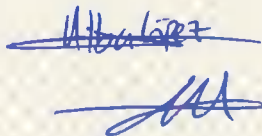


TRINIJOVE
Empresa Inserció

PLAN DE IGUALDAD

2024 – 2028

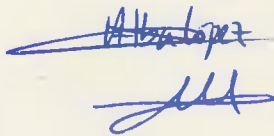


Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N - UGT
Serveis Socials -
Igualtat

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte - dni
37322319N - UGT Serveis
Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27 11:16:49
+01'00'

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD.....	3
2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	3
3. APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	4
4. FASE INICIATIVA	5
4.1. Compromiso de la dirección.....	5
4.2. Partes suscriptoras del Plan	5
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	6
6. PLAN DE ACCIÓN	7
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	14
ANEXO 1. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN.....	16



Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N - UGT
Serveis Socials -
Igualtat

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte -
dni 37322319N - UGT
Serveis Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27
11:17:26 +01'00'

1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de Trinijove Empresa de Inserción (en adelante TEI) tiene como objetivo establecer, implementar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que pretende lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos de igualdad que se deben lograr, las estrategias y las prácticas que se deben adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El presente plan de igualdad contempla de forma transversal los diferentes ámbitos de la organización y el conjunto de las personas que forman parte, dando cumplimiento a la normativa de referencia vinculada:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo,
- Real Decreto 901/2020, de 3 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Las personas que han intervenido en la elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad, han sido:

- Integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad
- Personal del área de Recursos Humanos
- Asesora externa de la empresa Ecogesa

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

NOMBRE Y RAZÓN SOCIAL	TRINIOVE EMPRESA DE INSERCIÓN, S.L
EMPRESAS Y CIF	B63715536
ACTIVIDAD	Empresa de inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.
CONVENIO COLECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio Colectivo del Sector del Ocio Educativo y Sociocultural de Cataluña - Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias. - Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.
DIRECCIÓN	<p>Sede: Calle Turó de la Trinitat 17, 08033 Barcelona.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calle Doctor Balari 79-81, 08203 Sabadell. - Calle Cargol 8, Montcada. 08110 Nave Montcada i Reixac.
PLANTILLA	174 personas (114 mujeres y 60 hombres)
TELÉFONO	933459221
WEB	www.trinijove.org
CORREO ELECTRÓNICO	jcaracuel@trinijove.org

Marina Giner
 Llimorte - dni
 37322319N -
 UGT Serveis
 Socials - Igualtat

Firmado digitalmente
 por Marina Giner
 Llimorte - dni 37322319N
 - UGT Serveis Socials -
 Igualtat
 Fecha: 2024.03.27
 11:17:50 +01'00'

PERSONA DE CONTACTO | José Manuel Caracuel (Resp. RRHH)

Fundació Privada Trinijove inició su actuación en el ámbito de la formación y la inserción sociolaboral en 1985. Durante ese tiempo se ha trabajado activamente en el diseño y la implementación de medidas y programas innovadores con el fin de superar las situaciones de exclusión social.

Las líneas básicas que caracterizan la acción fundacional, entre otras, son:

- Gratuidad de todos los servicios y recursos ofrecidos.
- Intervenir desde una visión global, combinando información-promoción ocupacional y tiempo libre.
- Priorización del carácter territorial, pero con una necesidad de apertura a las personas de toda la ciudad, afectadas por la problemática del paro y la exclusión social.
- Iniciar proyectos y trabajar en redes asociativas catalanas, españolas y europeas, y la gestión de programas europeos.

Dentro de la Fundación Trinijove se encuentran las empresas Trinijove Empresa de Inserción, S.L. y Fundació Privada Trinijove.

Trinijove, Empresa de Inserción, S.L. fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión por vía económica. Realiza tareas de medio ambiente, jardinería, obras de rehabilitación y mantenimiento, pintura, conserjería, limpieza y desinfección.

Cuenta con el apoyo del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya con la financiación del Fondo Social Europeo de la Unión Europea.

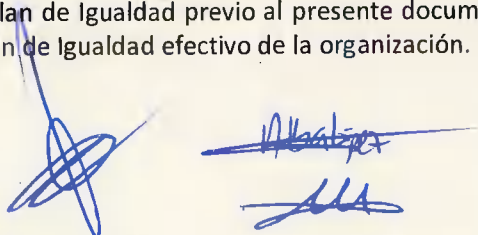
Los principales servicios de TEI son:

- Servicio de gestión de residuos: Recogidas selectivas de residuos, programación y realización de campañas de sensibilización ambiental. Este servicio se encuentra principalmente en Montcada y las personas que trabajan se rigen por el Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclaje de Residuos y Materias Primas Secundarias.
- Servicio de Jardinería: Trabajos de limpieza de parcelas, mantenimiento y conservación de zonas verdes tanto en espacios públicos como privados. Este servicio está centralizado en Sabadell (María Aguiló) pero desde el 2022 este servicio forma parte de la empresa Fundació Privada Trinijove, aunque se pueden ver contrataciones de años anteriores relativas a este programa. El convenio que les aplica a este personal es el Convenio Colectivo del Sector de la Jardinería.
- Servicio de Obras y Rehabilitación: reparación de obras, pintura y mantenimiento de mobiliario urbano tanto en obras públicas como privadas. Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclaje de Residuos y Materias Primas Secundarias.
- Limpieza y desinfección: Conserjería, limpieza integral y desinfección en todas las áreas y servicios auxiliares que facilitan el desarrollo de actividades complementarias. Convenio Colectivo del Sector del Ocio Educativo.
- Mantenimiento de ordenadores y Upcycling: Mantenimiento, reparación y puesta a punto de equipos informáticos. Convenio Colectivo del Sector del Ocio Educativo.
- Conserjería y control de accesos: Ofrecemos personal para desarrollar servicios auxiliares de conserjería, tareas administrativas, recepción y atención al usuario. Convenio Colectivo del Sector del Ocio Educativo y Sociocultural o Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social.

3. APLICACIÓN Y VIGENCIA

TEI aboga por la igualdad de oportunidades en sus procesos y políticas, dando cumplimiento a todos los puntos desarrollados en el Convenio Colectivo de aplicación y normativas aplicables en materia de Igualdad, dando origen al presente Plan de Igualdad, el cual se aplicará a todo el personal de las tres empresas que forman el grupo.

TEI no dispone de un Plan de Igualdad previo al presente documento, por lo que se considera el presente Plan como el primer Plan de Igualdad efectivo de la organización.



Se determina una vigencia del plan de cuatro años (marzo 2024- marzo 2028). En este periodo se desarrollarán las acciones contempladas en el plan de acción descrito en el punto 6 del presente documento.

4. FASE INICIATIVA

4.1. Compromiso de la dirección

En la primera fase de elaboración del plan, se ha comunicado a toda la plantilla el compromiso por parte de la dirección de la empresa de trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo de un Plan de Igualdad. Dicho compromiso se ha comunicado vía correo electrónico en enero del 2022.



Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que des de TRINIJOVE EMPRESA D'INSERCIÓ S.L. s'ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones.

L'adopció de polítiques d'igualtat és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans, i és per això que volem seguir treballant per assegurar la no discriminació, així com impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per tal que les decisions que es prenguin en el marc del Pla d'igualtat ens condueixin a la igualtat real i efectiva, és molt important la vostra col·laboració i suport, per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició per a qualsevol consulta que vulgueu fer-nos al respecte.

Barcelona, 10 de gener de 2022



4.2. Partes suscriptoras del Plan

Se convocó a los sindicatos principales para realizar el plan de igualdad, debido a que no se dispone de representación legal de los trabajadores/as. Se enviaron las primeras cartas a principios del 2022 y finalmente en marzo del 2023 UGT y CCOO respondieron a la solicitud.

En abril de 2023 se ha constituido la Comisión negociadora de Igualdad formada por un equipo de trabajo paritario de personal representante de la empresa y de la representación de los principales sindicatos.

- En el caso de la representación legal del personal:
 - o UGT designa a una mujer como representante de todo el personal.
 - o CCOO designa a una mujer como representante de todo el personal.
- En consecuencia, la empresa designa a dos mujeres como representantes de la empresa.

La Comisión se rige según lo detallado en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N -
UGT Serveis
Socials - Igualtat

Firmado digitalmente
por Marina Giner
Llimorte - dni 37322319N
- UGT Serveis Socials -
Igualtat
Fecha: 2024.03.27
11:18:40 +01'00'

La referida Comisión de Igualdad ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y desde un punto de vista de género, los datos de la organización incluidos en el diagnóstico realizado y acordado mediante negociación en el seno de esta, como paso previo a la aprobación del presente Plan de Igualdad de TEI.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Un diagnóstico de igualdad es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa. Este análisis recoge información cualitativa y cuantitativa, y permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuación correctoras y de mejora.

Se cubren las siguientes cuestiones: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones laborales, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se ha elaborado un informe de diagnóstico durante los meses de abril y octubre del 2023 y se ha analizado:

- Convenios colectivos.
- Documentación corporativa y procedimientos de gestión. Se ha consultado, entre otros: organigrama, web corporativa, procedimientos de la organización y sus formatos vinculados, descripciones de puesto de trabajo (DPT), etc.
- Indicadores. Los datos evaluados han sido:
 - o Composición de la plantilla durante el 2022, teniendo en cuenta datos vinculados a antigüedad, departamento, tipología de contrato, tipo de jornada, corresponsabilidad, etc.
 - o Datos históricos de los últimos cuatro años, vinculados a contrataciones, extinción de contratos, formación, promociones, infrarrepresentación femenina, etc.
 - o En el caso de la auditoría retributiva, se ha realizado en base al registro retributivo del periodo enero-diciembre 2022.

Los principales objetivos de los diferentes diagnósticos son:

- Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla
- Identificar la existencia de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de género
- Servir de base para establecer prioridades, y definir los objetivos y acciones del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El diagnóstico ha sido aprobado por la Comisión de Igualdad. Las mejoras detectadas en el diagnóstico son las desarrolladas en el plan de acción del presente Plan de Igualdad.

En concreto, en referencia a la auditoría retributiva, que se encuentra anexada en los informes de diagnóstico, destacar:

- Auditoría realizada en setiembre de 2023, y con la misma vigencia del presente Plan de Igualdad.
- La plantilla de TEI durante todo el 2022 (teniendo en cuenta las extinciones del año) ha estado formada por un total de 174 personas (60 hombres (34,48%) y 114 mujeres (65,52%)) distribuidas de la siguiente manera:

Nº de personas por centro	Mujer			Hombre			Total Nº
	Nº	Distribución	Concentración	Nº	Distribución	Concentración	
Doctor Balari - Sabadell	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	15,00%	9
Nave Montcada i Reixac	2	4,26%	1,75%	45	95,74%	75,00%	47
Tucumán	1	100,00%	0,88%	0	0,00%	0,00%	1

Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N - UGT
Serveis Socials -
Igualtat

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte - dni
37322319N - UGT Serveis
Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27 11:19:27
+01'00'

Turó de la Trinitat	111	94,87%	97,37%	6	5,13%	10,00%	117
Total general	114	65,52%	100,00%	60	34,48%	100,00%	174

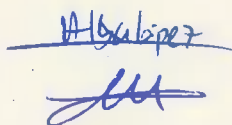
- Aunque se diferencian todos los centros de trabajo, el único centro a efectos de nómina es la sede de Turó de la Trinitat.
- Se dispone de Descripciones de puesto de trabajo en las que se evidencia que se hace referencia exclusivamente a las competencias profesionales y a las funciones del puesto (Detalles del puesto (perfil profesional y descripción general), formación y conocimientos específicos requeridos (títulos oficiales, formación técnica, idiomas), funciones y responsabilidades, competencias del puesto de trabajo, experiencia y dependencia jerárquica).
En algunos casos, las nomenclaturas utilizadas para los puestos de trabajo, así como el contenido de las descripciones de los puestos de trabajo, no son inclusivas. Deberá realizarse una revisión general para asegurar un lenguaje neutro e inclusivo.
Además faltan las descripciones de algunos puestos de trabajo.
- La valoración de puestos de trabajo se basa en un sistema de asignación de puntos por factor, utilizando la "Herramienta de valoración de puestos de trabajo" del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad. La valoración de los puestos realizada se considera correcta.
- El sistema de retribución está basado en los siguientes convenios:
 - o Sector del ocio educativo y sociocultural.
 - o Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.
 - o Sector de acción e intervención social.
 El sistema retributivo está alineado con la estrategia empresarial, y enfocado a motivar y recompensar a las personas en función de su convenio, grupo profesional, competencia, resultados, desempeño, actitud y esfuerzo.
- TEI dispone de un Registro retributivo que incluye los datos tal como se establece en el Real Decreto 902/2020: Valores promedio y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y por puestos de trabajo de igual valor (conforme los resultados de la valoración de puestos de trabajo).
- En general, no se detectan motivos de brecha vinculados al género de la persona que ocupa el puesto de trabajo, siendo las diferencias provocadas por la diferencia de convenios aplicables y por las funciones y responsabilidades de los diferentes puestos de trabajo. La brecha total equiparada es de 18% en promedio y 9% en mediana.

6. PLAN DE ACCIÓN

El objetivo esencial y orientador de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en TEI. Partiendo de este principio rector, los objetivos generales del Plan de Igualdad de TEI son los siguientes:

1. Cultura de empresa

- Comunicación: Promover una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la organización.
- Comunicación: Velar por el lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones corporativas, tanto internas como externas. Realizar un manual de estilo para el lenguaje inclusivo.
- Comunicación: Realizar una campaña vinculada a la concienciación del personal en referencia al trato igualitario y al respeto entre compañeros/as, así como comunicar a todo el personal las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad.
- Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

2. Infrarrepresentación femenina.

- Seguir trabajando para la selección del género menos representado por puesto de trabajo. Por ejemplo, más hombres porteros y más mujeres operarias.

3. Selección, contratación y promoción

- Condiciones de trabajo: Revisar las DPT para asegurar que en todas ellas se utiliza un lenguaje neutro e inclusivo.
- Desarrollar e implementar una entrevista de salida al personal que se va de la empresa voluntariamente, incluyendo preguntas sobre igualdad para poder identificar las causas del cese.
- Publicar los puestos vacantes internamente para quien quiera aplicar pueda hacerlo.
- Asegurar que las ofertas de empleo se redactan utilizando un lenguaje neutro e inclusivo.
- Valorar hablar con asociaciones que trabajen con colectivos LGTBI+ para publicar ofertas de trabajo que lleguen a estos colectivos.

4. Formación

- Realizar formación/información en igualdad de oportunidades a la comisión de igualdad, cargos de responsabilidad y recursos humanos.
- Ofrecer charlas voluntarias sobre igualdad, personas Trans y colectivo LGTBI.
- Fomentar la realización de la formación en horario laboral, incluyendo el compromiso dentro del proceso de formación.

5. Retribuciones.

- Realizar anualmente el registro retributivo separado por sexo y según establece el RD 902/2020.
- Analizar las categorías con mayor brecha salarial, a fin de conocer las variables que puedan explicar los resultados y para poder tomar las medidas oportunas en el caso de que la situación lo requiera.
- Acabar de redactar las descripciones de los puestos de trabajo para los puestos que no disponen de esta ficha.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Seguir promoviendo medidas de conciliación. Comunicar las novedades.
- Asegurar que en caso de promoción o desarrollo formativo, se tendrá en cuenta a todo el personal que esté en permiso de maternidad, lactancia o cuidado a menores.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Realizar alguna campaña de comunicación interna vinculada a la concienciación del personal con relación al trato igualitario y al respeto entre compañeros y compañeras y dónde se explique el protocolo de acoso de la empresa.
- Incluir referencias al "Protocolo de actuación para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo" en otros documentos de la organización.
- Realizar un comunicado al personal presentando de forma simplificada el "Protocolo de actuación para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo", y donde pueden encontrarlo.
- Formar a todo el personal sobre el contenido del protocolo.
- Realizar una infografía y enviarla a todo el personal.

8. Violencia de género

- Realizar alguna campaña de sensibilización/formación sobre la violencia de género.

9. Salud y perspectiva de género

Marina Giner Llimorte
- dni 37322319N -
UGT Serveis Socials -
Igualtat

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte -
dni 37322319N - UGT
Serveis Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27
11:20:12 +01'00'

- Seguir trabajando para la realización de un estudio de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- La empresa velará por el cumplimiento de las medidas correctivas derivadas de la evaluación psicosocial y realizará un seguimiento.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados de los informes de diagnóstico, TEI define los objetivos a desarrollar en los próximos 4 años:

1	POTENCIAR LA CULTURA DE LA EMPRSA A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓN			
	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO
1.1	Comunicación: Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla (sesiones informativas, comunicación interna, inclusión en documentos o normativas corporativas, etc.).	RRHH	Aprobación del Plan	Marzo 2024
1.2	Formación/Comunicación: Realizar acciones de sensibilización (charlas voluntarias, comunicados de sensibilización, etc.) en referencia a: <ul style="list-style-type: none"> - igualdad entre mujeres y hombres, - no discriminación - prevención del acoso sexual y por razón de sexo - concienciación del personal en referencia al trato igualitario y el respeto entre compañeros y compañeras. 	RRHH	Enero 2025 Enero 2027	Diciembre 2025 Diciembre 2027
1.3	Formación, comunicación y lenguaje: Impartir formación para el uso de una comunicación inclusiva y no sexista a los perfiles que así lo requieran por sus funciones.	RRHH	Enero 2026	Diciembre 2026
1.4	Elaborar una Guía de comunicación inclusiva y no sexista, donde se establezcan criterios y se faciliten modelos para el uso de un lenguaje y una imagen, internas y externas, inclusivos y no sexistas.	Comisión de igualdad	Enero 2024	Diciembre 2024
1.5	Difundir la Guía de comunicación inclusiva y no sexista entre todo el personal.	RRHH	Enero 2024	Diciembre 2024
1.6	Revisión de la documentación existente (políticas, presentaciones, organigramas, procedimientos, protocolos, formatos, memorias, nomenclatura y descripciones de puesto de trabajo, etc.) y comunicaciones realizadas (web, site, convocatorias de empleo, tarjetas y firmas del mail, etc.) para asegurar que se utiliza un lenguaje neutral. (Crear un listado de toda la documentación/comunicaciones a revisar y llevar a cabo una revisión progresiva según prioridades)	RRHH / personal en quien se delegue	Enero 2025	Anual continua (a partir 2025)
RECURSOS NECESARIOS				
Recursos humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH, tiempo de dedicación para la coordinación de las comunicaciones y acciones de sensibilización y formativas. - Todo el personal, asistencia a las formaciones e informaciones asignadas. - Personal de RRHH, tiempo para la realización de la Guía, y para la coordinación de las comunicaciones y acciones formativas relacionadas. - Personal asignado en cada caso, tiempo para la revisión y adecuación de la documentación. - Comisión de Igualdad, realización de la auditoría anual de revisión de documentación y comunicaciones. - Coste de las acciones formativas. 				

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
1.1	Presentar comunicado a la comisión de seguimiento
1.2	% de participación en sesiones formativas/informativas desagregado por sexo. Presentación de documentos con las comunicaciones (mail, doc tablón anuncios, et)
1.3	Presentar a la comisión la comunicación a proveedores y colaboradores externos y presentar el protocolo interno sobre la comunicación cada vez que se incorpore un nuevo proveedor
1.4	Compartir con comisión Guía de comunicación inclusiva y no sexista
1.5	Presentar a la comisión comunicado lanzado al personal
1.6	Aportar a la comisión los documentos analizados una vez se vayan revisando

2	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO
2.1	En igualdad de condiciones, potenciar la contratación o promoción del género menos representado por puesto de trabajo.	RRHH	Aprobación del plan	Por cada selección efectuada
RECURSOS NECESARIOS				
Personal de RRHH, para la implantación de las mejoras, para la redacción de los nuevos procedimientos, y por la recopilación de datos.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO				
2.1	Nº de candidaturas recibidas, por sexo, en cada una de las convocatorias de personal realizadas y de las contrataciones efectuadas (tanto en procesos de selección como en procesos de promoción interna)			

3	SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN: FOMENTAR LA EQUIDAD EN LA ORGANIZACIÓN			
	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO
3.1	Condiciones de trabajo: Revisar las DPT para asegurar que en todas ellas se utiliza un lenguaje neutro e inclusivo.	RRHH	Enero 2024	Diciembre 2024
3.2	Desarrollar e implementar una entrevista de salida al personal que se va de la empresa voluntariamente, incluyendo preguntas sobre igualdad para poder identificar las causas del cese.	RRHH	Enero 2024	Diciembre 2024
3.3	Selección: Fomentar que en los procesos de selección/promoción de los grupos profesionales/puestos de trabajo con más infrarrepresentación, haya al menos un/a candidato/a.	RRHH	Aprobación del plan	Por cada selección efectuada
3.4	Promoción: Publicar los puestos de trabajo internamente.	RRHH	enero 2025	Diciembre 2025
3.5	Hablar con asociaciones que trabajen con colectivos LGTBI+ para publicar ofertas de trabajo que lleguen a estos colectivos.	RRHH	Enero 2024	Continuo
3.6	Selección: Asegurar que las ofertas de empleo se redactan utilizando un lenguaje neutro e inclusivo.	RRHH	Aprobación del plan	Por cada selección efectuada
3.7	Selección: Análisis de las selecciones efectuadas, y en su caso, toma de decisiones para mejorar el proceso. (Tanto en procesos de selección como en procesos de promoción interna).	RRHH	enero 2024 enero 2025 enero 2026 enero 2027	Marzo 2024 Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
RECURSOS NECESARIOS				

Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N - UGT
Serveis Socials -
Igualtat

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte - dni
37322319N - UGT Serveis
Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27 11:20:47
+01'00

Personal de RRHH, para la implantación de las mejoras, para la redacción de los nuevos procedimientos, y por la recopilación de datos.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
3.1	Compartir con la Comisión para su revisión
3.2	Compartir con la Comisión la entrevista para su revisión, realización anual de la entrevista y análisis de datos por parte de la comisión anualmente.
3.3 y 3.7	Nº de candidatos/as por género en cada selección/promoción para realizar seguimiento y determinar acciones
3.4	En caso de promociones, verificar que se ha publicado internamente y análisis de personas que se han apuntado.
3.5	Número de candidatos/as que provienen de asociaciones LGTBI+
3.6	Verificar que se está utilizando un lenguaje inclusivo para las selecciones.

4	FORMACIÓN			
	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO
4.1	Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las áreas y/o personas priorizadas (Comisión de Igualdad, RRHH, responsables de área con personal a cargo , etc.).	RRHH	Enero 2025	Diciembre 2026
4.2	Formación, comunicación y lenguaje: Vinculado al primer punto, impartir formación para el uso de una comunicación inclusiva y no sexista a los perfiles que así lo requieran por sus funciones.	RRHH	Enero 2025	Diciembre 2026
4.3	Formación/Comunicación: Vinculado al primer punto, realizar acciones de sensibilización (charlas voluntarias, comunicados de sensibilización, etc.) en referencia a: <ul style="list-style-type: none"> - igualdad entre mujeres y hombres, - no discriminación - prevención del acoso sexual y por razón de sexo - concienciación del personal en referencia al trato igualitario y el respeto entre compañeros y compañeras. 	RRHH	Enero 2025 Enero 2026	Diciembre 2025 Diciembre 2026
4.4	Fomentar la realización de la formación en horario laboral, incluyendo el compromiso dentro del proceso de formación.	RRHH	Enero 2024	Continuo

RECURSOS NECESARIOS	
Recursos humanos: <ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH, tiempo de dedicación para la coordinación de las comunicaciones y acciones de sensibilización y formativas. - Todo el personal, asistencia a las formaciones e informaciones asignadas. - Coste de las acciones formativas. 	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
4.1	Aportar índice de contenido de la formación, total de personas formadas sobre total de personas en cargos de responsabilidad y/ equipos a cargo
4.2	Contenido de la formación, y puestos a los que se imparte, aportar a comisión
4.3	% de participación en las charlas y la presentación de los documentos/comunicados aportados
4.4	% de formación dentro del horario laboral

5	DISMINUIR LA BRECHA SALARIAL			
	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO

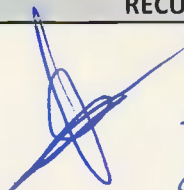
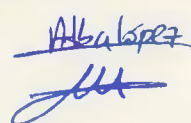
Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N - UGT
Serveis Socials -
Igualtat

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte -
dni 37322319N - UGT
Serveis Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27
11:21:07 +01'00'

5.1	Elaboración del registro retributivo anualmente segregado por sexo	RRHH	Enero 2024 Anualmente	Marzo 2024 Anualmente
5.2	A partir del registro retributivo anual, analizar las categorías con mayor brecha salarial, a fin de conocer las variables que puedan explicar los resultados y para poder tomar las medidas oportunas en el caso de que la situación lo requiera.	RRHH / Comisión Igualdad	Marzo 2024 Anualmente	Mayo 2024 Anualmente
5.3	Acabar de redactar las descripciones de los puestos de trabajo para los puestos que no disponen de esta ficha.	RRHH	Enero 2024	Diciembre 2025
RECURSOS NECESARIOS				
Personal de RRHH, para la implantación de las mejoras, documentar la política retributiva, y elaborar el registro retributivo.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO				
5.1	Registro retributivo a través de la herramienta del Ministerio y emisión de informe			
5.2	Aportar informe explicativo a la comisión para su revisión y propuestas de planes de acción			
5.3	Verificación de que se han redactado todas las descripciones de los puestos por parte de la comisión.			

6	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO
6.1	Comunicación: Realizar un comunicado (inforgrafía) presentando las medidas de conciliación existentes en la empresa y últimas novedades según convenios.	RRHH	Aprobación del Plan	Anual continua
6.2	Asegurar que en caso de promoción o desarrollo formativo, se tendrá en cuenta a todo el personal que esté en permiso de maternidad, lactancia o cuidado a menores.	RRHH	Aprobación del Plan	Anual continua
RECURSOS NECESARIOS				
Recursos humanos:				
- Personal de RRHH, tiempo de dedicación para la coordinación de las comunicaciones y acciones de sensibilización y formativas.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO				
6.1 y 6.2	Presentar comunicado a la comisión			

7	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO
7.1	Comunicación: Realizar una campaña de comunicación interna vinculada a la concienciación del personal con relación al trato igualitario y el respeto entre compañeros y compañeras.	RRHH	Aprobación del Plan	Anual continua
7.2	Comunicación: Incluir referencias al " Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo" en otros documentos de la organización.	RRHH	Aprobación del Plan	Anual continua
7.3	Comunicación: Realizar un comunicado al personal presentando de forma simplificada el "Protocolo de actuación para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo", y donde pueden encontrarlo.	RRHH	Aprobación del Plan	Anual continua
7.4	Realizar una infografía, presentando de manera más clara el proceso para realizar una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo y entregarla a todo el personal.	RRHH	Enero 2024	Febrero 2024
RECURSOS NECESARIOS				

Recursos humanos:	
-	Personal de RRHH, tiempo de dedicación para la coordinación de las comunicaciones y acciones de sensibilización y formativas.
-	Todo el personal, asistencia a las formaciones e informaciones asignadas.
Coste de las acciones formativas.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
7.1	Presentar comunicado a la comisión
7.2	Aportar documentos donde se hacen alusiones al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
7.3	Aportar comunicados a la comisión
7.4	Aportar la infografía a la Comisión antes de enviarla a todo el personal.

VIOLENCIA DE GÉNERO				
8	Objetivo: dar apoyo a las víctimas de violencia de género dentro de la empresa			
	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO
	8.1	Crear Protocolo de actuación para acompañar y ayudar a las víctimas de violencia de género	RRHH	Aprobación del plan
8.2	Campaña de sensibilización contra la violencia de género.	RRHH	Aprobación del plan	2025
RECURSOS NECESARIOS				
Tiempo de dedicación para la redacción del protocolo				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO				
7.1	Presentar protocolo a la comisión para su negociación	RRHH	2024	

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
9	ACCIÓN A IMPLANTAR	RESPONSABLE	INICIO	PLAZO	
	9.1	Seguir trabajando para la realización de un estudio de riesgos psicosociales con perspectiva de género.	RRHH	Enero 2026	Diciembre 2027
	9.2	La empresa velará por el cumplimiento de las medidas correctivas derivadas de la evaluación psicosocial y realizará un seguimiento.	RRHH	Enero 2026	Continua
RECURSOS NECESARIOS					
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH, tiempo de dedicación para el cumplimiento de las medidas correctivas - Coste de acciones - Coste de empresa subcontratada 					
INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
9.1	Presentar resultado del estudio a la comisión				
9.2	Informe/estudio de las acciones correctivas detectadas y resolución de estas				

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de TEI permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará por la misma Comisión de negociación de Igualdad que ha negociado el presente Plan de Igualdad (según se detalla en el punto 4.2, y en base a lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad).

Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N - UGT
Serveis Socials -
Igualtat

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte -
dni 37322319N - UGT
Serveis Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27
11:21:45 +01'00'

El seguimiento del Plan se llevará a cabo periódicamente por dicha Comisión, marcando una periodicidad mínima anual (y a instancia de cualquiera de las partes de manera extraordinaria), enfocado a:

- Analizar el grado de cumplimiento de la planificación establecida
- Analizar los resultados obtenidos en las acciones implantadas (indicadores, conclusiones y reflexiones, etc.)
- Valorar posibles reajustes o acciones futuras, según la evolución en la implantación de las acciones planteadas.

De cada reunión de seguimiento se levantará acta. Además, se realizará un informe de evaluación a mitad de vigencia del Plan y otra al final del periodo de vigencia del Plan, enfocado a:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, des de las perspectivas:
 - Resultados: analizar la evolución de los indicadores relacionados, y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
 - Proceso: analizar el proceso de implantación (dificultades, lecciones aprendidas, grado de difusión, etc.).
 - Impacto: analizar el impacto en la organización, tanto a nivel cultural como a nivel de aspectos concretos trabajados.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Los informes de seguimiento y evaluación se comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras. Así mismo, se comunicará a toda la plantilla la evolución en la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

La Comisión de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma de este, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Se podrán realizar las modificaciones acordadas en la comisión de seguimiento en cualquier momento que así se decida por esta comisión, preferentemente en las reuniones anuales ordinarias, pero sin perjuicio de que se realicen en reuniones extraordinarias.

En caso de discrepancias, se realizará acta donde se detalle la discrepancia y el plan de acción a implantar con la intención de llegar a acuerdo. Se podrá acordar consultar a agentes externos a la Comisión de Igualdad, decidiendo en el seno de la Comisión a quién se consulta según el tipo de discrepancia.


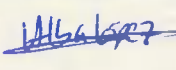
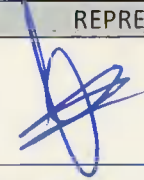
Llegada la fecha término del Plan, se negociará un nuevo Plan de Igualdad, elaborándolo en tiempo y forma en el seno de la Comisión de Igualdad, y ajustándose a la evolución experimentada en la organización. Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad cuatro meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio que se considerará prorrogado el presente Plan hasta que se firme el siguiente (sin exceder la vigencia máxima del plan), siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia.

PLAN DE IGUALDAD NEGOCIADO Y APROBADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD,

Aprobado en Barcelona, el 27 de marzo de 2024

Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N - UGT
Serveis Socials -
Igualtat

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte -
dni 37322319N - UGT
Serveis Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27
11:22:03 +01'00'

REPRESENTACIÓN DE EMPRESA	
	
Nombre: ESTRELLA ARENAS	Nombre: AIDA LÓPEZ
REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL	
	Marina Giner Llimorte - dni 37322319N - UGT Serveis Socials - Igualtat
Nombre: Celeste Attis	Nombre: <small>Firmado digitalmente por Marina Giner Llimorte - dni 37322319N - UGT Serveis Socials - Igualtat Fecha: 2024.03.27 11:22:31 +01'00'</small>

Plan de Igualdad TEI 2024 – 2028

ANEXO 1. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN

	2024												2025												2026												2027											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA																																																
Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla (sesiones informativas, comunicación interna, inclusión en documentos o normativas corporativas, etc.).																																																
Realizar acciones de sensibilización (charlas voluntarias, comunicados de sensibilización, etc.) en referencia a:																																																
- igualdad entre mujeres y hombres,																																																
- no discriminación																																																
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo																																																
- concienciación del personal en referencia al trato igualitario y el respeto entre compañeros y compañeras.																																																
Impartir formación para el uso de una comunicación inclusiva y no sexista a los perfiles que así lo requieran por sus funciones.																																																
Elaborar una Guía de comunicación inclusiva y no sexista.																																																
Difundir la Guía de comunicación inclusiva y no sexista en el personal.																																																
Revisión de la documentación existente y comunicaciones realizadas para asegurar que se utiliza un lenguaje neutral.																																																
2 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																																																

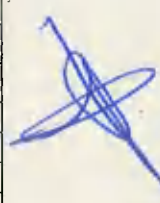


Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte
37322319N - UGT Serveis Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27 11:23:02 +0100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Plan de Igualdad TEI 2024 – 2028

	2024												2025												2026												2027											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	2.1	En igualdad de condiciones, potenciar la contratación o promoción del género menos representado por puesto de trabajo.																																														
3	SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN																																															
3.1	Condiciones de trabajo: Revisar las DPT para asegurar que en todas ellas se utiliza un lenguaje neutro e inclusivo.																																															
3.2	Desarrollar e implementar una entrevista de salida al personal que se va de la empresa voluntariamente, incluyendo preguntas sobre igualdad para poder identificar las causas del cese.																																															
3.3	Selección: Fomentar que en los procesos de selección/promoción de los grupos profesionales/puestos de trabajo con más infrarrepresentación, haya al menos un/a candidato/a.																																															
3.4	Promoción: Publicar los puestos de trabajo internamente.																																															
3.5	Hablar con asociaciones que trabajen con colectivos LGTB+ para publicar ofertas de trabajo que lleguen a estos colectivos.																																															
3.6	Selección: Asegurar que las ofertas de empleo se redactan utilizando un lenguaje neutro e inclusivo.																																															
3.7	Selección: Análisis de las selecciones efectuadas, y en su caso, toma de decisiones para mejorar el proceso.																																															

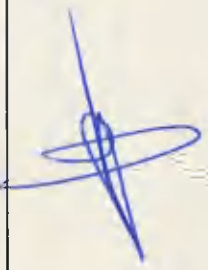






Marina Giner Llimorte
- dni 37322319N - UGT
Serveis Socials - Igualtat

Firmado digitalmente por Marina Giner Llimorte - dni 37322319N - UGT Serveis Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27 11:23:20 +01'00'

Plan de Igualdad TEI 2024 – 2028

	2024												2025												2026												2027																																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																																														
(Tanto en procesos de selección como en procesos de promoción interna).																																																																																														
4 FORMACIÓN																																																																																														
4.1 Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las áreas y/o personas prioritizadas (Comisión de Igualdad, RRHH, responsables de área con personal a cargo, etc.).																																																																																														
4.2 Formación, comunicación y lenguaje: Vinculado al primer punto, impartir formación para el uso de una comunicación inclusiva y no sexista a los perfiles que así lo requieran por sus funciones.																																																																																														
4.3 Formación/Comunicación: Vinculado al primer punto, realizar acciones de sensibilización (Charlas voluntarias, comunicados de sensibilización, etc.) en referencia a: - igualdad entre mujeres y hombres, - no discriminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo - concienciación del personal en referencia al trato igualitario y el respeto entre compañeros y compañeras.																																																																																														
4.4 Fomentar la realización de la formación en horario laboral, incluyendo el compromiso dentro del proceso de formación.																																																																																														
5 BRECHA SALARIAL																																																																																														

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte - dni
37322319N - UGT Serveis
Socials - Igualtat
Fecha: 2024.03.27 11:23:39
+01'00'

Marina Giner
Llimorte - dni
37322319N - UGT
Serveis Socials -
Igualtat

Plan de Igualdad TEI 2024 – 2028

	2024												2025												2026												2027											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5.1	Elaboración del registro retributivo anualmente segregado por sexo																																															
5.2	A partir del registro retributivo anual, analizar las categorías con mayor brecha salarial, a fin de conocer las variables que puedan explicar los resultados y para poder tomar las medidas oportunas en el caso de que la situación lo requiera.																																															
5.3	Acabar de redactar las descripciones de los puestos de trabajo para los puestos que no disponen de esta ficha.																																															
6	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																															
6.1	Comunicación: Realizar un comunicado presentando las medidas de conciliación existentes en la empresa.																																															
6.2	Asegurar que en caso de promoción o desarrollo formativo, se tendrá en cuenta a todo el personal que esté en permiso de maternidad, lactancia o cuidado a menores.																																															
7	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																															
7.1	Comunicación: Realizar una campaña de comunicación interna vinculada a la concienciación del personal con relación al trato igualitario y el respeto entre compañeros y compañeras.																																															
7.2	Comunicación: Incluir referencias al " Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por																																															

Firmado digitalmente por
Marina Giner Llimorte
- dni 3732319N -
UGT Serveis Socials - Igualtat
11:23:59 +01'00'

