

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE ACTEL GRUP 2025 - 2029



Índex

1.Introducció	3
1.1 Context de la organització	4
1.2 Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal. Vigència del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.....	5
1.3 Compromís i lideratge	6
2. Marc normatiu i altres documents de referència	8
3.Comissió negociadora.....	10
4.Diagnòstic i auditoria retributiva	12
4.1 Dades de la plantilla.....	16
4.2 Condicions de treball.....	19
4.3 Classificació professional.....	24
4.5 Formació interna i/o continua	28
4.6 Promoció i/o desenvolupament professional	35
4.7 Retribucions i auditoria retributiva.....	36
4.8 Enquesta percepció de la plantilla	40
5.Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	40
6. Conclusions del diagnòstic.....	40
Condicions de treball.....	40
7. Mecanismes d'actuació	42
8. Cronograma	60
9. Seguiment i revisió.....	62
10. Procediment de modificació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.....	63
11. Avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	64
12.Annex I.....	65
13.Annex II.....	66
13.1 IMPORTS EQUIPARATS MITJANA	66
13.2 Bretxa salarial (Escala 13).	67

1.Introducció

Actel Grup ha posat especial èmfasi en el seu funcionament i en les seves actuacions una perspectiva social. En aquest sentit, la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la conciliació de la vida personal i laboral, el foment de pràctiques per a la no- discriminació o les iniciatives dirigides a la integració laboral de col·lectius amb dificultats constitueixen, entre altres, actuacions que responen a aquesta voluntat.

El desenvolupament de les polítiques d'igualtat en les empreses té el seu màxim exponent en els plans d'igualtat com a instrument que permet integrar la igualtat en les relacions laborals i en tots els àmbits de gestió de les organitzacions i així avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.

L'Article 15.1 de la Llei 17/2015, 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes disposa que el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes té com a objectiu garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació amb l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

Seguint tots i cadascun dels criteris establerts en la normativa actualment vigent, aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes és fruit del ferm compromís de la nostra empresa per treballar en favor d'una societat més justa i igualitària entre dones i homes, en l'àmbit laboral, que afavoreixi el seu avanç i desenvolupament, i en la qual respecten els drets fonamentals i les llibertats de totes les persones que la componen.

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes s'ha basat en el treball cooperatiu de la Comissió negociadora, i en la negociació prèvia amb els diferents interlocutors de l'organització.

Ha estat fonamental per a la seva consecució el compromís de la direcció, la voluntat de l'empresa i de la part social, integrada pels sindicats més representatius i majoritaris al sector en representació de les persones treballadores, i de tots els membres de la plantilla d'avançar en aquesta línia.

La realització prèvia del Diagnòstic d'Igualtat ens ha permès analitzar la situació de l'empresa amb perspectiva de gènere, després de la qual s'ha arribat a unes conclusions i s'han establert una sèrie de mesures d'actuació necessàries per a avançar en la igualtat de tracte i d'oportunitats d'homes i dones en la nostra organització.

1.1 Context de la organització

El Pla d'Igualtats d'Oportunitats entre dones i homes ha estat concebut de manera transversal i és fruit del major consens possible; és un pla ambiciós, que pretén eliminar qualsevol forma de discriminació, afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i la corresponsabilitat entre homes i dones en la tasques de cura, integrar a poc a poc la perspectiva de gènere en tots els processos d'organització i gestió, així com la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i, en definitiva, millorar les condicions en què es desenvolupa la vida quotidiana dins de l'espai laboral.

Actel Grup és una empresa cooperativa de segon grau que té associades 111 cooperatives a les comunitats autònomes d'Aragó, Catalunya, Castella i Lleó, Extremadura i Comunitat Valenciana.

Dades de l'organització

Titularitat de l'empresa	Privada
Grandària de l'organització	1252
Nom o raó social	ACTEL i CENTRAL D'ASSEGURANÇES S.L
NIF	F25023938 / B25058793
Sector d'activitat on opera l'organització (CNAE)	4631 i 4633

Dades del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Obligació de la implantació	Plantilla amb mes de 50 treballadors/es (Article 45.2 Llei d'Igualtat).
Negociació	El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes s'ha pactat amb la totalitat de la representació de treballadors del centre.
Àmbit territorial	El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes s'aplica a la totalitat dels centres de treball, així com la totalitat de persones treballadores de l'empresa.
Àmbit funcional	Empresa.
Nº d'empreses que incloent al Pla	En el present Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes s'inclou dos empreses.
Afectació de les empreses	S'aplica a la totalitat de l'empresa.

El present Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes inclou a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, els contractes fixes discontinus i també s'inclouen aquelles persones, que de conformitat amb el 3.1 del Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, han estat vigents a l'empresa en els sis mesos anteriors i s'han extingit en el moment de efectuar el còmput.

Planificació i recursos per realitzar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

S'ha posat en coneixement a tota la plantilla la intenció d'elaborar un segon pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i els objectius d'aquest, tal com es mostra a continuació.

1.2 Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal. Vigència del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Àmbit personal

Les mesures establertes al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes van dirigides a tot el personal de l'empresa, tant per dones com per homes, que mantinguin o puguin mantenir en un futur una relació de caràcter laboral amb la mateixa, independentment de la forma de contractació.

Àmbit territorial

Queda implicat tot el personal que presenti serveis al centre.

Àmbit temporal

El present Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes tindrà una vigència de quatre anys a comptar des de la data de la seva aprovació, sent la data de firma el 13 de maig del 2025 i per tant, el Pla d'Igualtat serà vigent fins el 13 de maig del 2029.

1.3 Compromís i lideratge

La signatura i suport del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes serà efectuada per les mateixes persones que han signat el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Compromisos acordats per l'òrgan de govern per a demostrar el lideratge i compromís en relació amb el pla d'igualtat

A Actel Grup som conscients que la nostra gestió empresarial ha d'estar d'acord amb les necessitats i demandes de la societat. Per a així, posicionar-nos en una pràctica empresarial lliure de discriminacions de gènere i contribuint a l'avanç cap a una societat en la qual la igualtat sigui real i efectiva per a totes les persones.

A més, compremem que les desigualtats no només es manifesten per motiu de gènere, sinó que existeixen altres factors que agreguen i compliquen aquesta desigualtat. Per això, assumim un enfocament d'igualtat ampli que reconegui la igualtat d'oportunitats i de tracte entre totes les persones, independentment de factor com l'edat, la funcionalitat, la identitat de gènere, l'orientació sexual, l'origen, o la religió.

Per aquest motiu, hem assumit el nostre compromís per a l'elaboració del segon PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES, seguint les directrius que marca la legislació en la matèria i, per tant, amb subjecció absoluta a la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats tal com es recull en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i en el seu reglament de desenvolupament: RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de conveni si acords col·lectius de treball. Amb aquest Pla, Actel Grup assumeix la igualtat com un principi estratègic de la seva política corporativa i de recursos humans. Afrontant la seva implantació com una modernització del nostre sistema de gestió empresarial, que produirà un impacte positiu en la nostra estructura interna, i unes relacions amb la societat en la qual les nostres accions estiguin lliures de discriminacions per raó de sexe, contribuint a l'avanç cap a una societat en la qual la igualtat sigui real i efectiva.

Després de l'adopció d'aquest compromís, està previst realitzar la constitució de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en un termini màxim de dos mesos a partir de la signatura d'aquest compromís. Per a això, compartim la il·lusió i interessos amb la plantilla de l'empresa, perquè sigui una part activa en tot el procés d'elaboració, ja que el resultat d'aquesta primera fase marcarà la política de recursos humans, la comunicació interna i externa de l'empresa durant els pròxims 4 anys.

Per a fer possible els compromisos assumits, Actel Grup es compromet a destinar els recursos

econòmics i humans necessaris al Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes , incloent-hi la identificació de necessitats, el disseny de mesures, la seva execució i el seguiment d'aquestes.

El present Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'aplicarà a tots els centres de treball i plantilla de Actel Grup. Aquest Pla té una vigència de 4 anys i, en cas necessari, serà modificat per acord després de les oportunes anàlisis sobre l'efectivitat i/o èxit de la seva implantació i tenint en compte les circumstàncies existents a cada moment.

Política empresarial i cultural organitzacional

L'objectiu és donar un servei integral a les nostres cooperatives des del camp fins a la comercialització i aconseguir la millor valoració de les produccions dels nostres socis i sòcies des de les nostres seccions de fruita, cereals, oli, subministraments i la central d'assegurances.

La pàgina web recull de forma clara quin és el missatge que es vol transmetre al i les cooperatives, associats i entitats amb les que es col·labora, per això es recull aquestes tres fites:

LA MISSIÓ ES:

Equip de persones que constitueixen un projecte socioempresarial en l'àmbit de l'agroalimentació. Treballar per optimitzar la rendibilitat dels associats, mirar per el desenvolupament professional de la nostra plantilla, oferir als clients el millor servei i assegurar la sostenibilitat i la millora del territori.

LA VISIÓ ÉS:

Ser referent en el sector agroalimentari com a grup empresarial cooperatiu, sòlid, innovador, socialment responsable i respectuós amb el medi ambient, que representa millor opció per al productor/a.

ELS VALORS SÓN:

La transparència, el rigor, l'austeritat i la comunicació bidireccional amb els socis i sòcies són els nostres valors i els nostres compromisos.

2. Marc normatiu i altres documents de referència

Marc normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979. El Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'empresa Actel Grup ha desenvolupat tenint en compte el marc normatiu següent:

- El Tractat de la Unió Europea (TUE) converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han respectat i garantit a l'hora d'establir els requisits per a noves incorporacions de 4 estats. Destaquem l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del Tractat de funcionament de la Unió Europea en el qual estableix la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió hauran de ser presents en totes les accions i polítiques, reconeixement, per tant, el caràcter transversal de la igualtat. La igualtat de dones i homes és també un dret fonamental que fa falta garantir en tots els àmbits, d'acord amb l'article 23 de la Carta de dret fonamental de la Unió Europea, document que, donis de desembre de 2009, amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa, té el mateix caràcter jurídic vinculant que els tractats.
- La Constitució Espanyola de 1978 en l'article 9.2 expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva, i l'article 14 regula el dret a la igualtat i a la no-discriminació de tracte per raó de sexe.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per el que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, de igualtat retributiva entre dones i homes.

Altres documents de referència

- Tractat de funcionament de la Unió Europea
 - El Tractat de funcionament de la Unió Europea recull en l'article 8 que “en totes les seves accions, la Unió es fixarà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la seva igualtat.” L'article 10 regula que “en la definició i execució de les seves polítiques i accions, la Unió tractarà de lluitar contra tota discriminació per raó de sexe, raça o origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.”
- Pacte europeu de la igualtat de gènere (2011-2020)
 - El Pacte Europeu per a la igualtat de gènere del Consell de la Unió Europea reconeix que “la igualtat entre dones i home consisteix un valor fonamental de la Unió Europea i que les polítiques d'igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat”.
- Programa d'*intervenció integral contra la violència masclista*” (PIIVM) 2012-2015
 - El programa de “intervenció integral contra la violència masclista” 2012-2015, aprovat per l'Acord del Govern GOV/13/2014, el 28 de gener, es configura com l'instrument del Govern de la Generalitat de manera coordinada amb totes les institucions i organismes per a abordar la lluita contra la violència masclista. Aquest programa recull les actuacions dels diversos departaments de la Generalitat per a erradicar la violència masclista mitjançant actuacions distribuïdes en tres línies estratègiques per a sensibilitzar i prevenir, detectar, atendre i recuperar les víctimes de la violència masclista, i garantir les estructures de coordinació necessàries per a una intervenció integral, unificada i de qualitat.

3.Comissió negociadora

L'equip de professionals i representants als quals se'ls ha encomanat el diagnòstic de l'organització i l'elaboració del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes és el següent:

En representació de la plantilla:

- Mariona Pujol Mas UGT
- Timea Feher CCOO
- Buenaventura Baca Hernández UGT
- Imma Romeo Mallafré CCOO (document de substitució Annex I)

En representació de la empresa:

- Núria Català Gabarra
- Tània Campayo Sumalla
- Teresa Espasa Abella
- Jordi Marcel Mir Porta

Acta de constitució de la comissió negociadora: 05/03/2024

Funcions associades a la comissió negociadora

- Vetllar perquè a l'empresa es compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entres dones i homes.
- Informar el personal de l'empresa sobre el compromís adoptat per a desenvolupar un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Sensibilitzar a la plantilla sobre la importància d'incorporar la Igualtat d'Oportunitats en la política de l'empresa i la necessitat que participi activament en la posada en marxa del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Facilitar informació i documentació de la pròpia organització per a l'elaboració del diagnòstic.
- Participar activament en la realització del diagnòstic, i una vegada finalitzat procedir a l'aprovació d'aquest.
- Realitzar, examinar i debatre les propostes de mesures i d'accions positives que es proposin

- per a la negociació.
- Negociar i aprovar el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes que es posarà en marxa.
- Impulsar la difusió del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de l'empresa, i promoure la seva implantació.
- Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Cal indicar que la Comissió negociadora ha comptat amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, concretament amb una consultoria externa.

Seguiment d'avaluació i seguiment del pla

La Comissió Negociadora es dissoldrà una vegada aprovat el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Seguidament, es constituirà la Comissió de Seguiment, que serà la responsable de realitzar periòdicament un seguiment de les accions proposades en el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la seva implantació i grau de compliment d'aquestes, així com el desenvolupament de noves iniciatives.

Calendari de seguiment

La Comissió d'Igualtat realitzarà, almenys, una reunió trimestral mentre s'estigui desenvolupant l'informe de diagnòstic. La Comissió de Seguiment realitzarà reunions anuals ordinàries una vegada s'implementi el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

La convocatòria i coordinació de les reunions correspondrà a qualsevol membre de la Comissió, la qual efectuarà la notificació corresponent amb una antelació mínima de 10 dies naturals.

Comissió seguiment

- La Comissió de Seguiment realitzarà les funcions d'implantació i seguiment del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes i se l'hi atribueix les següents accions:
- Revisar les mesures del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera periòdica conforme s'estipula en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Revisió en qualsevol moment al llarg de la vigència del pla.
- Afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la

- consecució dels objectius.
- Realitzar informes de seguiment.

Sistema de solució de conflictes

En cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures contemplades en el pla, el sistema de solució de conflictes serà davant els òrgans de solució autònoma de conflictes laborals.

4.Diagnòstic i auditoria retributiva

La realització del diagnòstic és un requisit indispensable per a la realització del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, d'acord amb l'article 46 de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i amb l'article 7 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Aquest informe de diagnòstic ha estat elaborat per la Comissió negociadora del Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, atesos als criteris específics assenyalats en l'annex del RD 901/2020. De 13 d'octubre.

Per a l'elaboració d'aquest Pla, les persones que han integrat la comissió negociadora han tingut accés a tota la documentació i informació necessària.

Els objectius que s'han plantejat amb la realització d'aquest diagnòstic són varis:

- Obtenir informació detallada de les característiques de l'organització i de la composició de la plantilla que la conforma, així com de les pràctiques de gestió dels recursos humans que es duen a terme en aquesta, i les opinions i necessitats de les treballadores i els treballadors sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Identificar l'existència de possibles desigualtats, desequilibris o discriminacions, que dificultin l'avanç en la consecució de la igualtat d'oportunitats dins de l'empresa.
- Promoure canvis en la gestió que optimitzin els recursos humans i el seu funcionament general sota el prisma de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Servir de base per a la realització d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes .

La informació recollida en aquest informe és un fruit de l'anàlisi dels següents àmbits:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina
- h) Retribucions.
- i) Prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe.
- j) Salut laboral.
- k) Violència de gènere.

En definitiva, la realització del diagnòstic ens ha proporcionat un millor coneixement intern i significa un pas més en el compromís amb la igualtat d'oportunitats en l'organització. A més, permet preparar l'organització per a futurs canvis, donar resposta a les necessitats del personal i de modernització de l'empresa i és el punt de partida necessari per a la integració de la igualtat i la confecció d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes .

Metodologia

Es descriu a continuació la metodologia utilitzada per a la realització d'aquest diagnòstic: les dades analitzades, la data de recollida d'informació i de realització del diagnòstic, així com una referència de les persones físiques o jurídiques que han intervingut en la seva elaboració tal com exigeix l'apartat 1.3 de l'Annex del RD 901/2020.

- S'han realitzat enquestes a través de qüestionaris a totes les persones treballadores, representants legals de les persones treballadores i equip directiu.
- S'ha contractat una empresa consultora externa.

Dades analitzades:

- a) Procés de selecció i contractació.

- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) La infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- j) Salut laboral.
- k) Violència de gènere.

Estructura

L'elaboració del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes respon el següent ordenat i successiu de les següent fases:

FASE 1: Posada en marxa del procés
En primer instància, l'empresa recull el seu compromís i comunica l'inici del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes . Es crea segons la normativa aplicable, la Comissió Negociadora per dur a terme el desenvolupament del Pla d'Oportunitats entre Dones i Homes.
FASE 2: Realització del Diagnòstic
Es realitza un diagnòstic exhaustiu de la situació de l'empresa, quantitatiu i qualitatiu, per avaluar la situació actual i posició de dones i homes a l'empresa amb la finalitat de detectar possibles discriminacions o desigualtats i procedeix la seva eliminació o correcció.
FASE 3. Disseny, aprovació i registre del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
A partir de les conclusions extretes del diagnòstic s'elaboraran i s'establiran els objectius a aconseguir amb el segon pla, així com les actuacions i mesures per aconseguir una consecució.
FASE 4. Implantació i seguiment del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Un cop aprovat el Pla, aquest entrarà en vigor i es plantejarà un seguiment per valorar el compliment dels objectius plantejats al seu disseny.
FASE 5. Avaluació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Un cop finalitzat el període de vigència del Pla, s'haurà d'avaluar el grau de compliment dels objectius inicials.

4.1 Dades de la plantilla

Home	532
Dona	720
Total	1252

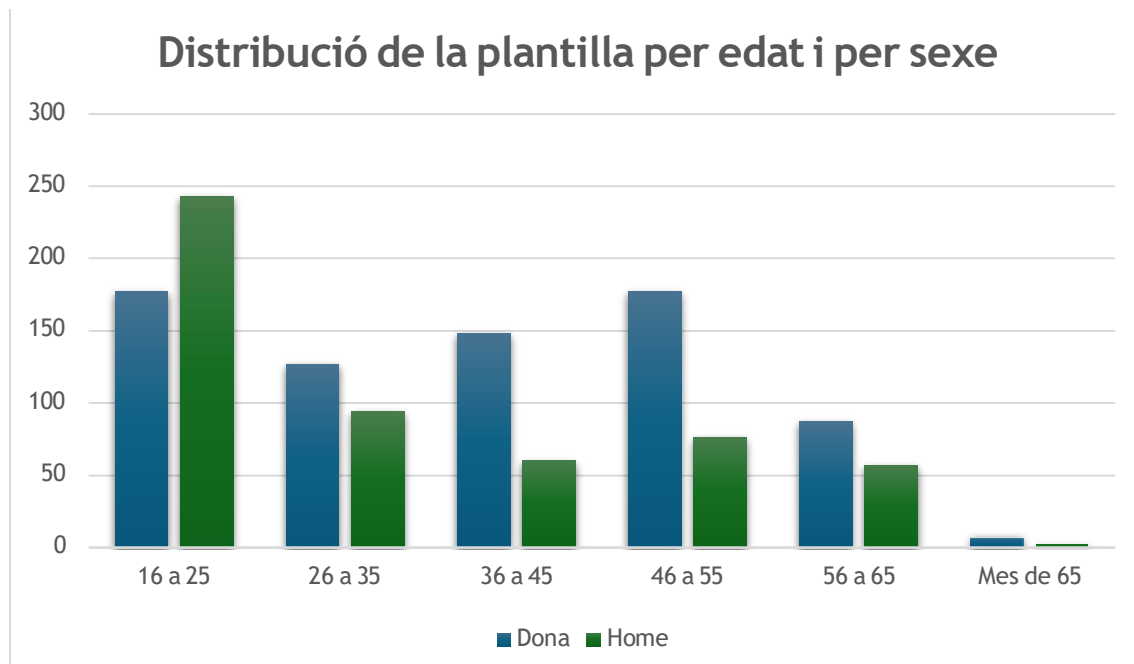


A la vista de les dades podem dir que es una empresa feminitzada, ates que mes del 50% de la plantilla son dones. Per tant, podem veure la necessitar de fomentar les polítiques per incorporar mes homes.

Distribució per edat

Segons les dades recollides, podem classificar la plantilla en els següents grups d'edat:

Edat	Homes	Dones	Total
16 a 25	243	177	420
26 a 35	94	127	221
36 a 45	60	148	208
46 a 55	76	177	253
56 a 65	57	84	141
Mes de 65	2	7	9

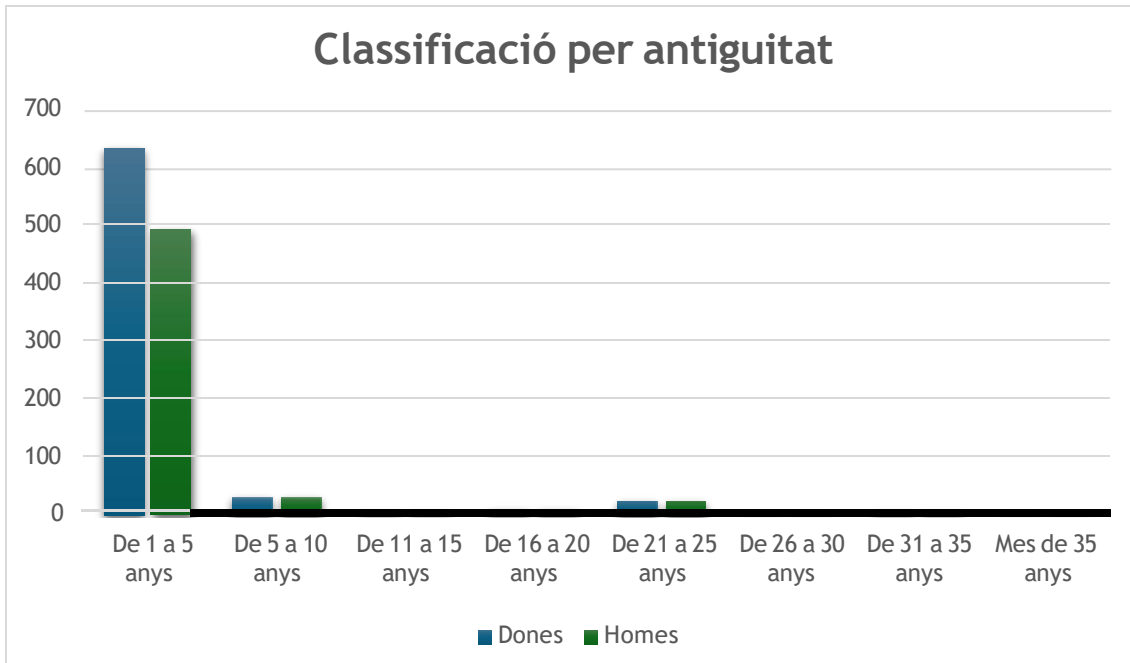


Les dades evidencien diferències en el perfil de la plantilla per edat. Però s'observa que tant els homes com les dones estan distribuïts de manera uniforme a través de diverses edats, destacant especialment el rang de 16 a 25 anys.

Antiguitat

Antiguitat	Homes	Dones	Total
De 1 a 5 anys	487	643	1130
De 5 a 10 anys	19	31	50

De 11 a 15 anys	8	5	13
De 16 a 20 anys	2	10	12
De 21 a 25 anys	5	24	29
De 26 a 30 anys	4	0	4
De 31 a 35 anys	4	6	10
Mes de 35 anys	3	1	4



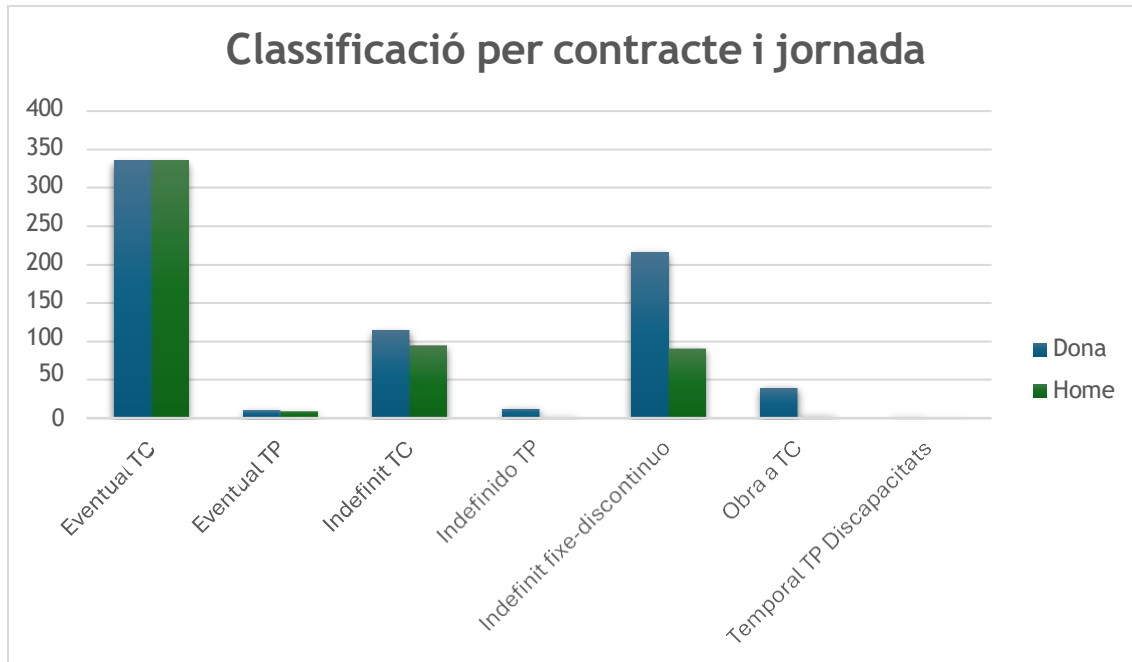
Objectiu: determinar el grau d'estabilitat a l'empresa i determinar si les polítiques empresarials afavoreixen o no la presència i continuïtat de dones a la mateixa.

Segons el gràfics presentats prèviament i la informació detallada a la taula d'antiguitat, s'evidencia la presència de una tendència feminitzada en tots els rangs d'experiència laboral. El número mes nombrós entre els homes correspon al personal amb antiguitat de 1 a 5 anys, tot i que no supera l'experiència acumulada per el sexe femení.

Cal d'estacar que es tracta d'una empresa on la contractació es fa mes durant la temporada d'estiu, per aquest motiu la contractació de 1 a 5 anys es molt major que els altres anys.

4.2 Condicions de treball

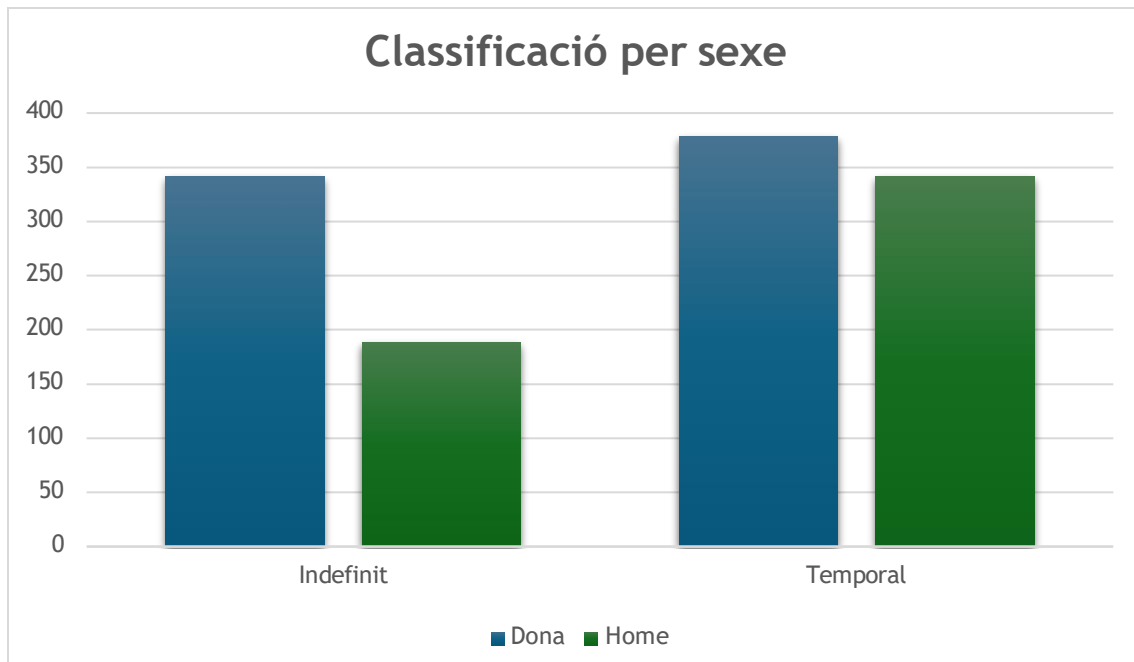
Les dades segons el tipus de contracte i jornada laboral es mostren el següent gràfic:



Si ens fixem en el tipus de contracte, les dades mostren el següent:



Cal destacar que es tracta de una empresa on el volum de feina es centra a temporades. La majoria de persones treballadores van iniciar a l'empresa per feina eventual, per algun servei o obra o bé es tracta de treballador/es minusvàlids, amb reducció de jornada.



Si analitzem el tipus de contracte per sexe comprovem que es manté que la majoria, **tant homes com dones, estan amb un contracte de treball de caràcter temporal.**

Pel que fa el tipus de jornada, les dades ens mostren el següent gràfic:



Podem comprovar que la major part de la plantilla, el 88% treballa a jornada completa. I el 12% a jornada parcial, degut a la jornada reduïda per circumstàncies de la producció o per guarda legal.

Jornada laboral

Respecte l'horari laboral, totes les seccions de fàbrica fan jornada completa de 8 hores però hi ha treballadors/es que tenen un horari diferent i l'horari es de menys de 8 hores.

Les dades proporcionades també ens permet fer el càlcul de: persones contractades amb alguna discapacitat i amb contracte de jubilació parcial. El resultat d'aquesta agrupació és el següent:

	Homes	Dones	Total
Discapacitat	5	6	11

Classificació per reducció legal de la jornada

Reducció legal de la jornada	Dones	Homes	Total
Guarda legal de menor	10	0	10
Guarda legal de familiar	2	0	2
Circumstàncies de la producció	3	1	4

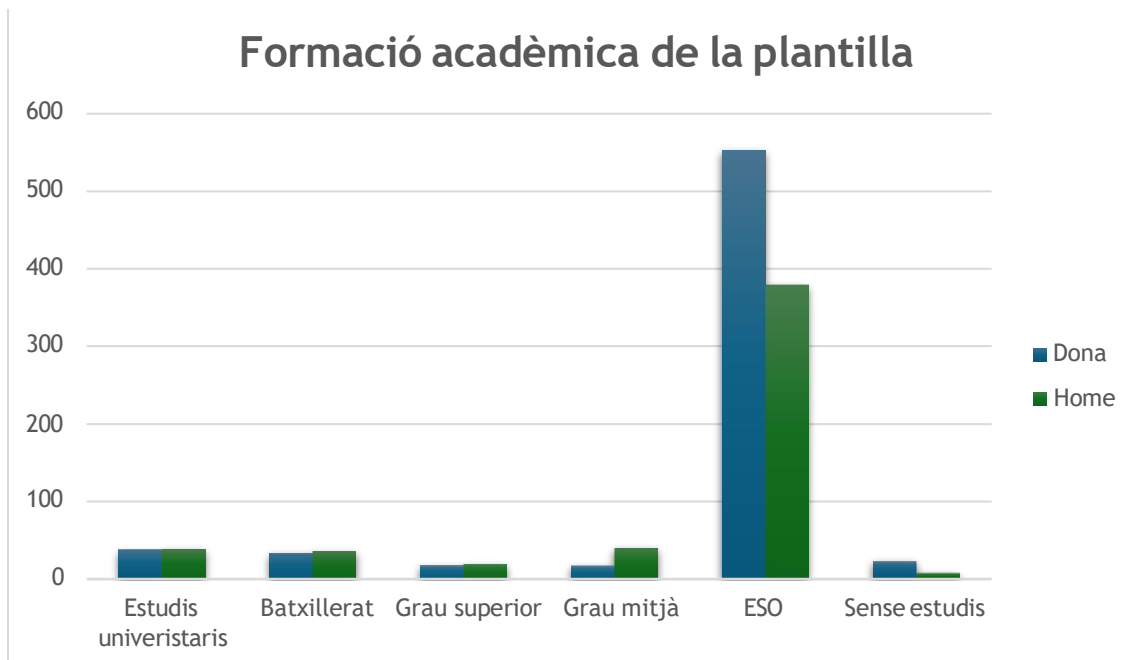
En aquest cas podem observar la reducció per guarda legal de menor o familiar ho gaudeixen les dones.

Nivell d'estudis

La distribució dels estudis entre tota la plantilla és la següent:



Si ho analitzem per sexe obtenim la següent informació:



Respecte el primer gràfic el 78% de la plantilla han cursat la ESO, si s'analitza per sexe el 59,3% son dones i el 40,6% son homes.

Els següents estudis que disposa la plantilla son els Estudis Universitaris i Batxillerat, concretament un 12%. Dels quals, el 5,9% son homes i el 6,1% son dones. Cal destacar que els estudis universitaris consten els llicenciats, amb grau o bé màster.

D'altra banda, els Grau mitjà ha estat cursat per disset dones (1,35%) i quaranta homes 3,19%.

El Grau superior ha estat cursat per dinou homes (1,5%) i disset dones (1,35%).

I la resta de persones treballadores, concretament el 7% o be tenen estudis primaris, estudis primaris incomplets (sense estudis).

Objectiu: Comprovar si existeixen diferències entre el nivell d'estudis entre homes i dones. Mirar quin percentatge de la plantilla existeix per nivell de qualificació i comparar entre sexes.

En termes relatius, els dos sexes aporten un nivell de formació general a l'empresa (estudis universitaris o batxillerat). Però la majoria de persones no tenen estudis o be la ESO, degut que els llocs de treball no requereixen o requereixen un nivell baix de qualificació.

Moviments de personal

Incorporacions i baixes definitives

La següent taula reflecteix les incorporacions i les baixes definitives que hi hagut a l'empresa durant el darrer any:

ANY	INCORPORACIONS			BAIXES		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
2023-24	420	572	992	446	611	1057

En quant a les baixes definitives dels dos últims anys, el motius son els següents, segregat per sexe:

Motiu baixa definitiva	Homes	Dones	Total
Esgotament I.T	0	2	4
Baixa voluntària	6	8	14
Baixa objectiva	1	2	3
Cessament voluntari	246	214	460

Acomiadament	9	11	20
Excedència	1	2	3
Fi d'activitat (fixe-discontinuo)	56	143	199
Fi contracte	116	218	334
Invalides permanent	0	2	2
Fi període de prova	11	5	16
Situació pensionista	2	1	3
Altres causes	0	1	1
Total	448	609	1057

Baixes laborals IT 2023/24

Baixes laborals IT 2023-24	Dones	Homes	Total
Accident laboral	5	9	14
Accident no laboral	6	14	20
Malaltia comuna	112	135	247

4.3 Classificació professional

Si s'analitza la plantilla segons el lloc de treball que ocupa segons convenis, s'obtenen les dades següents:

ESCALES	Segregació per lloc de treball
A – DIRECCIÓ (10)	Masculinitzada
B- MANDO INTERMITJ (11)	Feminitzada
C- MANDO TÈCNIC (12)	Masculinitzada
D-GESTOR TÈCNIC (13)	Masculinitzada
E-MANDO BÀSIC (14)	Feminitzada
F-COMERCIAL (15)	Masculinitzada
G-TÈCNICS ESPECIALISTES (16)	Masculinitzada
H-ADMINISTRATIUS (17)	Masculinitzada
I-OPERARIS (18)	Feminitzada

Els noms adoptats per les categories i grups professionals que marca el convenis

col·lectius estan redactats en masculí (en principi amb valor genèric, però en masculí). Internament, s'han adoptat la majoria d'aquests noms per el que, en conseqüència, quan es denomina o menciona una categoria professional en algun document intern de l'empresa, pràcticament sempre esta únicament en masculí.

El fet de que una categoria professional esta definida en masculí pot influir a la percepció de que aquest lloc de treball es nomes per homes o es desenvolupa millor per els mateixos.

4.4 Procés de selecció i contractació

Respecte el sistema de reclutament de personal per l'empresa, es procedeix a efectuar una primera cerca a la base de dades de la empresa analitzant els currículums rebuts espontàniament com aquells que han enviat per l'oferta especifica o en qüestió.

Un altre sistema de reclutament es la cerca a través de les xarxes socials on les persones es poden inscriure.

Dels currículums es procedeix a seleccionar a la persona que encaixa més amb el perfil, tenint en compte l'experiència, requisits específics del lloc...). Un cop seleccionat, s'inicia la fase de selecció, procés que inicia RRHH amb la persona encarregada del departament que correspon la vacant. Seguidament s'efectua una entrevista personal en la qual es valora la forma de comunicació, l'equilibri entre la vida professional, també s'analitza l'actitud de la persona en el sentit de la disposició de treball en equip, maneig de la pressió, motivació, mètodes de treball. Es té en compte la comunicació no verbal, és a dir, els gestos, postura, per conèixer si la persona està parlant de veritat o esta alterant la realitat per obtenir el lloc de treball.

Una altra manera que es selecciona el personal, es a través de contactes directament dels treballadors/es.

Quan s'inicia un procés de selecció de personal, s'inicia la recerca de recursos humans potencialment qualificats i capaços d'ocupar un determinat lloc de treball. La importància del procés rau en el fet que la persona seleccionada proporcionarà a l'empresa tots els seus coneixements, capacitats, aptituds i experiència.

Termini durant el procés de selecció per a un nou lloc de treball:

El departament de RRHH efectuarà el procés de selecció en el temps que estableix segons el perfil, començant a comptar a partir de l'aprovació:

- Perfils qualificats (per a llocs directius o de responsable, coordinadors, etc): termini de 45 dies aproximadament.
- Perfils mitjans (tècnics o especialistes, administratius/ves): termini de 30 dies aproximadament.
- Perfils menys qualificats (auxiliars, neteja, peons...): termini de 15 dies aproximadament.

Termini durant el procés de selecció per al personal de rotació:

L'empresa decidirà si es comunicarà el procés de selecció al personal de la empresa per si algun treballador vol accedir o creu conèixer algú que pugui estar interessat a través de la web.

S'efectuarà el procés de selecció en el temps que estableix segons el perfil, començant a comptar a partir de l'aprovació:

- Perfils qualificats (per a llocs directius o de responsable, coordinadors, etc): termini de 45 dies aproximadament.
- Perfils mitjans (tècnics o especialistes, administratius/ves): termini de 30 dies aproximadament.
- Perfils menys qualificats (auxiliars, neteja, peons...): termini de 15 dies aproximadament.

Anàlisi del procés de entrevista i criteris de selecció. Analitzar si existeix estereotips de gènere.

Existeix estereotips de gènere per alguns llocs de treball, per com s'ha desenvolupat històricament el sector de l'activitat de gènere. Es pot arribar a pensar que certs llocs es millor que siguin ocupats per un home o per una dona segons com s'ha vingut ocupant històricament.

Criteris de selecció de personal. Descripció dels llocs de treball i llenguatge a la classificació professional.

L'empresa compta amb descripció de lloc de treball, però durant la vigència del Pla, es recull com a mesura actualitzar-ho anualment i recollir tota la informació a mesura que vagui sorgint aquesta necessitat.

Conclusions a nivell qualitatiu:

No existeix cap guia de publicació d'ofertes de feina amb perspectiva de gènere per a que tota persona encarregada de publicar una oferta sigui una mateixa pauta en matèria d'igualtat.

Existeixen barreres culturals en el moment de pensar que certs llocs de treball, poden ser desenvolupats de forma indiferent tant per homes com per dones, acord a la tendència històrica al sector.

Quan es pensa en determinats llocs de treball, ja es pensa en un home o una dona per ocupar-los. Ja que, les majors possibilitats d'accés a l'empresa per dones passen a ser majorment llocs administratius o d'oficina, en canvi, a *controller* son més homes. Degut a que, el número de sol·licituds rebudes sigui major o menor per part d'un sexe o un altre està directament relacionat amb el grau de masculinització o feminització del lloc de treball. Si el lloc està masculinitzat, es reben més sol·licituds masculines i, si esta feminitzat, es reben més sol·licituds femenines.

En funció a l'anterior, seria un error pensar que el major número de sol·licituds per part de un sexe significa que el lloc de treball només pot ser desenvolupat per aquest sexe en concret.

4.5 Formació interna i/o continua

En primer lloc, indicar que el finançament de la formació prové principalment de FUNDAE no obstant també es financen amb fons propis de l'empresa si es creu que algun curs s'ha de realitzar per el personal. Les necessitats de formació de la plantilla sorgeixen a petició dels responsables del departament i RRHH, així mateix s'informa a totes les persones treballadores de l'empresa sobre la formació que s'impartirà i per si resulta d'interès.

En tots els casos s'aplica un únic criteri per decidir quines persones participen als cursos de formació i es determina bàsicament per l'interès del lloc de treball.

D'altra banda, hi ha una formació inicial obligatòria: prevenció de riscos laborals.

Respecte l'horari de la formació es duu a terme dins de la jornada laboral i en cas de que es realitzi fora de l'horari laboral es realitzen compensacions amb tipus de descans.

Actel estableix una clara relació entre formació i promoció, i imparteix la formació necessària per l'adaptació de la persona treballadora a les modificacions operades al lloc de treball.

Formació 2023-24	Participants	
	Homes	Dones
<i>¿Cuales son los derechos de los tomadores al pedir una hipoteca?</i>	0	1
<i>¿Cuáles son los requisitos para que un riesgo sea asegurable?</i>	1	2
<i>Adaptación a la V.5.4 Norma GLOBALGAP</i>	1	1
<i>Almacenamiento y manipulación de productos químicos</i>	1	1
<i>Aspectos Generales del Seguro de automóvil</i>	0	1
<i>Assegurances de fruita</i>	2	3

<i>Assistencia medica en viatge</i>	0	2
<i>Autocontrol A0100</i>	0	8
<i>Autòmates programables</i>	9	0
<i>Benvinguda Actel</i>	1	1
<i>Benvinguda Termens Planta – Campanya - Formació i sensibilització en assetjament</i>	396	438
<i>Borsa Interpirinenca de cereales_Mollerussa 2023</i>	4	0
<i>Clasificación de los seguros de vida</i>	0	1
<i>Codi d'ètica</i>	1	2
<i>Como Elaborar el Plan Estrategico y Comercial en Corredurias y Agencias</i>	0	1
<i>Como saber si un familiar fallecido tenia un seguro de vida</i>	0	1
<i>Comunicació Assertiva</i>	4	4
<i>Comunicació Interpersonal</i>	8	6
<i>Conceptos básicos de los seguros multiriesgo</i>	0	2
<i>Congreso Ibérico Maíz 2023</i>	1	1
<i>Control de costos i pressupostos</i>	9	6
<i>Control de calidad final de línea</i>	12	16

<i>Cultura de la seguretat alimentària</i>	0	1
<i>Curs de Primers Auxilis i RCP</i>	1	0
<i>Curso de Gobernanza M365</i>	3	1
<i>Curso de Power BI</i>	4	3
<i>Curso de Power BI para directivos</i>	4	3
<i>Curso en gestión de Riesgo: futuros, opciones y análisis técnico</i>	2	0
<i>Curso en organización de empresas eleícolas</i>	1	0
<i>Curso inicial para distribuidores de seguros nivel 2</i>	1	0
<i>Curso multirriesgos y comercios</i>	2	1
<i>Das abogado de negocio</i>	0	1
<i>El Impago del seguro</i>	0	2
<i>El IPS o impuesto sobre las primas de seguros</i>	0	3
<i>El perfil del inversor</i>	0	1
<i>El precio del seguro de automóvil</i>	0	1
<i>El Registro administrativo de distribuidores de seguros y reaseguros</i>	0	1
<i>Diferentes cursos (Agrario Combinado, de accidentes, de Baja Laboral, Caución, de comercios y oficinas, de Decesoso, de defensa jurídica, de Marquina agrícola, de todo riesgo construcción dentro</i>	3	26

<i>del Canal Construcción, de vida, del crédito, del hogar, dental, dentro del Canal Salud by Sanitas, del automóvil).</i>		
<i>El Siniestro</i>	0	2
<i>Encuentro Nacional de Operadores de Cereales</i>	2	0
<i>Excel 365 (avanzado, básico, intermedio, profesional)</i>	8	22
<i>Formació Ciberseguretat 2 - G1</i>	119	141
<i>Formació Hesperides, Sage x3</i>	17	5
<i>Formación Avanzada en NIRS DS</i>	0	1
<i>Formación basada en el procedimiento FR-PC-CALIK-04 food defense</i>	1	0
<i>Formación del puesto de trabajo (Envasado y Auxiliar de planta_G1/ Etiquetado, Responsables de Máquina, de Línea y de Turno).</i>	35	49
<i>Formación y sensibilización en acoso laboral</i>	21	37
<i>FR-RE-CALI-08 Normas a seguir durante vuestro trabajo / Visita planta de producción</i>	0	15
<i>Funcionamiento del consorcio de compensacion de seguros en los riesgos extraordinarios</i>	1	0
<i>Gelades de primavera. Evolució, tecnologia i repercussions</i>	0	1
<i>IFS Food talks v8</i>	0	1
<i>Implantacion del teletreabajo en la empresa</i>	0	1
<i>Impulsar la excelencia en la implantación de la norma GMP+ Feed Safety Assurance (FSA).</i>	0	1
<i>Incapacidad e invalidez</i>	1	1

<i>Infraseguro y sobreseguro</i>	0	1
<i>IPC e inflacion</i>	0	1
<i>Jornada sobre la prevenció dels riscos d'origen psicosocial i vigilància de la salut. Bases per protegir i promoure la salut mental a la feina</i>	0	2
<i>La DEC o Documentacion Estadistico Contable</i>	0	3
<i>La formación en seguros</i>	1	1
<i>La Hipoteca Inversa</i>	0	1
<i>La indemnización</i>	0	2
<i>La nueva figura del responsable de la actividad de distribución en las corredurías de seguros</i>	0	1
<i>La protección de los derechos de los consumidores</i>	0	1
<i>La responsabilidad civil del corredor/Correuria de Seguros</i>	0	1
<i>Las agencias de suscripción</i>	0	1
<i>Las funciones del seguro</i>	1	1
<i>Las necesidades aseguradoras de las familias</i>	0	1
<i>Los libros-registro de los corredores de seguros</i>	0	1
<i>Los nuevos derechos en protección de datos</i>	0	1

Los planes de pensiones: clasificación	1	0
Los principios basicos del seguro	1	7
Mandos Intermedios Estructura/ Operarios G-1 y G-2	31	45
Manipulación manual de cargas	10	0
Más Ventas, más clientes	8	1
Medidas de obligado cumplimiento en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales	1	1
Mercats de futurs cerals	2	0
Modificacio del programa captor	2	5
MS Office 365- Outlook	0	1
Necesidades aseguradoras para los autonomos	1	1
Negociació per a construir relacions	2	0
Neurolideratge	0	1
Nociones elementales sobre prevención del blaqueo de Capitales y financiación del terrorismo	0	3
Normativa interna	25	25
Nova obligació: la prevenció de pèrdues i malbaratament alimentaris	0	1
Novetats en la normativa d'ús sostenible de productes fitosanitaris	1	0

<i>Orientaciones comerciales en el seguro de decesos</i>	0	1
<i>Particularidades de la figura del beneficiario</i>	0	1
<i>Pautes per a la gestió conjunta dels sistemes d'autocontrol de la qualitat i seguretat alimentàries basats en l'APPCC</i>	0	4
<i>Por que, como y cuando hay que rellenar el registro FR-RE-CALI-57</i>	1	7
<i>Power Point avanzado</i>	7	8
<i>Prevención de riesgos en puestos de operario_a de mantenimiento, análisis, comercial, oficina, Personal de Producción y ITEAF</i>	26	9
<i>Procedimiento FR-PC_CALI 04 Food Defense</i>	2	3
<i>Productes Agropecuaris</i>	1	0
<i>Prohibición del uso del tippex en el interior de la planta</i>	2	12
<i>QP Conductor, Envasado fruta y horalizas y Seguridad de manejo de transpaletas y apiladores</i>	344	299
<i>Retos del Sistema de Seguros Agrarios</i>	0	3
<i>Riesgos y Medidas Preventivas en Puestos de Almacen y Logística</i>	0	1
<i>Sage X3</i>	1	5
<i>Se forma a los responsables de etiquetado sobre el nuevo registro que deben de realizar</i>	1	5
<i>Seguridad en el manejo de carretillas elevadoras y transpaletas y apiladores</i>	58	3
<i>Servei i atenció al client</i>	1	9

<i>Sistema "Bonus-Mallus"</i>	0	1
<i>Soluciones para la retencion de talento y reestructuracion de plantilla</i>	0	1
<i>Sostenibilidad para Mediadores de Seguros</i>	0	1
<i>Webiner Agroseguro, novedades en el ámbito legislativo, en el seguro de RC de circulación, de defensa jurídica en el seguro de Circulación, la nueva generación de tarificación inteligente 16/02/2023</i>	3	5
<i>XXI Jornada de Postcollita</i>	0	1
<i>XXI Jornada Tècnica de Post collita</i>	1	0

4.6 Promoció i/o desenvolupament professional

Els criteris que s'utilitzen per la selecció al millor candidat o candidata els objectius aconseguits en la posició que estava treballant, però sobretot es té en compte els objectius. Ja que, no existeix impediment per les noves incorporacions, si compleix amb els requisits que deriven del lloc de treball.

En quan als processos de promoció dins de l'empresa, existeix un protocol i un procediment oficial de promoció. Segons les tasques o les funcions adquirides en el desenvolupament professional, es produeix un canvi de categoria acord a les mateixes. Per el que no es disposa de dades de promoció del últim any.

Tot lloc de responsabilitat a l'empresa es susceptible de ser cobert per personal intern, sempre que compleixi amb els requisits i necessitats d'aquest.

4.7 Retribucions i auditoria retributiva

Per a la realització de l'auditoria retributiva de Actel Grup s'ha requerit visualitzar el registre retributiu, que s'ha dut a terme amb l'Excel del Ministeri d'Igualtat. **(Document apart).**

L'article 8 del text de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per el Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'Octubre a l'apartat 3 estableix:

“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá influir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

Per a dur a terme de manera correcta el diagnòstic s'han incorporat les dades que es necessari tenir en compte, incloent informació desagregada per sexe i actualitzada de cada una de les persones treballadores de l'empresa, amb l'objectiu de conèixer les diferències retributives i possibles discriminacions retributives en les empreses entre dones i homes, garantint la transparència en la configuració de les percepcions i un adequat accés a la informació retributiva mitjançant l'elaboració de la seva mitjana desglossada per sexe, i grup/classificació professional aplicable.

D'altra banda, s'han requerit diferents factors com la distribució personal, lloc de treball, classificació personal, hores de treball en el període de referència, salari base, retribucions extrasalarials, complements salarials totals i dies de baixa.

Agrupacions: conjunt de lloc de treball pertanyents al mateix grup professional, categoria nivell, etc. En aquest cas, es realitzen una agrupació segons:

- **Treballs de Igual Valor:** On s'agruparà a les persones treballadores en una escala segons les puntuacions obtingudes amb l'eina de *Sistemas de Valoración de puestos de Trabajo con perspectiva de género*.

S'han classificat els grups de l'Escala 10 a l'Escala 18 escales i un cop definits s'ha valorat cada posició en funció d'aquests i s'ha obtingut puntuacions que es comparen del mateix grup de llocs i en general, on l'Escala 18 correspon al grup de persones Operaris.

Com s'observa al registre retributiu s'observa desviació salarial a la mitjana entre dones i homes a l'Escala 13 d'un -45% a favor de les dones. **(Adjunt a l'Annex II).**

L'Escala 13 esta formada per tres homes i dos dones per els següents llocs de treball:

- Especialista post collita i de projectes
- Llicenciada
- Tècnic
- Coordinadora de la planta
- Assistent executiu

La bretxa salarial observada a l'**Escala 13** es deu principalment a l'aplicació dels diferents convenis col·lectius en funció de la naturalesa del lloc de treball, una pràctica habitual al Grup Actel. En aquest sentit, l'empresa es regeix per tres convenis col·lectius diferenciats, cadascun dels qual estableix categories professionals, escales salarials i condicions laborals específiques. Aquestes diferències salarials no responen a cap discriminació per raó de gènere, sinó a la classificació professional i als criteris establerts en cada conveni. En aquest cas l'antiguitat en l'empresa, l'experiència prèvia, i el nivell de responsabilitat associat a cada funció. Les condicions específiques de cada conveni han influït en la variació de les retribucions dins d'un mateix grup d'escala.

Així, les diferències detectades en el registre retributiu són el resultat de l'aplicació d'aquests criteris objectius i no d'una discriminació de gènere. L'empresa es compromet a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, assegurant que les retribucions es determinin segons criteris objectius i ajustats a la normativa vigent. A més, mitjançant el registre retributiu i altres mecanismes de control intern, es realitza un seguiment continu per evitar qualsevol desigualtat injustificada i garantir la transparència en la política salarial.

4.7 Temps de treball i corresponsabilitat

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

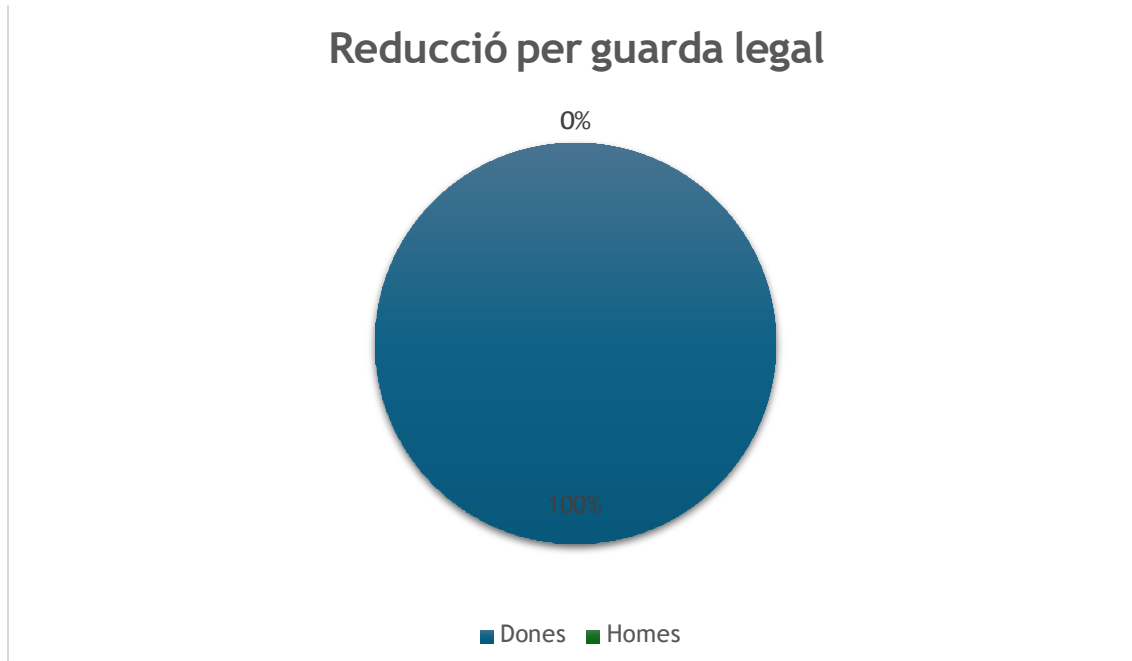
En aquesta matèria, s'aborda aspectes referents a la conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, els permisos i els drets exercits per la seva consecució.

- La majoria han sigut les dones les persones que han sol·licitat reducció de jornada per motius de conciliació.
- No existeix diferència entre el tipus d'horari que realitzen les dones i homes, sent el mateix per els dos sexes segons el lloc de treball. Però si que existeix alguna diferència en el tipo de jornada, sent les dones les que ocupen majoritàriament la jornada parcial.

Indicar que l'empresa facilita l'adaptació de la jornada a les necessitats familiars abans que la reducció de jornada quan es sol·licita. Inclús es contracta a personal per substituir a qui tingui suspès el seu contracte de treball per naixement, adopció o cuidar d'un menor, risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural.

El personal no te limitació per acollir-se als beneficis recollits a la Llei per tal de conciliar la vida familiar i laboral de les persones treballadores, especialment tot el referent a permisos retribuïts; reducció de la jornada per motius familiars; suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció d'acolliment; excedència per

cuidar algun familiar, suspensió amb reserva del lloc de treball i extinció del contracte de treball. Tot això d'acord amb lo regulat al Estatut dels Treballadors i el conveni col·lectiu aplicable.



Segons el gràfic, dotze persones de la plantilla gaudeixen de la jornada per guarda legal, de les quals el 100% son dones.

No obstant, tot l'anterior, s'ha d'indicar que tots els i les treballadores de Actel Grup tenen accés en igualtat de condicions a les mesures de conciliació o corresponsabilitat, i que no existeix especial dificultat de promoció professional o econòmica per part de les dones de l'organització.

4.8 Enquesta percepció de la plantilla

S'ha introduït una enquesta de valoració de la plantilla per completar la informació i sobretot per entendre la percepció que té la plantilla sobre diferents aspectes de la perspectiva de gènere. L'enquesta s'ha repartit a tota la plantilla fixa que forma part de l'empresa i es totalment voluntària.

https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?AnalyzerToken=BsnPSTvKlSHxteFOIWZpLGcG7LuUPtwb&id=GoVN815TE0K2J2a_HF30KgpzWE7DEw1Agmj1dlbWhEpUQ0EyT1gwUjJLVjVXWVZYM0VPN0c3QUZaTy4u

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

Les situacions relacionades amb l'assetjament sexual o per raó de sexe son les següents:

A l'empresa consta d'un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament per raó de sexe o assetjament sexual.

6. Conclusions del diagnòstic

El Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes és una eina practica que ha de facilitar la incorporació d'una qüestió tan complexa com és el valor de la igualtat en el conjunt de polítiques de l'empresa. La igualtat és un valor social i, per tant, evoluciona en funció de les demandes de la societat. Per aquest motiu, el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes no es un document estàtic, sinó que s'ha de sotmetre a revisions constants per a garantir la viabilitat i utilitat.

Condicions de treball

A partir del resultats de les condicions de treball en general, en quant a la contractació,

temporalitat, contracte, etc., les següents conclusions:

- La major modalitat de contractació a l'empresa es a tems complert.
- Les persones contractades de forma temporal son tant homes com dones.
- La majoria de les persones contractades a jornada parcial son dones.
- La major part de suspensions de contracte es produeixen per finalització de contracte.

Classificació professional

Les dades sobre les descripcions de lloc de treball segons el convenis vigents no estan actualitzades. Per tant, s'haurien de revisar totes i cadascuna de les descripcions de lloc de treball segons els convenis.

Els noms adoptats per les categories i grups professionals que marca els convenis col·lectius estan redactats en masculí. El fet de que una categoria professional esta definida en masculí pot influir a la percepció de que aquest lloc de treball es nomes per homes o es desenvolupa millor per els mateixos.

Procés de selecció i de contractació

A l'empresa no està establert un procediment pel procés de selecció i contractació. Actualment, es publiquen les ofertes en diferents espais però no sempre amb llenguatge inclusiu. A més, cal destacar que encara Existeixen barreres culturals en el moment de pensar que certs llocs de treball, poden ser desenvolupats de forma indiferent tant per homes com per dones, acord a la tendència històrica al sector.

Formació interna i/o continua

No s'observen diferències en la formació interna que reben els homes i les dones de l'empresa (número d'hores, contingut, objectius de formació, etc.).

- Falta ampliar la formació en igualtat a la plantilla.
- Pràcticament tota la formació s'ha impartit dins de la jornada laboral.
- El contingut de la formació s'associa en la seva majoria al contingut del lloc de treball.

Promoció interna i desenvolupament professional

En relació a la promoció interna, els criteris que utilitza Actel Grup per decidir el augment salarial o les condicions salarials, apart de les estipulades als Convenis, van en funció rendiment, de la posició que ocupa, polivalència de la persona, actitud.

Retribucions i auditoria retributiva

Es proposa un Pla d'Actuació per buscar corregir les desigualtats retributives que han sorgit a l'Escala 13 i les que poden o puguin donar-se establint objectius, actuacions, mesures per poder corregir i eliminar possibles bretxes salarials en un futur.

Temps de treball i corresponsabilitat

Els i les treballadores de Actel tenen accés en igualtat de condicions a les mesures de conciliació o corresponsabilitat, i que no existeix especial dificultat de promoció professional o econòmica per part de les dones de l'organització.

Enquesta percepció de la plantilla

Per altra part, després de la recollida de la informació mitjançant enquestes, s'ha detectat els següents punts:

- Les persones treballadores tenen la percepció de que el valor de la igualtat sigui present a l'empresa.
- Les persones treballadores consideren tenir les mateixes possibilitats en el cas de la promoció interna.
- Les persones treballadores valoren positivament la flexibilitat horària per motius de conciliació que els proporciona l'empresa.
- Les persones treballadores tenen les mateixes oportunitats de formació que ofereix l'empresa.

7. Mecanismes d'actuació

Àmbit 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Objectiu específic 1.1		
Formalitzar el compromís de l'empresa amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern		
Descripció		
La Comissió i l'Agent d'igualtat són figures clau en el seguiment de la correcta implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes. A més, l'Agent d'igualtat, serà el referent dins l'empresa al que podran adreçar-se els treballadors per qualsevol qüestió en aquesta matèria. És recomanable que la Comissió d'Igualtat tingui una presència equilibrada de dones i homes, així com que els seus membres tinguin coneixements en matèria d'igualtat. Aquesta es reunirà de forma periòdica, segons s'estableixi al reglament de funcionament, per fer el seguiment i avaluació de les accions positives i la implantació, planificació i execució de les mateixes. Totes les accions que ho requereixin, hauran de comptar amb la seva partida pressupostaria en l'any de la seva implantació.		
Acció 1 Seguiment Pla	Indicadors de seguiment	
Realització de reunions periòdiques per avaluar i fer seguiment de les accions realitzades i les que resten.	- Nombre de reunions anuals - Nombre d'informes elaborats d'acord amb el reglament	
Acció 2 Formació Comissió	Indicadors de seguiment	
Realitzar formacions periòdiques (anuals o bianuals), destinades de forma específica a la Comissió d'Igualtat, sobre perspectiva de gènere i la seva aplicació per assolir la igualtat / equitat de gènere.	- Nombre de formacions realitzades destinades a les persones de la Comissió. - Grau de satisfacció de les persones assistents (formulari de satisfacció).	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost

- Part Social- Part Empresa	1n semestre 2025, extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Cost de les formacions.
-----------------------------	---	--

Objectiu específic 1.2	
Informar internament i externament sobre el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Actel Grup	
Descripció	
Per tal de treballar una cultura interna alineada amb la igualtat de dones i homes és de tot imprescindible comunicar el II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la totalitat de la plantilla. Aquesta comunicació inclou fer-ho accessible a través dels canals de comunicació interna existents. Aquesta jornada es considera un aspecte fonamental per a la implicació de tot el personal en el correcte desenvolupament de les accions que, en gran mesura, dependran de la implicació de tota la plantilla. És important integrar la igualtat de tracte i evitar els comportaments discriminatoris en el dia a dia de l'organització. En aquest sentit, és útil elaborar i difondre material informatiu destinat a sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats al conjunt del personal de l'empresa. Els elements comunicatius a elaborar poden ser des de pòsters o tríptics amb continguts bàsics per a la integració igualitària de tota la plantilla o els seus visitants, fins a difusió de notícies o vídeos a través del correu electrònic, intranet o les xarxes socials.	
Acció 3 Comunicació Pla Igualtat	Indicadors de seguiment
Comunicar el Pla d'igualtat d'Oportunitats entre dones i homes tant a nivell intern (totalitat de la plantilla) com extern (clients, proveïdors, etc.).	Incorporació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes al portal de treballador i la web.
Acció 4 Formació inicial Pla igualtat	Indicadors de seguiment

Informar i formar en igualtat a les persones que entrin a treballar a l'empresa durant la formació inicial.	Nombre de persones treballadores noves usuàries al portal del treballador.	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	2n semestre 2025, extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Cost de les formacions

Objectiu específic 1.3		
Consolidar, en la cultura interna, la igualtat de dones i homes.		
Descripció		
Amb l'objectiu d'integrar en la cultura de l'organització el valor de la igualtat de dones i homes, es considera necessari impartir formació en igualtat de dones i homes a la plantilla de l'organització.		
Acció 5 Formació Igualtat tota la plantilla	Indicadors de seguiment	
Impartir formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats a tot el personal.	- Nombre de cursos i d'edicions del cursos - Hores totals anuals de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats. - % anual de professionals que han rebut formació en igualtat d'oportunitats desagregat per sexe.	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	2n semestre 2025, extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Cost de les formacions

Objectiu específic 1.4		
Participació de la plantilla en la proposició de noves accions o formacions en matèria d'igualtat.		
Descripció		
Es realitzarà de forma periòdica (amb una cadència mínima d'un any i màxima de tres) una enquesta anònima per avaluar la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes , identificació de desigualtats, grau d'informació rebut, etc., a fi que el Pla de Igualtat d'oportunitats entre dones i homes sigui un document viu que es renovi i actualitzi amb l'empresa. L'enquesta haurà de tractar temes relacionats principalment amb: - Identificació de desigualtats. - Informació rebuda en matèria d'igualtat. - Percepció d'utilitat i transferència de la mateixa al lloc i entorn de treball. - Formació. - Ús de la bústia de suggeriments o similar. - Coneixement dels sistemes de suport (comissió d'igualtat, agent d'igualtat). - Coneixement dels procediments. - Percepció de l'estat actual de l'empresa en matèria d'igualtat. Propostes/suggeriments per a la millora.		
Acció 6 Percepció plantilla	Indicadors de seguiment	
Enquestes de percepció de la plantilla	- Nombre d'enquestes contestades i enviades - Registre d'informe d'anàlisi de resultats, conclusions obtingudes i propostes de millora a incorporar.	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	2n semestre 2025 i 1r semestre 2027 (bianual) extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Àmbit 2. CONDICIONS LABORALS

Objectiu específic 2.1		
Donar continuïtat a les condicions laborals favorables recollides als convenis, reglament i acords, i establir criteris clars i compartits per a realitzar les millores.		
Descripció		
Recopilar i difondre entre la plantilla les millores en les condicions laborals que es poden sol·licitar a l'empresa, establint criteris clars i compartits.		
Acció 7 Difusió Condicions favorables	Indicadors de seguiment	
Difondre a la plantilla les condicions laborals favorables de què disposa al Conveni Col·lectiu, per tal de facilitar el seu coneixement i accés per part de la plantilla.	--Document de Difusió	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	1n semestre 2026 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Objectiu específic 2.2	
Revisar la situació contractual de la plantilla	
Descripció	
Promoure la unificació de criteris amb la denominació de cadascun i categoria laboral amb l'ús d'un llenguatge inclusiu (sempre que sigui possible), per analitzar i fer un seguiment de les accions positives en els processos de selecció i promoció de personal.	
Acció 8 Revisió categories	Indicadors de seguiment

Fer una revisió anual de la situació contractual de les persones que treballen a l'empresa, de manera que es pugui portar un control sobre aquesta qüestió. Fer el canvi de descripció de lloc de treball i contracte de les persones que se'ls hi ha modificat la categoria.	Nombre de categories canviades	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
Part Empresa	1n semestre 2026 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Àmbit 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Objectiu específic 3.1
Promoure la defensa i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, garantint les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells.
Descripció
Es recomana aprofundir en tots els procediments interns i externs d'accés/selecció per detectar i corregir possibles biaixos de gènere, a: - Canals de difusió d'ofertes, garantint que són accessibles. - Descripció del lloc de treball i sol·licituds per a cobertura de vacants: requeriments, capacitats, habilitats, experiència, que permeti eliminar aquelles que poguessin contribuir a la baixa o nul·la presència del sexe menys representat. - Entrevistes de selecció: guió d'entrevistes, eliminant preguntes que poguessin contribuir a penalitzar per estereotips o rols de gènere, vinculada a factors de diversitat de gènere, edat, origen, religió, orientació sexual... Tot això orientat al compliment de l'objectiu d'igualtat de promoure l'accés del sexe menys

representat.

Acció 9 Ofertes de feina		Indicadors de seguiment
Vigilar que les ofertes de treball no siguin sexistes i que no responguin a estereotips d'un o l'altre gènere, per això no utilitzar un llenguatge o imatges sexistes en els anuncis dels llocs vacants. Incloure la paritat en aquests processos de selecció per tal de garantir la perspectiva de gènere.		- Mesures qualitatives: verificació del llenguatge de les sol·licituds i formularis, procediments de selecció, etc. Millora en el llenguatge inclusiu en les ofertes de treball. - Procediment de selecció de personal
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Comissió d'Igualtat - Departament de Recursos Humans	2n semestre 2026 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Objectiu específic 3.2	
Conèixer l'opinió del personal treballador amb caràcter fix que causa baixa de l'empresa baixa voluntària.	
Descripció	
Des del departament de Recursos Humans es crearà una entrevista / enquesta de sortida.	
Acció 10 Entrevista de sortida	Indicadors de seguiment

Elaborar i implementar una entrevista de sortida per realitzar a aquells treballadors/es que causen baixa voluntària a l'empresa.	- Nombre d'entrevistes de sortida realitzades (desagregades per sexe)	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	2n semestre 2026 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Àmbit 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

Objectiu específic 4.1	
Planificació de les necessitats formatives.	
Descripció	
Anàlisi anual de les necessitats formatives per elaborar el pla. Aquest pla, encara que sigui modificable i fins i tot un document viu que s'adapti a les necessitats que van apareixent, pretén assegurar mecanismes perquè dones i homes participin igualment en la formació professional, preferiblement en horari laboral, i en el mateix centre de treball o el lloc més pròxim possible al del treball o residència. La possibilitat de participar en accions formatives ha d'arribar a tota la plantilla de l'empresa tot i estar gaudint de permisos de paternitat/maternitat, permís per a tutors legals, etc.	
Acció 11 Pla de Formació	Indicadors de seguiment

S'elaborarà un Pla de Formació biennal , rere un anàlisi de les necessitats formatives de la plantilla, amb perspectiva de gènere.	- Document de Pla de Formació. - Nombre d'hores de formació segons sexe.	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	1er semestre 2027 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Àmbit 5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu específic 5.1		
Reduir la segregació vertical		
Descripció		
A igual mèrits i capacitats, s'afavorirà el sexe menys representat en els processos.		
Acció 12 Segregació vertical	Indicadors de seguiment	
L'empresa donarà preferència a qualsevol personal interna a l'hora de la selecció de la vacant interna a través del portal o la web.	Procediment selecció de personal	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Social-Part Empresa	2n semestre 2027 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Àmbit 6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Objectiu específic 6.1
Evitar bretxes salarials entre dones i homes.
Descripció
És fonamental la revisió dels criteris utilitzats i aplicats per realitzar la valoració dels llocs de treball, ja que s'hi pogués identificar reconeixement de capacitats/habilitats/condicions que tradicionalment s'han associat als homes pel que es valoren, així com no reconeixement de capacitats/habilitats/condicions que tradicionalment s'han associat a les dones, per la qual cosa s'infravaloren, o ni tan sols es tenen en compte. Contribuir a la perpetuació de baixos de gènere que es poden traduir en diferències salarials, i amb ells, discriminació salarial per raó de gènere.

Acció 13 bretxa salaria entre homes i dones		Indicadors de seguiment
Es durà a terme l'auditoria retributiva en els termes previstos legalment, la qual tindrà com a objecte garantir la igualtat retributiva en llocs de treball amb condicions equivalents. Per a això, s'aplicarà un sistema de valoració de lloc de treball; de tal manera que, un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions, les condicions professionals o laborals que es duguin a terme siguin equivalents. A més també es garantirà que els complements salarials siguin equitatius per categoria i gènere i es garantirà la transparència i els criteris objectius en els retribucions, segons el conveni i altres criteris externs. Si les conclusions de l'estudi determinessin l'existència de diferències salarials per raó de sexe, es desenvoluparà un pla d'actuació concret que corregeixi les desigualtats amb objectius determinats i actuacions concretes.		- Auditoria retributiva anual
Acció 14 Justificació bretxa		Indicadors de seguiment
Justificar les bretxes salarials entre dos i homes superiors al 22%		- Auditoria retributiva
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	1r semestre 2028 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Àmbit 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Objectiu específic 7.1		
Promoure i regular l'accés a les diferents mesures de conciliació establertes a tota la plantilla.		
Descripció		
S'elaborarà un catàleg de mesures de conciliació que l'empresa segons Estatut dels Treballadors/es, Conveni Col·lectiu, Reial Decret Llei 6/2019 mesures urgents i aquelles de millora que tingués implantades, a fi de facilitar-ne el coneixement a tota la plantilla, des d'una manera proactiva.		
Acció 15 Manual permisos	Indicadors de seguiment	
Elaboració d'un "manual de permisos"	- Manual de Permisos revisat i aprovat per la comissió d'igualtat per a la seva implantació	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Social	2n semestre 2028 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Objectiu específic 7.2	
Promoure la corresponsabilitat en el col·lectiu masculí.	
Descripció	
Desenvolupament de campanyes de sensibilització per incrementar l'ús de mesura de conciliació per part dels homes, concretament d'aquelles que tenen a veure amb la cura de terceres persones, a proposar per la Comissió d'Igualtat..	
Acció 16 Mesures conciliació	Indicadors de seguiment

Sensibilització de les mesures de conciliació aplicables per normativa vigent, tant de conveni com de les establertes per RD publicats sobretot en les categories masculinitzades per tal de potenciar la corresponsabilitat.	- Comunicació del “Manual de permisos” mitjançant el portal	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	2n semestre 2028 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Àmbit 8. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectiu específic 8.1	
Fer un ús de la comunicació inclusiva a la documentació tant interna com externa	
Descripció	
Elaboració i difusió d'un document proporcionant directrius sobre la utilització d'un llenguatge no sexista a totes les comunicacions de l'empresa, així com a les accions de divulgació, publicitat i reclutament. Revisar les comunicacions de l'empresa en favor de la normalització de l'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu, tant en el llenguatge i les imatges, en tota la documentació, suports de comunicació interna i externa de l'empresa. Això és: web, cartelleria, comunicacions a la plantilla, direcció, comandaments; campanyes publicitàries...	
Acció 17. Comunicació llenguatge	Indicadors de seguiment
Elaboració i difusió d'un protocol d'actuació i una guia per una comunicació no sexista i un ús del llenguatge inclusiu i dotar-los de caràcter de norma interna.	- Document realitzat - Comunicació del document al departament de comunicació de l'empresa - Divulgació del document mitjançant el portal

	del treballador	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Social	2n semestre 2027 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

Àmbit 9. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL.

Objectiu específic 9.1	
Dotar d'eines per a una prevenció eficaç de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
Descripció	
La difusió del protocol és fonamental per a tot el personal. Moments clau per informar-ne seran: quan s'incorpori personal nou a la plantilla o es reincorpori d'una absència llarga, en la commemoració d'efemèrides o la realització de campanyes específiques. Creació d'un canal de denúncies operatiu i efectiu que permeti la tramitació ràpida d'aquests casos. Haurà de ser de fàcil difusió i accés.	
Acció 18 Revisió Protocol Assetjament	Indicadors de seguiment
Revisar i acordar un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere, per la seva detecció i correcció en cas d'incidències. Es posarà especial atenció a la sensibilització en matèria LGBTI.	- Protocol elaborat i accessible
Acció 19 Difusió Protocol Assetjament i l'assetjament per raó de sexe	Indicadors de seguiment

Difondre el Protocol entre tota la plantilla, donant-ne a conèixer els principals continguts: expressions d'assetjament, canals de denúncia, persones de referència.	- S'ha enviat informació a tot el personal informant on poden consultar el Protocol de l'entitat. - Persones de referència i membres de la Comissió d'Investigació designades i difoses a tota la plantilla.	
Acció 20 Informe Protocol Assetjament	Indicadors de seguiment	
Fer un seguiment i avaluar els resultats de l'aplicació del Protocol.	- Informe anual que inclogui: Nombre de denúncies arxivades / Nombre de denúncies totals. I nombre de denúncies totals	
Àrea responsable	Termini d'execució	Pressupost
- Part Empresa	2n semestre 2028 extensible a tots els períodes.	Temps de dedicació dels responsables. Costos externs, si s'escau.

8. Cronograma

		2025		2026		2027		2028	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2s
Objectiu específic 1.1	Formalitzar el compromís de l'empresa amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.								
Objectiu específic 1.2	Informar internament i externament sobre el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Actel Grup								
Objectiu específic 1.3	Consolidar, en la cultura interna, la igualtat de dones i homes.								
Objectiu específic 1.4	Participació de la plantilla en la proposició de noves accions o formacions en matèria d'igualtat.								
Objectiu específic 2.1	Donar continuïtat a les condicions laborals favorables recollides als convenis, reglament i acords, i establir criteris clars i compartits per a realitzar les millores.								
2.2. Objectiu Específic	Revisar la situació contractual de la plantilla								

Objectiu específic 3.1	Promoure la defensa i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, garantint les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells.								
Objectiu específic 3.2	Conèixer l'opinió del personal treballador amb caràcter fix que causa baixa de l'empresa baixa voluntària.								
Objectiu específic 4.1	Planificació de les necessitats formatives.								
Objectiu específic 5.1	Reduir la segregació vertical								
Objectiu 6.1	Evitar bretxes salarials entre dones i homes.								
Objectiu específic 7.1	Promoure i regular l'accés a les diferents mesures de conciliació establertes a tota la plantilla								
Objectiu específic 7.2	Promoure la corresponsabilitat en el col·lectiu masculí.								
Objectiu Específic	Fer un ús de la comunicació inclusiva a la								

8.1	documentació tant interna com externa								
Objectiu específic 9.1	Dotar d'eines per a una prevenció eficaç de l'assetjament sexual i per raó de sexe.								

9. Seguiment i revisió

Després de l'aprovació del Pla, durant la vigència s'ha de dur a terme un control dels resultats obtinguts acord al següents objectius:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes .
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures preventives al pla: nivell d'execució, adequació dels recursos emprats, compliment del cronograma, etc.
- Detectar possibles obstacles o dificultats a la implantació i realitzar els ajustos pertinents o adoptar mesures per correctores si es necessari.

Per vetllar el compliment dels objectius anteriorment mencionats, es constituirà la **Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes**, composta les següents persones:

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| - Mariona Pujol Mas | UGT |
| - Timea Feher | CCOO |
| - Buenaventura Baca Hernández | UGT |
| - Imma Romeo Mallofré | CCOO (document substitució annex I) |
| - Núria Català Gabarra | |
| - Tània Campayo Sumalla | |
| - Teresa Espasa Abella | |
| - Jordi Marcel Mir Porta | |

Es signa un **reglament de funcionament** de la Comissió de seguiment com a **document** apart.

- La comissió es reunirà com a mínim un cop a l'any . Les reunions es programaran amb una antelació prèvia de 7 dies com a mínim.
- A cada reunió s'aportarà en el seu cas, la documentació necessària, així com les dates de seguiment de les mesures a avaluar.
- Qualsevol dels integrants de la comissió podrà proposar una reunió extraordinària a part de les incloses al calendari si així ho creu convenient.
- Es realitzarà un acta a cada reunió i s'elaborarà un informe de seguiment i avaluació a cada una de les reunions
- Propostes de millora, correcció, modificació, atenuació, etc. de qualsevol de les mesures o punts inclosos al pla.

10. Procediment de modificació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Més enllà dels terminis acordats per a la revisió del pla a la secció anterior, el pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes haurà de revisar-se en qualsevol dels següents casos:

- Quan es posa de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els casos de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloent les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als requisits legals o reglamentaris.

Quan, a causa de qualsevol de les circumstàncies ja mencionades, sigui necessària la revisió del pla, aquesta implicarà també l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en la mesura que sigui necessari.

D'altra banda, en cas que, com a resultat d'una revisió o qualsevol altra causa, sigui necessari modificar el contingut o algun dels punts inclosos en el pla, correspondrà a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes arribar a un acord per fer efectiva la modificació. Els acords s'aconseguiran per majoria i, en cas de desacord o discrepància, la comissió podrà recórrer als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes.

11. Avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

En la fase final del projecte i un cop complert el període d'implementació del pla d'oportunitats entre dones i homes i, a partir de la informació i documentació recopilada durant la implementació i el seguiment, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes realitzarà una anàlisi del procés basat en els següents objectius:

1. Conèixer el grau de compliment del pla d'oportunitats entre dones i homes i el seu desenvolupament.
2. Comprovar si el pla d'oportunitats entre dones i homes ha aconseguit els objectius proposats.
3. Valorar l'adequació dels recursos, metodologia, eines i estratègies utilitzades en la seva implementació.
4. Identificar àrees de millora o noves necessitats que requereixen la modificació de les mesures adoptades o el disseny de noves accions.

Amb aquesta fase, es posarà fi a l'aplicació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes i s'establiran les bases que formaran part del seu nou diagnòstic per al pròxim pla.

12. Annex I



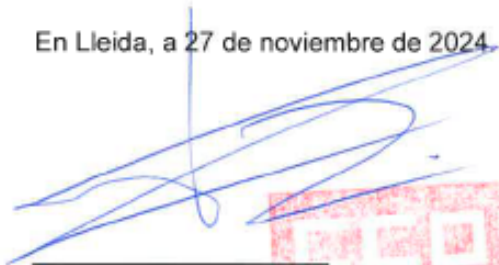
A/A: PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ACTEL GRUP

Sustitución de la representación de la persona miembro de la Comisión Negociadora en representación de los centros de trabajo sin RLPT del Plan de Igualdad de ACTEL GRUP

José Carlos Asensio Marín, como Secretario de Organización de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, con DNI número 78080445E

COMUNICA por la presente la sustitución de Hipòlit Sisó Caravaca como miembro sustituto de Buenaventura Campo Esteban en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ACTEL GRUP, por Imma Romeo Mallafré, con DNI número 33891353W, para que actúe en nombre y representación de CCOO, en el marco de la comisión de igualdad.

En Lleida, a 27 de noviembre de 2024.




D. J. Carlos Asensio
Marín

Secretario de
Organización.
CCOO Terres de Lleida

13. Annex II

13.1 IMPORTS EQUIPARATS MITJANA

COMPTA DE L'ESCALA 10 A L'ESCALA 18

Tot COMPL.S Al. Eq.	TOTAL SALARIO Eq.	C.Extra.0 1	C.Extra. 02	C.Extra. 03	C.Extra. 04	C.Extra. 05	Tot Extrasala rial Eq.	TOTAL Retrib Eq.
	-2%							-2%
0	12.924	0	0	0	0	0	0	12.924
0	13.195	0	0	0	0	0	0	13.195
-14%								-14%
14.783	0	0	0	0	0	0	0	14.783
16.903	0	0	0	0	0	0	0	16.903
10%								10%
15.981	0	0	0	0	0	0	0	15.981
14.369	133	0	0	0	0	0	0	14.369
100%								100%
13.904	0	0	0	0	0	0	0	13.904
0	0	0	0	0	0	0	0	0
-45%								-45%
11.660	0	0	0	0	0	0	0	11.660
16.857	0	0	0	0	0	0	0	16.857
4%								4%
12.924	0	0	0	0	0	0	0	12.924
12.457	0	0	0	0	0	0	0	12.457
0%								0%
11.739	0	0	0	0	0	0	0	11.739
11.739	0	0	0	0	0	0	0	11.739
7%								7%
12.439	0	0	0	0	0	0	0	12.439
11.574	0	0	0	0	0	0	0	11.574
6%								6%
12.493	0	0	0	0	0	0	0	12.493
11.739	0	0	0	0	0	0	0	11.739
-4%								-4%
13.223	0	0	0	0	0	0	0	13.223
13.798	0	0	0	0	0	0	0	13.798

13.2 Bretxa salarial (Escala 13).

ESCALA 13							-45%	-31%	-15%					44%	-62%
Hombre	3	3	0	0	0	0	11.660	0	18.640	574	0	0	0	671	2.606
Mujer	2	2	0	0	0	0	16.857	0	24.433	663	0	0	0	101	376

	-45%							-45%
0	11.660	0	0	0	0	0	0	11.660
0	16.857	0	0	0	0	0	0	16.857