendents aspectes a continuar treballant per millorar els assoliments en diferents àmbits.

Aquest II Pla permetrà continuar avançant i és una clara mostra de refermar la voluntat de BIMSA en l'assoliment de la igualtat efectiva entre les dones i els homes que la integren, a fi que puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i capacitats personals sense discriminació per raó de gènere.

Aquest II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de BIMSA 2024 - 2026 ha estat elaborat per la Comissió Paritària pel desenvolupament del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de BIMSA, integrada per representants de BIMSA i de la representació de la plantilla UGT (Maria Teresa Gámez Rus), CCOO (Montserrat Buj Lozano) i UGT (Maria Reyes Villarejo Martín). Així mateix cal agrair l'acompanyament i la col·laboració de la Sra. Alda Mumbrú com a consultora i agent d'igualtat.

INTRODUCCIÓ.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LOIEMH), la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LIEDH), el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i el Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP), obliguen les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. S'ha d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable, en els termes que es preveuen.

En compliment d'aquest mandat legal, i fent efectiu el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes BIMSA va negociar i aprovar el I Pla d'igualtat per al període 2019-2022.

Un cop acabada la vigència del I Pla d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes de BIMSA, s'ha dut a terme l'Avaluació de la Implementació del Pla i Diagnosi, que s'incorpora com Annex, per part de la Comissió Negociadora pel Pla d'igualtat de BIMSA.

El funcionament d'aquest Pla, la seva avaluació, les modificacions normatives, i la voluntat de millora en l'assoliment dels objectius constitueixen la base per a l'elaboració del II Pla d'igualtat entre dones i homes 2024-2026 de BIMSA.

El II Pla es fruit del consens entre l'organització i la representació de la plantilla i vol constituir un mecanisme adreçat a garantir un funcionament intern basat en la igualtat d'oportunitats, i propiciar comportaments i maneres basades en el respecte mutu entre dones i homes en tots els àmbits de BIMSA.

Amb la constitució de la Comissió Negociadora pel Pla d'igualtat de BIMSA, el passat dia 27 de febrer de 2023, es va posar en marxa la negociació del II Pla d'igualtat de l'entitat, tant amb la participació de la representació social com dels representants legals de la plantilla.

La negociació va iniciar-se amb aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'empresa. No obstant, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitatius i quantitatius, es van comentar en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic.

Finalment, s'aprovà i signà per les parts, l'Avaluació de la implementació del Pla i Diagnosi elaborat i que s'incorpora com Annex, essent el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'igualtat.

L'objectiu d'aquest II Pla és establir el marc de l'actuació de BIMSA per continuar treballant en l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes, proposant eines de treball i resposta per als punts on s'ha detectat necessitat de millora en la diagnosi.

Al Pla es prioritzen els àmbits fonamentals d'intervenció, es fixen els objectius i els resultats concrets que s'han d'assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre

dones i homes i d'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe en cadascun d'aquests àmbits definint mesures i accions que s'han d'adoptar per assolir-los.

El Pla s'estructura en les següents parts:

- I. Marc normatiu.
- II. Marc conceptual i definicions.
- III. Model organitzatiu.
- IV. Metodologia.
- V. Àmbits d'aplicació i vigència.
- VI. Pla d'acció amb els principals resultats de la diagnosi. Àmbits d'intervenció, objectius i resultats estratègics. Mesures d'actuació.
- VII. Calendari d'execució de les accions a desenvolupar del Pla d'Igualtat.
- VIII. Sistema d'avaluació i seguiment.
- IX. Annexes.
 - a. Informe del Diagnòstic.
 - b. Dades quantitatives i qualitatives.
 - c. Resultats de les enquestes.
 - d. Auditoria retributiva.

I. MARC NORMATIU.

En les darreres dècades s'ha recollit en les normatives internacional, comunitària, estatal, autonòmica i municipal, el reconeixement de la igualtat de dones i homes davant de la llei, la prohibició de la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe; i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest marc normatiu s'ha convertit en eina fonamental per combatre i erradicar la discriminació.

Seguidament s'esmenten i enllacen els principals instruments:

1.1 Normativa internacional

[Declaració Universal de Drets Humans](#), preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

[Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals](#), articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.

[ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere](#). Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].

[Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones](#). Organització Internacional del Treball, 1951.

[Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació](#). Organització Internacional del Treball, 1958.

[Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial](#). Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.

[Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics](#), articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.

[Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals](#), articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.

[Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona \(CEDAW\)](#), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

1.2 Normativa comunitària

[Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere](#).

[Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea](#). DOUE 30/03/2010.

[Directiva 79/7/CEE del Consell](#), de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.

[Directiva 92/85/CEE del Consell](#), relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.

[Directiva 97/81/CE del Consell](#), relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

[Directiva 2000/78/CE del Consell](#), relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

[Directiva 2004/113/CE del Consell](#), de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.

[Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell](#), de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.

[Directiva 2010/18/UE del Consell](#), de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.

[Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell](#), de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.

[Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015](#). Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).

[Carta Europea de la Dona](#) (COM/2010/0078 final).

[Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020](#) (2011/C 155/02).

[Recull normatiu de la Unió Europea sobre igualtat de gènere](#).

1.3 Normativa estatal

[Constitució espanyola](#), en diversos articles es fa referència, ja sigui implícita o explícita, al principi d'igualtat. Els més rellevants són els articles 1.1, 9.2, 14, 23.2 i 35.1.

[Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#).

[Llei orgànica 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida](#)

[Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere](#).

[Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social](#).

[Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació](#).

[Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors](#)

[Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores](#)

[Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.](#)

[Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.](#)

1.4 Normativa autonòmica

[Estatut d'autonomia de Catalunya](#). Dins l'Estatut d'autonomia es fan mencions específiques que han quedat recollides, per l'Institut Català de les Dones, a [Les Dones a l'Estatut](#)

[Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista](#)

[Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#)

[Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#)

[Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intrasexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#)

[Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista](#)

1.5 Àmbit municipal

Programa d'actuació municipal

[Reglament per a l'equitat de gènere de l'Ajuntament de 2018](#) i la seva modificació de 2023

[Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona 2020-2023](#) i la seva revisió 2021

[Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere de 2019](#)

[II Pla per la justícia de gènere 2021-2025](#)

[Mesures organitzatives per a la igualtat : informe 2023](#)

II MARC CONCEPTUAL EN QUÈ S'EMMARCA EL PLA I DEFINICIONS.

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya i el recent Reial Decret Llei 6/2019, de data 1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a la feina i ocupació.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
- Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: estableix que qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema

eficaç i dissuassori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.

- Mesures d'acció positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Pla d'igualtat: la pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

“(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d’haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l’empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, així com també pel Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Altres conceptes clau en relació amb la igualtat entre dones i homes i gènere, i de l'àmbit laboral amb perspectiva de gènere¹:

Sexe: Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.

Gènere: Es defineix com a concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. El gènere determina el que és esperat, permès i valorat en una dona o en un home en un context determinat.

Rols de gènere: Fan referència a normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors rellevants localment, com ara les condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (European Institute for Gender Equality)

Estereotips de gènere: Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

Androcentrisme: Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, de manera que obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència.

¹ Definicions parcialment extretes del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona.

Sexisme: Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.

Discriminació: És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etcètera), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció de l'ONU de 18 de desembre de 1979).

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat de gènere: Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.

Igualtat formal: Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Aquest principi implica que la llei és una norma de caràcter general i que s'aplica igualment a tothom. La «igualtat formal» es correspondria amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

Igualtat real: Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

Igualtat de tracte: La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Enfocament de gènere interseccional: Mètode d'investigació social en què s'analitzen simultàniament gènere, ètnia, classe, sexualitat i altres diferències socials. La desigualtat entre dones i homes interactua amb altres formes de desigualtat, com la classe social, l'ètnia, l'orientació sexual, la diversitat funcional o l'edat. La relació entre les diferents formes de desigualtat no és d'addició sinó d'articulació —intersecció— i dona lloc a identitats i formes d'opressió específiques.

Mainstreaming o transversalitat de gènere: Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

Polítiques específiques: Mesures elaborades amb l'objectiu de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Tenen caràcter temporal i s'executen mentre perdura el problema o la situació de desigualtat a combatre. També es coneixen com accions positives.

Polítiques d'igualtat: Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

Apoderament de les dones: L'apoderament de les dones i les nenes es refereix a l'obtenció de poder i control sobre les seves pròpies vides. Es tracta de sensibilitzar, construir confiança en si mateixes, ampliar les opcions, augmentar l'accés i el control sobre els recursos i les accions per transformar les estructures i institucions que reforcen i perpetuen la discriminació i la desigualtat de gènere. Això implica que per poder-se apoderar no només han de tenir igualtat de capacitats (com l'educació i la salut) i l'accés igualitari als recursos i oportunitats (com la terra i l'ocupació), sinó que també han de tenir l'agència per utilitzar aquests drets, capacitats i recursos, i oportunitats de prendre eleccions i decisions estratègiques (tal com s'assoleix mitjançant oportunitats de lideratge i participació en institucions polítiques) (European Institute for Gender Equality).

Conceptes associats a la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral²:

Bretxa salarial de gènere: Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment

Discriminació salarial: Situació en què persones que fan treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Treball d'igual valor: Es considera treball d'igual valor aquell que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i s'exerceix en condicions diferents, però que és d'igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT).

Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixen als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Corresponsabilitat: Assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, drets, deures i oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.

Comissió de Seguiment i Avaluació: Òrgan que es crea per al disseny, l'impuls i el seguiment/avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats (articulades en un Pla d'igualtat) d'una empresa.

Representació paritària de gènere: Suposa una representació equilibrada entre dones i homes, de manera que cap dels dos sexes no tingui una presència ni superior al 60% ni inferior al 40%.

² Definicions parcialment extretes del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona.

Segregació ocupacional: Té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Sostre de vidre: Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

Terra enganxós: Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica.

Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impeding la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Quota: Reserva de llocs per a un col·lectiu específic a causa de la seva infrarepresentació en la presa de decisions, en les oportunitats de formació i en l'accés a llocs de treball.

Indicadors i Indicadors de gènere: Un indicador és la representació d'un fenomen que mostra la realitat i ens proporciona informació concreta; pot ser un valor (absolut, relatiu o percentatge), una percepció, un fet o una mesura; i ens permet analitzar una situació al llarg del temps, detectar-hi canvis o millores.

Els indicadors de gènere tenen la funció fonamental de caracteritzar i/o quantificar les desigualtats i diferències existents entre homes i dones en relació amb les seves percepcions, actituds, accés i control sobre els recursos, i sobre la seva influència en els àmbits de poder i decisió. No es limiten a la desagregació de les dades per sexe, encara que és una de les condicions necessàries per a l'anàlisi de gènere.

Dades desagregades per sexe: Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de gènere.

Sexisme en el llenguatge: Utilització del masculí com a genèric, parlant en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

L'androcentrisme en el llenguatge es manifesta fonamentalment en el pla lèxic (a través de l'ús del masculí com a genèric) i en el pla sintàctic (quan, per exemple, l'ordre de la frase es construeix prenent com a subjecte principal l'home o el masculí).

El sexisme en el llenguatge es posa de manifest quan en el discurs, el text o el missatge s'utilitzen estructures o paraules que tendeixen a excloure o a invisibilitzar les dones en la llengua.

Llenguatge inclusiu i no sexista: És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta a tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar a cap dels dos.

III. MODEL ORGANITZATIU.

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de BIMSA s'articula a partir dels òrgans executius de la pròpia entitat. Així doncs, el seu impuls, execució i supervisió recau en les competències pròpies del Departament de Persones, Feminització i Administració.

A partir de l'anterior mandat al Departament de Persones, Feminització i Administració, la negociació, avaluació i seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats s'articula a partir de la constitució de la Comissió Negociadora del mateix, i la posterior Comissió de Seguiment, constituïdes una i altra entre la representació legal de la plantilla i la representació executiva de BIMSA, de forma paritària.

En qualsevol cas, un cop aprovat el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de BIMSA per la Comissió Negociadora, aquest document ha estat presentat a la Direcció General i al Comitè de Direcció, quedant definitivament validat en data 9 d'abril de 2024.

La Comissió de Seguiment per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos es desenvolupa al **punt VIII** del present document.

IV. METODOLOGIA.

La formulació del Pla d'igualtat es va iniciar amb la realització d'una Diagnosi per part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, que va permetre establir la realitat concreta de la situació de dones i homes a BIMSA en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la identificació de les bretxes de desigualtat i discriminació existents entre les unes i els altres i la determinació dels factors o de les condicions que les propicien.

Els àmbits sota diagnosi es van plantejar segons criteris de rellevància i per a cadascun es van analitzar els aspectes que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere:

1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació professional.
3. Formació.
4. Promoció professional.
5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
10. Cultura institucional d'igualtat entre dones i homes
11. Comunicació, imatge i llenguatge

En compliment de la normativa legal vigent, es va elaborar un estudi de bretxa salarial de gènere que afecta tot l'àmbit personal i funcional, el qual ha permès incorporar dades objectives sobre la distribució del personal, la bretxa salarial de gènere i múltiples dades sobre l'impacte de l'estructura de l'ocupació per gènere i la resta de condicions tan rellevants com ara les mesures de la conciliació de la vida laboral i personal.

Per al desenvolupament de la Diagnosi s'ha dut a terme una metodologia combinada d'anàlisi qualitativa i quantitativa, que és complementària amb l'objectiu d'obtenir una imatge el més acurada possible de la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'entitat. L'anàlisi ha implicat la recopilació, sistematització i tractament de la informació disponible per a tots els àmbits sota diagnosi. Les fonts principals d'informació han estat: la documentació i les bases de dades de BIMSA, una enquesta en línia i les opinions rebudes de les persones que integren la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat.

L'obtenció i el tractament de la informació van girar entorn d'un conjunt d'indicadors qualitius i quantitatius sensibles al gènere, en què es van prendre com a període de referència temporal els quatre darrers anys (2018-2022) i el 31 de desembre de 2022 com a data de tall. Per a alguns àmbits s'han considerat espais temporals més curts.

Els resultats de la Diagnosi constitueixen la línia basal que ha dotat de valors d'entrada els indicadors definits, i ha establert la situació trobada prèviament a la implementació del II Pla d'igualtat.

Els resultats de la Diagnosi han estat validats per la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat. Aquests resultats, juntament amb la valoració de les persones que han participat en la negociació del II Pla i la interpretació i l'aplicació de la legislació relacionada, han estat la base sobre la qual s'ha dissenyat aquest document. Poden consultar-se totes les dades obtingudes a l'Annex que s'incorpora al present document.

El Pla d'igualtat és un instrument viu, adaptable i, per tant, en el si de la Comissió de Seguiment podran procedir a la negociació sobre les adaptacions necessàries.

V. ÀMBITS D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA.

El Pla d'Igualtat és aplicable a tota la plantilla de BIMSA i, per tant, engloba la totalitat de la plantilla sense exclusions.

El present pla és d'àmbit municipal, en tant en quant resulta aplicable a l'únic centre de treball que BIMSA té, el qual radica a la ciutat de Barcelona i ha resultat negociat amb la representació legal de la plantilla escollida precisament en aquest centre.

El Pla té una vigència de tres anys (2024-2026) i el seu inici es coincideix amb el moment en què, previ acord de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de BIMSA, aquest ha quedat aprovat per Direcció General i Comitè de Direcció en data 9 d'abril de 2024. El seu sistema d'avaluació serà el que es determina al punt VIII, i en tot cas quan venci s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat de les diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del Pla d'igualtat següent.

VI. PLA D'ACCIÓ AMB ELS PRINCIPALS RESULTATS DE LA DIAGNOSI. ÀMBITS D'INTERVENCIÓ, OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS. MESURES D'ACTUACIÓ.

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en tres tipus: objectius a llarg termini, mig i curt termini. La diferència entre un tipus i altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de mig i curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el Diagnòstic i sobre les quals s'ha estructurat la recerca, també pretenen ser les àrees en les quals s'intervingui amb accions o mesures establertes al present Pla. Aquestes són:

1. Cultura i gestió organitzativa.
2. Condicions laborals i Accés a l'organització.
3. Formació.
4. Promoció interna.
5. Retribució.
6. Conciliació familiar.
7. Comunicació inclusiva i no sexista.
8. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

01

Cultura i gestió organitzativa

OBJECTIU

Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

RESULTAT ESTRATÈGIC

La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal de BIMSA i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere.

02

Condicions laborals i Accés a l'organització

OBJECTIU

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de tots els processos garanteixin la

RESULTAT

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i respecte dels seus processos de cobertura.

igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
 Reduir l'impacte de la segregació ocupacional (estructural) generant condicions per assegurar la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció de personal per a la captació de talent femení.

03

Formació

OBJECTIU

Garantir l'accés igualitari, de dones i homes, a la formació interna.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver reduït qualsevol desigualtat interna en la consecució de la formació oferta per BIMSA.

04

Promoció interna

OBJECTIU

Augmentar la presència equilibrada de dones i homes en llocs infrarepresentades.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical.

05

Retribució

OBJECTIU

Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes

RESULTAT ESTRATÈGIC

Reducció de la bretxa salarial de gènere.

06

Conciliació familiar**OBJECTIU**

Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.

RESULTAT ESTRATÈGIC

El gaudir de les mesures de conciliació no incideix en la carrera professional i les expectatives de millora de les dones, i s'ha minimitzat, a més, el seu impacte en la bretxa salarial de gènere.

07

Comunicació inclusiva i no sexista**OBJECTIU**

Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexista en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.

08

Prevenió de riscos laborals i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere**OBJECTIU**

Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació de riscos laborals i de la vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere.

RESULTAT ESTRATÈGIC

S'han reduït els riscos laborals als quals es poden exposar les dones per les seves específiques condicions de salut i de lloc de treball.

09

Prevenió de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

OBJECTIU

Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implementació dels instruments necessaris.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament.

Àmbit 1 - Cultura institucional.

La cultura organitzativa de BIMSA es refereix al conjunt de valors compartits de les persones que la integren i que orienten les seves formes d'actuació, relació i comportament.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes s'ha d'integrar com a principi bàsic i transversal de l'organització.

01

Cultura i gestió organitzativa

OBJECTIU Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.	RESULTAT ESTRATÈGIC La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal de BIMSA i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere.
--	--

Objectiu específic 1.1		Mesura 1
Assegurar la correcta implantació i seguiment del pla d'igualtat .		M1. Implantació del Pla d'Igualtat, implementació figura Agent igualtat i valoració periòdica.
Accions		Indicadors de seguiment
Dotar de pressupost econòmic el Pla d'igualtat.		Implantat? SÍ/ NO
Incorporar la figura de l'agent d'igualtat		Implantat? SÍ/ NO
Valoració anual de l'estat de situació del present Pla.		Nombre d'informes segons tipologia/total tipologies
Comunicar el II Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla.		Comunicat? SÍ/NO
Registrar el Pla d'igualtat al REGCON.		Implantat? SÍ/ NO
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
RRHH / Agent Igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Previst implantar al 2n Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	Mitjans propis

Objectiu específic 1.2		Mesura 2
Informar internament sobre II Pla d'igualtat de dones i homes de BIMSA		M2. Divulgació i Formació sobre el Pla d'Igualtat.
Accions		Indicadors de seguiment
Crear un canal de comunicació plantilla/comissió d'igualtat (per exemple: bústia virtual d'igualtat...)		Implantat? SÍ/ NO
Fer accessible el Pla d'igualtat en el web de BIMSA.		Implantat? SÍ/ NO

Incloure ítems d'igualtat de dones i homes a l'enquesta de clima laboral.	Implantat? SÍ/ NO	
Impartir formació en igualtat de dones i homes.	Número de sessions de formació impartides i tipologia	
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
Agent Igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Es preveu implantar al 3er Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	2.000€/anual

Objectiu específic 1.3		Mesura 3
Promoure el valor de la igualtat de dones i homes a BIMSA.		M3. Elaborar i divulgar els valors que es reconeixen en el present document d'ent a terme campanyes de sensibilització.
Accions		Indicadors de seguiment
Comunicar els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.		Implantat? SÍ/ NO
Promoure una representació equilibrada en els òrgans de Representació de l'empresa i Representació Legal de Treballadores i treballadors.		Implantat? SÍ/ NO
Incloure la igualtat de dones i homes en els acords entre empresa i treballadors.		Implantat? SÍ/ NO
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
RRHH / Agent igualtat Direc Jurídica i Direc. Contractació.	Veure apartat VII. Calendari. Implantat a 3er Trimestre de 2024. A revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	Mitjans propis

Objectiu específic 1.4		Mesura 4
Contribuir/Influir en l'entorn de l'organització.		M4. Implementar la cultura de la igualtat no només en el sí de l'entitat si no també en empreses col·laboradores.
Accions		Indicadors de seguiment
Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora.		Implantat? SÍ/ NO
Impulsar el pla de mobilitat de empresa, incorporant la perspectiva de gènere.		Implantat? SÍ/ NO
Promoure la participació activa en actes relacionats amb la igualtat.		Nombre d'actes promoguts i tipologia
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
RRHH / Agent igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Implantat al 3er Trimestre de 2025. Revisar anualment dintre del 4rt trimestre de cada any.	Mitjans propis

Àmbit 2 -Condicions laborals i Accés a l'organització

BIMSA ha de garantir la implementació de la perspectiva de gènere tant en les condicions laborals com en l'accés a l'organització donant un tracte i oportunitats iguals entre dones i homes.

02

Condicions laborals i Accés a l'organització

OBJECTIU	RESULTAT
Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Reduir l'impacte de la segregació ocupacional (estructural) generant condicions per assegurar la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció de personal per a la captació de talent femení.	Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i respecte dels seus processos de cobertura.

Objectiu específic 2.1	Mesura 5
Garantir la igualtat de gènere en relació amb el procediment, els sistemes de selecció i la tipologia de proves dels processos selectius per a l'accés a BIMSA.	M5. Assegurar la perspectiva de gènere al conjunt de procediments/instruments de selecció de persones per garantir l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere

	(directa i indirecta) en els processos de selecció de personal.	
Accions	Indicadors de seguiment	
Redactar les convocatòries d'accés a l'organització utilitzant llenguatge inclusiu.	Revisió de la documentació de les convocatòries publicades (internes/externes).	
Exigir a les empreses de selecció que els processos selectius vetllin per la igualtat de dones i homes.	Requeriment publicat.	
Revisió dels processos de selecció i promoció dels futurs treballadors/es i els que ja venen prestant serveis en quant a criteris d'igualtat de sexe a l'empresa i fomentar una política de selecció que potenciï una major diversificació professional.	Indicadors de seguiment de processos selectius (nombre de dones presentades/ nombre dones aprovades, relació nombre dones presentades/aprovades respecte nombre homes presentats/aprovats, etcètera)	
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
RRHH/Agent Igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Implantat a 4rt Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	3.000 €/anual

Objectiu específic 2.2	Mesura 6	
Disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades.	M6. Avançar cap a la distribució més paritària en les diverses categories i específicament respecte les categories més masculinitzades.	
Accions	Indicadors de seguiment	
Increment de l'equilibri entre homes i dones en determinats llocs de treball, sobretot en Direcció.	Nombre de processos de selecció valorats/any. Valoració d'accions positives dutes a terme.	
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
RRHH/Agent Igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Implantat a 1er Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	Mitjans propis

Àmbit 3. Formació

La formació permet adquirir noves competències i nous coneixements, i adaptar-se i reciclar-se en un entorn canviant. És igualment un mecanisme que permet el desenvolupament de la carrera i la promoció professional. Tota la formació i sensibilització interna va dirigida a tot el personal.

03

Formació

OBJECTIU

Garantir l'accés igualitari, de dones i homes, a la formació interna.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver reduït qualsevol desigualtat interna en la consecució de la formació oferta per BIMSA.

Objectiu específic 3.1		Mesura 7
El personal ha de disposar de formació en matèria d'igualtat de gènere que estigui adaptada a les seves necessitats i sigui útil en el seu dia a dia		M7. Incorporar i implementar un pla formatiu, amb continguts generals i específics (adaptats als diferents col·lectius), sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
Accions		Indicadors de seguiment
Incloure, en el procediment de formació, la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o continua, dissenyant programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats		Incorporació de noves formacions previstes al Pla de Formació. Total de programes formatius realitzats
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
Agent Igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Implantat al 1er Trimestre de 2025. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	2.000€/anual

Objectiu específic 3.2		Mesura 8
Garantir que tota la formació i sensibilització internes incorporin la perspectiva de gènere en els continguts.		M8. Garantir la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i l'ús de llenguatge inclusiu del personal formador.
Accions		Indicadors de seguiment
Definir indicadors per a la posterior recollida d'informació.		Volum de formacions realitzades i enquestes de satisfacció de continguts/formadors.
Realitzar un seguiment anual i comparatiu d'indicadors de formació.		Informe anual de valoració.
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
Agent igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Implantat al 1er Trimestre de 2025. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	Mitjans propis

Àmbit 4. Promoció interna

Les taxes d'èxit són superiors en homes en els càrrecs amb més responsabilitat. Aquest biaix de gènere condueix al manteniment del sostre de vidre i de la segregació vertical.

04

Promoció interna

OBJECTIU Augmentar la presència equilibrada de dones i homes en llocs infrarepresentades.	RESULTAT ESTRATÈGIC Haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical.
---	---

Objectiu específic 4.1		Mesura 9
Millora en la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per nova provisió.		M9. Implantar mesures de millora en la carrera de col·lectius de dones en què s'identifiquin problemàtiques vinculades a la segregació ocupacional, que impedeixin unes condicions de promoció i no siguin objecte d'altres polítiques de promoció.
Accions		Indicadors de seguiment
Incloure formalment la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.		Veure si apareix en els nous processos de promoció (SÍ/NO).
Incloure la igualtat de dones i homes en el procediment de promoció.		Veure si apareix en els nous processos de promoció (SÍ/NO).
Redactar el procediment de promoció amb llenguatge inclusiu.		Veure nova versió del procediment de promoció i la seva revisió.
Definir indicadors per a la posterior recollida d'informació i realitzar un seguiment anual		Valoració de dits indicadors de forma periòdica i redactar informe anual.
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
RRHH	Veure apartat VII. Calendari. Implantar al 1er Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	Mitjans propis

Objectiu específic 4.2		Mesura 10
Impulsar la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per provisió de llocs.		M10. Desenvolupar i dur a terme accions positives per a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de provisió dels llocs de treball de nivell superior.
Accions		Indicadors de seguiment
Incloure mesures d'acció positiva per posicions de comandament, incrementant l'equilibri entre homes i dones en		Valoració de dits indicadors de forma periòdica i redactar informe anual.

determinats llocs de treball, sobretot en Direcció		
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
Direcció/ RRHH	Veure apartat VII. Calendari. Implantar al 1er Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	Mitjans propis

Àmbit 5. Retribució

L'estudi de la bretxa salarial de gènere constata l'existència de bretxa a BIMSA.

05

Retribució

OBJECTIU

Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes

RESULTAT ESTRATÈGIC

Reducció de la bretxa salarial de gènere.

Objectiu específic 5.1		Mesura 11
Reduir el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i la seva reducció efectiva.		M11. Dotar-se d'un sistema d'indicadors que informin sobre l'efecte en la bretxa salarial de gènere de les mesures parcials o totals que s'apliquin, i també que ajudin a detectar l'impacte en la bretxa dels canvis que hi hagi en l'ocupació de tipus divers, per tal d'identificar la tendència de la bretxa.
Accions		Indicadors de seguiment
Realitzar una revisió de l'actual sistema de classificació professional incorporant la perspectiva de gènere.		(SÍ/NO).
En cas de nous acords sobre la política retributiva, analitzar abans l'impacte diferencial que aquests tenen en dones i homes.		S'han aplicat nous acords sobre política retributiva (SÍ/NO). S'ha dut a terme l'anàlisi previ (SÍ/NO).
Realitzar un seguiment anual i comparatiu de la bretxa salarial de gènere.		Informe de bretxa salarial de gènere anualment (SÍ/NO).
Fomentar l'equitat de gènere en les retribucions del personal, corregint les possibles desviacions existents.		Informe anual sobre les desviacions detectades (SÍ/NO).
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
Direcció / RRHH	Veure apartat VII. Calendari. Implantar al 4rt Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	4.000€/anual

Àmbit 6. Conciliació familiar

El gaudi de les mesures de conciliació ha de ser comú a tot el personal.

06

Conciliació familiar

OBJECTIU Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.	RESULTAT ESTRATÈGIC El gaudir de les mesures de conciliació no incideix en la carrera professional i les expectatives de millora de les dones, i s'ha minimitzat, a més, el seu impacte en la bretxa salarial de gènere.
---	--

Objectiu específic 6.1		Mesura 12
Propiciar el coneixement de les diferents mesures de conciliació existents, així com els permisos disponibles.		M12. Promoure el coneixement en els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Accions		Indicadors de seguiment
Comunicar/millorar el coneixement dels permisos disponibles		S'ha dut a terme (SÍ/NO).
Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar en termes de corresponsabilitat		S'ha dut a terme (SÍ/NO) Quantes sessions de difusió s'han fet. Quins altres canals de comunicació s'han emprat.
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
RRHH / Agent igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Implantat a 4rt Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	Mitjans propis

Àmbit 7. Comunicació inclusiva i no sexista.

El llenguatge sexista que s'utilitza en el món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals, i invisibilitza la presència de les dones, sinó que també afavoreix la discriminació i la desigualtat d'oportunitats entre dones i homes. S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'ús del llenguatge. Generalitzar l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge verbal i tenir cura de la imatge que es projecta són elements clau per contribuir a la igualtat real entre dones i homes.

Comunicació inclusiva i no sexista

OBJECTIU Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexista en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.	RESULTAT ESTRATÈGIC Haver institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.
--	--

Objectiu específic 7.1		Mesura 13
Propiciar un Pla de comunicació integral del Pla d'igualtat.		M13. Dissenyar i implementar un Pla de comunicació integral del Pla d'igualtat.
Accions		Indicadors de seguiment
Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'empresa		S'ha dut a terme (SÍ/NO)
Incorporar una Guia de llenguatge inclusiu		Es disposa d'un Pla de Comunicació (SÍ/NO) Es disposa de la Guia de llenguatge inclusiu (SÍ/NO)
Formar en comunicació no sexista al personal responsable d'elaborar documentació, interna i/o externa		S'ha dut a terme (SÍ/NO).
Sol·licitar a les empreses proveïdores de serveis de comunicació que incorporin la comunicació no sexista i perspectiva de gènere		S'ha dut a terme (SÍ/NO).
Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per BIMSA per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació		S'ha dut a terme (SÍ/NO). Nombre de documents revisats.
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
Agent igualtat	Veure apartat VII. Calendari. Implantat al 1er Trimestre de 2025. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	2.000€/anual

Àmbit 8. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir treballadores i treballadors de l'exposició a situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut. Incorporar la perspectiva de gènere en aquest àmbit vol dir posar el mateix nivell d'atenció, de preocupació i de recursos en els diferents tipus de riscos que causen danys a la salut de les unes i dels altres.

08

Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere

OBJECTIU Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes.	RESULTAT ESTRATÈGIC Millorar els riscos laborals del personal
---	---

Objectiu específic 8.1		Mesura 14
Protegir la salut i el benestar en el treball de les dones i homes		M14. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals
Accions		Indicadors de seguiment
Millora dels equipaments per a personal femení, com ara vestuaris, lavabos o les necessitats derivades del període de lactància.		(SÍ/NO).
Implantar estudis de clima laboral i riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.		Valoració periòdica (enquesta) de l'avaluació de riscos psicosocials.
Formar a les persones responsables de Salut laboral, en perspectiva de gènere.		Nombre de persones formades/periodicitat.
Realitzar, amb caràcter anual un seguiment de les dades d'accidentalitat i contingències comunes, amb perspectiva de gènere.		Informe anual de seguiment (SÍ/NO).
Promoure l'equilibri de presència de dones i homes en el Comitè de Seguretat i Salut, si s'escau.		Variació en la seva composició.
Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
RRHH / Prevenció	Veure apartat VII. Calendari. Implantat a 4rt Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	4.000€/anual

Àmbit 9. Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

L'existència del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, per si mateix, no garanteix l'absència d'assetjament ni dona plenes garanties a les dones. Així doncs, cal buscar altres vies per a donar garanties i sobretot, eines de prevenció, davant un possible cas d'assetjament.

09

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

OBJECTIU Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implementació dels instruments necessaris.	RESULTAT ESTRATÈGIC Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament.
---	---

Objectiu específic 9.1	Mesura 15
Sensibilitzar i dotar d'eines per a una prevenció eficaç de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	M15. Implantar un sistema de formació orientat a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la detecció precoç de situacions de risc d'assetjament, i les actuacions preventives de comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe; així com la canalització efectiva de qualsevol situació d'assetjament cap a l'activació del Protocol, en relació amb el personal directiu i tècnic.
Accions	Indicadors de seguiment
Sensibilitzar i dotar d'eines per a una prevenció eficaç de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Nombre d'accions de sensibilització realitzades al personal/any i eines generades.
Revisió de l'actual Protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual.	Es disposa de protocol revisat (SÍ/NO).
Previsió d'altres mesures tendents a garantir un entorn segur, saludable i amb perspectiva de gènere.	Valoració per part del servei de prevenció (SÍ/NO).
Fer difusió de la seva existència i funcionament a tota la plantilla.	Nombre d'accions formatives a persones amb competència/any. Enquestes de valoració sobre el coneixement del Protocol i la seva aplicació.

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
----------------	------------	------------

RRHH Compliance	/	Veure apartat VII. Calendari. Implantat al 4rt Trimestre de 2024. Revisar anualment dintre del 4rt Trimestre de cada any.	2.000€/anual
----------------------------	---	---	--------------

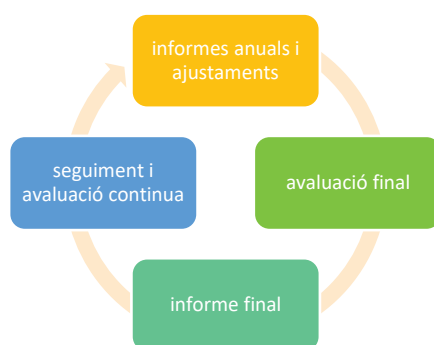
VII. CALENDARI D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

	2024				2025				2026			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Cultura i gestió organitzativa.												
M1. Implantació del Pla d'Igualtat, implementació figura Agent igualtat i valoració periòdica												
M2. Divulgació i Formació sobre el Pla d'Igualtat.												
M3. Elaborar i divulgar els valors que es reconeixen en el present document d'ent a terme campanyes de sensibilització.												
M4. Implementar la cultura de la igualtat no només en el sí de l'entitat si no també en empreses col·laboradores												
2. Condicions laborals i Accés a l'organització.												
M5. Assegurar la perspectiva de gènere al conjunt de procediments /instruments de selecció de persones per garantir l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere (directa i indirecta) en els processos de selecció de personal.												
M6. Avançar cap a la distribució més paritària en les diverses categories i específicament respecte les categories més masculinitzades.												
3. Formació.												
M7. Incorporar i implementar un pla formatiu, amb continguts generals i específics (adaptats als diferents col·lectius), sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes.												
M8. Garantir formació en igualtat i llenguatge inclusiu.												
4. Promoció interna.												
M9. Mesures de millora en la carrera de col·lectius de dones en que s'identifiquin problemàtiques vinculades a la segregació ocupacional, que impedeixin unes condicions de promoció.												
M10. Desenvolupar i dur a terme accions positives per a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de provisió dels llocs de treball de nivell superior.												
5. Retribució.												
M11. Dotar-se d'un sistema d'indicadors que informin sobre l'efecte en la bretxa salarial de gènere de les mesures parcials o totals que s'apliquin, i també que ajudin a detectar l'impacte en la bretxa dels canvis que hi hagi en l'ocupació de tipus divers, per tal d'identificar la tendència de la bretxa.												
6. Conciliació familiar.												
M12. Promoure el coneixement en els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.												
7. Comunicació inclusiva i no sexista												
M13. Dissenyar i implementar un Pla de comunicació integral del Pla d'igualtat.												
8. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere												
M14. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals												
9. Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe												
M15. Implantar un sistema de formació orientat a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la detecció precoç i les actuacions preventives.												

VIII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT.

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, i el posterior Reial Decret 901/2020, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Cal diferenciar però, aquesta previsió normativa amb la que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, la qual fa referència a què l'empresari té l'obligació d'informar a la representació legal dels treballadors i treballadores del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.



COMISSIÓ DE SEGUIMENT

1. CONSTITUCIÓ.

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord.

2. COMPOSICIÓ.

La Comissió estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'Empresa i representants dels treballadors i treballadores. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

3. FUNCIONS.

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes al Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avenç respecte als objectius d'igualtat dins de l'empresa, a fi de comprovar l'eficiència de

les mesures engegades per assolir la finalitat perseguida, i proposar, si escau, mesures correctores.

- Elaboració, amb la periodicitat que sigui procedent, d'informes de seguiment de les mesures a implantar, acordades en aquest Pla.
- Interpretació del Pla d'Igualtat.
- Seguiment de la seva execució.
- Coneixement i proposta de resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació del present Pla d'Igualtat. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.
- Desenvolupament dels preceptes que les persones negociadores d'aquest Pla hagin atribuït a la Comissió, duent a terme les definicions o les adaptacions que siguin necessàries. Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació dels mateixos.
- Reflectir el grau d'assoliment dels objectius proposats al Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures.
- Analitzar l'adequació dels recursos, les metodologies i els procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i/o departaments i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajustar als objectius i adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut a l'entorn de l'empresa, de la pertinència de les mesures del Pla a les necessitats de la plantilla, i, finalment, de l'eficiència del Pla.
- Concretament, a la fase de Seguiment s'haurà de recollir informació sobre:
 - Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla.
 - El grau d'execució de les mesures.
 - Les conclusions i les reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
 - La identificació de possibles accions futures.
 - Persona o departament responsable per dur-ho a terme.

Realització d'una Avaluació final, en els tres darrers mesos abans de la finalització de la seva vigència. S'integraran els resultats del seguiment i impacte del Pla d'Igualtat, així com les noves accions que es puguin emprendre.

L'avaluació final del Pla d'Igualtat haurà de tenir en compte:

- El grau de compliment dels objectius del Pla.
- El nivell de correcció de les desigualtats detectades als diagnòstics.
- El grau d'assoliment dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat/ percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.
- Els canvis produïts en les mesures i el desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.
- El grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats a l'empresa.
- Els canvis a la cultura de l'empresa: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, a les pràctiques de RRHH, etc.
- La reducció de desequilibris en la presència i la participació de dones i homes.

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió Permanent d'Igualtat serà necessària la disposició, per part de l'empresa, de la informació estadística, desagregada per sexes, al moment d'inici i moment de fi, establerta als criteris de seguiment acordats per a cadascuna de les mesures amb la periodicitat corresponent.

4. FUNCIONAMENT.

La Comissió es reunirà anualment, podent-se celebrar reunions extraordinàries sempre que sigui requerida la seva intervenció per qualsevol de les parts integrades en aquesta, prèvia comunicació escrita a aquest efecte indicant els punts a tractar a l'ordre del dia.

Quan es produeixi la sol·licitud d'interpretació del pla d'Igualtat, la Comissió haurà de reunir-se en el termini de 7 dies des de la seva sol·licitud i dictar resolució en el termini de 15 dies des de la reunió. Els acords de la Comissió d'interpretació del Pla d'Igualtat tindran el mateix valor que el text d'aquest.

En qualsevol cas, les persones afectades (empresa/persones treballadores) per la resolució podran recórrer davant de la jurisdicció competent en defensa dels seus interessos.

Les reunions de la Comissió se celebraran dins del termini que les circumstàncies aconsellin en funció de la importància de l'assumpte, que en cap cas excedirà dels trenta dies següents a la recepció de la sol·licitud d'intervenció o reunió, a excepció de les relatives a la interpretació del pla, que s'hauran de celebrar en el termini de 7 dies assenyalat anteriorment

La Comissió s'entendrà vàlidament constituïda quan hi assisteixi, present o representada, la majoria simple de cada representació, i les parts poden acudir assistides dels assessors o assessores que considerin convenients.

Els acords de la Comissió, per a la seva validesa, requeriran el vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions.

En cas que l'informe de seguiment plantegi la necessitat d'introduir adaptacions o modificacions en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla, s'informarà la Direcció de l'empresa i la representació sindical.

5. MITJANS

Per complir les funcions encomanades a la Comissió de Seguiment d'Igualtat, l'empresa es compromet a facilitar els mitjans necessaris:

- Lloc Material: s'acorda que les reunions se celebrin on-line, sent el mitjà autoritzat de comunicació el correu electrònic.
- Aportar la informació estadística, desagregada per sexe, establerta als criteris de seguiment acordats per a cadascuna de les mesures amb la periodicitat corresponent.

6. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I SOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Els conflictes d'interpretació, aplicació, seguiment, revisió o avaluació del present Pla d'Igualtat seran resolts per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, requerint-se acord per unanimitat de la Comissió.

El procediment de revisió i/o modificació del Pla d'Igualtat, en els supòsits legalment previstos a l'article 9.2 del RD 901/2020 requerirà acord en els termes anteriorment assenyalats de la comissió de Seguiment, que haurà d'emetre informe sobre això degudament motivat i amb les propostes oportunes, i que serà traslladat a la Direcció de l'Empresa perquè en el termini màxim de 30 dies procedeixi a la convocatòria de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de BIMSA, per al seu tractament i, si escau, aprovació per la comissió negociadora.

En cas de desacord de la Comissió de Seguiment, el tema haurà de ser sotmès a la consideració de l'organisme previst al sistema no judicial de solució de conflictes, de conformitat amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional sobre la creació del sistema de solució extrajudicial de conflictes. S'utilitzarà la via de la mediació, i la via de l'arbitratge serà en tot cas voluntària per a ambdues parts.

Les parts se sotmeten a la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya, en cas de conflicte entre les parts en relació amb l'aplicació i/o interpretació del present Pla d'Igualtat.

La intervenció de la Comissió és preceptiva amb caràcter previ a acudir a aquests mitjans de solució extrajudicial de conflictes o a la jurisdicció.

Annexes.

Informe del Diagnòstic.

RESULTATS DE LA DIAGNOSI

**Situació de dones i homes en relació a
la igualtat de tracte i d'oportunitats a**

Barcelona d'Infraestructures Municipals, SA

II PLA D'IGUALTAT

Barcelona, 18 de setembre de 2023

PLA D'IGUALTAT.- L'INFORME DIAGNÒSTIC

1.- FITXA TÈCNICA:

<i>Nom o Raó Social:</i>	BARCELONA D'INFRAESTRUCTURES MUNICIPALS, S.A.
<i>Forma jurídica:</i>	Societat Anònima, mercantil pública
<i>Activitat:</i>	Gestió de l'obra pública municipal d'infraestructures i edificació
<i>Província:</i>	Barcelona
<i>Municipi:</i>	Barcelona
<i>Telèfon:</i>	933 034 170
<i>Correu electrònic:</i>	(info@bimsa.cat)
<i>Pàgina web:</i>	https://www.bimsa.cat/
<i>Recollida diagnòstic:</i>	4t Trimestre de 2022
<i>Versió</i>	v.2, 18/09/2023
<i>Data de finalització de l'informe:</i>	18 de setembre de 2023

PREÀMBUL

Barcelona d'Infraestructures Municipals, SA (en endavant, BIMSA) una societat anònima de capital íntegrament municipal, constituïda per acord del Consell Municipal de l'Ajuntament de Barcelona adoptat el dia 23 de juny de 2000, sota la denominació Infraestructures 2004 SA, mitjançant l'escriptura autoritzada el dia 7 de juliol de 2000 pel Notari de Barcelona José-Luis Perales Sanz, i que es regeix per la Llei de Societats de Capital, pel què disposen les Lleis de Règim Local, la Carta Municipal de Barcelona, els seus Reglaments, i qualsevol altra disposició que li sigui d'aplicació.

El actual objecte s'ha consolidat amb la modificació estatutària aprovada definitivament en sessió del Plenari del Consell Municipal de l'Ajuntament de Barcelona de 29 de març de 2019, i elevada a públic mitjançant escriptura atorgada per la Notària de Barcelona Ma Olga Hernández Hernández, de data 17 de juny de 2019.

D'acord amb els seus estatuts, BIMSA és una Societat Privada Municipal de l'Ajuntament de Barcelona constituïda com instrument de gestió funcionalment descentralitzat d'aquest Ajuntament en els termes de l'article 45.3.c) de la Carta Municipal de Barcelona i li correspon l'exercici de les competències i la gestió de l'obra pública municipal d'infraestructures i edificació, de conformitat amb el que s'estableix a l'art. 2 .

1.- PRESENTACIÓ

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LOIEMH), la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LIEDH), el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball, el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, així com el propi Reial Decret 713/2010, i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, obliguen a les persones jurídiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. Les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics han de disposar d'un Pla d'Igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, incorporant-lo al conveni col·lectiu o a l'acord de condicions de treball.

En compliment d'aquest mandat legal, i fent efectiu el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes, Barcelona d'Infraestructures Municipals, SA, es va negociar el I Pla d'Igualtat entre homes i dones de BIMSA de 2019.

Un cop acabat el període d'execució de la implementació del I Pla d'Igualtat 2019 s'ha dut a terme l'avaluació (**Document Annex 1**) de la implementació i s'ha elaborat la present Diagnosi amb la finalitat d'establir la realitat concreta de dones i homes a l'organització en relació amb la igualtat de tracte d'oportunitats, així com per identificar les possibles bretxes d'iniquitat que es puguin produir entre unes i les altres. En l'anàlisi sobre implementació del I Pla d'Igualtat de BIMSA es verifica l'aplicació d'una part de les mesures.

Aquesta **Diagnosi** té per **objectiu establir la realitat concreta de dones i homes a l'organització en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats**, així com **identificar les possibles bretxes d'iniquitat** que es puguin produir entre unes i altres. La Diagnosi no només implica la identificació i presa de consciència de les situacions de desigualtat si discriminacions entre dones i homes, sinó la possibilitat de **prendre decisions informades que permetin revertir aquesta situació**. Els resultats de la Diagnosi constitueixen a **base sobre la qual dissenyar el nou Pla d'igualtat, establir**

els àmbits prioritaris d'intervenció, definir objectius i estratègics, i formular les mesures i accions més adients per desplegar a l'organització amb l'objectiu prioritari d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

La **Diagnosi** és transversal a tota l'estructura societària, amb la excepció de Junta General de la Societat, que es correspon amb el Ple de la corporació municipal, i es centra principalment en **els departaments de la societat, als seus processos interns, les polítiques de gestió de les persones, l'estructura, les característiques de la plantilla i les seves condicions laborals, la comunicació interna i externa, etc.**; i es nodreix de les dades qualitatives i quantitatives obtingudes tant de les bases de dades, com de les enquestes realitzades tant pel personal com per les representants de les treballadores i treballadors, i també del treball executat per la Comissió d'Igualtat.

La contribució i intervenció de totes les persones que han participat en aquesta Diagnosi ha estat cabdal per garantir les diferents visions sobre els àmbits i qüestions analitzats.

2.- CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA:

El marc jurídic regulador de les relacions laborals a l'empresa està format per l'Ordenament Jurídic laboral vigent i més concretament, pel conveni col·lectiu d'aplicació: *Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 79000375011994)*.

Cal tenir en compte també el Codi Ètic de BIMSA i tot el seu desenvolupament, reglament, política de complement normatiu i protocols.

Juntament amb l'anterior marc també s'ha de tenir present tots els acord adoptat en el sí de l'entitat, i que seran objecte de valoració en la present Diagnosi.

1. Acord sobre dies a gaudir en el període de Nadal, d'11 de març de 2011.
2. Acord de 6 d'octubre de 2016 regulador de classificació professional, valoració de llocs de treball, promoció i estructura salarial.
3. Acord de procediment de promoció del personal de 21 de novembre de 2016, i la seva addenda de 14 de febrer de 2020
4. Descripció de llocs de treball, de 23 de maig de 2018.
5. Acord de 4 de juny de 2018 per l'establiment d'un Pla de Formació
6. Acord en matèria de jubilació parcial, de 4 de juny de 2018.
7. Acord en matèria d'accident, de 4 de juny de 2018.
8. Aplicació del decret en matèria de despeses de personal i annex, de 3 de setembre de 2018.
9. Acord de 13 de desembre de 2018 de dies addicionals de vacances segons el temps de serveis prestats per els treballadors, derivat de l'acció 10 prevista al Pla d'Igualtat 2019 "integrar la conciliació de la vida laboral i personal a la cultura organitzativa".
10. Comunicat sobre registre d'entrades/sortides de les instal·lacions, de 14 de juny de 2019.
11. Procediment de selecció de personal, en compliment amb els *Criteris harmonitzadors de recursos humans en l'àmbit dels organismes autònoms, entitats públiques empresarials i societats mercantils dependents de l'Ajuntament de Barcelona*, aprovats per la Comissió de Govern en sessió de 13 de maig de 2009
12. Protocol de bones pràctiques, de 10 de març de 2022.

13. Acord regulador e les condicions de teletreball del personal de BIMSA, seguin l'establert en el Decret de la CG de 27 de juliol pel qual es regula l'organització del teletreball a l'Ajuntament de Barcelona
14. Trasllat dels acord del consell municipal per a increment salarial per a cada anualitat, quan així s'escau, i amb la formalització del corresponent acord.
15. Calendari laboral acordat amb els Delegats de personal, acordat anualment

En matèria retributiva cal fer menció, que els increments salarials aplicats al personal de BIMSA, venen determinats per la Llei de Pressupostos, prèvia autorització per l'Ajuntament de Barcelona.

Addicionalment, és convenient fer referència a què li resulten d'aplicació els "*Criteris harmonitzadors de recursos humans en l'àmbit dels organismes autònoms, entitats públiques empresarials i societats mercantils dependents de l'Ajuntament de Barcelona*", publicats a la Gasetta Municipal de Barcelona número 16, de 30 de maig de 2009.

La gestió i govern de Barcelona d'Infraestructures Municipals S.A. han de veure's guiats sota els principis rectors com són els d'ètica, legalitat, bon govern i transparència, principis reconeguts i compartits per tota la plantilla la qual conformen els principis ètics i valors corporatius.

Principis ètics

- **Legalitat:** S'assegurarà el compliment de l'ordenament jurídic vigent.
- **Igualtat:** Es garantirà la igualtat de tracte a tot el personal i a tots els col·laboradors evitant tota discriminació per raó de naixement, origen racial, gènere, sexe, identitat sexual, religió, social, discapacitat i conviccions. Es garantirà la igualtat d'opinió, edat o qualsevol altra circumstància i actuant sempre de manera objectiva.
- **Imparcialitat:** S'actuarà de forma legítima i adoptaran decisions amb imparcialitat, no condicionades per conflictes d'interès i sempre en benefici de l'interès públic.
- **Objectivitat:** S'actuarà tenint en compte tots el elements en joc i havent-los ponderat adequadament.
- **Integritat:** S'actuarà d'acord amb els principis, valors i normes d'actuació establerts a aquest Codi Ètic així com respectant el principi de bona fe.

- **Transparència:** Es desenvoluparan les accions de manera transparent, complint amb la legislació a tal efecte.

Valors corporatius

- **Satisfer l'interès públic** vetllant per la satisfacció de les necessitats tant de les administracions públiques amb les que es treballa com del destinatari final dels serveis i inversions gestionades.
- **Responsabilitat social amb l'optimització de la gestió dels recursos econòmics**, el desenvolupament personal i professional dels nostres treballadors i la introducció de criteris de sostenibilitat en la nostra activitat.
- **Promoure la seguretat i salut** en totes les actuacions vetllant per minimitzar els riscos en el desenvolupament de la nostra activitat.
- **Compromís amb la qualitat** de totes les actuacions gestionades, així com impulsar processos de millora continua en la gestió interna.
- **Impulsar la modernització tecnològica** i l'ús de noves tecnologies pel personal i en relació amb tot tercer.

També cal tenir en compte l'**AGENDA ESTRATÈGICA BIMSA 2023-2032** on es defineix la voluntat del esdevenir immediat de BIMSA, partint de l'empresa eficient, eficaç, innovadora, que aportí valor i coneixement en una gestió de qualitat de projectes i obres de l'Ajuntament de Barcelona.

- **Sostenibilitat**
- **Descarbonització**
- **Qualitat**
- **Coneixement**
- **Eficiència**
- **Eficàcia**
- **Tecnologia**
- **Innovació**
- **Transparència / traçabilitat**
- **Responsabilitat social i ODS.**

En quant als **òrgans de la societat**, compta amb:

- **Junta General de la Societat:** El Ple de la corporació municipal de l'Ajuntament de Barcelona (Plenari del Consell Municipal) exerceix les funcions de Junta General de la Societat

- **Consell d'Administració**, anomenat per la Junta General de la Societat, a la data de l'anàlisi integrat per 15 membres, dels quals 4 són dones i 11 són homes.
- **Direcció General**, anomenat per la Junta General de la societat, exercida per 1 home.
- **Comitè de Direcció**, conformat per les Directores i Directors de tots els departaments de la societat.

En quant a la **organització interna**:

La societat conta amb un total de DEU àrees dividides per raó de matèria. Segons les dades obtingudes a 31 de desembre de 2022, BIMSA compta d'una plantilla de 47 persones, de les quals el 57% són dones i el 43% homes. En aquest aspecte, no és una Entitat ni feminitzada ni masculinitzada, però atesa la proximitat percentual a la feminització (57% vs 60%) s'ha tingut en compte aquesta opció als efectes d'anàlisi de les dades.

Una divisió molt succinta de grups professionals i sexes seria la següent:

Grup Professional	DONA	HOME
Director Grup 1 Nivell 1		5
Director Grup 1 Nivell 2		2
Director Grup 1 Nivell 3	2	1
Adjunt Grup 2 Nivell 1	7	6
Adjunt Grup 2 Nivell 2	1	3
Adjunt Grup 2 Nivell 3		1
Tècnic Grup 3 Nivell 1	3	
Tècnic Grup 3 Nivell 2	5	2
Tècnic Grup 3 Nivell 3	2	
Suport/Oficial Grup 4 Nivell 1	6	
Suport/Oficial Grup 4 Nivell 2	1	
Total general	27	20

L'activitat de l'entitat es divideix en les següents àrees d'actuació:

1. Departament Comunicació i Documentació d'Obres

Les funcions bàsiques del Departament Comunicació i Documentació d'Obres és la gestió, direcció, coordinació, supervisió tècnica dels processos de la Comunicació i documentació de les actuacions executades per la Societat.

2. Departament Control i Qualitat Gestió

Les funcions bàsiques del Departament de Control i Qualitat de Gestió és la gestió, direcció, coordinació, supervisió tècnica per la millora i seguiment de la qualitat dels processos i procediments de la Societat.

3. Departament d'Administració

Les funcions bàsiques del Departament d'Administració és la gestió, direcció, coordinació, supervisió dels processos administratius, comptables i de recursos humans de la Societat.

4. Departament de Planificació i Gestió d'Inversions

Les funcions bàsiques del Departament de Planificació i Gestió d'Inversions és la gestió, direcció, coordinació, planificació i supervisió tècnica de les inversions en projectes i obres d'infraestructura, urbanització i edificació a impulsar per la Societat.

5. Departament de Serveis Jurídics i Contractació

Les funcions bàsiques del Departament de Serveis Jurídics i Contractació és la gestió, direcció, coordinació, supervisió tècnica dels processos Jurídics i de Contractació Administrativa de la Societat.

6. Departament Tècnic d'infraestructures

Les funcions bàsiques del Departament Tècnic d'infraestructures és la gestió, direcció, coordinació, supervisió tècnica i control econòmic de les actuacions d'Infraestructures gestionades per la Societat.

7. Departament Tècnic Sis. Tecnològics i Serveis Afectats

Les funcions bàsiques del Departament Tècnic Sis. Tecnològics i Serveis Afectats és la gestió, direcció, coordinació, supervisió tècnica i control econòmic de les actuacions de Sistemes Tecnològics i Serveis Afectats gestionades per la Societat.

8. Departament Tècnic d'Edificació

Les funcions bàsiques del Departament Tècnic d'Edificació Gestió és la gestió, direcció, coordinació, supervisió tècnica i control econòmic de les actuacions d'Edificació gestionades per la Societat.

9. Departament Tècnic de Gestió de Projectes

Les funcions bàsiques del Departament Tècnic de Projectes és la gestió, direcció, coordinació, supervisió tècnica i control econòmic dels projectes gestionats per la Societat, en totes les seves fases de redacció garantint l'acompliment de directius, requisits i terminis dels projectes gestionats per la Societat.

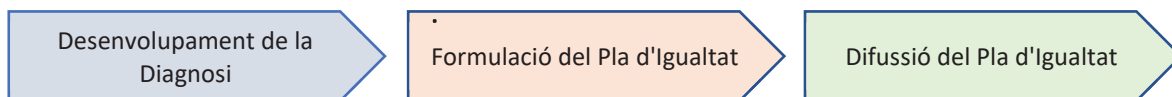
10. Departament Tècnic de Gestió Territorial

Les funcions bàsiques del Departament Tècnic de Gestió Territorial és la gestió, direcció, coordinació, supervisió tècnica i control econòmic de les actuacions a la Societat per els districtes així com les relacions amb ells.

En total, es compta amb aquests 10 Departaments, àrees que conformen l'organigrama de l'entitat i que dels caps actualment nomenats de responsabilitat d'àrea, hi ha un total de 8 homes i 2 dones.

3.- METODOLOGIA DE TREBALL

El desenvolupament de la Diagnosi s'insereix metodològicament com a primera fase en l'elaboració del II - Pla d'Igualtat de BIMSA



1. Desenvolupament de la diagnosi

- 1.1. Revisió de la documentació existent
 - 1.1.1. BIMSA
 - 1.1.2. Ajuntament
 - 1.1.3. Altres ens
- 1.2. Disseny de les eines de recollida d'informació
 - 1.2.1. Base de dades
 - 1.2.2. Eines del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya i del Ministeri d'Igualtat, Secretaria General de Polítiques d'Igualtat, Institut de la Dona
- 1.3. Aixecament, sistematització i tractament de la informació
- 1.4. Elaboració de l'Informe de Diagnosi
- 1.5. Validació de l'Informe de Diagnosi
- 1.6. Document final de Diagnosi

3.1.- Objectius i àmbits d'anàlisi

La Diagnosi té com a objectiu establir la realitat concreta de la situació de dones i homes a BIMSA en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, identificant possibles desigualtats i discriminacions, la determinació dels factors o condicions que els propicien, així com la valoració de la idoneïtat de les normes i processos tan interns per donar compliment al que preveu el marc legal. Els resultats d'aquesta diagnosi serviran de base per a la formulació d'un instrument d'intervenció que permeti transformar-les.

Els àmbits sota diagnosi es plantegen segons el previst al Reial Decret 901/2020:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.

- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Cultura institucional d'igualtat entre dones i homes
- Comunicació, imatge i llenguatge

Per a la contextualització prèvia del procés de diagnosi s'ha dut a terme la revisió conceptual i jurídica de l'àmbit laboral amb perspectiva de gènere.

Aquesta Diagnosi s'ha elaborat a partir de la definició d'indicadors qualitatius i quantitius sensibles al gènereⁱ, d'acord amb les característiques particulars de BIMSA.

Els indicadors s'han formulat considerant la possibilitat de mesurar l'evolució dels diferents aspectes o àmbits al llarg del temps, detectant els canvis o les millores resultat de l'aplicació del Pla d'igualtat. Els resultats de la Diagnosi constitueixen la línia basal que ha dotat de valors d'entrada els indicadors definits, i ha establert la situació trobada prèviament a la implantació del Pla d'igualtat.

3.2.- Tècniques de recerca i recollida d'informació

Per al desenvolupament de la Diagnosi s'ha dut a terme una metodologia combinada d'anàlisi qualitativa i quantitativa que resulten complementàries amb l'objectiu d'obtenir una imatge el màxim d'acurada possible de la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'organització. L'anàlisi ha implicat la recopilació, sistematització i tractament de la informació obtinguda o disponible per a tots els àmbits de diagnosi.

Això ha implicat desplegar diferents tècniques d'investigació i us d'eines de recollida de la informació, que han permès la seva sistematització i tractament posteriors en relació amb el conjunt d'indicadors qualitatius i quantitius sensibles al gènere que s'han definit prèviament.

Totes les dades obtingudes, consten annexades al present document com a **Annex 2**.

- **Informació documental de l'organització i dades de la plantilla**

Tant la informació documental com la de les dades de la plantilla ha estat proporcionada per la Direcció d'Administració i les representants dels treballadors i treballadores.

La informació documental fa referència als documents que permeten entendre l'organització i el seu funcionament.

Les dades de la plantilla integren les dades quantitatives del personal desagregades per sexe. Recullen la composició i característiques de la plantilla s'han obtingut de les eines posades a l'abast per part del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya per a l'elaboració de la Diagnosi.

La recopilació, revisió i explotació d'aquesta informació constitueix el punt de partida de la Diagnosi i permet establir una fotografia bàsica de la composició i el funcionament de BMSA i de la gestió dels equips en relació amb igualtat entre dones i homes

- **Enquestes**

S'ha passat enquestes voluntàries, per respondre fora de línia, tant als representants de la plantilla com al conjunt del personal amb l'objectiu de copsar la seva percepció en relació amb la situació de la igualtat d'oportunitats i el tracte entre les dones i els homes de la plantilla. Les enquestes han estat proposades per el Ministeri d'Igualtat, Secretaria General de Polítiques d'Igualtat, Institut de la Dona.

En relació a l'enquesta als representants de les treballadores i els treballadors, seguint els models establerts pel propi Ministeri. Aquesta enquesta va ser contestada pel 100% de les representants.

En el cas de l'enquesta a la plantilla, atesa la proximitat percentual a una empresa feminitzada s'ha incorporat aquesta part de l'enquesta. Van participar en aquesta enquesta 40 persones treballadores, el que suposa un 85,10% del personal, dels quals 24 van ser dones i 16 homes.

- **Tractament de la informació**

Aquesta Diagnosi es duu a terme a partir de la definició d'indicadors qualitatius i quantitius sensibles al gènere. La definició d'indicadors ha considerat la disponibilitat de fons de verificació —enteses com a instruments objectius que ens permeten mesurar

els indicadors (qualitatius i quantitatius) de manera concreta i concisa—, i s'han seleccionat aquelles que romandran disponibles i permetran el mesurament de l'evolució dels indicadors en el temps.

Es pren com a període de referència temporal principal els 4 darrers anys (2017-2022) i el 31 de desembre de 2022 com a data de tall.

4.- ANÀLISI:

4.1.- ANÀLISI DE LES DADES DE L'EMPRESA

Dels representants a la Comissió Paritària per al projecte del Pla d'Igualtat actuant en nom de l'empresa i, a la vista de la documental lliurada, creuen que en primer lloc cal destacar que les reunions mantingudes en el sí de la comissió han estat en to negociador, discutint en els punts més controvertits i els quals han necessitat una major dedicació. No obstant, l'empresa entén que sigui com sigui, el procés negociador s'acaba traduint en una influència favorable que tindrà efectes positius de cara a la plantilla.

Els processos de negociació col·lectiva, en concret respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, està actualment en procés de revisió. Com ja s'ha comentat, l'empresa ja compta amb uns documents anteriors consistents en un Pla d'Igualtat i Protocol d'actuació en matèria d'assetjament moral, sexual, o per raó de sexe.

Es detecta que es tracta de dos documents subscrits abans de l'octubre de 2020, de manera que no incorporen els canvis normatius operats mitjançant el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, modificant-se el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; així com el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. En aquesta normativa es conclou que, per aquells plans d'igualtat que en el moment d'entrar en vigor la norma ja s'estiguessin implementant, caldria revisar-los per adaptar-los a la nova normativa legal vigent dins d'un termini màxim que finalitzava el passat dia 14 de gener de 2022. De la documentació revisada no consta que s'hagi dut a terme aquesta revisió per adaptar el contingut de l'actual pla d'igualtat a la nova normativa. Així doncs, el present diagnòstic es confecciona des de zero, atenent a les dades del darrer trimestre. Es durà a terme també la confecció del registre retributiu i de l'auditoria retributiva.

Destacar doncs que s'està en vies de negociació per a la implantació del Pla d'Igualtat com a conseqüència de la nova normativa legal aplicable i que en aquests moments ens trobem en la confecció del present document, és a dir, la diagnosi.

En total s'han dut a terme tres reunions, on la primera va tenir com a objecte la constitució de la comissió negociadora, concretament el dia 27 de febrer de 2023.

Posteriorment la comissió s'ha anat emplaçant en els dies 27 de març de 2023 i 24 d'abril de 2023.

Si bé la percepció inicial és de què no existia cap situació que es pogués qualificar com a preocupadament deficient en quant a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, sí que es requereix certa capacitat d'incrementar la transparència actual en determinats processos o d'instaurar determinades eines que facilitin la gestió de possibles situacions conflictives com ara la d'un assetjament per raó de sexe.

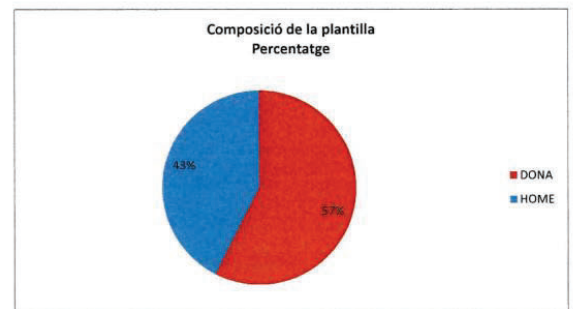
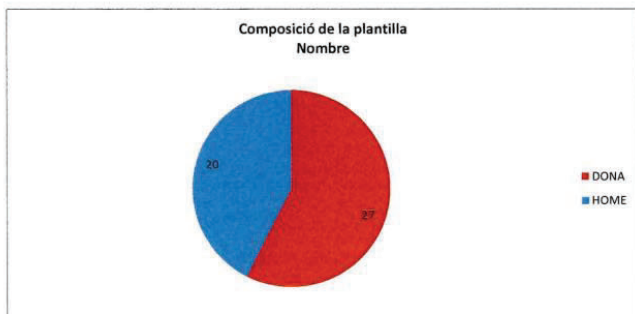
1. Condicions laborals:

- a. Es detecta una **plantilla desequilibrada en favor del personal femení** en percentatge d'homes 43% i dones (57%), tot i que aquesta distribució no es materialitza en els diferents grups professionals, sent una representació irregular, com pot observar-se en la taula següent i que consta a l'**Annex 2**.

1.-COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	27
HOME	20
Total general	47

% dones i homes	% per Sexe
DONA	57%
HOME	43%
Total general	100%



5. CENTRE DE TREBALL

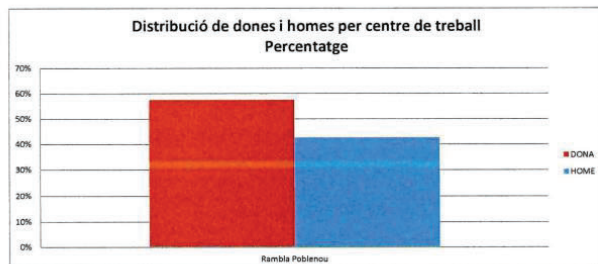
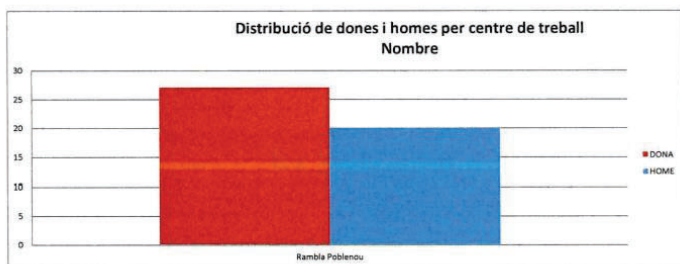
Full amb 2 seccions comparatives.
TAULES: Cal navegar a les columnes de la dreta per veure-les

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Centre		
Centre Treball	DONA	HOME
Rambla Poblenou	27	20
Total general	27	20

B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Centre		
Centre Treball	DONA	HOME
Rambla Poblenou	57%	43%
Total general	57%	43%



- b. Existeix una **polarització** en quant a la plantilla si ens fixem en la **data d'inici** de la seva relació laboral. És a dir, hi ha poques dones i pocs homes amb molta antiguitat (de 20 a 25 anys), concentrant-se la majoria de la plantilla en una mitjana de 10 a 20 anys d'antiguitat. És destacable que les recents incorporacions (antiguitats inferiors a 5 anys) s'han produït majoritàriament amb personal masculí (5 front 1 dona). Cal tenir en compte als efectes de l'anàlisi que, la societat es va constituir a l'any 2000 i les antiguitats no poden ser superiors a 22 anys. Cal tenir en compte també que part del personal, 13 dones i 3 homes, prové d'un procés de fusió de les empreses del Grup BIMSA, produïda a l'any 2012.

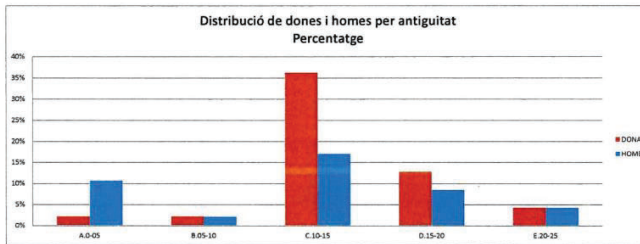
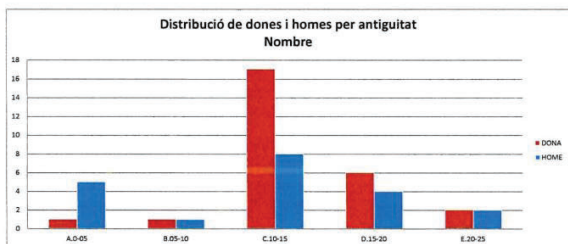
2.- ANTIGUITAT

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. Franges antiguitat			
	DONA	HOME	Total general
A.0-05	1	5	6
B.05-10	1	1	2
C.10-15	17	8	25
D.15-20	6	4	10
E.20-25	2	2	4
Total general	27	20	47

B. Dades per percentatge de persones totals

% Franges antiguitat			
Títols de Filera	DONA	HOME	Total general
A.0-05	2%	11%	13%
B.05-10	2%	2%	4%
C.10-15	30%	17%	53%
D.15-20	13%	9%	21%
E.20-25	4%	4%	9%
Total general	57%	43%	100%

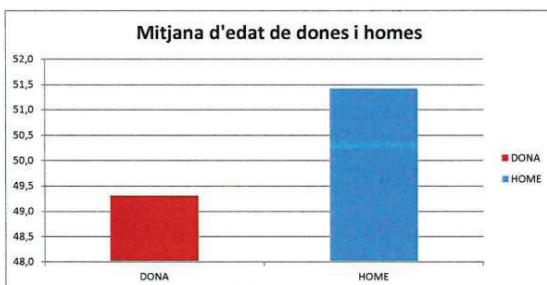


- c. Tot i que aparentment l'**edat no és un factor discrepant**, sent la mitjana d'uns aproximadament 50 anys entre el col·lectiu femení i masculí, el cert

és que un 36% de la plantilla presenta una edat entre 50 i 60 anys, el 49% entre 40 i 50 anys, el 11% tenen 60 o més anys i, finalment, només el 4% tenen entre 30 i 40 anys. Cal destacar que el 53% de la plantilla són dones entre 40 i 60 anys, període relacionat amb etapes de la vida amb major responsabilitat de cura de familiars.

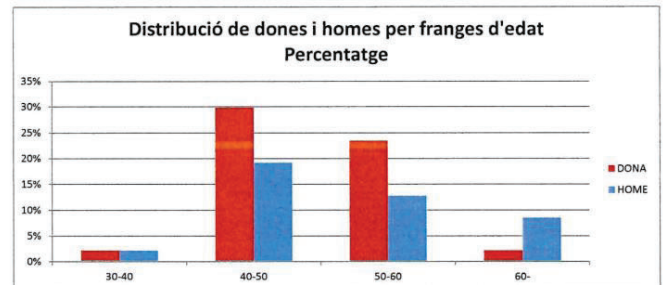
A. Mitjana edat de dones i homes

Sexe	Mitjana Edat
DONA	49,3
HOME	51,4
Total general	50,2



B. Dades per percentatge de persones totals

% persones	Sexe	
Franges edat	DONA	HOME
30-40	2%	2%
40-50	30%	19%
50-60	23%	13%
60+	2%	9%
Total general	57%	43%



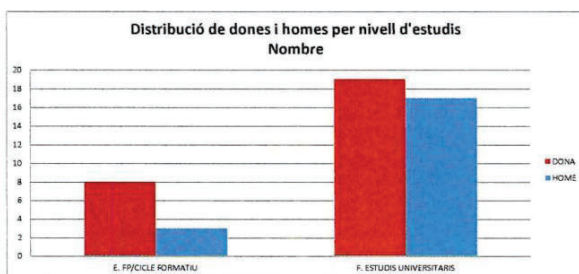
- d. Els **estudis** és un element diferenciador. Mentre que hi ha certa paritat entre el col·lectiu que està format amb estudis universitaris, el cert és que el personal que compta amb formació professional o de cicles formatius està majoritàriament representat per dones que homes.

4. NIVELL D'ESTUDIS REGLATS

Full amb 2 seccions comparatives.
TAULES: Cal navegar a les columnes de la dreta per veure-les

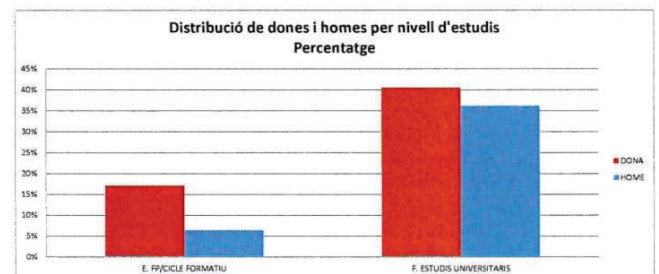
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per		
Nivell d'estudis	DONA	HOME
E. FP/CICLE FORMATIU	8	3
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	19	17
Total general	27	20



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per		
Nivell d'estudis	DONA	HOME
E. FP/CICLE FORMATIU	17%	6%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	40%	36%
Total general	57%	43%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones

Nivells Estudis	DONA Dones	% del total
E. FP/CICLE FORMATIU	8	30%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	19	70%
Total general	27	100%

- e. Respecte de la **distribució de categories professionals / departament funcional**, es comprova com la presència femenina és abundant en els departaments d'administració, concretament en Jurídic i Contractació que destaca que és el departament que conté el 25% de la plantilla amb una presència de dones del 84%. En canvi, el departament amb més presència masculina és el Territorial, que l'ocupa el 15% de la plantilla i la presència masculina és del 60%.

6. DEPARTAMENT/ÀREA FUNCIONAL

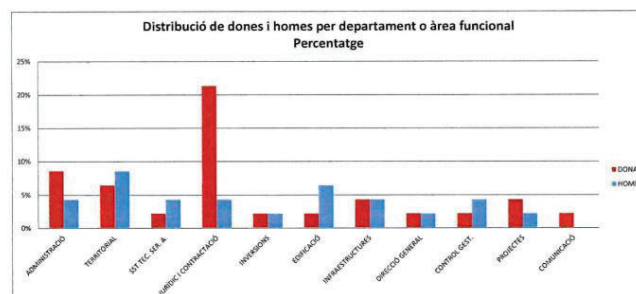
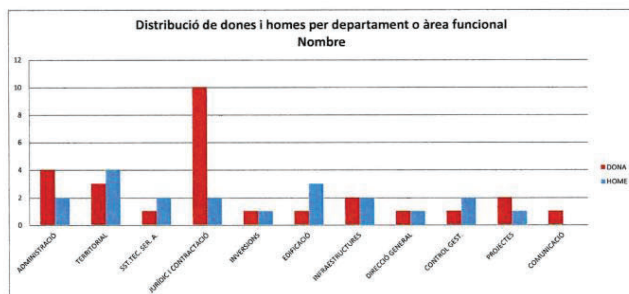
Full amb 2 seccions comparatives.
TAULES: Cal navegar a les columnes de la dreta per veure-les

A. Dades per nombre de persones totals

Núm dones i homes per Departaments	DONA	HOME
ADMINISTRACIÓ	4	2
TERRITORIAL	3	4
SST.TEC. SER. A.	1	2
JURÍDIC I CONTRACTACIÓ	10	2
INVERSIONS	1	1
EDIFICACIÓ	1	3
INFRAESTRUCTURES	2	2
DIRECCIÓ GENERAL	1	1
CONTROL GEST.	1	2
PROJECTES	2	1
COMUNICACIÓ	1	0
Total general	27	20

B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Departaments	DONA	HOME
ADMINISTRACIÓ	9%	4%
TERRITORIAL	6%	9%
SST.TEC. SER. A.	2%	4%
JURÍDIC I CONTRACTACIÓ	21%	4%
INVERSIONS	2%	2%
EDIFICACIÓ	2%	6%
INFRAESTRUCTURES	4%	4%
DIRECCIÓ GENERAL	2%	2%
CONTROL GEST.	2%	4%
PROJECTES	4%	2%
COMUNICACIÓ	2%	0%
Total general	57%	43%



- f. Si ens fixem en els **grups professionals i llocs de treball**, mentre que les dones es concentren majoritàriament en el departament de jurídic i contractació, el col·lectiu masculí es troba representat en la resta de departaments de forma més o menys unànime. Si bé és cert que en un total de 4 dels 10 departaments hi ha majoritàriament representació masculina: territorial, SST. TEC. SER. A., edificació i control de gestió. És el departament de comunicació el que està integrat solament per personal femení (és un departament unipersonal).

7. GRUP PROFESSIONAL

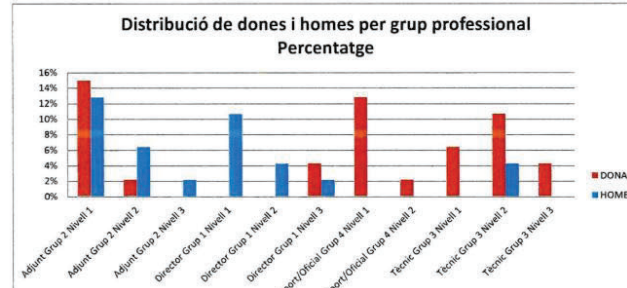
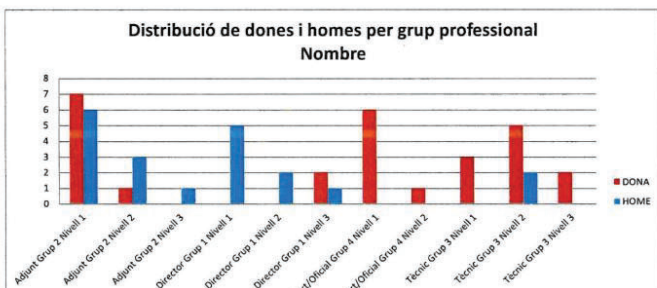
Full amb 2 seccions comparatives.
TAULES: Cal navegar a les columnes de la dreta per veure-les

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes		
Grup Professional	DONA	HOME
Adjunt Grup 2 Nivell 1	7	6
Adjunt Grup 2 Nivell 2	1	3
Adjunt Grup 2 Nivell 3	1	1
Director Grup 1 Nivell 1		5
Director Grup 1 Nivell 2		2
Director Grup 1 Nivell 3	2	1
Support/Oficial Grup 4 Nivell 1	6	
Support/Oficial Grup 4 Nivell 2	1	
Tècnic Grup 3 Nivell 1	3	
Tècnic Grup 3 Nivell 2	5	2
Tècnic Grup 3 Nivell 3	2	
Total general	27	20

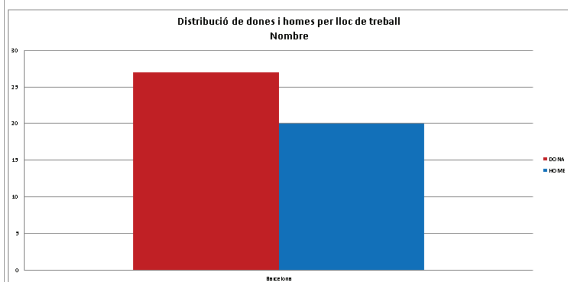
B. Dades per percentatge de persones totals

% de dones i homes		
Grup Professional	DONA	HOME
Adjunt Grup 2 Nivell 1	14,9%	12,8%
Adjunt Grup 2 Nivell 2	2,1%	6,4%
Adjunt Grup 2 Nivell 3	0,0%	2,1%
Director Grup 1 Nivell 1	0,0%	10,6%
Director Grup 1 Nivell 2	0,0%	4,3%
Director Grup 1 Nivell 3	4,3%	2,1%
Support/Oficial Grup 4 Nivell 1	12,8%	0,0%
Support/Oficial Grup 4 Nivell 2	2,1%	0,0%
Tècnic Grup 3 Nivell 1	6,4%	0,0%
Tècnic Grup 3 Nivell 2	10,6%	4,3%
Tècnic Grup 3 Nivell 3	4,3%	0,0%
Total general	57,4%	42,6%



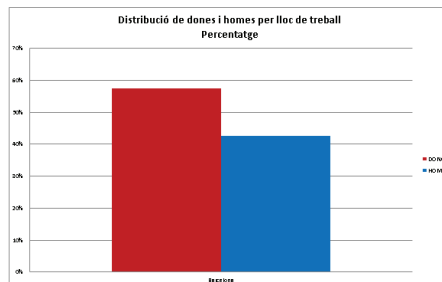
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per LLOC DE TREBALL		
	DONA	HOME
Barcelona	27	20
Total general	27	20



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per LLOC DE TREBALL		
	DONA	HOME
Barcelona	57%	42%
Total general	57%	42%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

LLOC DE TREBALL	DONA	% del total	HOME	% del total
Barcelona	27	80%	20	60%
Total general	27	100%	20	100%

- i. Grup 1: El 80% són homes i el 20% dones. Així mateix, aquest grup està format per 3 nivells, on la presència de dones només està al tercer nivell.

Grup Professional	DONA	HOME
Director Grup 1 Nivell 1		5
Director Grup 1 Nivell 2		2
Director Grup 1 Nivell 3	2	1

- ii. Grup 2: El 55% són homes i el 45% restant dones. En aquest grup no s'aprecien diferències de gènere rellevants.

Adjunt Grup 2 Nivell 1	7	6
Adjunt Grup 2 Nivell 2	1	3
Adjunt Grup 2 Nivell 3		1

- iii. Grup 3: El 16,80% són homes i el 83,2% dones. En aquest grup hi ha una infrarepresentació masculina i l'ocupen un 4,25% del personal de BIMSA.

Tècnic Grup 3 Nivell 1	3	
Tècnic Grup 3 Nivell 2	5	2
Tècnic Grup 3 Nivell 3	2	

- iv. Grup 4: No hi ha presència masculina i representa el 14,1% de la plantilla, format per dones.

Suport/Oficial Grup 4 Nivell 1	6	
Suport/Oficial Grup 4 Nivell 2	1	

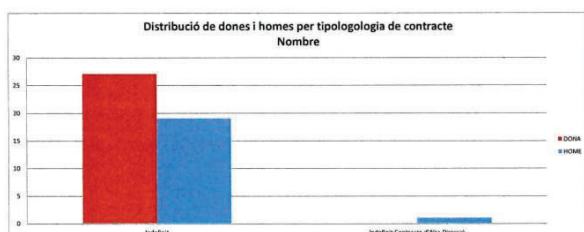
- g. La **temporalitat en la contractació** és de destacar que no suposa un element discriminador ja que, tot el col·lectiu compta amb un contracte indefinit a excepció del DG que compta amb un contracte d'alta direcció.

9. TIPOLOGIA DE CONTRACTE

Pàgina amb 2 seccions comparatives.
TAULES: Cal navegar a les columnes de la dreta per veure-les

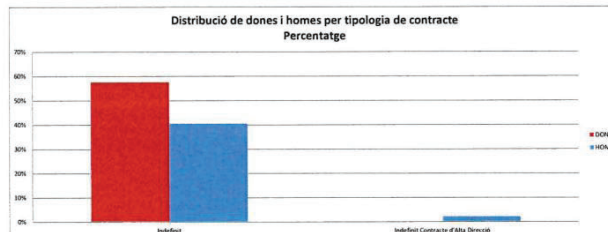
A.Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per		
Tipus Contracte	DONA	HOME
Indefinit	27	19
Indefinit Contracte d'Alta Direcció		1
Total general	27	20



B.Dades per percentatge de persones totals

% d dones i homes per		
Tipus Contracte	DONA	HOME
Indefinit	57%	80%
Indefinit Contracte d'Alta Direcció	0%	5%
Total general	57%	43%



- h. En matèria de **jornada i horaris**, segons el Calendari Laboral per a l'any 2022, la jornada màxima anual és de 1.628,50 hores treballades a temps complet. Respecte al teletreball, es va pactar la possibilitat de fer 2 dies de teletreball per menors de 60 anys, i 3 dies per majors de 60 anys. Si s'analitza la plantilla diferenciada per sexes i edat, es pot comprovar com les persones treballadores de més de 60 anys suposen un 11% de la plantilla i dins d'aquests, la presència masculina és del 82%, en canvi, la presència masculina en edat inferior a 60 anys és del 38,20%. Del total de persones treballadores només 2 dones té jornada reduïda per cura de menors, que suposa un 7% del total de la plantilla. En canvi, respecte a la distribució horària destaca que el 44% de la plantilla té

compactació horària (76% dones i 24% homes) i el 34% fa jornada partida (68,75% homes i 31,25% dones).

Sembla doncs que les dones fan més ús de més mesures de flexibilitat i compactació horària a fi de conciliar la vida familiar i laboral, en comparació amb el sector masculí de l'Entitat i, la jornada partida, que és la que impedeix més d'entrada la conciliació laboral, és efectuada per homes.

Es comprova com en l'any anterior s'han gaudit de permisos de paternitat i lactància només per homes, tot i que les úniques persones de l'Entitat que tenen reducció de jornada per cura de menors són dones.

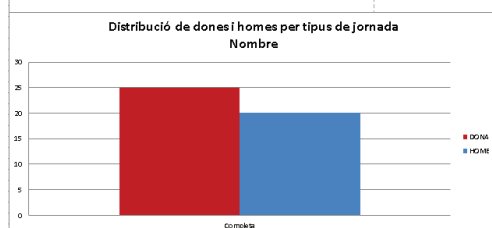
Per tant la societat dona un tracte equitatiu entre dones i homes.

10. TIPUS DE JORNADA

Pàgina amb 2 seccions comparatives.
TAULES: Cal navegar a les columnes de la dreta per veure-les

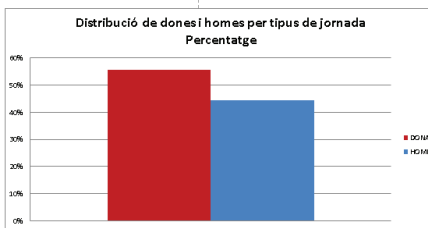
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Tipus Jornada	⌵	⌶	HOME
Completa		25	20
Total general		25	20



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Tipus Jornada	⌵	⌶	HOME
Completa		56%	44%
Total general		56%	44%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Jornada	⌵	DONES	% del total
Completa		25	93%
Jornada reduïda		2	7%
Total general		27	100%

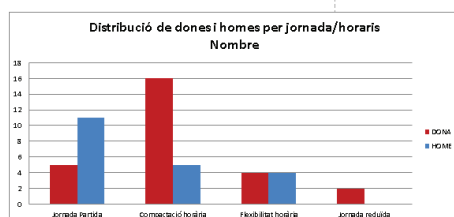
Tipus Jornada	⌵	HOMES	% del total
Completa		20	100%
Total general		20	100%

11. JORNADA / HORARIS

Full amb 2 seccions comparatives.
TAULES: Cal navegar a les columnes de la dreta per a veure-les

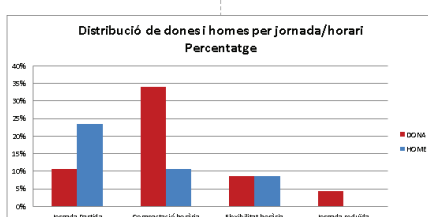
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Jornada/Horaris	⌵	⌶	HOME
Jornada Partida		5	11
Compactació horària		16	5
Flexibilitat horària		4	4
Jornada reduïda		2	
Total general		27	20



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Jornada/Horaris	⌵	⌶	HOME
Jornada Partida		11%	23%
Compactació horària		34%	11%
Flexibilitat horària		3%	9%
Jornada reduïda		4%	0%
Total general		57%	43%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Jornada/Horaris	⌵	DONES	% del total
Jornada Partida		5	19%
Compactació horària		16	59%
Flexibilitat horària		4	15%
Jornada reduïda		2	7%
Total general		27	100%

Jornada/Horaris	⌵	HOMES	% del total
Jornada Partida		11	55%
Compactació horària		5	25%
Flexibilitat horària		4	20%
Total general		20	100%

- En termes de **contractació laboral**, el total de la plantilla disposa de contracte indefinit, excepte el cas del Director General, que disposa d'un contracte d'alta direcció i, per tant, es tracta d'una plantilla amb poca rotació de personal. Si mirem el total d'**extincions** produïdes en el darrer any, no es manté la proporció respecte del total de plantilla que hem

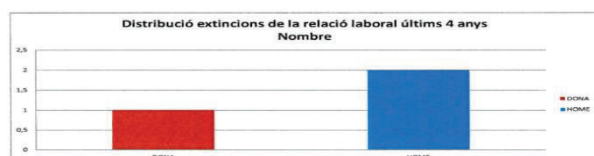
comentat a l'inici, ja que s'han produït 3 extincions, 2 de les quals han afectat a homes i 1 a una dona.

No obstant, si mirem els motius de les baixes, aquestes són motivades per jubilacions o excedències voluntàries en el cas dels homes, mentre que la sortida produïda per la dona ha estat en motiu d'una excedència forçosa.

12. EXTINCIONS DE LA RELACIÓ LABORAL

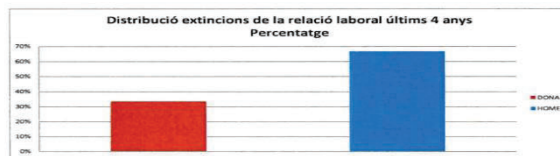
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONNA	1
HOMME	2
Total general	3



B. Dades per percentatge de persones totals

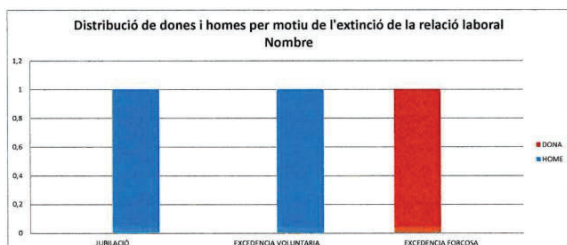
% extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONNA	33%
HOMME	67%
Total general	100%



13. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU

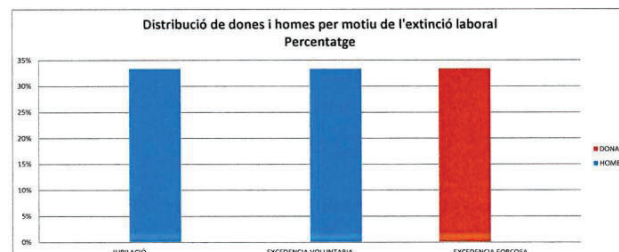
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions per Motiu	per Sexe	
	DONNA	HOMME
JUBILACIÓ		1
EXCEDENCIA VOLUNTARIA		1
EXCEDENCIA FORZOSA	1	
Total general	1	2



B. Dades per percentatge de persones totals

% extincions per Motiu	per Sexe	
	DONNA	HOMME
JUBILACIÓ	0%	33%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	0%	33%
EXCEDENCIA FORZOSA	33%	0%
Total general	33%	67%



2. Accés a l'organització.

L'accés a l'organització queda regulat pels *Criteris harmonitzadors de recursos humans en l'àmbit dels organismes autònoms, entitats públiques empresarials i societats mercantils dependents de l'Ajuntament de Barcelona*, aprovat per la Comissió de Govern en sessió de 13 de maig de 2009.

En la selecció de personal es garantirà l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la transparència i publicitat en els processos així com la seva agilitat.

Respecte a **qui i com** se sol·licita la incorporació de nou personal o la creació d'un nou lloc de treball:

1.- En cas d'un nou departament/ Nou lloc de treball.

Sol·licitud d'autorització en el seu cas d'un nou departament a l'Àrea de la qual depèn BIMSA dintre de la estructura de l'Ajuntament, actualment Ecologia Urbana.

Informe justificatiu amb la següent informació:

- Memòria justificativa de les tasques del nou departament.
- Descripció dels nous llocs de treball.
- Sol·licitud de autorització de la dotació de personal per el nou departament.

Una vegada aprovat l'expedient es comença en el procés de selecció del personal.

2.- En el cas d'un lloc de treball ja existent

Si el lloc de treball ja existeix i s'ha de proveir, per jubilació, baixa voluntària o promoció.

La Direcció del departament afectat fa un informe justificatiu, i el Director General autoritza en el seu cas el inici del procés de selecció.

3.- Document de convocatòria per a la provisió d'un lloc de treball

A la convocatòria d'un lloc de treball es defineixen els conceptes següents:

- CLASSIFICACIÓ DEL LLOC CONVOCAT
- RETRIBUCIÓ
- DESCRIPCIÓ FUNCIONAL DEL LLOC DE TREBALL
- FUNCIONS BÁSIQUES
- REQUISITS DE PARTICIPACIÓ
- CRITERIS DE VALORACIÓ
- COMISSIÓ DE VALORACIÓ
- PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS
- PRESA DE POSSESSIÓ

Els **perfils dels llocs de treball** estan definits al Catàleg de llocs de treball de BIMSA, que es va negociar entre l'empresa i la representació de la plantilla, si escau segons les funcions del lloc específic es pot adaptar a les necessitats del lloc esmentat, aquesta funció es realitza entre el departament de recursos humans i la direcció del departament afectat. La convocatòria del lloc de treball l'autoritza la Direcció General i a continuació es publica la mateixa al Portal de Transparència i als canals habituals per fer-ne difusió.

Els processos de selecció es divideixen en dues parts.

1.-Suport extern d'una empresa especialitzada en la selecció de personal.

Reben els currículums dels/de les candidats/es i realitzen un primer triatge sobre la base de REQUISITS DE PARTICIPACIÓ, descartant els que no compleixen aquest requisit bàsic. A la resta de candidatures, es realitzen les entrevistes i proves necessàries per verificar que compleixen amb la resta dels requisits sol·licitats a la convocatòria del procés de selecció.

Finalment realitzen un informe exhaustiu amb totes les candidatures finalistes amb la puntuació assignada en el procés de valoració i la proposta de les candidatures seleccionades que passen a la segona fase. En el cas de les candidatures excloses, s'incorpora el motiu i la justificació del descart.

2.-Entrevista per part de BIMSA.

Es crea una **comissió de valoració** integrada com a mínim per el següent personal de BIMSA: Director General, Director Tècnic del departament sol·licitant del lloc de treball , Director d'Administració i una delegada de personal.

La Comissió de Valoració avaluarà els punts de REQUISITS DE PARTICIPACIÓ, CRITERIS DE VALORACIÓ en base a la lectura i anàlisi dels currículums de les persones aspirants i la realització d'entrevistes que podran completar-se, si la Comissió de Valoració ho considera convenient, amb la realització de proves psicotècniques i/o professionals.

La comissió fa una proposta de contractació de la persona candidata amb major puntuació a la Direcció General.

La Direcció General valida la proposta i resol la convocatòria.

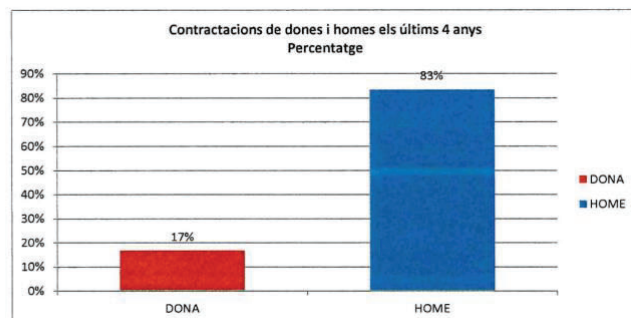
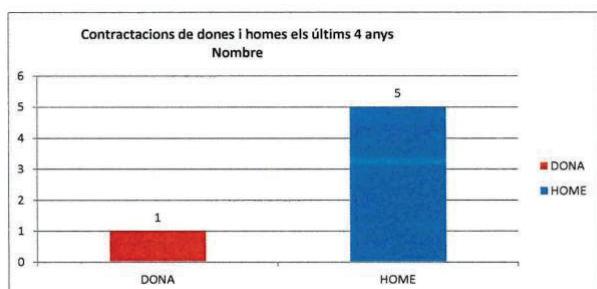
Aquesta resolució es comunica a la persona seleccionada, al personal de BIMSA i es publica al portal de transparència.

En els darrers 4 anys, s'han efectuat **més contractacions a homes** que a dones, com ja s'ha apuntat amb anterioritat. Val a dir que entre les darreres contractacions hi ha la de Direcció General, que és un home.

1a. CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS

Darrers4anys	4anys
Núm.Contractacions	per Sexe
DONA	1
HOME	5
Total general	6

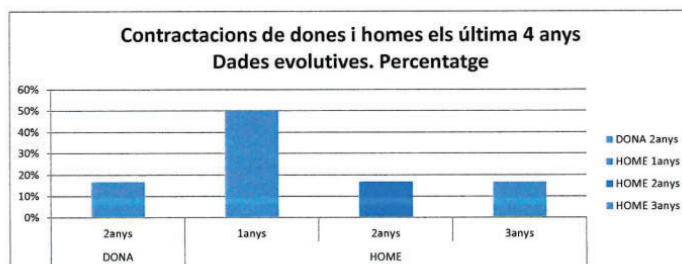
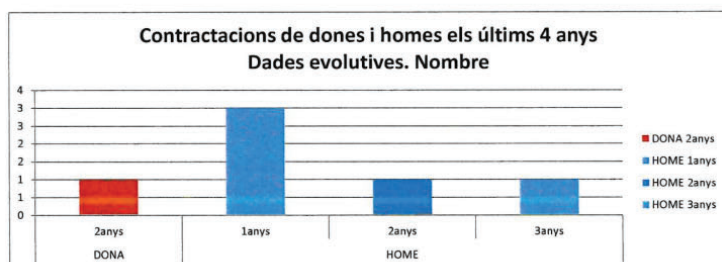
Darrers4anys	4anys
% Contractacions	Per Sexe
DONA	17%
HOME	83%
Total general	100%



1b.CONTRACTACIONS DADES EVOLUTIVES DARRERS 4 ANYS

Darrers4anys	4anys
Núm. Contractacions	Per Sexe i any
DONA	1
2anys	1
HOME	5
1anys	3
2anys	1
3anys	1
Total general	6

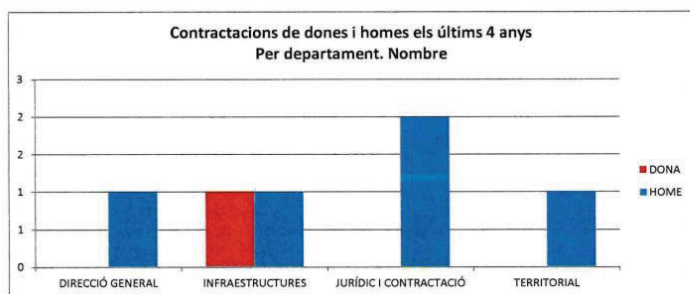
Darrers4anys	4anys
% Contractacions	Per Sexe i any
DONA	17%
2anys	17%
HOME	83%
1anys	50%
2anys	17%
3anys	17%
Total general	100%



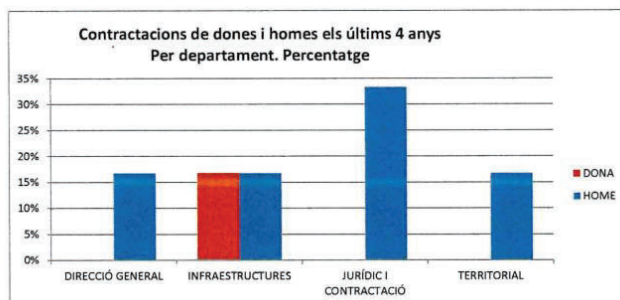
Tots els contractes anteriorment mencionats s'ubiquen als departaments (i) d'infraestructures, (ii) jurídic i contractació i (iii) territorial, i s'han donat en el grup professional 2, a banda de la Direcció General.

2.CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS. PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL

Darrers4anys	4anys	
Per Sexe i Departament		
Núm. Contractacions	DONA	HOME
DIRECCIÓ GENERAL		1
INFRAESTRUCTURES	1	1
JURÍDIC I CONTRACTACIÓ		2
TERRITORIAL		1
Total general	1	5

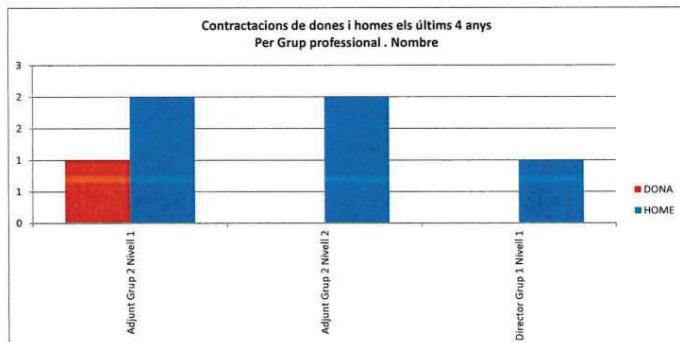


Darrers4anys	4anys	
Per Sexe i Departament		
% Contractacions	DONA	HOME
DIRECCIÓ GENERAL	0%	17%
INFRAESTRUCTURES	17%	17%
JURÍDIC I CONTRACTACIÓ	0%	33%
TERRITORIAL	0%	17%
Total general	17%	83%

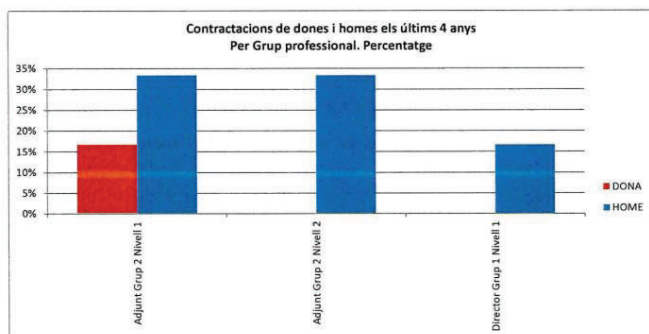


3.CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS. PER GRUP PROFESSIONAL

Darrers4anys	4anys	
Per Sexe i Grup. prof.		
Núm. Contractacions	DONA	HOME
Adjunt Grup 2 Nivell 1	1	2
Adjunt Grup 2 Nivell 2		2
Director Grup 1 Nivell 1		1
Total general	1	5



Darrers4anys	4anys	
Per Sexe i Grup. Prof.		
% Contractacions	DONA	HOME
Adjunt Grup 2 Nivell 1	17%	33%
Adjunt Grup 2 Nivell 2	0%	33%
Director Grup 1 Nivell 1	0%	17%
Total general	17%	83%



3. Formació.

El 4 de juny de 2018 se signa un acord per l'establiment d'un Pla de Formació, entre la Direcció de BIMSA i la representació legal de la plantilla.

Amb aquesta finalitat en juny de 2018, s'estableix un protocol per gestionar la formació a BIMSA, així com impulsar la millora contínua, definint el mètode a través del qual es determinen les necessitats de formació que el personal pugui requerir, ja sigui per necessitats o oportunitats de desenvolupament professional, relacionades directa o indirectament amb el lloc de treball actual o amb els llocs

de treball que podrien desenvolupar en el futur, o per requeriments de treball específic a desenvolupar per a un determinat lloc de treball.

Anualment s'estableix un Pla de formació. Aquest Pla es podrà completar al llarg de l'any a mida que es vagin programant els cursos pertinents, i serà responsabilitat del Departament d'Administració (RRHH) la gestió de la formació mitjançant la col·laboració amb consultores especialitzades en la gestió de la formació, elaborant un catàleg mínim anual de formació presencial i/o on-line.

Les Direccions dels departaments de BIMSA i la representació legal de la plantilla tindran la responsabilitat de recollir i canalitzar les necessitats de formació del personal del seu departament o de BIMSA, tant en formació general com específica, en el que s'exposin els tipus de cursos, la seva durada, el seu cost si s'escau, i raonin els interessos i la seva necessitat.

Una comissió d'avaluació formada per un representant de l'empresa i una persona representant de la plantilla estudiaran la idoneïtat dels cursos de formació tant en formació general com específica elaborant un pla de formació anual.

- a. Pel que fa als nivells d'estudi de la plantilla, **les dones són les que disposen de més formació universitària**, concretament un 52,7% enfront del 47,2% dels homes. Ara bé, la diferència essencial té lloc en els Cicles de Formació Professional o Formatius en el que un total del 23% de la plantilla disposen i, dins aquest percentatge, el 72% són dones.
- b. Cal destacar que el departament on consta més persones amb titulació és el de Jurídic i Contractació, que compta amb un 21% de dones i un 4% d'homes. Contràriament, el departament de Comunicació disposa d'un 2% de plantilla formada, sense presència masculina.
- c. Respecte a la **formació professional**, el 77% de les hores totals han estat efectuades per personal femení. La formació ha variat segons el tipus de departament, essent el Jurídic i Contractació el departament que ha realitzat més formació (el 50% del total), tota efectuada per dones. Així mateix, destaca com la majoria de la formació (45%) s'ha dut a terme pel personal de Suport/Oficial Grup 4 nivell 1, sense presència masculina.
- d. Cal destacar també que la formació duta a terme durant l'exercici 2022, s'ha dut a terme amb dos objectius bàsics; **Promoció i Desenvolupament Personal** (43,13%) la qual ha estat duta a terme només per personal femení i **Millora de Qualificació** que, del total de la plantilla va ser efectuada per un 33,4% de dones i un 23,4% d'homes.

Respecte a la formació específica en igualtat, va ser portada a cap per un 77% de dones i un 23% d'homes.

- e. La **majoria de la Formació ha estat duta a terme per dones en modalitat digital (43%)**, en canvi, la formació que s'ha implantat al centre de treball i de manera presencial l'han realitzat tant homes (23%) com dones (33%).
- f. En quant al tipus de formació que s'ha proporcionat, **cap ha estat dirigida a temes específics en matèria d'igualtat**.

4. Promoció i/desenvolupament personal.

Estan recollits en els acords signats entre l'empresa i la representació legal de la plantilla quina metodologia i criteris seguir per a la promoció:

1. Acord de 6 d'octubre de 2016 regulador de classificació professional, valoració de llocs de treball, promoció i estructura salarial.
2. Acord de procediment de promoció del personal de 21 de novembre de 2016, i la seva addenda de 14 de febrer de 2020.

La promoció interna en l'organització de BIMSA es pot produir en els següents supòsits:

a) Existència d'una vacant

Aquest supòsit contempla la possibilitat de que la plantilla pugui optar per a la cobertura d'una nova vacant de caràcter indefinit, creada en el marc de BIMSA. Totes les vacants seran definides per part del Departament d'Administració amb un lloc de treball que li correspondrà un grup i un nivell professional. La persona aspirant a ocupar aquest lloc de treball haurà d'acreditar la seva idoneïtat per tal d'obtenir el reconeixement del mencionat lloc de treball.

b) Existència d'una posició transitòria per necessitats del servei

Aquest supòsit és similar al supòsit d'existència d'una vacant, si bé, en el cas concret, el lloc de treball es crea de forma temporal per tal de fer front a unes necessitats concretes i temporals vinculades amb la gestió i direcció de BIMSA.

c) Tasques que realment es duen a terme per part de la persona treballadora o promoció en el propi lloc de treball

Aquest supòsit contempla la possibilitat de què les persones treballadores, personalment, o a través dels seus superiors o representants legals de la plantilla, sol·licitin la revisió de la valoració del seu lloc de treball, als efectes d'adequar el grup i nivell professional que tenen reconegut, al contingut real de les funcions que venen realitzant en el temps. La revaloració del lloc de treball

es farà en base als criteris acordats al Pacte Segon de l'Acord de 6 d'octubre de 2016.

L'efectivitat de la promoció comportarà l'adequació o revisió del grup i nivell professional de la persona en qüestió en relació al lloc de treball al qual aspira mitjançant la promoció o bé en relació a les funcions que efectivament ve desenvolupant.

- a. S'ha **promocionat a més dones que a homes**, resultant un percentatge de 77% front al 23%.
- b. Com a metodologia i criteris per a la promoció es fa ús de l'avaluació del personal i entrevista directa amb la persona interessada; no existint a data d'avui un pla de carrera professional si no que s'avalua la trajectòria interna de la persona.
- c. En quant als **càrrecs que s'han promocionat**, han estat íntegrament de lliure designació. No obstant l'anterior:
 - i. -Totes les convocatòries es comuniquen mitjançant correu electrònic a tot el personal de BIMSA.
 - ii. -Es publica al portal de transparència de BIMSA.
 - iii. -Es publica al portal de SOC.
 - iv. -També es publica a diferents portals de recerca d'ocupació.

5. Retribució.

En data 6 d'octubre de 2016 es formalitzà, entre la Direcció de la Societat i la representació legal de la plantilla, l'Acord de classificació professional, criteris de valoració dels llocs de treball, procés de promoció del personal i estructura salarial del personal. Amb posterioritat s'han anat formalitzant acords per a l'actualització de la taula salarial d'acord amb el previst als Pressupostos Generals de l'Estat.

- a. En relació a aquesta matèria, BIMSA es regeix pel previst a l'Acord del consell municipal per a increment salarial de 2022, de 28 de gener de 2022; Acord sobre increment salarial per a 2022, de 8 de febrer de 2022; Llistat de l'increment salarial per a 2022 sobre la plantilla; Aplicació del decret en matèria de despeses de personal i annex, de 3 de setembre de 2018. Ara bé, del total de retribucions es desprèn una **bretxa salarial del 35%** a favor dels homes, que bàsicament deriva dels Complementos Voluntaris. Segons el salari brut per hora, es detecta que els homes guanyen un 34,4% més que les dones.

- b. Respecte a la mitjana de retribucions per grup professional, la diferència més gran es troba al Grup 1 Nivell 3, atès que en el mateix grup i nivell els homes perceben un 14,4% més que les dones. Seguidament, també es detecta bretxa salarial a favor dels homes en el Grup 2 on només hi ha presència femenina en el Nivell 1 i 2, presentant una bretxa salarial a favor dels homes del 9,9%.

Per un anàlisi més exhaustiu en relació a aquest punt, ens remetem tant a les dades com a les conclusions que es recullen al document informe de l'Auditoria Retributiva la qual s'adjunta com a **Annex 3**.

6. Temps de treball i corresponsabilitat.

- a. Es fa un **ús força equilibrat de permisos relacionats amb la corresponsabilitat** per part de les dones i dels homes (33% permís de lactància i 33% permís per naixement, gaudits per homes, i un 33% de reducció de jornada per cura de menors, gaudit per dones).

7. Salut Laboral.

- a. És de destacar que del total de dies d'absentisme derivats de procediments de contingències professionals, el 75% han estat homes i només el 25% han estat dones, tots derivats d'accidents de treball in itinere. D'altra banda, els homes també són els que més dies d'absentisme per procediments d'Incapacitat Temporal per contingències comunes han presentat, un 75% homes i un 25% de dones. És un punt a destacar, també, que els homes han presentat més dies d'absentisme que les dones, concretament un 93% sobre el total de dies de baixa per contingències comunes.
- b. Si analitzem les dades d'IT (incapacitat temporal) derivada de contingència comuna, hi ha més homes qui l'han patida, sent exponencial la diferència en el total de dies d'IT per contingència comuna gaudida per homes (mitjana de 92 dies) front les dones (9 dies).
- c. El **Comitè de Seguretat i Salut està integrat de forma paritària per homes i dones**.

8. Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual.

- a. Existeix a data d'avui un protocol que aborda aquesta tipologia de conflictes. Afortunadament, l'empresa no ha hagut d'intervenir per a pal·liar situacions com les descrites.

Finalment, dels **processos de comunicació** de la plantilla, habitualment es recorre a reunions presencials, presentacions a la plantilla, el taulell d'anuncis, correu intern, qüestionaris per a l'obtenció d'informació, manuals, i portal de coneixement. Aquests són els canals de comunicació més utilitzats per l'empresa per a transmetre informació a la plantilla. No es detecten models en el llenguatge que siguin discriminatoris tot i que es proposa una revisió de les comunicacions per evitar l'ús de llenguatge sexista.

Sense perjudici de tot l'exposat, i d'una valoració en conjunt de tota la informació analitzada, la representació per part de l'empresa opina que no es tracta d'una entitat amb nombroses deficiències en relació a la matèria d'igualtat entre homes i dones, tot i que sí que molts dels processos són millorables i en ares a això es buscaran les mesures més adients per a assolir una equiparació entre ambdós col·lectius amb l'objectiu de complir amb les previsions de la normativa que preveu la implantació del Pla d'Igualtat.

Es tracta d'una Entitat amb infrarepresentació femenina atès que es detecta desigualtats de gènere en els Grups i Nivells professionals on la presència del sector masculí, en els càrrecs directius, és essencialment superior a la del sector femení, la qual és escassa. En canvi, en el Grup professional i nivell més baix (Grup 4), només hi ha presència femenina.

Es comprova una bretxa salarial del 35% pel que fa a la retribució total. Aquesta ve derivada de les diferències dels Complements Voluntaris entre homes i dones atès que la resta de conceptes salarials són idèntics per tots els treballadors, d'acord amb les taules salarials 2022. Per tant, les diferències salarials -horitzontals i verticals-, deriven de complements personals sense justificar.

Es valora que hi ha poques millores en matèria de les mesures de conciliació laboral i familiar respecte de les ja legalment previstes. Sens perjudici de l'anterior, la majoria de dones compten amb jornada compactada que els hi permet conciliar la seva vida laboral i familiar, tenint en compte que ens trobem amb una plantilla on majoritàriament són dones. Tanmateix, mesures com el teletreball han estat més utilitzades pels homes que per les dones atès que el 82% de persones de més de 60 anys són homes; com sigui que així ve previst a l'Acord de Teletreball subscrit per BIMSA.

Respecte la titulació de les persones treballadores, es comprova com les dones disposen de més formació reglada que els homes però, com s'ha dit, aquestes ocupen els llocs de treball de menys nivell.

En l'àmbit d'accés a l'organització es comprova com hi ha una tendència en contractar personal masculí, més si ha d'ocupar alts càrrecs. En els últims quatre anys, de 6 contractacions només una va ser una dona. No obstant, es comprova com l'Entitat disposa d'una plantilla estable.

És de destacar que en matèria d'Absentisme per Incapacitat Temporal, els homes són els que més dies d'absentisme presenten, tant per contingències comunes com per contingències professionals. No es detecten mesures que perjudiquin la persona treballadora en cas de baixa per Incapacitat Temporal.

En l'àmbit de formació professional, les dones són les que han realitzat la majoria d'hores de formació. Així mateix, s'ha comprovat com el 77% de les promocions professionals que s'han dut a terme en els últims 4 anys han estat dones.

4.2.- ANÀLISI DE LES DADES DE LA REPRESENTACIÓ DE LA PLANTILLA.

En general, per part dels representants legals de la plantilla, s'està d'acord amb les conclusions extretes tant per l'empresa com les recollides a la plantilla. No existeix una percepció d'existir un problema en matèria d'igualtat en el sí de l'entitat, sens perjudici de què cal continuar-hi treballant per assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

4.3.- ANÀLISI DE LES DADES DE LA PLANTILLA

Pel què fa a la valoració de la plantilla, s'ha recollit la informació mitjançant una enquesta passada al personal per tenir una visió objectiva i acurada i recollint opinions de totes les categories professionals de l'empresa. De manera que el resultat obtingut reflecteix fidelment l'opinió de tota la plantilla.

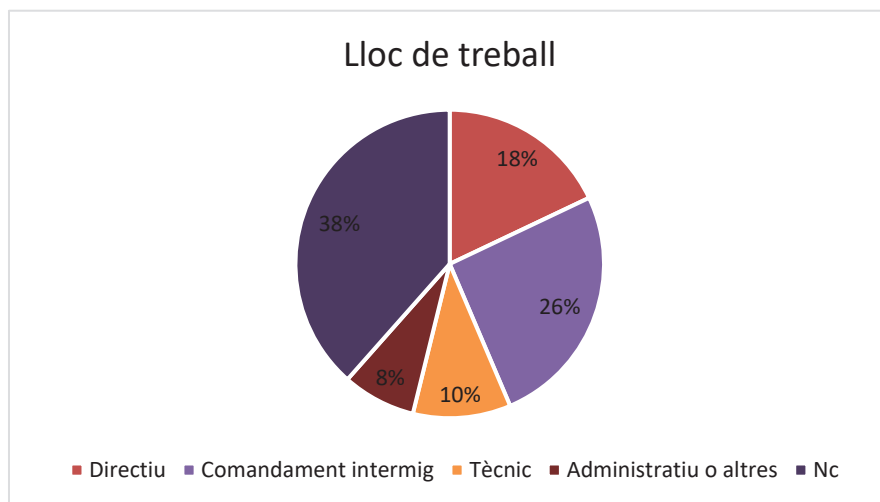
Així doncs, de les dades obtingudes primer de tot cal remarcar que la participació ha estat del 85,10%, doncs 40 dels 47 treballadors o treballadores en plantilla han optat per complimentar la mateixa. També cal destacar que la gran majoria dels enquestats han respost les preguntes que se'ls van remetre.

Igualment, cal indicar que el grup de persones treballadores que han efectuat la mateixa ha estat bastant heterogeni. Així, per exemple, el percentatge de dones que l'han emplenat respecte del total de la plantilla és del 88,89% (24 de les 27 dones l'han

complimentat), sent el percentatge d'homes molt similar (16 de 20, és a dir, un 80%). Igualment, dels què han optat per declarar dades personals, un 70% ha manifestat tenir 45 anys o més - el que concorda amb la mitjana d'edat de l'empresa-, un 72,5% ha declarat tenir fills/es i un 5% tenir persones dependents. D'altra banda, un 35% té personal a càrrec.

Pel què fa a l'antiguitat, un 70% dels que l'ha indicat assegura tenir més de 5 anys i, únicament un 0,07% formen part de la representació legal de la plantilla.

Respecte als llocs de treball, el percentatge és el següent:

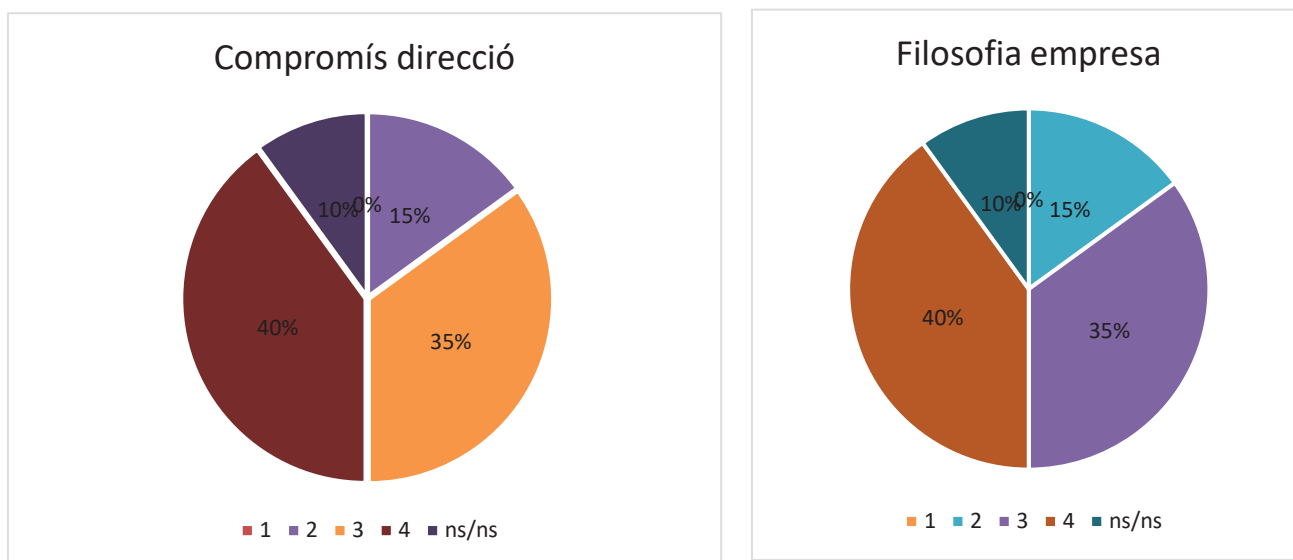


Entrant ja en el fons de la qüestió, sorprèn les diferents percepcions que el personal té respecte a l'empresa.

Així, en ser preguntats sobre si consideren que a l'empresa hi ha **igualtat de tractament i d'oportunitats entre homes i dones**, un 10% valora que la igualtat és baixa (1 sobre 4), un 15% considera que es mitjana tirant a baixa (2 sobre 4) un 40% determina que es mitjana tirant a alta (3 sobre 4) i un 30% valora que és alta (4 sobre 4). Finalment, un 5% determina que no ho sap o no contesta.

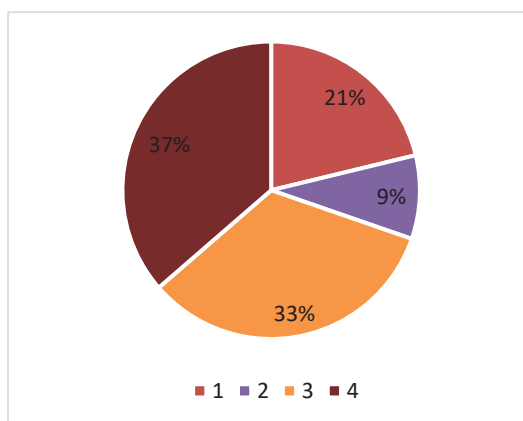
Segregant per sexes, les opcions més escollides per les dones és el 3 sobre 4 (un 81,25%); mentre que els homes han optant un 75% pel 4 sobre 4 i cap per l'1 sobre 4.

Similars percentatges obtenim en preguntar sobre si **la direcció de l'empresa està sensibilitzada i compromesa amb què la igualtat de tracte i oportunitats sigui una realitat** o si la **igualtat d'oportunitats és compatible amb la filosofia i cultura de l'empresa** en l'actualitat. En concret:



Segregant per sexes, els percentatges són similars.

La mateixa disparitat es presenta quan s'analitza la percepció de les **retribucions**. Malgrat que un 15% considera que no sap o no contesta sobre si la retribució s'estableix amb criteris d'igualtat entre homes i dones, el 85% sí que respon a la pregunta i ho puntuen de la següent manera:



Per tant, novament, queda patent que la plantilla té una disparitat de percepcions sobre aquesta matèria. Aquesta diversitat segueix existint si segreguem les dades per sexe, si bé en sentit divers, doncs un 62% dels homes sí que considera que la retribució obeeix molt o bastant a criteris d'igualtat mentre que en el cas de les dones un 25% opina el mateix i, un 15% que no és així en cap o en poca mesura.

En el terreny de la **selecció i la promoció**, els que han contestat a la qüestió sí que valoren en major proporció que la mateixa es realitza de forma objectiva, tenint les

mateixes oportunitats ambdós sexes. En concret, un 40% considera que aquesta afirmació és totalment certa (4 sobre 4) i un 22,5% determina que és bastant certa (3 sobre 4).

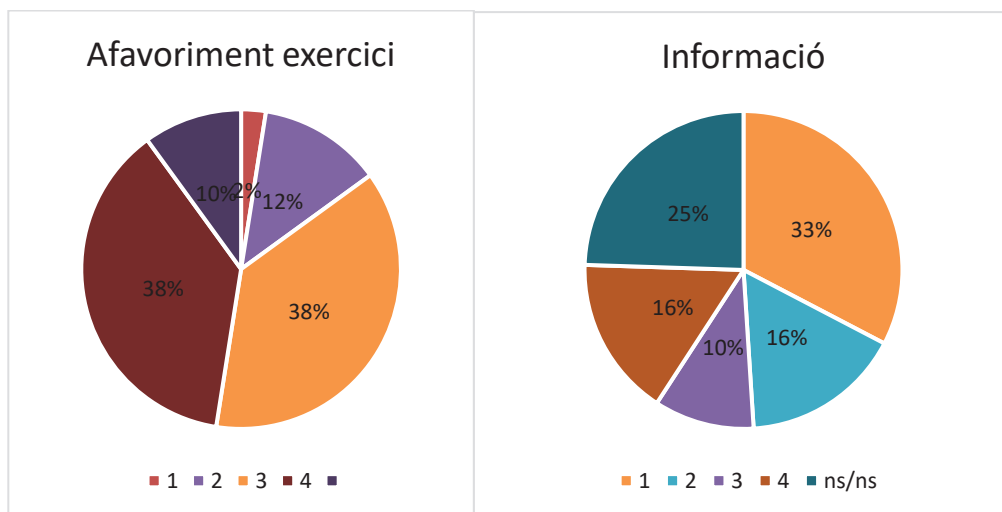
Segregant per sexes, el 87% dels homes opta per alguna de les anteriors opcions i també ho fan el 41,6% de les dones.

En canvi, pel que fa a la **promoció i el progrés professional**, torna a produir-se una gran discrepància de criteris doncs, mentre un 62,5% valora que l'avanç i el progrés en la carrera professional pot efectuar-se amb les mateixes oportunitats independentment del gènere (un 3 o 4 sobre 4), un 27,5 % indica que no és així (un 1 o 2 sobre 4). De manera similar, un 60% sent que a l'hora de promocionar a llocs de treball de directiu s'ofereixen iguals opcions a homes i dones, mentre que un 27,5% opina que no és així.

Segregant per sexes, els percentatges es modifiquen una mica, doncs en el cas de les dones un 41,66% valora que no es tenen les mateixes oportunitats de promoció, mentre que el 93,75% d'homes considera que sí. Pel que fa a les opcions de llocs directius, ambdós sexes coincideixen en relació a la diferència en percentatges; el 50% les dones valoren que no es tenen les mateixes opcions i el 87,5% dels homes manifesta que sí.

Només un 25% de la plantilla valora que les persones que s'acullen a **mesures temporals de conciliació** tenen menys oportunitats de promoció i desenvolupament professional. Aquesta percepció es troba majoritàriament entre les dones (22,5%) que entre els homes (2,5%). En aquest sentit, destaca que solament un 2,5% dels enquestats que ha respost en aquest apartat valorar aquest punt amb un 1 sobre 4, mentre que un 27,5% ho puntua amb un 4 sobre 4.

Respecte de la **conciliació de la vida laboral, personal i familiar**, també es va preguntar sobre si l'entitat afavoria l'exercici responsable d'aquests drets i sobre si l'empresa havia informat de les mesures disponibles, sent els resultats els següents:



En aquest cas, el 75% de les dones i homes sí que consideren que s'afavoreix l'exercici en bastant o molta mesura, mentre que només el 15% de la resta d'homes i dones no tenen aquesta percepció. De la mateixa manera, un 62,5% de les dones consideren que l'empresa els ha informat bastant o molt sobre les mesures disponibles, mentre que el 37,5% d'homes no ho creuen així.

La mateixa discrepància que en punts anteriors es presenta quan es qüestiona sobre si s'afavoreix l'ús de mesures de conciliació d'igual manera per part d'homes i dones, valorant un 2,5% que no (1 sobre 4), un 7,5% que poc (2 sobre 4) un 30% que bastant (3 sobre 4) i un 47,5% que molt (4 sobre 4).

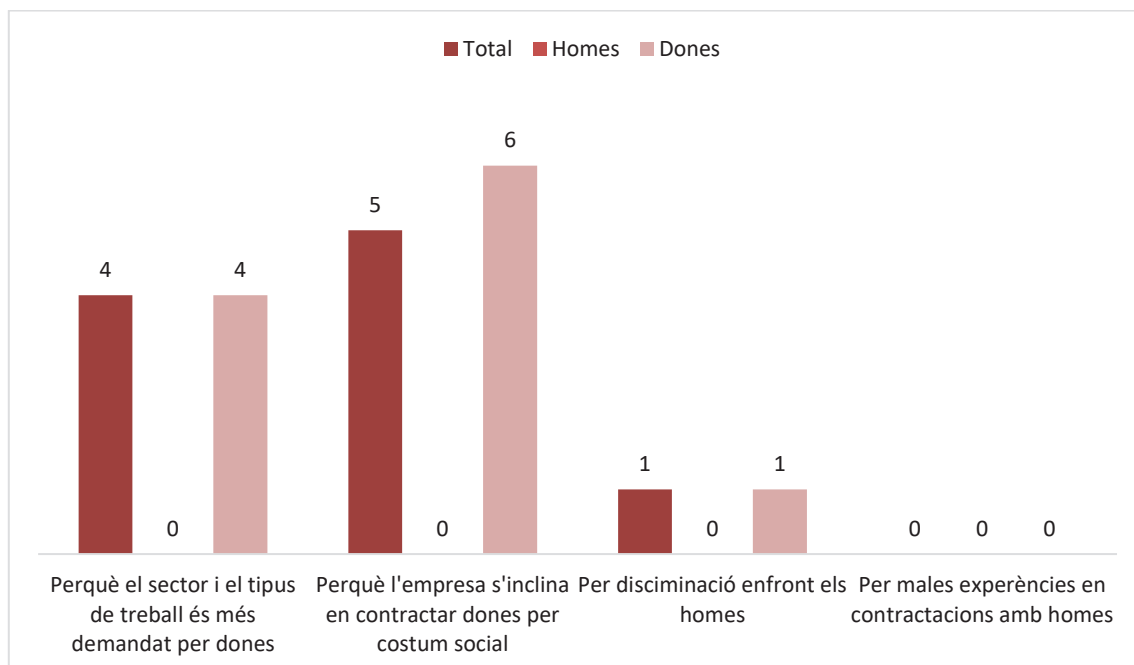
Segregant els resultats per sexe, ens trobem que un 75% de les dones sí que valora que s'afavoreix bastant o molt l'ús, mentre que els homes ho consideren així en major percentatge (81,25%).

Pel què respecte a si les mesures en aquest àmbit superen les establertes per llei, únicament un 7,5% valora que no, mentre que un 12,5% ho puntua amb un 2 sobre 4 i incrementa el percentatge l'opció d'un 3 sobre 4, que ha estat l'opció més escollida per un 27,5%, sent la possibilitat del 4 sobre 4 l'escollida amb només un 15%. En aquest sentit, el 33% de les dones puntua aquest apartat amb un 1 o un 2, i només ho fa així el 12,5% dels homes.

En el terreny de la **formació**, la majoria (75%) també entén que s'accedeix per igual a la formació que ofereix l'empresa. Aquest percentatge és elevat tant en els homes (el 100% escull aquestes opcions) com en les dones (83,33%).

D'altra banda, un 12,5% declara que no han estat informats o han estat poc informats sobre què fer o a qui dirigir-se en cas que patissin un **assetjament sexual** en el seu lloc de treball, el que sens dubte haurà de tenir-se en compte a l'hora d'establir les mesures que es duran a terme en el sí del Pla d'Igualtat. En aquest supòsit, les dones estan més assabentades que els homes (un 75% de les treballadores valora que ho sap en molta o bastant mesura, enfront d'un 87,5% dels treballadors).

En ser una empresa feminitzada, amb un 57% de la plantilla formada per dones, també s'ha preguntat a les persones treballadores quines creien que eren les raons que justificaven aquesta feminització. Els resultats han estat els següents:



En aquest sentit, un 20% de les dones considera que l'empresa s'inclina en contractar dones per costum social, mentre que això no ho opina cap dels homes. L'opció més escollida, en qualsevol cas, és la feminització del sector i del tipus de treball. Ningú considera que sigui per males experiències en contractacions masculines.

Així, també es va donar l'opció que s'indiqués si es valorava que existia alguna altra opció no recollida entre les donades i es recull el següent:

- Promoure la igualtat total.
- Situació jeràrquica de l'Empresa presenta més homes directius que dones.

- Equilibrar presència en els diferents nivells laborals.
- Perquè sempre ha estat un col·lectiu masculinitzat.
- Aportar una estratègia més feminitzada i sensibilitzada.
- Incrementar presència de dones en el sector.
- Per “moda” o corrent social.
- Per garantir la igualtat.

Tanmateix, també es va voler indagar sobre si es considerava que els homes tenien menys oportunitats de promoció que les dones, valorant un 95% que no. En canvi, si es preguntava només a les dones, aquestes responien que no en un 91,66%. En contraposició, aquesta opció era l'escollida pel total d'homes.

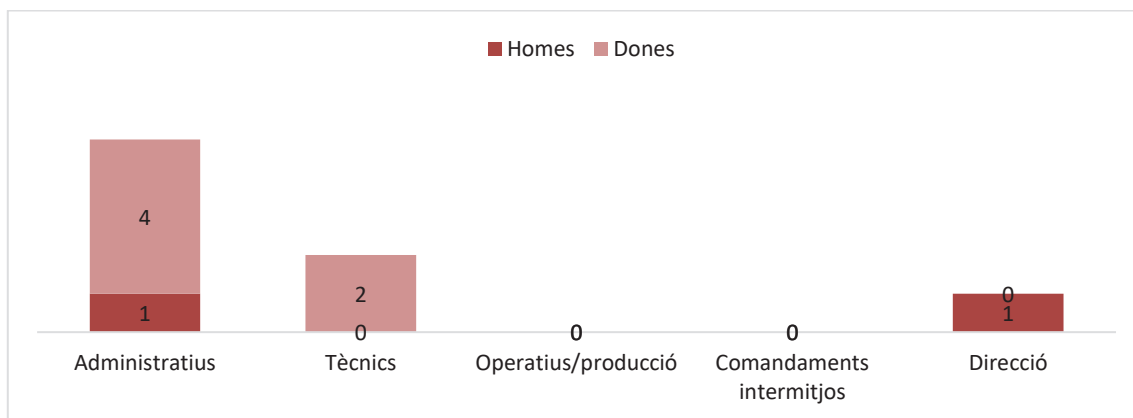
Sobre el percentatge que va valorar que sí, es va voler esbrinar en quins llocs concrets es pensava que concorrien menors oportunitats, però només va ser respost per una persona i no va indicar en quins llocs concrets.

De la mateixa manera, es va preguntar sobre si els homes podien accedir a **llocs directius** en igualtat que les dones i viceversa. Valorant-se per un 65% que les dones sí que podien ascendir a aquests llocs en igualtat que els homes i en un 82,5% que els homes sí que també ho podien fer.

En aquest cas, segregant per sexe, els homes són encara més rotunds valorant que en un 100% dels casos els homes poden optar a aquests llocs en igualtat que les seves companyes femenines i que les dones ho poden efectuar en un 93,75%. En canvi, els homes dubten una mica més en què les dones gaudeixin d'aquesta igualtat, ja que un 6,25% considera que el gènere femení no pot accedir a llocs directius en igualtat que els homes.

També es va qüestionar si es creia que era necessari efectuar accions positives per augmentar el nombre de dones a l'empresa, guanyant el no amb un 80%.

Entre els que van contestar que sí, es va voler especificar en quins llocs concrets es pensava que això era especialment necessari, valorant-se que:



Finalment, també sembla que un 22,5% no havia estat informat sobre el **procés de desenvolupament del pla d'igualtat**, però és positiu que pràcticament la totalitat dels que han contestat ha indicat que estava d'acord amb la posada en marxa del mateix, en concret, un 65%.

En aquest sentit, es va preguntar sobre quins eren els tres aspectes fonamentals sobre els quals es considerava que s'hauria de treballar, recollint-se a continuació les respostes donades pels treballadors i treballadores:

Respecte a les necessitats i deficiències que s'han de cobrir per afavorir la igualtat:

- Processos de selecció.
- Oportunitats en l'accés al treball.
- Polítiques retributives.
- Representació en tots els àmbits, categories i nivells.
- Eliminar diferències retributives per mateixos grups professionals.
- Millorar el seguiment del Pla d'Igualtat.
- Comunicar els resultats i indicadors.
- Més equilibri en grups professionals.
- Canvi cultural referent a la feminització.
- Retribució amb criteris d'igualtat.
- Direcció amb majoria masculina.
- Conciliació.
- Salari.
- Promoció professional.
- Revisió categories tècnics i administratius.
- Falta de presència femenina en tècnics responsables de les obres d'edificació.
- Diferències salarials entre homes i dones de la mateixa categoria o nivells.

- Formació en drets de conciliació i fomentar-la, tant per homes com per dones.
- Micromasclismes.
- Comitè de direcció.
- Impulsar equips igualitaris.
- Paritat en càrrecs directius.
- Falta de persona referent
- Formació de llenguatge inclusiu.
- Formació/Jornades fora d'horari laboral.

Respecte a mesures que es podrien adoptar per afavorir la igualtat:

- Capacitat i mèrit.
- Establir mesures per equilibrar la presència d'homes i dones.
- Aplicar mesures correctores si és el cas.
- Generar jurats i altres òrgans, paritaris, que decideixin sobre llocs de treball, perfils, retribució..
- CV sense nom ni foto.
- Assegurar-se que les oportunitats arribin a tothom.
- Revertir situació en futures contractacions.
- Formació i donar exemple des de direcció.
- Salari d'acord al càrrec i treball.
- Direcció paritària.
- Revisió categories professionals.
- Formació per créixer dins l'Empresa.
- Promoure l'ascens de les dones.
- Regularitzar els salaris de les mateixes categories professionals.
- Eliminar diferències retributives per mateixos grups professionals.
- Incrementar presència de dones en les àrees d'edificació.
- Informar a les persones treballadores els drets de conciliació.
- Aprofitar el relleu generacional per canviar tendències.
- Transparència
- Revisió salaris dones.
- Evitar bretxa salarial.
- Igualtat efectiva.
- Responsable d'Igualtat.
- Manual o Formació on-line o presencial.

- Anàlisis mesures de conciliació laboral, horaris.

En resum, els resultats plantejats evidencien que hi ha persones treballadores dins l'organització que perceben o consideren que hi ha certes desigualtats a l'empresa, pel què aquest pla és una magnífica oportunitat per poder entendre perquè valoren que això és així i poder millorar per aconseguir un escenari on tothom senti que existeix una efectiva i real en igualtat de gènere.

5.- PROPOSTES DE MILLORA:

Àmbit 1 - Cultura i gestió organitzativa.

OBJECTIU-Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

2. Assegurar la correcta implantació i seguiment del present pla d'igualtat.
 - Dotar de pressupost econòmic el Pla d'igualtat.
 - Incorporar la figura de l'agent d'igualtat
 - Valoració anual de l'estat de situació del present Pla.
 - Comunicar el II Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla.
 - Registrar el Pla d'igualtat al REGCON.
3. Informar internament sobre II Pla d'igualtat de dones i homes de BIMSA.
 - Crear un canal de comunicació plantilla/comissió d'igualtat (per exemple: bústia virtual d'igualtat...)
 - Fer accessible el Pla d'igualtat en el web de BIMSA.
 - Incloure ítems d'igualtat de dones i homes a l'enquesta de clima laboral.
 - Impartir formació en igualtat de dones i homes.
4. Promoure el valor de la igualtat de dones i homes a BIMSA.
 - Comunicar els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.
 - Promoure una representació equilibrada en els òrgans de Representació de l'empresa i Representació Legal de Treballadores i treballadors.
 - Incloure la igualtat de dones i homes en els acords entre empresa i treballadors.
5. Contribuir/Influir en l'entorn de l'organització.
 - Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora.
 - Incorporar la perspectiva de gènere en pla de mobilitat de empresa.
 - Promourà la participació activa en actes relacionats amb la igualtat.

Àmbit 2 -Condiciones laborals i Accés a l'organització.

OBJECTIU-Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Reduir l'impacte de la segregació ocupacional (estructural) generant condicions per assegurar la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció de personal per a la captació de talent femení

1. Garantir la igualtat de gènere en relació amb el procediment, els sistemes de selecció i la tipologia de proves dels processos selectius per a l'accés a BIMSA
 - Redactar les convocatòries d'accés a l'organització utilitzant llenguatge inclusiu.
 - Exigir a les empreses de selecció que els processos selectius vetllin per la igualtat de dones i homes.
 - Revisió dels processos de selecció i promoció dels futurs treballadors/es i els que ja venen prestant serveis en quant a criteris d'igualtat de sexe a l'empresa i fomentar una política de selecció que potenciï una major diversificació professional. increment de l'equilibri entre homes i dones en determinats llocs de treball, sobretot en Direcció.
2. Disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades.
 - Increment de l'equilibri entre homes i dones en determinats llocs de treball, sobretot en Direcció.

Àmbit 3. Formació

OBJECTIU-Garantir l'accés igualitari, de dones i homes, a la formació interna

1. El personal ha de disposar de formació en matèria d'igualtat de gènere que estigui adaptada a les seves necessitats i sigui útil en el seu dia a dia
 - Incloure, en el procediment de formació, la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o continua, dissenyant programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats
2. Garantir que tota la formació i sensibilització internes incorporin la perspectiva de gènere en els continguts.
 - Definir indicadors per a la posterior recollida d'informació.

- Realitzar un seguiment anual i comparatiu d'indicadors de formació.

Àmbit 4. Promoció interna

OBJECTIU-Augmentar la presència equilibrada de dones i homes en llocs amb infrarepresentació.

1. Millora en la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per nova provisió.
 - Incloure formalment la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.
 - Incloure la igualtat de dones i homes en el procediment de promoció.
 - Redactar el procediment de promoció amb llenguatge inclusiu.
 - Definir indicadors per a la posterior recollida d'informació i realitzar un seguiment anual.
2. Impulsar la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per provisió de llocs.
 - Incloure mesures d'acció positiva per posicions de comandament, incrementant l'equilibri entre homes i dones en determinats llocs de treball, sobretot en Direcció.

Àmbit 5. Retribució

OBJECTIU-Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.

1. Reduir el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i la seva reducció efectiva.
 - Realitzar una revisió de l'actual sistema de classificació professional incorporant la perspectiva de gènere.
 - En cas de nous acords sobre la política retributiva, analitzar abans l'impacte diferencial que aquests tenen en dones i homes.
 - Realitzar un seguiment anual i comparatiu de la bretxa salarial de gènere.

- Fomentar l'equitat de gènere en les retribucions del personal, corregint les possibles desviacions existents.

Àmbit 6. Conciliació familiar

OBJECTIU-Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.

1. Propiciar el coneixement de les diferents mesures de conciliació existents, així com els permisos disponibles
 - Comunicar/millorar el coneixement dels permisos disponibles.
 - Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar en termes de corresponsabilitat.

Àmbit 7. Comunicació inclusiva i no sexista.

OBJECTIU-Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexista en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

1. Propiciar un Pla de comunicació integral del Pla d'igualtat.
 - Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'empresa.
 - Incorporar una Guia de llenguatge inclusiu.
 - Formar en comunicació no sexista al personal responsable d'elaborar documentació, interna i/o externa.
 - Sol·licitar a les empreses proveïdores de serveis de comunicació que incorporin la comunicació no sexista i perspectiva de gènere.
 - Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per BIMSA per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.

Àmbit 8. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.

OBJECTIU-Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes.

1. Protegir la salut i el benestar en el treball de les dones i homes
 - Millora dels equipaments per a personal femení, com ara vestuaris, lavabos o les necessitats derivades del període de lactància.

- Implantar estudis de clima laboral i riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
- Formar a les persones responsables de Salut laboral, en perspectiva de gènere.
- Realitzar, amb caràcter anual un seguiment de les dades d'accidentalitat i contingències comunes, amb perspectiva de gènere.
- Promoure l'equilibri de presència de dones i homes en el Comitè de Seguretat i Salut.

Àmbit 9. Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

OBJECTIU-Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implementació dels instruments necessaris.

1. Sensibilitzar i dotar d'eines per a una prevenció eficaç de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - Sensibilitzar i dotar d'eines per una prevenció eficaç de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - Revisió de l'actual Protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual.
 - Previsió d'altres mesures tendents a garantir un entorn segur, saludable i amb perspectiva de gènere.
 - Fer difusió de la seva existència i funcionament a tota la plantilla

i.- Indicadors qualitatius i quantitatius sensibles al gènere, dades desagregades

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre sobre plans d'igualtat i el seu registre, ens indica exactament quina informació ha de contenir i fins i tot algunes claus per interpretar les dades.

Representació legal dels treballadors

Dades quantitatives

- Representació de les treballadores i treballadors en la societat per sindicats
- Distribució de la representació legal de les treballadores i treballadors per sexe.

Procesos de selecció

Dades quantitatives:

- Nombre d'ingressos del darrer any, amb indicació de la causa, especificant l'edat, la vinculació, el tipus de relació laboral, el tipus de contractació i la jornada nivell jeràrquic, grups professionals o llocs de treball i circumstàncies personals i familiars
- Nombre de cessaments del darrer any, amb indicació de la causa, especificant l'edat, la vinculació, el tipus de relació laboral, el tipus de contractació i la jornada nivell jeràrquic, grups professionals o llocs de treball i circumstàncies personals i familiars (RD 439/2007 de l'IRPF, art. 88).
- Nombre de processos de selecció en el darrer any, per nombre de candidatures presentades i persones que han passat les diferents fases dels processos de selecció.
- Nombre de dones gestants que han participat als processos de selecció.
- Nombre de llocs de confiança o lliure designació pre càrrec, categoria i àrea

Dades qualitatives :

- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció.
- Mètodes, criteris i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal.
- Llenguatge i contingut de les ofertes de feina i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.
- Perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció.
- Formació en igualtat i biaixos de gènere de les persones que participa a la selecció del personal.
- Mecanismes per garantir la participació en els processos de selecció de les candidates gestants.

- Valoració dels permisos de conciliació com a servei actiu en els processos de selecció.
- Criteris de desempat de candidatures. Existència de mesures d'acció positiva.
- Participació de la representació de les persones treballadores en els processos de selecció de personal.

Plantilla

Dades quantitatives

- Distribució de la plantilla per edat.
- Distribució de la plantilla per vinculació.
- Distribució de la plantilla per tipus de relació laboral.
- Distribució de la plantilla per tipus de contractació.
- Distribució de la plantilla per antiguitat.
- Número i condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa.
- Nombre de contractes temporals transformats en indefinits el darrer any.
- Nombre de contractes a temps parcial transformats contractes a jornada completa el darrer any.
- Nombre de persones amb beques (becaris/àries).
- Nombre de becaris/àries als que se li ha realitzat un contracte de treball.

Dades qualitatives

- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de contractació.
- Conseqüència de la crida de borses d'ocupació o feina quan la persona a qui se li ofereix la plaça és una treballadora gestant, part o maternitat recent.
- Possibilitats de conversió de contractes a temps parcial a jornada completa.
- Criteris de transformació de contractes temporals en indefinits.

Classificació professional

Dades quantitatives

Distribució de la plantilla per:

- Departament.
- Nivell jeràrquic.
- Grups professionals.
- Llocs de treball.
- Nivell de responsabilitat.
- Nivell de formació.

Formació

Dades quantitatives

- Nombre de persones que han rebut formació per àrees i/o departaments en els darrers anys, indicant: (1.)Tipus de contingut de les accions formatives; (2.) Horari d'impartició, (3.) Vinculació de cada acció formativa amb el desenvolupament professional.
- Tipus i hores de formació impartida en igualtat d'oportunitats.
- Nombre de permisos atorgats per a la concurrència a exàmens.
- Nombre i tipus de mesures d'adaptació de la jornada ordinària per a l'assistència a cursos de formació professional.

Dades qualitatives

- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de formació.
- Llenguatge i contingut de les ofertes i formularis de sol·licitud per participar en processos de formació.
- Incidència de la formació en la promoció de la formació.
- Incorporació de la perspectiva de gènere al pla de formació de l'empresa.
- Existència de formació específica per a dones en sectors o llocs masculinitzats.
- Inclusió de mòduls d'igualtat de gènere en les accions formatives.
- Prioritat de les treballadores a accions formatives en àrees de treball masculinitzades.

Promoció professional

Dades quantitatives

- Nivell jeràrquic
- Grupo professional
- Lloc de treball d'origen
- Lloc de treball de destí
- Responsabilitats familiars
- Nivell de formació d'origen i dels llocs als que s'ha promocionat
- Característiques dels llocs de treball objecte de promoció
- Informació sobre la seva difusió i publicitat

Dades qualitatives

- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de promoció professional.
- Llenguatge i contingut de les ofertes de feina i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de promoció.

- Mètodes, criteris i/o processos utilitzats per a la promoció professional, gestió i la retenció del talent.
- Perfil de les persones que intervenen en els processos de gestió i de retenció del talent.
- Formació de les persones que intervenen en els processos de gestió i retenció del talent en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere.
- Mèrits que es valoren.
- Pes atorgat a l'antiguitat de la persona treballadora.
- Adequació de les capacitats al perfil del lloc de treball a cobrir.
- Criteris de desempat de candidatures. Existència de mesures d'acció positiva.
- Sistema de classificació professional i promoció a la feina, detallant el lloc d'origen i destí.

Condicions de treball

També hi poden figurar dades i informació que no tenen bon encaix en els altres apartats

Dades quantitatives

- Nombre d'absències no justificades. Especificant: 1. Causes; 2. Edat; 3. Vinculació amb l'empresa; 4. Tipus de relació laboral; 5. Tipus de contractació; 6. Tipus de jornada; 7. Antiguitat; 8. Departament; 9. Nivell jeràrquic; 10. Grups professionals; 11. Llocs de treball; 12. Nivell de formació; Distribució de la plantilla per jornada: jornada continua – jornada intensiva – jornada flexible, jornada a torns.
- Distribució de la plantilla per horari de feina.
- Distribució de la plantilla per hores extraordinàries.
- Distribució de la plantilla per hores complementàries.
- Distribució de la plantilla per règim de treball a torns.
- Distribució de la plantilla per tipus de suspensions del contracte de treball.
- Distribució de plantilla per tipus d'extincions del contracte de treball.
- Distribució de plantilla per mobilitat funcional.
- Distribució de plantilla per mobilitat geogràfica.
- Distribució de la plantilla per modificacions substancials de les condicions de treball en els darrers tres anys.
- Les inaplicacions de conveni

Dades qualitatives

- Sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius.

- Sistema de feina i rendiment.
- Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió.
- Implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps.

Exercici corresponsable dels drets de conciliació

Dades quantitatives

Permisos i excedències del darrer any:

- Motius.
- Edat.
- Tipus de vinculació amb l'empresa.
- Antiguitat.
- Departament.
- Nivell jeràrquic.
- Grups professionals.
- Llocs de treball.
- Nivell de formació.

Dades qualitatives

- Mesures implantades per l'empresa per facilitar-ne la conciliació personal, familiar i laboral.
- Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per informar el personal.
- Anàlisi de la manera com les prerrogatives empresarials afecten les persones amb responsabilitats.
- Llocs de treball que es desenvolupin a distància.
- Flexibilitat horària.
- Bossa horària o dies personals de lliure disposició.
- Millora la regulació dels permisos retribuïts respecte de la normativa vigent.
- Mesures que fomentin la corresponsabilitat dels treballadors homes.

Infrarepresentació de les dones

Dades quantitatives

- Nombre total d'homes i dones a l'empresa.
- Participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seua evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic.
- Distribució de la plantilla per grups i subgrups professionals, nivell formatiu i experiència.

- Presència de dones i homes a l'òrgan de seguiment dels plans d'igualtat.

Retribucions

Dades quantitatives

- Distribució de la plantilla per salari base.
- Distribució de la plantilla per complements.
- Distribució de la plantilla per conceptes salarials.
- Distribució de la plantilla per conceptes extrasalarials.
- Distribució de la plantilla per salari en espècie.
- Registre retributiu.
- Auditoria salarial entre dones i hòmens (RD 902/2020, de 13 d'octubre).

Dades qualitatives

- Criteris sobre la base dels quals s'estableixen els diferents conceptes salarials.

Prevenió d'assetjament sexual i per raó de sexe

Dades quantitatives

- Nombre de vegades en què s'ha obert un procés de resolució d'assetjament i resolució final.
- Nombre de denúncies i/o queixes rebudes.
- Nombre de casos coneguts de manera informal,
- Número i contingut de campanyes de sensibilització, formació i informació.
- Nombre de guies, cartells i fulletons publicats.

Dades qualitatives

- Existència de protocol d'assetjament.
- Contingut del protocol d'assetjament
- Formació rebuda en matèria d'assetjament.

ANNEX I – Revisió de la consecució dels objectius previstos al I Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de BIMSA 2019

El Pla d'Acció tenia com a objectius generals i específics:

L'objectiu general del Pla d'igualtat d'oportunitats és promoure canvis organitzatius que possibilitin que les dones i els homes puguin desenvolupar les seves carreres professionals i capacitats personals, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

- Objectiu 1:** Integrar en la cultura de BIMSA el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Objectiu 2:** Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes.
- Objectiu 3:** Augmentar la presència de dones en llocs de direcció.
- Objectiu 4:** Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores municipals.
- Objectiu 5:** Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.
- Objectiu 6:** Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a BIMSA.
- Objectiu 7:** Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos, amb perspectiva de gènere.

	Assoliment
Objectiu 1	Assolit
Objectiu 2	Assolit
Objectiu 3	No assolit
Objectiu 4	Assolit
Objectiu 5	Assolit
Objectiu 6	No assolit
Objectiu 7	Assolit

Per tant, es pot concloure que l'assoliment del Pla d'Acció ha estat satisfactori (un 71,43% dels objectius plantejats s'han assolit) i cal millorar en els objectius 3r i 6è, relatius a Augment de la presència de dones en llocs de direcció i Definició i posada en pràctica dels criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu.

Les accions que es va determinar emprendre :

A continuació s'exposen una sèrie d'accions que BIMSA durà a terme, amb la col·laboració dels Delegats de personal, per millorar les seues polítiques d'igualtat entre homes i dones en els distints àmbits que han estat analitzats, tan a la diagnosi com al Pla d'Igualtat.

Val a dir que aquestes accions són les que es duran a terme de manera prioritària, però que a mesura que es vagin executant, la Comissió Tècnica d'Igualtat en podrà identificar d'altres que consideri que donen continuïtat a les executades o bé podrà proposar-ne de noves. En aquest sentit, es farà una revisió anual de l'estat d'execució d'aquestes accions i una reflexió, on podran també participar altres persones de l'organització, per identificar aquestes noves accions.

Acció 1. Adaptar els sistemes d'informació per poder recollir la informació de la plantilla segregada per sexe.

Acció 2. Aconseguir que tota la plantilla tingui accés al Pla d'Igualtat.

Acció 3. Incloure accions formatives sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Pla de formació i desenvolupament de BIMSA.

Acció 4. Integrar en la formació del personal directiu i de la resta de personal la perspectiva de gènere.

Acció 5. Fer seguiment de l'ús del llenguatge inclusiu i la incorporació de la perspectiva de gènere per part del personal formador en la formació contínua.

Acció 6. Reunions anuals amb les persones responsables de les diferents accions per fer el seguiment de les accions de les quals tenen la responsabilitat d'executar-les.

Acció 7. Dissenyar els criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu.

Acció 8. Dotar de les eines i coneixements necessaris a les persones responsables de donar resposta a les possibles denúncies internes per assetjament sexual o per raó de sexe.

Acció 9. Avaluar el procés d'aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball.

Acció 10. Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.

	Assoliment
Acció 1	Assolit
Acció 2	Assolit
Acció 3	Assolit
Acció 4	No assolit
Acció 5	No assolit
Acció 6	No assolit
Acció 7	No assolit
Acció 8	Assolit
Acció 9	Assolit
Acció 10	Assolit

Per tant, es pot concloure que les accions que es va determinar emprendre s'han assolit en gran mesura quedant pendent la millora en relació a:

- Integrar en la formació del personal directiu i de la resta de personal la perspectiva de gènere.
- Fer seguiment de l'ús del llenguatge inclusiu i la incorporació de la perspectiva de gènere per part del personal formador en la formació contínua.
- Reunions anuals amb les persones responsables de les diferents accions per fer el seguiment de les accions de les quals tenen la responsabilitat d'executar-les.
- Dissenyar els criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu.

José
Gutiérrez
Alba - [REDACTED]
[REDACTED] (TCAT)
H (TCAT)

Firmado digitalmente por José Gutiérrez Alba - [REDACTED] (TCAT)
Fecha: 2024.04.28 11:22:38 +02'00'

José Gutiérrez Alba

José Oriol
Bernadell
Victoria - [REDACTED]
[REDACTED] (TCAT)

Firmado digitalmente por José Oriol Bernadell Victoria - [REDACTED] (TCAT)
Fecha: 2024.04.29 09:35:47 +02'00'

Oriol Bernadell

Marta Guillén
Famada - [REDACTED]
[REDACTED] (TCAT)

Firmado digitalmente por Marta Guillén Famada - [REDACTED] (TCAT)
Fecha: 2024.04.30 12:04:02 +02'00'

Marta Guillen

María Teresa
Gámez Rus - [REDACTED]
[REDACTED] (TCAT)

Firmado digitalmente por María Teresa Gámez Rus - [REDACTED] (TCAT)
Fecha: 2024.04.30 10:13:24 +02'00'

Maite Gámez (UGT)

Montserrat Buj
Lozano - [REDACTED]
[REDACTED] (TCAT)

Firmado digitalmente por Montserrat Buj Lozano - [REDACTED] (TCAT)
Fecha: 2024.04.29 08:15:23 +02'00'

Montserrat Buj (CCOO)

María Reyes
Villarejo Martín

Fecha: 2024.04.26 12:52:12 +02'00'

Maria Reyes Villarejo (UGT)