

# **Pla d'Igualtat i d'oportunitats entre homes i dones**



**Consorci Besòs Tordera**

**2024 · 2028**

## a. Introducció i antecedents

El Consorci Besòs Tordera, amb la ferma voluntat de contribuir al manteniment d'una plena consciència dels drets individuals de les persones treballadores, ha abordat l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat, que ha sigut negociat entre l'empresa i la representació de les persones treballadores d'acord amb la nova normativa vigent en matèria d'igualtat.

A finals de l'any 2023, el Consorci Besòs Tordera va prendre la decisió de posar en marxa el procediment requerit per a elaborar un Pla d'Igualtat amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats i posar de manifest el seu compromís amb aquesta i la seva aposta per la transversalitat i la integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques.

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. A partir de la signatura del Tractat d'Amsterdam en data 1 de maig de 1997, la Unió Europea va recollir com a objectiu transversal i principi fonamental a integrar-se en totes les polítiques i accions de tots els Estats membres el vetllar per la igualtat efectiva entre dones i homes i eliminar les desigualtats entre tots dos.

En aquest sentit, juntament amb el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe consagrat en l'article 14 de la Constitució espanyola, en data 23 de març de 2007 es va publicar en el Butlletí Oficial de l'Estat la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, l'objectiu fonamental de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en qualssevol dels àmbits de la vida.

Pel que fa a l'àmbit laboral, s'estableix en l'article 45 de la citada norma que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats i, amb aquesta finalitat, adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol discriminació laboral. Aquest àmbit d'obligatorietat ha anat ampliant-se, desenvolupant-se amb posterioritat el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

De conformitat amb l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, així com el desenvolupament produït pel RD 901/2020, un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Amb caràcter previ a l'elaboració d'un pla d'igualtat, ha d'elaborar-se i negociar-se un diagnòstic de la situació de l'empresa, en el qual s'analitzaran, almenys, els processos de selecció i contractació, la classificació professional, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, la representació femenina en els diferents nivells, la retribució i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El diagnòstic ha permès obtenir la informació precisa per a dissenyar i establir les mesures avaluable que han d'adoptar-se, la prioritat en la seva aplicació i

els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment, la qual cosa ha fet possible la posterior elaboració i negociació del present Pla d'Igualtat.

En concordança amb els valors que inspiren i defineixen la Llei orgànica 3/2007 i l'RD 901/2020, així com les obligacions que en les mateixes s'estableixen, i una vegada realitzat per la Comissió Negociadora l'estudi o diagnòstic de situació inicial i identificades les àrees en les quals resulta més operativa la introducció de mesures tendents a garantir la igualtat de tracte entre els homes i dones, s'ha elaborat el present Pla d'Igualtat per a donar ple compliment i satisfacció a la referida norma i als principis europeus rectors, i amb la finalitat que les persones treballadores de l'empresa se sentin vinculades als principis bàsics d'igualtat d'oportunitats.

### **b. Determinació de les parts que els concerten.**

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

Per part de la representació de l'empresa:

- Irene Bartolomé Muñoz - Tècnica de serveis jurídics
- Albert Camps Font - Cap de serveis interns i recursos humans
- Laia Font Roca - Tècnica de serveis econòmics

Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Carlos Carrión Martínez - Tècnic de laboratori
- Andrea Lewkowycz Zapirain - Tècnica de serveis interns
- Francesc Tàsies Lima - Responsable SIG

### **c. Àmbit personal, territorial i temporal.**

El present Pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a l'actual centre de treball del Consorci Besòs Tordera:

Av. de Sant Julià, 241, 08403 Granollers, Barcelona

La vigència del present Pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura:

— Data de signatura: 31 de maig de 2024

— Data de finalització de la vigència: 31 de maig de 2028

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present Pla d'igualtat.

#### d. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa

Formant part del Pla d'Igualtat i seguint amb el que s'estableix en l'art. 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha realitzat un diagnòstic de situació amb la finalitat de conèixer la realitat de l'organització i valorar quines polítiques de gènere orientades a la igualtat encara no es duen a terme i podrien aplicar-se per a millorar la situació actual.

L'elaboració del diagnòstic requereix d'un enfocament analític i una metodologia clara, donant resposta no només dels resultats, sinó incorporant també les diferents eines utilitzades per a l'obtenció de la informació, el moment en què es recull la mateixa, i les persones que han intervingut en el seu desenvolupament.


Les eines utilitzades per elaborar el diagnòstic i les seves dates de recollida i elaboració s'adjunten en la següent taula:

Eines	Data de recollida	Data d'elaboració
Anàlisi quantitativa de dades sobre la plantilla, per obtenir valors respecte a la distribució de dones i homes en els diferents departaments, àrees, rangs d'edat, entre altres variables observables.	31-12-2023	13-05-2024
Auditoria retributiva de 2023, establert en el RD 902/2020 per obtenir informació sobre la bretxa salarial.	01-01-2023 31-12-2023	24-05-2024
Entrevista amb la persona responsable de diversos procediments empresarials: procés de selecció i contractació, formació, promoció professional, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, retribucions, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere, salut laboral i cultura empresarial i comunicació interna.	18-04-2024	25-04-2024
Enquesta anònima al personal sobre la percepció d'igualtat a l'empresa: conciliació i corresponsabilitat, assetjament sexual, cultura i comunicació interna.	23-04-2024 26-04-2024	30-04-2024
Revisió del protocol d'assetjament sexual, la política de riscos laborals, la RLT i les mesures de conciliació del Conveni de cycle d'aigua.	06-05-2024	14-05-2024
Revisió amb perspectiva de gènere d'exemples de comunicació interna, ofertes de selecció, codi ètic i pàgina web, amb l'objectiu d'analitzar si el contingut i la forma dels missatges segueix els principis de comunicació no sexista.	06-05-2024	21-05-2024

## Anàlisi quantitativa de la plantilla

El total de la plantilla a 31 de desembre de 2023 és de **40 persones treballadores**. D'aquestes, 22 són dones i 18 homes, fent una distribució general de la plantilla per sexe de 55% de dones i 45% d'homes. Per tant, la representació de tots dos sexes està equilibrada, dins dels límits 40%-60%.

- La mitjana d'edat, tant per homes com per dones és de 43 anys. El 65% de la plantilla (73% del total de dones i 56% del total d'homes) s'agrupa entre els 41 anys i els 55 anys. Un altre rang que destaca és el de 31 a 35 anys, ja que agrupa el 15% del total de les persones treballadores, però en una concentració força més gran pels homes (22%) que per les dones (9%). En nombres absoluts, no obstant, són 4 homes i 2 dones.
- La distribució de la plantilla per antiguitat és molt diversa. El rang d'antiguitat on s'agrupa més plantilla (35%) és el d'1 a 5 anys, que és on trobem la concentració més gran d'homes (39%) i també de dones (32%), amb una distribució per sexes totalment equilibrada del 50%. Seguidament, els rangs d'antiguitat de 5 a 10 anys i el de més de 25 anys agrupen cadascun un 23% de la plantilla. El primer amb una major concentració d'homes (28%) que de dones (18%), però amb una distribució per sexes equilibrada (56% - 44%); el segon, en canvi, amb una concentració molt similar d'homes (22%) i de dones (23%) i amb una distribució també equilibrada (44% - 56%).
- El 53% del total de les persones treballadores tenen un contracte ordinari indefinit a temps complet. L'índex de concentració és lleugerament major per als homes (56%) que per a les dones (50%), i la seva distribució per sexes és equilibrada: 48% homes, 52% dones. El 45% de la plantilla s'agrupa en la tipologia "Contracte laboral indefinit a jornada completa que procedeix d'un temporal". En aquest cas, l'índex de concentració és major per a les dones (50%) que per als homes (39%), indicant que, en percentatge del total, provenen més dones que homes de contractes temporals. La distribució per sexes és força equilibrada: 39% homes i 61% dones.
- La majoria de les persones treballadores en l'empresa (90%) tenen jornada completa. L'índex de concentració dels homes és del 94%, una mica superior al de les dones del 86%. La distribució per sexes és equilibrada (47% - 53%).
- Respecte al nivell formatiu de la plantilla, un 58% de la plantilla (35% homes i 23% dones) tenen formació universitària. Només un 7,5% són homes amb formació professional, mentre que hi ha un 32,5% de dones amb aquest tipus de formació.
- Gran part de la plantilla (45%) es classifica al nivell A2, amb una distribució per sexes totalment equilibrada del 50%, i amb un índex de concentració lleugerament superior pels homes (50%) que per les



dones (41%). El nivell més alt (A1), que representa un 25% de la plantilla, està masculinitzat, amb una distribució per sexes molt desequilibrada (80% homes – 20% dones) i un índex de concentració molt superior pels homes (44%) que per les dones (9%). El nivell B, amb un 30% de la plantilla està fortament feminitzat, ja que té una distribució per sexes de 8% homes – 92% dones, i la concentració de dones és del 50%; molt més alta que la concentració d'homes, que només és del 6%.

- El 23% de la plantilla té un equip a càrrec seu i l'índex de concentració de les dones és superior, del 27% (6 dones) dones, respecte al dels homes, del 17% (3 homes). Per consegüent, la distribució per sexes està lleugerament desequilibrada (33% homes - 67% dones). La major part de la plantilla (78%), en canvi, no té equip a càrrec.
- El departament que agrupa més plantilla (25%) és el de Laboratori. Aquest departament està feminitzat, ja que s'observa una distribució per sexes del 20% d'homes i el 80% de dones, i un índex de concentració del total de dones del 36%, força superior a l'11% del total dels homes. Seguidament, hi ha dos departaments amb un 23% del total de la plantilla cada un, el departament d'Operacions i el d'Ecologia. El departament d'Operacions està masculinitzat: la seva distribució per sexes és del 78% d'homes i el 22% de les dones, i l'índex de concentració d'homes (39%) és força superior al de dones (9%). El departament d'Ecologia té una distribució per sexes més equilibrada (56% d'homes i 44 de dones), tot i que la concentració d'homes (28%) és una mica superior al de dones (18%). El departament de Serveis Interns (20% de la plantilla) està feminitzat, ja que d'un total de 8 persones, només hi ha 1 home (13% homes – 88% dones); sent la concentració de dones (32%) molt superior a la d'homes (6%). Finalment, el departament de gerència agrupa un 10% de la plantilla.

### Anàlisi dels resultats de l'enquesta

S'han rebut un total de **25 respostes** a l'enquesta, **que representen el 59,5% de la plantilla**. 9 respostes són d'homes i 16 de dones, havent-hi un índex de distribució (ID) de 36% d'homes i 64% de dones, i un índex de concentració (IC) del 47% dels homes de la plantilla i el 70% de les dones de la plantilla actual.

### Valoració general

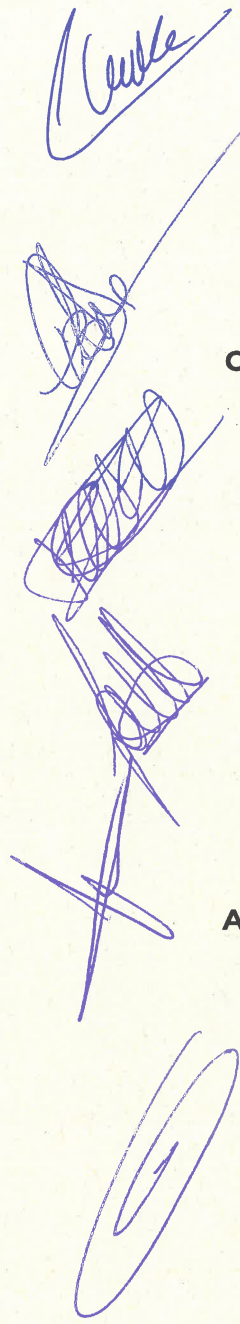
- La primera secció de l'enquesta demanava a les persones que valoressin de l'1 a 4 en quin grau es complien algunes afirmacions, en relació a la igualtat en l'empresa. A nivell general, la mitjana d'aquestes valoracions es troba entre 3 i 4, essent el més baix un 3,4 en l'affirmació de "A l'hora de promocionar a llocs directius l'empresa ofereix les mateixes possibilitats a dones i homes". Les afirmacions amb una mitjana més elevada són en relació a la formació i la selecció: "La formació que ofereix l'empresa és accessible a totes les persones independentment del seu

sexe”(3,72) i “La selecció de personal en l'empresa es realitza de manera objectiva, tenint les mateixes oportunitats les dones i els homes” (3,71). A excepció de l'última afirmació “L'empresa t'ha informat del procés de desenvolupament del pla d'igualtat” el grup de dones ha valorat més baix que el grup d'homes, essent la diferència més significativa en l'afirmació de la selecció de personal (4,00 en els homes i 3,53 en les dones).

- El 100% ha respost que està d'acord amb la posada en marxa d'un pla d'igualtat a la teva empresa.
- De les dues preguntes obertes del final d'aquesta secció, les principals necessitats que ha comunicat el personal és el d'augmentar la presència de dones en llocs de treball decisoris i directius, així com que es garanteixi que els llocs de feina ocupats per homes no siguin sistemàticament més ben valorats que els ocupats per dones. També es menciona la importància de la formació, i de la transparència, objectivitat i eficiència en aquests processos.

### Conciliació i corresponsabilitat

- Les primeres preguntes es dirigien a conèixer si l'empresa afavoria l'exercici corresponsable dels drets de conciliació, si ho feia d'igual manera a dones i homes, i si es consideraven adequades aquestes mesures. En totes elles ha predominat la resposta “Sí” (96%, 100% i 88% respectivament.)
- A la pregunta de si l'empresa ha informat de les mesures de conciliació disponibles, un 48% ha contestat que “No”, essent major en el grup de dones (56%) que en el grup d'homes (33%).
- El 100% de les persones que s'han reintegrat després d'una excedència per cura de fills/es o familiars dependents s'han sentit acompanyats/des per part de l'empresa, havent-hi un 72% dels enquestats que no els hi aplicava aquesta situació. A la pregunta d'haver rebut o escoltat per part de responsables d'equip i/o directius preguntes o comentaris incòmodes relacionats amb la maternitat o paternitat, un 40% ha seleccionat l'opció “No aplica”, i aïllant-los de la pregunta, un 93,3% ha contestat que no i un 6,7% ha respost que sí.
- El 92% ha tingut flexibilitat per escollir el període de vacances. El 100% de les persones que no han tingut flexibilitat són dones.
- El 68% de les persones consideren que les persones amb mesures temporals de conciliació tenen les mateixes oportunitats de promoció que la resta, havent-hi major concentració d'homes (78%) que de dones (63%).
- Dels permisos sol·licitats els últims 5 anys, s'han registrat un total de 22 permisos: 86% de baixes mèdiques (33% d'homes i 67% de dones), i 7% respectivament de Permís de Naixement (1 home) i Reducció de jornada (1 dona). El 100% ha respost que no l'ha afectat sol·licitar el permís. Un 44% de la mostra no ha sol·licitat cap permís, amb índex de concentració molt similars: 44,4% dels homes i 43,8% de les dones.
- Un 12% de la mostra ha deixat de fer servir algun permís per creure que podia afectar-li a la seva situació: el 100% són homes.

- 
- Un 56% considera adient que es realitzi alguna formació específica als diferents comandaments intermedis i direcció en relació amb temes de conciliació i igualtat.
  - En les preguntes obertes, s'ha proposat com a millora de conciliació tenir més flexibilitat horària, així com jornada intensiva, treure les tardes presencials i fer una jornada laboral de 35 hores. Es comenta que darrerament s'han fet molts avenços en aquest àmbit, però també que cal ampliar la conciliació per a que no sigui únicament enfocada a les responsabilitats familiars sinó també personals.


### **Comunicació i cultura empresarial**

- Es van valorar tres canals de comunicació, essent el més ben valorat el Correu electrònic (3,7) seguit del GICA (3,3) i finalment el Taulell d'anuncis (2,2). Un 80% no considera que s'hagi d'afegir algun canal de comunicació.
- Només un 28% ha contestat que es realitzen recordatoris periòdics sobres els valors d'empresa; un 84% considera que els valors afavoreixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que el clima laboral i els espais de treball fomenten la diversitat i la inclusió.
- En les preguntes obertes, es va recalcar la importància de tenir més espais on el personal pugui expressar-se, així com d'aportar accions pràctiques on es vegin reflectits els valors de l'empresa, com ara tallers, xerrades o cursos.

### **Assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual**

- El 92% de les persones ha respost que sí sap reconèixer una situació d'assetjament sexual. En l'anàlisi per grup, s'observa que un 22% dels homes no ho saben, mentre que el 100% de les dones sí.
- En les preguntes sobre si l'empresa ha informat de la ruta a seguir davant de l'assetjament, o a qui has de dirigir-te en cas de patir-ho, un 60% i un 72% respectivament ha contestat que "Sí", havent-hi diferències per grup: el 56% dels homes ha contestat que l'empresa no ha informat, i el 44% no sap a qui ha de dirigir-se. En les dones, aquests valors són del 31% i el 19% respectivament.
- Quant a haver sofert situacions d'assetjament, de les 7 opcions que es podien seleccionar s'han registrat situacions en 4 de les opcions: Comentaris sexistes (3; 43%), Mirades incòmodes (2; 29%), "Piropos" o xiulades (1; 14%) i Comentaris homòfobs (1; 14%). El 71,4% han estat sofertes per dones, havent un 33% d'homes que han sofert Comentaris sexistes, i un 50% d'homes Mirades incòmodes. Un 8% ha observat o presenciat comentaris sexistes, i un 4% comentaris homòfobs.
- Respecte a comportaments o conductes sexistes, un 8% de la mostra considera que, tant directius/ves i comandaments intermedis, com companys/es, han pogut tenir aquestes conductes.




- 
- Respecte a comportament o conductes homòfobes, un 4% considera que directius/ves i comandaments intermedis han pogut tenir-ne, però el 100% considera que No pel que fa a companys/es.
  - El 96% de la mostra es sent lliure de denunciar qualsevol tipus d'assetjament o sexisme a l'empresa: representen el 100% dels homes i el 94% de les dones de la mostra.
  - Per finalitzar, a les preguntes obertes, s'ha emfatitzat la importància de conscienciar en aquest àmbit, ja que la falta de sensibilització de l'entorn dificulta en moltes ocasions a les víctimes d'assetjament sexual




## Anàlisi dels resultats per matèries



### Selecció



Els consorcis funcionen com una administració pública, així que el procés de selecció i contractació es fa mitjançant concursos de mèrits. Durant aquest procés, es designa personal extern per formar part del tribunal del procés selectiu, assegurant la legalitat. El tribunal inclou tres persones internes del consorci amb requisits adequats. El dia del procés, el tribunal es constitueix formalment i es fa l'examen. La nota final es basa en un 60% de l'examen i un 40% dels mèrits, que inclouen experiència, formació i una entrevista. Els resultats es computen el mateix dia, i el tribunal publica l'acta definitiva amb la puntuació final, seguit de la resolució de contractació.



Per a l'anàlisi de les bases de convocatòria amb perspectiva de gènere, s'ha revisat la publicació del 2 de gener de 2023 per a dues places d'inspector/a i la creació d'una borsa de treball temporal del Consorci Besòs Tordera. Es destaca positivament que el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes està present des del començament, conforme a l'article 14 de la Constitució espanyola i la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Aquest principi també es menciona a la pàgina 7 de les bases, indicant que el tribunal pot excloure qualsevol participant que actuï contra els principis d'equitat i igualtat. La redacció i el llenguatge que s'ha utilitzat segueixen el principi de comunicació no sexista de manera notable, demostrant un compromís ferm amb la inclusió i la igualtat de gènere tant en el procés de selecció com en la comunicació escrita.

L'evolució en les contractacions dels últims 5 anys ens mostra un 53% de dones contractades i un 47% d'homes. Quan es va produir més contractació va ser l'any 2022, on es van contractar 4 dones i un home, i en el 2021 on es van contractar 3 homes i 1 dona.



### Formació

L'empresa té un pla de formació basat en una matriu de coneixement, que defineix els requisits específics de formació per a cada lloc de treball, incloent-hi coneixements especialitzats més enllà de l'educació universitària. Aquesta llista de requisits es manté actualitzada segons l'evolució de les tasques i responsabilitats del lloc. La formació necessària per a l'any següent es determina basant-se en aquests criteris.

La sistemàtica per mantenir actualitzat el pla de formació inclou:

- Identificació de necessitats formatives: Els responsables de departament valoren les necessitats de formació del seu personal. També poden rebre propostes de formació dels treballadors. Factors considerats inclouen deficiències en la matriu de coneixements, manca de formació suficient per a funcions específiques, resultats insatisfactoris atribuïbles al personal, canvis en l'organització i sollicituds del personal.
- Registre GICA, seguiment i traspàs al pla formatiu: Quan es detecta una necessitat formativa, es registra al programa intern GICA amb detalls del curs, departament i nombre de participants. Un cop aprovat, es traspassa al pla de formació amb dades necessàries (dates, assistents, costos, etc.).

El personal pot decidir si participa en les formacions, que es consideren essencials per al desenvolupament efectiu de les responsabilitats laborals. Totes les formacions es fan durant l'horari laboral i són remunerades, oferint diverses modalitats com cursos en línia, sessions al lloc de treball i formacions presencials en altres localitzacions.

#### Promoció

Hi ha una relació recent entre formació i promoció a l'empresa. L'ascens entre nivells es basa en la participació en programes de formació, però el reglament que regula això està en procés d'elaboració i ha de ser negociat. Les persones amb titulació universitària poden avançar en la jerarquia mitjançant la formació. Aquestes normatives s'apliquen uniformement a tot el personal.

#### Condicions de treball

L'horari laboral es comptabilitza anualment, amb una jornada màxima de 1.736 hores a partir del 2023. De juny a setembre, hi ha un mes i mig de jornada intensiva de 8 a 14:30. La resta de l'any, l'horari s'ajusta segons la càrrega de treball. Els treballadors de nivell A1 no tenen un horari fix, mentre que els nivells inferiors segueixen aquest horari:

- 2 dies de 8:00 a 17:30
- 2 dies de 8:00 a 15:00
- Divendres de 8:00 a 14:30

La flexibilitat horària és major als nivells superiors, amb més autogestió però també més exigència i menys conciliació.

**Teletreball:** els llocs de nivell inferior tenen dos dies de teletreball setmanal. Els nivells superiors tenen més flexibilitat, amb variacions segons les necessitats setmanals.

En general, el Consorci es regeix pel conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua, que inclou condicions de treball com les vacances anuals i el registre de la jornada (Capítol 4), així com un règim assistencial que

complementa la protecció de la Seguretat Social (Capítol 6). Tot i que el conveni estableix el dret a la desconexió digital i la formació sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques, l'empresa no té una política interna de desconexió digital.

### Corresponsabilitat i conciliació

Els treballadors del Consorci Besòs Tordera poden gaudir de diversos permisos i excedències detallats en el conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua, disponibles per a tota la plantilla. Concretament, en l'article 30 del Capítol 4 "Temps de Treball", s'inclouen:

1. Permisos retribuïts
2. Permisos no retribuïts
3. Permís sense sou
4. Permís de lactància
5. Reducció de jornada

L'article 32 regula les condicions de les excedències voluntàries. L'article 70 del Capítol 10, "Conciliació i Corresponsabilitat", especifica que els treballadors han de poder compatibilitzar la seva vida professional amb la personal, incloent drets a reduccions de jornada del 50% sense pèrdua de retribució per hospitalització de fills menors de 18 anys, fins a 7 dies hàbils l'any. També disposen de tres dies retribuïts per assumptes propis i 74 hores retribuïdes de disposició a partir de gener de 2024.

### Infrarepresentació Femenina

L'anàlisi mostra una infrarepresentació femenina en alguns llocs de treball i nivells, tot i que el procés de selecció és rigorós i objectiu. Els llocs amb més infrarepresentació femenina són:

- "Tècnic/a d'Operacions": 80% homes, 20% dones
- Departament d'Operacions: 78% homes, 22% dones
- Departament de Gerència: 75% homes, 25% dones

Els llocs amb més infrarepresentació masculina són:

- "Analista de Laboratori": 100% dones
- Departament de Laboratori: 20% homes, 80% dones
- "Tècnic/a Auxiliar de Serveis Interns": 100% dones

Quant als nivells, el nivell A1 està masculinitzat (80% homes) i el nivell B està fortament feminitzat (92% dones).

### Assetjament Sexual:

El Consorci té un Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament psicològic i/o sexual, aprovat el març de 2022. Inclou declaracions institucionals, definicions de tipus d'assetjament, objectius, àmbit d'aplicació, garanties d'actuació, procediments de denúncia interna i externa, i els drets de les parts implicades. Tot i això, una enquesta va revelar que un 40% de la mostra no sabien com actuar davant d'un cas d'assetjament, i un 28% no

sabien a qui dirigir-se, destacant la necessitat de més difusió del protocol, informació i sensibilització en aquest àmbit.

### **Violència de Gènere:**

L'empresa no té un compromís signat contra la violència de gènere ni informa els treballadors sobre els drets de les víctimes, tot i que col·labora amb dones en atur de llarga durada. No s'han registrat ni tractat casos de violència de gènere en la història de l'empresa.

### **Salut laboral**

El Consorci Besòs-Tordera, amb Quirón Prevenció, ha realitzat una avaluació completa dels riscos laborals, revisant diversos documents per assegurar la igualtat de gènere. S'han avaluat documents específics per a diferents llocs de treball i riscos, així com plans de prevenció i emergències.

Segons l'article 26 de la Llei 31/1995, es fa una protecció específica per a situacions d'embaràs, part recent o lactància.

En la comunicació, s'observa l'ús del masculí genèric en molts documents, però hi ha una tendència positiva cap a l'ús de llenguatge inclusiu en els documents més recents. La redacció d'aquests documents és responsabilitat de Quirón Prevenció, no del Consorci.

### **Cultura empresarial i comunicació interna**

S'han avaluat tres àrees clau per comprendre la cultura empresarial i la comunicació del Consorci:

- Revisió de comunicacions internes: S'han revisat tres comunicacions del 2023, sense detectar llenguatge sexista ni estereotips.
- Revisió de la pàgina web: La pàgina web del Consorci utilitza llenguatge inclusiu, evitant el masculí genèric, i mostra una diversitat realista en les imatges. Tot i així, s'observa una segregació de gènere en les fotografies de diferents seccions, reflectint la realitat del Consorci.
- Revisió del codi ètic: El Codi Ètic del Consorci defineix principis de conducta per als alts càrrecs i el personal, promovent la transparència i la no-discriminació. També s'ha establert un mecanisme de control intern per garantir el compliment del codi i gestionar les queixes.

### e. Resultats de l'auditoria retributiva.

Segons disposa el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, ("RD 902/2020"), per a poder concloure la negociació del Pla d'Igualtat i la seva aprovació per la Comissió Negociadora, s'ha dut a terme l'auditoria retributiva, que tindrà la mateixa vigència que el Pla d'igualtat. Per a l'elaboració de l'auditoria retributiva s'ha tingut en compte a totes les persones contractades durant l'any 2023. Durant l'any 2023 han treballat al Consorci Besòs Tordera un total de 44 persones amb una distribució per sexes molt equilibrada, sent el grup de dones lleugerament superior amb un 55%, respecte al dels homes amb un 45%.

L'auditoria retributiva ha permès tenir la informació necessària per a verificar el sistema retributiu de l'empresa i definir les necessitats que pogués haver-hi amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva.

Els resultats obtinguts de l'Auditoria retributiva, atenent el que s'estableix en l'RD 902/2020, poden ser resumits en els següents:

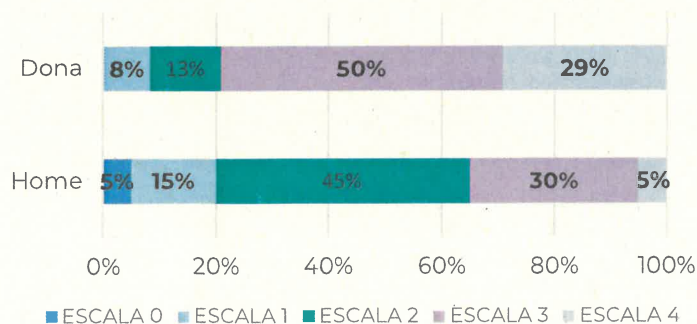
1. La bretxa salarial general calculada en mitjana se situa en un 35% amb l'import real, però disminueix 4 punts percentuals amb el càlcul equiparat, fins a un 31%.

	♂	♀	Bretxa salarial
<b>Real</b>	49.372 €	32.188 €	35%
<b>Equiparada</b>	52.621 €	36.191 €	31%

La retribució equiparada evita que els dies treballats l'any de cada persona treballadora i els seus percentatges de jornada distorsionin els resultats. Tant la bretxa efectiva com l'equiparada superen el límit del 25% previst en l'RD 902/2020 a l'efecte de justificació.

2. La bretxa general és causada perquè hi ha més homes en els rangs salarials alts i alts mitjos (escala 0, 1, i 2) i més dones en els rangs salarials baixos i mitjos (escala 3 i 4), com es pot observar el següent gràfic:

Distribució de sexes per escales



- El 65% dels homes de la plantilla s'agrupen en les 3 primeres escales (rang de salaris alts/mitjos alts) mentre que en el cas de les dones només és un 21%
- El 79% de les dones s'agrupen en l'escala 3 i escala 4 (els rangs de salaris baixos/mitjos de l'empresa), mentre que els homes representen un 35% en aquests rangs.

3. No tota diferència salarial és discriminatòria com és aquest cas, sinó que les bretxes que són motiu de discriminació salarial són aquelles identificades dins dels mateixos llocs de treball d'igual valor. Les bretxes equiparades en les classificacions de treball per igual valor no sobrepassen el límit del 25%:

	N°			Distribució		Índex de concentració			Bretxa	
	Home	Dona	Total	Home	Dona	Home	Dona	Total	Ef.	Eq.
ESCALA 0	1	0	1	100%	0%	5%	0%	2%		
ESCALA 1	3	2	5	60%	40%	15%	8%	11%	24,7%	24,7%
ESCALA 2	9	3	12	75%	25%	45%	13%	27%	37,2%	5,8%
ESCALA 3	7	12	19	37%	63%	35%	50%	41%	8,1%	13,9%
ESCALA 4	0	7	7	13%	88%	0%	29%	18%		
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>44</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>		

- L'Escala 0 i l'Escala 4 no es poden comparar perquè en la primera només hi ha un home (el Gerent) i a l'Escala 4 només hi ha 7 dones.
- L'Escala 1 té una bretxa efectiva força alta del 24,7%, molt propera al límit del 25% per requerir justificació. En el càlcul equiparat, la bretxa es manté, ja que tots els i les integrants d'aquesta escala han treballat tot l'any en el Consorci a jornada completa.
- L'Escala 2 té una bretxa efectiva força gran, del 37,2% que es redueix de manera notable fins al 5,8% amb el càlcul equiparat, degut a l'eliminació de l'efecte de reduccions de jornada i persones que han sigut baixa en l'empresa durant l'any.
- L'Escala 3 té una bretxa efectiva del 8,1% que augmenta fins al 13,9% amb el càlcul equiparat, degut a l'eliminació de l'efecte d'una persona que es va incorporar a final d'any.


4. Si profunditzem en l'anàlisi de les diferents escales, s'observa com la bretxa és causada principalment pels Complementos Salarials i no pel sou base:

		Nº	Sou Base	Tot COMPL.SAL eq	TOTAL Retrib Eq
<b>Escala 1</b>			0,0%	33,9%	24,7%
Home	3	25.006	67.033	92.039	
Dona	2	25.006	44.314	69.320	
<b>Escala 2</b>			3,7%	7,7%	5,8%
Home	10	23.688	25.971	49.659	
Dona	3	22.802	23.972	46.774	
<b>Escala 3</b>			4,4%	27,0%	13,9%
Home	7	20.995	15.218	36.214	
Dona	12	20.064	11.102	31.166	
<b>Escala 4</b>					
Home	0				
Dona	7	19.393	11.412	30.805	

- En totes les escales, les bretxes equiparades del sou base són baixes; fins i tot en l'escala 1 no hi ha bretxa (0%). Per l'escala 2 i 3 les bretxes són del 3,7% i del 4,4%.
- L'escala 2 és l'única que té una bretxa equiparada dels complementos salarials baixa-moderada del 7,7%. L'escala 1 i l'escala 3, ambdues superen el 25% de bretxa, i això repercuteix en la bretxa equiparada del total de retribucions, ja que aquestes escales són les que la tenen més alta.

5. En l'escala 1 la bretxa salarial és causada pel Complement Personal (bretxa equiparada del 40%). És una escala on només hi ha 4 persones i les situacions particulars poden influir desproporcionadament en els percentatges. D'aquestes 4 persones, 3 són homes amb major antiguitat que repercuteix en l'import complement personal.

6. En l'escala 2 trobem una bretxa del -141% en el concepte d' "Antiguitat consolidada". Només 4 persones, 1 dona i 3 homes, de 13 que es troben a aquesta escala cobren aquest complement. Dins d'aquesta escala, les persones que perceben aquest concepte són les 4 persones que tenen una antiguitat més alta en comparació amb la resta, i la dona és la que té més antiguitat, causant d'aquesta bretxa negativa.

- 
7. En l'escala 3 hi ha 2 conceptes amb bretxes i imports importants:
- Complement personal (52,8%): Si observem la bretxa de la mediana equiparada veiem que és superior a la de la mitjana equiparada; això ens indica que hi ha segregació horitzontal: major presència d'un grup en la banda baixa de la retribució, en aquest cas al de les dones. Gran part de les dones d'aquesta escala, amb antiguitat menor, tenen un complement personal bastant més baix respecte a la resta de les seves companyes i companys.
  - Antiguitat (40,6%): Aquest concepte va lligat a l'antiguitat de les persones treballadores. Del total de 19 persones que estan en aquesta escala, 12 són dones, i d'aquestes, un 42%, 5 dones, han sigut contractades el 2022 o el 2023 i, per tant, repercuteix en un import menor de l'antiguitat.
8. Finalment, és essencial aclarir que, durant el 2023, es va realitzar la Relació de Llocs de Treball, la qual va començar a tenir efecte l'1 de gener del 2024. Això implica que el seu impacte en els complements salarials encara no es reflecteix en aquesta auditoria. A partir de l'any vinent, es començarà a observar l'efecte d'aquest instrument tècnic-normatiu, que té l'objectiu de regular i ordenar el personal segons les necessitats dels serveis i els requisits de cada lloc. Alguns complements salarials seran absorbits per altres, mentre que apareixeran nous complements com el de Destí, l'Específic i el Transitori. Així, l'estructura de complements i bretxes salarials canviarà, requerint un seguiment anual a través del registre retributiu.



## f. Objectius del pla d'igualtat

### Objectius generals

Després d'analitzar els resultats obtinguts en el diagnòstic de situació i l'auditoria retributiva, la comissió d'igualtat ha establert els següents objectius generals en relació amb la igualtat de gènere amb la finalitat de corregir, millorar i avançar cap a una major situació d'igualtat.

- Promoure de manera efectiva la igualtat entre dones i homes, assegurant igualtat d'oportunitats en tots els nivells i àrees de l'organització, tant en l'accés com en el desenvolupament professional, així com en les condicions laborals.
- Difondre la igualtat de gènere com un valor de la cultura empresarial, promovent espais de treball segurs i inclusius, contribuint així a una organització més justa i cohesionada.
- Garantir que les remuneracions siguin iguals per a treballs d'igual valor, independentment del gènere dels empleats, fent seguiment al registre retributiu i a la política de Relació de Llocs de treball.
- Crear un ambient de treball lliure de qualsevol forma d'assetjament sexual o discriminació de gènere.

En el proper apartat es descriuen els objectius específics de cada àmbit així com les mesures concretes que s'implementaran durant la vigència de l'acord.

## g. Objectius específics i mesures del Pla d'igualtat

### Àmbit de Compromís amb la igualtat i cultura empresarial

Objectiu específic	Integrar el compromís amb la igualtat en la organització i les seves relacions amb tercers			
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari	
1. Elaborar i difondre entre el personal un informe anual on es recullin els indicadors de seguiment de les accions implementades en l'any.	- Informe anual - Confirmació de lectura	Comissió d'igualtat	Setembre (anual)	
2. Fer comunicat en els dies commemoratius: 8 de març, 25 de novembre...	- Document que registri els actes celebrats.	Departament de Comunicació	Març/ Novembre (anual)	
3. Integrar el principi d'igualtat en els licitadors / document de compromís.	- Confirmació de lectura	Comissió d'igualtat	Continuat	
4. Crear un espai a la web/GICA vers la igualtat, on el personal pugui accedir a tots els documents relacionats amb el Pla d'igualtat i les accions que s'hi desenvolupen.	- Captures de pantalla de l'espai. - Comunicació del nou espai al personal	Comissió d'igualtat	IT 2025	

### Àmbit de Selecció

Objectiu específic	Difondre el Pla d'Igualtat en les noves incorporacions del Consorci Besòs Tordera.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
5. Incorporar en el Manual de Benvinguda de les noves incorporacions un apartat sobre el compromís amb la igualtat i una còpia del Pla d'Igualtat.	- Núm. de persones incorporades amb entrega de Pla d'Igualtat	Departament de RRHH	Continuat

### Àmbit de Classificació Professional

Objectiu específic	Aconseguir una distribució equilibrada en els departaments masculinitzats i feminitzats.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
6. Fer seguiment de la distribució en els departaments masculinitzats i feminitzats	- Núm. segregat per sexe de persones en els departaments masculinitzats i feminitzats	Departament de RRHH	Setembre (anual)

### Àmbit de Formació

Objectiu específic	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats al personal del Consorci Besòs Tordera		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
7. Formació per al personal sobre "Sensibilització en igualtat de gènere"	- Núm. segregat per sexe de persones formades	Departament de RRHH	ISEM 2025
8. Formació anual per al personal sobre "Prevençió i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual"	- Núm. segregat per sexe de persones formades	Departament de RRHH	ISEM 2025
9. Disposar de dades segregades per sexe de les formacions que es realitzen i el volum d'hores.	- Base de dades que registri les persones formades de cada sexe, i el volum d'hores per a cada tipus de formació.	Departament de RRHH	ISEM 2026

### Àmbit de Promoció

Objectiu específic	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el desenvolupament professional de dones i homes, utilitzant un procediment de promoció objectiu i transparent		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
10. Disposar de dades segregades per sexe de les promocions que es realitzen	- Base de dades que registri les persones promocionades de cada sexe i les valorades a promocionar	Departament de RRHH	Setembre anual

### Àmbit de Condicions de treball

Objectiu específic	Garantir en l'empresa condicions de treball igualitàries i que permetin l'atenció de les responsabilitats laborals i particulars (si és el cas, familiars)		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
11. Adaptar els objectius i la càrrega de treball del personal quan s'acullin a una reducció de jornada sense que aquesta recaigui en els companys/es de departament	- Núm. segregat per sexe de persones en reducció de jornada - Núm. d'adaptacions de tasques.	Departament de RRHH	Continuat
12. Elaborar i difondre una política de desconnexió digital.	- Política de desconnexió digital - Confirmació de lectura	Departament de RRHH	1S 2027

### Àmbit de Corresponsabilitat i conciliació

Objectiu específic	Afavorir les mesures de conciliació de la vida personal i professional de la plantilla, fent un seguiment dels permisos sol·licitats i les necessitats i demandes del personal.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
13. Disposar de dades segregades per sexe dels permisos de conciliació que es sol·liciten i s'efectuen per any	- Base de dades que registri les sol·licituds i el sexe de la persona sol·licitant per a cada tipus de permís.	Departament de RRHH	1S 2026
14. Avaluar amb una enquesta anualment la satisfacció de la plantilla amb les condicions de treball i la política de conciliació.	- Anàlisi de resultats de l'enquesta	Comissió d'igualtat	Setembre anual
15. Fer recordatori de les mesures de conciliació que el personal pot acollir-se	- Confirmació de lectura de missatge.	Departament de RRHH	2S 2027

### Àmbit de Retribució

Objectiu específic	Assegurar i fer seguiment de la igualtat retributiva de les persones treballadores		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
16. Supervisar el Registre retributiu i analitzar els seus resultats.	- Conclusions Registre retributiu - Acta de reunió	Comissió d'RLT	1S anual

### Àmbit de Comunicació

Objectiu específic	Establir un canal de comunicació vers la igualtat i potenciar la implementació de la comunicació no sexista		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
17. Elaborar i difondre al personal una guia de Comunicació no sexista i llenguatge inclusiu	- Guia CNS - Confirmació de lectura	Comissió d'igualtat	1SEM 2028
18. Crear un canal de comunicació digital anònim i/o bústia de suggeriments en relació a la igualtat	- Núm. de missatges rebuts - Resum dels missatges rebuts	Comissió d'igualtat	1SEM 2028

### Àmbit de Salut laboral

Objectiu específic	Vetllar per la salut laboral de tot el personal, en especial per a les persones en situació d'embaràs, part recent i lactància		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
19. Fer seguiment de la situació i el lloc de treball de les persones embarassades.	- Núm. de dones embarassades / Núm. de modificacions del treball	Departament PRL	Continua Informe Anual

### Àmbit de Violència de gènere

Objectiu específic	Assegurar i fer difusió dels drets reconeguts per a les víctimes de violència masclista.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
20. Informar al personal dels drets reconeguts en matèria laboral per a les víctimes de violència masclista	- Confirmació de lectura	Comissió d'igualtat	25 Novembre Anual

### Àmbit d'Assetjament sexual i/o per raó de sexe

Objectiu específic	Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, fent difusió del Protocol d'assetjament sexual.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
21. Elaborar cartells informatius sobre el Protocol d'Assetjament sexual, per situar-los a zones visibles del centre de treball.	- Núm. de cartells - Núm. Zones amb cartell	Departament Comunicació	2SEM 2024
22. Enviar recordatori anual de l'existència del Protocol d'Assetjament Sexual del Consorci Besòs Tordera.	- Confirmació de lectura del recordatori	Comissió d'Assetjament Sexual	4T Anual

h. Calendari d'actuacions

	1 trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4 trimestre	
2024				2-20-22	Trimestral
2025	2 - 4 - 16		Informe anual 1-6-10-14	2-20-22	Semestral
2026	2	7-8-16	Informe anual 1-6-10-14	2-20-22	Annual
2027	2	12-16	Informe anual 1-6-10-14	2-20-22	
2028	2	Inici negociació II Pla d'Igualtat	Informe anual 1-6-10-14	2-20-22	

Trimestral

Semestral

Annual

21

3-5-11-19

3-5-11-19

3-5-11-19

15

3-5-11-19

16-17-18

3-5-11-19

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]*

### **i. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.**

La fase de seguiment, avaluació i revisió periòdica contemplada en el present Pla d'Igualtat permetrà conèixer el desenvolupament del mateix i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació, permetent d'aquesta manera adoptar en qualsevol moment les mesures correctores oportunes a l'efecte d'actualitzar el pla a la realitat empresarial del moment.

Mitjançant les reunions que es duguin a terme pel Comitè d'Igualtat, s'establiran els avanços, així com els aspectes a millorar i/o a modificar del present Pla d'Igualtat, ja sigui per canvis legislatius o organitzatius de l'entitat. Amb les modificacions que s'acordin en aquestes reunions, s'adequarà el Pla d'Igualtat en altres versions.

D'una banda, es realitzarà un seguiment programat de les mesures a adoptar disposades en el Pla d'Igualtat a través de les reunions del Comitè d'Igualtat, les quals es duran a terme, ordinàriament, amb caràcter semestral. A través d'aquestes trobades, es determinaran les necessitats i/o dificultats sorgides durant l'execució d'aquest, i es debatran i prendran les decisions pertinents sobre el Pla d'Igualtat i les seves mesures, incloent-se possibles modificacions i/o millores que pugui tenir aquest document.

Els acords que s'adoptin pel Comitè d'Igualtat seran vàlids si aconseguen els vots favorables de la majoria simple dels integrants, tenint cada membre dret a un vot i, en cas de produir-se un empat de vots, la Presidència del comitè comptarà amb vot de qualitat. Els i les membres del Comitè d'Igualtat no podran delegar en un tercer la seva participació en les reunions i, en el cas que persones externes al comitè assisteixin a la reunió, aquestes podran participar amb veu, però sense vot.

El resultat dels acords adoptats quedarà reflectit per escrit mitjançant les actes del Comitè d'Igualtat i, en cas que algun membre desitgi fer constar expressament i per escrit la seva discrepància amb alguna de les decisions adoptades, s'inclouran les observances corresponents en l'acta. En el cas que no s'aconseguissin les majories necessàries, i en cas d'una discrepància greu on les parts no puguin resoldre-ho de manera autònoma, el Comitè d'Igualtat acudirà als òrgans de solució autònoma de conflictes laborals.

Finalment, cada setembre s'emetrà un Informe Anual en el qual s'estableixi el nivell de desenvolupament de les accions realitzades en el Pla d'Igualtat durant la vigència d'aquest. Aquest informe haurà de recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla d'Igualtat.
- El grau d'execució de les mesures establertes.
- La identificació de les possibles accions de millora.

Es manté la comissió negociadora del Pla d'Igualtat com a comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica:

Per part de la representació de l'empresa:

- Irene Bartolomé Muñoz - Tècnica de serveis jurídics
- Albert Camps Font - Cap de serveis interns i recursos humans
- Laia Font Roca - Tècnica de serveis econòmics

Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Carlos Carrión Martínez - Tècnic de laboratori
- Andrea Lewkowycz Zapirain - Tècnica de serveis interns
- Francesc Tàsies Lima - Responsable SIG

La comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat fa constatar i es responsabilitza amb la signatura d'aquest Pla d'Igualtat de les següents funcions:

- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'organització.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin pel propi comitè, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i aplicació.

#### **j. Procediment de modificació**

El present Pla d'Igualtat haurà de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'organització.

*[Handwritten signature]*

- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'organització, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni a l'organització per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.

*[Handwritten scribbles and marks]*



## DELEGACIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA PER AL REGISTRE DAVANT D'AUTORITAT LABORAL

A Granollers, el 31 de maig de 2024, reunida la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del Consorci Besòs Tordera, constituïda

d'una banda, la representació de l'empresa:

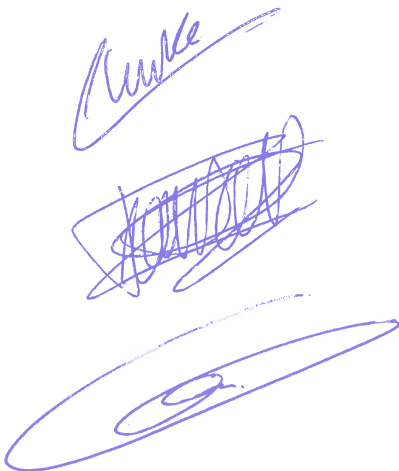
- Irene Bartolomé Muñoz - Tècnica de serveis jurídics
- Albert Camps Font - Cap de serveis interns i recursos humans
- Laia Font Roca - Tècnica de serveis econòmics

i de l'altra, la representació de les treballadores i els treballadors

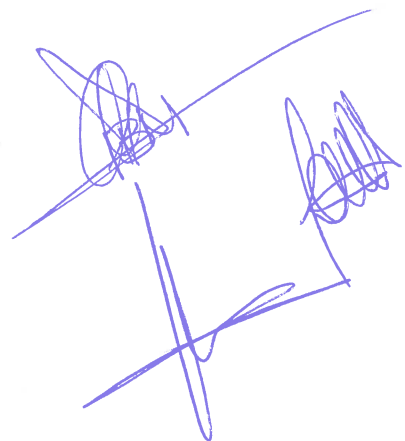
- Carlos Carrión Martínez - Tècnic de laboratori
- Andrea Lewkowycz Zapirain - Tècnica de serveis interns
- Francesc Tàsies Lima - Responsable SIG

Acorden autoritzar a **Maria Gómez Re** amb DNI **47819844-S** per presentar el Pla d'Igualtat en el corresponent registre telemàtic per a la seva validació. Així mateix, s'autoritza a la consultora a rebre les notificacions pertinents al present Pla d'Igualtat perquè esmenti les deficiències que puguin ser trobades.

**Signatura Part Social**



**Signatura Part Empresa**



## ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

A Granollers, el dia 31 de maig del 2024, reunides,

D'una banda, la representació de l'empresa:

- Irene Bartolomé Muñoz - Tècnica de serveis jurídics
- Albert Camps Font - Cap de serveis interns i recursos humans
- Laia Font Roca - Tècnica de serveis econòmics

i de l'altra, la representació de les treballadores i els treballadors:

- Carlos Carrión Martínez - Tècnic de laboratori
- Andrea Lewkowycz Zapirain - Tècnica de serveis interns
- Francesc Tàsies Lima - Responsable SIG

### ACORDEN

Com a Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat per al Consorci Besòs Tordera, acorda:

1. Donar per concloues les negociacions i, per tant, **procedir a l'aprovació de les mesures proposades, cronograma d'implantació de les mateixes i a la signatura del Pla d'Igualtat del Consorci Besòs Tordera**, el contingut complet del qual s'adjunta a la present acta, com a annex.
2. Igualment, ambdues parts, i per tal de complir amb l'establert en el Pla d'Igualtat la signatura del qual es recull en la present acta, acorden que la vigència del Pla és de 4 anys.
3. De la mateixa manera, les parts es comprometen a donar trasllat del present Acord i text final, a l'Autoritat Laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicitat (el *Regcon*).

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió, essent les 10:00 hores del dia 31 de maig de 2024:

Signatura Part Social



Signatura Part Empresa

