

**PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES**

:KREUM

**KREUM, S.A.
MAIG 2023 – MAIG 2027**

ÍNDEX:

1. INTRODUCCIÓ	3
2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT	5
3. CONTEXT DE L'EMPRESA	7
3.1. Dades de l'empresa	7
3.2. Dades dels centres de treball i dels representants de la plantilla	7
3.3. Història empresarial	7
4. ÀMBIT D'ABAST PERSONAL, TEMPORAL I TERRITORIAL DEL PLA D'IGUALTAT	9
5. MARC NORMATIU	11
6. METODOLOGIA	15
7. COMPROMÍS DE L'EMPRESA, CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES	17
7.1. Compromís de l'empresa	17
7.2. Constitució de la Comissió negociadora del pla d'igualtat	17
7.3. Informació a la plantilla	18
7.4. Participació de la plantilla	18
8. DIAGNOSI	19
8.1. Cultura i gestió organitzativa	23
8.2. Representació femenina i masculina en l'empresa i Condicions laborals	25
8.3. Accés a l'empresa i extinció de relacions laborals	35
8.4. Formació interna i/o continua	41
8.5. Promoció i desenvolupament professional	45
8.6. Retribució: registre salarial i auditoria retributiva	47
REGISTRE SALARIAL	47
AUDITORIA RETRIBUTIVA: Valoració de llocs de treball i informe de resultats	55
8.7. Temps de treball i corresponsabilitat	63
8.8. Comunicació no sexista	67
8.9. Salut laboral	69
8.10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.	73
9. PLA D'ACCIÓ	81
9.1 Objectius i Mesures	81

9.2 Cronograma.....	94
10. IMPLANTACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT: Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de KREUM, S.A.....	95
11. DESIGNACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA.....	97
12. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	99
13. RESOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES	101
14. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	103
ANNEX 1: ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	105

Amb la col·laboració de:

TEIXIDÓ
ASSOCIATS

1. INTRODUCCIÓ

La gestió de la igualtat d'oportunitats és part de la política de responsabilitat social de **KREUM, S.A.** essent també part dels valors fonamentals.

Els plans d'igualtat són el conjunt ordenat de mesures que permeten aconseguir la igualtat de gènere i eliminar les discriminacions per raó de sexe en l'empresa, tant en les relacions laborals com en la resta dels àmbits de gestió de les organitzacions.

Mitjançant la realització del diagnòstic es dona a conèixer la realitat de l'empresa i es detecten les discriminacions existents. Sobre la base de les dades obtingudes es fixen uns objectius i mesures de correcció. Cadascuna porta aparellada un sistema de seguiment i indicadors que permeten avaluar el grau de consecució dels objectius fixats.

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Es tracta d'un deure de l'empresa per a poder fomentar la lluita contra la discriminació en l'àmbit laboral, per aconseguir ambients laborals més igualitaris i respectuosos, amb igualtat d'oportunitats i sense discriminació laboral.

2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes **KREUM, S.A.** s'ha concertat per una representació de l'empresa i per una representació dels treballadors centres sense RLPT, integrada pels sindicats més representatius amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legítims.

En cada una de les parts han assistit les següents persones:

- En representació de l'empresa:
 - **Jordi Calvís**
 - **Irene Piqué**
- En representació dels centres sense RLPT:
 - **Hipòlit Sisó – CCOO**
 - **Buenaventura Baca – UGT**

3. CONTEXT DE L'EMPRESA

3.1. Dades de l'empresa

Raó social:	KREUM, S.A.
NIF:	A25701244
Direcció:	C. Subble, 11 porta 4D (Pol. Ind. Activa Park) – 25191 LLEIDA
Telèfon:	973 22 45 15
Web:	https://www.kreum.com/
Plantilla mitja 2021:	56
Plantilla mitja 2022:	46

3.2. Dades dels centres de treball i dels representants de la plantilla

Centre de treball:	LLEIDA
Adreça:	C. Subble, 11 porta 4D (Pol. Ind. Activa Park) – 25191 LLEIDA
Telèfon:	973 22 45 15
Representants legals de les persones treballadores:	L'empresa no té representants legals de les persones treballadores
Sindicat al que pertanyen:	UGT i CCOO
Representació dels centres sense RLPT	Buenaventura Baca (UGT) Hipòlit Sisó (CCOO)

3.3. Història empresarial.

KREUM neix l'any 2010 a Lleida, com una enginyeria inicialment integrada per un grup d'enginyers/eres amb experiència en el sector de la enginyeria i la consultoria.

KREUM evoluciona ràpidament dins el sector, especialitzant-se en projectes de instal·lacions, en els que incorporem l'estalvi i la eficiència energètica. Ràpidament s'incorpora la divisió d'instal·lacions, obra civil i treballs de manteniment.

4. ÀMBIT D'ABAST PERSONAL, TEMPORAL I TERRITORIAL DEL PLA D'IGUALTAT

Àmbit personal:

El present pla d'igualtat s'aplica a tota la plantilla **KREUM, S.A.**, en els centre de treball actual, Lleida, així com a tots aquells centres de treball que es creïn en un futur i vagin incorporant-se a l'empresa¹, la qual es regeix pels següents convenis:

- Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la província de Lleida (codi de conveni núm. 25000095011994).
- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida (codi conveni núm. 25000245011993).
- Conveni col·lectiu del sector d'empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics (codi de conveni núm. 99002755011981).

Serà aplicable, a més, d'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, les mesures que continguin en el pla de l'empresa usuària seran aplicables a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis (RD 901/2020, de 13 d'octubre).

Àmbit territorial:

És d'aplicació al centre de treball: Lleida.

Àmbit temporal:

Aquest Pla d'Igualtat entrarà en vigor el dia de la seva signatura i tindrà una vigència de 4 anys, comproment-se les parts, amb almenys 6 mesos d'antelació a la data de venciment, a iniciar l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat tenint en consideració l'avaluació del Pla d'Igualtat vigent fins al moment.

Per això, la vigència del pla d'igualtat és del 24/04/2023 al 24/04/2027.

¹ En cas de constituir-se un nou centre de treball, es valorarà la necessitat de modificar el pla i les mesures que s'hi contenen per tal d'adaptar-les a la nova realitat. Es seguirà el procediment de modificació recollit en l'apartat 14è.

5. MARC NORMATIU

Normativa Estatal

- Constitució espanyola.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- 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.
- Qualsevol altra legislació o normativa que es promogui durant el període de vigència del pla d'igualtat i amplii els drets reconeguts a les persones treballadores.

Normativa Catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya.
- Qualsevol altra legislació o normativa que es promogui durant el període de vigència del pla d'igualtat i amplii els drets reconeguts a les persones treballadores.

Normativa Europea i Internacional

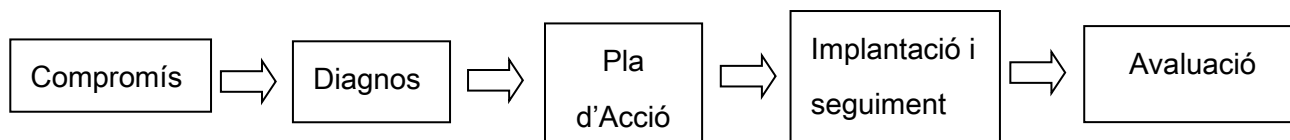
- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. (DOUE 30/03/2010).
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Recull normatiu de la Unió Europea sobre igualtat de gènere.
- Cercador normatiu de la Unió Europea.
- Diari oficial de la Unió Europea.
- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.

- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958.
- Conveni C190 sobre la violència i l'assetjament, 2019.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

6. METODOLOGIA

La metodologia utilitzada pel disseny i elaboració del present pla d'igualtat ha estat confeccionada utilitzant les guies i manuals publicats tant de la *Generalitat de Catalunya* com del *Ministerio de Igualdad*.

El procés de disseny i elaboració del pla d'igualtat es compon principalment de les següents fases:



Fase de Compromís:

És la fase inicial en la qual l'ens adquireix el compromís d'implantar el principi d'igualtat d'oportunitats en l'empresa a través d'un Pla ordenat. Aquesta decisió d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat va acompanyada d'un acord formal comunicat al personal.

En aquesta fase, s'executa la posta en marxa del procés d'elaboració del pla, en aquesta fase es realitza la comunicació d'apertura de la negociació i és crea la comissió negociadora del pla d'igualtat.

Fase de Diagnosi:

En aquesta fase es realitza una anàlisi exhaustiva sobre la situació de l'ens en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La diagnosi es desenvolupa recopilant informació a través de mètodes quantitatius, qualitatius i participatius, processada i interpretada posteriorment.

El Diagnosi contemplarà com a mínim aquests aspectes:

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Representació femenina i masculina en l'empresa i Condicions laborals
3. Accés a l'empresa i extinció de les relacions laborals.
4. Formació interna i/o contínua
5. Promoció i/o desenvolupament professional
6. Retribució
7. Temps de treball i corresponsabilitat

8. Comunicació no sexista
9. Salut laboral
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Pla d'Acció:

En aquesta fase s'estableixen les mesures a implementar a partir dels resultats de la Fase de Diagnosi, es planifica la seva execució, s'especifiquen els mecanismes de seguiment i es defineixen els indicadors d'avaluació.

Una vegada realitzada la diagnosi de situació i dissenyades les mesures d'acció, l'empresa dona a conèixer el Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a través dels diferents canals de comunicació corporatius, tant interns com externs.

Fase d'implantació i seguiment:

Durant aquesta fase s'executen les accions previstes en el Pla, segons el cronograma pautat, tot realitzant un seguiment continuat de la seva implementació, a través d'indicadors prèviament establerts. Amb el seguiment es realitza el control i verificació de que l'execució de les mesures s'ajusta a les previsions del pla, i que també serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores.

Fase d'avaluació:

En l'última fase del Pla d'Igualtat s'analitzen els resultats obtinguts després del desplegament del Pla, avaluant el grau d'assoliment dels objectius i de les mesures executades que s'havien establert, alhora que s'identifiquen noves necessitats.

7. COMPROMÍS DE L'EMPRESA, CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

7.1. Compromís de l'empresa

KREUM, S.A. declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en el impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra empresa, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans.

L'empresa està compromesa pel que fa a l'elaboració del Pla d'igualtat i la seva vigència, en aquest cas de 4 anys. L'empresa disposa del document de compromís signat en el mes d'abril del 2022.

7.2. Constitució de la Comissió negociadora del pla d'igualtat

La Comissió Negociadora és l'òrgan competent per l'elaboració del Pla d'Igualtat, amb objectiu de formalitzar i regular les pautes de treball, competències i funcions que regiran el disseny, desenvolupament i posterior seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

KREUM, S.A. abans del inici del disseny i elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes crea la comissió negociadora del pla d'igualtat. Aquesta es composta de forma paritària per 2 representants del centre sense RLPT, procedents dels sindicats majoritaris (UGT i CCOO) i 2 representants de l'empresa.

De cada part, tant representació de l'empresa com representació de les persones treballadores existeixen 2 membres, de forma paritària en nombre.

Les competències de la Comissió negociadora del pla d'igualtat, d'acord amb el R.D. 901/2020 de 13 d'octubre, són:

- a) Negociació i elaboració del diagnosi, així com sobre la negociació de les mesures que integren el pla d'igualtat.
- b) Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- c) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma de les actuacions.

- d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- e) Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- f) Quantes altres funcions puguin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o si acorden per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre depòsit i publicació.
- g) A més correspondrà a la comissió negociadora el impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

7.3. Informació a la plantilla

La plantilla ha estat informada, de l'obertura de negociació del pla d'igualtat i del compromís de l'empresa, mitjançant correu electrònic i taulells d'anuncis.

En aquesta comunicació i obertura de la negociació, també s'informa de les matèries d'objecte del pla d'igualtat d'oportunitats.

7.4. Participació de la plantilla

Es realitza la participació a través de les persones que conformen part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

8. DIAGNOSI

L'objectiu de la diagnosi és identificar la situació en la que es troba l'empresa en relació amb la igualtat entre dones o homes, i de forma específica:

- Identificar amb quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està lligada en el sistema general de gestió.
- Fer visible la situació de partida de la plantilla i detectar una possible segregació horitzontal i/o vertical.
- Analitzar els efectes que per dones i homes tenen el conjunt de les activitats, l'empresa del treball i les condicions en que es realitza.
- Detectar si existeix discriminacions o desigualtats en les pràctiques de gestió de recursos humans quan es dirigeixen a dones o homes.
- Formular recomanacions i propostes d'accions tendint a corregir les desigualtats o necessitats detectades i determinar àmbits prioritaris d'actuació que serveixin de base per la definició de les mesures que integraran el pla d'igualtat.

Aquesta diagnosi es realitza tant quantitativament com qualitativament en els següents àmbits.

1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest àmbit principalment es mesura el grau d'integració del valor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'ens de l'empresa i la implicació de direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat.

2. Representació femenina i masculina en l'empresa i Condicions laborals

Per tal de respectar l'equitat i aprofitar el talent o les competències de dones i homes, cal que les empreses examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats. Per aquest motiu en l'àmbit Condicions laborals, s'analitza la presència de dones i homes a tota l'empresa, les característiques generals de la plantilla, distribució de dones i homes en el conjunt de l'empresa, condicions contractuals de dones i homes, tipologia de jornada de dones i homes, com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere, extincions i motius de les extincions de la relació laboral.

3. Accés a l'empresa i extinció de les relacions laborals

El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condiciona l'elecció.

4. Formació interna i/o contínua

La formació millora les competències professionals del personal, alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que tothom tingui les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereixen. En aquest àmbit de la diagnosi s'estudia la participació de dones i homes en la formació.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

En aquest àmbit s'analitza la presència del principi d'igualtat d'oportunitats en la promoció interna i el desenvolupament professional. Aquest anàlisi es necessari per valorar la presència de barreres que dificultin l'accés de les dones en la promoció i/o desenvolupament.

6. Retribució

S'estudia la política retributiva de l'empresa, les retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial. Aquest estudi és necessari degut al problema persistent i universal de la desigualtat de remuneració entre dones i homes.

7. Temps de treball i corresponsabilitat

Diversos estudis posen en relleu que la desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació i la trajectòria al mercat de treball. En aquest àmbit s'analitza com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats i l'ús de les diferents mesures per part de dones i homes.

8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les o excloure-les. Per aquest motiu les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge.

Per tant, en aquest àmbit s'analitza la comunicació interna i externa de l'empresa.

9. Salut laboral

S'analitza com es gestiona la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere, l'anàlisi d'accident de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.

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

En aquest àmbit es pretén valorar les mesures adoptades per l'empresa per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament. I l'actuació en cas que es produeixin.

8.1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest àmbit principalment es mesura el grau d'integració del valor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els ens de representació i organització i la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat. Atenent tal finalitat, s'analitzen els percentatges de participació d'homes i dones en els òrgans de representació de l'empresa, els seus comitès i en la comissió negociadora. També s'entra a analitzar les comunicacions de l'empresa amb la plantilla.

CENTRE DE TREBALL

- LLEIDA:
 - o C. Subble, 11 porta 4D (Pol. Ind. Activa Park) 25191 – Lleida

DISTRIBUCIÓ HISTÒRICA DELS ROLS DINS L'EMPRESA

Històricament, dins de les diferents organitzacions empresarials, les feines pròpies del sector de l'enginyeria, construcció i metall, han estat desenvolupades gairebé en la seva totalitat per homes. Pel contrari, tradicionalment les feines lligades a l'àmbit de l'administració han estat desenvolupades per dones.

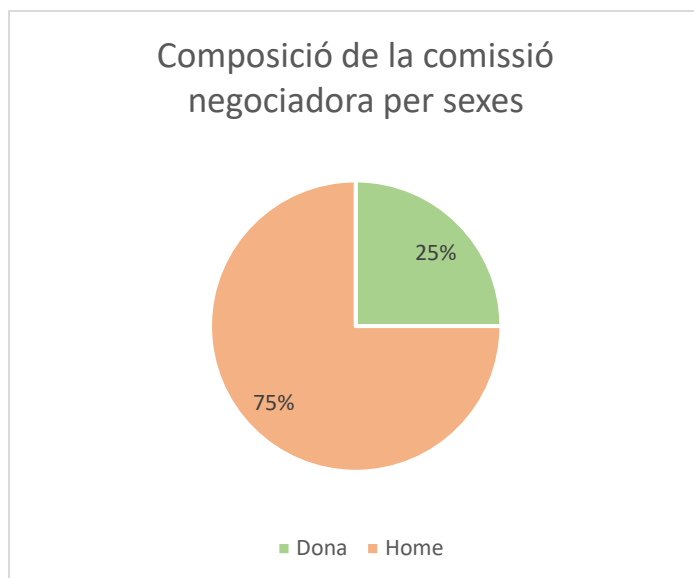
REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA

A l'empresa no s'han dut a terme eleccions sindicals. Per aquest motiu no compta amb una delegació sindical ni amb un comitè d'empresa.

ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES EN LA NEGOCIACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Davant de la manca de representants legals de les persones treballadores al centre de treball de l'empresa, s'ha demanat als sindicats més representatius del sector de l'empresa que nomenessin als seus representants per formar part de la comissió negociadora.

La comissió negociadora del pla d'igualtat es va constituir en data 06/03/2023 i hi participen dues persones en representació de l'empresa (un home i una dona) i dues persones en representació de les persones treballadores (dos homes).



COMUNICACIÓ

KREUM, S.A., es comunica internament amb la plantilla de l'empresa principalment a través de grups i llistats de distribució mitjançant WhatsApp i també, a través del portal de l'empleat TEI24.

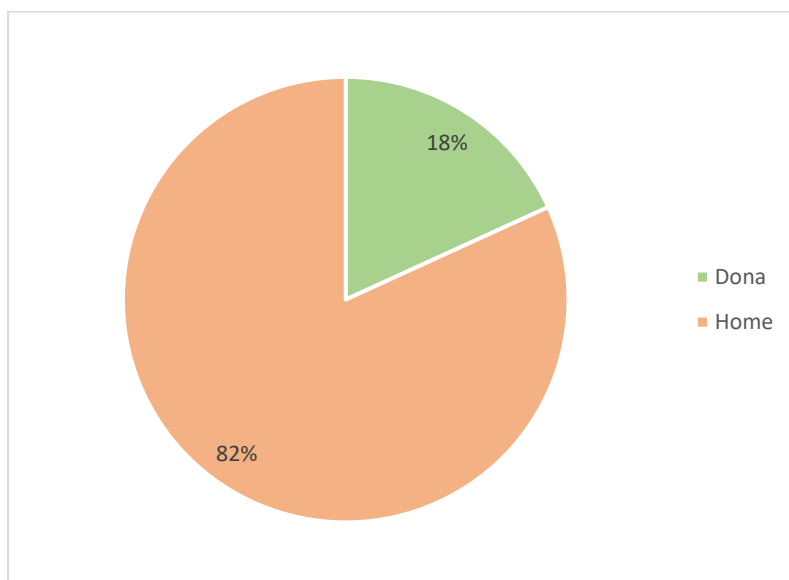
Analitzades les diverses evidències de comunicació interna, no es detecten indicis de discriminació entre sexes. L'ús del llenguatge és respectuós i adequat, seguint-se en la majoria de casos les guies que fan èmfasi en l'ús del llenguatge inclusiu. Les comunicacions son realitzades amb mots neutres i sense expressions sexistes, tot i així, aquest pot ser millorable.

Àmbit Cultura i Gestió organitzativa	
Punts forts	Àrees de millora
- Llenguatge adequat i respectuós en les comunicacions internes de l'empresa.	- Disposar d'una guia de llenguatge amb indicacions sobre com fer les comunicacions externes i internes.

8.2. Representació femenina i masculina en l'empresa i Condicions laborals

Les dades contingudes en el present anàlisis corresponen al període d'estudi, de l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2022, en aquells aspectes que es valori un període diferent quedarà especificat.

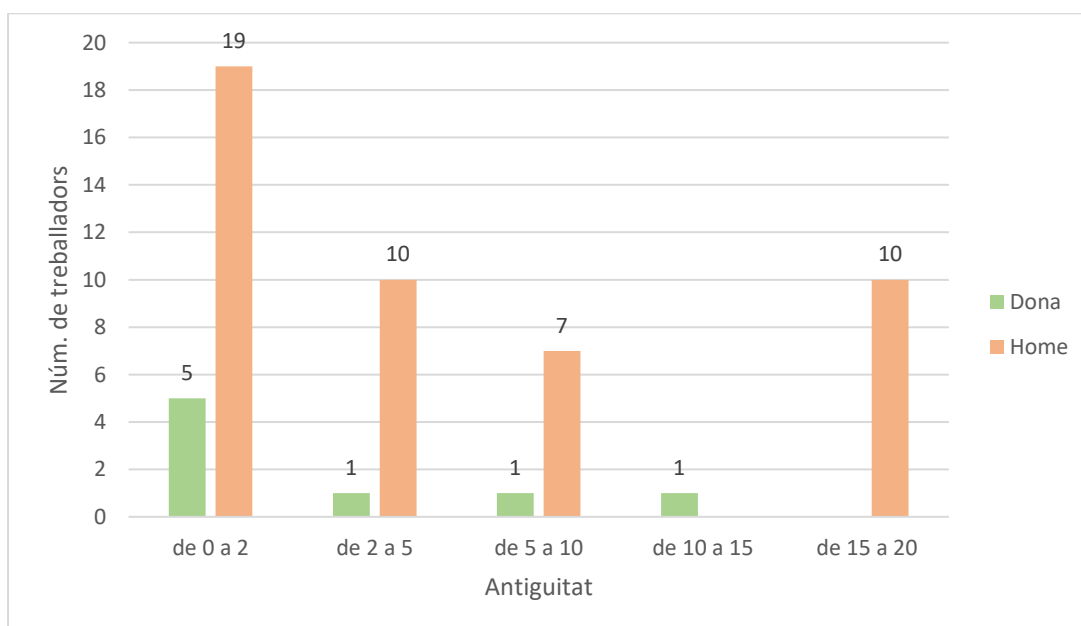
8.2.1. Presència de dones i homes en l'empresa:

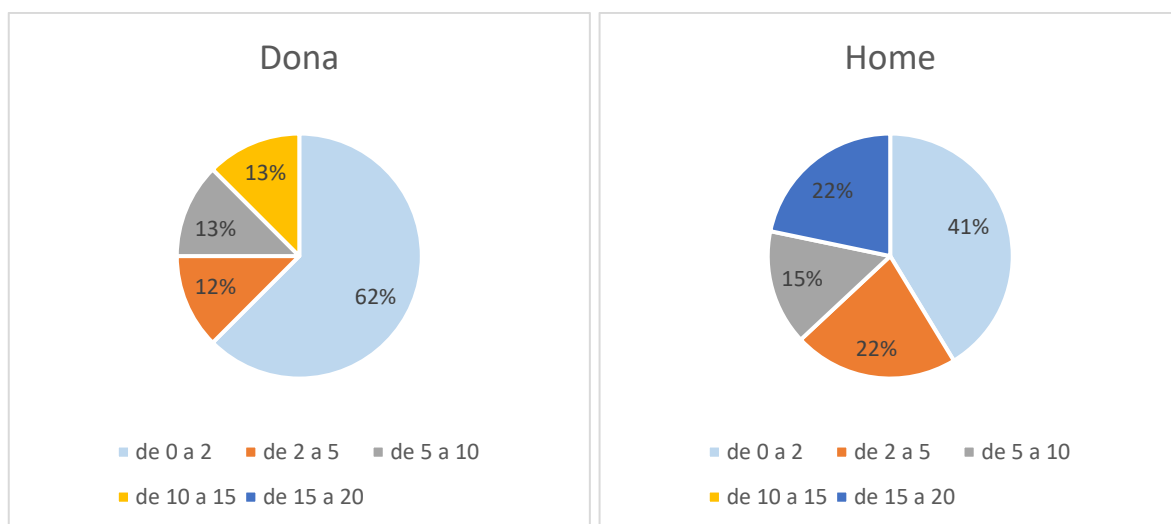


Dona	8
Home	36
Total general	44

8.2.2. Característiques generals de la plantilla

8.2.2.1. Distribució de la plantilla per antiguitat:





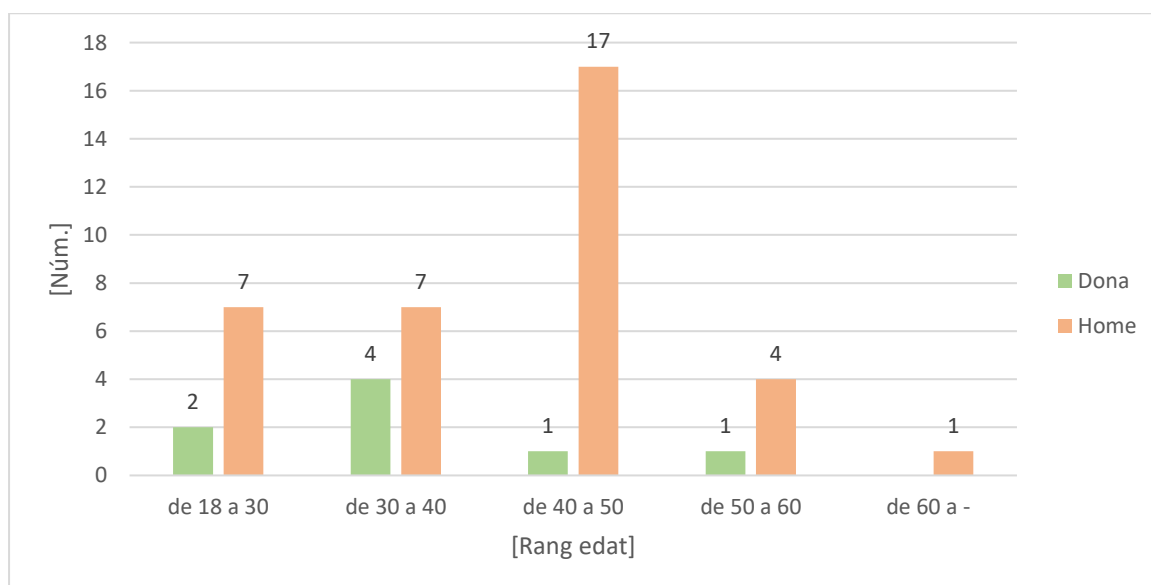
La gran majoria del personal de l'empresa té una antiguitat igual o inferior a 5 anys. Accentuant-se aquest fet, en el cas de les dones que més de la meitat d'elles tenen una antiguitat igual o inferior a 2 anys. En tots els rangs d'edat, amb excepció del rang de 10 a 15 anys, el sexe masculí és el que predomina amb diferència.

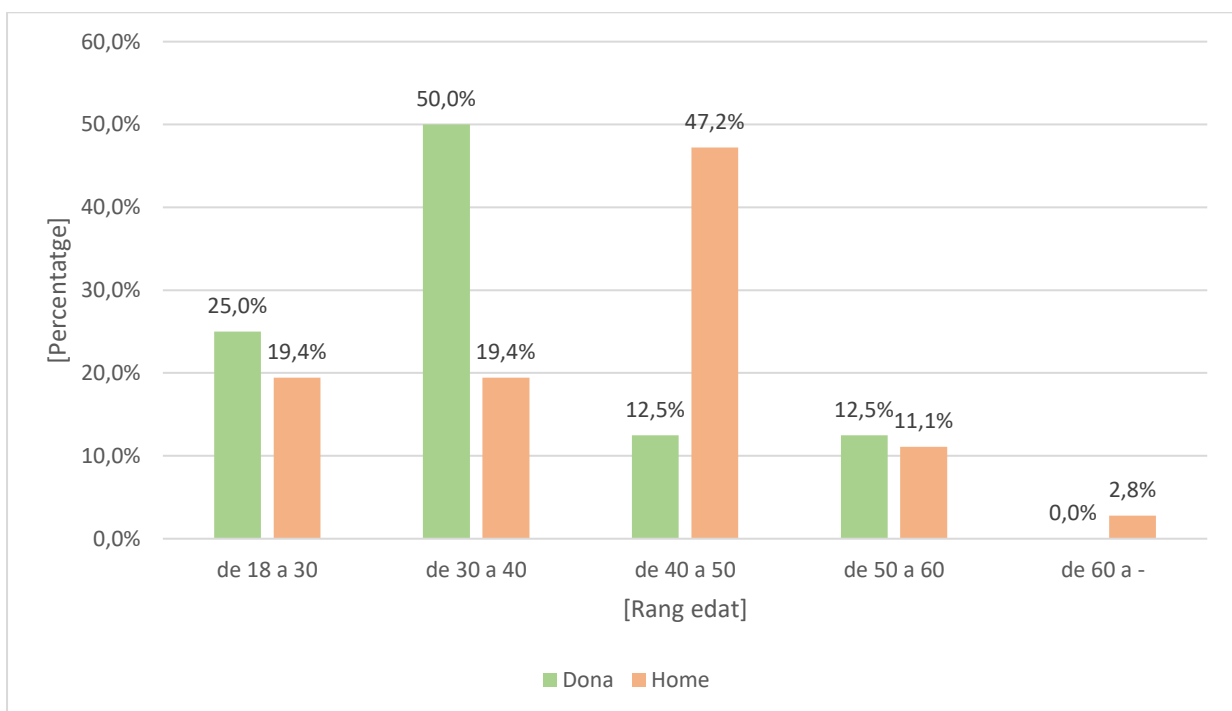
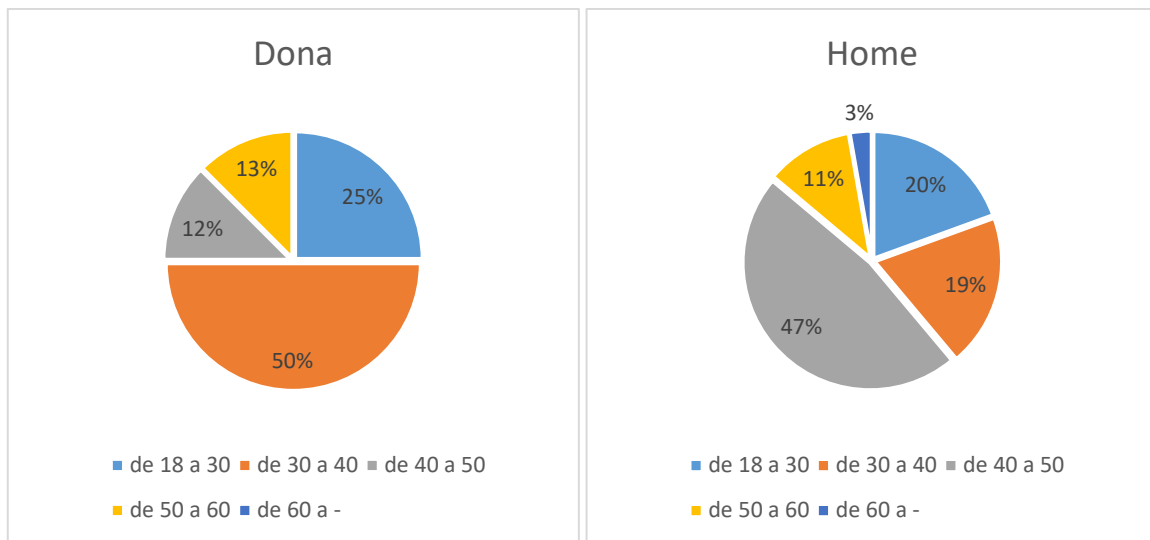
8.2.2.2. Mitjana d'edat per sexes:

Sexe	Mitjana d'edat
DONA	36,44
HOME	40,30

No s'aprecien diferències importants en les mitjanes d'edat entre dones i homes.

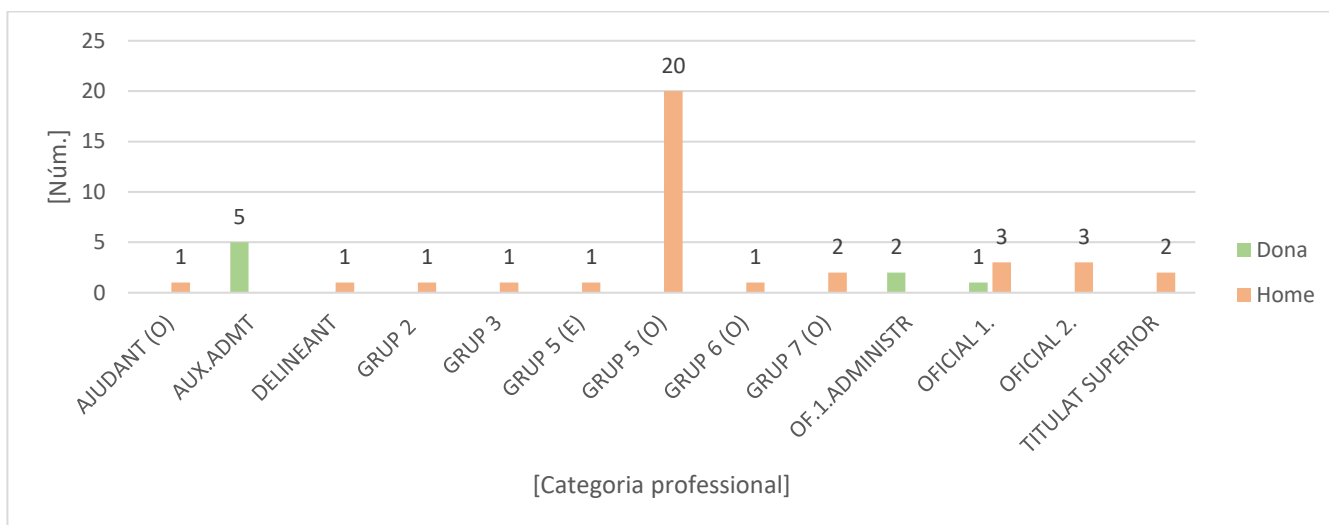
8.2.2.3. Distribució de plantilla per rangs d'edat:



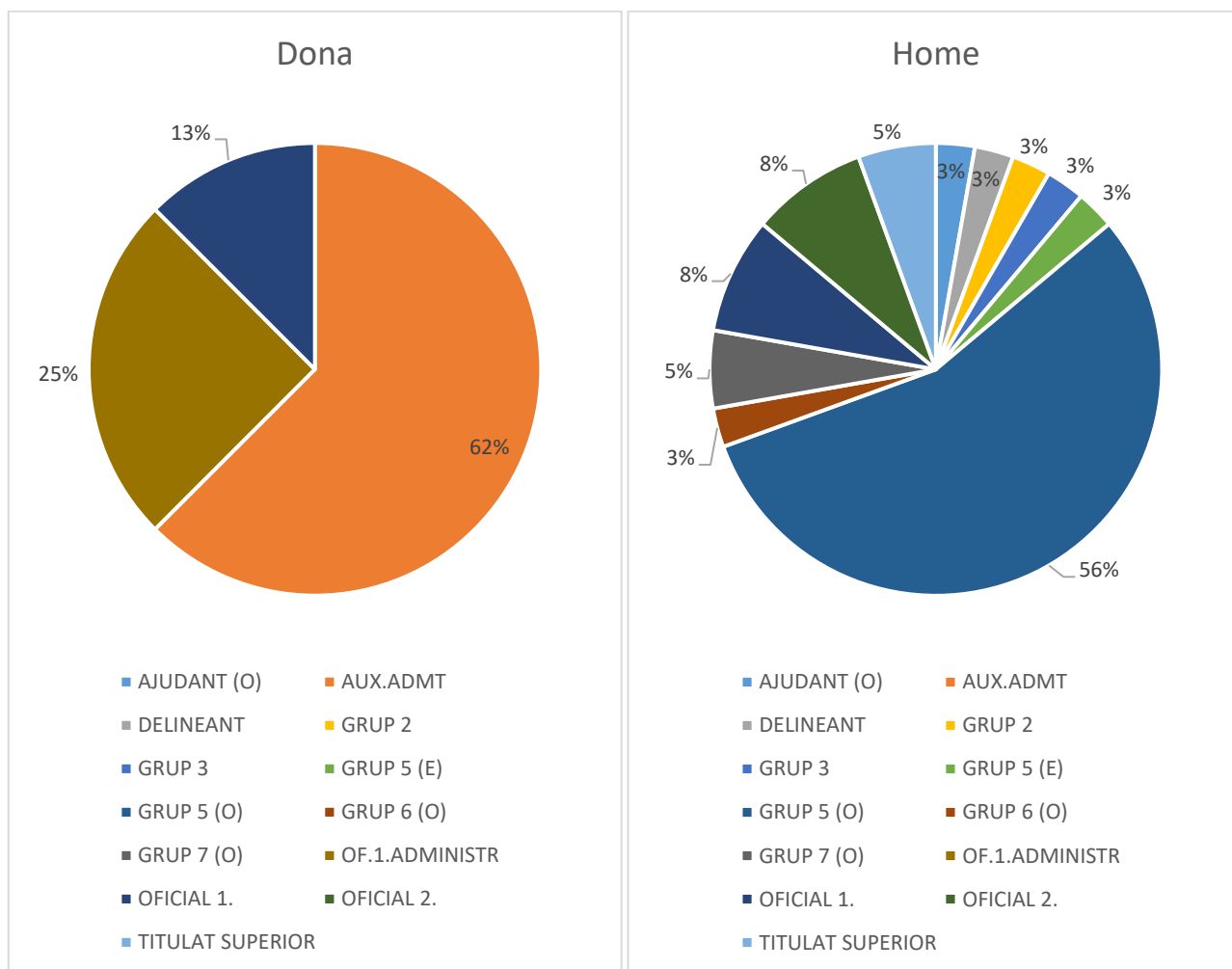


S'observa que les dones tenen més presència en el rang d'edat de 30 a 40 anys, i els homes en el rang d'edat entre 40 a 50 anys, corroborant-se la mitjana d'edat per sexe anteriorment indicada.

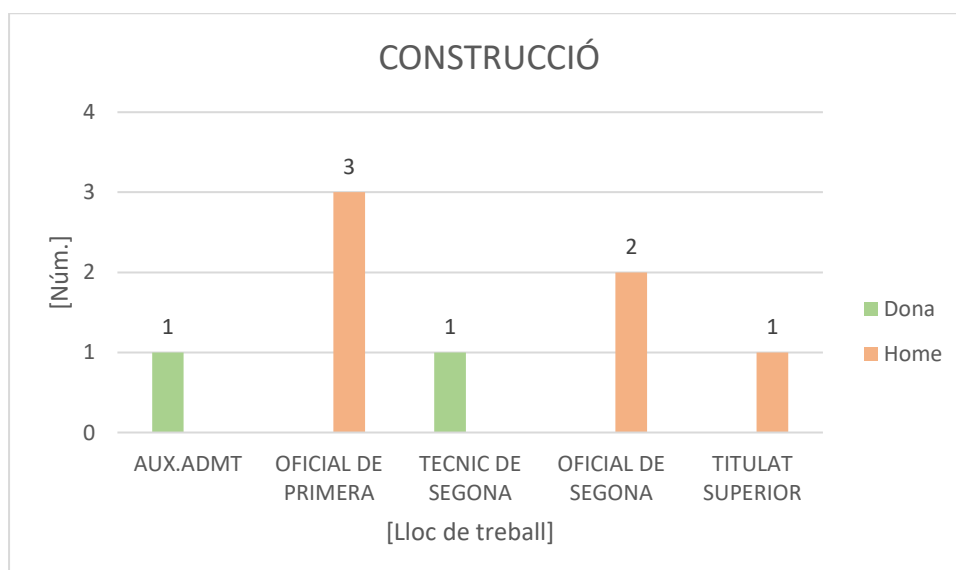
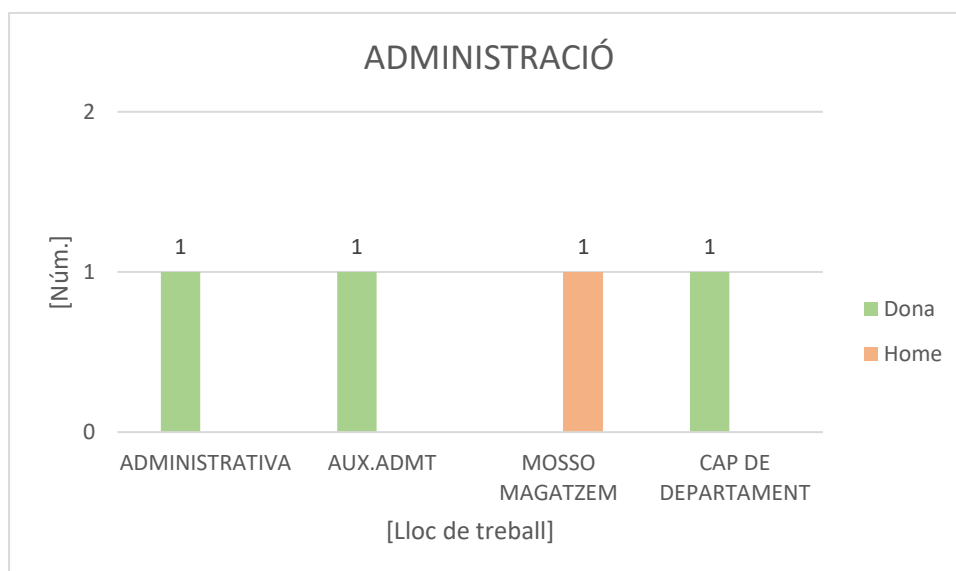
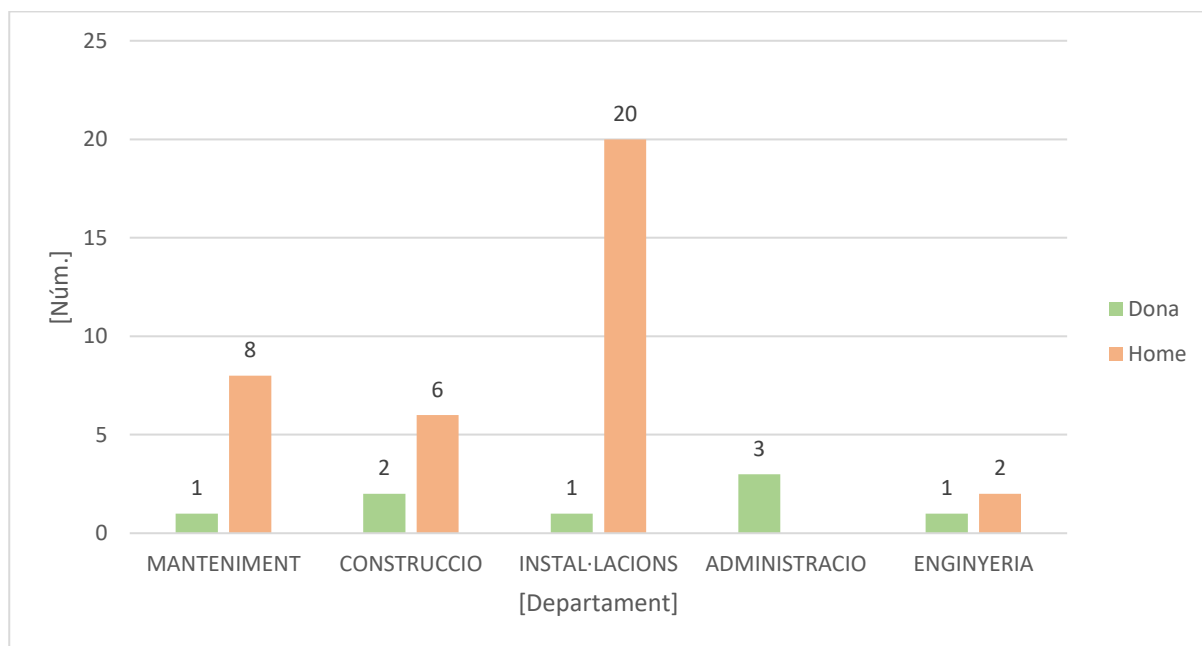
8.2.3. Distribució per categoria

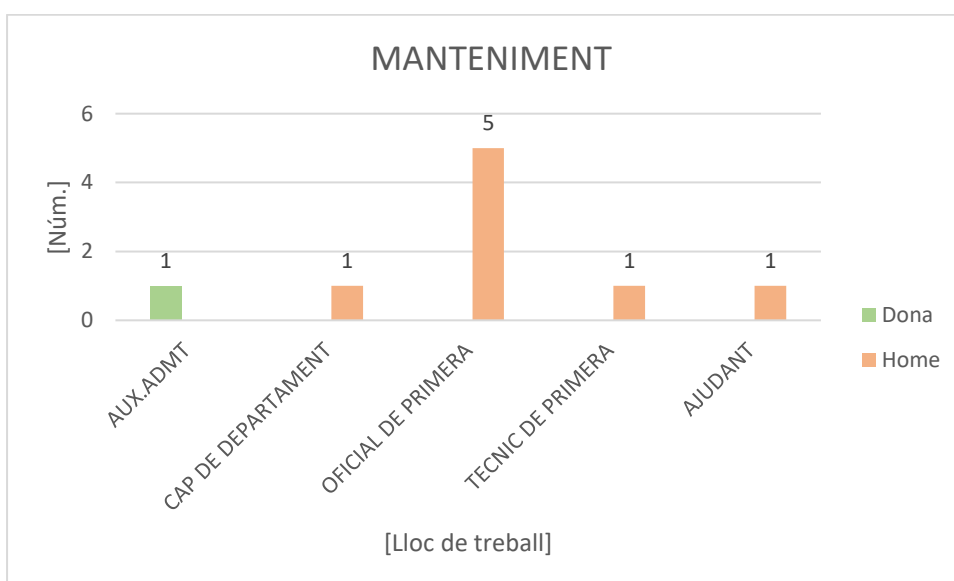
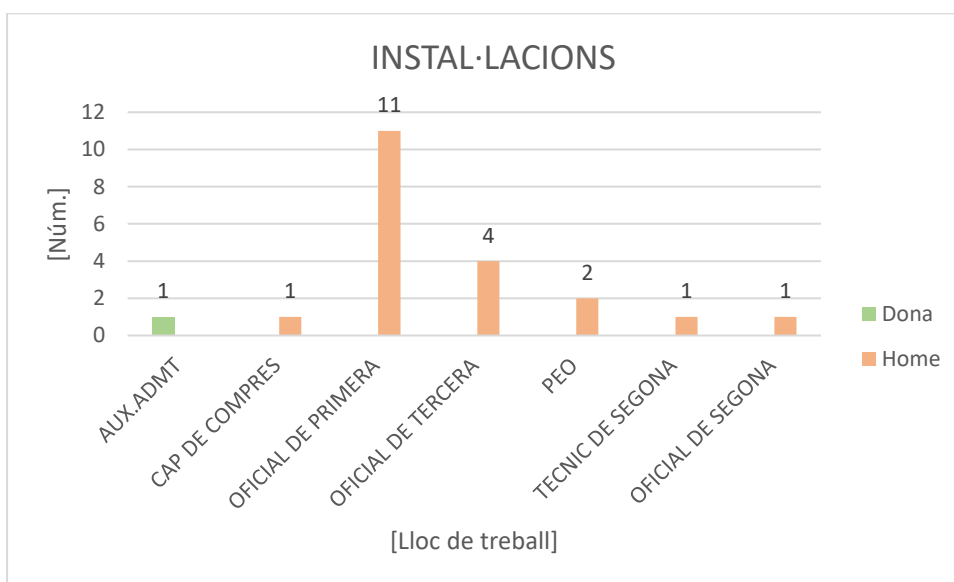
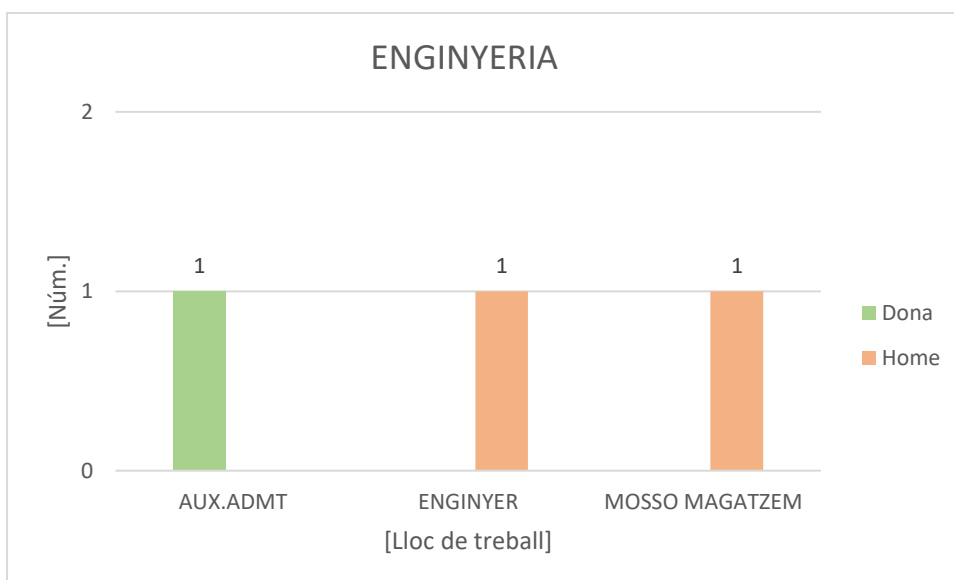


En el gràfic es contempla que les categories relacionades amb les tasques més mecàniques, com ara Oficials, de 1^a i 2^a, Grup 5 (O) o titulats superiors, entre d'altres, estan ocupades per homes. Per contra, en les categories de perfil més administratiu predomina el sexe femení.



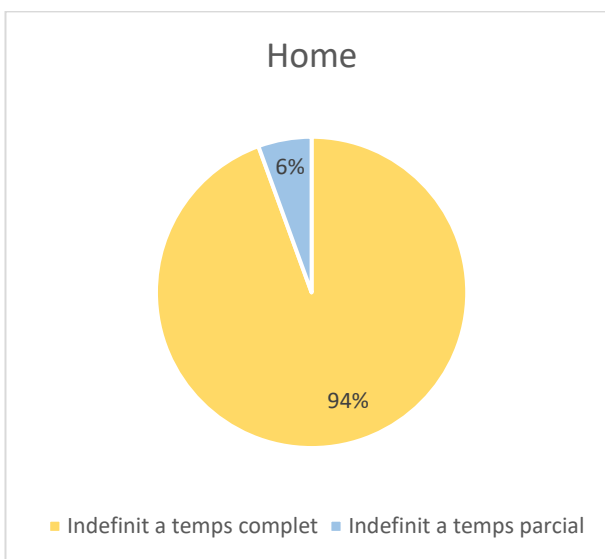
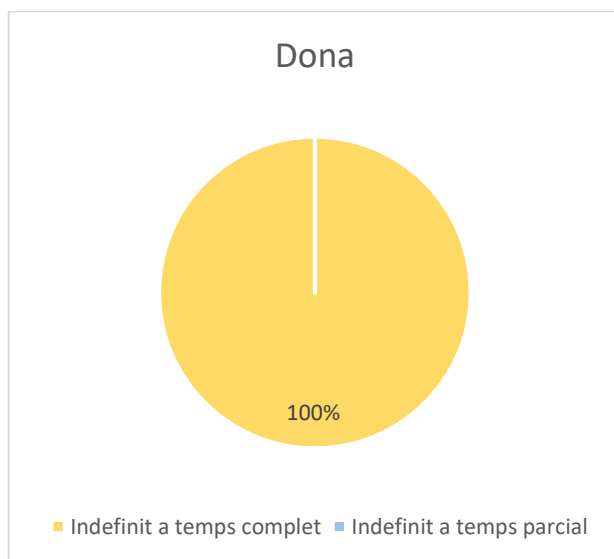
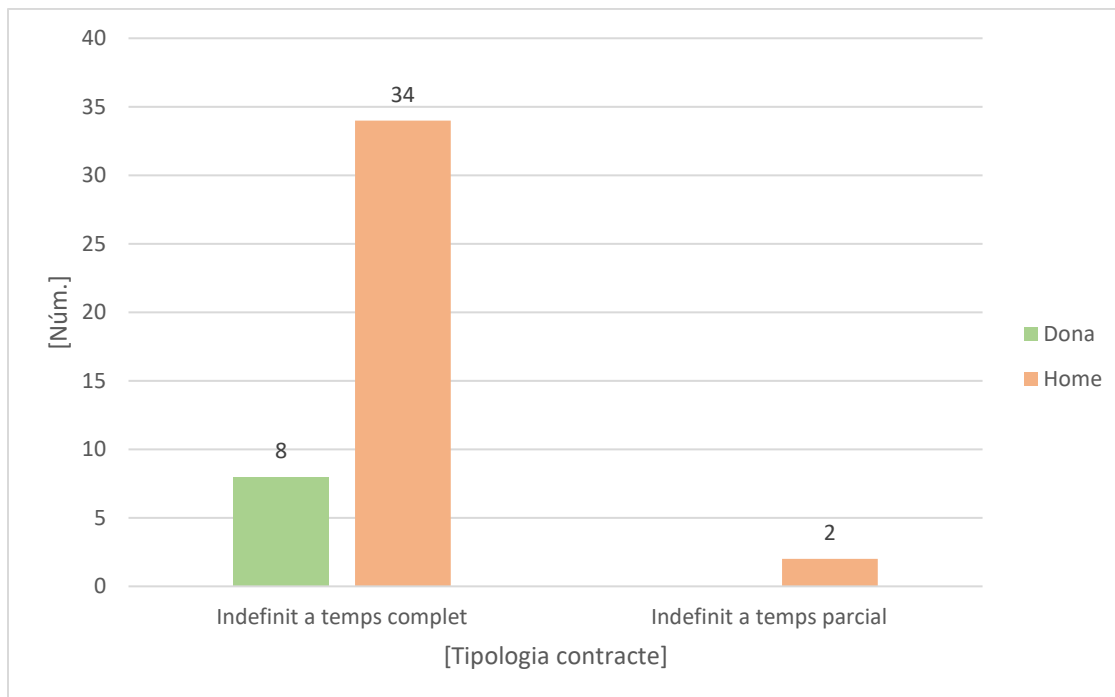
8.2.4. Distribució per departament i lloc de treball



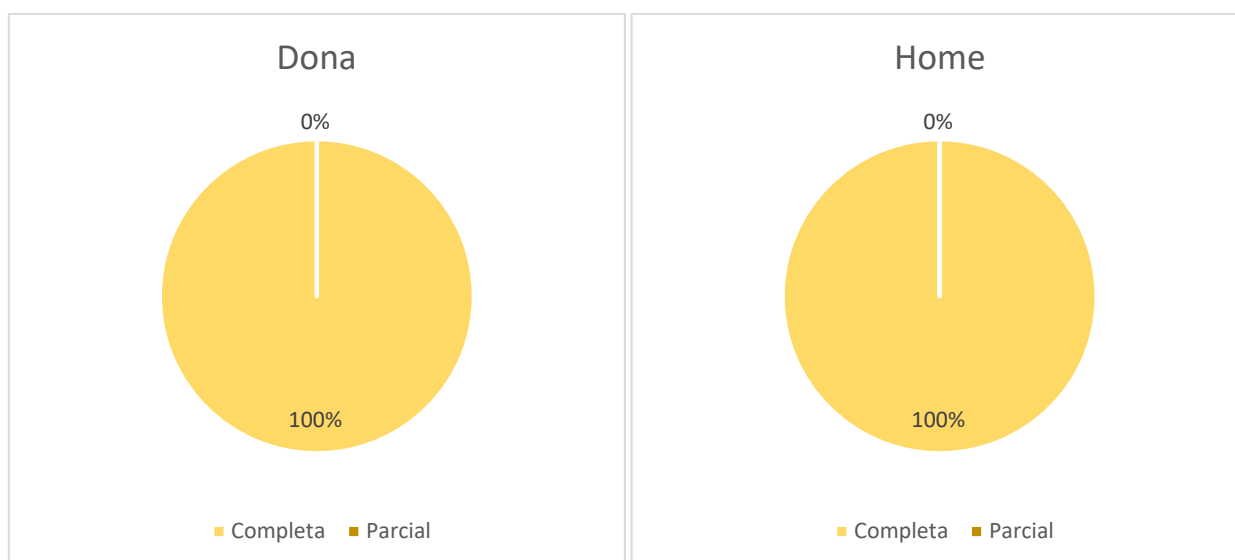
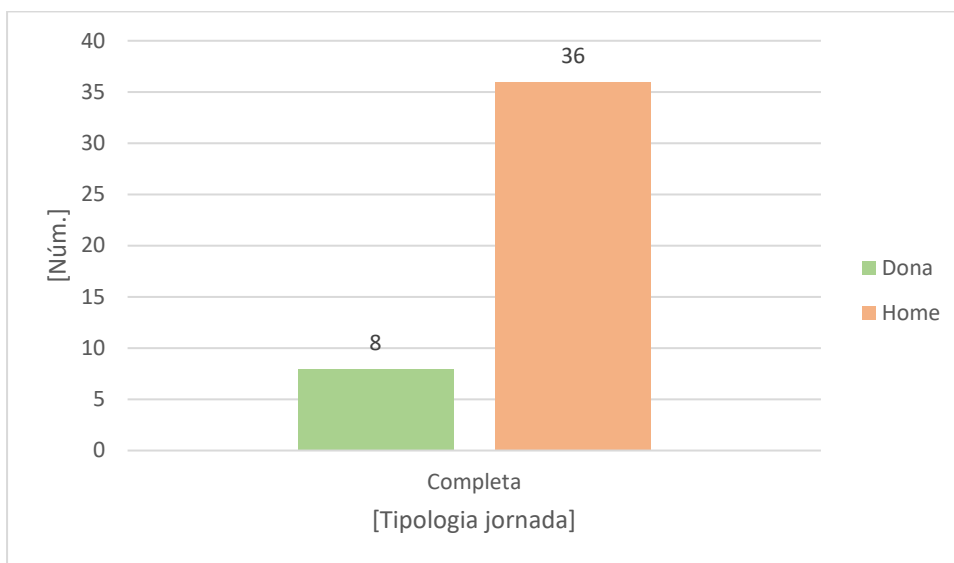


8.2.5. Distribució per tipologia de contracte en nombre i en %.

Tal i com s'observa, a KREUM, S.A., no hi ha contractes de durada temporal. Tots són indefinits:

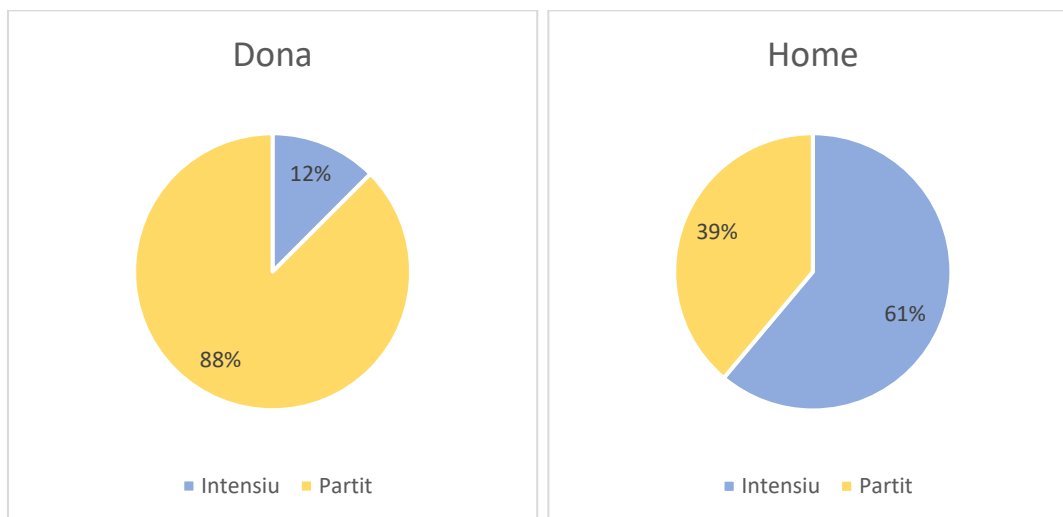
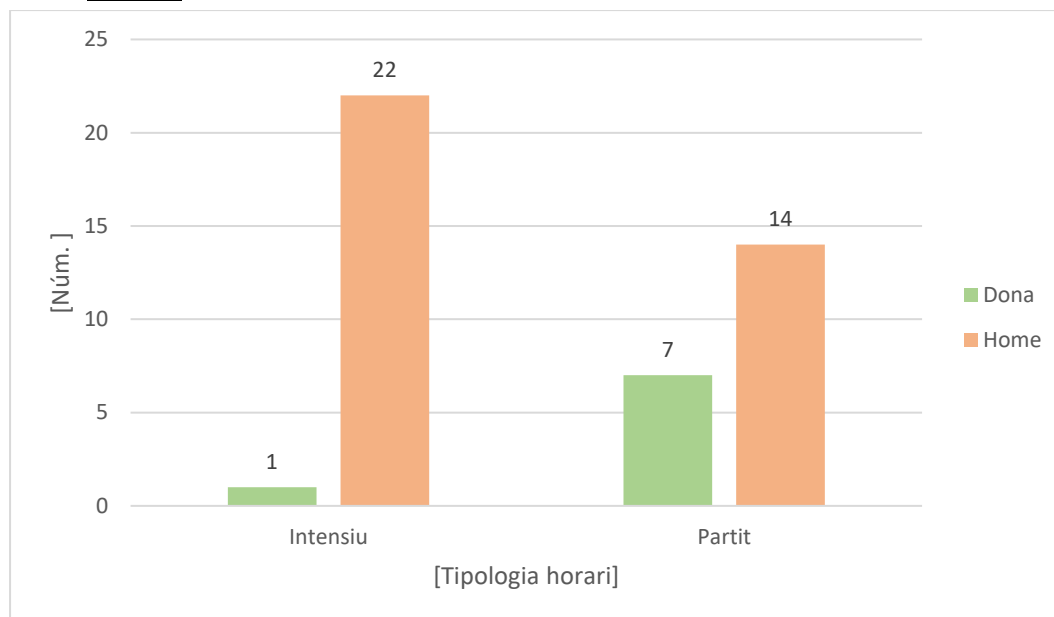


8.2.6. Tipologia de jornada



La totalitat de la plantilla realitza jornada completa. No s'observa cap diferència entre sexes pel que fa a la tipologia de jornada.

8.2.7. Horaris



La majoria de dones de la plantilla realitza horari partit, sent un 88% del total femení. Per contra el total d'homes només realitzen un 39%, sent l'horari intensiu en la majoria de la plantilla masculina. L'empresa ofereix la possibilitat a la seva plantilla a adaptar el seu horari en funció de les seves necessitats familiars i de corresponsabilitat. També s'adapten en funció de l'especificitat del servei i obres que es realitzin en cada moment puntual.

Representació femenina i masculina en l'empresa i Condicions laborals	
Punts forts	Àrees de millora
- No s'aprecien diferències significatives en la tipologia de contractes en relació al sexe. - Estabilitat contractual en la totalitat de la plantilla. - Opció d'acollir-se a la jornada intensiva i continua per tota la plantilla quan les característiques del servei ho permeten per tal de facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar.	- Infrarepresentació femenina en la majoria de departaments, excepte a Administració. - Infrarepresentació masculina en el departament d'Administració.

8.3. Accés a l'empresa i extinció de relacions laborals

SELECCIÓ

El procés de selecció de KREUM, S.A, es realitza exclusivament de forma interna. L'empresa, tot i no disposar de protocol de selecció, té tots els llocs de treballs definits i els requisits necessaris per ocupar aquella posició indicats.

Aquest procés s'estructura de la següent manera:

- En primer lloc es publica una oferta de feina en diferents webs o borses de treball.
- El següent pas és la realització del cribratge i la selecció dels currículums que encaixin millor amb el lloc de treball. Seguidament es contacta per realitzar una primera entrevista amb les persones seleccionades. En aquesta primera entrevista es realitza a nivell d'administració.
- A continuació, un cop les persones candidates passen la primera entrevista, se les convoca per una segona entrevista amb els tècnics i/o la gerència. Aquests són els que determinen quin és el candidat escollit per ocupar la plaça vacant.
- Finalment, s'informa al candidat/a escollit/da si ha estat seleccionat o no.

Les ofertes de treball publicades es realitzen en llenguatge correcte i respectuós però es poden millorar en matisos de llenguatge inclusiu en matèria d'igualtat d'oportunitats.

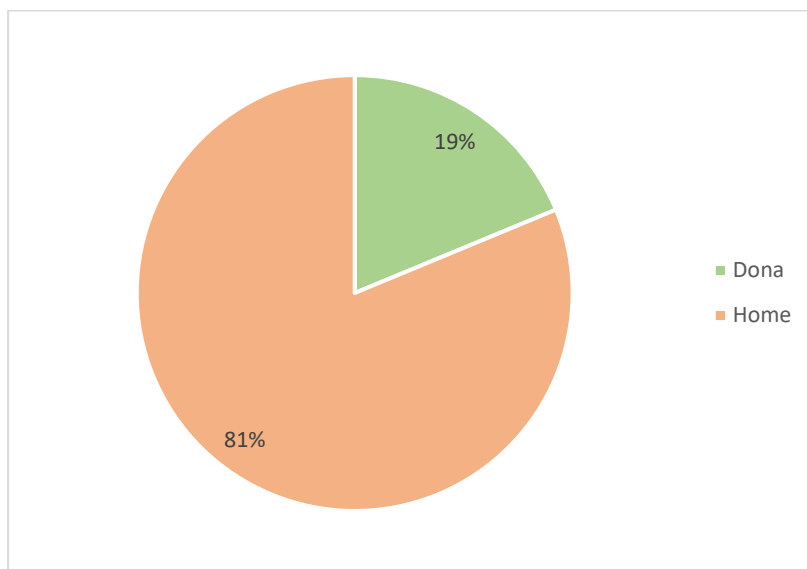
Les candidatures rebudes principalment són d'homes. Les rebudes per part de dones són minoritàries. Això es degut al sector de l'activitat de l'empresa, la qual ha estat, i segueix estant fortament masculinitzada de forma cultural. KREUM, S.A. valora únicament els aspectes professionals de les candidates o candidats en el transcurs del procés de selecció.

Adicionalment, l'empresa col·labora amb institucions educatives per tal de fomentar i revertir la manca de vocacions en el sector i, especialment, per tal de revertir la situació d'infrarepresentació de les dones. Actualment disposa de convenis amb l'Associació Prosec, la Universitat de Lleida, l'Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí i ILERNA.

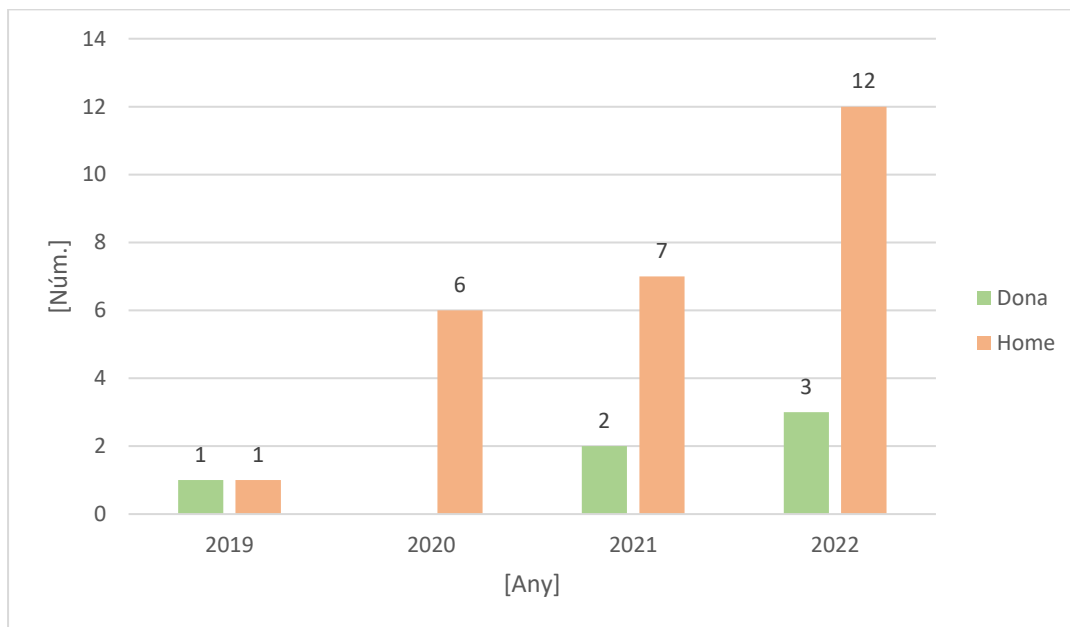
8.3.1. Evolució de les contractacions

8.3.1.1. Contractacions noves produïdes els últims quatre anys totals per sexe

En aquest cas s'analitzen les contractacions que hi ha hagut a l'empresa amb durada, és a dir, totes aquelles persones que es van contractar i que a data del 31 de desembre del 2022 seguien formant part de la plantilla de KREUM, S.A..

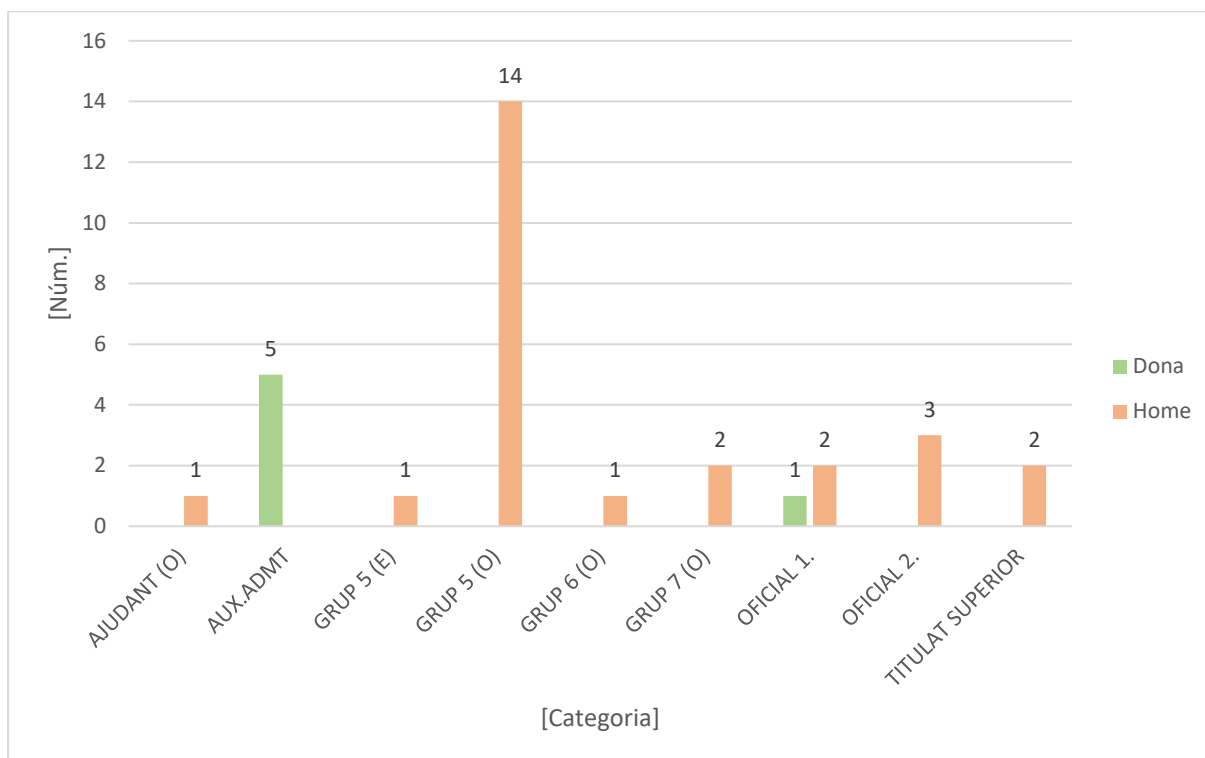


8.3.1.2. Evolució de les contractacions noves produïdes els últims quatre anys per any



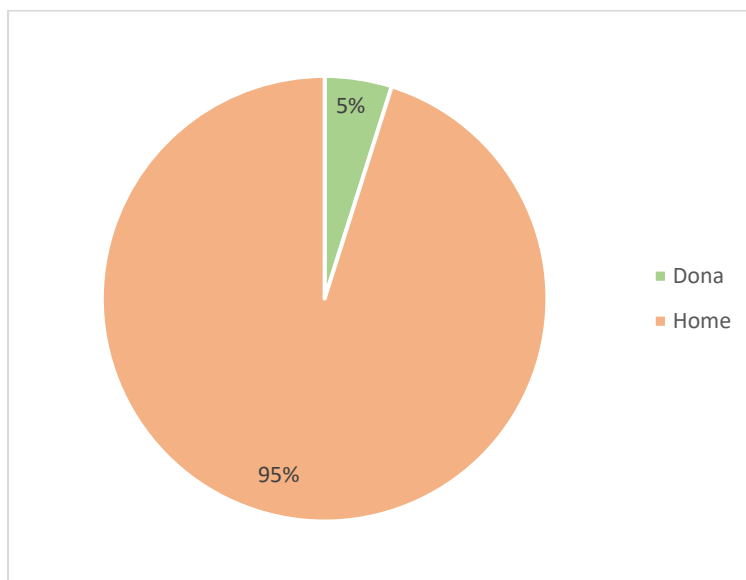
Tal i com s'observa, el major nombre de contractacions amb continuïtat s'ha produït durant l'any 2021. En tots els anys s'han contractat més homes que dones amb excepció del 2019.

8.3.1.3. Evolució de les contractacions noves produïdes els últims quatre anys per categoria

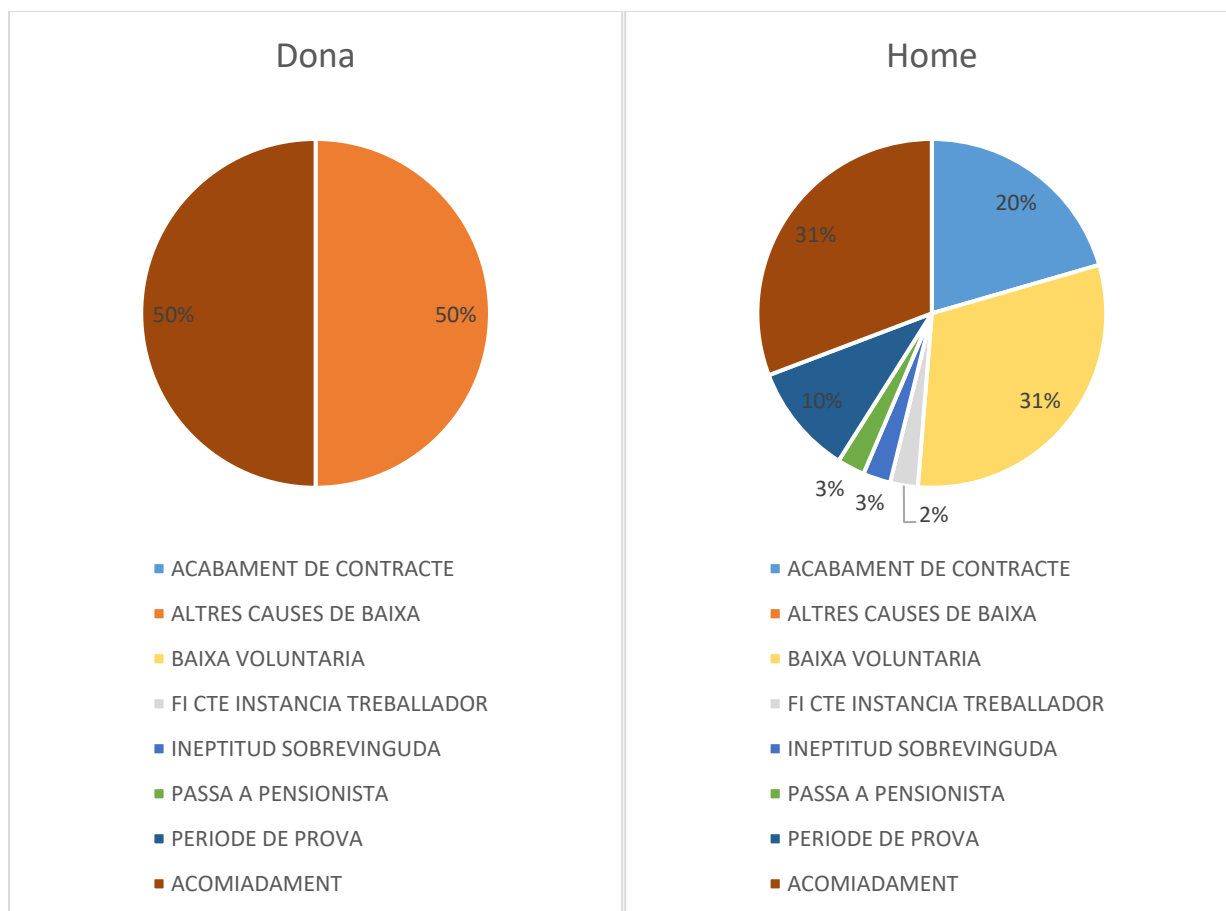
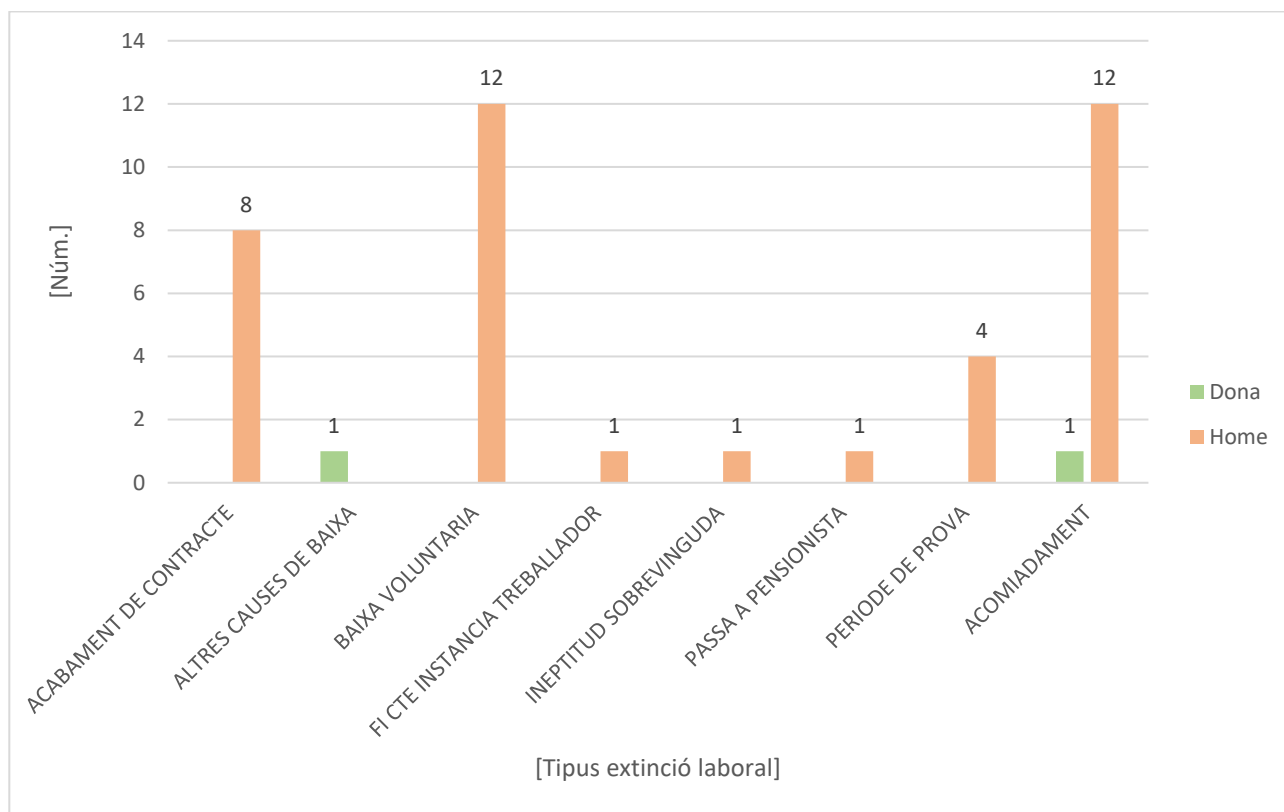


8.3.2. Extinció de les relacions laborals

8.3.2.1. Tipus d'extincions laborals de l'any 2022

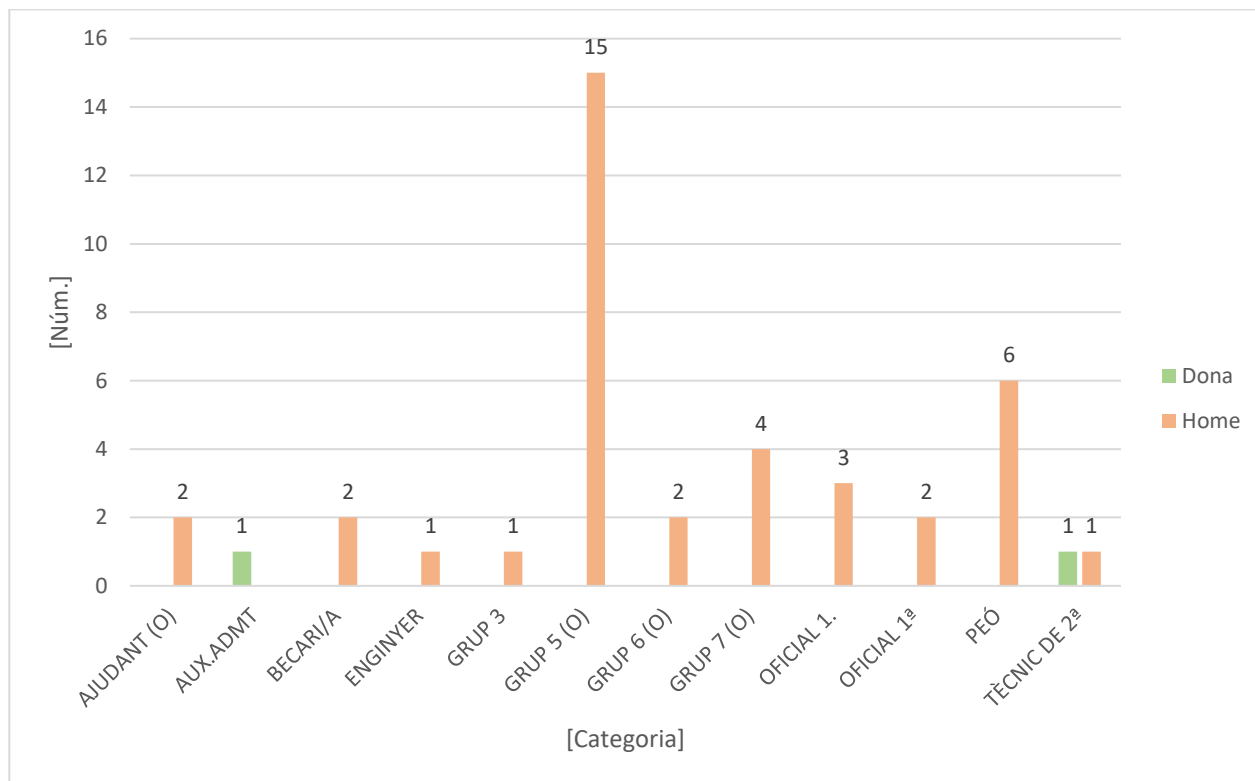


8.3.2.2. Baixa per causa



Les dones han abandonat l'empresa per acomiadament o bé per altres causes. Pel que fa als homes però, la causa ha estat majoritàriament l'acomiadament, la baixa voluntària o bé l'acabament de contracte.

8.3.2.3. Baixes per categories:



Accés a l'empresa i extinció de les relacions laborals	
Punts forts	Àrees de millora
- Les ofertes de feina es redacten amb llenguatge respectuós. - Disposar de convenis amb institucions educatives per la captació i formació de professionals i revertir la situació d'infrarepresentació de la dona en els sectors d'activitat.	- Les ofertes de treball contenen un llenguatge inclusiu i adequat tot i que es poden millorar en llenguatge inclusiu. - El 81% de les incorporacions fetes durant els últims 4 anys han estat només d'homes. - La majoria d'incorporacions de dones, es troben els llocs de treball d'administració. Només una dona està en un lloc de treball tècnic. - Disposar d'un protocol de selecció.

8.4. Formació interna i/o continua

L'empresa realitza cursos formatius de forma periòdica a la seva plantilla. Les necessitats formatives es detecten segons el personal disponible i la seva formació prèvia; i també en funció a la tipologia d'obres de construcció que hi ha en el moment.

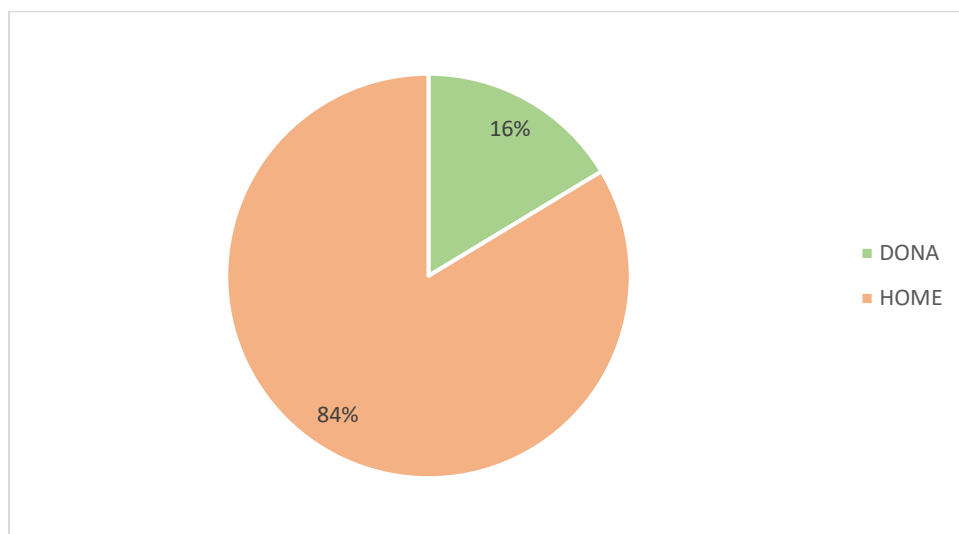
A nivell global, les formacions que l'empresa imparteix a la plantilla són les relacionades amb la prevenció de riscos laborals en els diferents àmbits de l'empresa. També s'incorporen els cursos derivats de les disposicions dels convenis col·lectius d'aplicació, de l'àmbit de la construcció, fontaneria i electricitat. També es realitzen formacions per capacitar als equips de treball per poder realitzar totes les tipologies de feines necessàries a l'empresa per tal d'operar carretons elevadors, plataformes elevadores, treballar en espais confinats i realitzar treballs en alçada.

Les formacions realitzades entre els anys 2018 i 2022 són les següents:

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| • 4G | • INFRAESTRUCTURES DE |
| • CÀLCUL DE COMPENSACIÓ | CÀRREGA DE VEHICLES |
| ECONÒMICA. EXCEDENTS. | ELÈCTRICS |
| • CARRETONS ELEVADORS (4H) | • INSTAL·LACIÓ D'ENERGIA FV |
| • CARRETONS ELEVADORS (8H) | AUTOCONSUM |
| • ELECTRICITAT: MUNTATGE I | • ISO 14001 |
| MANTENIMENT D'INSTAL·LACIONS | • ISO 45001 |
| D'ALTA I BAIXA TENSIÓ | • ISO 9001 |
| • ENERGIES SOLARS FV | • KNX PATNER |
| D'AUTOCONSUM NIVELL II | • LEGIONEL·LA |
| • ENGINYER DE COMPRES | • MANTENIMENT INST. FV I GESTIÓ |
| • ERGONOMIA | DELS EXCEDENTS DE |
| • ERGONOMIA OFICINA | PRODUCCIÓ |
| • ERGONOMIA OPERARIS | • NÒMINES I SS |
| • ESPAIS CONFINATS (6H) | • PERFECCIONAMENT D'EXCEL |
| • ESPAIS CONFINATS (8H) | • PLA D'IGUALTAT |
| • FONTANERIA I INSTAL·LACIONS | • PLATAFORMES ELEVADORES |
| DE CLIMATITZACIÓ | • PLATAFORMES ELEVADORES I |
| • GESTIO DE MANTENIMENT | CARRETONS ELEVADORS |
| INDUSTRIAL MILLORA DE | • PRESTO |
| PROCESSOS | • PRL (20H) |
| | • PRL (60H) |

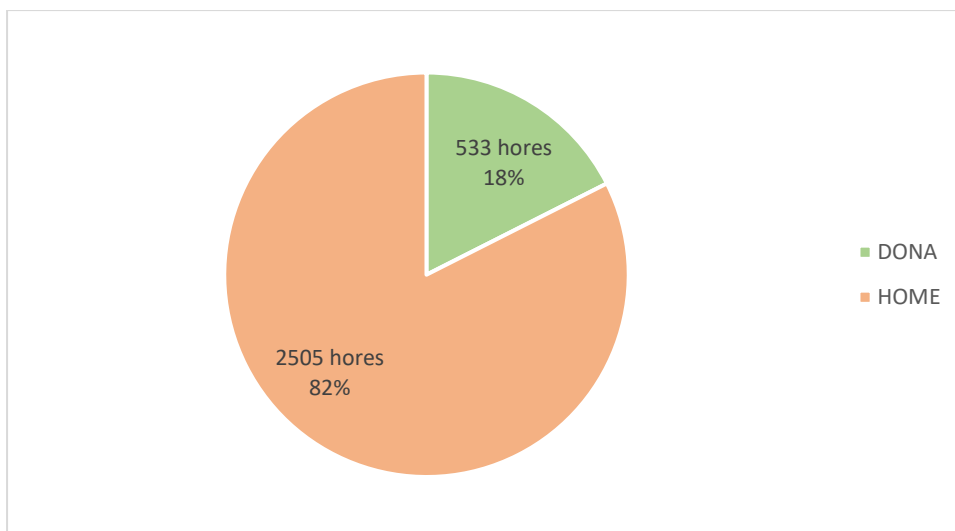
- PRL (6H)
- RECICLATGE ELECTRICITAT:
MUNTATGE I MANTENIMENT
D'INSTAL·LACIONS D'ALTA I BAIXA
TENSIÓ
- RECICLATGE FONTANERIA I
INSTAL·LACIONS CLIMATITZACIÓ
- REDUCCIÓ DE COSTOS
- REGLAMENTO RITE
- RENOVACIO LEGIONELA
- RENOVACION LEGIONELA
- SEGURETAT VIAL
- TREBALLS EN ALÇADA

Formacions realitzades del 2018 a 2022 en nombre per sexes:



Sexe	Formacions realitzades
DONA	34
HOME	174
Total general	208

Durada de les formacions en hores per sexes:



La durada de les accions formatives és proporcional al nombre d'accions formatives realitzades. Les hores de formació total impartides a cada un dels sexes són correlatives a la composició de l'empresa.

Formació interna i/o continua	
Punts forts	Àrees de millora
- La participació de dones i homes en formació és correlatiu al nombre de persones que componen la plantilla en cada sexe. - Ofereixen formació a tots els àmbits de l'empresa.	- Incorporar de forma sistematitzada formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i no discriminació.

8.5. Promoció i desenvolupament professional

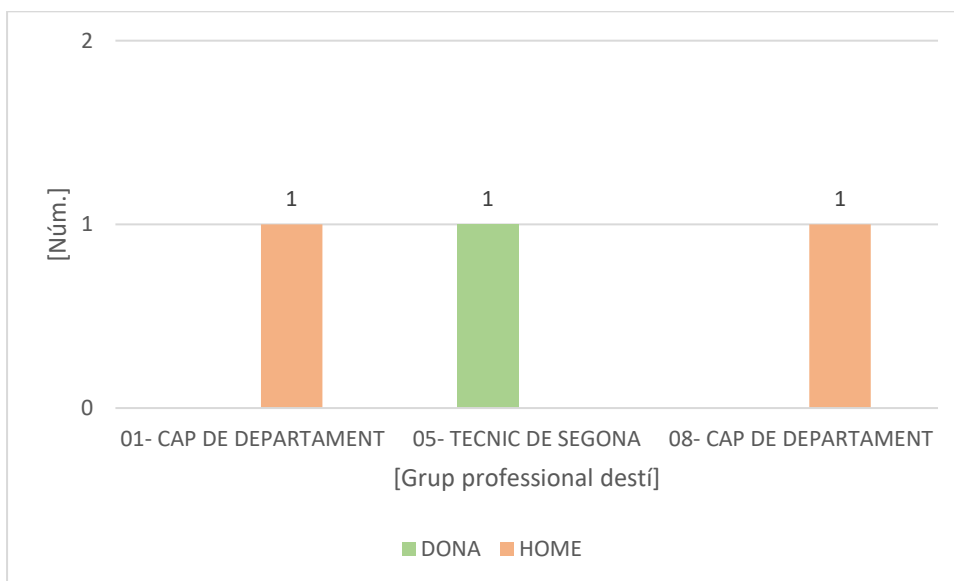
Tot i no disposar d'un protocol escrit de promoció interna, KREUM, S.A. aposta per la promoció interna per cobrir les vacants dins la mateixa empresa.

Les persones que intervenen en la decisió de promoció són el personal de gerència i els responsables de departament.

En totes les promocions internes es realitzen entrevistes de seguiment i valoració a les persones treballadores que opten per la vacant, ja sigui perquè hagin manifestat que volen formar part del procés o bé perquè internament es cregui que son perfils vàlids per ocupar la posició. A posteriori es realitza una valoració del perfil i es compara amb el recull de aptituds, habilitats i funcions que es recullen en la descripció del lloc de treball abans de prendre una decisió final.

En cap cas, les responsabilitats familiars influiran en la decisió de promoció d'una persona de l'empresa ni suposaran un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat en l'empresa.

Promocions realitzades al 2021 per grup professional de destí



Promoció i/o desenvolupament professional	
Punts forts	Àrees de millora
- Les responsabilitats familiars no influeixen en la decisió de les promocions. - S'han promocionat a ambdós sexes.	- No es disposa de protocol formal de promoció interna.

8.6. Retribució: registre salarial i auditoria retributiva

REGISTRE SALARIAL

L'empresa disposa de registre salarial de tots els anys. L'annualitat objecte d'estudi és la de l'any 2022, realitzat amb la eina del registre retributiu que posa a disposició el Ministeri d'Igualtat. Aquest registre es realitza seguint les disposicions del Reial decret 902/2020, de 13 de octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Inclou la mitjana aritmètica i la mediana dels salaris, complements salarials, i percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe per cada grup professional.

El registre està realitzat per:

- Retribucions efectives: conté tota la informació fidedigna respecte les retribucions efectivament percebudes en el període de referència per les persones treballadores en l'empresa, per cada una de les seves situacions contractuals, les seves mitjanes aritmètiques i medianes estan desglossades per sexes i grups professionals.
- Retribucions equiparades: a més de la informació fidedigna de les retribucions efectivament satisfetes corresponents a les diferents situacions contractuals, inclou la denominada equiparació (normalització i/o anualització de les retribucions a fi de proporcionar una dada addicional de comparabilitat).

➤ Criteris d'equiparació:

- Mateixa jornada al llarg de l'any: Es realitza una normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada completa).
- Mateixa duració dels serveis prestats al llarg de l'any: Es realitza una anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any.

La **mitjana aritmètica** és el valor que s'obté en sumar totes les dades que posseïm i dividim el resultat entre el número total. La **mediana** és el número intermedi d'un grup de números.

Les bretxes en els imports efectius que al passar-se a imports equiparables es redueixen a un valor inferior a 25% no són objecte de justificació expressa. La normativa indica que, **si s'aprecien diferències salarials superiors al 25%, s'han de justificar**. Quan el valor és **positiu** la bretxa és en perjudici de les dones. Quan el valor és **negatiu**, la bretxa és en perjudici dels homes.

A part, les dades es disgreguen en:

- Retribucions efectivament cobrades, per les persones treballadores en el període de referència, per a cadascuna de les seves situacions contractuals.
- Retribucions equiparades. L'Eina del registre retributiu, a més de la informació fidedigna inclou la denominada “equiparació” (normalització i/o anualització) de les retribucions, amb la finalitat de poder comparar els imports equiparables en cas de reduccions de jornades o que les dates de les situacions contractuals divergeixin.

Agrupació professional:

Els grups professionals de referència per confeccionar el registre retributiu són els vigents a l'empresa, que deriven dels tres convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa:

- Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la província de Lleida (codi de conveni núm. 25000095011994).
- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida (codi conveni núm. 25000245011993).
- Conveni col·lectiu del sector d'empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics (codi de conveni núm. 99002755011981).

L'empresa segueix les estipulacions de cada conveni a l'hora de fixar les retribucions de cada persona treballadora.

En l'eina trobem els següents llocs de treball en cada grup:

DEPARTAMENT	LLOC DE TREBALL	GRUP
ADMINISTRACIO	CAP DE DEPARTAMENT	GRUPO 01
CONSTRUCCIO	TITULAT SUPERIOR	GRUPO 01
ENGINYERIA	ENGINYER	GRUPO 01
INSTAL·LACIONS	CAP DE COMPRES	GRUPO 02
INSTAL·LACIONS	CAP D'OBRA	GRUPO 03
INSTAL·LACIONS	OFICIAL PRIMERA	GRUPO 05
INSTAL·LACIONS	OFICIAL SEGONA	GRUPO 05
INSTAL·LACIONS	OFICIAL TERCERA	GRUPO 05
INSTAL·LACIONS	TÈCNIC DE SEGONA	GRUPO 05
INSTAL·LACIONS	TECNIC INSTAL·LACIO	GRUPO 05
INSTAL·LACIONS	TÈCNIC OFICIAL PRIMERA	GRUPO 05

MANTENIMENT	CAP DE DEPARTAMENT	GRUPO 05
MANTENIMENT	OFICIAL PRIMERA	GRUPO 05
INSTAL·LACIONS	OFICIAL TERCERA	GRUPO 06
INSTAL·LACIONS	OFICIAL TERCERA	GRUPO 07
INSTAL·LACIONS	PEÓ	GRUPO 07
MANTENIMENT	TÈCNIC DE PRIMERA	GRUPO 07
CONSTRUCCIO	TÈCNIC DE SEGONA	GRUPO 11
ENGINYERIA	DIBUJANTE	GRUPO 11
ENGINYERIA	OFICIAL PRIMERA	GRUPO 12
MANTENIMENT	OFICIAL PRIMERA	GRUPO 12
ADMINISTRACIO	ADMINISTRATIU/VA	GRUPO 13
ADMINISTRACIO	AUX.ADMT	GRUPO 13
CONSTRUCCIO	AUX.ADMT	GRUPO 13
ENGINYERIA	AUX.ADMT	GRUPO 13
ENGINYERIA	MOSSO MAGATZEM	GRUPO 13
INSTAL·LACIONS	AUX.ADMT	GRUPO 13
CONSTRUCCIO	OFICIAL PRIMERA	GRUPO 16
CONSTRUCCIO	TÈCNIC DE SEGONA	GRUPO 16
ENGINYERIA	AJUD.OFICIS VARIS	GRUPO 16
MANTENIMENT	AJUDANT	GRUPO 16
CONSTRUCCIO	OFICIAL SEGONA	GRUPO 17
CONSTRUCCIO	PEÓ	GRUPO 20

Període de referència i personal inclòs en l'estudi:

- Data d'inici: 01/01/2022
- Data fi: 31/12/2022
- Personal inclòs: Tota la plantilla que hagi estat en situació d'alta durant el període de referència, amb independència de si han causat baixa o no abans d'acabar l'anualitat.

Resultats estadístics i justificació de bretxes:

A continuació es recull el resum en mitges i mitjanes disgregades per grup salarials i les justificacions de les bretxes.

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

	Nº	Nº SC	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01²						38%	-49%	0%	100%	2%
Hombre	3	11	11	0	11					
Mujer	1	1	0	0	0					
GRUPO 02						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 03						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	1	0	1					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 05						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	36	100	89	5	94					
Mujer	0	0	0	0	0					

² Les retribucions del salari base són segons conveni. En valors absoluts, hi hauria una bretxa, però per tal d'eliminar-la i equiparar les retribucions totals, a la treballadora se li atribueix una millora voluntària que l'equipara amb la resta de personal present en aquest grup. Es tracta d'una millora salarial consolidada que no pot ser objecte de reversió.

GRUPO 06						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	7	8	8	0	8					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 07						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	8	32	31	1	32					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 11³						100%	100%	100%	0%	100%
Hombre	1	9	8	1	9					
Mujer	1	5	5	0	5					
GRUPO 12						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	6	6	0	6					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 13⁴						9%	23%	15%	-474%	15%
Hombre	1	1	1	0	1					
Mujer	7	16	14	1	15					

³ Les diferències en millora voluntària deriven de la responsabilitat en el desenvolupament de les tasques (visites en obres realitzades per la treballadora) i el salari consolidat atesa l'antiguitat de la treballadora (2019) en front de la del treballador (alta del mateix 2022).

⁴ Segons conveni col·lectiu, la classificació professional aglutina a Mossos de magatzem (Oficial 2a d'oficis varis) i a Auxiliars administratius/ves. Coincidentment, només hi ha un Mosso de magatzem home en aquest conveni col·lectiu i la resta de personal són dones en el lloc de treball Aux. Administratiu/va. El lloc de treball de Mosso de magatzem porta aparellat diversos complements salarials com Plus planificació i control i Plus ordre i neteja que no trobem en el lloc de treball d'Aux. Administratiu/va (les quals en perceben de diferents però sumats són en menor quantia, com és el Plus d'Albarans i Uniforme. També es retribueixen les vacances de persones que han causat baixa, fet que s'incorporen al registre però que no són bretxa injustificada. Les vacances pendents en cas de baixa de l'empresa es liquiden a totes les persones per igual). No es tracta d'una bretxa injustificada atès que deriva de l'aplicació del conveni col·lectiu i retribueixen esforços dispars.

GRUPO 16						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	8	28	21	6	27					
Mujer	1	9	8	0	8					
GRUPO 17						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	3	3	3	0	3					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 20						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	5	20	20	0	20					
Mujer	0	0	0	0	0					

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

	Nº	Nº SC	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01						40%	-141%	-17%	100%	-15%
Hombre	3	11	11	0	11					
Mujer	1	1	0	0	0					
GRUPO 02						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0					
Mujer	0	0	0	0	0					

GRUPO 03						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	1	0	1					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 05						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	36	100	89	5	94					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 06						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	7	8	8	0	8					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 07						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	8	32	31	1	32					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 11						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	9	8	1	9					
Mujer	1	5	5	0	5					
GRUPO 12						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	6	6	0	6					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 13						0%	23%	9%	100%	9%
Hombre	1	1	1	0	1					
Mujer	7	16	14	1	15					

GRUPO 16						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	8	28	21	6	27					
Mujer	1	9	8	0	8					
GRUPO 17						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	3	3	3	0	3					
Mujer	0	0	0	0	0					
GRUPO 20						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	5	20	20	0	20					
Mujer	0	0	0	0	0					

Retribució: Registre salarial	
Punts forts	Àrees de millora
- No es detecten bretxes injustificables. - Les retribucions i complements salarials es modulen en funció de l'atribució de tasques i responsabilitats seguint les estipulacions del conveni col·lectiu.	

AUDITORIA RETRIBUTIVA: Valoració de llocs de treball i informe de resultats

L'auditoria retributiva té per objectiu obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. La vigència de l'auditoria retributiva serà la mateixa que el present pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Emprant l'eina del registre retributiu es pot obtenir l'informe d'auditoria retributiva. El registre retributiu ordena i calcula les bretxes en atenció als grups professionals segons s'estableixi en el conveni. En l'auditoria s'usen les mateixes dades del registre retributiu, però s'ordena i agrupa els empleats i empleades amb les escales dels llocs de treball d'igual valor. Aquestes escales s'enumeren atenent la valoració que realitza l'empresa dels seus llocs de treball.

VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

La valoració dels llocs de treball té per objectiu realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o puguin concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permeten l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Es consideren de manera objectiva i estan vinculats de manera necessària i escrita al desenvolupament de l'activitat laboral.

La valoració dels llocs de treball s'ha realitzat atenent les famílies de factors proposats en la guia del Ministeri d'Igualtat, amb una adaptació a la realitat i factors concrets que apliquen a l'empresa:

- A. CONEIXEMENTS I APTITUDS.
- B. RESPONSABILITAT.
- C. ESFORÇOS.
- D. CONDICIONS DE TREBALL.

Per cadascuna d'aquestes famílies s'han valorat els factors següents:

A. CONEIXEMENTS I APTITUDS	FACTOR 01	FORMACIÓ ACADÈMICA
	FACTOR 02	DESTRESA EN EL MANEIG D' EQUIPS I MAQUINÀRIA
	FACTOR 03	CONEIXEMENTS INFORMÀTICS
	FACTOR 04	EXPERIÈNCIA
	FACTOR 05	HABILITAT MANUAL
	FACTOR 06	IDIOMES
	FACTOR 07	CREATIVITAT

B. RESPONSABILITAT	FACTOR 08	ORGANITZACIÓ DEL TREBALL
	FACTOR 09	RESPONSABILITAT SOBRE MAQUINÀRIA
	FACTOR 10	RESPONSABILITAT ECONÒMICA
	FACTOR 11	RESPONSABILITAT SOBRE LES PERSONES
	FACTOR 12	SUPERVISIÓ
	FACTOR 13	ESFORÇ EMOCIONAL - TERMINIS

C. ESFORÇ	FACTOR 14	POSTURA
	FACTOR 15	CONCENTRACIÓ I MINUCIOSITAT
	FACTOR 16	MOVIMENTS REPETITIU
	FACTOR 17	ESFORÇ
	FACTOR 18	PANTALLES DE VISUALITZACIÓ DE DADES

D. CONDICIONS DE TREBALL	FACTOR 19	POLIVALÈNCIA
	FACTOR 20	DISPONIBILITAT HORÀRIA
	FACTOR 21	VIATGES
	FACTOR 22	CAPS DE SETMANA

Aquests factors porten aparellats unes puntuacions i ponderacions, que entre tots atenent a les quatre famílies de factors sumen el 100% de la puntuació final. Cada factor de cada lloc de treball es puntua individualment segons correspongui, de 0 a 10 punts, resultant en una puntuació final. Els llocs de treball valorats amb les mateixes puntuacions s'agrupen tenint en compte el seu mateix valor, resultant de la següent forma:

Departament	Lloc de treball	Puntuació	Escala
ADMINISTRACIÓ	ADMINISTRATIU/VA	0,40	1
ENGINYERIA	AJUD.OFICIS VARIS	0,40	
MANTENIMENT	AJUDANT	0,40	
ADMINISTRACIO	AUX.ADMT	0,40	

CONSTRUCCIÓ	AUX.ADMT	0,40	
ENGINYERIA	AUX.ADMT	0,40	
INSTAL·LACIONS	AUX.ADMT	0,40	
ENGINYERIA	AUX.ADMT	0,40	
ENGINYERIA	DIBUJANTE	0,40	
ENGINYERIA	MOSSO MAGATZEM	0,40	
CONSTRUCCIÓ	OFICIAL SEGONA	0,75	2
INSTAL·LACIONS	OFICIAL SEGONA	0,75	
INSTAL·LACIONS	OFICIAL TERCERA	0,75	
CONSTRUCCIÓ	PEÓ	0,75	
INSTAL·LACIONS	PEÓ	0,75	
CONSTRUCCIÓ	TECNIC DE SEGONA	0,75	
INSTAL·LACIONS	TECNIC DE SEGONA	0,88	3
INSTAL·LACIONS	CAP DE COMPRES	1,08	
ENGINYERIA	ENGINYER	1,08	
MANTENIMENT	TECNIC DE PRIMERA	1,08	
INSTAL·LACIONS	TECNIC INSTAL·LACIO	1,08	
INSTAL·LACIONS	TECNIC OFICIAL PRIMERA	1,08	
CONSTRUCCIÓ	TITULAT SUPERIOR	1,08	4
ADMINISTRACIÓ	CAP DE DEPARTAMENT	1,15	
ENGINYERIA	OFICIAL PRIMERA	1,35	
CONSTRUCCIÓ	OFICIAL PRIMERA	1,35	
INSTAL·LACIONS	OFICIAL PRIMERA	1,35	
MANTENIMENT	OFICIAL PRIMERA	1,35	
INSTAL·LACIONS	OFICIAL PRIMERA	1,35	
MANTENIMENT	CAP DE DEPARTAMENT	1,38	
INSTAL·LACIONS	CAP D'OBRA	1,38	

INFORME DE RESULTATS

Els resultats de l'auditoria mostren la mitjana aritmètica i mitjana dels salaris basi, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla. Les dades en percentatge es mostren disgregant per sexe cada escala. A més, l'auditoria mostra els resultats en dos formats:

- Retribucions efectives: conté tota la informació fidedigna de les retribucions efectivament percebudes en el període de referència per les persones treballadores en l'empresa, per

cadascuna de les seves situacions contractuals. Les seves mitjanes i mitjanes es desglossen per sexe i grup professional.

- Retribucions equiparades: a més de la informació fidedigna de les retribucions efectivament satisfetes corresponents a les diferents situacions contractuals, inclou la denominada equiparació (normalització i/o anualització) de les retribucions a fi de proporcionar una dada addicional de comparabilitat (imports equiparables).

➤ Criteris d'equiparació:

- a. Mateixa jornada al llarg de l'any: Es realitza una normalització de les retribucions atenent a les jornades realitzades (jornada completa i jornada parcial).
- b. Mateixa durada dels serveis prestats al llarg de l'any: Es realitza una anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors l'any.

A continuació, es mostren les bretxes entre dones i homes per cada ESCALA de llocs de treball d'igual valor. Únicament es recullen les bretxes en import equiparable atès que són les realment comparables. Les bretxes en imports efectivament percebuts no tenen en compte les situacions particulars de cada persona treballadora.

Aquelles bretxes que es redueixen a un valor inferior al 25% es justifiquen automàticament. Es poden atribuir a jornades parcials, reduïdes i/o persones que no han treballat tota l'anualitat del període.

Les bretxes de 25% o més s'han de justificar expressament. En aquest cas, les bretxes existents a KREUM, S.A. es poden justificar en tots els casos atenent a les justificacions realitzades en el registre salarial. A continuació, es mostra el detall estadístic de cada escala i es remet a l'exposició prèvia en relació a les justificacions pertinents.

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

	Nº	Nº SC	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01						10%	-1%	6%	-1509% ⁵	5%
Hombre	4	18	11	7	18					
Mujer	7	16	14	1	15					
ESCALA 02						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	26	86	82	4	86					
Mujer	1	14	13	0	13					
ESCALA 03⁶						29%	-81%	-18%	100%	-16%
Hombre	6	18	17	0	17					
Mujer	1	1	0	0	0					
ESCALA 04						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	36	98	89	2	91					
Mujer	0	0	0	0	0					

⁵ L'import que genera aquesta bretxa és la diferencia de dietes i quilometratge abonats. En aquest cas, la mitjana total de conceptes extrasalarials abonats a les dones és de 71 euros en front dels 4 euros abonats als homes, derivant en aquest valor de -1509% de diferencia.

⁶ Es manté la justificació de la bretxa que s'ha presentat anteriorment (*supra*) en justificació de les diferències presents en el grup 1 del registre salarial. Tanmateix, la comparació que es fa del seu lloc de treball tenint en compte la valoració de llocs de treball, ara s'efectua amb altres llocs de treball que per conveni tenen unes retribucions inferiors. La diferència en retribucions totals no evidencia cap bretxa que suposi una discriminació salarial en perjudici de les dones.

2.2.b. IMPORTES
EQUIPARADOS
Medianas

	Nº	Nº SC	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01						-5%	-10%	-7%	0%	-6%
Hombre	4	18	11	7	18					
Mujer	7	16	14	1	15					
ESCALA 02						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	26	86	82	4	86					
Mujer	1	14	13	0	13					
ESCALA 03						30%	-141%	-26%	100%	-25%
Hombre	6	18	17	0	17					
Mujer	1	1	0	0	0					
ESCALA 04						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	36	98	89	2	91					
Mujer	0	0	0	0	0					

<u>Retribució:</u> Auditoria retributiva	
Punts forts	Àrees de millora
- No es detecten bretxes injustificables. - S'ha confeccionat una valoració de llocs de treball. - Les retribucions i complements salarials es modulen en funció de l'atribució de tasques i responsabilitats seguint les estipulacions del conveni col·lectiu.	- Evitar la incorporació de complements salarials de millora voluntària, tendint a l'ús dels complements salarials objectivables segons conveni o pacte d'empresa.

8.7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'empresa coneix les responsabilitats familiars i personals de les persones treballadores, sempre i quan aquestes els hi hagin explicat prèviament.

A KREUM, S.A. durant l'any 2021, es va gaudir per part de dues dones, la redistribució de lloc de treball amb jornada intensiva per conciliació familiar; i per un home una reducció de jornada per cura d'altres persones dependents. Al 2022, hi ha hagut una baixa per paternitat.

A més també, existeix la opció d'acollir-se a la jornada intensiva per tota la plantilla quan les característiques del servei ho permeten, per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar, sempre que les persones treballadores ho desitgin.

Pel que fa als horaris de treball, els més habituals són els següents:

Intensiu:

De 7.30h a 16.00h amb els descansos establerts per llei

De 8.30h a 14.00h

Partit:

De 8.00h a 14.00h i de 15.00h a 18.00h

De 8.30h a 14.40h i de 15:00h a 18.00h (DLL-DIJ) / De 08.30h a 14.30h (DIV)

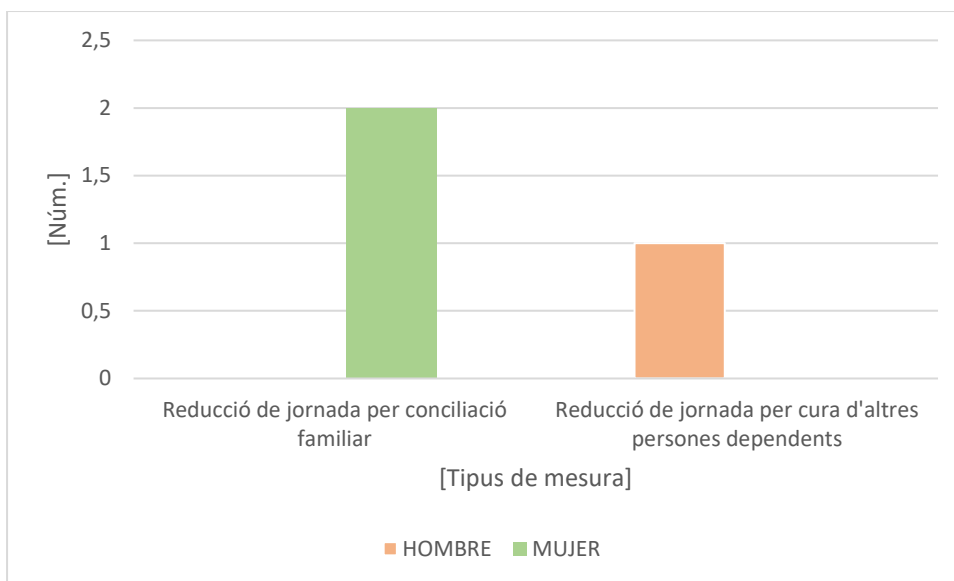
De 7.30h a 16.00h amb els descansos establerts per llei.

Mesures de conciliació familiar, personal i laboral:

L'empresa ofereix diferents mesures per la conciliació familiar, personal i laboral relacionades amb la distribució del temps de treball:

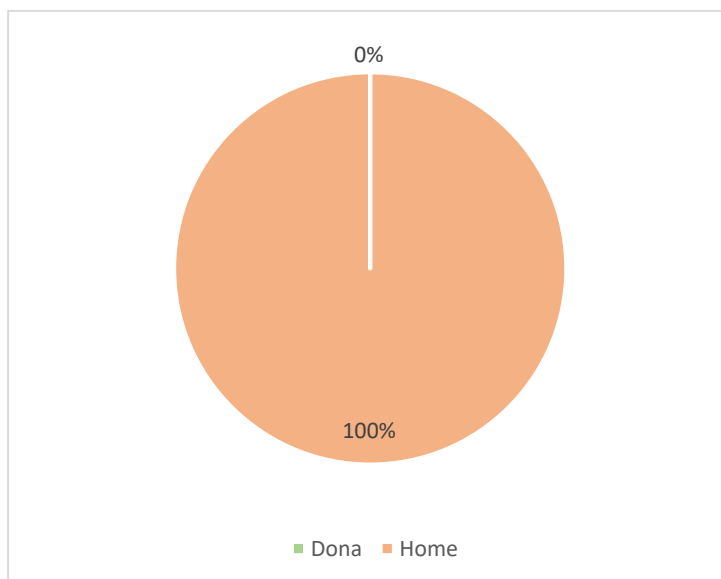
- Reducció de jornada.
- Flexibilitat horària.
- Redistribució de jornada a jornada intensiva.

El personal que es beneficia d'aquesta mesura de conciliació són les següents:



Tal i com s'observa, un home i dues dones es van acollir a aquestes mesures durant l'any 2021. Addicionalment, també queda palès que el personal del Departament d'Administració va realitzar la seva jornada en la modalitat intensiva.

Permisos de Maternitat / Paternitat:



Pel que fa als permisos de maternitat i paternitat que hi va haver durant l'any 2022, s'observa com només un home es va agafar la baixa per paternitat.

Temps de treball i responsabilitat	
Punts forts	Àrees de millora
- Opció d'acollir-se a la jornada intensiva i continua per tota la plantilla quan les característiques del servei ho permeten per tal de facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar.	- Informar a les persones treballadores de les mesures que ofereix l'Empresa i les legalment previstes.

8.8. Comunicació no sexista

KREUM, S.A. és present en les següents xarxes socials:

- Pàgina web: <https://www.kreum.com/es/>
- LinkedIn: <https://es.linkedin.com/company/kreum-bhefsan-s.a>
- Instagram: https://www.instagram.com/kreum_sa/

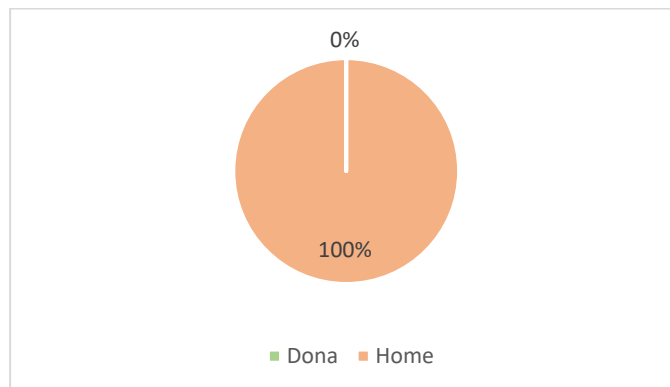
La comunicació visual i escrita en totes les xarxes socials no perpetua estereotips de gènere. Tot i així, la majoria d'imatges que apareixen reflecteixen els treballs realitzats i serveis que presten per part de l'empresa sense aparèixer dones o homes en la majoria de casos. El llenguatge escrit utilitzat, és respectuós i adequat.

Comunicació no sexista	
Punts forts	Àrees de millora
- Els medis pels quals es comunica i publicita l'empresa no presenten estereotips de gènere: LinkedIn, instagram, web, etc.	- El llenguatge utilitzat en les comunicacions pot ser millorat en llenguatge inclusiu.

8.9. Salut laboral

ACCIDENTS DE TREBALL

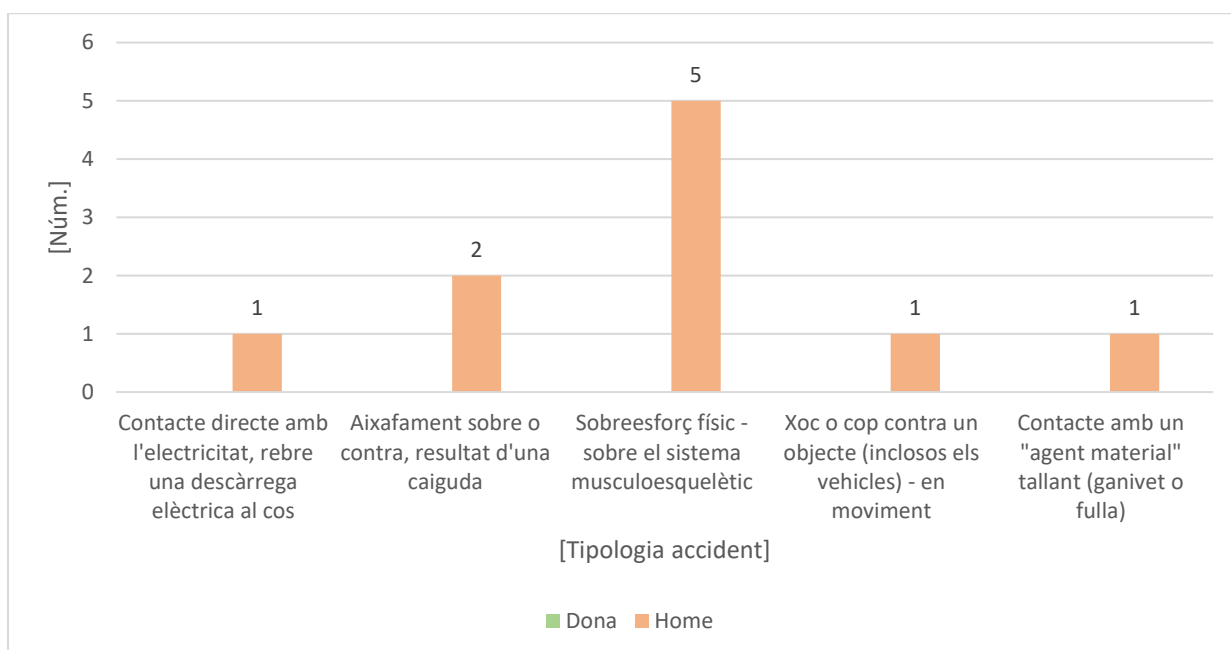
Baixes per accident laboral 2022



Sexe	Número d'accidents
Home	10

Dies de baixa per accident laboral 2022

Les persones treballadores que han patit un accident laboral han estat un total de 436 dies de baixa. Tal i com s'observa en el gràfic anterior, no hi ha hagut cap dona de baixa, però sí 10 homes.

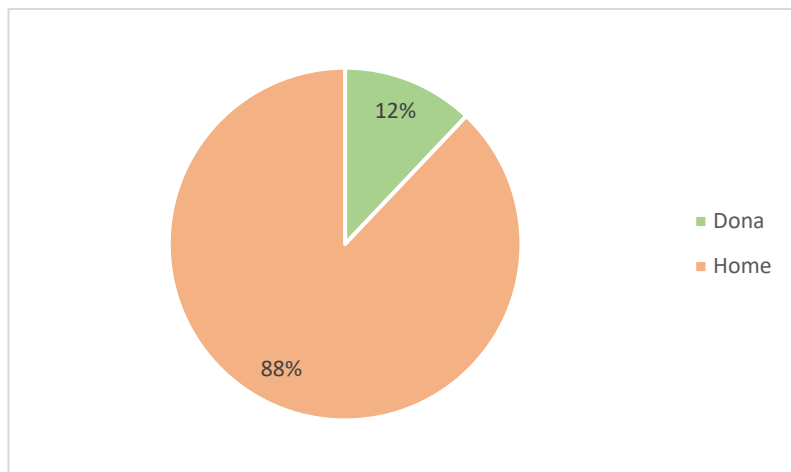


MALALTIES PROFESSIONALS

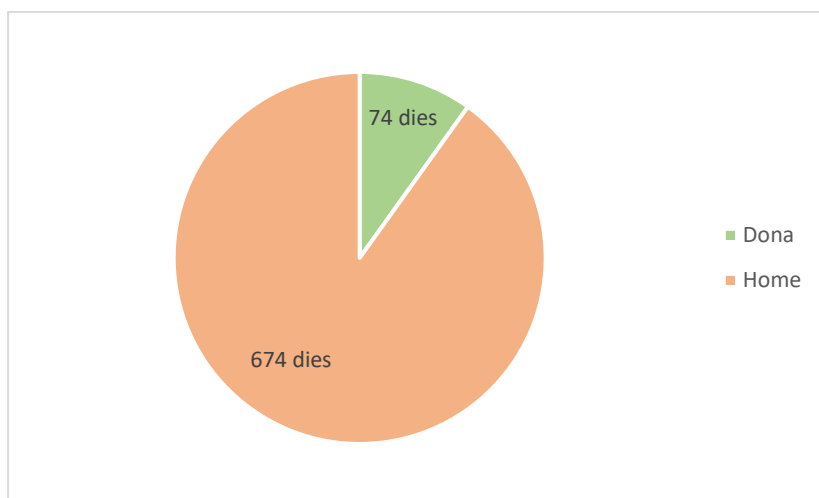
En l'últim any no hi ha hagut cap malaltia professional en l'empresa.

CONTINGÈNCIES COMUNES

Les contingències comunes que hi ha hagut al 2022 per sexes son les següents:



Dies de baixa per contingències comunes 2022



RISC EMBARÀS

En el període analitzat no hi ha hagut cap risc d'embaràs tramitat, ja que no hi ha hagut cap treballadora embarassada en un lloc amb risc.

Salut laboral	
Punts forts	Àrees de millora
- L'accidentabilitat va lligada al lloc de treball i no al gènere.	- Reduir accidentabilitat. - Adaptar les condicions de treball a les dones quan correspongui. - Protegir la salut de les dones embarassades i en període de lactància quan correspongui.

8.10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

En el període analitzat no es té coneixement de cap situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe. KREUM, S.A. disposa d'un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball. Inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

D'acord amb els principis del protocol, la empresa KREUM, S.A. declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. Per tant, no seran ignorats i seran sancionats amb contundència.

D'acord amb el Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, KREUM, S.A., es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

En el protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, contempla principalment els següents punts, entre altres:

- Declaració institucional

- Objectius
- Àmbit objectiu, personal i temporal d'aplicació
- Marc legal
- Definicions: Violència en l'àmbit laboral i tipologies d'assetjament
- Modalitats d'assetjament
- Principis i garanties
- Drets i obligacions de la direcció, de les persones treballadores i de la seva representació legal
- Drets laborals específics de les víctimes de violència de gènere
- Vies de resolució
- Subjectes de procediment
- Via interna: el procediment
- Via externa
- Mecanismes de difusió del protocol i mesures de prevenció
- Acta de constitució de la comissió ad hoc de negociació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere.
- Acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.
- Acta de designació de les persones de referència i els membres de la comissió d'abordatge
- Annex 1 – Model de denuncia interna
- Annex 2 – Model d'informe de la comissió d'investigació
- Annex 3 – Model de Consentiment informat per a l'abordatge de les situacions d'assetjament en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o de gènere.

En l'àmbit de les infraccions i sancions, queden contemplades dins del marc legal conformat pels diferents convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa KREUM, S.A.

- Resolució d'11 de març de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per als anys 2020 a 2021 (Codi de conveni núm. 25000245011993)⁷:

- Clàusula addicional tercera

Concepte.- Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu sàpiga –o estigui en condicions de saber– que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta davant de les mateixes del qual pot determinar una decisió que afecti a la seva feina o a les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha fet clares mostres de rebuig, siguin del tenor que fossin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assetjament sexual d'intercanvi.- En aquest tipus de persecució, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació bé per accedir al mateix, bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en el que d'una o una altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral –la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte– a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'assetjament sexual mediambiental.- En aquest tipus de persecució, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i el suficientment greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, al seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a un tipus de pressió en el seu treball –per actituds de connotació sexual– que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal –de naturalesa psicològica– i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Expedient informatiu.- L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual i adoptarà les mesures oportunes a tal efecte –entre altres l'obertura d'expedient contradictori–.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata **obertura d'expedient informatiu** per part de l'Empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de la persecució denunciada, per al que s'articularan les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la **representació dels treballadors/es** la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les indagacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se les diligències que puguin considerar-se aclaridores per a dels fets esdevinguts.

⁷ En el Conveni col·lectiu es troba definit les diferents tipologies d'assetjament sexual.

Durant aquest procés –que haurà d'estar substantiat en un **termini màxim de 10 dies**— guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

A aquests efectes, **l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà estat valorat com falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas.

- Resolució de 29 de desembre de 2021, de la Direcció General de Treball, per la que es registra i publica el IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall (Codi de conveni núm. 99003435011900):

- Article 65 – Faltes molt greus.

m) **Assetjament sexual:** constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

n) **Assetjament moral:** s'entendrà per assetjament moral tota conducta, practica o comportament, realitzada de manera intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Tals conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i/o diversitat sexual. Aquest assetjament per part de companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

o) **L'assetjament per raó** d'origen racial o ètnic, **sexe**, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent per tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.

- Article 66 – Sancions.

Les **sancions màximes** que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents:
[...]

b) Per faltes greus: amonestació per escrit i suspensió de feina i sou de dos a vint dies.

c) Per faltes molt greus: Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou de vint-i-u a seixanta dies. Acomiadament

- Article 67 – Prescripció.

Depenent de la seva gradació, les faltes prescriuen als següents dies: [...]

b) Faltes greus: vint dies

c) Faltes molt greus: seixanta dies

- Resolució de 9 d'octubre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la província de Lleida, per als anys 2019 a 2021 (Codi de conveni núm. 25000095011994):

- Article 3 – Dret supletori.

En tot allò no previst en aquest conveni s'aplicarà el vigent Conveni General del Sector de la Construcció i les altres disposicions legals/normatives vigents en la matèria.

- Resolució de 21 de setembre de 2017, de la Direcció General de Treball, per la que es registra i publica del Conveni col·lectiu general del sector de la construcció (Codi de conveni núm. 99005585011900):

- Article 97 – Criteris generals.

L'empresa podrà sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions dels treballadors que es produeixin amb ocasió o a conseqüència de la relació laboral i que suposin una infracció o incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la tipificació i graduació de les faltes establertes en el present capítol o en altres normes laborals o socials.

- Article 98 – Classes de faltes.

*Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses del sector, es classificaran atenent la seva importància i, en el seu cas, a la seva reincidència, **en lleus, greus i molt greus**, de conformitat amb el que es disposa els articles següents.*

- Article 101 – Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus les següents: (...)

h) Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus e respecte y consideració als superiors, companys o subordinats.

- Article 102 – Sancions. Aplicació.

Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal.

Amonestació per escrit.

b) Faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.

c) Faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de setze a noranta dies.

Acomiadament.

- Resolució de 7 d'octubre de 2019, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i es publica el XIX Conveni col·lectiu del sector d'empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics (Codi de conveni núm. 99002755011981):
 - Article 27 – Faltes i sancions.

1. Les **faltes comeses per les persones treballadores** al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa al present article i en les normes vigents de l'ordenament jurídic laboral en el que resulti de pertinent aplicació.

[...]

c) Son faltes **molt greus**:

[...] el maltractament de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys/es o subordinats o subordinades, considerant-se com a tals les **conductes sexistes** legalment tipificades com **assetjament sexual**, i les **conductes d'assetjament moral** també legalment tipificades; [...]

2. Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

c) **Faltes molt greus:**

Pèrdua temporal o definitiva de la categoria professional

Suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a dos mesos.

Inhabilitació durant dos anys o definitivament per ascendir al sistema de classificació professional de l'empresa.

Acomiadament.

Per l'aplicació de les sancions anteriors es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat del que cometi la falta, grup i nivell professional i repercussió del fet en les demés persones treballadores i en l'empresa.

- Article 48 – No discriminació en les relacions laborals. Assetjament i violència en el lloc de treball.

1. Les parts que firmen del present Conveni, convenen expressament en recordar a les empreses obligades per aquest Conveni que, en les relacions laborals amb les seves persones treballadores, hauran de respectar-se les normes de no discriminació previstes en l'article 17.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o disposició que el substitueixi, amb esment especial a la **no discriminació per raó de sexe** i a l'aplicació de la Llei orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en totes les seves disposicions que siguin aplicables a les empreses obligades pel present Conveni i durant el seu període de vigència.

2. Les parts que firmen, recomanen als seus representats i representades l'aplicació íntegra del «Acord marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball», signat el 26 d'abril de 2007.

A aquest efecte, informen que aquest Acord reconeix que **diverses formes d'assetjament i de violència**, que poden ser físiques, psicològiques i/o sexuals, poden afectar a llocs de treball.

Conforme al citat Acord, l'aplicació del qual es recomana, l'assetjament ocorre quan una o més persones treballadores, o un directiu o una directiva, de manera repetitiva i deliberada, abusen, amenacen o humilien a una persona en circumstàncies relatives al treball. La violència ocorre quan una o més persones treballadores o caps o caps, deliberadament, violen la dignitat del cap o cap o de la persona treballadora, afectant la seva salut i/o creant un ambient hostil en el treball.

*Respecte a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, segons la Llei orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes ja esmentada, **constitueix assetjament sexual** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu; i **constitueix assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.*

Posteriorment, depenent de la via externa de denuncia que s'utilitzi, s'aplicaria la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal o el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Es va constituir una comissió ad hoc entre l'empresa i la plantilla per negociar el Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere conformada per:

- En representació de l'empresa de KREUM, S.A.:
 - Sr. Jordi Calvís Arnó.
- En representació de les persones treballadores de KREUM, S.A.:
 - Sra. Irene Piqué Alegre.

L'empresa disposa de dues persones de referència que ocupen diferent lloc de treball:

- Sr. Jordi Calvís Arnó.
- Sra. Irene Piqué Alegre.

D'igual forma, la composició de la comissió d'investigació de l'assetjament, es va acordar que fossin les mateixes persones de referència.

Prevenió i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere	
Punts forts	Àrees de millora
- Existeix protocol en contra l'assetjament.	- Reforçar les mesures de difusió del protocol en contra l'assetjament a tota la plantilla i donar a conèixer les persones de referència.

9. PLA D'ACCIÓ

9.1 Objectius i Mesures

KREUM, S.A. un cop ha realitzada la diagnosi amb les dades qualitatives i quantitatives, defineix un seguit d'objectius orientats a potenciar, millorar i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi. Per tal d'aconseguir les fites marcades pels objectius, s'estableix un catàleg de mesures i accions a dur a terme.

El present Pla d'acció inclou els objectius i mesures de millora derivats de tots els àmbits de la diagnosi, inclosos els del registre retributiu com els de l'auditoria retributiva.

Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix una temporització específica per a cadascuna d'elles. S'indica un calendari d'execució, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i s'associen els recursos necessaris per aconseguir les fites. Tanmateix s'especifiquen uns indicadors que permeten fer el seguiment acurat de la consecució de cada objectiu.

A continuació es presenten les mesures del Pla agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.



Àmbit 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

OBJECTIU 1	Difusió de la política d'igualtat d'oportunitats de l'empresa.
MESURES	- Donar a conèixer el pla d'igualtat d'oportunitats de l'empresa. - Donar a conèixer el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'exterior.
INDICADORS	- S'ha difós el pla d'igualtat de l'empresa a la plantilla? - S'ha difós el compromís a les empreses col·laboradores externes, mitjançant web?
RESPONSABLE	Direcció.
TERMINI	2023
RECURSOS	<u>Recursos materials per a la difusió</u>: material oficina, connexió internet, hardware i software necessaris per la comunicació, etc. <u>Recursos humans</u>: persones responsables de la difusió. <u>Recursos econòmics</u>: cost material, temps invertit, personal extern especialitzat.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 2: CONDICIONS LABORALS I REPRESENTACIÓ FEMENINA I MASCULINA EN L'EMPRESA

OBJECTIU 2	Incrementar la representació femenina o masculina en els llocs de treball amb infrarepresentació.
MESURES	- Quan existeixi una vacant en el lloc de treball amb infrarepresentació femenina o masculina, s'optarà per les candidatures del sexe infrarepresentat que compleixin els requisits necessaris per ocupar el lloc de treball i tinguin igualtat de mèrits.
INDICADORS	- Nombre de treballadors/res de nova incorporació en el lloc de treball amb menys representació. - Nombre de treballadors/res de nova incorporació per agrupacions de llocs de treball de igual o similar valor.
RESPONSABLE	Recursos humans i responsables d'àrea
TERMINI	Mesures d'aplicació durant tot el termini de vigència del pla d'igualtat, per aconseguir l'objectiu de paritat al 2027
RECURSOS	<u>Recursos humans</u> : les persones responsables de la valoració de les candidates al lloc de treball. <u>Recursos econòmics</u> : cost del temps invertit i els recursos necessaris per a la incorporació treballadora nova.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

OBJECTIU 3	Fomentar la representació femenina en els càrrecs de responsabilitat.
MESURES	- Sempre que existeixi alguna vacant en algun càrrec amb responsabilitat, s'optarà per les candidates femenines que compleixin amb els requisits necessaris per ocupar el lloc de treball.
INDICADORS	- Nombre de treballadores de nova incorporació en els llocs de treball amb responsabilitat.
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI	2026
RECURSOS	<u>Recursos humans</u> : les persones responsables de la valoració de les candidates al lloc de treball. <u>Recursos econòmics</u> : temps invertit i recursos necessaris per la incorporació de les treballadores.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 3: ACCÉS A L'EMPRESA

OBJECTIU 4	Protocol de selecció que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
MESURES	- Disposar d'un protocol de selecció. - Formació en igualtat de gènere i d'oportunitats a les persones que formen part dels processos de selecció del personal.
INDICADORS	- Es disposa d'un protocol de selecció?
RESPONSABLE	Direcció – RRHH
TERMINI	2024
RECURSOS	Recursos materials necessaris per l'elaboració del manual. Recursos humans: persones responsables de buscar / realitzar el manual. Recursos econòmics: temps invertit i recursos necessaris pel mateix.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 4: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

OBJECTIU 5	Fomentar la igualtat d'oportunitats en la plantilla de l'empresa i disposar d'una oferta formativa d'interès per a tota la plantilla.
MESURES	- Oferir formació de sensibilització de gènere i d'igualtat d'oportunitats al conjunt de la plantilla. - Planificar anualment formació que siguin d'interès per a tota la plantilla per a facilitar la seva promoció i reciclatge professional. - Programar els cursos de formació en horari de treball.
INDICADORS	- Contingut de la formació. - Dades d'assistència a les formacions desagregades per sexe.
RESPONSABLE	Departament recursos humans
TERMINI	2023, 2024, 2025 i 2026
RECURSOS	<u>Recursos materials per a la impartició de la formació:</u> aparells informàtics, sala, projector, etc. <u>Recursos humans:</u> formador especialitzat. <u>Recursos econòmics:</u> cost del material, temps invertit, cost acció formativa.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 5: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

OBJECTIU 6	Garantir la no influència del sexe de les persones en les decisions relatives promoció i/o desenvolupament professional.
MESURES	- Motivació per escrit de les promocions efectuades i comptar amb una descripció dels diferents llocs de treball.
INDICADORS	- Nombre de promocions realitzades de cada sexe. - Informes motivats emesos.
RESPONSABLE	Departament recursos humans
TERMINI	2023, 2024, 2025 i 2026
RECURSOS	<u>Recursos materials</u> per a l'elaboració del protocol: aparells informàtics, sala, projector, etc. <u>Recursos humans</u> : persones encarregades de l'elaboració del protocol. <u>Recursos econòmics</u> : cost del material, temps invertit per a la confecció del protocol.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 6: RETRIBUCIÓ

OBJECTIU 7	Evitar bretxes salarials entre Dones i Homes en: - Grups professionals - Llocs de treball d'igual o similar valor.
MESURES	- Definir política retributiva de forma clara i transparent. - Donar a conèixer a la plantilla les taules salarials amb tots els conceptes salarials i extrasalarials i la política retributiva.
INDICADORS	- S'ha definit la política retributiva? - Es disposa del registre salarial i l'auditoria retributiva? - La valoració dels llocs de treball està actualitzada?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI	2024, 2025 i 2026
RECURSOS	<u>Recursos materials necessaris per a la implantació</u>: materials d'oficina, connexió internet, ordenadors, etc. <u>Recursos humans</u>: persones responsables de les accions, especialistes, etc. <u>Recursos econòmics</u>: cost dels materials d'oficina, costos de temps invertit pels responsables.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 7: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIU 8	Difondre les mesures de conciliació familiar.
MESURES	- Informar la plantilla de les mesures de conciliació familiar disponibles a través de la publicació de comunicats interns al taulell d'anuncis de la intranet.
INDICADORS	- La plantilla coneix les mesures de conciliació familiar disponibles?
RESPONSABLE	RRHH
TERMINI	2023, 2024, 2025 i 2026
RECURSOS	<u>Recursos materials per la informació</u> : programari de difusió. <u>Recursos humans</u> : persones responsables de la difusió. <u>Recursos econòmics</u> : costos materials, temps invertit.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

OBJECTIU 9	Fomentar l'ús de llenguatge no sexista.
MESURES	- Difusió d'un manual on s'expliqui la importància de l'ús del llenguatge no sexista, incorporant una relació de bones pràctiques. - Realització d'un curs de formació específic sobre l'ús de llenguatge no sexista.
INDICADORS	- S'ha difós el manual? S'ha comunicat a la plantilla de l'empresa la seva existència? - S'ha realitzat el curs de formació específic sobre l'ús de llenguatge no sexista?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI	2024
RECURSOS	<u>Recursos materials necessaris per a la redacció del manual</u>: materials d'oficina, connexió internet, ordenadors, etc. <u>Recursos humans</u>: persones encarregades de la realització i comunicació del manual. <u>Recursos econòmics</u>: cost dels materials d'oficina, costos de temps invertit pels per la redacció i comunicació, costos especialistes.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 9: SALUT LABORAL

OBJECTIU 10	Incorporar la perspectiva de gènere en el pla de prevenció riscos laborals.
MESURES	- Incorporar la perspectiva de gènere en el pla de riscos laborals.
INDICADORS	- El nombre d'accidents s'ha reduït? - S'ha incorporat la perspectiva gènere en el pla de riscos laborals. - S'han realitzat actuacions per sensibilitzar a la plantilla en prevenció de riscos laborals?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI	2023, 2024 i 2025 i 2026
RECURSOS	<u>Recursos materials</u> : materials d'oficina, connexió internet, ordenadors, etc. <u>Recursos humans</u> : personal especialitzar de PRL. <u>Recursos econòmics</u> : cost dels materials d'oficina, costos de temps invertit, costos especialistes.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

Àmbit 10: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU 11	Evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa: Comunicació del protocol d'actuació a la plantilla.
MESURES	Difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Informar sobre el protocol d'actuació a les persones que s'incorporen de nou a l'empresa.
INDICADORS	S'ha comunicat a la plantilla el protocol d'actuació? S'ha entregat una còpia del protocol d'actuació a les persones que s'han incorporat a l'empresa?
RESPONSABLE	Recursos Humans
TERMINI	2023 a la plantilla actual, i sempre que entrin nous/ves treballadors /es
RECURSOS	<u>Recursos materials</u> : materials d'oficina, connexió internet, ordenadors, etc. <u>Recursos humans</u> : personal encarregat de la difusió. <u>Recursos econòmics</u> : cost dels materials d'oficina, costos de temps invertit.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

OBJECTIU 12	Formació del personal en assetjament sexual i per raó de sexe.
MESURES	Formació a la plantilla sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la seva detecció i el seu abordatge, així com conèixer els drets que assisteixen a les víctimes de violència de gènere. Formació a les persones de referència designades en els protocols i procediments d'abordatge.
INDICADORS	S'ha realitzat una formació a la plantilla en l'àmbit assetjament? Les persones de referència i les persones amb responsabilitat en el procediment que contempla el protocol estan formades específicament per desenvolupar les seves funcions?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI	2023 a la plantilla actual, i sempre que entrin nous/ves treballadors /es
RECURSOS	<u>Recursos materials</u> : materials d'oficina, connexió internet, ordenadors, etc. <u>Recursos humans</u> : personal especialitzar de PRL. <u>Recursos econòmics</u> : cost dels materials d'oficina, costos de temps invertit, costos especialistes.
SEGUIMENT	
OBSERVACIONS	

9.2 Cronograma

	ANUALITAT I SEMESTRE									
	2023		2024		2025		2026		2027	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
<u>Objectiu 1</u> : Difusió de la política d'igualtat d'oportunitats de l'empresa.	X									
<u>Objectiu 2</u> : Incrementar la representació femenina o masculina en els llocs de treball amb infrarepresentació.							X			
<u>Objectiu 3</u> : Fomentar la representació femenina en els càrrecs de responsabilitat.							X			
<u>Objectiu 4</u> : Protocol de selecció.			X							
<u>Objectiu 5</u> : Fomentar la igualtat d'oportunitats en la plantilla de l'empresa i disposar d'una oferta formativa d'interès per a tota la plantilla.		X		X		X		X		
<u>Objectiu 6</u> : Garantir la no influència del sexe de les persones en les decisions relatives promoció i/o desenvolupament professional.		X		X		X		X		
<u>Objectiu 7</u> : Evitar bretxes salarials entre Dones i Homes en: - Grups professionals - Llocs de treball de igual o similar valor.				X		X		X		
<u>Objectiu 8</u> : Difondre les mesures de conciliació familiar.		X		X		X		X		
<u>Objectiu 9</u> : Fomentar l'ús de llenguatge no sexista.			X							
<u>Objectiu 10</u> : Incorporar la perspectiva de gènere en el pla de prevenció riscos laborals.		X		X		X		X		
<u>Objectiu 11</u> : Evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa: Comunicació del protocol d'actuació a la plantilla	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<u>Objectiu 12</u> : Formació del personal en assetjament sexual i per raó de sexe.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

10. IMPLANTACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT: Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de KREUM, S.A.

Un cop aprovat el pla, començarà el període per realitzar totes les mesures d'acció previstes, portar un control de les actuacions i resultats immediats i respondre als següents objectius:

- Verificar la consecució dels objectius establerts en el pla d'igualtat.
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el pla.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i realitzar els ajustos pertinents o adoptar mesures correctores en cas necessari.

Es crea la comissió de seguiment del pla d'igualtat en la mateixa data d'aprovació del present pla d'igualtat d'oportunitats. Aquesta està formada pels mateixos membres que la comissió negociadora del pla d'igualtat.

Les persones i òrgans que intervenen en la implantació i seguiment del pla són:

- La direcció de l'empresa, responsable d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'ens de l'organització i d'assignar els recursos necessaris.
- La comissió negociadora, a qui correspon fixar de les primeres accions de informació i sensibilització a la plantilla.
- La comissió de seguiment del pla, designada per la comissió negociadora. Rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució d'accions, acordant la seva revisió quan sigui necessari.
- Persones designades com responsables de les mesures previstes al pla, que seran les encarregades de la seva posada en marxa i les que disposaran de tota la informació al respecte.
- Responsable de recursos humans, per la seva posició estratègica i coneixement de l'empresa, serà de gran suport per la implementació i seguiment del pla.
- Representació legal de les persones treballadores, a més de formar part de la comissió negociadora i l'òrgan de control, rebran informació sobre el contingut, execució de les mesures i la consecució dels objectius.
- La plantilla, serà informada de tot el procés en el seu conjunt, objectius i contingut del pla d'igualtat, podran participar, aportant informació i valoració del desenvolupament, a través dels canals de comunicació habituals utilitzats per l'empresa.

Implantació:

En la fase d'execució es posaran en funcionament totes les mesures definides en el Pla, per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista en el cronograma del present pla.

Les persones responsables de cada una de les mesures seran les encarregades de desenvolupar les actuacions descrites en les fitxes de mesures incorporades al present pla.

Seguiment del pla:

El seguiment és part del disseny inicial i ha de realitzar-se en paral·lel a l'execució. Amb ell es realitza el control i verificació de que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i a la vegada serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores.

Revisió del pla:

En paral·lel a l'execució i seguiment de les mesures es procedirà a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar i inclús, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'aprecia que la seva execució no està produint el efectes esperats en relació als objectius proposats.

La revisió es realitzarà en els terminis previstos en el propi pla.

La revisió comportarà l'actualització de la diagnosi, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en mesura que sigui necessari.

Redacció de l'informe de seguiment:

L'informe de seguiment resumirà tota la informació necessària sobre l'execució de les accions i indicarà quines accions estan executant-se o retardant-se, en quines àrees és necessari actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participacions, quins canvis o avantatges s'estan produint.

Es redactarà un informe de seguiment anual, durant la vigència del pla, que servirà per l'avaluació del pla d'igualtat.

11. DESIGNACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA

Aquesta comissió és l'encarregada de dur a terme el seguiment del pla tenint en compte el calendari d'execució de les mesures. Realitzarà les avaluacions establertes i elaborarà les actes i informes fixats. En definitiva, s'encarregarà de la vigilància i seguiment del pla, analitzant la idoneïtat de les mesures proposades i proposant noves actuacions en aquelles àrees que es puguin millorar. Per a fer-ho, és necessari fixar la composició de la comissió vetllant perquè tingui una composició paritària entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.

Es designen a les següents persones com a membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de **KREUM, S.A.**:

En representació de l'empresa	En representació de les persones treballadores Representació sindical
Jordi Calvís Arnó	Buenaventura Baca (sindicat UGT)
Irene Piqué Alegre	Hipòlit Sisó (sindicat CCOO)

En cas de vacant sobrevinguda d'una de les persones membres de la comissió, correspondrà a l'òrgan de decisió de cada una de les parts designar la persona que la substituirà.

12. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

L'avaluació del pla és una fase important en el pla d'igualtat, atès que ens permet avaluar el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades.

La Comissió d'Igualtat es reunirà formant la comissió de seguiment i avaluació del pla per tal de reunir-se periòdicament i realitzar informes de seguiment, que donaran a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts.

A més, també serà l'encarregada d'elaborar una avaluació final de resultats, analitzant la consecució o no dels objectius plantejats, el procés i l'impacte del pla d'igualtat, una vegada exhaurit el període de vigència del present Pla (4 anys). Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació.

Els principals objectius de la valoració del pla són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies utilitzades en la seva implementació.
- Identificar les Àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

Les persones i òrgans que intervindran en l'avaluació del pla d'igualtat són:

- La direcció de l'empresa: responsables d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre Dones i Homes en l'ens de l'empresa i assignar els recursos.
- La comissió de seguiment, rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució de les accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relativa a l'execució del pla al llarg de tota la vigència.
- La plantilla pot participar en la complementació de qüestionaris i entrevistes que recolzin l'elaboració de l'informe d'avaluació.

La comissió de seguiment o les persones designades al efecte seran les encarregades d'elaborar els informes corresponents a les avaluacions intermèdies i final a partir de la informació i les dades recopilades al llarg del període corresponent. Aquests informes seran negociats a l'ens de l'empresa.

En els informes d'avaluació es tindrà en compte:

- L'avaluació de resultats: fent referència al nivell d'execució del pla, grau de compliment dels objectius marcats, persones beneficiaries.
- L'avaluació de procés: analitzant l'adequació dels resultats, mètodes i eines utilitzades durant l'execució d'accions, les dificultats que s'han trobat i les solucions adoptades.
- L'avaluació de l'impacte: valorant els canvis, en termes d'igualtat, que s'han produït en l'empresa com resultat de la implantació del pla d'igualtat.

13. RESOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES

Quan en la comissió de seguiment es plantegin discrepàncies en l'àmbit del seguiment o de l'avaluació del Pla d'Igualtat es convocarà a la Direcció de l'empresa, i al Comitè d'Empresa en paritat per arribar a un acord sobre la mateixa.

En cas de desacord, la comissió negociadora del Pla d'Igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes.

Així, en cas que hi hagi discrepàncies en el si de la Comissió de Seguiment respecte a l'aplicació del pla, sempre i quan no es respecti a la resolució de les mateixes o no s'arribi al menys a una majoria simple en el si de la pròpia Comissió, es podran solucionar d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals (o acord que el substitueixi), tal i com preveu l'art. 4.3.k): *“seran susceptibles de sotmetre's als procediments previstos en aquest Acord (...) qualsevol altra discrepància en la negociació col·lectiva o en la seva aplicació, inclosos els diagnòstics i plans d'igualtat que, a judici de les parts, mereixin noves possibilitats de negociació. És voluntat de les organitzacions firmants d'aquest ASAC superar la limitada concepció del nostre sistema com un mer tràmit previ a la via processal, conformant la voluntat real d'impulsar plantejaments que afavoreixin acords totals o parcials”*.

En el cas de ser precís modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió de Seguiment, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'adaptació de la diagnosi i de les mesures d'actuació.

14. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Sense perjudici dels terminis de revisió que puguin contemplar-se de manera específica, i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius establerts, el pla d'igualtat ha de revisar-se quan concorrin les següents circumstàncies previstes en el article 9.2 del R.D. 901/2020:

- a) Quan sigui necessari com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació. També es valorarà l'adaptació de les mesures i objectius del pla en cas que es constitueixi un nou centre de treball.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els suposats de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, inclosos les inaplicacions de convenis i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en la diagnosi de situació que hagi servit de base per la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Les modificacions seran acordades per la Comissió de Seguiment, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'adaptació de la diagnosi i de les mesures d'actuació.