



PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

BANC DE SANG I TEIXITS
2023-2027



ÍNDEX

| | |
|--|-----------|
| 1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS | 3 |
| 1.1. PRINCIPIS ESPECÍFICS | |
| 1.2. ÀMBIT D' APLICACIÓ I VIGÈNCIA | |
| 1.3. DETERMINACIÓ DE LES PARTS..... | |
| 2. MARC NORMATIU | 9 |
| 2.1. FASES DEL PLA D'IGUALTAT | |
| 2.2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES, OBJECTIUS I ACCIONS POSITIVES | |
| 3 CONCLUSIONS PRINCIPALS DEL DIAGNÒSTIC DE GÈNERE: síntesi | 13 |
| 3.1 Punts forts i àrees de millora | |
| 3.2 Conclusions principals del diagnòstics | |
| 4 AUDITORIA RETRIBUTIVA | 23 |
| 5 . COMISSIÓ D'IGUALTAT. LIDERATGE | 47 |
| 6 . PROCÈS: ACCIONS POSITIVES I CRONOGRAMA DE TEMPS | 55 |
| 7. IDENTIFICACIÓ DELS MITJANS I RECURSOS MATERIALS I HUMANS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE CADA UNA DE LES MESURES I OBJECTIUS | 72 |
| 8.COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ O ÒRGAN PARITARI ENCARREGAT DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DELS PLANS D' IGUALTAT | 72 |
| 9. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ | 74 |
| 10. CHECK LIST DE VALIDACIÓ | 74 |
| 11. AVALUCIÓ I SEGUIMENT | 77 |
| 12. GLOSARI DE TERMINIS | |

1A COMPROMÍS DE L' EMPRESA AMB LA IGUALTAT D' OPORTUNITATS

Barcelona, 7 de febrer de 2023

Benvolgudes i benvolguts,

La Direcció del Banc de Sang i Teixits i els representants legals de les persones treballadores hem creat una Comissió d'Igualtat aplicant la nova normativa laboral del 2019.

La comissió és paritària i està formada per 4 persones designades per part de l'empresa i 4 per part de les representants de les persones treballadores.

Volem adquirir el compromís de treballar en la igualtat de gènere per la no discriminació i per impulsar i fomentar les mesures necessàries que ens facin aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per tal que el Pla sigui un èxit, necessitem la vostra col·laboració i us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit.

A títol d'exemple, algunes col·laboracions serien:

- Tenir conductes que fomentin la igualtat entre dones i homes
- Comunicar fent ús de llenguatge i d'imatges no sexistes
- Denunciar a través del canal que us facilitarem per la millora continua cap a la igualtat de gènere

A partir d'ara us podeu posar en contacte amb la Comissió d'Igualtat a la següent adreça igualtat@bst.cat.

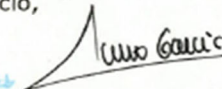
Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Restem a la vostra disposició,



Comitè d'Empresa

Comissió d'Igualtat


Direcció General


Direcció General

Salut/

1B COMPROMÍS TOLERÀNCIA 0 DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I ASSETJAMENTS LABORAL

Amb aquest compromís, Banc de Sang i Teixits manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament laboral. Banc de Sang i Teixits, vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que fan pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, Banc de Sang i Teixits, assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu propi personal, així com a les empreses de què procedeix el personal que treballa a Banc de Sang i Teixits. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses. Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, Banc de Sang i Teixits, no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix ambdues empreses es podrà extingir.

El protocol s'aplicarà a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del treball:

- a) al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e) a l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball

Aquest protocol dona compliment a tot allò que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el 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 convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Directiva Whistleblowing. 16 de desembre del 2019. Canal de denúncies. Directiva UE 2019/1937 de Protecció dels Denunciants. Aprovació a Espanya a 13 de setembre de 2022, el "Projecte de Llei reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció". En efecte, Banc de Sang i Teixits, en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa- com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que a aquest respecte es puguin plantejar, així com per resoldre segons sigui procedent en cada cas.

1.1 PRINCIPIS ESPECÍFICS

- Els principis específics pels quals s'elabora el pla d'igualtat per a BST han estat:
- Principi d'igualtat de tracte entre homes i dones (art. 3 lO 3/2007).
- Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i les condicions de treball (art. 5 lO 3/2007).
- Discriminació directa per raó de sexe (art. 6 lO 3/2007).
- Discriminació indirecta per raó de sexe (art. 6 lO 3/2007).
- Assetjament sexual (art. 7 lO 3/2007).
- Assetjament per raó de sexe (art. 7 lO 3/2007).
- No discriminació per embaràs o maternitat (art. 8 lO 3/2007).
- Indemnitat davant de represàlies (art. 9 lO 3/2007).
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries (art. 10 lO 3/2007).
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 44 lO 3/2007 lO 3/2007)
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (art.12)
- Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

1.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Aquest Pla d'Igualtat tindrà una vigència de quatre anys a comptar des de la seva aprovació, és a dir 13 Desembre del 2023 a 12 Desembre del 2027.

S'haurà de revisar, en tot cas, quan es posi de manifest la seva inadequació o insuficiència, en supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, modificació substancial que afecti la plantilla de l'empresa, o en cas de resolució judicial que condemni l'empresa per discriminació o indirecta per raó de sexe o en determini la revisió.

Aquest Pla d'Igualtat serà aplicable al 100% de la plantilla de BST. Centres de treball:

| | Nº Dones | Nº Homes | TOTAL | % del TOTAL | %M /T | %H/T |
|---|------------|------------|------------|-------------|--------|--------|
| AL04-Mútua de Terrassa | 20 | 3 | 23 | 2,66% | 2,31% | 0,35% |
| FU01-Fundació Althaia - Hospital Sant Joan de Déu (Manresa) | 1 | 0 | 1 | 0,12% | 0,12% | 0,00% |
| HO01-Hospital Clínic | 27 | 6 | 33 | 3,81% | 3,12% | 0,69% |
| HO02-Hospital de la Santa Creu i Sant Pau | 30 | 6 | 36 | 4,16% | 3,46% | 0,69% |
| HO03-Hospital de Vall d'Hebron | 36 | 9 | 45 | 5,20% | 4,16% | 1,04% |
| HO04-Hospital Universitari de Bellvitge (L'Hospitalet) | 32 | 5 | 37 | 4,27% | 3,70% | 0,58% |
| HO05-Hospital Universitari Germans Trias i Pujol (Badalona) | 26 | 6 | 32 | 3,70% | 3,00% | 0,69% |
| HO06-Hospital Universitari Arnau de Vilanova (Lleida) | 29 | 5 | 34 | 3,93% | 3,35% | 0,58% |
| HO07-Hospital Universitari de Girona Dr. Josep Trueta | 33 | 8 | 41 | 4,73% | 3,81% | 0,92% |
| HO08-Hospital Joan XXIII (Tarragona) | 58 | 9 | 67 | 7,74% | 6,70% | 1,04% |
| HO13-Hospital Universitari Sagrat Cor (Barcelona) | 7 | 6 | 13 | 1,50% | 0,81% | 0,69% |
| HO14-Hospital del Mar | 2 | 0 | 2 | 0,23% | 0,23% | 0,00% |
| FDJ | 354 | 148 | 502 | 57,97% | 40,88% | 17,09% |
| Total general | 655 | 211 | 866 | | | |

1.3. DETERMINACIÓ DE LES PARTS

Són parts signatàries del present Pla d'igualtat, d'una banda, BST en representació empresarial i, d'altra banda, les persones designades actualment han negociat el projecte pla d'igualtat i les fases d'anàlisi i acords.

Comissió d'igualtat es constitueix formalment al : 14/02/2022

Representants de l'empresa:

- Elisabet Ferron, Cap d'Unitat de Desenvolupament de persones.
- Imma Garcia, Directora de Persones i Valors.
- Jairo Garcia, Tècnic d'administració de personal.
- Maria Brunet, Tècnica d'administració de personal.

Representants de les persones treballadores:

- Josep Fernández Ajudant Sanitari FDJ.
- Marta Hernández, Promotora en FDJ.
- Eva Gomariz, Tècnic de Laboratori en Teixits.
- Carme Samsó, Infermera en el BST-Sant Pau.

Les actes de les reunions estan signades i validades, per identificar el canvi de les persones sortints i entrants de la comissió negociadora d'igualtat. La comissió negociadora inicial es constitueix el 8 /02/2021.

Per part de la representació de les persones treballadores: Eva Gomariz, Marta Hernández, Jessica Orús i Joan Alsina

Per part de l'empresa: Esther Sola, Vanessa González, Xavier Llebaria i Jaume Mercader

Maig del 2022 va renunciar el Jaume Mercader i va entrar el Joaquim Benadi que va renunciar també al març 2023 i va incorporar-se el Jairo Garcia.

| | Dones | Homes | TOTAL |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Representació sindicada | 34 | 7 | 41 |

| Sindicats de la representació | Persones |
|-------------------------------|----------------------|
| UGT | 20 + 1 secció |
| CGT | 5 + 1 secció |
| SATSE () | 13 +1 secció |
| CCOO | 1 |
| MC | 2 |

La Comissió Negociadora d'Igualtat, en endavant a la signatura del pla d'igualtat comissió d'igualtat, ha signat l'acta de constitució on s'ha establert un Reglament propi que recull les seves funcions, principis i metodologia de treball.

Les i els representants de la plantilla BST, juntament amb l'empresa, tenen un fort compromís amb la igualtat d'oportunitats i han treballat amb anterioritat a aquest document diversos àmbits d'anàlisi materialitzats en diferents reunions i accions des del 2015.

El compromís d'establiment i negociació del III Pla d'Igualtat pels diferents comitès d'empresa dels centres de treball s'acorda amb la Comissió sindical segons els principis generals exposats a continuació:

- Mantenir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (art. 46.1 LOIEMHY) (art. 46.1 LOIEMHY).
- Prevenir i eliminar, en cas que n'hi hagi, qualsevol circumstància o pràctica que generi o pugui generar discriminació per raó de sexe (art. 46.1

LOIEMYH), tant directa com indirecta (art. 6 LOIEMYH). Especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (art. 3 i 8 LOIEMYH).

- S'adoptaran mesures d'acció positiva específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat respecte dels homes, en cas que n'hi hagi. Aquestes mesures, que són aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas (art. 11 LOIEMYH).
- Es garanteix la participació i l'accés de les persones integrants de la Comissió Negociadora d'Igualtat a totes les dades i a tota la informació relativa a cadascuna de les fases d'elaboració del Pla d'Igualtat a l'empresa, sempre que no es vulneri la Llei de protecció de dades. La informació i les dades que es rebin tenen el caràcter de confidencials, amb el seriós compromís per part del BST de la no-utilització, independentment de la fi.

2 MARC NORMATIU

El marc normatiu per a l'elaboració del Pla d'Igualtat és el següent:

| | | |
|----------------------------|--|--|
| ÀMBIT INTERNACIONAL | Declaració Universal dels Drets Humans de 1948 | Igualtat entre tots els éssers humans |
| | Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) | Article 11.1: Els Estats adoptaran mesures per eliminar la discriminació a l'àmbit laboral |
| | Conferència de Nairobi (1985) | Necessitat obtenir una igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes |
| | Conferència de Beijing (1995) | |
| ÀMBIT EUROPEU | Tractat de Roma (1957) | "A igual feina, igual sou" |
| | Tractat d'Amsterdam (1999) | Objectiu: eliminar les desigualtats per raó de sexe |

| | | |
|-----------------------|--|---|
| | <p>Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.</p> <p>Directiva 2022/238</p> | <p>Prohibeix qualsevol discriminació, directa o indirecta de persones treballadores o empresàries</p> <p>Imposa els límits concrets de presència femenina als consells d'administració de totes les companyies a la borsa</p> |
| ÀMBIT NACIONAL | <p>Constitució Espanyola</p> | <p>Article 9.2: deure dels poders públics de promoure condicions per obtenir una igualtat real i efectiva.</p> <p>Article 14: igualtat davant de la llei i prohibició de discriminació per qualsevol raó.</p> <p>En l'àmbit laboral, es reconeix que es té dret a la feina i el deure de treballar, sense discriminacions per raó de sexe (art. 35.1)</p> |
| | <p>Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de les dones i els homes</p> | <p>Objectiu: erradicar la discriminació per raó de gènere i desenvolupar polítiques transversals</p> <p>Article 45: elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, obligant les empreses a adoptar mesures per evitar la discriminació. Article 46: defineix el concepte i el contingut dels plans d'igualtat esmentats.</p> |
| | <p>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 l'ocupació i l'ocupació</p> | <p>Actualitzacions sobre això:</p> <p>Obligatorietat de Comissió Negociadora</p> <p>Obligatorietat de registre salarial i corresponent auditoria</p> <p>Matèries explícites als Plans d'Igualtat</p> <p>Registre obligatori de plans d'igualtat</p> |

| | | |
|------------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Nous reglaments en matèria d'igualtat: • Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre • Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes • Llei Orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. • Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. • Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI | |
| AUTONÒMIC | <ul style="list-style-type: none"> • Catalunya Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. • Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. • Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista | <p>L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida</p> |

Com a entitat, estem adherits al **conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut**. Les i els professionals del BST estem coberts per un únic conveni col·lectiu i representats i representades per diversos sindicats.

En aquest conveni es recull:

Art 78.3: "Per elaborar el pla d'igualtat es constituirà i es mantindrà a cada empresa una Comissió d'igualtat amb les competències per al seguiment del pla, l'anàlisi dels àmbits definits que disposi la llei, prioritzant els objectius del procés, els principis orientadors i el marc conceptual per a les mesures d'acció posteriors que la comissió decideixi. La comissió s'ha de procurar reunir un mínim de 2 cops l'any de manera ordinària. El pla s'anirà actualitzant en els Terminis que hagin decidit les parts."

78.3.4. Contingut mínim del pla d'igualtat

El pla d'igualtat ha d'establir com a contingut mínim (article 8 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball o normativa que el substitueixi):

- a. La determinació de les parts que ho subscriuen;
- b. L'àmbit personal, territorial i temporal del pla;
- c. L'informe de la diagnosi de situació de l'empresa o, si escau, de les empreses del Grup;
- d. Els resultats de l'auditoria retributiva, amb indicació de la vigència i la periodicitat;
- e. La definició dels objectius qualitatius i quantitius;
- f. La descripció de les mesures concretes, del termini d'execució, la prioritat de les mesures, així com el disseny dels indicadors que permetin determinar l'evolució de cadascuna;
- g. La identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat;
- h. Calendari d'actuacions per a la implementació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i. El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j. La composició i el funcionament de la comissió o l'òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió del pla d'igualtat;
- k. El procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir a prop la seva aplicació.

Serà obligatòria l'elaboració d'un protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2.1. FASES DEL PLA D'IGUALTAT

Amb anterioritat a aquest document pla d'Igualtat, s'ha constituït la Comissió Negociadora d'Igualtat i s'ha realitzat el diagnòstic de gènere consensuat i negociat, on han estat objecte d'anàlisi els àmbits següents:

- 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. Auditoria Salarial.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Llenguatge i comunicació inclusiva
- Diversitat i inclusió social
- Violència de gènere

PRESA DE DECISIONS

- Adopció del compromís per part de la direcció.
- Implicació de l'equip directiu i definició del paper en el procés.
- Definició de l'equip de treball i constitució de la comissió negociadora, en endavant a la signatura d'aquest document Comissió d'Igualtat.

DIAGNÒSTIC DE GÈNERE

- Recollida d'informació i anàlisi de dades de la plantilla, de les pràctiques de gestió de recursos humans i de la cultura del BST.
- Resultats en termes d'igualtat d'oportunitats i indicadors de millora per fer efectiva la igualtat entre dones i homes a l'empresa: base per al disseny d'aquest document.

DISSENY I NEGOCIACIÓ DEL PLA

- Definició dels objectius en funció dels resultats del diagnòstic. Identificació de les accions prioritàries del primer any sobre la base de les desigualtats detectades i les possibilitats reals de l'organització.
- Determinació de les accions positives i dels recursos materials i humans per al desenvolupament de les mateixes: fitxes d'accions positives.
- Definició del sistema de seguiment i avaluació.
- Negociació del Pla d'igualtat: acord per part de l'empresa i de la Comissió sindical.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- Desenvolupament de les actuacions proposades al III Pla d'igualtat de gènere.
- Reunions de la comissió d'igualtat.
- Avaluació de l'impacte o memòria de gènere.

| Tasques | Departament | DATES INICI | DATES FINALS |
|---|----------------------|-------------|--------------|
| Compromís de l'organització i informació a la plantilla | RLPT/RRHH | 24/01/2022 | 24/01/2022 |
| 1r Creació de la comissió negociadora | RLPT/RRHH | 08/02/2021 | 08/02/2021 |
| 2n Validació i actualització de la comissió negociadora | RLPT/RRHH | 14/02/2022 | 14/02/2022 |
| Formació a la comissió negociadora | RLPT/RRHH | 12/03/2021 | 12/03/2021 |
| Recollida de la informació | RRHH | Juny 2022 | |
| Enquesta al personal en plantilla | RRHH | 28/10/2021 | 09/02/2022 |
| Presentació Diagnòstic | Consultoria Externa | 24/01/2023 | 24/10/2022 |
| Aprovació Diagnòstic | Comissió Negociadora | 14/03/2023 | 14/03/2023 |

2.2 LÍNIES ESTRATÈGIQUES, OBJECTIUS I ACCIONS POSITIVES

Un cop realitzat el diagnòstic de situació s'han establert els objectius a assolir en base a les dades obtingudes, s'han negociat les mesures d'acció positiva per al seu compliment i s'han generat indicadors per al seguiment i l'avaluació.

Línies estratègiques

EIX 1: IMPULSAR L'APLICACIÓ DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE.

Línia estratègica 1: Donar visibilitat al compromís de l'empresa amb la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Línia estratègica 2: Potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la institució.

EIX 2: LLUITAR CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE DINS DE L'ENTORN LABORAL I ALTRES FORMES DE DISCRIMINACIÓ

Línia estratègica 3: Elaborar eines per a lluitar contra la violència de gènere i promoure-les. Fomentar la utilització i/o aplicació de les eines existents.

EIX 3: FOMENTAR LA FORMACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DE LES DONES, I DE TOTA LA PLANTILLA EN QÜESTIONS D'IGUALTAT

Línia estratègica 4: Aconseguir la sensibilització de la plantilla en temes d'Igualtat d'oportunitats i no discriminació a través de programes de formació.

Línia estratègica 5: Fomentar la formació de les dones i la seva presència com a creadores de la cultura corporativa de gènere.

En base a aquests principis s'estructura en:

- Línies estratègiques. EIXOS.
- Objectius generals
- Objectius específics
- Accions positives i indicadors de progrés, execució i resultats
- Equip de lideratge del III Pla d'Igualtat de gènere
- Calendari d'execució
- Avaluació i seguiment.

Després de l'aprovació del Reial decret llei 6/2019, de 1 de març, s'estableix que les mesures hauran de ser avaluables. És a dir, que les mesures han de ser mesurables i quantificables, ja sigui de manera quantitativa o qualitativa, a través d'indicadors de seguiment i incorporar els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

Aquest III Pla d'Igualtat de gènere, es configura com un conjunt de mesures dinàmiques que s'aniran implementant durant la vigència del pla i fins que no hi hagi un IV Pla d'igualtat.

A partir del primer any de la seva aplicació i amb caràcter anual, la Comissió d'Igualtat realitzarà una avaluació per valorar l'abast de les mesures, juntament amb l'òrgan de vigilància i seguiment, així com a programa noves línies de treball. Es farà la memòria intermèdia de seguiment amb el progrés de les accions dutes a terme, i posteriorment la memòria final.

2. CONCLUSIONS PRINCIPALS DEL DIAGNÒSTIC DE GÈNERE: síntesi

A manera de conclusió general, s'identifica que BST no exerceix polítiques en els àmbits analitzats amb biaix de gènere, ni processos subjectes a discriminació directa, encara que és recomanable seguir en la línia d'implementar la perspectiva de gènere i accions transversals a l'organització

3.1 Punts forts i àrees de millora

| Àmbit de treball | Situació actual |
|---|--|
| GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA (PERSONES I VALORS) | FORTALESES: <ul style="list-style-type: none"> • Pressupost específic assignat al disseny i a implementació mesures d'igualtat. • Referències a la igualtat d'oportunitats a les línies estratègiques. • Existència d'una Comissió d'igualtat d'oportunitats a l'empresa. • Bona Percepció de les persones treballadores respecte al compromís de la direcció amb relació a la igualtat d'oportunitats. • Codi de Conducta dels alts càrrecs i del personal directiu de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic. • Portal de transparència • Memòria Sostenibilitat • Comissió Negociadora d'Igualtat |
| | ÀREES DE MILLORA: <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar estratègies destinades a potenciar la igualtat real i efectiva entre les dones i els homes de BST. • Implementar la visió de gènere de manera transversal en els diferents departaments i treballs. • Continuar i garantir la no-contractació d'empreses que no compleixin les mesures d'igualtat obligatòries per llei. |
| ACCÉS I SELECCIÓ | FORTALESES: <ul style="list-style-type: none"> • Existència de mecanismes de difusió de les ofertes laborals que permetin una representació equilibrada de dones i homes que es presenten als processos de selecció de personal. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismes que garanteixen la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe als processos de selecció de personal. • BST compta amb un procediment neutre i totalment objectiu que es descriu en profunditat al manual de Bases generals per a la convocatòria d'ofertes públiques. • Portal de treball intern i extern. • Convocatòries publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. <p>ÀREES DE MILLORA:</p> |
| <p>PROMOCIÓ/ CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL/ FORMACIÓ</p> | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existència d'una denominació neutra de cada lloc de treball (que no tingui cap connotació que els marqui o predetermini com adequats o dirigits a homes exclusivament). • Mecanismes de promoció professional que garanteixen la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per sexe. Sistema de promoció objectiu i procedimentalitzat. Igualtat d'oportunitats a la promoció professional • Coneixement de les vacants en càrrecs de responsabilitat per part de tota la plantilla. • Procediment Valoració llocs de treball • Classificació professional • Col·laboració amb diferents entitats de formació i desenvolupament. <p>ÀREES DE MILLORA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analitzar periòdicament quines persones accedeixen a la promoció amb dades desagregades per sexe. • Garantir que totes les accions formatives respecten el principi d'igualtat d'oportunitats i actuen com a eina de desenvolupament personal |
| <p>POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONS</p> | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política salarial procedimentalitzada, sobre la base dels convenis col·lectius d'aplicació i validada per la valoració dels llocs de treball |

| | |
|--|--|
| | <p>ÀREES DE MILLORA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realitzar els registres retributius anuals i generar un informe de control per garantir la no existència de possibles desviacions mitjanes i mitjanes. |
| <p>INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA</p> | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dona en la Direcció General Dones en àrees de direcció S'està posant en valor el lideratge femení de l'organització i donar eines a les dones perquè l'exerceixin (formació en lideratge femení) |
| | <p>ÀREES DE MILLORA:</p> |
| <p>CORRESPONSABILITAT DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</p> | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Marc dels Convenis Mesures per sobre dels Convenis |
| | <p>ÀREES DE MILLORA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomentar l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. Difusió mitjançant un fullet informatiu dels drets i mesures de conciliació de la Llei 3/2007, ET i les disponibles a l'empresa. Recollir dades estadístiques desagregades per sexe dels diferents permisos, suspensions de contracte i excedències relacionades amb la conciliació familiar. |
| <p>CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES. AUDITORIA SALARIAL</p> | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existència d'una definició dels llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no són imprescindibles per al lloc de feina i que poden induir a algun tipus de discriminació. Existència d'una denominació neutra de cada lloc de treball, que no tingui cap connotació que els marqui o predetermini com adequats o dirigits a dones o homes exclusivament. Transparència de la política retributiva de l'empresa i de |

| | |
|--|--|
| | <p>l'estructura salarial, incloent la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements de l'empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions. • Hi ha dades desagregades per sexes i per categoria professional de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professional. <p>ÀREES DE MILLORA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar l'ús dels mitjans tecnològics que facilitin la flexibilitat, evitant desplaçaments, viatges (videoconferències) |
| SALUT LABORAL | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El compliment de l'Art.18.1 de la Llei de PRL5 s'informa específicament dels riscos de l'empresa en tot allò que pugui afectar l'embaràs i la lactància, així com les mesures adoptades per evitar-ho. • Pla de riscos. <p>ÀREES DE MILLORA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals. • Identificar aquells factors de risc que tenen més influència en funció del gènere i adoptar mesures preventives necessàries per reduir la sinistralitat lligada a ells. |
| PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'empresa ha fet una declaració institucional on explicita el seu compromís per a l'erradicació i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. • Hi ha un protocol per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina. • Hi ha mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Hi ha canals per recollir denúncies o reclamacions en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina o per ser-ne víctima d'aquest. |
| | <p>ÀREES DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realitzar accions formatives de sensibilització a totes les persones treballadores, així com a les persones de la comissió, en relació amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual/per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere. |
| <p>LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA</p> | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forta conscienciació i ús en algunes àrees i departaments. • Redacció de les convocatòries de treball amb llenguatge inclusiu. |
| | <p>ÀREES DE MILLORA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donar a conèixer i millorar el coneixement per part de tota la plantilla dels criteris de llenguatge i no comunicació no sexista. • Adoptar una política de comunicació no sexista que homogeneïtzi els criteris d'ús de llenguatge de BST. • Revisió i adequació de la terminologia als documents i suports de la comunicació a BST. |
| <p>DIVERSITAT I INCLUSIÓ SOCIAL/ DISCRIMINACIÓ/ VIOLÈNCIA DE GÈNERE</p> | <p>FORTALESES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fort compromís de l'empresa |
| | <p>ÀREES DE MILLORA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementació d'un protocol d'actuació per aturar els supòsits d'assetjament per raó d'orientació sexual, d'aplicació al col·lectiu LGTBIQ+ |

Aquest diagnòstic s'ha efectuat tenint en compte totes aquelles dades que actualment són explotables amb la tecnologia disponible, amb l'objectiu d'elaborar un diagnòstic, el més proper possible, que mostri la realitat de la situació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el àmbit organitzatiu BST.

A partir d'aquestes dades s'establiran una sèrie d'objectius, mesures i accions, amb la finalitat fonamental d'aconseguir avançar en la igualtat real de dones i homes a l'àmbit de BST i, per extensió, a la societat Catalana en general.

El diagnòstic s'ha realitzat després de revisar la recopilació d'informació quantitativa sobre el personal, a concret la distribució i concentració de dones i homes, en els diferents nivells, àrees i aspectes anàlisi.

Utilitzant els resultats de l'anàlisi de la informació i els indicadors de gènere, s'ha obtingut el grau d'incorporació de la igualtat de gènere a BST, cosa que ha permès establir les àrees que presenten més èxits i fortaleeses, que es poden utilitzar per reforçar la imatge de la companyia i el seu compromís amb la igualtat de gènere, així com detectar les àrees de millora en què s'ha de treballar per avançar en la millora de la igualtat de gènere d'una manera real i efectiva.

D'acord amb la línia de compromís i coherència, BST s'identifica com una empresa jove, dinàmica, compassada als temps, amb un capital humà altament qualificat i amb un valor ètic, igualitari i inclusiu. Així mateix, BST garanteix una ocupació de qualitat sense discriminació per qüestió de sexe, tot atenent de manera transversal i especialitzada la diversitat generacional de la seva plantilla.

BST, fins ara, no exerceix polítiques en els àmbits analitzats amb biaix de gènere, ni processos subjectes de discriminació directa o indirecta, encara que es recomana implementar la perspectiva de gènere i les accions de Mainstreaming d'una manera transversal a tota la cadena de valor de BST.

3.2 Conclusions principals del diagnòstics

- **Gestió organitzativa i persones**

BST compta amb un compromís explícit en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les condicions de treball, l'organització i el funcionament intern de l'empresa, i la responsabilitat social. Alhora acredita la presència de dones al seu comitè de Direcció i la Direcció General.

L'actuació de BST es fonamenta en uns valors coherents amb la seva missió, el desenvolupament de les competències dels seus professionals en unes condicions de treball igualitàries sense discriminació directa o indirecta. La integritat, l'equitat, la responsabilitat social, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la integració de la perspectiva de gènere són valors que contextualitzen la cultura BST.

Des d'aquests valors, la direcció de BST promou una gestió organitzativa que fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que implica tota l'organització en el seu impuls i consolidació.

BST des de l'òptica de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes garanteix condicions igualitàries a la feina, des de la selecció a la promoció, remuneració, formació i conciliació de la vida personal i laboral de totes les treballadores i treballadors. Des de la Direcció i les àrees de gestió dels recursos humans estableix procediments sense discriminació directa o indirecta per assolir el màxim potencial del Capital Humà d'una forma justa i equitativa, sense cap mena de discriminació.

La situació estructural per gèneres presenta una alta feminització en comptar amb 655 dones davant de 221 homes. Aquesta situació típica d'un sector un sector tradicionalment feminitzat com és sanitat, emmarca BST en un context de socialització de gènere i divisió sexual del treball per estereotips i rols associats.

Aquest desequilibri estructural de la plantilla presenta àrees i llocs en línia amb els estereotips de gènere i per tant genera un procés de segregació laboral. BST s'emmarca en un sector tradicionalment feminitzat com és la sanitat.

Diagnòstic de Gènere de situació per a la implantació del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats 75 | 79

Per edats BST reflecteix una plantilla jove intergeneracional, on conviuen generacions Milenials, Generacions Z i Baby Boomers.

BST disposa d'un Portal de Transparència a través del qual garanteix la transparència de les activitats i el compliment de les diferents obligacions exigides per la normativa aplicable.

BST vol establir el seu compromís en la consecució dels ODS-Objectius de Desenvolupament Sostenible. Molts dels quals tenen per meta assolir la igualtat de gènere com l'objectiu 5 d'Igualtat de gènere, i garantir una salut de qualitat per a totes les persones.

Accés a BST. Contractació, promoció i formació

BST compta amb un procediment neutre i totalment objectiu que es descriu en profunditat al manual de Bases generals per a la convocatòria d'ofertes públiques. No s'ha d'implementar la discriminació positiva per potenciar la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs on es trobi subrepresentat.

BST compta amb un manual de procediment de la gestió de la formació per a tot el personal en plantilla i una comissió de formació. A les formacions de l'empresa accedeixen dones i homes sense cap mena de discriminació directa o indirecta.

El sistema de promoció és totalment objectiu dins del marc del conveni col·lectiu i el pacte per al desenvolupament de carreres d'alguns grups de l'entitat.

El sistema de promoció intern, estableix el desenvolupament de plans de carrera, "i se ceneix al sistema de promocions establert al conveni col·lectiu d'aplicació les polítiques d'ascensos. No obstant això, caldrà pro-moure accions de formació transversal lligades a promoure la promoció de les dones a llocs on puguin estar subrepresentades o a llocs de major responsabilitat directiva.

A la formació hi accedeixen dones i homes sense cap tipus de discriminació directa o indirecta, mitjançant el seu pla de formació anual.

Condicions laborals igualitàries i classificació professional

L'empresa garanteix que els treballadors i les treballadores rebin un tracte igualitari en relació amb les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc).

La participació és igualitària als llocs de treball garantint mitjançant els protocols i procediments una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball.

Existència d'una definició dels llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no són imprescindibles per al lloc de feina i que poden induir a algun tipus de discriminació.

Existència d'una denominació neutra de cada lloc de treball (que no tingui cap connotació que els marqui o predetermini com adequats o dirigits a dones o homes exclusivament. Metodologia "Hay" per al sistema de valoració de llocs de treball.

La classificació professional s'emmarca en el conveni col·lectiu vigent definint dels factors que influeixen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional i es complementa amb la descripció dels llocs de treball, i la valoració dels mateixos mitjançant un sistema de punts.

Les condicions laborals de la plantilla són igualitàries respecte als drets consolidats a l'Estatut de les i els treballadors, i el conveni col·lectiu vigent i la jornada es concentra de manera majoritària en 40 hores setmanals. Als permisos s'acullen ambdós gèneres sense cap tipus de discriminació directa o indirecta.

En el procés dels drets consolidats dones i homes executen aquests, sense cap mena de discriminació. L'empresa encara no compta amb una política pròpia de desconexió digital procedimentalitzada, però **tenen un grau alt de** conscienciació en benefici d'una millora en l'àmbit de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com en l'ús dels temps.

Diagnòstic de Gènere de situació per a la implantació del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

- **Conciliació de la vida personal, laboral i familiar**

Al conveni i pactes d'empresa es recullen mesures per conciliar: són les excedències, els permisos, els dies de lliure disposició i les reduccions de jornada. BST millora aquestes mesures.

Respecte de les reduccions de jornada, s'observa que aquelles motivades per raons de conciliació són exercides en una major proporció per les dones respecte d'allò que seria esperable atenent la composició de la plantilla.

Es recomana recollir dades estadístiques desagregades per sexe dels diferents permisos, suspensions de contracte i excedències relacionades amb la conciliació familiar i la realització i difusió mitjançant un fullet informatiu dels drets i mesures de conciliació de la Llei 3/2007, ET i les disponibles a l'empresa que millori la legislació vigent.

Per tal d'assolir la igualtat, la conciliació ha d'evolucionar cap a la coresponsabilitats. La coresponsabilitat s'entén com el repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs remunerats i domèstics i de cura de persones, infants o dependents.

- **Presència de dones en càrrecs de responsabilitat**

L'empresa actua per promoure i consolidar dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i personal directiu, per assolir i/o mantenir l'equilibri entre dones i homes (entre 40%-60% de cada gènere), tenint en compte les diferents competències professionals.

Per àrees directives se situen 3 dones davant de 6 homes. Amb un índex de feminització del 0,50 i una bretxa de gènere de 0,03% punts percentuals de distància. L'índex de feminització fa referència al grau de concentració laboral de les dones. L'índex resulta de dividir el nombre de dones en una branca d'activitat determinada entre el nombre d'homes a la mateixa branca.

L'àrea Assistencial i de suport concentra el gruix de les dones, així com els homes es concentren en un percentatge del 23,08% en aquesta àrea.

Les dones es concentren a el departament de Direcció Assistencial i Direcció de Serveis hospitalaris.

- **Igualtat retributiva entre dones i homes**

L'empresa garanteix que a l'organització existeixi un tracte totalment igualitari a matèria retributiva entre el personal sense cap tipus de discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta.

La retribució s'emmarca dins del marc legal i s'ajusta a la regla de llocs de retribució igualitària per feines d'igual valor.

No s'han detectat variacions per motiu de gènere al sistema retributiu, ja que els criteris de retribució compleixen l'equitat salarial, entesa com una mateixa retribució per feines d'igual valor.

S'ha realitzat l'Auditoria salarial en document a part, que s'inclourà al pla d'igualtat.

- **Assetjament sexual/ raó de sexe**

Hi ha un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, difós i a disposició del personal empleat a la plantilla. No s'evidencien actituds sexistes, de tracte discriminatori o d'assetjament sexual o per raó de sexe.

BST compta amb una empresa externa que complementa aquest servei i que atén els processos de denúncies i queixes que puguin sorgir des d'un factor d'imparcialitat, objectivitat, preparació i resolució.

- **Diversitat, violència de gènere, discriminació**

Promoure els canvis necessaris que possibilitin que les persones, amb independència del seu gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, puguin desenvolupar carreres professionals i capacitats personals, sense cap mena de discriminació.

- **Salud Laboral**

BST compleix el marc estricte de la Llei i desenvolupa accions en matèria de protecció del lactant i l'embaràs.

- **Llenguatge i Comunicació inclusiva**

L'empresa està compromesa i vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, no vehiculin cap element sexista. L'empresa vigila per assegurar que les **comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, no vehiculin cap element sexista.**

No obstant això, cal refermar la visió de llenguatge i comunicació inclusiva a tota la cadena de valor de BST.

Com a conclusió general, s'identifica que BST no exerceix polítiques en els àmbits analitzats amb biaix de gènere, ni processos subjectes de discriminació, encara que es recomana potenciar la perspectiva de gènere i les accions de Mainstreaming d'una manera transversal a l'organització.

- **Violència de gènere**

BST se cenyeix a l'article 37.8 de l'Estatut dels Treballadors reconeix a les víctimes de violència de gènere el dret a reduir la jornada laboral, amb disminució proporcional del salari, la reordenació del temps de treball mitjançant adaptació de l'horari, aplicació d'horari flexible o d'altres formes d'ordenació.

Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, a l'àmbit de l'ocupació, reconeix una sèrie de drets fonamentals per a les dones víctimes de violència de gènere. Aquests drets laborals i de seguretat social estan

contemplats als articles del 21 al 23 de la dita llei, així com les disposicions addicionals 7a i 8a d'aquesta llei, que modifiquen respectivament l'Estatut dels Treballadors i la Llei General de Seguretat Social.

Entre Els drets laborals destaquen:

Dret a la reducció de jornada, amb reducció proporcional del sou i la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació d'hora flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa.

A la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball, tenint preferència per a l'ocupació d'un altre lloc de treball semblant.

La suspensió del contracte de treball, si així ho decideixen, quan es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctimes de violència de gènere.

A considerar justificades les seues absències totals o parcials al treball motivades per la seua situació física o psicològica derivada de la violència de gènere. Per tant, no serà motiu de sancions o acomiadament

- **LGTBIQ+**

BST estableix un fort compromís amb aquest col·lectiu i aplicarà la Llei dins del seu pla d'igualtat, mitjançant una acció positiva per sensibilitzar i conscienciar el seu capital humà en el respecte i la tolerància.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

4 AUDITORIA RETRIBUTIVA

La periodicitat en els terminis establerts al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Conclusions des de la perspectiva de gènere

Els determinants de la bretxa salarial a BST són els següents:

- Estereotips i rols de gènere que són encara presents a la societat en general.
- Conciliació i coresponsabilitat: les dones s'acullen amb molta més freqüència que els homes a la reducció de jornada per tal d'atendre les responsabilitats familiars.
- Treball a temps complet/parcial.
- Segregació laboral per motiu de gènere que encara és present a la societat actual.
- Subrogacions del passat.
- Pactes personalitzats fruit del passat, respecte a les condicions econòmiques.
- Estructura salarial: complements amb biaix de gènere.
- Pertinença a un sector d'activitat determinat com és la sanitat altament feminitzat.

Això és conseqüència, entre altres coses, de la incorporació més tardana de les dones que dels homes a determinades professions (com ara la professió mèdica), a la cura de fills o familiars generalment assumida per les dones, o a la seva elecció de realitzar feines amb menys responsabilitat per poder compaginar-les amb la conciliació de la vida familiar. Cal considerar, també, la incorporació tardana dels homes a determinats llocs considerats tradicionalment femenins (especialment a l'àrea d'infermeria), per divisió sexual del treball.

La segregació és palesa en el predomini de les dones als sectors tradicionalment feminitzats. En aquest procés actuen els estereotips sexistes sobre el tipus de tasques i llocs de treball que s'han definit socialment com "més apropiats" per a les dones i que tradicionalment han estat els del sector serveis associats als rols de cura, atenció a les persones i les tasques administratives. Aquest fet social genera desequilibris en l'estructura a conseqüència de l'alta feminització, en no poder-se donar un equilibri de representació en base a la regla 60/40 en algunes àrees i llocs de treball de BST.

Les esmentades circumstàncies poden produir desviacions salarials en determinats grups i escales, que s'han justificat per variables diferents del sexe, les quals tenen un component social que va més enllà de les possibilitats d'actuació del BST.

Igualment, els complements voluntaris també tenen impacte al BST, si bé es corresponen majoritàriament amb pactes del passat i subrogacions.

La situació descrita respon, d'una banda, a la més recent incorporació al món laboral de les dones titulades en Medicina, Farmàcia, Biologia..., fet que ha incidit, al seu torn, en la seva tardana incorporació a les trajectòries laborals d'accés als càrrecs de responsabilitat i als processos per assolir els darrers nivells de les carreres professionals corresponents. D'altra banda, els homes poden tenir més accés a aquest tipus de complements, com a conseqüència que encara tenen una menor càrrega de treball reproductiu i de la llar, així com gaudeixen d'una major disponibilitat per involucrar-se en llocs i grups de més responsabilitat, els quals poden generar posicions més estables i amb millors condicions laborals.

A BST no s'han identificat diferències salarials relacionades amb les àrees d'activitat o tasques que realitzen majoritàriament dones i homes, ja que s'han definit els llocs i les tasques amb criteris objectius, i s'han garantit els requisits reals del lloc. Per tant, no hi ha diferències salarials que concorrin en una discriminació salarial directa, ni indirecta perquè el sexe no és el criteri per establir el salari.

Els barems salarials s'han establert al mateix nivell tant per als llocs masculinitzats o feminitzats, i els complements i les primes establertes no distingeixen per sexe.

No obstant, dins l'empresa es reflecteixen estereotips socials de gènere, que poden tenir incidència en determinats complements salarials. Fins ara no s'ha produït una anàlisi per posar en pràctica la reducció dels complements que puguin tenir biaixos de gènere. Es recomana analitzar aquests complements amb biaix de gènere i els complements voluntaris adscrits a llocs d'alta direcció i responsabilitat.

En el context de la política d'igualtat d'oportunitats de BST i en resposta al nou marc normatiu de la llei (Reial decret /902 octubre 2020), s'ha analitzat la política retributiva amb focus al anàlisi de gènere de tal manera que s'ha pogut establir el compromís i el principi d'equitat salarial interna pel qual els i les empleades són persones retribuïdes d'acord amb el "valor" que BST atorga al seu lloc de treball dins de l'organització.

El principi de totalitat ha quedat garantit en la definició de les àrees per a la valoració dels llocs de BST. Entre aquestes àrees se situen les condicions de treball, les competències, les responsabilitats i els coneixements on s'ha tingut en compte l'esforç, les condicions ambientals i els riscos del lloc. La totalitat implica que, per constatar si concorre el mateix valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap no s'infravalori.

El principi d'objectivitat s'ha basat a establir els mecanismes clars que han permès identificar que els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una retribució determinada no han depès d'estereotips de gènere. (art. 4.4 RD 902/2020). Aquests mecanismes quantitius: "punts per factor" garanteixen el compliment i les exigències establertes a l'art. 8.2 RD 902/2020, que ha definit el contingut d'aquesta Auditoria Retributiva.

Els factors s'han establert en neutre des de la perspectiva de gènere, amb la finalitat de valorar i anivellar els llocs garantint un sistema de classificació professional neutra i lliure de biaixos de gènere a BST.

L'objectiu d'aquesta auditoria retributiva ha estat garantir i contrastar que el sistema retributiu de BST, de manera transversal i completa, compleix el principi d'igualtat entre dones i homes, com és el cas, però manifesta algunes desigualtats salarials ja justificades per factors exògens a BST.

El sistema retributiu de BST garanteix que no hi ha discriminació envers les dones.

La igualtat de retribució, sense discriminació per raó de sexe, significa:

Que la retribució establerta per a un mateix treball remunerat per unitat d'obra realitzada es fixa sobre la base d'una mateixa unitat de mesura; que la retribució establerta per a un treball remunerat per unitat de temps és igual per a un mateix lloc de treball.

Per tant, no hi ha diferències salarials que concorrin en una discriminació salarial directa perquè el sexe no és el criteri per establir el salari, però determinades variables sí generen algunes desigualtats, comentades i justificades anteriorment, i es convida a la reflexió respecte a alguns complements salarials i extra salarials i la distribució de la plantilla per les ocupacions masculinitzades o feminitzades.

Polítiques de BST amb perspectiva de gènere encara no s'han introduït a l'empresa, amb polítiques transversals i accions de Mainstreaming de gènere.

ESTRUCTURA SALARIAL BST

L'estructura retributiva del BST ve fixada per conveni col·lectiu i el salari base, que és la retribució fixada per unitat de temps o d'obra i que constitueix la part fonamental del salari, així com els complements salarials, definits com les retribucions que s'addicionen al salari base (complements voluntaris i obligatoris).

BST garanteix que a l'organització existeixi un tracte totalment igualitari en matèria retributiva entre el personal sense cap tipus de discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta.

La retribució s'emmarca dins del marc legal i s'ajusta a la regla de llocs de retribució igualitària per feines d'igual valor, No s'han detectat variacions per motiu de gènere al sistema retributiu, ja que els criteris de retribució compleixen l'equitat salarial, entesa com una mateixa retribució per feines d'igual valor.

Dades necessàries (desagregades per sexe):

- Conveni col·lectiu d'aplicació.
- Classificació professional (llista i denominació de tots els llocs de treball, grups professionals, categories, àrees, nivells, etc.).
- Criteris o requisits per accedir al lloc de treball o grup professional.
- Valoració de llocs de treball. Sistema "HAY"

- Salari base.
- Complementos salarials: a) complementos fixats en funció de circumstàncies o condicions personals; b) complementos fixats en funció de circumstàncies relatives al lloc de treball, la quantitat o la qualitat de la feina, i c) complementos lligats a la situació i els resultats de l'empresa.

La representació legal de les persones treballadores ha estat informada, amb una antelació mínima de 10 dies, amb caràcter previ a l'elaboració del registre o quan aquest sigui objecte de modificació (art. 5.6 Reial Decret 902/2020).
L'estructura retributiva és pública i coneguda per tot el personal a la plantilla.

1.- Voluntaris

| complement |
|---------------------------------------|
| Complement Personal |
| Complement Lloc Treball |
| Complement Personal No Revaloritzable |
| Complement Coordinació |

BST compta amb un total de **4 complementos voluntaris**. Els complementos voluntaris són retribucions que se sumen al salari base que rep el treballador o treballadora en funció de les seves circumstàncies, el treball realitzat i la situació i els resultats de l'empresa.

2.- Obligatoris:

| complement |
|--------------------------------|
| Vinculació |
| Atenció Programada |
| Complement SIPDP |
| Plus Responsabilitat |
| Complement Personal Antiguitat |
| Adscripció al SIPDP |
| Complement Nivell -A- |
| Complement Nivell -B- |
| Complement Nivell -C- |
| Complement Nivell -D- |
| Complement Nivell -B- Plus |
| Complement Nivell -C- Plus |
| Complement Nivell -D- Plus |
| Triennis |
| RVOGs |

BST compta amb un total de **15 complementos obligatoris**. Aquests complementos salarials són quantitats que s'addicionen al salari base per conveni col·lectiu.

A continuació es presenta la Taula de les retribucions variables, entenent les retribucions variables com a element constitutiu del salari. La retribució variable és aquella part de la retribució total que està directament lligada amb alguna variable mesurable, i per tant depèn de resultats obtinguts. La retribució variable és una eina

fonamental per alinear l'exercici dels/les professionals amb els objectius corporatius, per reforçar la motivació i el compromís, i per optimitzar els costos salarials.

| complement |
|------------------------------|
| Dif. sou treball sup. cate |
| Nocturnitat Mensual M |
| Complement Nous Projectes |
| A Compte 1% DL 1/2016 |
| Nocturnitat Mensual |
| Pl. Dist. Prorrateig. |
| Ajut fill |
| Plus Donació Interna |
| Prorrateig Objectius |
| Guàrdia Presència Laboral |
| Guàrdia Presència Dissabte |
| Guàrdia Presència Fest/Di |
| Guàrdia Localitzada Lab. |
| Guàrdia Localitzada Dissabte |
| Guàrdia Localitzada Fes/D |
| Plus Festiu |
| Plus Diumenge |
| Plus Dissabte |
| Plus de Nocturnitat |
| Plus Equip Mòbil |
| Objectius |
| Plus Festiu Especial |
| Plus Dedicació a projecte |
| Objectius Trimestrals |
| Hores Complementaries |
| Premi Fidelització |
| Plus Variable B.T. |
| Gratificació Dia Festiu E |
| Esmorzar/ Berenar |
| Plus tarda |
| Complement Plus Vacances |
| Guàrdies Vacunació COVID |
| H. Complementaria obligat |
| H. Complementaria volunta |
| Fons addicionals 2019 |
| PTU - Grup 1.2 |
| PTU - Grup 2 |
| PTU - Grup 3.2 |
| PTU - Perll. Jornada L |
| PTU - Perll. Jornada DDF |
| Nocturnitat ICS |
| Complement personal garantit |

Factors d'impacte dels complements

- **Guàrdia presencial i localitzada**

Impacten més en els homes, bàsicament perquè les guàrdies les realitzen els facultatius/ives i els tècnics/iques de Laboratori, que actualment encara són col·lectius on, per raons històriques, coincideix que els homes fan més guàrdies per

disponibilitats horàries.

Les guàrdies tenen un impacte directe per estereotip i rol de gènere, si bé l'increment de desviació per aquest concepte ve donat per factors exògens al BST.

- **Antiguitat o vinculació**

Impacten més en els homes, bàsicament perquè són complements corresponents al sistema de carrera professional.

En aquest sistema i encara avui dia, els nivells vinculats a les majors remuneracions tenen més presència d'homes, com a conseqüència que les dones (de més recent incorporació al mercat laboral de determinades categories professionals) no han acumulat encara els anys d'experiència per accedir-hi. No obstant, el simple pas del temps les hi donarà els anys d'experiència necessària per assolir els nivells de més remuneració.

Així doncs, els homes tenen una antiguitat superior a les dones, tant al Grup de Conveni 1.3.2 (Investigadors) com al Grup 7 (Ajudants Sanitaris). L'antiguitat superior comporta que estiguin cobrant els complements corresponents de carrera professional, cosa que fa augmentar la retribució bruta anual considerablement.

Al detall:

- Complement Nivell -A- Complement Nivell -B- Complement Nivell -C- Complement Nivell -D- Complement Nivell -B- Plus Complement Nivell -C- Plus Complement Nivell -D- Plus

El concepte de Vinculació i els conceptes de Nivells de Carrera Professional afecten totes les persones treballadores (homes i dones) que porten més d'1 any a l'empresa, sense cap distinció.

Totes les categories professionals tenen accés als mateixos conceptes salarials.

- Respecte als **complements voluntaris**, aquests apliquen i impacten en els salaris pactats per realitat de mercat i com a conseqüència de les responsabilitats associades al lloc de treball i les àrees de gestió estratègiques.

En conclusió:

Els complements que impacten més en homes que en dones són:

- **Guàrdia Presència Laborable**
- **Guàrdia Presència Dissabte**
- **Guàrdia Presència Festiu/Diumenge**
- **Guàrdia Localitzada Laborable**
- **Guàrdia Localitzada Dissabte**
- **Guàrdia Localitzada Festiu/Diumenge**
- **Complement personal**
- **Complement del lloc de treball**

Aquests complements, per raons exògenes al BST, encara tenen relació amb determinats estereotips socials i rols de gènere que provoquen una segregació horitzontal per raó de sexe en alguns llocs de treball. No obstant i com s'explica més amunt, s'espera que el simple pas del temps doti les dones dels anys d'experiència requerits per revertir aquesta situació.

Sistema de Retribució BST

Tot el Capital Humà és parcialment retribuït en funció d'una sèrie d'objectius fixats a principis d'any (DPO).

Aquest sistema permet que qualsevol treballador o treballadora rebi, com a mínim, una avaluació anual sobre el desenvolupament. S'analitzen les tasques planificades i el grau d'assoliment, així com els comportaments en relació amb valors estratègics que es volen potenciar.

El personal professional de la plantilla disposa de la carrera professional que marca el conveni col·lectiu d'aplicació. En el cas de les categories de personal facultatiu i infermeria, hi ha un sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament que marca el conveni.

El BST com entitat pública basa la seva política retributiva en els principis d'igualtat, transparència i no discriminació per gènere, sempre complint les taules retributives del seu conveni d'aplicació.

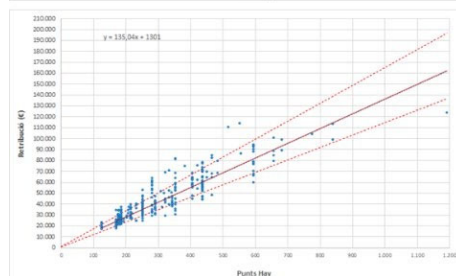
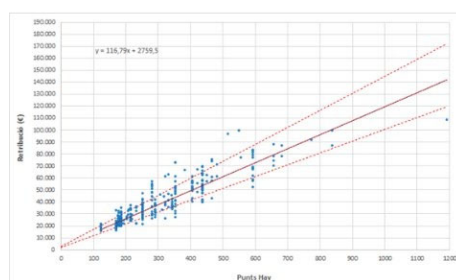
Definir un criteri de valoració i retribució equitatiu d'acord amb les funcions i les responsabilitats de cada lloc de treball.

Criteris objectius: la valoració dels llocs de treball, la definició de la retribució i la seva progressió han de seguir criteris objectius.

Equitat interna: les retribucions de treballadors i treballadores amb llocs de treball que aporten el mateix valor han de ser semblants.

Competitivitat externa: les retribucions han de ser suficients per atraure i retenir el talent.

Actualització sistemes de descripcions i valoració de llocs de treball



| Desviació de les retribucions fixes respecte a la pràctica retributiva | | | |
|--|---------------|---------------|----------------------|
| Interval | Núm. Persones | Percentatge | Percentatge acumulat |
| X < 80% | 24 | 3,6% | 3,6% |
| 80% < X < 88% | 79 | 11,9% | 15,5% |
| 88% < X < 96% | 168 | 25,3% | 40,8% |
| 96% < X < 104% | 237 | 35,7% | 76,5% |
| 104% < X < 112% | 60 | 9,0% | 85,5% |
| 112% < X < 120% | 37 | 5,6% | 91,1% |
| X > 120% | 59 | 8,9% | 100,0% |
| Total | 664 | 100,0% | |
| Casos fora de la Zona d'Equitat Interna | 83 | 12,5% | |

| Desviació de les retribucions totals respecte a la pràctica retributiva | | | |
|---|---------------|---------------|----------------------|
| Interval | Núm. Persones | Percentatge | Percentatge acumulat |
| X < 80% | 20 | 3,0% | 3,0% |
| 80% < X < 88% | 72 | 10,8% | 13,9% |
| 88% < X < 96% | 182 | 27,4% | 41,3% |
| 96% < X < 104% | 228 | 34,3% | 75,6% |
| 104% < X < 112% | 70 | 10,5% | 86,1% |
| 112% < X < 120% | 34 | 5,1% | 91,3% |
| X > 120% | 58 | 8,7% | 100,0% |
| Total | 664 | 100,0% | |
| Casos fora de la Zona d'Equitat Interna | 78 | 11,7% | |

- **Anàlisi de l'Equitat Interna**

La pràctica retributiva calculada es considera correcta (coeficients de correlació > 0,8).

Els percentatges de casos fora de la zona d'equitat interna es consideren poc significatius (<20%).

La retribució variable actual no genera diferències addicionals en terminis d'equitat interna.

Les desviacions per sota del 80% de la pràctica, la majoria dels casos són persones de recent incorporació al lloc de treball.

Hi ha casos individuals fora de la zona d'equitat a la part superior que corresponen a persones reubicades per integracions. Alguns eren càrrecs considerats comandaments i es proposa la implantació del contracte de càrrec de confiança.

BST treballa amb el sistema "**Hay**" de valoració per als llocs de treball, un procediment mitjançant el qual es determina i compara l'exercici que exigeix la realització de cada tasca dins de BST i, a través d'això, s'estableix el salari just que correspon a aquestes tasques, per traslladar aquest valor objectiu al valor concret del lloc.

Cada lloc necessita certes competències, capacitats per solucionar problemes i responsabilitat davant les accions realitzades, sent conceptes mesurables i analitzables per un comitè de valoració que els ha ordenat de forma descendent.

- **Aquest sistema estableix tres factors principals:**

- Responsabilitat
- Solució de problemes
- Competència

Cadascun d'aquests elements es col·loca en una escala numèrica, de manera que, finalment, s'obté una única xifra. El que busca el mètode és analitzar-ne el valor relatiu (no absolut). Per això s'augmenta la puntuació un 15%, ja que "Hay Group" va descobrir en les seves investigacions que en comparar dos llocs, els comitès solien necessitar diferències d'aquest percentatge per arribar a un acord per ubicar un lloc respecte un altre.

És un sistema de valoració de llocs que s'encarrega de mesurar el contingut del lloc de treball si analitza la responsabilitat del treballador en el seu lloc específic de treball i no les característiques personals i capacitats del treballador o treballadora.

Sistema de retribució:

- **Retribució fixa de referència**, amb un recorregut del +/-20%.
És una eina de gestió per disposar de criteri, no és el nivell a assolir per tots i totes. Sempre que la retribució fixa estigui entre les bandes salarials +/- 20% es considera que la persona estarà dins de la política retributiva.

Els llocs de treball fora de conveni tindran la retribució fixa que regula el conveni col·lectiu pel grup professional i complement del lloc de treball.

- **Retribució variable lligada a objectius (DPO).**
La retribució variable lligada a objectius està regulada en el procediment "P-RH-204.

Direcció Participativa per Objectius", on es defineixen els imports màxims de la DPO en % s/sou brut fix o en import fix en funció del rol/lloc de feina de cada persona.

- **Retribució addicional per treballar fora de la jornada diürna habitual**

Se segueixen els conceptes definits al conveni i la negociació col·lectiva:

- Plus de nocturnitat, plus diumenge, plus dissabte, plus festiu i plus festiu especial.

- **Guàrdies localitzables i presencials**

És la retribució que algunes persones (vinculades al lloc assistencial) perceben per estar disponibles i localitzables fora de la jornada.

- **Retribució variable per a la realització d'extraccions de teixits**

Retribució que algunes persones (vinculades al lloc assistencial) perceben per fer extraccions de teixits fora de la seva jornada, remunerant a un preu unitari per cada extracció realitzada.

- **Sistema de revisió salarial per posicions fora de conveni**

El principal objectiu del sistema és atraure i retenir el talent en els casos que el conveni no permeti competir amb el mercat laboral.

- Els sistemes de revisió salarial es fonamenten en relacionar la carrera salarial amb un lloc de treball i amb la consolidació professional (coneixement i resultats).

- **Retribució Fixa segons conveni** per cada grup professional, mes plus de responsabilitat i plus complement lloc de feina= Retribució fixa inicial (-20% salari de referència).

- **Increment del complement lloc de treball**, vinculat a les funcions del lloc.

METODOLOGIA DEL REGISTRE RETRIBUTIU

El Registre retributiu ha estat elaborat amb l'eina **que posa a disposició pel Departament de Treball, de la Generalitat de Catalunya, Àmbit Retribució.**

BST ha elaborat el registre retributiu, prenent l'any 2021 com a data d'extracció de les dades per ser un any tancat complet. En l'elaboració del registre ha tingut en compte els criteris següents:

- Realitzar una anàlisi comparativa dels salaris de dones i homes.
- Identificar els orígens de les diferències salarials, si n'hi ha.
- La descripció de la desigualtat es completa amb la posició de les dones a l'estructura
- Plantejar possibles accions correctores que puguin conduir a la igualtat salarial.
- Establir el càlcul de la bretxa retributiva sobre la base de la fórmula:

Bretxa retributiva = (Retribució homes - Retribució dones)/(Retribució d'homes) × 100

Criteris per fer l'auditoria

- Determinació dels factors fruit de l'anàlisi.
- Determinació dels factors de comparació entre el personal empleat en plantilla, així com graduar o anivellar els llocs de treball amb el mateix valor. Factors VPT. Segmentació del personal treballador en plantilla, segons les característiques associades a la mateixa categoria.
- Pla d'acció

CRITERI DE PROTECCIÓ DE DADES

En el cas de categories, grups o llocs en què només hi hagi una persona d'un sexe, s'ha inclòs el salari d'aquesta persona. Cal tenir en compte que l'elaboració d'un registre retributiu i l'auditoria salarial són obligacions de caràcter documental, cosa que justifica en una extensa reproducció tant de l'exposició de motius del RD-L 6/2019 com de preceptes modificats per aquesta, així com del RD 902/2020.

Per tant, el registre com l'auditoria retributius són documents que tenen per objecte garantir el principi d'igualtat de tracte i de no discriminació per raó de sexe entre les i els treballadors d'una mateixa empresa;

Aquests documents tenen per finalitat específica identificar i en conjurar l'existència de discriminacions indirectes per raó de sexe per tal de garantir que els treballs d'igual valor siguin retribuïts amb una mateixa retribució, i l'objecte d'aquests és garantir el principi de transparència. retributiva, és a dir, la identificació de discriminacions, si escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball; la referència que conté a l'art. 28 E.T al treball d'igual valor és un concepte jurídic indeterminat, que si bé, el RD 902/2.020 a l'article ofereix pautes per a la seva determinació, haurà de ser objecte d'identificació en cada cas concret.

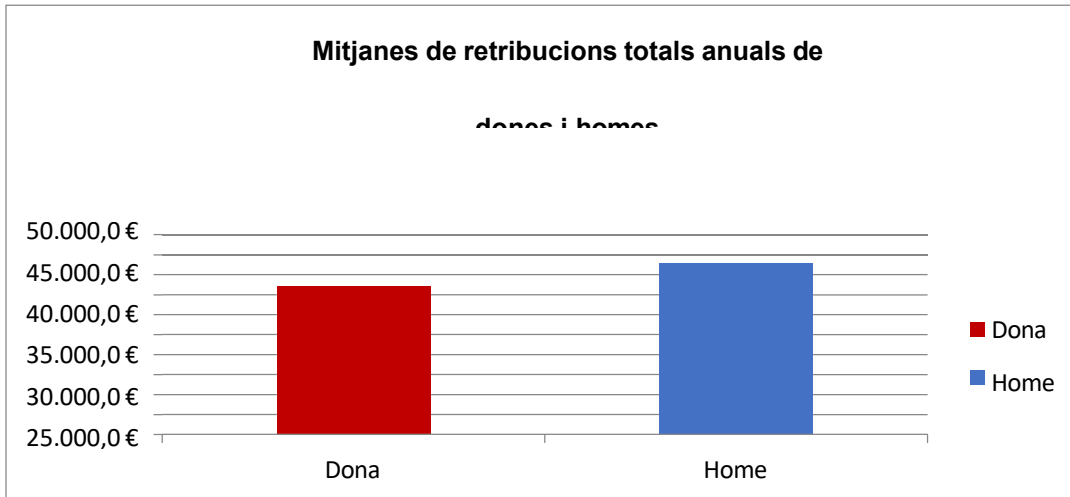
Això implica, no amagar les dades en determinats llocs de treball perquè només estan ocupats per persones d'un sexe o perquè és identificable la retribució que es percep conculca la legislació vigent.

Finalment, per no vulnerar en matèria de protecció de dades, BST se cenyeix a L'art. 6.1.c de RGPD que estableix com a base vàlida per al tractament de dades que aquest sigui necessari per al compliment d'una obligació legal, imposada a l'art. 28.2 ET per la qual cosa, existint finalitat legítima (garantir igualtat de tracte) decau l'interès individual del titular de les dades, però s'aplica el deure de sigil sobre aquestes que ha de suportar la representació legal dels treballadors que hi accedeixi.

DADES DE RETRIBUCIÓ

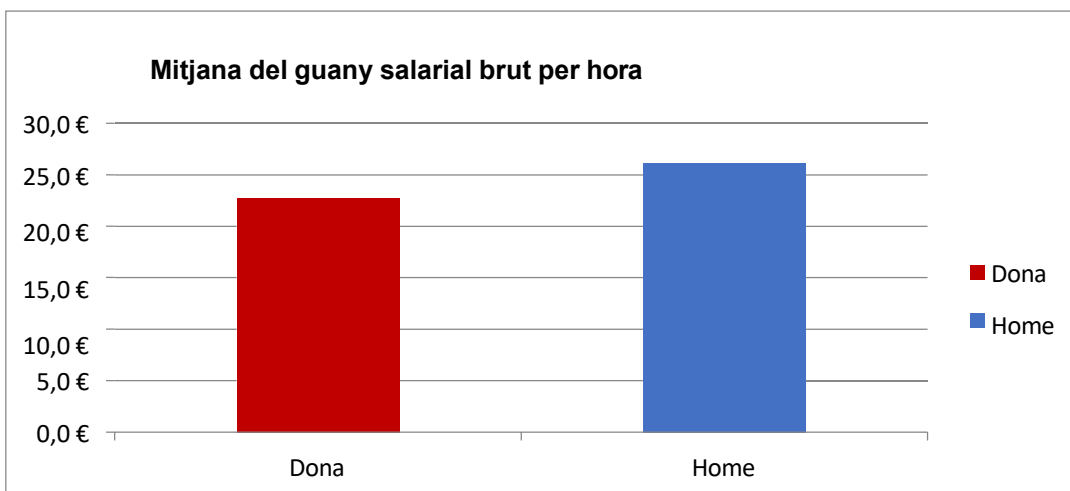
1. Dades en base a la Retribució Totals anuals

| Per sexe | Mitjana Retribucions totals | Total homes i dones | Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals |
|----------------------|------------------------------------|----------------------------|---|
| Dona | 37.189,7 € | 832 | |
| Home | 43.049,7 € | 265 | |
| Total general | 38.605,3 € | 1097 | 13,61% |



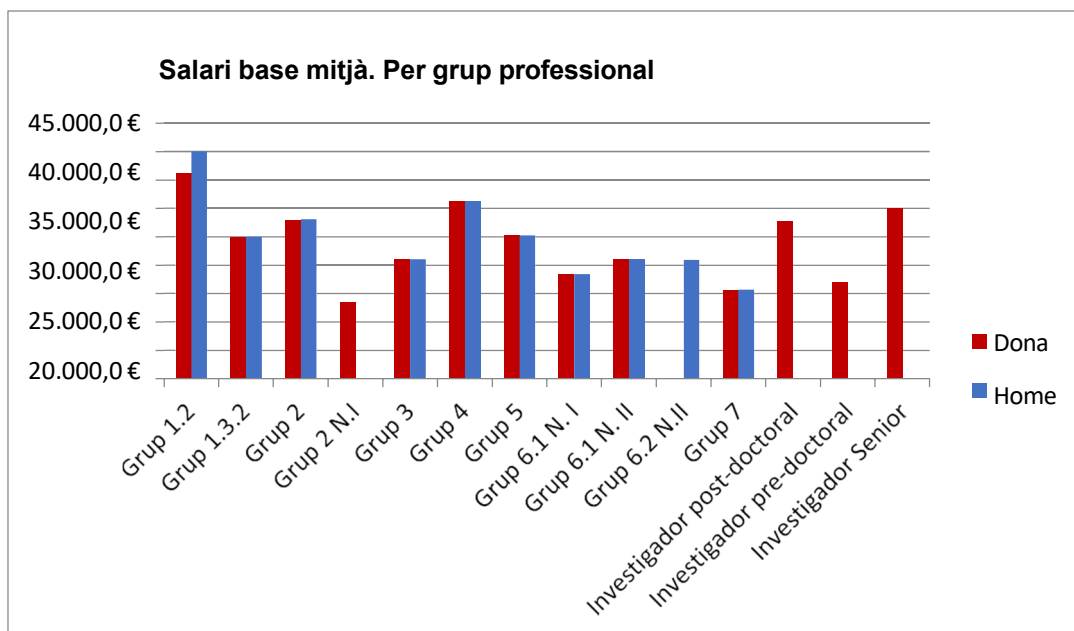
2. Mitjana salarial Brut per hora

| Per sexe | Mitjana Per Hora | Total homes i dones | Bretxa Salarial. Mitjanes del guany salarial brut per hora |
|----------------------|------------------|---------------------|--|
| Dona | 22,7 € | 832 | 13,13% |
| Home | 26,1 € | 265 | |
| Total general | 23,5 € | 1097 | |



3. Salari base mitjà per grup professional

| Grup Professional | Dona | Home | Bretxa salarial. Salari base mitjà per grup professional dins d'aquest col·lectiu hi ha els contractes d'alta direcció |
|----------------------------|-------------------|-------------------|--|
| Grup 1.2 | 36.277,5 € | 40.026,6 € | 9,4% |
| Grup 1.3.2 | 24.999,9 € | 24.999,9 € | 0,0% |
| Grup 2 | 27.999,5 € | 28.071,1 € | 0,3% |
| Grup 2 N.I | 13.507,9 € | | |
| Grup 3 | 21.009,5 € | 21.075,4 € | 0,3% |
| Grup 4 | 31.213,4 € | 31.213,4 € | 0,0% |
| Grup 5 | 25.331,1 € | 25.220,2 € | -0,4% |
| Grup 6.1 N. I | 18.377,8 € | 18.377,1 € | 0,0% |
| Grup 6.1 N. II | 20.967,5 € | 20.967,5 € | 0,00% |
| Grup 6.2 N.II | | 20.964,7 € | |
| Grup 7 | 15.619,5 € | 15.721,9 € | 0,65% |
| Investigador post-doctoral | 27.750,0 € | | |
| Investigador pre-doctoral | 17.000,1 € | | |
| Investigador Senior | 30.000,0 € | | |
| Total general | 26.802,9 € | 27.600,7 € | 2,89% |



La desviació que es produeix al grup 1.2 del 9,4% situa les contractacions d'alta direcció.

4. Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional

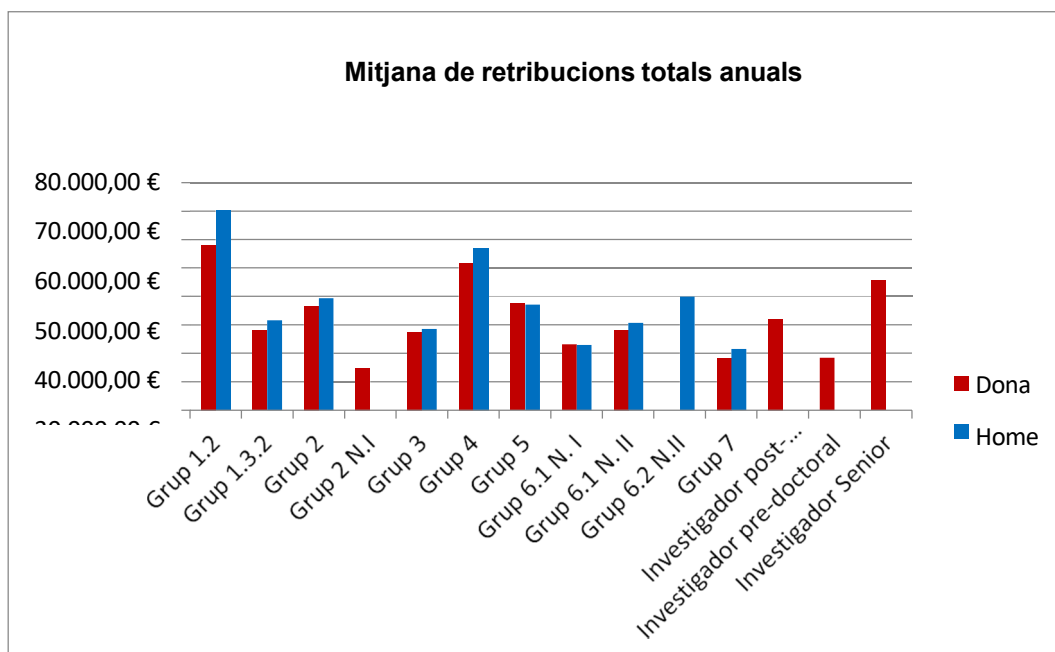
| Grup Professional | Dona | Home | Bretxa salarial. Mitjanes de retribucions totals |
|----------------------------|--------------------|--------------------|--|
| Grup 1.2 | 58.149,93 € | 70.144,80 € | 17,1% |
| Grup 1.3.2 | 27.962,65 € | 31.581,27 € | 11,5% |
| Grup 2 | 36.574,32 € | 39.397,94 € | 7,2% |
| Grup 2 N.I | 14.687,42 € | | |
| Grup 3 | 27.503,02 € | 28.532,20 € | 3,6% |
| Grup 4 | 51.779,24 € | 57.180,33 € | 9,4% |
| Grup 5 | 37.588,61 € | 37.155,63 € | -1,2% |
| Grup 6.1 N. I | 23.181,57 € | 22.939,59 € | -1,1% |
| Grup 6.1 N. II | 28.056,14 € | 30.678,80 € | 8,55% |
| Grup 6.2 N.II | | 39.918,52 € | |
| Grup 7 | 18.471,91 € | 21.587,29 € | 14,43% |
| Investigador post-doctoral | 32.050,87 € | | |
| Investigador pre-doctoral | 18.465,44 € | | |
| Investigador Senior | 45.543,44 € | | |
| Total general | 37.189,71 € | 43.049,67 € | 13,61% |

hi ha personal amb motxilles històriques en breu apunt de jubilar-se o desvincular-se

En aquest grup només hi ha un treballador que fa extraccions, i és home.

Per grups professionals, no s'observen desviacions per sobre del 25%. No obstant, cal detallar el següent:

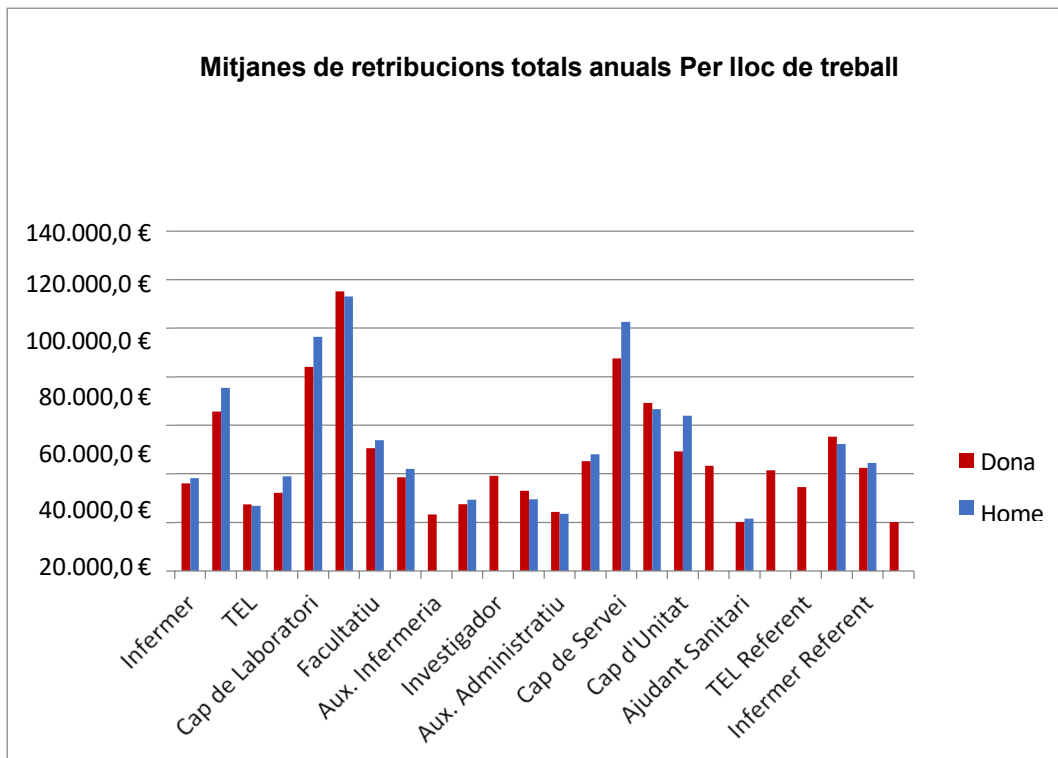
Grup 1: apareix una desviació del 17,1 %, com a conseqüència que en aquest grup es troba inclòs diferent personal amb herències salarials del passat per raons històriques, a punt de jubilació o desvinculació.



5 Mitjanes de retribucions totals anuals per lloc de treball

| Grup Professional | Dona | Home | Bretxa salarial. Salari base mitjà per grup professional dins d'aquest col·lectiu hi ha els contractes d'alta direcció |
|----------------------------|-------------------|-------------------|--|
| Grup 1.2 | 36.277,5 € | 40.026,6 € | 9,4% |
| Grup 1.3.2 | 24.999,9 € | 24.999,9 € | 0,0% |
| Grup 2 | 27.999,5 € | 28.071,1 € | 0,3% |
| Grup 2 N.I | 13.507,9 € | | |
| Grup 3 | 21.009,5 € | 21.075,4 € | 0,3% |
| Grup 4 | 31.213,4 € | 31.213,4 € | 0,0% |
| Grup 5 | 25.331,1 € | 25.220,2 € | -0,4% |
| Grup 6.1 N. I | 18.377,8 € | 18.377,1 € | 0,0% |
| Grup 6.1 N. II | 20.967,5 € | 20.967,5 € | 0,00% |
| Grup 6.2 N.II | | 20.964,7 € | |
| Grup 7 | 15.619,5 € | 15.721,9 € | 0,65% |
| Investigador post-doctoral | 27.750,0 € | | |
| Investigador pre-doctoral | 17.000,1 € | | |
| Investigador Senior | 30.000,0 € | | |
| Total general | 26.802,9 € | 27.600,7 € | 2,89% |

Les mitjanes aritmètiques no presenten cap desviació per sobre del 25% , només s'observa una desviació propera a aquest percentatge pel que fa al lloc de treball de cap d'unitat, amb una desviació del 23,01%. En aquest lloc es concentra personal amb pactes històrics, que estan a punt de jubilar-se o desvincular-se de l'organització.

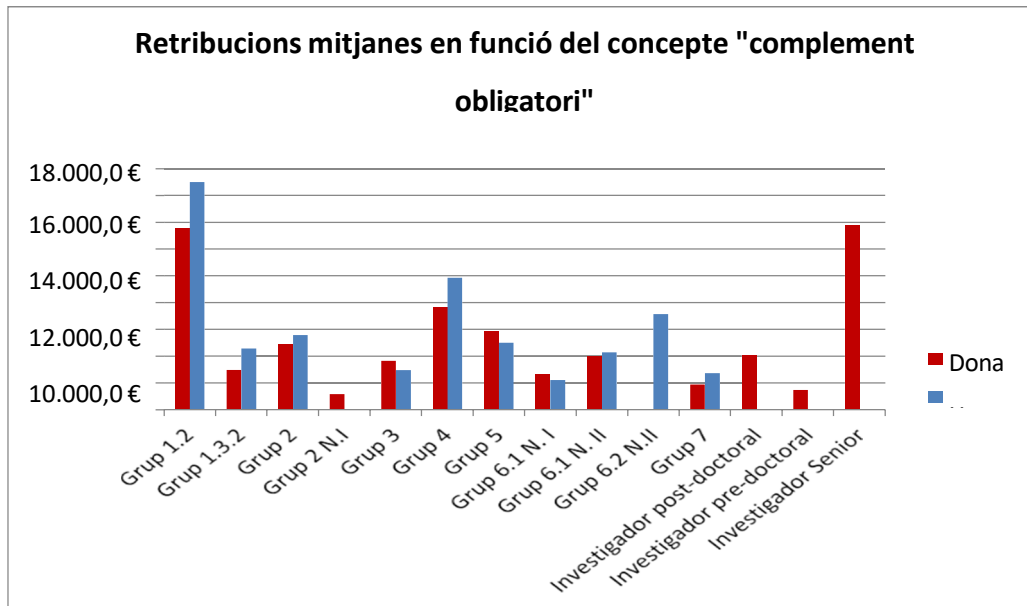


Retribucions mitjanes en funció del concepte "complements obligatoris" i grup professional

| Grup Professional | Dona | Home | Retribucions mitjanes concepte "complements obligatoris" per grup professional |
|----------------------------|------------------|------------------|--|
| Grup 1.2 | 13.525,8 € | 16.990,7 € | 20,4% |
| Grup 1.3.2 | 2.962,7 € | 4.578,1 € | 35,3% |
| Grup 2 | 4.886,2 € | 5.566,1 € | 12,2% |
| Grup 2 N.I | 1.165,5 € | | |
| Grup 3 | 3.638,2 € | 2.939,0 € | -23,8% |
| Grup 4 | 7.634,3 € | 9.848,6 € | 22,5% |
| Grup 5 | 5.819,2 € | 4.994,3 € | -16,5% |
| Grup 6.1 N. I | 2.658,6 € | 2.216,9 € | -19,92% |
| Grup 6.1 N. II | 4.017,5 € | 4.265,1 € | 5,81% |
| Grup 6.2 N.II | | 7.136,4 € | |
| Grup 7 | 1.878,8 € | 2.728,5 € | 31,14% |
| Investigador post-doctoral | 4.042,1 € | | |
| Investigador pre-doctoral | 1.465,4 € | | |
| Investigador Senior | 13.782,2 € | | |
| Total general | 5.932,9 € | 7.660,1 € | 22,55% |

Analitzant l'impacte dels complements obligatoris, es poden trobar desviacions per sobre del 25% i entre el 20% al 25%.

El Grup 1.3.2 presenta una desviació del 35,3%, que es justifica per la presència d'homes en aquesta variable que tenen un nivell més alt de carrera professional respecte a les dones, ja que tenen més antiguitat en l'organització i, consegüentment, compleixen el requisit de permanència en més nivells del sistema.



El Grup 3 presenta una desviació del -23,8%, que es justifica perquè hi ha més dones en aquesta categoria amb una antiguitat més alta.

El Grup 4 presenta una desviació del 22,5%, que es justifica perquè en aquest grup s'hi inclouen posicions de comandament. Els comandaments homes tenen més antiguitat que els comandaments dones i per tant cobren un nivell de carrera professional major.

El Grup 1.2 presenta una desviació del 20,4 %, que es justifica perquè els homes tenen un nivell de carrera professional superior respecte a les dones, donat que tenen major antiguitat i compleixen el requisit de permanència en més nivells.

El grup 7 presenta una desviació del 31,14%, que es justifica, també, per la presència d'homes en aquesta variable que tenen un nivell més alt de carrera professional respecte a les dones, ja que tenen més antiguitat en l'organització i, consegüentment, compleixen el requisit de permanència en més nivells del sistema.

La desviació total s'estableix en un 22,55% per l'impacte d'aquests complements sobre la base de l'antiguitat que aplica amb una tendència masculina més gran, així com el nivell de carrera professional dels comandaments.

Retribucions mitjanes en funció del concepte "complements voluntaris" i grup professional

| Grup Professional | Dona | Home | Bretxa salarial. Retribucions mitjanes concepte "complements voluntaris" per grup professional |
|----------------------------|-------------------|-------------------|--|
| Grup 1.2 | 6.436,41 € | 11.561,31 € | 44,3% |
| Grup 1.3.2 | | | |
| Grup 2 | 594,69 € | 2.528,93 € | 76,5% |
| Grup 2 N.I | | | |
| Grup 3 | 1.233,13 € | 5.809,38 € | 78,8% |
| Grup 4 | 15.813,77 € | 14.214,80 € | -11,2% |
| Grup 5 | 8.285,68 € | 11.240,73 € | 26,3% |
| Grup 6.1 N. I | 180,76 € | | |
| Grup 6.1 N. II | 2.825,51 € | 7.643,21 € | 63,03% |
| Grup 6.2 N.II | | 11.817,40 € | |
| Grup 7 | 997,22 € | 3.567,20 € | 72,04% |
| Investigador post-doctoral | 2.005,78 € | | |
| Investigador pre-doctoral | | | |
| Investigador Senior | | | |
| Total general | 3.485,86 € | 9.765,03 € | 64,30% |

Presenten desviacions els grups següents:

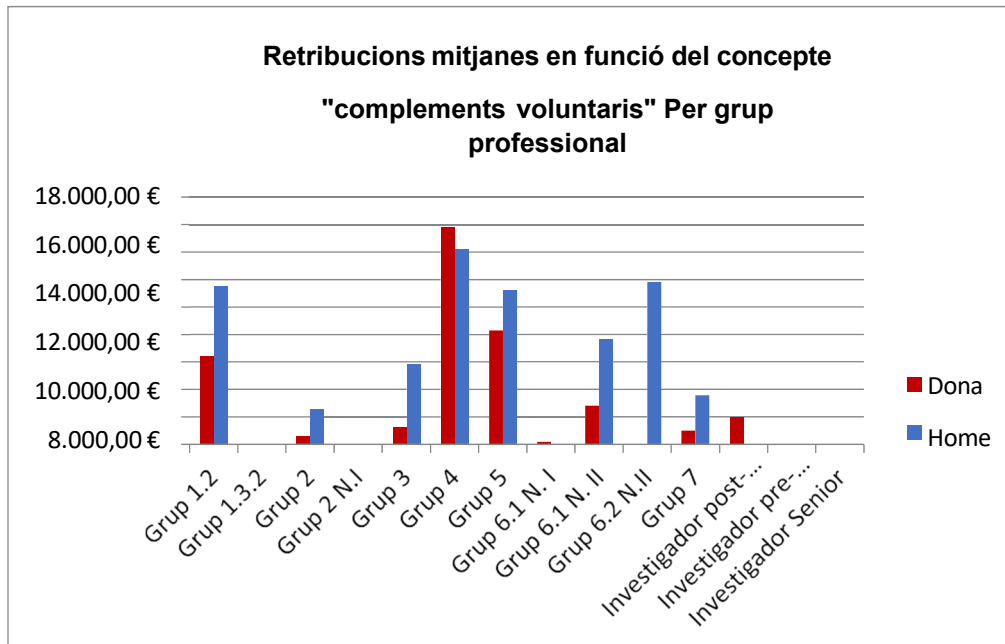
Grup 1.2 presenta una desviació del 44,3%, que es justifica perquè els homes tenen complements personals més alts que les dones, com a conseqüència de subrogacions de personal que ja disposa de complements per raons històriques, i que en breu es jubilaran o desvincularan de la institució.

Grup 2 presenta una desviació del 76,5%, que es justifica perquè en aquest grup s'inclouen posicions de comandament de supervisió que tenen complements més elevats per raons històriques i que es desvincularan de la institució properament. Així mateix, es troben incloses persones vinculades a subrogacions que ja tenien complements previs elevats, si bé aquestes persones també es jubilaran properament.

Els Grups 3, 5, 6.1 i 7 presenten unes desviacions de 78,8%, 26,3%, 71,6% i 72,4%, respectivament, que, de manera similar als casos anteriors, es justifiquen perquè s'inclouen professionals que tenien complements elevats previs i/o que s'han incorporat al BST per subrogacions.

Els complements voluntaris tenen un fort impacte al BST, circumscrits majoritàriament a pactes del passat i subrogacions. En terminis generals, s'entén per subrogació empresarial quan es canvia la titularitat d'una empresa, un centre de treball o una unitat productiva i es mantenen les relacions laborals amb els treballadors i treballadores. Es dedueix que els homes tenen més accés a l'ingrés d'aquest tipus de complements.

En aquests processos de subrogació, el receptor dels professionals (en aquest cas el BST) no té potestat legal per redreçar les possibles desviacions que puguin existir i que estiguin associades als salaris que percep el personal subrogat.



Retribucions mitjanes en funció del concepte "variables" i grup professional

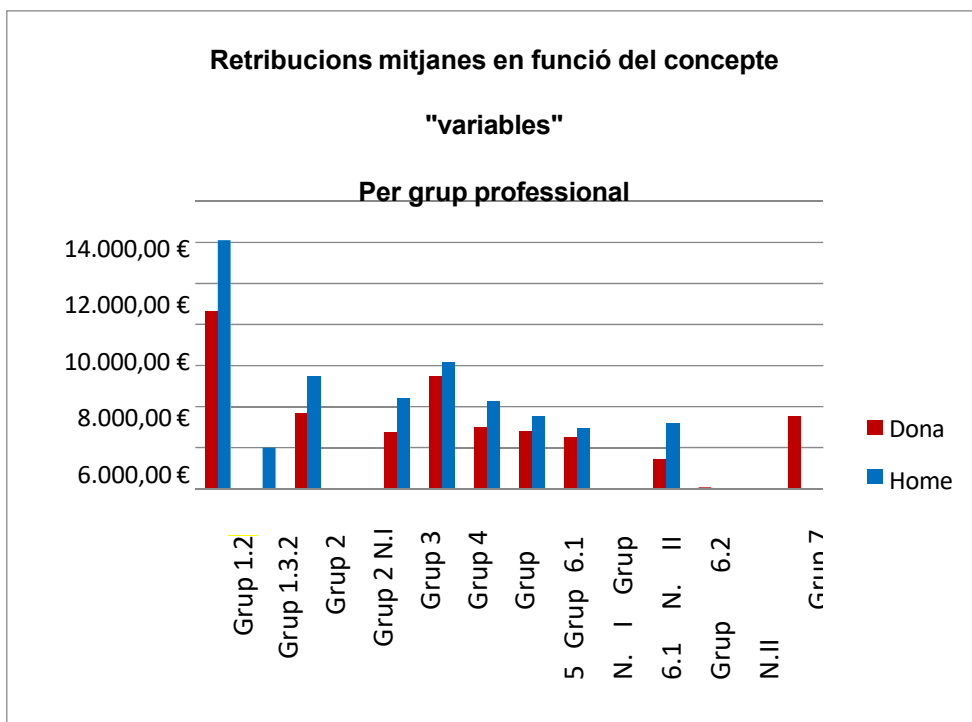
| Grup Professional | Dona | Home | Retribucions mitjanes concepte "complements voluntaris" per grup professional |
|----------------------------|-------------------|-------------------|--|
| Grup 1.2 | 8.614,70 € | 12.112,55 € | 28,9% |
| Grup 1.3.2 | | 2.003,23 € | |
| Grup 2 | 3.676,16 € | 5.493,55 € | 33,1% |
| Grup 2 N.I | 28,08 € | | |
| Grup 3 | 2.773,04 € | 4.427,66 € | 37,4% |
| Grup 4 | 5.472,60 € | 6.146,12 € | 11,0% |
| Grup 5 | 2.989,87 € | 4.253,89 € | 29,7% |
| Grup 6.1 N. I | 2.817,23 € | 3.518,26 € | 19,9% |
| Grup 6.1 N. II | 2.521,55 € | 2.948,51 € | 14,48% |
| Grup 6.2 N.II | | | |
| Grup 7 | 1.448,53 € | 3.210,36 € | 54,88% |
| Investigador post-doctoral | 64,15 € | | |
| Investigador pre-doctoral | | | |
| Investigador Senior | 3.522,48 € | | |
| Total general | 4.113,96 € | 6.428,85 € | 36,01% |

Presenten desviacions els grups següents:

- **Grup 1.2:** dins dels conceptes variables s'inclouen els objectius que són proporcionals a la retribució total. En aquest grup estan inclosos els directors, els caps de centre i caps de servei que tenen complements previs elevats per raons històriques i majoritàriament són homes.
- **Grup 2:** dins dels conceptes variables s'inclouen els objectius que són proporcionals a la retribució total. En aquest grup estan inclosos els supervisors que també tenen complements previs elevats per raons històriques i majoritàriament són homes. D'altra banda, en període COVID, personal del BST va participar en campanyes de vacunació COVID i se'ls hi van retribuir aquestes hores en nòmina BST.
- **Grup 3:** els homes fan més guàrdies que les dones, majoritàriament són tècnics extractors de teixits, lloc de treball ocupat per més homes que dones.
- **Grup 5:** dins dels conceptes variables s'inclouen els objectius que són proporcionals a la retribució total.
- **Grup 7:** dins dels conceptes variables s'inclouen els objectius que són proporcionals a la retribució total.

La desviació total sobre el global dels grups i les variables retributives se situa en un 36,01% a favor dels homes.

La retribució variable és la que més incideix en la bretxa salarial de gènere. Aquesta desviació, és un punt d'inflexió i de reflexió.



Així doncs i arribats a aquest punt, podríem destacar el següent:

El major nombre de dones que d'homes que s'observa en relació amb molts dels aspectes valorats al llarg de tota aquesta auditoria és un clar reflex de la denominada

feminització de les professions sanitàries, que respon a diferents factors que incideixen a tot el sector sanitari, l'evolució dels quals escapa de l'abast d'actuació del BST.

Així doncs i tal com es recull a *La feminització de les professions sanitàries* de Pablo Vázquez Vega¹, l'estudi del nombre d'estudiants per sexe en las titulacions de la branca de Ciències de la Salut suggereix que el procés de feminització encara no ha acabat i que previsiblement dins d'uns anys el pes relatiu de les dones en totes les ocupacions sanitàries associades a la titulació universitària **serà més elevat encara** que l'observat actualment, no només quant a les carreres que sempre han estat altament feminitzades com la Infermeria, sinó també a les titulacions de Medicina, Farmàcia, Biologia, etc.

Aquesta feminització, apunta l'autor, no només respon a la incorporació de les dones en aquests estudis, sinó també al seu abandonament per part dels homes.

D'altra banda i quant a les diferències salarials observades pel que fa a diferents complements salarials que són més percebuts pels homes que per les dones, aquesta situació respon a la **més recent incorporació al món laboral** de les dones titulades en Medicina, Farmàcia, Biologia..., fet que incideix, al seu torn, en la seva més recent incorporació a les trajectòries laborals d'accés als càrrecs de responsabilitat i als processos per assolir els darrers nivells de les carreres professionals corresponents.

Conseqüentment, es d'esperar que sigui el simple pas del temps el que facilitarà l'adquisició de l'experiència professional recomanable **per tal que les dones accedeixin a càrrecs de més responsabilitat, de la mateixa manera que les dotarà dels anys de permanència requerits per accedir als darrers nivells de les carreres professionals** del BST.

METODOLOGIA DEL SISTEMA DE VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

A l'hora de dur a terme la valoració, s'han tingut en compte aquests aspectes:

- Establiment del valor relatiu del lloc per alinear les capacitats del personal del BST amb els requisits del lloc, i com a punt de garantia d'unes retribucions equitatives.
- La importància dels factors es fa de manera ponderada i s'expressa en xifres.
- La valoració del lloc de treball la determinen els factors, els graus i la ponderació.
- Cada lloc rep una puntuació, que serveix per determinar la quantitat de diners dins del salari corresponent.
- Valoració en neutre amb raó al gènere, per donar suport a una valoració objectiva del lloc, independentment de qui l'ocupi.
- Criteris definits al conveni per establir la classificació professional: els factors que influeixen en la classificació professional de les persones treballadores i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, segons els teris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors.

El Sistema d'Escales i Perfils de Valoració de Llocs utilitzat per BST és el sistema: "Hay" un dels pioners en la gestió organitzacional.

Aquest sistema permet detectar el grau de correspondència existent entre el contingut dels llocs de treball i les retribucions percebudes per aquests.

- Valoració dels llocs 2021-2022

Actualització de la valoració dels llocs del Comitè de Direcció, llocs de direcció de comunicació i donacions.

Actualització de la resta de llocs per part de la Direcció de Persones i Valors amb el criteri d'aplicació a cada valoració següent:

- Control de Qualitat de l'aplicació de la metodologia: perfil del lloc
- Control de la consistència tècnica: Equilibri entre els factors.
- Control de la consistència jeràrquica: Diferents nivells de jerarquia

| NIVELL HAY | BANDA INFERIOR | RETRIBUCIÓ DE REFERÈNCIA | BANDA SUPERIOR |
|-------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|
| 19 | 70.049 € | 84.059 € | 100.871 € |
| 18 | 68.095 € | 81.714 € | 98.057 € |
| 17 | 66.142 € | 79.370 € | 95.244 € |
| 16 | 54.962 € | 65.954 € | 79.145 € |
| 15 | 50.513 € | 60.616 € | 72.739 € |
| 14 | 46.064 € | 55.277 € | 66.332 € |
| 13 | 41.461 € | 49.753 € | 59.704 € |
| 12 | 36.949 € | 44.339 € | 53.207 € |
| 11 | 31.715 € | 38.058 € | 45.670 € |
| 10 | 27.908 € | 33.490 € | 40.188 € |
| 9 | 24.926 € | 29.911 € | 35.893 € |
| 8 | 22.130 € | 26.556 € | 31.867 € |
| 7 | 21.292 € | 25.551 € | 30.661 € |
| 5 | 19.107 € | 22.929 € | 27.515 € |

Mapa de rols professionals

| Nivell Hay | Nivell Rol | Mapa de rols professionals | | | | | |
|------------|------------|----------------------------|---------------------|------------------|-----------------------------------|---|------------------|
| 21 | L | | | | | | Director General |
| 19-17 | K | | | | | | Director |
| 16 | J | | | | | Cap de Servei | |
| 15 | I | | | | | Cap de Laboratori / Cap d'Àrea assistencial | |
| 14 | H | | Cap d'Àrea Suport | | | Facultatiu Referent / Especialista | |
| 13-12 | G | | Responsable Àrea | | | Facultatiu | |
| 12-10 | F | | Cap d'Unitat Suport | | | Supervisor Infermeria | |
| 11 | E | | Tècnic GS | | Supervisor Laboratori | Infermer referent | Fac. Donació |
| 9-10 | D | | Tècnic / Promotor | | Supervisor TEL | Infermer | |
| 8 | C | Administratiu | | | Tècnic Laboratori / A. Patològica | | |
| 7 | B | Auxiliar Admin. | | Aux. Infermeria | | | |
| 5 | A | Subaltern | | Ajudant Sanitari | | | |
| | | SUPORT | | ASSISTENCIAL | | | DIRECCIÓ |

La proporcionalitat dels salaris és potser la prova més clara de l'equitat. BST ha assignat bandes salarials de manera independent al lloc considerat, tenint en compte només la puntuació obtinguda, per aplicació d'una fórmula

FACTORS SUBJACENTS

- Sistemes de promoció interna i classificació professional**

L'any d'anàlisi 2021 ha promociat 1 home al càrrec de cap de grup recerca, i 1 dona al càrrec de supervisora LST, establint un equilibri paritari. Ambdues persones han accedit mitjançant una prova objectiva, tot situant-se en un nivell de jerarquia de personal comandament intermedi.

El procediment de promoció a l'empresa és objectiu i transparent, regit únicament per criteris demostrables de vàlua professional i la descripció dels perfils professionals només té en compte requeriments objectius per exercir adequadament el lloc de treball.

El perfil de les persones que intervenen en els processos de promoció i gestió i retenció del talent és el de persones amb preparació en aquest àmbit.

BST està compromès amb el desenvolupament del seu capital humà, dissenyant processos de carrera per a alguns grups amb la finalitat d'impulsar el talent i retenir-lo en igualtat d'oportunitats.

Criteris de verificació

- Està regulat el procediment per a la promoció pel conveni i un procediment intern.
 - Totes les categories o grups professionals estan afectats per aquest procediment.
 - Les treballadores de l'empresa promocionen en la mateixa proporció que els homes a cadascun dels diferents sistemes de promoció utilitzats a BST.
 - L'antiguitat no és un requisit o criteri per a la promoció.
 - La formació té un pes en els processos de promoció i està especificat quin pes té cada tipus de formació sobre la promoció, de manera que aquest sistema preserva en tot moment la cultura i el model organitzatiu del Banc de Sang i Teixits.
 - Les persones que treballen a temps parcial tenen les mateixes possibilitats de promocionar que les que treballen a jornada completa, així com també tenen les mateixes possibilitats les persones que tenen un contracte temporal respecte de les que el tenen indefinit.
 - No s'observen departaments amb més o menys possibilitats de promocionar.
 - La valoració dels llocs de treball i l'assignació de categories professionals i nivells retributius no infravalora determinats llocs que són ocupats majoritàriament per dones.
 - Les tasques que les persones realitzen en el seu lloc de treball estan establertes d'acord a la seva categoria professional i a les retribucions que perceben.
 - L'any d'anàlisi 2021 ha promocionat 1 home al càrrec de cap de grup recerca, i 1 dona al càrrec de supervisora LST, tot establint-se un equilibri paritari.
- **Sistema d'accés, selecció i formació**

Criteris de verificació

- No s'observa una diferència percentual significativa entre dones i homes en relació amb el tipus de contracte, per la feminització del sector d'activitat, ja que ambdós sexes estableixen modalitats fixes i temporals de manera equilibrada:
- Dones en percentatge de contractació fixa 48,55% i homes 55,45% Dones en percentatge de contractació temporal 51,45% i homes 44,55%.
- Sí s'observa una diferència percentual significativa entre dones i homes en relació amb l'antiguitat que aplica majoritàriament els homes en algunes categories professionals.
- No s'observa una diferència percentual significativa entre dones i homes en relació amb la durada de la jornada. Dones i homes es concentren a la variable

100% de la jornada, en un percentatge del 67,90%. El percentatge més baix de concentració de la plantilla se situa a la variable entre el 50% i el 75% de la jornada.

- El treball al torn de dia o al torn de nit és una opció per a tota la plantilla.
- Totes les hores extraordinàries són voluntàries.
- No hi ha diferències significatives entre uns llocs de treball i d'altres en la realització d'hores extraordinàries. En cas que n'hi hagi, s'analitzarà quins llocs són els que fan més hores extraordinàries i quins són els que menys.
- Els homes en general fan més guàrdies que les dones.
- BST desenvolupa la seva activitat contractual conforme al que disposa la normativa reguladora dels contractes de les administracions públiques, sense biaix de gènere
- **Mesures de conciliació establertes**

En aquest apartat es recopilaran les mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores a través de la introducció d'accions que millorin, dins de les possibilitats organitzatives i econòmiques de la companyia, el règim legal i convencional en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral, a més de garantir el lliure accés dels treballadors i treballadores a les mesures esmentades en condicions d'igualtat i no discriminació per raó de gènere (art. 46.2 de la LOI i Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre) .

- La política de conciliació, se cenyeix al marc dels diferents convenis col·lectius,
- Es garanteix que, en BST, la reducció de jornada de treball s'efectua amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada, quan la treballadora o el treballador tingui a cura directe:
- Fill o filla menor de 12 anys. Durant l'any 2022 es fa una valoració per ampliar el període fins els 14 anys.
- Guarda legal d'una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda, encara que sigui més gran.
- Familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.
-
- L'últim any analitzat reflecteix, en la variable excedència per cures de familiars i menors a càrrec, una concentració més gran de dones, igual que en la variable excedència per conciliació. Aquestes excedències majoritàries de dones tornen a retroalimentar els rols i els estereotips de gènere que romanen encara vigents a la nostra societat.
- Les dones i homes no utilitzen en la mateixa mesura les excedències o les reduccions de jornada, si bé l'exercici d'aquests drets no impacta sobre la promoció professional, ni sobre la participació en accions formatives. L'empresa aprova totes les peticions, sempre que compleixin els requisits per sol·licitar-les, sense efectuar cap diferència per gènere.

- No té impacte sobre les retribucions.

- **Condicions laborals**

ET. 34.8. “El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord que arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, allò previst en aquella. Amb aquesta finalitat, es promourà la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres modes d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la compatibilitat més gran entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat a les empreses.”

BST compta amb un procediment sobre les disposicions respecte a la jornada, establint una política única per aturar tots els serveis, sobre les gestions en matèria de gestió del temps i els descansos.

BST té les obligacions formals següents:

- Anualment cada centre o unitat de treball ha de publicar al Jam-Success Factors el calendari laboral del servei.
- Informar cada persona del seu calendari segons les regles de cada servei.
- Facilitar informació concreta a la persona treballadora amb contracte de durada superior a quatre setmanes, sobre la distribució de la jornada ordinària i la durada de vacances.

- **Criteris de verificació**

- El còmput d'hores setmanals es fixa en 100% de la jornada per a un 67,90% del personal treballador en plantilla
- Per l'activitat de BST, la modalitat contractual es concentra en la contractació fixa i de temporalitat, sense discriminació directa o indirecta respecte a les dones.
- Els salaris estan determinats sobre la base dels diferents convenis d'aplicació i s'estableixen d'una forma clara per a cada grup i per tant per a cada lloc, de manera que la valoració dels mateixos se situa en una escala i aquesta escala s'emmarca en un salari.

Les competències, capacitats/habilitats i esforços de les dones no estan infravalorats, i aquest fet s'evidencia especialment en el sector d'activitat de BST i en la pròpia empresa, ja que això no es tradueix en unes pitjors condicions salarials.

En el 2022, la Direcció general l'ocupa una dona, i se situa a nivell d'adjunt a Direcció General un home.

A la resta de departaments de Direcció se situen:

- 1 dona a Direcció de Màrqueting i Comunicació
- 1 dona a Direcció de Banc de teixits.
- 1 dona a Direcció de Persones i Valors
- 1 dona a Direcció Econòmica financera

- 1 dona a Direcció de la Sang
 - 1 dona a Direcció de Laboratoris
- Les direccions departamentals estan ocupades per 6 dones davant de 5 homes, en un equilibri proper a la paritat.
 - L'estructura retributiva a BST es pública i coneguda per totes les persones treballadores. El sistema retributiu de l'organització garanteix que no hi ha discriminació cap a les dones.
 - Els augments salarials estan regulats dins del sistema retributiu de manera objectiva.
 - La retribució variable té un fort impacte a la retribució

CONCLUSIONS DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Criteris de verificació

| | SI | NO | |
|--|----|----|---|
| 1 SEGREGACIÓ HORIZONTAL | X | | Concentració dones i homes en determinats llocs i categories |
| 2 SEGREGACIÓ VERTICAL | | X | No hi ha " Sostre de vidre " |
| 3 COMPLEMENTS SALARIALS | X | | Antiguitat, Millora voluntària. Guàrdies, personal, Fidelització etc. |
| 4 ESTEREOTIPS I ROLS DE GÈNERE | X | | Determinats llocs i categories |
| 5 ALTA TEMPORALITAT DONES | | X | Contractació indefinida i temporalitat per dones i homes. |
| 6 SISTEMA DE PROMOCIONS | X | | Marc dels convenis. |
| 7 SISTEMA D' ACCÉS A BST | X | | Procediment definit i objectiu sense discriminació directa. |
| 8 CONTRACTACIÓ TEMPORALITAT | x | | Per homes i Dones. |
| 9 POLÍTIQUES CONCILIACIÓ | x | | Marc de conveni i algunes polítiques pròpies. |
| 10 CORRECTA VALORACIÓ DELS LLOCS DE FEINA | X | | Sistema de punts objectiu formulat en neutre. Sistema "Hay". |
| 11 INFRAVALORACIÓ DE LES TASQUES, HABILITATS I CAPACITATS DE LES DONES | | X | Formulació neutra. |
| 12 ESTRUCTURA SALARIAL | X | | Forta presència dels complement salarials obligatoris i voluntaris. |
| 13 PERCEPCIONS EXTRASALARIALS | X | | Al Detall. |
| 14 TEMPS DE FEINA: DURACIÓ I TIPUS DE JORNADA | X | | Marc de conveni. |
| 15 POSICIÓ DE LES DONES A L'ESTRUCTURA BST | X | | Alta Feminització. Desequilibri regla 60/40 |
| 16 SALARI BASE | X | | Marc de conveni. |
| 17 COMPLEMENTS DESTINATS A PREMIAR | X | | Personal, Coordinació, Lloc de treball, etc. |
| 18 COMPLEMENTS DESTINATS A COMPENSAR | X | | Nocturnitat, Fidelització, Guàrdies, Plus Festius. |
| 19 COMPLEMENTS VINCULATS A BIAIXOS DE GÈNERE | X | | Activitat de la pròpia empresa. |

| | | | |
|--|---|---|--|
| 20 EXISTÈNCIA DE RETRIBUCIONS NO SUBJECTES A LA REGULACIÓ COL·LECTIVA | X | | Herències del passat subrogacions. |
| 21 CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR | X | | Marc de convenis y algunes polítiques pròpies sense procedimentalitzar Reducció jornada per guarda legal a menors majoritàriament femenina. |
| 22 INCIDÈNCIA DESIGUAL DE PLUSOS I COMPLEMENTS PER SEGREGACIÓ OCUPACIONAL | X | | <u>Guàrdies, Nocturnitat, Festius.</u> |
| 23 UTILITZACIÓ DE CRITERIS SUBJECTIUS PER A LA CONCESSIÓ DE BENEFICIS NO SALARIALS | | X | <u>Procediments transparents</u> |
| 24 DIFERÈNCIES EN L'ACCÉS A LA FORMACIÓ QUE PROVOQUEN DESIGUALTATS SALARIALS ENTRE DONES I HOMES | | X | |
| 25 NEGOCIACIÓ INDIVIDUAL DE LES RETRIBUCIONS | X | | |

Els determinants de la bretxa salarial a BST són els següents

- Estereotips i rols de gènere que encara són presents a la societat
- Conciliació i corresponsabilitat: les dones s'acullen amb molta més freqüència que els homes a la reducció de jornada per tal d'atendre les responsabilitats familiars.
- Treball a temps complet/parcial
- Segregació laboral per motiu de gènere que encara és present a la societat
- Estructura salarial: complements amb biaix de gènere
- Pertinença a un sector d'activitat determinat com és la sanitat altament feminitzat

Això és conseqüència, entre altres coses, a la incorporació més tardana a la professió que els homes, a la cura de fills o familiars, o a la preferència de realitzar feines amb menys responsabilitat per poder compaginar-ho amb la conciliació de la vida familiar. Posar èmfasi en la incorporació tardana dels homes a determinats llocs considerats tradicionalment femenins per divisió sexual del treball.

Aquestes desigualtats estableixen una desviació salarial, en determinats grups i escales, que s'han justificat per variables diferents del sexe, però que sustenten estereotips i rols de gènere a BST.

La segregació és palesa en el predomini de les dones als sectors tradicionals feminitzats. En aquest procés actuen els estereotips sexistes sobre el tipus de tasques i llocs de treball que s'han definit socialment com "més apropiats" per a les dones i que tradicionalment han estat els del sector serveis associats als rols de cura, atenció a les persones i les tasques administratives

Els complements voluntaris tenen un fort impacte de BST, circumscrits majoritàriament a pactes del passat i subrogacions.

A BST, no s'han identificat diferències salarials relacionades amb les àrees d'activitat o tasques que realitzen majoritàriament dones i homes, ja que s'han definit els llocs i les tasques amb criteris objectius, i s'han garantit els requisits reals del lloc. Desequilibri en l'estructura per alta feminització al no tenir un equilibri de

representació en base a la regla 60/40 en alguna àrees i llocs de BST.

Per tant, no hi ha diferències salarials que concorrin en una discriminació salarial directa, ni indirecta perquè el sexe no és el criteri per establir el salari.

Aquestes desigualtats estableixen una desviació salarial, en determinats grups i escales, que s'han justificat per variables diferents del sexe, però que sustenten estereotips i rols de gènere a BST. En aquest punt, es destaquen un aspecte crucial i que suposa un matís conceptual important: no és el mateix una discriminació salarial que no pas una desigualtat salarial.

La LOI defineix la discriminació salarial com: "qualsevol distinció, exclusió o preferència que tingui per objecte anul·lar o alterar la igualtat de tracte a l'ocupació o l'ocupació". Això significa que hi ha discriminació salarial quan realitzant el mateix treball durant les mateixes hores, dues persones empleades reben un salari diferent, cosa que no s'executa a BST posar èmfasi que aquest fet de passar està prohibit per l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007.

Els barems salarials s'han establert al mateix nivell tant per als llocs masculinitzats o feminitzats, i els complementos i les primes establerts no distingeixen per sexe.

Fins ara no s'ha produït una anàlisi per posar en pràctica la reducció dels complementos que puguin tenir biaixos de gènere. Es recomana analitzar aquests complementos amb biaix de gènere i els complementos voluntaris adscrits a llocs d'alta direcció i responsabilitat.

Pel que fa al control de la legalitat del Conveni, l'Estatut dels Treballadors estableix expressament (art. 90.6) que "l'autoritat laboral vetllarà pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que poguessin contenir discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe. A aquests efectes, pot demanar l'assessorament de l'Institut de la Dona o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons escaigui pel seu àmbit territorial."

Per tant, hi ha alguns convenis que encara no han introduït la perspectiva de gènere i acaben perpetuant les desigualtats que no s'han analitzat amb aquesta perspectiva, i per tant de manera no correcta ja que el principi d'igualtat cada cop ha de ser més present i amb més força a la negociació. Ressaltar que aquesta visió s'hauria de focalitzar en l'accés a l'ocupació, la promoció professional i la formació, la conciliació laboral de la vida familiar, personal i laboral i per seqüència de coherència la retribució.

En el context de la política d'igualtat d'oportunitats de BST i en resposta al nou marc normatiu de la llei (Reial decret /902 octubre 2020), s'ha analitzat la política retributiva amb focus al anàlisi de gènere de tal manera que s'ha pogut establir el compromís i el principi d'equitat salarial interna pel qual els i les empleades són persones retribuïdes d'acord amb el "valor" que BST atorga al seu lloc de treball dins de l'organització.

Principi d'adequació, totalitat i objectivitat. "Una valoració correcta de llocs requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat" (art 4.4 RD 902/2020).

El principi d'adequació s'ha sustentat els factors rellevants en la valoració dels llocs, en relació amb l'activitat i la formació necessària per fer-la. Condicions professionals i de formació les que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat

Art 28 ET, fa referència i assenyala que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària.

El principi de totalitat ha quedat garantit en la definició de les àrees per a la valoració dels llocs de BST. Entre aquestes àrees se situen les condicions de treball, les competències, les responsabilitats i els coneixements on s'ha tingut en compte l'esforç, les condicions ambientals i els riscos del lloc. La totalitat implica que, per constatar si concorre el mateix valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap no s'infravalori.

El principi d'objectivitat s'ha basat a establir els mecanismes clars que han permès identificar els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una retribució determinada no han depès d'estereotips de gènere. (art. 4.4 RD 902/2020). Aquests mecanismes quantitius: "punts per factor" garanteixen el compliment i les exigències establertes a l'art.

8.2 RD 902/2020, que ha definit el contingut d'aquesta Auditoria Retributiva.

Els factors s'han establert en neutre des de la perspectiva de gènere, amb la finalitat de valorar i anivellar els llocs garantint un sistema de classificació professional neutra i lliure de biaixos de gènere a BST.

El sistema retributiu de BST garanteix que no hi ha discriminació envers les dones.

La igualtat de retribució, sense discriminació per raó de sexe, significa:

Que la retribució establerta per a un mateix treball remunerat per unitat d'obra realitzada es fixa sobre la base d'una mateixa unitat de mesura; que la retribució establerta per a un treball remunerat per unitat de temps és igual per a un mateix lloc de treball.

Per tant, no hi ha diferències salarials que concorrin en una discriminació salarial directa perquè el sexe no és el criteri per establir el salari, però determinades variables sí generen algunes desigualtats, comentades i justificades anteriorment, i es convida a la reflexió respecte a alguns complements salarials i extra salarials i la distribució de la plantilla per les ocupacions masculinitzades o feminitzades.

Ressaltar l'alta feminització del sector i de l'activitat pròpia de BST.

Recomanacions globals

- Evitar la segregació horitzontal.
- Analitzar els complements **establerts al Conveni**.
- Impulsar més mesures que afavoreixen la conciliació i la corresponsabilitat.
- Tractar d'equilibrar els llocs de treball sota la regla 60/40.
- Donar a conèixer al personal en plantilla la classificació dels llocs de treball i el criteri d'avaluació.
- Introduir sistemes de promoció objectius i que prioritzin les persones del sexe menys representat, en cas d'igualtat de capacitats i aptituds.
- Revisar els criteris a partir dels quals es duen a terme les noves incorporacions a l'organització i les promocions professionals, introduint-hi la perspectiva de gènere.
- Impulsar la promoció interna per eliminar qualsevol barrera invisible influenciada per la diferència de gènere derivades de la conciliació de la vida familiar i laboral.

- Adoptar accions positives per tal d'afavorir l'accés de dones a càrrecs directius, de comandament i responsabilitat.
- Disposar d'una relació de tots els complements que hi ha a BST i els criteris per accedir-hi.
- Revisar l'existència de complements voluntaris i quin pes tenen en la massa salarial i considerar si són necessàries mesures correctores.
- Es recomana revisar la causalitat dels complements salarials sobre una justificació objectiva, raonable i neutra des d'una perspectiva de gènere.
- Compensar les prolongacions de jornada i hores extraordinàries per temps de descans amb la possibilitat de compactació de jornades completes i la quantia de l'equivalència del temps de prolongació amb el temps de descans.
- Es recomana limitar que el complement d'antiguitat comporti a l'estructura salarial un pes excessiu, per la qual cosa és més efectiu tenir en compte altres aspectes vinculats a l'experiència professional, com són els coneixements adquirits i la formació.

Recomanacions generals per incorporar la perspectiva de gènere al sistema retributiu.

Continuar amb els sistemes:

- **Universalitat:** el sistema retributiu és aplicable a totes les persones integrants de BST
- **Proporcionalitat:** el sistema retributiu estableix una proporcionalitat entre el valor aportat per cada persona i la retribució percebuda.
- **Publicitat:** el sistema retributiu és conegut per totes les persones integrants de BST.
- **Anàlisi diferencial d'impacte:** Qualsevol decisió en relació amb el sistema retributiu i, molt en particular, amb l'assignació de quanties, ha d'anar acompanyada d'una anàlisi diferencial de l'impacte que aquesta decisió tindria en dones i homes, de manera indistinta.
- **Transparència:** BST ha ofert a la representació legal de la plantilla (RLPT) els resultats de les anàlisis estadístiques de les retribucions reals, guardant les cauteles que sigui procedent respecte a la protecció de dades. Auditoria tindrà la vigència del PLA D'IGUALTAT.

CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES

Àrees prioritàries

- Àrees d'actuació prioritàries.
- Definició d'objectius generals i específics.
- Descripció de mesures concretes, termini d'execució i priorització de les mateixes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.

| • AP1. ACCIÓ: • | |
|-----------------------------------|--|
| Àrea d'actuació | POLÍTICA RETRIBUTIVA DE BST |
| Mesura | Informe d'anàlisi de l'estructura salarial i la reflexió sobre alguns complements salarials amb biaix de gènere amb més pes específic en llocs relacionats amb els rols i els estereotips de gènere. Informe d'anàlisi de l'estructura salarial i la reflexió sobre alguns complements salarials voluntaris |
| Objectius que persegueix | Garantir l'equitat salarial i la transparència retributiva Revisar l'existència dels complements voluntaris i quin pes tenen en la massa salarial i considerar si són necessàries mesures correctores |
| Descripció detallada de la mesura | Generar un informe actualitzat de l'estructura retributiva amb perspectiva de gènere i difondre'l entre el personal empleat. |

| | |
|--------------------------|--|
| Persones destinatàries | Personal en plantilla |
| Cronograma d'implantació | Q4 2024 |
| Responsable | Departament de Persones i Valors |
| Recursos associats | Els necessaris per a l'acció |
| Indicadors de seguiment | Aplicació de la política retributiva amb perspectiva de gènere. Sessions informatives a les persones garants dels llocs on s'han detectat lleugeres desigualtats. Informació d'equitat retributiva. |

Calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures

- Seguiment de l'acció positiva
- Què s'ha fet? Avaluació de resultat
- Com s'ha fet? Avaluació de procés
- Què heu aconseguit? Avaluació d'impacte

Les mesures per eliminar les desviacions s'han d'adaptar a les característiques i necessitats de BST.

L'article 7 del RD 902/2020 aquesta auditoria retributiva s'inclourà dins del pla d'igualtat. **L'auditoria tindrà la vigència del pla d'igualtat.**

CRITERIS DE VERIFICACIÓ DE L'AUDITORIA

- S'ha comprovat que el registre retributiu s'ha realitzat amb l'eina de la Generalitat de Catalunya.
- S'ha comunicat amb 10 dies d'antelació a la Representació legal de les persones treballadores la seva elaboració.
- S'ha verificat que el registre retributiu s'ha realitzat atenent la classificació professional de BST i els treballs de mateix valor.
- S'ha verificat que els conceptes retributius inclosos al registre retributiu són els que figuren al conveni i es detalla el que cada concepte salarial retribueix.
- S'ha verificat que s'han calculat les quantitats realment percebudes, en concepte de salari base, de cadascun dels complements salarials i de cadascuna de les percepcions extra salarials, per sexe i grup segons la classificació professional aplicable a BST, així com per llocs de treball del mateix valor.
- S'han analitzat i justificat les diferències salarials a què fa referència l'art. 6 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre com a mínim un 25%. També s'analitzarà si hi ha informe en cas que aquesta diferència es produeixi en relació amb algun dels conceptes següents: salari base, cadascun dels complements salarials i cadascuna de les percepcions extra salarials.
- BST ha manifestat la no existència d'altres retribucions segons el seu Pla General de Comptabilitat, i ha ratificat que no hi ha altres retribucions diferents de les que figuren a les nòmines.
- S'ha exercit el dret d'accés al registre retributiu per part de la RLT, quedant reflectit l'accés a l'acta corresponent.
- S'ha treballat amb la informació aportada per BST, sense cap modificació.

6. COMISSIÓ D'IGUALTAT. LIDERATGE DEL PROJECTE

La Comissió negociadora de BST, es va constituir a 14/02/2022, d'una forma paritària en gènere i número, i es va validar en acta del mateix dia amb els primers acords:

La comissió negociadora ha tingut competències en:

- Negociació del diagnòstic i disseny de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- Realització del diagnòstic i l'elaboració de l'informe dels resultats, sens perjudici de les obligacions que tant l'empresa com la representació legal de les persones treballadores tinguin legalment atribuïdes.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del pla d'igualtat a BST.
- Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

- Altres funcions atribuïdes per la normativa o pels acords a la mateixa comissió, inclosa l'autorització i el registre del pla d'igualtat per ser validat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- Correspon a la comissió negociadora impulsar les primeres accions positives i sensibilitzar la plantilla.
- La comissió farà un seguiment, segons el reglament intern, i l'avaluació que conclourà amb l'elaboració d'un informe intermedi i final, amb l'evolució d'aquest segon pla d'igualtat, així com de l'efectivitat de les mesures de millora implementades.

S'estableix dues reunions anuals, una cada trimestre de l'any.

La comissió negociadora estarà formada per les persones que formen part de la comissió d'igualtat.

Els comitès dels centres de BST i les persones integrants han designat i validat les persones per la part sindical, a la comissió negociadora.

| Sindicats de la representació | Persones |
|--------------------------------------|----------------------|
| UGT | 20 + 1 secció |
| CGT | 5 + 1 secció |
| SATSE () | 13 +1 secció |
| CCOO | 1 |
| MC | 2 |

S'han identificat les accions positives per a cadascun dels objectius, amb la seguretat que reuneixen les característiques següents:

- Coherència: les mesures que s'han negociat estan relacionades directament amb els objectius plantejats generals i específics.
- Concreció: s'han expressat amb claredat de manera que no hi ha lloc per a diferents interpretacions o desenvolupaments, i incloure-hi temps, persones responsables i recursos assignats.
- Temporalitat: les mesures tenen una durada determinada, coherent amb la durada total del III Pla d'Igualtat de Gènere i de revisió i èxits que s'esperen.
- Realitat: adaptades a la realitat de BST per a un compliment efectiu i no declaratiu.

El criteri de temporalització establert al si de la comissió negociadora d'igualtat se centra a establir accions realistes i adaptades a la realitat d'avui de BST.

Les accions negociades responen a la línia estratègica de comunicació, informació, formació i sensibilització a la plantilla durant el primer any, per a conscienciació i transversalització.

S'han negociat accions positives, durant la vigència del III Pla d'Igualtat, 4 anys, i s'han reservat un espai per elaborar la memòria d'impacte de gènere a la meitat del desenvolupament del pla d'igualtat i a la finalització d'aquest.

La finalitat de les accions positives contempla:

- Eliminació de tots els obstacles i barreres identificades al diagnòstic.
- Amb data de finalització una vegada eliminades les barreres i obstacles.
- Mesures concretes, mesurables i aconseguibles.

6 . MAPA DE PROCÉS: ACCIONS POSITIVES I CRONOGRAMA DE TEMPS

| EIX 1 PROMOCIÓ DE VALORS I MODELS IGUALITARIS | |
|--|---|
| Objectiu estratègic Donar visibilitat al compromís de l'empresa amb la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. | |
| Objectiu específic Dinamitzar els canals de comunicació i promoure la participació de la plantilla en el desenvolupament del I Pla d'Igualtat | |
| AP1. Assistir a actes que tinguin com a finalitat aconseguir la Igualtat entre dones i homes en les organitzacions . | |
| Descripció: . Assistir a actes que promoguin la igualtat | |
| Persones destinatàries | |
| Capital Humà BST | |
| Responsable: Departament PERSONES I VALORS | Altres agents: Òrgan de vigilància Comissió d'igualtat |
| Indicadors de resultats: - Sí/No - N° d'actes per any | Indicadors d'impacte (opcional): |
| Pressupost previst: Recursos: 2 persones Els necessaris per a l'acció | |

| Terminis: | Terminis parcials (si escau): | |
|--|--|--|
| Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual). | Des de la resolució de registre del pla fins el 12/12/2027 | |
| | | |
| | | |

EIX 1 PROMOCIÓ DE VALORS I MODELS IGUALITARIS

Objectiu estratègic

Garantir l'equitat de gènere en tots els àmbits estratègics de BST

Objectiu específic

Potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la institució

AP2. .-Sensibilitzar tots i totes les professionals en la política d'igualtat d'oportunitats.

Descripció:

Difondre els mecanismes corporatius existents a tal fi.

Persones destinatàries

Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància

Comissió d'igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No

- N^o de persones formades/N^o de persones en plantilla.

Indicadors d'impacte (opcional):

Pressupost previst:

Recursos: 2 persones

Els necessaris per a l'acció

Terminis:

Terminis parcials (si escau):

Abril - Desembre
2024

EIX 1 PROMOCIÓ DE VALORS I MODELS IGUALITARIS
Objectiu estratègic
Garantir l'equitat de gènere en tots els àmbits estratègics de BST
Objectiu específic
Potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la institució
AP3. Difondre entre tota la plantilla l'existència del nou Pla d'Igualtat
Descripció:

Difondre entre tota la plantilla l'existència del nou Pla d'Igualtat pels canals de comunicació BST

Persones destinatàries
Personal Persones i valors

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

 Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

 - Sí/No
- % de persones informades sobre el total de persones en plantilla

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos: 2 persones

Els necessaris per a l'acció

Terminis:

Abril - juliol 2023

Terminis parcials (si escau):

EIX 1 PROMOCIÓ DE VALORS I MODELS IGUALITARIS
Objectiu estratègic
Garantir l'equitat de gènere en tots els àmbits estratègics de BST
Objectiu específic

Potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la institució

AP4. Utilitzar la Igualtat com a criteri discriminatori en les licitacions públiques.
Descripció:
Persones destinatàries
Personal Persones i valors

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

 Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- N^o de licitacions en les que s' utilitza el criteri vers al total de licitacions

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos: 2 persones

Els necessaris per a l'acció

Terminis:
Terminis parcials (si escau):

 Durant tota la
vigència del Pla

EIX 1 PROMOCIÓ DE VALORS I MODELS IGUALITARIS
Objectiu estratègic
Garantir l'equitat de gènere en tots els àmbits estratègics de BST
Objectiu específic

Potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la institució

AP5. Introduir la perspectiva de gènere en tots els documents de la institució
Descripció:

Transversalitat de gènere i ús llenguatge inclusiu

Persones destinatàries
Personal Persones i valors

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

 Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- Signatura de document de compromís per part de BST , vinculant a l'acció positiva, per analitzar i establir les accions ajustades a la realitat dels diferents models de famílies de forma progressiva

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos: 2 persones

Els necessaris per a l'acció

Terminis:
Terminis parcials (si escau):

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

EIX 4 FOMENTAR LA FORMACIÓ i EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DE les DONES, i DE TOTA LA PLANTILLA EN QÜESTIONS D' IGUALTAT
Objectiu estratègic

Aconseguir la sensibilització de la plantilla en temes d'Igualtat d' oportunitats i no discriminació a través de sensibilització del col·lectiu LGTBIQ+

Objectiu específic

Sensibilització amb el col·lectiu i les noves identitats de gènere.

AP6. .- Protocol LGTBIQ+
Descripció:

. Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI

Persones destinatàries
Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- N^o de protocols difosos
- Grau de satisfacció de la plantilla

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

Terminis parcials (si escau):

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

EIX 2 LA COMUNICACIÓ I DIVULGACIÓ

Objectiu estratègic

Garantir l'equitat de gènere en tots els àmbits estratègics de BST

Objectiu específic

Dinamitzar els canals de comunicació i promoure la participació de la plantilla en el desenvolupament del I Pla d'Igualtat

AP7. informar les noves incorporacions del Pla d'Igualtat i del protocol d'assetjament

Descripció:

Informar les persones de nou accés del compromís BST amb la igualtat

Persones destinatàries Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- % de noves incorporacions informades sobre el total de noves incorporacions en plantilla

Indicadors d'impacte (opcional):

Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis: Terminis parcials (si escau):

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

EIX 2 LA COMUNICACIÓ I DIVULGACIÓ**Objectiu estratègic****Garantir l'equitat de gènere en tots els àmbits estratègics de BST****Objectiu específic**

Dinamitzar els canals de comunicació i promoure la participació de la plantilla en el desenvolupament del I Pla d'Igualtat

AP8. Fomentar i utilitzar el llenguatge no sexista e imatges inclusives. Difondre les guies existents sobre llenguatge no sexista**Descripció:**

Garantir el ús del llenguatge no sexista y la comunicació inclusiva

Persones destinatàries**Capital Humà BST**

-

Responsable:Departament COMUNICACIÓ I
MÀRQUETING**Altres agents:**Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat**Indicadors de resultats:**

- Sí/No
- N^o de notícies publicades/mes

Indicadors d'impacte (opcional):**Pressupost previst:**

Recursos: 2 persones

Els necessaris per a l'acció

Terminis:**Terminis parcials (si escau):**Abril – Desembre
2023

EIX 2 LA COMUNICACIÓ I DIVULGACIÓ
Objectiu estratègic
Garantir l'equitat de gènere en tots els àmbits estratègics de BST
Objectiu específic

Transversalitat de gènere i llenguatge no sexista

AP9. .-Efectuar regularment revisions documentals, per eliminar utilitzacions de llenguatge sexista i/o d'altres possibles discriminacions indirectes.
Descripció:
Persones destinatàries
Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

 Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- N^o de documents revisats

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:
Terminis parcials (si escau):

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

EIX 2 LA COMUNICACIÓ I DIVULGACIÓ
Objectiu estratègic
Garantir l'equitat de gènere en tots els àmbits estratègics de BST
Objectiu específic

Transversalitat de gènere i llenguatge

AP10. Efectuar regularment revisions documentals, per eliminar utilitzacions de llenguatge sexista i/o d'altres possibles discriminacions indirectes
Descripció:
Persones destinatàries
Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància

Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No

 - N^o de documents revisats

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:
Terminis parcials (si escau):

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

EIX3 LLUITAR CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE DINS DE L'ENTORN LABORAL I ALTRES FORMES DE DISCRIMINACIÓ:
Objectiu estratègic

Elaborar eines per a lluitar contra la violència de gènere i promoure-les. Fomentar la utilització i/o aplicació de les eines existents.

Objectiu específic

Prevenió Violència de gènere i discriminació

AP11. Difondre entre la plantilla els protocols d'actuació al respecte.

Descripció:
Persones destinatàries
Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- N^o de persones informades/N^o de persones en plantilla

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:
Terminis parcials (si escau):

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |

EIX 3 LLUITAR CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE DINS DE L'ENTORN LABORAL I ALTRES FORMES DE DISCRIMINACIÓ:
Objectiu estratègic

Elaborar eines per a lluitar contra la violència de gènere i promoure-les. Fomentar la utilització i/o aplicació de les eines existents.

Objectiu específic

Detecció Violència de gènere

AP12. Facilitar l'adaptació de la jornada, el canvi de torn i/o la flexibilitat horària a les dones víctimes de violència de gènere per fer efectiva la seva protecció, prèvia acreditació de tal situació.

Descripció:
Persones destinatàries
Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- N^o de dones víctimes de violència de gènere que adapten la jornada/N^o de víctimes de violència de gènere en plantilla.
-

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

Terminis parcials (si escau):

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

EIX 4 FOMENTAR LA FORMACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DE les DONES, i DE TOTA LA PLANTILLA EN QÜESTIONS D' IGUALTAT

Objectiu estratègic

Aconseguir la sensibilització de la plantilla en temes d'Igualtat d' oportunitats i no discriminació a través de programes de formació.

Objectiu específic

Transversalitat de gènere.

AP13. Pla de formació per a la sensibilització de gènere dirigit a tots/es els/les professionals

Descripció:

Persones destinatàries

Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- N^o de persones formades vers el total de persones en plantilla.

Indicadors d'impacte (opcional):

Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:

Abril – Desembre
2023.

Terminis parcials (si escau):

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

EIX 4 FOMENTAR LA FORMACIÓ i EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DE les DONES, i DE TOTA LA PLANTILLA EN QÜESTIONS D' IGUALTAT
Objectiu estratègic

Aconseguir la sensibilització de la plantilla en temes d'Igualtat d' oportunitats i no discriminació a través de programes de formació.

Objectiu específic

Transversalitat de gènere.

AP14. .-Pla de formació/actualització avançades per als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat, que contempli diversitat de metodologies d'impartició (presencial, on-line, mixtes).

Descripció:

.

Persones destinatàries
Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- N° de membres de la CI formats sobre el total de persones en la CI.

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:

Abril - Desembre
2023.

Terminis parcials (si escau):

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

EIX 4 FOMENTAR LA FORMACIÓ i EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DE LES DONES, i DE TOTA LA PLANTILLA EN QÜESTIONS D' IGUALTAT

Objectiu estratègic

Aconseguir la sensibilització de la plantilla en temes d'Igualtat d' oportunitats i no discriminació a través de programes de formació.

Objectiu específic

Transversalitat de gènere.

AP15. .- Revisar el llenguatge e imatges dels continguts formatius

Descripció:

.

Persones destinatàries

Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància

Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No

- N^o de materials revisats vers el total de materials

Indicadors d'impacte (opcional):

Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

Terminis parcials (si escau):

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

EIX 4 FOMENTAR LA FORMACIÓ i EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DE les DONES, i DE TOTA LA PLANTILLA EN QÜESTIONS D' IGUALTAT

Objectiu estratègic

Aconseguir la sensibilització de la plantilla en temes d'Igualtat d' oportunitats i no discriminació a través de programes de formació.

Objectiu específic

Transversalitat de gènere.

AP16. .- Incloure una clàusula en els contractes que es realitzen amb empreses externes de formació, en la que se sol·licita la revisió amb perspectiva de gènere dels continguts i materials que s'utilitzen

Descripció:

.

Persones destinatàries

Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- Clàusula inclosa.

Indicadors d'impacte (opcional):

Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:

Abril - Desembre
2024.

Terminis parcials (si escau):

EIX 4 FOMENTAR LA FORMACIÓ i EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DE les DONES, i DE TOTA LA PLANTILLA EN QÜESTIONS D' IGUALTAT
Objectiu estratègic
Facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar
Objectiu específic

- **disminuir l'absentisme laboral per malaltia de la mare, pare, filla o fill**

AP17. .- Incrementar el permís de lactància materna fins als 12 mesos del menor.
Descripció: incentivar la lactància materna a l'entorn laboral de BST es fomentar el millor inici de vida que necessita tot ésser humà
Persones destinatàries
Capital Humà BST

-

Responsable:

Departament PERSONES I VALORS

Altres agents:

 Òrgan de vigilància
Comissió d. igualtat

Indicadors de resultats:

- Sí/No
- N^o de permisos de lactància

Indicadors d'impacte (opcional):
Pressupost previst:

Recursos:

Els necessaris per a l'acció

Terminis:
Terminis parcials (si escau):
Febrer 2024

Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

S'han establert fruit de la negociació, 17 accions positives, que s'implementaran dins del termini i en la forma escaient durant la vigència del pla d'igualtat 2023-2027

7. IDENTIFICACIÓ DELS MITJANS I RECURSOS, TANT MATERIALS COM HUMANS, NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE CADA UNA DE LES MESURES I OBJECTIUS

S'elaborarà un pressupost que definirà l'assignació dels recursos econòmics i materials necessaris per al desenvolupament del I Pla d'Igualtat en conjunt i per a cada acció dissenyada.

Per això, caldrà considerar el pressupost de BST i els possibles acompanyaments externs de persones professionals, així com els recursos immaterials de dedicació per part de la comissió d'igualtat, i l'òrgan de seguiment.

A l'hora d'implementar les accions, s'atribuirà el cost econòmic i temporalitat horària.

La forquilla pressupostària s'estableix entre 3.000 euros i 6.000 euros i s'establirà el cost per aturar cada acció positiva

8. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ O ÒRGAN PARITARI ENCARREGAT DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DELS PLANS D'IGUALTAT.

L'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre estableix que "el seguiment i avaluació de les mesures previstes al pla d'igualtat haurà de realitzar-se de forma periòdica conforme s'estipuli al calendari d'actuacions del pla d'igualtat". Això no obstant, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat l'òrgan de vigilància. L'òrgan de vigilància establirà el calendari de revisions i avaluacions sobre la base de la temporalització de les accions i el termini d'implementació.

Article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla . RD/901/2020

9.5". En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, s'ha d'incloure una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que s'hi decideixin, en què hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura del possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes."

El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes al pla d'igualtat s'ha de fer de forma periòdica conforme s'estipuli al calendari d'actuacions del pla d'igualtat. Això no obstant, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final.

Funcionament de l'òrgan de vigilància:

Formen part de l'òrgan de vigilància:

| | |
|------------------|----------------------------|
| Elisabeth Ferron | Persones i valors |
| Eva Gomariz | Representant sindical. UGT |

Atribucions de l'Òrgan de vigilància

Les persones que integren tant la Comissió d'Igualtat com l'Òrgan de vigilància són les i els responsables de l'impuls i la coordinació de la política en matèria d'igualtat de gènere amb relació al personal en plantilla, i de la vigilància de l'execució i del seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de BST.

L'Òrgan de vigilància del Pla d'Igualtat és un òrgan de composició paritària, amb funcions administratives i tècniques de desenvolupament, seguiment, avaluació i proposta dels plans d'igualtat, i de suport i assessorament tècnic a la Comissió d'Igualtat en totes les funcions.

Substitucions:

Les persones que integrin l'òrgan de vigilància seran substituïdes per altres en els casos següents:

- Un cop excedeixi el període previst per a la implementació del Pla d'Igualtat
- En cas que alguna persona vulgui renunciar
- En cas que alguna persona, pel motiu que sigui, abandoni l'empresa
- L'òrgan de Vigilància i seguiment informará la Comissió d'igualtat dels avenços del Pla i la seva implementació.

Funcions de l'Òrgan de vigilància i de seguiment

- Promoure el principi d'igualtat i no discriminació.
- Definir terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar l'eficàcia d'aquestes mesures.
- Conèixer les denúncies que tinguin lloc sobre temes d'assetjament en qualsevol de les formes, així com promoure l'establiment de mesures que evitin qualsevol tipus de situació d'assetjament, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions formatives.
- Seguiment, tant de l'aplicació de les mesures que s'estableixin per fomentar la igualtat, com del compliment i desenvolupament d'aquest Pla d'igualtat.
- Identificar àmbits prioritars d'actuació.
- Promoure accions formatives i de sensibilització com ara Jornades sobre Igualtat.
- Elaborar anualment un informe d'avaluació del Pla d'Igualtat que reflectirà el grau d'assoliment dels objectius establerts i d'aplicació de cadascuna de mesures.
- Estudiar i analitzar l'avaluació de la situació de la dona a l'empresa i de les mesures engegades, i introduir, si s'estima necessari, actuacions correctores per assolir el fi perseguit en el termini de temps fixat.
- Resolució dels conflictes sorgits de la interpretació del que recull el Pla d'Igualtat.
- Participació activa en l'elaboració de procediments i materials relacionats amb el pla.

- Realitzar la difusió del Pla i dels seus avenços al conjunt de la plantilla.

Revisió i circumstàncies recurrents

- a) Amb motiu dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 i següents.
- b) Quan es posi de manifest per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) que el contingut del pla és inadequat o insuficient.
- c) En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Modificacions substancials de plantilla, mètodes de treball, organització o sistemes retributius, etc.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació per raó de gènere i/o determini la revisió del pla.

Aquesta revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del pla d'igualtat, segons es consideri necessari.

- f) En qualsevol moment, a petició de l'òrgan de vigilància i avaluació del pla, se'n podrà revisar el contingut per tal de reorientar, afegir, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar alguna de les mesures aprovades, sempre que això vagi encaminat a la consecució dels objectius programats.

Per fer modificacions, s'aixecarà acta de cadascuna de les reunions i acord de modificació per escrit, i s'annexaran aquests acords al pla d'igualtat trametent-se també a l'autoritat laboral competent als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

A més, en cas que aquestes modificacions es reflecteixin directament al pla d'igualtat, caldrà recollir aquest de manera que es registrin els canvis realitzats sobre l'arxiu perquè sempre sigui possible recuperar el contingut anterior

Tribunal Relacions Laborals

"Els procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que es puguin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, als efectes del que és establert als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS)."

Sense perjudici dels terminis de revisió que es preveuen de manera específica en aquest Pla d'Igualtat, s'haurà de revisar, en tot cas, si concorren les circumstàncies previstes a l'art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 d'octubre:

- "a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan es posi 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.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'Empresa.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els 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 hi hagi servit de base per elaborar-lo.

e) 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 als requisits legals o reglamentaris.

9. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER RESOLDRE LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE POGUessin SORGIR EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ, EN TANT QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL

Passos a seguir:

1. Reunir-se semestralment a partir de la resolució positiva del registre del pla i durant la vigència del pla d'igualtat.
2. Convocar de manera extraordinària la comissió d'igualtat si fos necessari davant d'algun tipus d'incidència en el pla per regularització o marc legal.
3. Reunir-se amb la comissió d'igualtat, segons el calendari establert en el pla de reunions de la mateixa.
4. Realitzar qüestionaris o entrevistes per conèixer la valoració que fan del pla la direcció de l'empresa, la plantilla de treballadors i tots aquells agents implicats en la seva elaboració durant la vigència del pla.
5. Redactar informes relatius a l'avaluació del pla, incloent-hi tota aquella informació necessària per donar força a les seves valoracions (indicadors, qüestionaris, actes de seguiment, etc.)
6. Dissenyar indicadors per mesurar la consecució d'objectius del pla d'igualtat.
7. Informar a la direcció de l'empresa i els treballadors sobre la marxa del pla i la consecució (o no) dels objectius proposats, així com sol·licitar opinió i informació sobre el desenvolupament del procés en conjunt.

Davant possible conflicte al Tribunal Laboral de Catalunya:

"Els procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que es puguin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, als efectes del que és establert als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS)."

Sense perjudici dels terminis de revisió que es preveuen de manera específica en aquest Pla d'Igualtat, s'haurà de revisar, en tot cas, si concorren les circumstàncies previstes a l'art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 d'octubre:

"a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents. b) Quan es posi 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.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'Empresa.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els 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 hi hagi servit de base per elaborar-lo.

e) 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 als requisits legals o reglamentaris.

En cas que sigui necessari modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per l'òrgan de seguiment i la comissió d'igualtat, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'actualització del diagnòstic i de les mesures."

Dirimir el possible conflicte al Tribunal Laboral de Catalunya

"Els procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que es puguin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, als efectes del que és establert als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS)."

Sense perjudici dels terminis de revisió que es preveuen de manera específica en aquest Pla d'Igualtat, s'haurà de revisar, en tot cas, si concorren les circumstàncies previstes a l'art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 d'octubre:

"a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.

b) Quan es posi 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.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els 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 hi hagi servit de base per elaborar-lo.

e) 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 als requisits legals o reglamentaris.

10. CHECK LIST DE VALIDACIÓ

| VIABILITAT ORGANITZATIVA | | |
|-------------------------------|--|----|
| Adequació a missió i funcions | Les mesures dissenyades es contemplaran dins dels procediments de treball. | SÍ |
| | El disseny de les accions ha tingut en compte l'organització de les persones responsables de les accions. | SÍ |
| Decisió i compromís | Les persones responsables dels departaments i les àrees estan compromeses amb el Pla d'igualtat. | SÍ |
| | L'òrgan de vigilància avaluarà les mesures i comunicarà a la Comissió d'igualtat, i a la Comissió Sindical | SÍ |
| | Els indicadors qualitius i quantitius s'incorporaran a la memòria d'impacte de gènere intermèdia i final. | SÍ |
| | La Direcció està compromesa amb l'execució de les accions i l'assignació del pressupost necessari | SÍ |
| | L'òrgan de vigilància i la comissió d'igualtat estaran informats en tot moment. | SÍ |
| | | |
| VIABILITAT TÈCNICA | | |

| | | |
|----------------------------|---|----|
| Competències professionals | La comissió d'igualtat i l'òrgan de vigilància tenen formació per a la viabilitat del seguiment del pla d'igualtat | SÍ |
| Coherència interna | Les mesures permeten assolir els objectius del pla d'igualtat | SÍ |
| | Els resultats previstos són coherents amb l'estratègia general de l'empresa en matèria d'igualtat | SÍ |
| | Es tenen identificats els indicadors que permetran donar seguiment a l'execució i resultats de la posada en marxa del Pla d'igualtat de gènere. | SÍ |
| RECURSOS | | |
| Recursos econòmics | Es compta amb els recursos econòmics necessaris per a un desenvolupament òptim del Pla. | SÍ |
| | Es compta amb els recursos humans necessaris per a un desenvolupament òptim del Pla. | SÍ |
| | Es compta amb els recursos d'assessorament extern necessaris per a un desenvolupament òptim de les mesures. | SÍ |
| Recursos temporals | S'ha fet una valoració realista dels temps necessaris per a l'execució del Pla | SÍ |
| | S'ha previst l'assignació de temps interns per a l'execució de les | SÍ |

| | | |
|---|-----------------------------|--|
| | mesures que els requereixen | |
| Valoració global | | |
| Grau de viabilitat global del Pla: òptim | | |
| Punts forts: Compromís i pressupost financer | | |
| Punts febles: Contemplats | | |
| Modificacions necessàries. No s'aplica a la data d'aquest document. | | |

11 AVALUACIÓ I SEGUIMENT

La finalitat general del seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat de gènere de BST serà l'adequació de les accions realitzades i verificar-ne la coherència amb els objectius proposats:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del pla: nivell de correcció de desigualtats, grau d'assoliment dels resultats.
- Analitzar el desenvolupament del procés del pla: dificultats trobades, canvis produïts a les accions o calendari, nivell de desenvolupament de les accions, etc.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
- Identificar noves necessitats que requereixin d'accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'empresa, d'acord amb el compromís adquirit

Criteris:

1. Posada en marxa de les accions positives
2. Seguiment i establiment del sistema de seguiment
3. Incorporació d'ajustaments del pla. Informació i difusió
4. Recollida d'informació: Model d'informe de seguiment

El sistema de seguiment pretén uns objectius concrets:

- Comprovar els resultats immediats del Pla d'igualtat de gènere.
- Conèixer el grau d'assoliment dels objectius definits i la realització de les mesures previstes segons allò programat.
- Analitzar el procés d'implementació: identificar recursos, metodologies i procediments engegats per al desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere. Adaptar o reajustar el Pla d'Igualtat per respondre a noves necessitats o donar respostes millors a les ja identificades.
- Proporcionar informació per a l'avaluació, que permeti respondre a la seva dimensió interna (com s'ha fet? i què es pot millorar?) i donar compte externament del procés (transparència i contribució a l'avenç en la igualtat real entre dones i homes).

Com a criteri d'avaluació per al grau de compliment dels objectius del Pla s'estableix l'impacte de gènere en l'organització:

| | | |
|----------------------|--------------------------|------------------------------|
| Què s'ha fet? | <input type="checkbox"/> | Avaluació de resultat |
| Com s'ha fet? | <input type="checkbox"/> | Avaluació de procés |
| Què s'ha aconseguit? | <input type="checkbox"/> | Avaluació d'impacte |

Cadascun d'aquests eixos aporta informació específica de valoració del procés complet de la implantació del pla d'igualtat en BST.

| | |
|-------------------------------|--|
| Avaluació de resultats | Grau de compliment dels objectius plantejats. |
| | Grau d'assoliment dels resultats esperats. |
| | Nivell de correcció de les desigualtats detectades |
| Avaluació de procés | Nivell de desenvolupament de les accions empreses. |
| | Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions. |
| | Tipus de dificultats i solucions aportades. |
| | Canvis produïts en les accions i el desenvolupament del pla. |
| Avaluació de impacte | Canvis en la cultura empresarial: actituds de la direcció i la plantilla, en les pràctiques del departament de Persones i Valors |
| | Reducció de desequilibris en la presència i la participació de dones i homes. |

Establir canals de comunicació oberts per al bon desenvolupament del III Pla d'Igualtat.

- Mantenir i consolidar el compromís de la direcció de l'organització amb la igualtat durant tot el procés d'execució del Pla d'Igualtat.
- Establir canals de comunicació que garanteixin l'accés i la participació a totes les persones que conformen l'empresa.
- Sol·licitar assessorament especialitzat en igualtat entre dones i homes per al desenvolupament de les accions en què sigui necessari.
- Fer difusió, tant interna com externa, dels avenços més significatius que es vagin produint en el desenvolupament del III Pla d'Igualtat.

A continuació, es detallen els indicadors generals de criteri a utilitzar per fer l'avaluació del III Pla d'Igualtat de gènere, al marge dels ja establerts a cada fitxa d'acció positiva i que també es prendran

| Generals |
|---|
| Grau d'execució del pla |
| % d'accions realitzades amb relació al total d'accions previstes |
| % de compliment del cronograma previst per la implementació del Pla. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Impacte del pla d'igualtat • Nombre de persones beneficiàries de les accions executades • Canvi d'actitud de la plantilla respecte a la perspectiva de gènere |

La Comissió d'Igualtat, mitjançant els informes de seguiment recollits en acta a les reunions, emplenades per l'òrgan de vigilància, avaluarà el grau d'implementació de les accions. Aquestes avaluacions aportaran tant el compliment dels objectius previstos, dels resultats com dels processos, amb una orientació a la millora contínua del I Pla d'igualtat d'oportunitats, la qual cosa garantirà el seguiment constant durant tota la implantació, marcant fites de recollida d'informació segons les necessitats detectades, i sempre en col·laboració amb l'Òrgan de vigilància.

Amb tot això, s'elaborarà un informe final d'avaluació o memòria en els terminis previstos, tot constituint un marc òptim per seguir el procés de millora continuada cap a la responsabilitat social de gènere.

11.1 Preguntes de validació per a la plantilla

| | Sí | No |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Consideres que ha millorat la situació d'igualtat de l'empresa amb el Pla d'igualtat implementat? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Creus que ha servit per a: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ajustar condicions laborals de les dones (salaris, contractes...)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> • millorar polítiques de conciliació a l'empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> • millorar les polítiques de corresponsabilitat a l'empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> • augmentar presència i participació de dones en presa de decisions importants? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • canviar la mentalitat d'ús del temps i presència a la feina? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> • prendre consciència de les barreres, discriminacions i estereotips de gènere? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> • equilibrar la plantilla en relació amb el nombre de dones i homes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> • estendre l'ús del llenguatge i la comunicació no sexista? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> • tenir les mateixes oportunitats homes i dones? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> • altres? | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Les accions que s'han desenvolupat han servit per sensibilitzar-te i tenir més presents les situacions de desigualtat de gènere? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Consideres que has estat prou informat/da sobre el procés? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Si tinguessis algun dubte o consulta sobre temes d'igualtat, sabries on dirigir-te per resoldre'l? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Has rebut formació sobre igualtat? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Creus que s'ha implicat tota l'empresa en el pla d'igualtat? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Consideres que s'han aconseguit els objectius del pla d'igualtat proposats inicialment? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La vostra valoració global: de l'1 al 10 quant a satisfacció amb el Pla d'Igualtat | | |
| Què destacaries com a positiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat? | | |
| Què destacaries com a més negatiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat? | | |
| Quines accions consideres que han estat més efectives? | | |

Aquest informe detallarà la informació relativa a les dimensions avaluades i altres dades que es considerin rellevants i pertinents. S'estructurarà com es descriu a continuació:

- Identificació de la data de realització de l'informe i del període a què es refereix, i persones responsables.
- Avaluació de resultats en relació amb el grau de compliment dels objectius i el grau d'execució de les accions previstes.
- Avaluació de procés en relació amb els recursos emprats (humans, econòmics i tècnics), el pla o cronograma de treball, eines de seguiment, dificultats trobades i intervencions de modificació realitzades o pendents.
- Avaluació de l'impacte relatiu al grau de correcció o millora que se'n deriva de l'observació dels indicadors d'igualtat, és a dir, reducció de desigualtats en la presència i la participació d'homes i dones en tots els àmbits de gestió i organització, canvis a la cultura de l'empresa (actituds, sensibilització de la plantilla), etc.
- Indicacions sobre la conveniència de la continuïtat de cadascuna de les accions i conclusions sobre les que ja han complert amb el seu objectiu del tot.
- Identificació de noves necessitats: Propostes de millora.

Taula de seguiment i d'estructuració de la informació i dels resultats de cadascuna de les mesures o accions positives.

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES

Mesura (Especificar)

Persona/Departament responsable

Data implantació

Data de seguiment

Complimentat per

Indicadors de seguiment

1

2

3

4

Indicadors de resultats

Nivell d'execució

Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment

Pendent

En execució

Finalitzada

Manca de recursos humans

Manca de recursos materials

Manca de temps

Manca de participació

Descoordinació amb altres departaments

Desconeixement del
desenvolupament
Altres motius (especificar)

Indicadors de procés

Adequació dels recursos assignats

Dificultats i barreres trobades per a la implantació

Indicadors d'impacte

Reducció de desigualtats

Millores produïdes

Propostes de futur

Documentació acreditativa de

L'execució de l'acció

11. 2 Model d'informe:

- Dades generals
- Raó social.
- Data de l'informe.
- Període d'anàlisi.
- Òrgan/Persona que ho realitza.

Informació de resultats per a cada àrea d'actuació

- Fitxes de seguiment de mesures.
- Resum de dades relatives al nivell d'execució, compliment de planificació, consecució d'objectius.
- Informació sobre el procés d'implantació
- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats o resistències trobades a l'execució.
- Solucions adoptades si escau.

Informació sobre impacte

- Avanços en la consecució d'objectius marcats al Pla.
- Canvis en la gestió i el clima empresarial.
- Correcció de desigualtats.
- Conclusions i propostes
- Valoració general del procés d'implantació del pla en el període de referència.
- Propostes de modificació de mesures incloses en el pla o adopció d'altres de noves, si s'estima necessari a partir de les conclusions del seguiment

El seguiment és una part essencial de la implantació del III Pla d'Igualtat de gènere, ja que internament s'ha obtingut informació sobre el seu desenvolupament i

externament se n'ha comunicat el grau d'implementació, així com se n'ha reforçat el compromís i la imatge d'empresa en l'avenç cap a la igualtat de gènere, pel seu:

- Caràcter informatiu, ha contribuït i facilitat la difusió del Pla d'Igualtat de Gènere i la transparència a la informació.
- Tarannà participatiu, que ha promogut la implicació de les persones que componen l'empresa en el desenvolupament de les mesures i ha proporcionat un suport per a la reflexió conjunta sobre els graus de realització i la introducció de possibles reajustaments per optimitzar-ne la implantació.

Incorporació d'ajustos en el pla arran de la informació obtinguda als informes de seguiment i una vegada aprovats per la direcció de l'empresa, s'han de fer les modificacions corresponents al Pla d'Igualtat de Gènere, per millorar-ne el funcionament.

Els ajustos i/o noves actuacions s'hauran de recollir per escrit al mateix Pla d'Igualtat de gènere, fent esment a la incidència o necessitat a què dona resposta. Serà necessari, alhora, revisar la resta d'elements de la planificació que es puguin veure afectats (persones responsables, recursos, temps d'execució, resultats esperats, etc.).

Aquesta tasca serà realitzada Comissió d'Igualtat amb el suport de l'Òrgan de vigilància i seguiment, així com s'obre la possibilitat que es compti amb assessorament extern de consultoria de gènere. En aquest cas, de suport extern, s'adaptarà i compartirà el Pla d'Igualtat de gènere modificat amb el Òrgan de Vigilància i Seguiment, informant paral·lelament a la Direcció.

12 GLOSSARI DE TERMES¹

Desigualtat de tracte: Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, afavorint un col·lectiu per sobre dels altres.

Dades desagregades per sexe: Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, cosa que permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions. Exemple: el percentatge de dones a l'atur diferenciat del percentatge d'homes a l'atur.

Discriminació: Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o altres.

Discriminació directa per raó de sexe: La situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, per raó de sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.

Discriminació indirecta per raó de sexe: Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment neutra situa persones d'un determinat sexe en desavantatge respecte a persones d'un altre sexe, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a

¹. Font: Les 6i de la igualtat. Generalitat de Catalunya.

una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. Exemple: la dificultat de promoció professional de les dones a causa de l'organització dels horaris de la jornada de treball, que sovint són incompatibles amb les responsabilitats familiars assignades socialment a les dones.

Discriminació per raó de sexe: Limitació o anul·lació del reconeixement, gaudi o exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Equitat de gènere: Distribució justa de drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre dones i homes a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat. Exemple: la corresponsabilitat en el treball reproductiu i les feines de la llar

Estereotip de gènere: Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats i diferenciats a les dones i als homes.

Avaluació de l'impacte de gènere: Valoració de l'efecte que una proposta d'actuació té sobre les dones i els homes, per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats.

Gènere: Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportaments a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

Igualtat de gènere: Condició de ser dones i homes iguals en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments i les diferents aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe (vegeu també Discriminació directa i Discriminació indirecta).

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds ni estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere: Mesura, número, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen als dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcialment una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en terminis de relacions de gènere al llarg del temps.

Paritat: Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix que cap dels dos gèneres no estigui representat per més del 60% ni per menys del 40%.

Participació equilibrada de dones i homes: Repartiment de les posicions de poder i de la presa de decisions (entre el 40% i el 60% per sexe) entre dones i homes a totes les esferes de la vida, que constitueix una condició important per a la igualtat entre dones i homes.

Transversalització de gènere (de l'anglès gender Mainstreaming): Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones



i homes a totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions per tenir en compte les necessitats tant de les dones com dels homes.

Barcelona a 13 de Desembre de 2023