

I PLA D'IGUALTAT



G CONSELLERIA
O AGRICULTURA,
I PESCA I ALIMENTACIÓ
B SERVEIS MILITARS
/ AGRÀRIA I PESQUERA

2021-2025



Índex

1. Presentació.....	2
2. Estructura	4
3. Determinació de les parts que concerten el Pla	5
4. Àmbit d'aplicació.....	5
5. Publicitat del Pla	6
6. Informe del diagnòstic de la situació de l'entitat.....	6
c. Resultats de l'auditoria retributiva	18
d. Objectius qualitatius i quantitatius del Pla d'Igualtat	19
9. Descripció de mesures concretes.....	20
10. Calendari d'actuacions	34
11. Sistema de seguiment i revisió.....	35
12. Sistema d'avaluació.....	38
13. Comissió de vigilància i seguiment del Pla	39
14. Procediment de modificació	40



1. Presentació

Els Serveis de Millora Agrària i Pesquera (SEMILLA) és una entitat pública empresarial adscrita a la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació. Aquesta va ser creada per l'article 29 de la *Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears* per a l'any 2014.

Tal i com s'especifica a l'article 1 del *Decret 28/2014, de 27 de juny, d'aprovació dels Estatuts de l'entitat pública empresarial Serveis de Millora Agrària i Pesquera*, SEMILLA té com a fins generals "els fins relacionats amb l'agricultura, la ramaderia i la pesca de competència del Govern i de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, llevat que estiguin atribuïts a altres organismes del sector públic instrumental".

Concretament les seves funcions són, segons l'article 4 de l'esmentat decret:

- a) Promoure, coordinar, planificar, desenvolupar i avaluar programes d'investigació i desenvolupament, d'innovació, de digitalització i d'experimentació en matèria d'agricultura, ramaderia, pesca i alimentació.
- b) Promoure l'establiment d'acords de col·laboració amb altres entitats o institucions públiques que actuen en l'àmbit de la investigació i el desenvolupament tecnològic.
- c) Promoure, coordinar, planificar, desenvolupar i avaluar actuacions i programes de formació i de transferència de coneixement i de tecnologia en matèria d'agricultura, ramaderia, pesca i alimentació.
- d) Prestar assessorament especialitzat en matèria de recerca, desenvolupament, innovació, digitalització, experimentació i millora del coneixement a agrupacions, empreses, cooperatives i altres agents dels sectors agrari, pesquer i agroalimentari.
- e) Contribuir a la modernització, a la digitalització, a la millora i a l'impuls de la competitivitat dels sectors agrari, pesquer i agroalimentari.
- f) Contribuir al desenvolupament sostenible dels sectors agrari, pesquer i agroalimentari.
- g) Elaborar i mantenir les estadístiques dels sectors agrari i pesquer pluriinsulars de les Illes Balears.
- h) Col·laborar en la planificació de les polítiques agràries i pesqueres derivades de la política agrària comuna i de caràcter pluriinsulars, i executar-la.
- i) Dur a terme les actuacions de camp i de laboratori en matèria de producció agrària i pesquera.
- j) Controlar els rendiments agraris.
- k) Millorar i conservar els recursos genètics animals i vegetals.
- l) Dur a terme les actuacions de camp i de laboratori en matèria de sanitat agrària i pesquera.
- m) Controlar i certificar la producció específica o diferenciada, com per exemple la producció integrada i la producció ecològica, entre d'altres.



n) Prestar serveis al sector primari, com ara el servei de gestió tècnica i econòmica de les explotacions, i el subministrament d'inputs.

o) Promocionar els productes alimentaris de les Illes Balears.

p) Gestionar i administrar les zones de pesca protegides i, si escau, vigilar i inspeccionar l'activitat pesquera de les Illes Balears.

q) Fomentar les activitats agràries i pesqueres, de conformitat, si escau, amb les bases reguladores.

r) Redactar projectes i dirigir i executar les obres relacionades amb les infraestructures agràries.

s) Dur a terme qualsevol classe d'activitat industrial, de comercialització i de prestació de serveis relacionades amb els sectors agrari, pesquer i alimentari que li encomani la conselleria competent en matèria d'agricultura, ramaderia i pesca.

t) Desenvolupar qualsevol altra funció que estigui relacionada amb les que s'esmenten a les lletres anteriors o que li sigui complementària.

2. Estructura

El Pla d'Igualtat de SEMILLA s'ha elaborat sobre la base de les conclusions resultants del Diagnòstic de situació, mitjançant el qual s'ha obtingut dades i informació actual de l'entitat en matèria d'igualtat.

Per a dur a terme el diagnòstic, s'ha fet un treball previ de recopilació d'informació facilitada per l'entitat SEMILLA, tant de bases de dades del personal, com d'informació interna i externa de l'organització. Posteriorment, s'han definit els diferents apartats on s'analitzen les dades desagregades per sexe sota una perspectiva de gènere.

Tant l'article 1.2 del *Reial decret llei 6/2019*, com l'Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2020 (annexe 2) estableixen que el diagnòstic ha de contenir les següents matèries:

L'article 1.2 del Reial decret llei 6/2019, estableix que el diagnòstic ha de contenir les següents matèries:	Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2020 (annexe 2)
Procés de selecció i contractació	Conveni col·lectiu
Classificació professional	Dades quantitatives (apartat 2) i qualitatives (apartat 3)
Formació	Formació
Promoció professional	2.5 y 3.4 Promoció i carrera
Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes	Apartat 3 informació qualitativa
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Ordenació del temps del treball i conciliació
Infrarrepresentació femenina	Representativitat
Retribucions	Política salarial
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual
	Dones amb risc d'exclusió
	Cultura de l'empresa i política de responsabilitat social corporativa
	Comunicació
	Riscs laborals i salut laboral

Aquest Pla d'Igualtat, de la mateixa forma que la diagnosi, també es basa en els recents *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre*, així com en el *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes*.

Aquestes matèries, i algunes més incloses, es desenvolupen sota una anàlisi quantitativa i qualitativa, mitjançant una recopilació i tractament de dades del personal, entrevistes, revisió de documentació, convenis, acords, procediments i qualsevol altra tipus d'informació que pugui servir per a conèixer la situació actual de l'entitat.



La Comissió Negociadora participa des del primer moment en l'elaboració del diagnòstic, en compliment dels articles 45 i 46 de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes* i la seva normativa de desenvolupament.

Una vegada realitzat el diagnòstic de la situació d'igualtat entre dones i homes i extretes les conclusions en punts forts i àrees de millora detectades, s'elabora el present Pla d'Igualtat on es defineix el programa d'actuació per a millorar o solucionar aquelles mancances detectades en matèria d'igualtat en l'entitat. Per a això s'han definit:

- Els objectius a aconseguir tant generals com específics
- Les mesures o accions concretes per a corregir aquelles possibles desigualtats detectades.
- Els recursos tant humans com materials necessaris per a la seva realització.
- El termini en el qual es duran a terme les accions proposades.
- Els indicadors de seguiment.
- La prioritat de les accions.

Posteriorment es defineix la metodologia d'implantació i seguiment per a conèixer el desenvolupament del pla i el grau d'eficàcia de les mesures proposades. Finalment es determina el sistema d'avaluació i revisió del pla. La informació obtinguda en l'avaluació formarà part del nou diagnòstic per a l'elaboració d'un nou pla d'igualtat.

3. Determinació de les parts que concerten el Pla

El present Pla ha estat elaborat, negociat i acordat per part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

Aquesta comissió s'ha format per representació de l'entitat i representació legal de les persones treballadores de manera paritària. Les seves funcions estan regulades mitjançant el Reglament de Funcionament signat pertot arreu. Totes les reunions realitzades per la Comissió per a arribar a l'aprovació del Pla, han estat recollides a través d'actes de reunió.

4. Àmbit d'aplicació

Àmbit personal

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat se circumscriu a la totalitat de les persones treballadores de l'entitat, dones i homes de qualsevol mena de nivell jeràrquic, grup professional, categoria i/o lloc de treball.

Àmbit territorial

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat abasta a tots els centres de treball de l'entitat SEMILLA.

Àmbit temporal

El present Pla d'Igualtat té una vigència de quatre anys. La seva aplicació començarà el 01/09/2021 fins al 01/09/2025.

Transcorregut aquest termini s'haurà de renovar sobre la base de l'actualització de les dades del diagnòstic, mantenint-se vigent fins que la seva renovació, o l'aprovació d'un nou pla.

5. Publicitat del Pla

El present Pla d'Igualtat estarà a la disposició de la plantilla, així com dels òrgans de representació de la plantilla. Es potenciarà la difusió a través dels canals interns de comunicació de l'entitat.

6. Informe del diagnòstic de la situació de l'entitat

a. Introducció

El present informe diagnòstic de SEMILLA recull un resum dels resultats de l'anàlisi i les conclusions obtingudes a partir del Diagnòstic de Situació de la sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'entitat.

Per a això, l'estructura del present informe comprèn:

- Anàlisi de la situació quantitativa de l'entitat, on s'elabora un resum de les principals conclusions obtingudes a partir de l'anàlisi de dades quantitatives de les treballadores i treballadors que permeten fer una descripció de la situació actual desagregada per sexe de l'entitat i identificació d'aspectes com:
 - Nombre de persones per sexe que conformen la plantilla, observant el grau de feminització o masculinització de l'entitat.
 - Distribució de la plantilla desagregada per sexe en relació amb l'edat, el tipus de relació laboral, l'antiguitat i el tipus de contractació i la jornada.
 - Distribució desagregada per sexe per nivell jeràrquic, grups professionals, categories professionals, llocs de treball i nivell de responsabilitat per càrrecs (segregació vertical i horitzontal).
- Anàlisi d'igualtat per matèries, on s'inclou informació i valoració amb perspectiva de gènere sobre cadascuna de les matèries analitzades, segons l'estipulat en el Reial decret llei 6/2019
 - Procés de selecció i contractació
 - Classificació professional

- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- **Conclusions:** Després de l'anàlisi realitzada de la informació sobre les característiques de l'entitat i de la plantilla, es realitza una valoració sobre la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats, on s'assenyalen els punts forts i els aspectes de millora.
- **Proposta d'actuació:** S'establiran els objectius en matèria d'igualtat, que ajudin a corregir aquelles situacions de discriminació detectades en el diagnòstic de situació.

b. Informació bàsica de l'entitat

Els Serveis de Millora Agrària i Pesquera (SEMILLA) és una entitat pública empresarial adscrita a la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació. Aquesta va ser creada per l'article 29 de la *Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears* per a l'any 2014.

Tal i com s'especifica a l'article 1 del *Decret 28/2014, de 27 de juny, d'aprovació dels Estatuts de l'entitat pública empresarial Serveis de Millora Agrària i Pesquera*, SEMILLA té com a fins generals "els fins relacionats amb l'agricultura, la ramaderia i la pesca de competència del Govern i de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, llevat que estiguin atribuïts a altres organismes del sector públic instrumental".

Concretament les seves funcions són, segons l'article 4 de l'esmentat decret:

- a) Promoure, coordinar, planificar, desenvolupar i avaluar programes d'investigació i desenvolupament, d'innovació, de digitalització i d'experimentació en matèria d'agricultura, ramaderia, pesca i alimentació.
- b) Promoure l'establiment d'acords de col·laboració amb altres entitats o institucions públiques que actuen en l'àmbit de la investigació i el desenvolupament tecnològic.
- c) Promoure, coordinar, planificar, desenvolupar i avaluar actuacions i programes de formació i de transferència de coneixement i de tecnologia en matèria d'agricultura, ramaderia, pesca i alimentació.
- d) Prestar assessorament especialitzat en matèria de recerca, desenvolupament, innovació, digitalització, experimentació i millora del coneixement a agrupacions, empreses, cooperatives i altres agents dels sectors agrari, pesquer i agroalimentari.



- e) Contribuir a la modernització, a la digitalització, a la millora i a l'impuls de la competitivitat dels sectors agrari, pesquer i agroalimentari.
- f) Contribuir al desenvolupament sostenible dels sectors agrari, pesquer i agroalimentari.
- g) Elaborar i mantenir les estadístiques dels sectors agrari i pesquer pluriinsulars de les Illes Balears.
- h) Col·laborar en la planificació de les polítiques agràries i pesqueres derivades de la política agrària comuna i de caràcter pluriinsulars, i executar-la.
- i) Dur a terme les actuacions de camp i de laboratori en matèria de producció agrària i pesquera.
- j) Controlar els rendiments agraris.
- k) Millorar i conservar els recursos genètics animals i vegetals.
- l) Dur a terme les actuacions de camp i de laboratori en matèria de sanitat agrària i pesquera.
- m) Controlar i certificar la producció específica o diferenciada, com per exemple la producció integrada i la producció ecològica, entre d'altres.
- n) Prestar serveis al sector primari, com ara el servei de gestió tècnica i econòmica de les explotacions, i el subministrament d'inputs.
- o) Promocionar els productes alimentaris de les Illes Balears.
- p) Gestionar i administrar les zones de pesca protegides i, si escau, vigilar i inspeccionar l'activitat pesquera de les Illes Balears.
- q) Fomentar les activitats agràries i pesqueres, de conformitat, si escau, amb les bases reguladores.
- r) Redactar projectes i dirigir i executar les obres relacionades amb les infraestructures agràries.
- s) Dur a terme qualsevol classe d'activitat industrial, de comercialització i de prestació de serveis relacionades amb els sectors agrari, pesquer i alimentari que li encomani la conselleria competent en matèria d'agricultura, ramaderia i pesca.
- t) Desenvolupar qualsevol altra funció que estigui relacionada amb les que s'esmenten a les lletres anteriors o que li sigui complementària.



DADES DE L'ENTITAT

Raó social	SERVEIS DE MILLORA AGRARIA I PESQUERA
NIF	Q-0700676J
Domicili social	C/ d'Eusebi Estada, 145. Palma 07009
Forma jurídica	E.P.E.
Any de constitució	2014

ACTIVITAT

Sector Activitat	Administració pública instrumental
Descripció de l'activitat	Serveis de Millora Agrària i Pesquera (SEMILLA) és una entitat pública empresarial adscrita a la Conselleria d' Agricultura, Pesca i Alimentació
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	CAIB

DIMENSIÓ

Centres de treball operatius	1. Sa Granja (Eusebi Estada)
	2. Son Ferriol
	3. Ciutadella

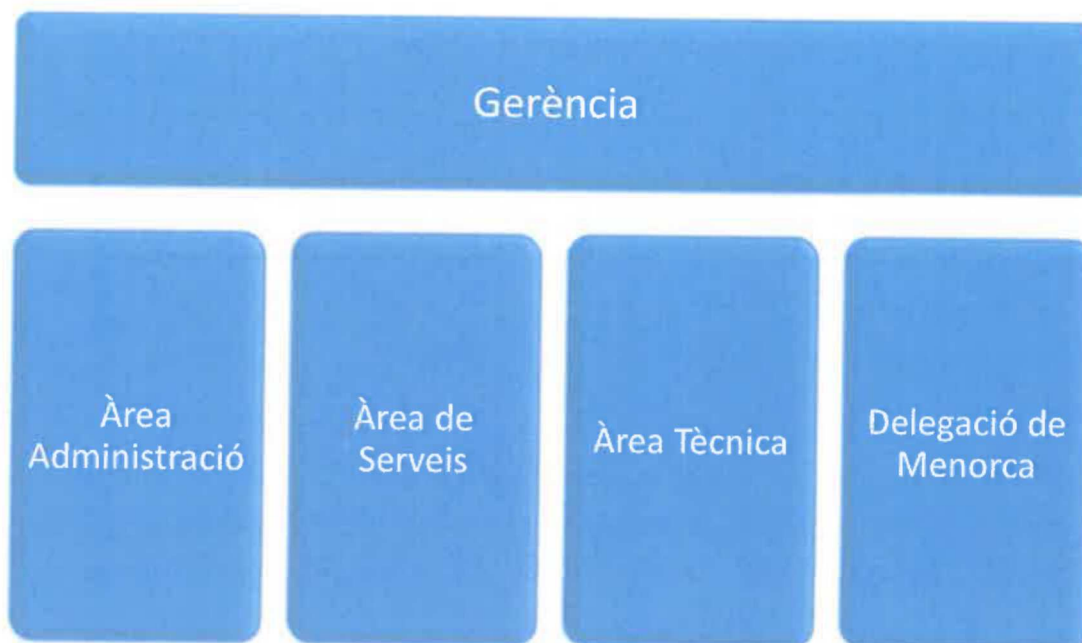
ALTRES

Representació Legal i/o sindical de les Treballadores i Treballadors

Dones	2	Homes	3	Total	5
-------	---	-------	---	-------	---

Comitè d'empresa

c. Organigrama funcional general



a. Anàlisi quantitativa de la plantilla

PUNTS FORTS
• L'entitat està composta per un nombre molt similar d'homes i dones, sent els homes 31 (51%) i 30 les dones (49%). • En funció de l'edat i sexe no s'aprecien diferències significatives. La mitjana d'edat és de 49,1 anys en el cas dels homes i 49,8 en el de les dones. • El total d'assistències a formacions ha estat equilibrada (57% homes i 43% dones). • No s'han apreciat desequilibris entre sexes pel que fa a la contractació
PUNTS FEBLES
• Existeix un lloc de treball molt feminitzat (segregació horitzontal). La distribució segons el sexe mostra com el lloc de treball de Personal Administratiu compta amb una forta representació femenina, igual amb el Personal Auxiliar Administratiu/va, el qual té una composició únicament femenina. Per tant, s'observa una segregació horitzontal en funció del lloc de treball atenent als rols establerts tradicionalment en funció del sexe. • També en la distribució segons el lloc de treball s'observa una segregació vertical (concentració d'un dels dos sexes en funció de la categoria). La màxima categoria professional (A) està composta per un 48,4% dels homes i un 27,6% de les dones. Les categories C i D estan formades en un 65,53% en dones i un 38,71% d'homes.

b. Anàlisi d'igualtat per matèries
i. Cultura d'igualtat

a) Processos de formació

PUNTS FORTS

- La temàtica de les formacions així com les persones assistents als cursos queden registrades cada any. No s'aprecien diferències significatives entre sexes en el gaudi de les formacions, però sí diferències per àrees, mentre a l'àrea administrativa un 23% de les persones que hi treballen han respost que als darrers tres anys sí han rebut qualche tipus de formació, a l'àrea tècnica ha estat un 76,9%.
- S'ha fet una formació de gènere aplicada a l'àmbit de l'entitat ("Prevenició i detecció de la violència contra les dones a l'àmbit rural")
- Un 92,11% del personal treballador diu que la formació que ofereix l'entitat és accessible d'igual forma per a homes i dones.
- SEMILLA es fa ressò de les campanyes de conscienciació sobre la igualtat que es fan a nivell de Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació, així com d'altres organismes.

PUNTS FEBLES

- Només hi ha hagut una única formació on es tracti específicament la problemàtica de la desigualtat que pateixen les dones i ha tingut una participació de 4 persones. I a on només ha participat un home.
- No hi ha registres de l'horari d'impartició de les formacions així com tampoc de les hores de cadascuna d'elles, ni si es varen atorgar permisos per assistir-hi, ni qui les va impartir.

b) Comunicació i ús del llenguatge no sexista

PUNTS FORTS

- Algunes vegades sí es fa servir el llenguatge inclusiu als documents oficials.

PUNTS FEBLES

- Mal ús del llenguatge inclusiu a les convocatòries de treball. Ús de termes excloents amb les dones.
- Només un 28,9% del personal treballador diu fer un ús constant del llenguatge inclusiu dins els seu àmbit de treball.

c) Altres

PUNTS FORTS
Un 57,9% de la plantilla considera necessària la realització d'un Pla d'Igualtat a l'entitat, front el 18,4% que considera que no.
PUNTS FEBLES
Només un 10,5% de la plantilla sap, per informació proporcionada per l'empresa, què cal fer per fer front a una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. Un 21% no sap que caldria fer.

ii. Accés, promoció, retribució i apoderament de les dones

a) Processos de selecció i contractació

PUNTS FORTS
- L'any 2020 hi va haver contractació del mateix nombre de dones que d'homes. - La comissió de selecció de les convocatòries de SEMILLA està composta, la majoria, de les darreres vegades, per un nombre equilibrat d'homes i dones.
PUNTS FEBLES
El 42,86% de les dones valora que el procés de selecció de personal és el màxim objectiu pel que fa a la igualtat entre homes i dones. Un 57,14% d'elles considera, per tant, que no existeix la màxima objectivitat

b) Procés de promoció professional

PUNTS FORTS
Els processos de promoció es fan com s'estipula al conveni amb la pertinent publicitat per tal que existeixi igualtat d'oportunitats en l'accés.

PUNTS FEBLES

- Segons el resultat de l'enquesta al personal treballador, el 100% de les promocions als darrers tres anys han estat d'homes. Tanmateix, les dades proporcionades per l'entitat diuen que no s'ha produït cap promoció als tres darrers anys.

c) Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

PUNTS FORTS

- La classificació professional es defineix a partir de la disposició addicional 15ª de la *Llei 15/2012, de 27 de desembre*, i de la *Instrucció 1/2018 del director general de Funció Pública per la qual es determinen els criteris generals relatius a la confecció i modificació de la Relació de llocs de treball de personal laboral dels ens del sector públic instrumental autonòmic*.
- Les retribucions es defineixen en base a la *Llei 15/2012, de 27 de desembre, de Pressuposts Generals de la CCAA de les Illes Balears per a l'any 2013 (disposició addicional quinzena)* i la resta de normativa de desenvolupament. No existeixen diferències en les retribucions percebudes pels homes i les dones a la mateixa posició laboral.

PUNTS FEBLES

- La segregació vertical existent genera desigualtats a nivell del que guanyen els homes i les dones dins SEMILLA, ja que el salari va en funció de les categories laborals.

d) Condicions de treball

PUNTS FORTS

- Existeix un protocol de prevenció i tractament dels casos d'assetjament moral

PUNTS FEBLES

- L'única reducció de jornada per fer cures és d'una dona, segons l'enquesta.
- Definició massa genèrica dels llocs de treball



e) Representativitat. Infrarrepresentació femenina

PUNTS FORTS

- Plantilla de l'entitat SEMILLA molt equilibrada, les dones representen el 49% i els homes el 51% de la plantilla.
- No s'observa infrarrepresentació femenina en la representació legal de treballadors i treballadores.
- La directora gerent és una dona
- La composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat és equilibrada.

PUNTS FEBLES

- Dins el personal laboral de SEMILLA un 63% dels llocs de responsabilitat estan ocupats per homes i un 37% de dones.
- La segregació vertical existent també s'observa en la composició del Consell d'Administració: 2 dones i 5 homes.
- S'observa segregació horitzontal pel que fa a certs llocs de treball, molt d'ells associats a rols tradicionals de gènere.

iii. Conciliació i corresponsabilitat

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

PUNTS FORTS

- Al conveni i resta de normativa d'aplicació es contemplen les mesures en matèria de conciliació, on s'especifiquen les llicències, excedències, i permisos de paternitat/maternitat.
- Un 82% del personal treballador considera que l'entitat afavoreix la conciliació (un 82% dels homes i un 81% de les dones). Encara que demanen més personal per a que sigui efectiu el dret, crear dies de teletreball i més informació sobre la conciliació.

PUNTS FEBLES

- L'empresa no té mesures addicionals més enllà de les del conveni.

iv. Situacions d'especial protecció i salut laboral

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

PUNTS FORTS

- No ha transcendit cap cas d'assetjament sexual que hagi hagut de requerir una actuació per part de l'entitat.

PUNTS FEBLES

- L'entitat SEMILLA compta amb un protocol desenvolupat pels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, però és molt breu i poc detallat.
- A les enquestes, una dona diu haver conegut un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe als darrers tres anys.
- No hi ha inclusió de perspectiva de gènere dins l'àmbit de salut laboral (prevenció de riscos laborals)
- No s'han realitzat campanyes de sensibilització o accions formatives en matèria d'assetjament per al personal.

v. Altres

PUNTS FORTS

- El 60% del personal treballador considera que si s'apliquen criteris d'igualtat al seu departament.
- Un 50% del personal treballador considera necessària la realització d'un Pla d'Igualtat a l'entitat.

PUNTS FEBLES

- Alguns dels comentaris recollits a les enquestes tenen a veure amb fer la demanda de fer cursos de formació per aprendre a fer servir el llenguatge inclusiu, s'alerta la segregació horitzontal de SEMILLA i també es demana reduir la valoració subjectiva en els processos de promoció, entre d'altres.

b. Conclusions

L'entitat SEMILLA consta de 61 persones en plantilla, amb una proporció molt equilibrada entre sexes. Es detecta, emperò, presència de segregació horitzontal, pel que fa a llocs de treball molt relacionats amb els rols de gènere femení (com és el cas del personal auxiliar administratiu), així com vertical pel que fa a la jerarquia definida per la categoria professional (amb una major presència d'homes que dones a la categoria A, i una major presència de dones que d'homes a categories C i D). Sent els llocs de màxima responsabilitat ocupats per més homes que dones.

També s'ha observat mancances internes pel que fa a l'ús del llenguatge inclusiu, així com de les formacions específiques pel que fa a les situacions de desigualtat i violència de les quals són objecte les dones dins l'àmbit laboral. A part de tenir un protocol molt poc detallat, el personal treballador no té constància de quin és el procediment a seguir en cas que es produeixi una situació d'assetjament.

Aquest és el Pla d'Igualtat de SEMILLA, per tant significa, per primera vegada, que a l'entitat existirà una planificació de certes accions per aprofundir en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones partint des d'una anàlisi de la situació de partida.

• Principals problemes i dificultats detectades

La principal dificultat trobada ha estat en relació a l'obtenció de les dades a nivell quantitatiu i les tendències de les mateixes. Aquesta dificultat s'ha anat

• Àmbits prioritaris d'actuació

Sobre la base de les conclusions extretes, els àmbits prioritaris d'actuació se centrarien en primer lloc en:

- Implementar cultura d'igualtat en els processos i activitats associats a l'entitat.
- Definir i establir procediments tant de selecció i promoció sota una perspectiva de gènere.
- Garantir una correcta actuació enfront de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La prioritització de totes les accions, quedarà contemplada en cadascuna de les mesures proposades en el Pla d'Igualtat.

• Objectius generals

Amb la finalitat de garantir en l'àmbit de l'entitat la igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats entre dones i homes, assegurant un entorn de treball lliure de discriminació es proposen els següents objectius qualitatius i quantitatius generals:

1. Assegurar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en la classificació professional, ateses les oportunitats d'accés, selecció, i contractació en tots els nivells de l'entitat.
2. Garantir l'objectivitat i l'absència de discriminació (directa o indirecta) per raó de sexe en els processos de promoció professional.
3. Impulsar accions formatives en igualtat d'oportunitats en tota l'organització.



4. Afavorir i garantir la corresponsabilitat i la conciliació de la vida familiar, personal i laboral de tot el personal de l'entitat.
5. Assegurar una política d'igualtat retributiva complint amb el principi d'igual retribució per treball d'igual valor.
6. Prevenir i actuar enfront de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
7. Garantir els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.
8. Fomentar una comunicació inclusiva tant de manera interna com externa.

- **Propostes d'actuació**

En funció dels objectius plantejats, les propostes d'actuació aniran encaminades a:

- ✓ Promoure les possibilitats de selecció, per a aconseguir una representació més equilibrada en les diferents àrees o categories professionals.
- ✓ Garantir la igualtat d'oportunitats en el procés de contractació, especialment del sexe més infrarepresentat en l'organització.
- ✓ Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'accés i els processos de promoció i ascens sobre la base de criteris objectius.
- ✓ Promoure l'accés a la formació en igualtat d'oportunitats per a assegurar l'equitat en la participació de dones i homes
- ✓ Fomentar el coneixement i la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere per a tot el personal
- ✓ Implementar mesures que possibilitin la conciliació i la corresponsabilitat per a tota la plantilla, assegurant la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés i gaudi de les mesures establertes
- ✓ Garantir la transparència del sistema retributiu de l'entitat i l'equitat retributiva
- ✓ Garantir la prevenció i una actuació correcta, eficaç i efectiva davant l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- ✓ Assegurar el compliment dels drets i l'efectiva protecció i atenció de les víctimes de violència de gènere
- ✓ Fomentar un procés de comunicació on es promogui una imatge igualitària de dones i homes, fomentant un correcte ús del llenguatge inclusiu i imatges no sexistes

c. Resultats de l'auditoria retributiva

L'auditoria salarial s'ha realitzat sobre la base de l'estipulat en el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Per a complir amb el principi de transparència retributiva i amb l'obligació de retribució igual per treball d'igual valor, s'ha elaborat un sistema de valoració de llocs de treball mitjançant la puntuació d'una sèrie de factors concordes a l'activitat de l'entitat, per a cadascun dels llocs de treball definits en la Definició de llocs de treball amb la qual comptava SEMILLA.

Per a això s'han tingut en compte els següents apartats:

a) Diagnòstic de la situació retributiva en l'entitat

a.1 Definició de factors

a.2 Sistema de Valoració

a.3 Puntuació de llocs

a.4 Resultats

b) Pla d'actuació per a corregir les desigualtats retributives

c) Sistema de seguiment i d'implementació de millores

A continuació, es presenten els resultats de l'Auditoria:

Un cop agrupats els llocs d'igual valor, és a dir, aquells que han obtingut la mateixa puntuació, s'ha calculat tant la mitjana com la mitjana de les diferents percepcions salarials, distingint el salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials desagregades per sexe, tal com s'estipula en l'article 6 de *Reial Decret 902/2020* per a les empreses amb auditoria retributiva.

En l'anàlisi, s'ha pogut analitzar la bretxa salarial en aquells llocs en què hi ha representació de tots dos sexes i es pot indicar que no hi ha bretxa salarial cap a les dones.

Dins el registre retributiu derivat de l'aplicació de l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i derivat de l'article 6 del RD 902/2020, les empreses hauran d'incloure una justificació quan la mitjana aritmètica o la mediana de les retribucions totals en l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les d'un altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent.

d. Objectius qualitatius i quantitatius del Pla d'Igualtat

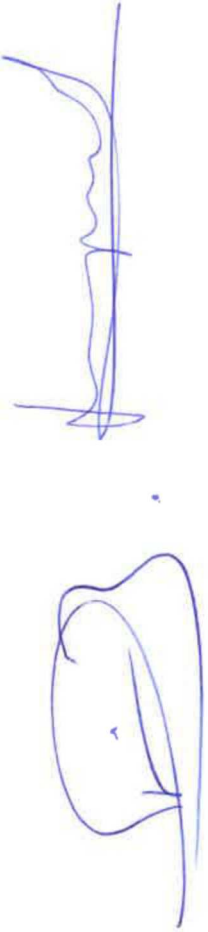
D'acord amb el que s'estableix en la *Llei d'Igualtat 3/2007, de 22 de març*, el principal objectiu del Pla d'Igualtat de SEMILLA, és garantir en l'àmbit de l'entitat la igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats entre dones i homes, assegurant un entorn de treball lliure de discriminació, i, en particular, per raó de sexe.

En compliment d'aquest objectiu primordial, el Pla preveu assegurar l'absència de discriminació (directa o indirecta) en els procediments, eines i actuacions relatives als següents eixos:

- Selecció, contractació i classificació professional
- Promoció professional
- Formació
- Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Drets laborals de les víctimes de violència de gènere
- Comunicació, informació i sensibilització

Per a això s'estableixen els següents objectius qualitatius i quantitatius generals:

1. Assegurar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en la classificació professional, ateses les oportunitats d'accés, selecció, i contractació en tots els nivells de l'entitat.
2. Garantir l'objectivitat i l'absència de discriminació (directa o indirecta) per raó de sexe en els processos de promoció professional.
3. Impulsar accions formatives en igualtat d'oportunitats en tota l'organització.
4. Afavorir i garantir la corresponsabilitat i la conciliació de la vida familiar, personal i laboral de tot el personal de l'entitat.
5. Assegurar una política d'igualtat retributiva complint amb el principi d'igual retribució per treball d'igual valor.
6. Prevenir i actuar enfront de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
7. Garantir els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.
8. Fomentar una comunicació inclusiva tant de manera interna com externa.



CONSELLERIA
O AGRICULTURA,
I PESCA I ALIMENTACIÓ
B SERVEIS MILLORA
AGROARIA I PESQUERA

9. Descripció de mesures concretes

A continuació s'especifiquen les mesures o accions concretes definides per als objectius específics, derivats dels objectius generals.

CULTURA D'IGUALTAT					
Objectiu general	1. Potenciar la cultura de la igualtat de gènere				
Objectiu específic	Fomentar el coneixement i la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere per a tot el personal				
N.º mesura	Mesura	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials
1.1	Visibilitzar el Pla d'Igualtat i organismes de seguiment i control.	3 mesos des de l'aprovació del Pla	- Existència d'una circular o document divulgatiu entregat físicament a tot el personal on s'hi esmenti el Pla i els organismes de control.	-Direcció- Gerència -Comissió de vigilància i seguiment	- Ordinador - Despatx - Impressora
1.2	Crear una bústia d'idees o suggeriments en matèria d'igualtat	3 mesos des de l'aprovació del Pla	-Existència d'un canal per fer efectives les idees i suggeriments en matèria d'igualtat	Personal tècnic de RRHH	- Ordinador *



1.3

Realitzar jornades
formativa en matèria
d'igualtat de gènere
(estereotips, ús de
llenguatge, assetjament,
etc.) pel personal existent i
les noves incorporacions

-Nº d'accions formatives
realitzades en matèria
d'igualtat i persones
participants segons
departament, lloc de
treball, edat, gènere.
-Registre de les hores i els
horaris.

12 mesos des de
l'aprovació del Pla,
i amb caràcter
anual.

Direcció- Gerència

-Aula
-Ordinador
-Material didàctic
-Taulell d'anuncis
o canal digital

Alta

*

1.4.

Jornada d'igualtat dirigida
a alts càrrecs o càrrecs
entremetjos i representació
sindical

-Nº d'accions formatives
realitzades en matèria
d'igualtat i persones
participants segons
departament, lloc de
treball, edat, gènere.
-Registre de les hores i els
horaris.

12 mesos des de
l'aprovació del Pla

Direcció- Gerència

-Aula
-Ordinador
-Material didàctic
-Taulell d'anuncis
o canal digital

Alta

*

Objectiu
específic

Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans

N.º mesura	Mesures	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials	Prioritat
1.5	Revisar el procediment de selecció i promoció per eliminar qualsevol criteri o requisit que pugui tenir directa o indirectament conseqüències discriminatòries. Incloure informe justificatiu dins el procés.	9 mesos des de l'aprovació del Pla	-Existència de protocol on s'esmentin la forma de recollir les dades i les estadístiques (perspectiva de gènere) i el llenguatge inclouïu a les comunicacions.	-Direcció- Gerència -Personal tècnic de RRHH -Comissió de vigilància i seguiment o Comitè d'empresa *	-Ordinador -Despatx *	Mitjana
Fomentar la utilització del llenguatge i les imatges no sexistes						
N.º mesura	Mesures	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials	Prioritat
1.6	Difusió de bones pràctiques en l'ús de llenguatge inclouïu.	12 mesos des de l'aprovació del Pla	-Existència d'un document que expliqui en què consisteix el llenguatge inclouïu, com usar-lo i perquè és convenient.	-Direcció- Gerència -Comissió de vigilància i seguiment *	- Ordinador - Despatx - Impressora	Mitjana

Seguiment	1. Es duran a terme reunions anuals de la Comissió de vigilància i seguiment 2. Es durà a terme un seguiment anual dels indicadors: - Existència d'una circular o document divulgatiu entregat físicament a tot el personal on s'hi esmenti el Pla i els organismes de control. - Existència d'un canal per fer efectives les idees i suggeriments en matèria d'igualtat
-----------	--



G CONSELLERIA
O AGRICULTURA,
I PESCA I ALIMENTACIÓ
B SERVEIS MILLORA
/ AGRÀRIA I PESQUERA

- Nº d'accions formatives realitzades en matèria d'igualtat i persones participants segons departament, lloc de treball, edat, gènere i registre de les hores i els horaris.
- Existència de protocol on s'esmentin la forma de recollir les dades i les estadístiques (introduint perspectiva de gènere) i la introducció del llenguatge inclusiu a les comunicacions.
- Existència d'un document que expliqui en què consisteix el llenguatge inclusiu, com usar-lo i perquè és convenient.

Avaluació

La Comissió de vigilància i seguiment, o persones designades a aquest efecte seran les encarregades de realitzar l'avaluació de les mesures proposades, amb la finalitat de conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el desenvolupament del procés, valorar l'adequació dels recursos i finalment identificar noves necessitats. Els resultats de l'avaluació es plasmaran mitjançant un informe d'avaluació. En l'apartat Sistema d'Avaluació d'aquest Pla, s'especifica la metodologia i altres característiques.

** Es contempla la possibilitat de realització / assistència amb recursos externs*



CONSELLERIA
D'AGRICULTURA,
PESCA I ALIMENTACIÓ
I SÈRVEIS MILLORA
AGRÀRIA I PISCICOLA

ACCÉS, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ

2. Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes

Revisió de l'ús de llenguatge incluiu a les ofertes laborals, categories laborals, denominació de càrrecs.

N.º mesura	Mesura	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials	Prioritat
2.1	Elaboració i aplicació d'una guia d'ús de llenguatge incluiu a les convocatòries de llocs de treball.	12 mesos des de l'aprovació del Pla	-Existència d'aquesta guia	-Direcció- Gerència -Comissió de vigilància i seguiment	- Ordinador - Despatx	Mitjana

Control i seguiment en matèria retributiva

N.º mesura	Mesures	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials	Prioritat
2.2	Continuar alineant els factors de valoració de l'auditoria en la definició de llocs de treball, per facilitar les posteriors auditories salarials i la valoració dels llocs amb la RPT vigent	Dins la vigència del Pla	Revisió cada dos anys de la RPT	-Direcció- Gerència -Personal tècnic de RRHH	-Ordinador -Despatx *	Mitjana

2.3	Realitzar anualment el Registre retributiu al total de la plantilla que inclogui mitjana aritmètica i mitjana del salari base, de cada un dels complements i de cadascuna de les percepcions extrasalarials de manera diferenciada, desagregat per sexe i sobre les agrupacions dels llocs d'igual valor, en base al que estableix l'Estatut de Treballadors / es	Dins 2021 i periòdicament (anual)	Registre retributiu d'acord amb la normativa vigent	-Direcció- Gerència	-Ordinador	Alta
				-Personal tècnic de RRHH	-Despatx *	

Seguiment	1. Es duran a terme reunions anuals de la Comissió de vigilància i seguiment 2. Es durà a terme un seguiment anual dels indicadors: - Existència de la guia de llenguatge inclusiu per als processos de selecció - Registre constància de l'activitat formativa amb dades d'assistència desagregades. - Document que reculli els resultats de l'estudi sobre els factors del menor èxit de les dones respecte als homes en els processos de selecció - Full de recomanacions concretes per a tenir en compte als processos selectius - Document justificatiu de la revisió on es valorin individualitzadament la continuïtat dels actuals criteris de promoció així com la incorporació de nous. Amb unes conclusions aclaridores i vinculants. - Document sintètic de tota la informació disponible sobre el tema.	

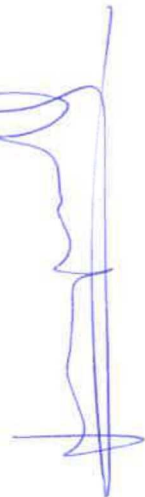


CONSELLERIA
D'AGRICULTURA,
PESCA I ALIMENTACIÓ
I SÈRVIS MILLORA
AGRÀRIA I PESQUERA

Avaluació

La Comissió de vigilància i seguiment, o persones designades a aquest efecte seran les encarregades de realitzar l'avaluació de les mesures proposades, amb la finalitat de conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el desenvolupament del procés, valorar l'adequació dels recursos i finalment identificar noves necessitats. Els resultats de l'avaluació es plasmaran mitjançant un informe d'avaluació.

** Es contempla la possibilitat de realització / assistència amb recursos externs*



CONSELLERIA
O AGRICULTURA
I PESCA I ALIMENTACIÓ
B SERVEIS MILLORA
ACQUÀRIA I PESQUERA

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Objectiu general	3. Fomentar la corresponsabilitat la conciliació de la vida personal, familiar i laboral					
Objectiu específic	Millorar el coneixement sobre conciliació del personal treballador					
N.º mesura	Mesura	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials	Prioritat
3.1	Difondre informació detallada i específica sobre les mesures existents així com els drets laborals relacionats amb la conciliació	6 mesos des de l'aprovació del Pla	-Document detallat i específic sobre les mesures existents així com els drets laborals relacionats amb la conciliació	-Direcció- Gerència -Comissió de vigilància i seguiment. -Personal tècnic de RRHH	- Ordinador - Despatx *	Mitjana
	Establir una sistemàtica i formularis de sol·licitud i recollida de dades a nivell estadístic	24 mesos des de l'aprovació del Pla	-Informació dels indicadors	-Direcció- Gerència -Personal tècnic de RRHH	- Ordinador -Despatx *Es contempla la necessitat de recursos externs	Baixa
3.3	Fer un estudi per avaluar els resultats del teletreball dut a terme durant els anys 2020 i	12 mesos des de l'aprovació del Pla	-Informe amb els resultats de l'estudi.	-Direcció- Gerència -Personal tècnic de RRHH	- Ordinador -Despatx	Baixa





2021, aplicant-hi la
perspectiva de gènere.

Accions de formació i sensibilització per fomentar la corresponsabilitat familiar.

Objectiu específic	N.º mesura	Mesures	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials	Prioritat
	3.4	Dur a terme accions per informar i sensibilitzar sobre la necessitat de repartir de forma equilibrada les tasques de la llar i la cura de persones dependents per fomentar més la seva participació en la paternitat i criança.	12 mesos des de l'aprovació del Pla	- N.º d'accions realitzades - Registre d'assistència	-Direcció- Gerència -Comissió de vigilància i seguiment	-Ordinador -Despatx -Aula *	Baixa

Seguiment	1. Es duran a terme reunions anuals de la Comissió de vigilància i seguiment 2. Es durà a terme un seguiment anual dels indicadors: - Document detallat i específic sobre les mesures existents així com els drets laborals relacionats amb la conciliació - Informació dels indicadors de monoparentalitat, famílies nombroses i altres models de família que puguin tenir dificultats especials dels treballadors i treballadores. - Informe amb els resultats de l'estudi. - N.º d'accions realitzades - Registre d'assistència
------------------	---



G CONSELLERIA
O AGRICULTURA,
I PESCA I ALIMENTACIÓ
B SERVEIS MILLORA
/ AGRÀRIA I PESQUERA

Avaluació

La Comissió de vigilància i seguiment, o persones designades a aquest efecte seran les encarregades de realitzar l'avaluació de les mesures proposades, amb la finalitat de conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el desenvolupament del procés, valorar l'adequació dels recursos i finalment identificar noves necessitats. Els resultats de l'avaluació es plasmaran mitjançant un informe d'avaluació. En l'apartat Sistema d'Avaluació d'aquest Pla, s'especifica la metodologia i altres característiques.



SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

4. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe

Millora del protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual i la seva difusió

Objectiu general	Objectiu específic	N.º mesura	Mesura	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials	Prioritat
		4.1	Revisar i ampliar el Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament i proposar modificacions	3 mesos des de l'aprovació del Pla	-Nº de modificacions fetes a l'actual protocol -Informe de la revisió del protocol	-Comissió de Seguretat i Salut -Comissió de vigilància i seguiment *	- Ordinador - Despatx *	Mitjana
		4.2	Fer una campanya per difondre el Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual on també s'inclogui una jornada presencial	6 mesos des de l'aprovació del Pla	-Nº d'actuacions o materials fets servir per a la difusió del protocol contra l'assetjament sexual -Registre d'assistència amb dades desagregades	-Comissió de Seguretat i Salut -Comissió de vigilància i seguiment *	- Ordinador -Despatx -Aula *	Alta

1. Es duran a terme reunions anuals de la Comissió de vigilància i seguiment
2. Es durà a terme un seguiment anual dels indicadors:

Nº de modificacions fetes a l'actual protocol:

- Informe de la revisió del protocol



- Nº d'actuacions o materials fets servir per a la difusió del protocol contra l'assetjament sexual
- Registre d'assistència amb dades desagregades

Avaluació

La Comissió de vigilància i seguiment, o persones designades a aquest efecte seran les encarregades de realitzar l'avaluació de les mesures proposades, amb la finalitat de conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el desenvolupament del procés, valorar l'adequació dels recursos i finalment identificar noves necessitats. Els resultats de l'avaluació es plasmaran mitjançant un informe d'avaluació. En l'apartat Sistema d'Avaluació d'aquest Pla, s'especifica la metodologia i altres característiques.

** Es contempla la possibilitat de realització / assistència amb recursos externs*



SALUT I RISCS LABORALS

5. Disposar de més informació per eliminar les desigualtats per raó de sexe en les condicions de treball

Realització d'estudis per saber si hi ha diferències en les condicions de treball no fonamentades en criteris objectius

Objectiu general	Objectiu específic	N.º mesura	Mesura	Terminis	Indicadors	Persona/es Responsables	Mitjans materials	Prioritat
		5.1	Analitzar els riscos psicosocials per a les dones a l'entitat: assetjament sexual i psicològic, discriminació, doble jornada de les dones treballadores, estrès i altres	12 mesos des de l'aprovació del Pla	-Document de riscos psicosocials per a les dones a l'entitat	-Comissió de Seguretat i Salut -Comissió de vigilància i seguiment *	- Ordinador - Despatx	Baixa
		5.2	Fer una anàlisi anual de gènere sobre la sinistralitat laboral i les malalties professionals	6 mesos des de l'aprovació del Pla, i durant el mes de gener de cada anualitat.	-Informe anual, des de 2021, de sinistralitat laboral i malalties professionals amb perspectiva de gènere.	-Comissió de Seguretat i Salut -Comissió de vigilància i seguiment *	- Ordinador -Despatx	Baixa
		5.3.	Recollir i presentar totes les dades relacionades amb la seguretat i la salut laboral de les persones	24 mesos des de l'aprovació del Pla	-Document sobre la seguretat i la salut laboral de les persones treballadores de l'entitat desagregades per sexe.	-Comissió de Seguretat i Salut -Comissió de vigilància i seguiment *	- Ordinador -Despatx	Baixa



treballadores de l'entitat
desagregades per sexe.

Seguiment

1. Es duran a terme reunions anuals de la Comissió de vigilància i seguiment
2. Es durà a terme un seguiment anual dels indicadors:
 - Document de riscos psicosocials per a les dones a l'entitat
 - Informe anual, des de 2021, de sinistraltat laboral i malalties professionals amb perspectiva de gènere.
 - Document sobre la seguretat i la salut laboral de les persones treballadores de l'entitat desagregades per sexe.

Avaluació

La Comissió de vigilància i seguiment, o persones designades a aquest efecte seran les encarregades de realitzar l'avaluació de les mesures proposades, amb la finalitat de conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el desenvolupament del procés, valorar l'adequació dels recursos i finalment identificar noves necessitats. Els resultats de l'avaluació es plasmaran mitjançant un informe d'avaluació. En l'apartat Sistema d'Avaluació d'aquest Pla, s'especifica la metodologia i altres característiques.

** Es contempla la possibilitat de realització / assistència amb recursos externs*

10. Calendari d'actuacions

El cronograma establert per a la **implantació (I)**, **seguiment (S)** i **avaluació (E)** de les mesures del pla d'igualtat serà el següent:

	2021	2022		2023		2024		2025
N.º	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª
Medida	Semestre	Semestre	Semestre	Semestre	Semestre	Semestre	Semestre	Semestre
1.1	I		S	E				
1.2	I		S	E				
1.3	I	I	I S	E				
1.4	I	I	I S	E				
1.5	I	I	S	E				
1.6	I	I	I S	E				
2.1	I	I	I S	E				
2.2	I	I	I	I	I	I	S	E
2.3	I	I	I S	E	I	I	I S	E
3.1	I	I	S	E				
3.2	I	I	I	I	I S			E
3.3	I	I	I S					E
3.4	I	I	I S	E				
4.1	I		S	E				
4.2	I	I	S	E				
5.1	I	I	I S	E				
5.2	I	I	I S	E	I	I	I S	E
5.3	I	I	I	I	I S			E

Es contempla a nivell general la següent estimació.

Pressupost estimat anual:

- Hores de la Comissió Negociadora: 5 hores/ persona
- Hores de la Comissió de seguiment i avaluació o comissió permanent: 10 hores/persona
- Hores destinades internes per cada acció, està en funció de cada una d'elles.
- Recursos externs estimats en funció de cada acció.

11. Sistema de seguiment i revisió

11.1. Seguiment

La persona o persones responsables establertes en cadascuna de les mesures d'acció proposades, seran les encarregades de desenvolupar totes les actuacions

El seguiment es podrà realitzar mitjançant la fitxa de seguiment de mesures emplenada per la persona o persones responsables de la posada en marxa de cada mesura:

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES			
Mesura	(Especificar)		
Persona/Departament responsable			
Data implantació			
Data de seguiment			
Complimentat per	Comissió de vigilància i seguiment		
Indicadors de seguiment			
[Traslladar tots els indicadors inclosos en la fitxa de mesures]			
Indicadors de resultat			
Nivell d'execució	☐ Pendent	☐ En execució	☐ Finalitzada
Indicar el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment	Falta de recursos humans		☐
	Falta de recursos materials		☐
	Falta de temps		☐
	Falta de participació		☐
	Descoordinació amb altres departaments		☐
	Desconeixement del desenvolupament		☐
Altres motius (especificar)			☐
Indicadors de procés			
Adequació dels recursos assignats			
Dificultats i barreres trobades per la implantació			
Solucions adoptades (si escau)			
Indicadors d'impacte			
Reducció de desigualtats			
Millores produïdes			
Propostes de futur			
Documentació acreditativa de la execució de la mesura			

Aquesta fitxa es traslladarà posteriorment al Comitè de Seguiment, que es reunirà amb una periodicitat mínima de 12 mesos, podent convocar reunions addicionals en qualsevol altre moment.

A través de les reunions de seguiment anuals, s'analitzarà el grau de compliment de les mesures contemplades en funció del termini establert i mitjançant els indicadors de seguiment assenyalats per a cadascuna de les mesures.

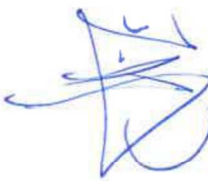
Per a mesurar el nivell d'execució de les accions, s'estableix un sistema de seguiment anual d'acompliment, mitjançant una fórmula senzilla. El seguiment consisteix a puntuar de 0 a 2 cadascuna de les actuacions previstes a realitzar en un any determinat, segons la següent escala:

PENDENT: No s'ha realitzat l'actuació = 0 punts

EN EXECUCIÓ: L'actuació s'ha realitzat parcialment = 1 punt

FINALITZADA: L'actuació s'ha realitzat segons allò previst = 2 punts

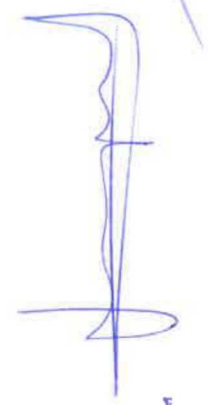
La suma total de les puntuacions de les actuacions que cal realitzar en un any servirà per a calcular el percentatge d'execució.


$$\% \text{ d'Execució} = \frac{\text{Suma de las puntuacions}}{\text{N.º de actuaciones a realizar} \times 2} \times 100$$



Els resultats, així com la informació recopilada en la fitxa de seguiment, es plasmaran en un Informe de seguiment, l'objectiu del qual serà conèixer el grau de consecució de les accions previstes en el marc del Pla d'Igualtat. Es redactarà un informe de seguiment anual, durant tota la vigència del pla, que servirà, al seu torn, per a l'avaluació del pla d'igualtat.

11.2. Revisió periòdica



La revisió periòdica de les mesures i el seguiment de la seva execució es farà amb l'objectiu de millorar, modificar o eliminar alguna d'elles si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme de manera anual per part de la Comissió de vigilància i seguiment, i, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- 
- Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura.
 - Quan es posi de manifest la seva falta 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 o altre organisme amb competències en matèria d'igualtat al GOIB.
 - En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.
 - Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.



- e. Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Qualsevol revisió del document quedarà plasmada mitjançant una acta de reunió on es recolliran les conclusions de la revisió. En cas necessari, la revisió podrà comportar l'actualització del pla d'igualtat.

12. Sistema d'avaluació

Quant a l'avaluació del Pla, serà la fase final que permetrà conèixer si les mesures adoptades i les accions executades han permès obtenir els objectius marcats inicialment per l'entitat, així com detectar aquells aspectes en els quals és necessari incidir en el futur. Per a això, és necessari respondre a tres qüestions bàsiques:

- Què s'ha fet? -> Avaluació de resultat
- Com s'ha fet? -> Avaluació de procés
- Què s'ha aconseguit? -> Avaluació d'impacte

A través de l'avaluació del Pla es pretenen aconseguir, els següents objectius específics:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el desenvolupament del Pla
- Reflexionar sobre la necessitat de continuar el desenvolupament de les accions (si es constata que es requereix més temps per a corregir les desigualtats)
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per a fomentar i garantir la igualtat d'Oportunitats en l'empresa d'acord amb el compromís adquirit

Es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra al final, avaluant les accions segons el termini establert en el calendari.

Els resultats de l'avaluació es plasmaran mitjançant un Informe d'avaluació. Per a la seva elaboració, es tindrà en compte les dades i anàlisis obtingudes de diverses fonts, com les fitxes de seguiment, els informes de seguiment, o fins i tot qüestionaris d'avaluació emplenats per les comissions o persones participants en el procés, amb la finalitat d'obtenir la major informació.

La Comissió de vigilància i seguiment, o persones designades a aquest efecte, seran les encarregades d'elaborar els informes corresponents a les avaluacions. Aquests informes seran negociats en el si de la comissió designada a aquest efecte.

En els informes hauran de constar almenys la següent informació:

- Informació de resultats per a cada àrea d'actuació
- Informació sobre el procés d'implantació
- Informació sobre impacte
- Conclusions i propostes

Aquest informe serà la base per a la realització d'un nou diagnòstic que desemboqui en l'actualització d'un nou pla.



13. Comissió de vigilància i seguiment del Pla

Tal com estipula l'article 47 de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març*, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, el desenvolupament del Pla d'Igualtat serà supervisat i dinamitzat a través d'un òrgan paritari de vigilància, seguiment i revisió del pla. D'aquesta manera, serà la Comissió de vigilància i seguiment d'Igualtat de SEMILLA qui s'encarregui de la comesa.

La composició d'aquesta Comissió, estarà formada per les persones indicades al Reglament de Funcionament aprovat a l'Acta primera de la Comissió Negociadora.

La Comissió de vigilància i seguiment en tot moment serà paritària garantint la presència equilibrada de dones i homes, i haurà d'estar integrada per representants de la plantilla i de l'empresa amb capacitat de decisió.

Les funcions i objectius de la Comissió de Seguiment seran:

- Dinamització, supervisió i control de la posada en marxa de les accions.
- Determinar les accions realitzades, les no realitzades i les que es troben en procés de realització.
- Establir el grau de compliment dels objectius de l'I Pla d'Igualtat.
- Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la Igualtat d'Oportunitats.

14. Procediment de modificació

Es podrà valorar la possibilitat de fer canvis en el Pla d'igualtat, sempre que estigui degudament justificat. Així mateix, amb la finalitat de solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del present pla d'igualtat, es facilitarà un canal de comunicació per a resoldre aquestes qüestions.

Mitjançant els canals de comunicació interna de l'entitat, es comunicarà i difondrà informació relativa a les persones que componen la Comissió de vigilància i seguiment, així com un email de contacte per a poder rebre qualsevol sol·licitud de modificació o descripció de disconformitat o discrepància respecte al Pla d'Igualtat.

La persona interessada, haurà d'enviar una sol·licitud de modificació, especificant el seu nom; lloc de treball; l'assumpte de la sol·licitud; la justificació i raons de la necessitat de modificació; data; i signatura de la persona sol·licitant.

Una vegada rebuda la sol·licitud, la Comissió de vigilància i seguiment, valorarà la coherència i viabilitat dels canvis sol·licitats, determinant així el caràcter substancial o no substancial de la modificació, i el resultat de la qual serà comunicat a Direcció, que també comunicarà les accions derivades o el resultat de la seva petició al sol·licitant.,

