



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2022-2025

Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL

Desembre 2021

 **Anthesis Lavola**



ÍNDEX

01

Presentació

3

02

Parts subscritores
del pla d'igualtat

11

03

Àmbit personal,
territorial i
temporal

13

04

Informe de diagnosi

15

05

Objectius del pla
d'igualtat

31

06

Mesures d'igualtat

33

07

Aplicació i
seguiment

86

08

Avaluació i revisió

91

09

Calendari
d'actuacions

95

10

Procediment de
modificació

107

11

Annex

109

12

Protocol d'assetjament sexual
i/o per raó de sexe
Procediment d'actuació en cas
d'embaràs

127

01

PRESENTACIÓ

PRESENTACIÓ

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL (2022-2025) és fonamental per poder implantar, de forma real i efectiva, el principi d'igualtat de gènere en totes les polítiques corporatives que, en diversos nivells, desenvolupa l'empresa.

Un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un document de treball que plasma el compromís mostrat per part de l'empresa. En aquest document, s'inclouen les actuacions i mesures a implantar en benefici de la igualtat d'oportunitats, a través de les conclusions extretes de la diagnosi de situació prèviament realitzada.

Aquest pla s'ha elaborat en consens amb la representació legal de les persones treballadores a través d'un procediment negociat a partir de les conclusions de la diagnosi de situació i de les carències detectades en matèria d'igualtat de gènere.



COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL declaren el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de l'empresa, reforçant la igualtat d'oportunitats com un principi estratègic.

En tots i cada un dels àmbits en els quals es desenvolupa l'activitat de l'empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, l'organització del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entesa com la "situació en la qual una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra, posa a una persona d'un sexe en una desavantatge particular respecte de persones de l'altra sexe.

Respecte de la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte i es projectarà una imatge de l'empresa acord amb el principi d'igualtat entre dones i homes.

Els principis anunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació del present Pla d'igualtat amb les mesures de millora respecte de l'actual situació, definint-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució dels objectius establerts.

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ

Amb l'objectiu de donar a conèixer el present Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL (2022-2025) per assegurar que totes les persones el coneixen, es realitzaran les següents accions de comunicació:

- Emetre un comunicat a la plantilla informant del compromís de l'empresa amb els principis d'igualtat, igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i no discriminació per raó de sexe. Aquest comunicat també anunciarà l'aprovació del present Pla, així com que el mateix estarà a la seva disposició a la Intranet corporativa.
- Publicar el present Pla a la Intranet corporativa.
- Fer difusió del present Pla a les noves incorporacions a través de l'acollida.
- Informar a tota la plantilla dels drets relacionats amb la igualtat, la conciliació i l'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions, continguts en la normativa laboral.

- Transmetre a la plantilla els principis, valors i polítiques de l'empresa en matèria d'igualtat.
- Mantenir un canal específic per a suggeriments en matèria d'igualtat a disposició de tota la plantilla. La informació sobre els suggeriments es reportarà periòdicament a la Comissió de Seguiment del Pla per al seu anàlisi i valoració.

D'aquesta manera, es garanteix l'accés al present Pla, a la informació que d'ell es desprèn i al seu contingut, així com a la consecució dels seus objectius.

INFORMACIÓ BÀSICA DE BON PREU, SAU

DADES DE L'EMPRESA

- Raó social: Bon Preu, SAU
- NIF: A08665838
- Domicili social: Ctra. C-17, km 73 08509 Les Masies de Voltregà
- Forma jurídica: Societat anònima unipersonal
- Any de constitució: 1974

RESPONSABLE DE L'EMPRESA

- Nom i cognoms: Joan Font Fabregó
- Càrrec: President i director general
- Telèfon: 93 850 25 26

RESPONSABLE D'IGUALTAT

- Nom i cognoms: Estela Diez i Vilafranca
- Càrrec: Cap de Servei de Desenvolupament. Departament de Persones
- Telèfon: 93 850 25 26
- Correu electrònic: estela.diez@bonpreu.cat

ACTIVITAT

- Sector d'activitat: Comerç al detall en establiments no especialitzats, amb predomini de productes alimentaris, begudes i tabac.
- CNAE: 4711
- Descripció de l'activitat: venda de productes d'alimentació en supermercats, hipermercats i gasolineres.
- Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació: principalment Catalunya (Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona) i, de manera residual, també les províncies d'Oscà, Saragossa i Castelló. La seu central es troba a Les Masies de Voltregà i el centre logístic a Balenyà - Els Hostalets.

INFORMACIÓ BÀSICA DE BON PREU, SAU

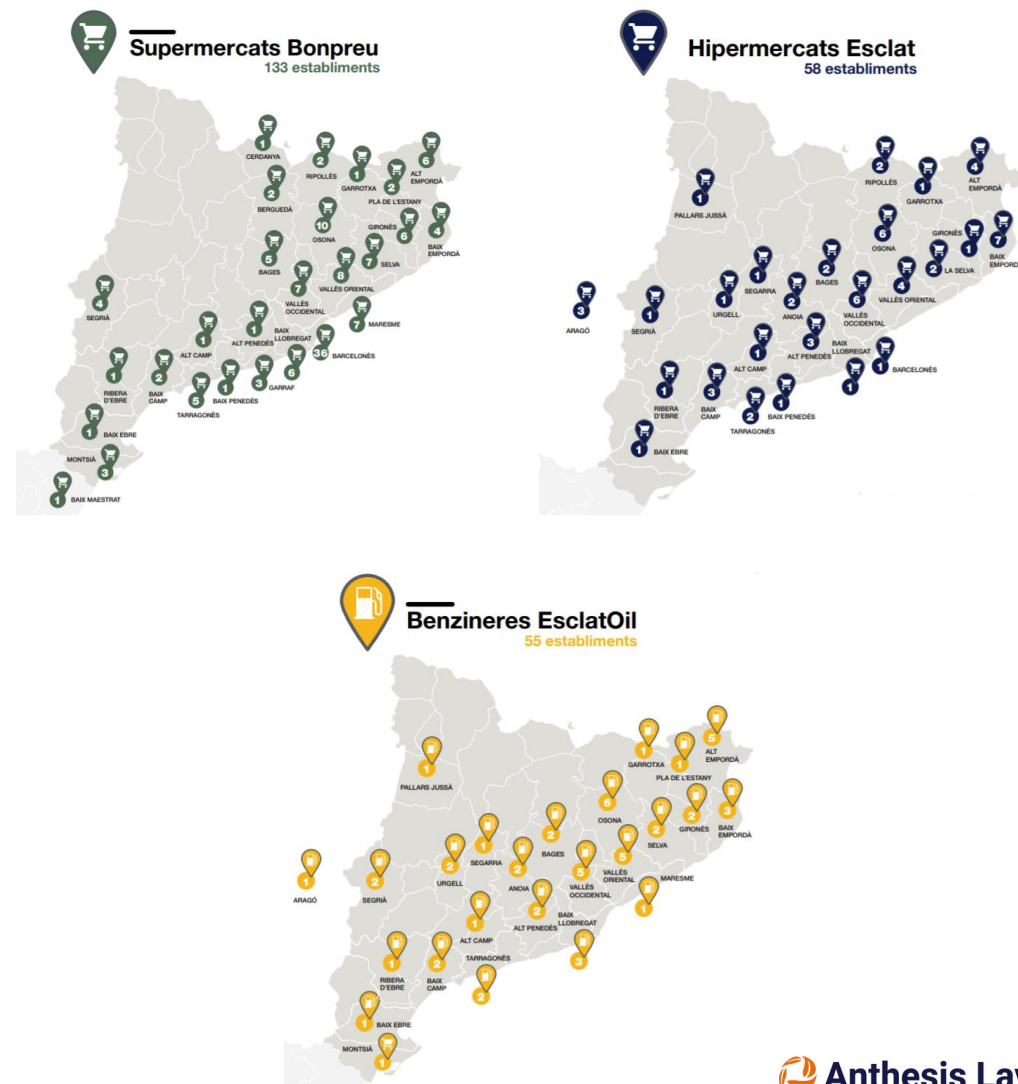
DIMENSIÓ

- Persones treballadores: 8.928 empleats/des (6.421 dones i 2.507 homes)
- Centres de treball: seu central, centre logístic, 133 supermercats Bonpreu, 58 hipermercats Esclat i 55 benzineres EsclatOil.
- Facturació anual (€): 1.623,6 milions d'euros el 2020

ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES

- Disposa de Departament de Persones centralitzat format per 47 persones (incloent equip formador).
- Representació legal de treballadors/es (31/12/2020): CCOO (100 persones), UGT (119 persones), CGT (11 persones) i FETICO (2).

UBICACIÓ DELS ESTABLIMENTS



INFORMACIÓ BÀSICA D'INTER BACACO, SL

DADES DE L'EMPRESA

- Raó social: Inter Bacaco, SL
- CIF: B55500748
- Domicili social: Ctra. C-17, km 73 08509 Les Masies de Voltregà
- Forma jurídica: Societat limitada
- Any de constitució: 2009

RESPONSABLE DE L'EMPRESA

- Nom i cognoms: Joan Font Fabregó
- Càrrec: President i director general
- Telèfon: 93 850 25 26

RESPONSABLE D'IGUALTAT

- Nom i cognoms: Estela Diez i Vilafranca
- Càrrec: Cap de Servei de Desenvolupament. Departament de Persones
- Telèfon: 93 850 25 26
- Correu electrònic: estela.diez@bonpreu.cat

ACTIVITAT

- Sector d'activitat: Comerç al detall en establiments no especialitzats, amb predomini de productes alimentaris, begudes i tabac.
- CNAE: 4711
- Descripció de l'activitat: venda de productes d'alimentació en supermercats, hipermercats i gasolineres.
- Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació: Cunit (Tarragona)

INFORMACIÓ BÀSICA D'INTER BACACO, SL

DIMENSIÓ

- Persones treballadores: 47 empleats/des (31 dones i 16 homes)
- Centres de treball: establiment Bon Preu
- Facturació anual (€): 2.530.497,86 el 2020

ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES

- Disposa de Departament de Persones centralitzat de Bon Preu, SAU format per 47 persones (incloent equip formador).
- Representació legal de treballadors/es (31/12/2020): CCOO (2 persones) i UGT (3 persones).

UBICACIÓ DE L'ESTABLIMENT

- Cunit (Tarragona)

02

PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes ha estat subscrit per la Comissió Negociadora, de conformitat amb l'article 45, apartats 1 i 2 de la Llei Orgànica 3/2007, modificada pel Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Aquesta Comissió Negociadora està formada tant per representants de l'empresa com per representants legals de les persones treballadores i persones externes, i ha estat constituïda amb l'objectiu d'analitzar la situació existent a l'empresa des d'un punt de vista de gènere, per posteriorment negociar, redactar, acordar i finalment aprovar el present pla.

En aquest context, la Comissió Negociadora ha analitzat, estudiat i valorat de forma conjunta i des del punt de vista del gènere, les dades de l'empresa que s'inclouen en l'Informe de diagnosi de situació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Bon Preu, Sau i Inter Bacaco, SL, que va ser realitzat i acordat mitjançant negociació en el sí d'aquesta, com a pas previ a l'aprovació del present pla.

Les persones legitimades per a la subscripció del present Pla, les quals formen part de la Comissió Negociadora, es detallen a continuació.

Per part de la representació de l'empresa:

- Albert Aranda, Cap del Departament de Persones
- Robert Torres, Cap de Servei de Relacions Laborals del Departament de Persones
- Estela Diez, Agent d'igualtat de Bon Preu, SAU

Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Betty Costa, UGT
- Maria Pedrola, CCOO

Per part de la consultora externa Anthesis Lavola:

- Norma Bisbal, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa
- Laia Puig, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa.

03

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

ÀMBIT PERSONAL

Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes aplica a la totalitat de la plantilla de Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL independentment de la relació contractual i de les circumstàncies professionals i personals de les persones treballadores.

ÀMBIT TERRITORIAL

Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes aplica a la totalitat dels centres de treball de Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL. Igualment s'aplicarà a tots els centres de treball que pugui obrir, comprar o gestionar durant la vigència del pla en el seu àmbit territorial (Catalunya -províncies de Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona- i províncies d'Osca, Saragossa i Benicarló).

ÀMBIT TEMPORAL

Per assolir els objectius d'aquest pla, per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de 4 anys (2022-2025), a comptar des de l'1 de gener de 2022 i fins el 31 de desembre de 2025.

Si els objectius del pla no s'han pogut aconseguir o les mesures no s'han executat en la seva totalitat, es mantindrà vigent fins que no es renovi o s'acordi un altra pla d'igualtat sense excedir el període de quatre anys previst a l' article 9.1 de Reial Decret 901/2020.

04

INFORME DE DIAGNOSI

04.a

METODOLOGIA

METODOLOGIA

El mes de novembre de 2021, Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL van presentar els resultats de la diagnosi de situació, la qual ha estat elaborada per un tercer independent, i ha estat negociada amb la representació legal de les persones treballadores. Els principals resultats es van recollir en el document “Informe de diagnosi de situació en igualtat d’oportunitats entre dones i homes”.

La diagnosi ha estat transversal d’ambdues organitzacions. Per tant ha tingut en compte tots els seus processos o circuits interns, les seves polítiques de personal, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, i la proporció de dones i homes en les diferents unitats i categories professionals.

La metodologia s’ha desenvolupant de conformitat a les fases que es detallen a continuació.

1. REUNIÓ INICIAL

- Anàlisi general sobre la situació de Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL en matèria d’igualtat d’oportunitats, presentació de la metodologia, les fases del projecte i definició del calendari de treball.
- Constitució de la Comissió Negociadora.

2. RECOLLIDA D’INFORMACIÓ, a partir de les següents fonts:

- Documentació facilitada per Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL.
- Qüestionari d’obtenció de dades quantitatives i informació qualitativa.
- Enquesta anònima “Digues la teva” adreçada a tota la plantilla amb preguntes específiques sobre igualtat.

METODOLOGIA

3. IDENTIFICACIÓ D'OPORTUNITATS DE MILLORA

A partir de la informació recopilada, s'ha analitzat la situació actual de Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL en matèria d'igualtat d'oportunitats, punts forts i àrees de millora.

4. REVISIÓ DE L'INFORME DE DIAGNOSI AMB LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Una vegada realitzada la fase d'anàlisi i tractament de dades, i realitzada una primera identificació d'oportunitats de millora, s'han portat a terme tres reunions amb la Comissió Negociadora:

- 25/8/2021: presentació de resultats preliminars 1.
- 7/10/2021: presentació de resultats preliminars 2.
- 11/11/2021: presentació de l'informe de diagnosi per consensuar i prioritzar les oportunitats de millora detectades i les accions que se'n deriven.

ABAST I PERÍODE DE REFERÈNCIA DE LA INFORMACIÓ I DADES ANALITZADES

Totes les dades relatives a la plantilla utilitzades es refereixen al període 2020 (en data de 31/12/2020 o dades acumulades del 2020). En compliment dels requeriments de la Llei, algunes de les dades presentades també es refereixen als períodes 2017, 2018 i 2019 (s'especifica en aquest document).

L'abast de la informació i dades presentades als informes de diagnosi corresponen a l'empresa Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL.

Per a una anàlisi més detallada de les dades de Bon Preu, SAU, aquestes es presenten desglossades segons llocs de treball: establiments, serveis centrals i logística.

METODOLOGIA DE BON PREU, SAU

DATA DE RECOLLIDA DE LA INFORMACIÓ I DADES

La recollida d'informació i dades es va iniciar el mes de febrer i ha finalitzat el mes d'octubre de 2021.

DATA DE REALITZACIÓ DE LA DIAGNOSI

L'elaboració de l'informe de diagnosi es va iniciar el mes d'agost i va finalitzar el mes de novembre de 2021.

PERSONES FÍSQUES O JURÍDIQUES QUE HAN INTERVINGUT EN L'ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI

Les persones que han participat en l'elaboració dels informes de diagnosi d'ambdues empreses es detallen a continuació.

Per part de la representació de l'empresa:

- Albert Aranda, Cap del Departament de Persones
- Robert Torres, Cap de Servei de Relacions Laborals del Departament de Persones
- Estela Diez, Agent d'igualtat de Bon Preu, SAU

Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Betty Costa, UGT
- Maria Pedrola, CCOO

Per part de la consultora externa Anthesis Lavola:

- Norma Bisbal, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa
- Laia Puig, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa

04.b

CONCLUSIONS

CONCLUSIONS DE BON PREU, SAU

La següent taula mostra aquells aspectes més rellevants de l'Informe de diagnosi de Bon Preu, SAU, obviant-se aquells ítems o dades objectives que pel seu compliment o escassa repercussió no precisen d'un major anàlisi o observació.

Àmbit	Descripció	Observacions
Processos de selecció i contractació	La plantilla de Bon Preu, SAU està formada per 8.928 persones treballadores, de les quals 6.421 són dones (72%) i 2.507 són homes (28%). Per tant, no es compleix amb el principi de presència equilibrada assenyalat en la Disposició Addicional primera de la LOI, segons el qual s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes en el conjunt de la plantilla, de manera que les persones de cada sexe no superen el 60% i no són menys del 40% de la mateixa.	La major presència de dones a la plantilla és un factor generalitzat i característic del sector d'activitat on opera Bon Preu, SAU, els llocs de treball del qual han estat ocupats tradicionalment per dones, principalment en el cas dels establiments i serveis centrals (oficines). En el cas de logística, a nivell sectorial és un sector masculinitzat. La informació analitzada mostra que els processos de selecció i contractació són neutres i accessibles a qualsevol persona, independentment del seu sexe. Per equilibrar la presència igualitària es podrien introduir mesures d'acció positiva que assegurin l'equilibri de la plantilla i una equiparació més gran dels sexes en els diferents grups professionals, de manera que, a condicions equivalents d'idoneïtat i competència, hi accedeixi la persona del sexe menys representat. Una altra acció seria formar en matèria d'igualtat a tot el personal que participa en els processos de selecció.
Formació	Bon Preu, SAU elabora el Pla de formació anual el qual inclou tota la planificació d'accions formatives a realitzar segons col·lectius. La formació ve determinada exclusivament pel lloc de treball, és a dir, per les habilitats, competències i coneixements que ha de tenir la persona sense tenir en compte si és home o dona.	Tota la formació obligatòria pel lloc de treball es realitza durant la jornada laboral. En cas de que per motius organitzatius del centre de treball no sigui possible impartir la formació dins l'horari laboral, aquesta es realitza fora de l'horari, fet que afecta el personal de magatzems i el personal del torn de nit dels establiments. En aquest context, seria recomanable definir un procediment formalitzat que determini les mesures per adaptar la jornada ordinària de treball per l'assistència a la formació. Tanmateix, es realitzen enquestes de satisfacció de tota la formació impartida.

CONCLUSIONS DE BON PREU, SAU

Àmbit	Descripció	Observacions
Promoció professional	Amb caràcter anual es porta a terme la Gestió del Desenvolupament Professional a totes les persones amb una antiguitat mínima de 6 mesos. Aquest sistema d'avaluació del rendiment personal busca determinar el nivell de professionalitat que ha assolit la persona en el seu lloc de treball i determinar la seva possibilitat d'evolució. En cas que la persona obtingui un bon nivell d'acompliment i es detecti un potencial alt, el Servei de Selecció la convocarà a participar en un procés de selecció interna. Si el supera, realitzarà el Programa d'Especialització Comercial amb l'objectiu de de formar-se i poder créixer professionalment.	Tant en la GDP com en el PEC no s'identifiquen criteris discriminatoris per sexe. Per tant, per la promoció interna de Bon Preu, SAU s'han de continuar aplicant els principis de valoració objectiva i de no discriminació. Durant la vigència del pla, es proposa informar periòdicament a la Comissió Negociadora, amb dades desglossades per sexe, i indicant el grup professional, lloc de treball i tipus de contracte de les persones que accedeixen als processos de promoció i de les que són promocionades.
Condicions de treball igualitàries	L'assignació d'horaris i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries, de les persones treballadores s'adapta estratègicament a l'estructura, la mida, la ubicació i els objectius de negoci, així com a les característiques dels departaments i el nombre de treballadors i de conformitat a la normativa d'aplicació. L'assignació dels llocs de treball a grups professionals ve donada pels convenis d'aplicació el quals especifiquen les funcions. La prevenció i l'avaluació dels riscos laborals té en compte la perspectiva de gènere en tots els casos en que la normativa aplicable fa la distinció de gènere.	Les condicions de treball a Bon Preu, SAU es consideren igualitàries entre dones i homes, així com també en el cas de les persones cedides per una altra empresa. Els torns de treball s'estableixen segons el centre de treball. Es realitzen enquestes de satisfacció amb caràcter biennal, els resultats de les quals s'analitzen amb perspectiva de sexe.

CONCLUSIONS DE BON PREU, SAU

Àmbit	Descripció	Observacions
Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral	Bon Preu, SAU disposa de mesures per facilitar i promoure la conciliació de la vida laboral i personal. A més, es preveuen horaris específics o flexibles que tenen en compte la situació personal i familiar de les persones treballadores, com ara la guarda legal (reducció de jornada). Es disposa d'un registre horari adaptat a la nova legislació i el calendari laboral es troba accessible a tot el personal.	No hi ha un document formalitzat i oficial que reculli totes les mesures de conciliació de Bon Preu, SAU; no obstant, aquestes es fan públiques a la memòria anual i els comitès d'empresa les posen en coneixement de la plantilla.
Infrarrepresentació femenina	En la distribució de la plantilla segons nivell jeràrquic, grup professional i lloc de treball, s'observa que la presència de dones és majoritària (superior al 60%) tant en els comandaments intermedis com a la resta de la plantilla. Segons grup professional, en global, en el grups 2 i 3 la presència de dones es considera equilibrada (grup 2, 40% de dones i 60% d'homes, i grup 3 54% de dones i 46% d'homes. En els grups 4 i 5, la presència de dones és majoritària (superior al 60%). El 83% dels llocs de representació legals de les persones treballador (comitès d'empresa) estan ocupats per dones. Les dones representen el 72% de la plantilla.	Amb relació als òrgans de representació legal de les persones treballadores, seria recomanable que els mateixos comitès d'empresa fomentin i promoguin candidatures masculines.

CONCLUSIONS DE BON PREU, SAU

Àmbit	Descripció	Observacions
Retribucions	El sistema de remuneració parteix de les estipulacions establertes en els convenis col·lectius d'aplicació. Les taules retributives, les quals inclouen tots els llocs de treball, es troben als convenis col·lectius d'aplicació.	Bon Preu, SAU compta amb un sistema retributiu objectiu, adequat i ben estructurat, derivat tant del que estipulen els convenis col·lectius d'aplicació, com la política retributiva de l'empresa. Es confirma així mateix que a l'empresa no hi ha diferències salarials que tinguin relació amb el sexe de la persona treballadora. De conformitat amb l'enquesta "Digues la Teva", s'observa que els plusos professionals i la retribució són els aspectes pitjor valorats.
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Es disposa d'un Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i moral i que estableix el procediment que han de seguir les persones treballadores que són víctimes o testimonis d'aquestes situacions. El protocol aplica tant a casos d'assetjament intern (entre persones treballadores) com extern (persones treballadores i clients o empreses proveïdores). Aquest es troba a disposició de totes les persones treballadores.	El protocol recull també els casos d'assetjament moral motiu pel qual es proposa revisar-lo i separar l'assetjament moral de l'assetjament sexual i per raó de sexe. En els darrers anys no s'han registrat casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.
Altres matèries d'anàlisi - Cultura i política de gènere	Bon Preu, SAU té el compromís explícit amb la igualtat de gènere, a més d'experiència prèvia en aquest àmbit amb la publicació del Pla d'igualtat el 2008 el qual s'ha anat actualitzant de forma periòdica. Existeix la figura de l'Agent d'Igualtat qui disposa de formació específica en la matèria. Es fomenta i transmet la cultura d'igualtat d'oportunitats a través dels valors corporatius, un dels quals es centra en el desenvolupament professional de les persones amb l'objectiu de millorar les capacitats professionals i vetllar per la igualtat d'oportunitats. Aquests valors es troben també recollits en el Codi ètic.	S'ha observat que diverses persones han rebut formació específica en matèria d'igualtat (l'Estela Díez, Cap de Servei de Desenvolupament del Departament de Persones i la Maria Pedrola, membre de la Comissió Negociadora). Si bé, l'enquesta "Digues la Teva" mostra que un 29% de les persones enquestades afirma no saber on trobar la informació sobre el Pla d'Igualtat. Tot i disposar d'una Guia de llenguatge neutre i utilitza un llenguatge no sexista no es pot garantir que el 100% de les comunicacions internes i externes compleixin els criteris de llenguatge neutre. En els darrers anys, Bon Preu, SAU no ha rebut queixes o reclamacions sobre discriminació de gènere/sexisme amb relació als materials de màrqueting i publicitat.

CONCLUSIONS DE BON PREU, SAU

Àmbit	Descripció	Observacions
Altres matèries d'anàlisi - Polítiques d'impacte a la societat	Tot i el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats, Bon Preu, SAU no participa activament en iniciatives per promoure la igualtat de gènere entre la ciutadania. No obstant, si que té en compte els impactes relatius al gènere tant en la valoració de les propostes rebudes com les accions que participa de manera activa.	A través de l'arrodoniment solidari es tenen en compte diverses causes socials i durant el març i l'abril de 2020 els donatius es van destinar a un projecte d'inclusió social i laboral de dones en risc d'exclusió. Amb relació a l'extensió del compromís a les empreses proveïdores de serveis o materials, no té establerts criteris de responsabilitat social en la matèria. No es disposa de cap mecanisme per reflectir les necessitats d'homes i dones en els serveis d'atenció al client i en els procediments de reclamació ni tampoc d'un registre de reclamacions desglossat segons el gènere.
Altres matèries d'anàlisi - Condicions de l'entorn de treball i salut laboral	La prevenció i l'avaluació dels riscos laborals té en compte la perspectiva de gènere en tots els casos en els quals la normativa en la matèria fa la distinció de gènere, per exemple, en la protecció de la maternitat. Es realitzen estudis epidemiològics que realitzen els serveis de medicina del treball. La formació i informació sobre la prevenció de riscos per a la salut incorpora la perspectiva de gènere en tots els casos en els quals la normativa ho determina. S'assegura que els lavabos i les dutxes s'adeqüen a les necessitats de cada gènere, així com que qualsevol lloc de treball presenti les mateixes condicions per a tothom.	No disposa de dades d'accidentalitat desglossades per sexe i les dades dels estudis epidemiològics tampoc estan desagregades per sexe. Amb l'objectiu d'anar més enllà de la normativa es podrien oferir sessions informatives sobre els possibles problemes específics de salut que poden afectar a les dones i els homes (càncer de pròstata, càncer de mama, etc.).
Altres matèries d'anàlisi - Violència de gènere	S'ofereix recolzament i facilitat en el canvi de centre de treball a aquelles persones que es veuen afectades per una situació d'aquest tipus.	No existeix un procediment o protocol formalitzat.

CONCLUSIONS D'INTER BACACO, SL

La següent taula mostra aquells aspectes més rellevants de l'Informe de diagnosi d'Inter Bacaco, SL, obviant-se aquells ítems o dades objectives que pel seu compliment o escassa repercussió no precisen d'un major anàlisi o observació.

Àmbit	Descripció	Observacions
Processos de selecció i contractació	La plantilla d'Inter Bacaco, SL està formada per 47 persones treballadores, de les quals 31 són dones (66%) i 16 són homes (34%). Per tant, no es compleix amb el principi de presència equilibrada assenyalat en la Disposició Addicional primera de la LOI, segons el qual s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes en el conjunt de la plantilla, de manera que les persones de cada sexe no superen el 60% i no són menys del 40% de la mateixa.	La major presència de dones a la plantilla és un factor generalitzat i característic del sector d'activitat on opera Inter Bacaco, SL, els llocs de treball del qual han estat ocupats tradicionalment per dones. La informació analitzada mostra que els processos de selecció i contractació són neutres i accessibles a qualsevol persona, independentment del seu sexe. Per equilibrar la presència igualitària es podrien introduir mesures d'acció positiva que assegurin l'equilibri de la plantilla i una equiparació més gran dels sexes en els diferents grups professionals, de manera que, a condicions equivalents d'idoneïtat i competència, hi accedeixi la persona del sexe menys representat. Una altra acció seria formar en matèria d'igualtat a tot el personal que participa en els processos de selecció.
Formació	Inter Bacaco, SL elabora el Pla de formació anual el qual inclou tota la planificació d'accions formatives a realitzar segons col·lectius. La formació ve determinada exclusivament pel lloc de treball, és a dir, per les habilitats, competències i coneixements que ha de tenir la persona sense tenir en compte si és home o dona.	Tota la formació obligatòria pel lloc de treball es realitza durant la jornada laboral. En cas de que per motius organitzatius de l'establiment no sigui possible impartir la formació dins l'horari laboral, aquesta es realitza fora de l'horari, fet que afecta el personal del personal del torn de nit. En aquest context, seria recomanable definir un procediment formalitzat que determini les mesures per adaptar la jornada ordinària de treball per l'assistència a la formació. Tanmateix, es realitzen enquestes de satisfacció de tota la formació impartida.

CONCLUSIONS D'INTER BACACO, SL

Àmbit	Descripció	Observacions
Promoció professional	Amb caràcter anual es porta a terme la Gestió del Desenvolupament Professional a totes les persones amb una antiguitat mínima de 6 mesos. Aquest sistema d'avaluació del rendiment personal busca determinar el nivell de professionalitat que ha assolit la persona en el seu lloc de treball i determinar la seva possibilitat d'evolució. En cas que la persona obtingui un bon nivell d'acompliment i es detecti un potencial alt, el Servei de Selecció la convocarà a participar en un procés de selecció interna. Si el supera, realitzarà el Programa d'Especialització Comercial amb l'objectiu de de formar-se i poder créixer professionalment.	Tant en la GDP com en el PEC no s'identifiquen criteris discriminatoris per sexe. Per tant, per la promoció interna d'Inter Bacaco, SL s'han de continuar aplicant els principis de valoració objectiva i de no discriminació. Durant la vigència del pla, es proposa informar periòdicament a la Comissió Negociadora, amb dades desglossades per sexe, i indicant el grup professional, lloc de treball i tipus de contracte de les persones que accedeixen als processos de promoció i de les que són promocionades.
Condicions de treball igualitàries	L'assignació d'horaris i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries, de les persones treballadores s'adapta estratègicament a l'estructura, la mida i els objectius de negoci, així com al nombre de treballadors i de conformitat a la normativa d'aplicació. L'assignació dels llocs de treball a grups professionals ve donada pel conveni d'aplicació el qual especifica les funcions. La prevenció i l'avaluació dels riscos laborals té en compte la perspectiva de gènere en tots els casos en que la normativa aplicable fa la distinció de gènere.	Les condicions de treball a Inter Bacaco, SL es consideren igualitàries entre dones i homes. Es realitzen enquestes de satisfacció amb caràcter biennal, els resultats de les quals s'analitzen amb perspectiva de sexem.

CONCLUSIONS D'INTER BACACO, SL

Àmbit	Descripció	Observacions
Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral	Inter Bacaco, SL disposa de mesures per facilitar i promoure la conciliació de la vida laboral i personal. A més, es preveuen horaris específics o flexibles que tenen en compte la situació personal i familiar de les persones treballadores, com ara la guarda legal (reducció de jornada). Es disposa d'un registre horari adaptat a la nova legislació i el calendari laboral es troba accessible a tot el personal.	No hi ha un document formalitzat i oficial que reculli totes les mesures de conciliació d'Inter Bacaco, SL; no obstant, aquestes es fan públiques a la memòria anual de Grup Bon Preu i els comitès d'empresa les posen en coneixement de la plantilla.
Infrarrepresentació femenina	En la distribució de la plantilla segons nivell jeràrquic, grup professional i lloc de treball, s'observa que la presència de dones és majoritària (superior al 60%) als grups professionals 4 i 5. El 100% de la representació legal de les persones treballadores són dones. Les dones representen el 66% de la plantilla.	Amb relació als òrgans de representació legal de les persones treballadores, seria recomanable que els mateixos fomentin i promoguin candidatures masculines.

CONCLUSIONS D'INTER BACACO, SL

Àmbit	Descripció	Observacions
Retribucions	El sistema de remuneració parteix de les estipulacions establertes en el conveni col·lectius d'aplicació. Les taules retributives, les quals inclouen tots els llocs de treball, es troben als convenis col·lectius d'aplicació.	Bon Preu, SAU compta amb un sistema retributiu objectiu, adequat i ben estructurat, derivat tant del que estipulen els convenis col·lectius d'aplicació, com la política retributiva de l'empresa. Es confirma així mateix que a l'empresa no hi ha diferències salarials que tinguin relació amb el sexe de la persona treballadora. De conformitat amb l'enquesta "Digues la Teva", s'observa que els plusos professionals i la retribució són els aspectes pitjor valorats.
Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Es disposa d'un Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i moral i que estableix el procediment que han de seguir les persones treballadores que són víctimes o testimonis d'aquestes situacions. El protocol aplica tant a casos d'assetjament intern (entre persones treballadores) com extern (persones treballadores i clients o empreses proveïdores). Aquest es troba a disposició de totes les persones treballadores.	El protocol recull també els casos d'assetjament moral motiu pel qual es proposa revisar-lo i separar l'assetjament moral de l'assetjament sexual i per raó de sexe. En els darrers anys no s'han registrat casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.
Altres matèries d'anàlisi - Cultura i política de gènere	Inter Bacaco, SL té el compromís explícit amb la igualtat de gènere. Existeix la figura de l'Agent d'Igualtat qui disposa de formació específica en la matèria. Es fomenta i transmet la cultura d'igualtat d'oportunitats a través dels valors corporatius, un dels quals es centra en el desenvolupament professional de les persones amb l'objectiu de millorar les capacitats professionals i vetllar per la igualtat d'oportunitats. Aquests valors es troben també recollits en el Codi ètic de Grup Bon Preu.	S'ha observat que diverses persones han rebut formació específica en matèria d'igualtat (l'Estela Díez, Cap de Servei de Desenvolupament del Departament de Persones i la Maria Pedrola, membre de la Comissió d'Igualtat). Tot i disposar d'una Guia de llenguatge neutre i utilitza un llenguatge no sexista no es pot garantir que el 100% de les comunicacions internes i externes compleixin els criteris de llenguatge neutre. En els darrers anys, Inter Bacaco, SL no ha rebut queixes o reclamacions sobre discriminació de gènere/sexisme amb relació als materials de màrqueting i publicitat.

CONCLUSIONS D'INTER BACACO, SL

Àmbit	Descripció	Observacions
Altres matèries d'anàlisi - Polítiques d'impacte a la societat	Tot i el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats, Inter Bacaco, SL no participa activament en iniciatives per promoure la igualtat de gènere entre la ciutadania. No obstant, si que té en compte els impactes relatius al gènere tant en la valoració de les propostes rebudes com les accions que participa de manera activa.	A través de l'arrodoniment solidari es tenen en compte diverses causes socials i durant el març i l'abril de 2020 els donatius es van destinar a un projecte d'inclusió social i laboral de dones en risc d'exclusió. Amb relació a l'extensió del compromís a les empreses proveïdores de serveis o materials, no té establerts criteris de responsabilitat social en la matèria. No es disposa de cap mecanisme per reflectir les necessitats d'homes i dones en els serveis d'atenció al client i en els procediments de reclamació ni tampoc d'un registre de reclamacions desglossat segons el gènere.
Altres matèries d'anàlisi - Condicions de l'entorn de treball i salut laboral	La prevenció i l'avaluació dels riscos laborals té en compte la perspectiva de gènere en tots els casos en els quals la normativa en la matèria fa la distinció de gènere, per exemple, en la protecció de la maternitat. Es realitzen estudis epidemiològics que realitzen els serveis de medicina del treball. La formació i informació sobre la prevenció de riscos per a la salut incorpora la perspectiva de gènere en tots els casos en els quals la normativa ho determina. S'assegura que els lavabos i les dutxes s'adeqüen a les necessitats de cada gènere, així com que qualsevol lloc de treball presenti les mateixes condicions per a tothom.	No disposa de dades d'accidentalitat desglossades per sexe i les dades dels estudis epidemiològics tampoc estan desagregades per sexe. Amb l'objectiu d'anar més enllà de la normativa es podrien oferir sessions informatives sobre els possibles problemes específics de salut que poden afectar a les dones i els homes (càncer de pròstata, càncer de mama, etc.).
Altres matèries d'anàlisi - Violència de gènere	S'ofereix recolzament i facilitat en el canvi de centre de treball a aquelles persones que es veuen afectades per una situació d'aquest tipus.	No existeix un procediment o protocol formalitzat.

AUDITORIA RETRIBUTIVA DE BON PREU, SAU I INTERBACACO, SL

Tal com requereix el Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, en vigor el passat 14 d'abril de 2021, s'inclou en la present diagnosi l'auditoria retributiva a efectes de verificar 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. Aquesta auditoria ha estat elaborada per la consultora externa Mercer considerant la plantilla activa a 31/12/2020.

Realitzant l'anàlisi dels resultats globals la bretxa salarial global de la companyia, s'observa que és inexistent (Retribució Total). Hi ha bretxa al Total dels complements salarials a favor dels homes, en el cas de la mitjana és d'un 41% i en el cas de la mediana és d'un 33%. No obstant això, aquesta bretxa es mitiga als totals.

La vigència de l'auditoria retributiva és la mateixa que la vigència del present Pla d'igualtat: 2022-2025.

Les següents taules mostren l'estudi retributiu global de la bretxa, tant en mitjana com en mediana.

GLOBAL MITJANA	Nº	SALARI BASE EQ	TOTAL COMPL. SAL EQ	TOTAL RETRIB. EQ
TOTAL		2%	41%	14%
Home	2.433	15.516	6.586	22.102
Dona	6.307	15.224	3.884	19.108

Càlcul bretxa salarial: $(\text{Valor dada homes} - \text{Valor dada dones}) / \text{Valor dada homes}$

GLOBAL MEDIANA	Nº	SALARI BASE EQ	TOTAL COMPL. SAL EQ	TOTAL RETRIB. EQ
TOTAL		0%	33%	8%
Home	2.433	15.101	4.431	19.535
Dona	6.307	15.101	2.986	18.034

Càlcul bretxa salarial: $(\text{Valor dada homes} - \text{Valor dada dones}) / \text{Valor dada homes}$

AUDITORIA RETRIBUTIVA

A partir de les dades analitzades, es conclou el següent:

De l'anàlisi de les dades i la informació, s'observa que la bretxa salarial a la companyia és inexistent. Tant en l'anàlisi del global salarial (tant en el cas de la mitjana com en el cas de la mediana), com en les retribucions totals de cadascun dels grups professionals i graus.

S'observen diferències salarials que arriben al concepte de bretxa salarial (+/-25%) en els complements salarials d'alguns grups o graus. Sense perjudici d'això, aquestes bretxes es mitiguen a l'anàlisi dels totals.

Cal tenir en compte que els complements salarials estan formats per: el rendiment en espècie cotxe d'empresa, assegurança mèdica, plus de nocturnitat, variable (bonus), hores extra i altres complements, que es tracten de: millores salarials i conceptes fixos de conveni. Aquests conceptes varien en funció de si les persones treballadores compleixen les característiques perquè aquests es generin; és a dir: si fan hores nocturnes, en el cas de plus de nocturnitat; si compleixen els objectius prèviament fixats i compleixen amb el període de generació del bonus, en el cas del bonus/variable; si fan hores extra, en el cas de les hores extraordinàries; o si se subscriuen una assegurança mèdica, en el cas de l'assegurança mèdica.

En el cas del concepte d'"altres complements salarials" (que s'inclou al total de complements salarials), cal tenir en compte que a l'empresa són aplicables diferents convenis col·lectius, i que al conveni col·lectiu majorment aplicable (el II conveni de supermercats de Catalunya) les taules salarials són diferents en funció de la localització del centre de treball. És per això que hi ha complements; com ara millora voluntària, a compte de conveni, la intenció del qual és millorar el salari base de conveni i equiparar els salaris per grau; ja que tal com s'ha comentat, aquests varien en funció de la localització dels centres de treball.

Quant a l'estudi de mitjana i mediana, no hi ha diferències rellevants si es relacionen ambdues anàlisis.

En virtut de tot això, es confirma que les empreses Bon Preu, SAU i Interbacaco, SL compten amb un sistema retributiu objectiu, adequat i ben estructurat, derivat tant del que estipulen els convenis col·lectius d'aplicació, com la política retributiva de l'empresa. Es confirma així mateix que a l'empresa no hi ha diferències salarials que tinguin relació amb el sexe de la persona treballadora.

05

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Amb el present Pla, Bon Preu, SAU i Inter Bacaco, SL persegueixen continuar impulsant i promovent els següents objectius:

- Promoure una cultura d'empresa que permeti impulsar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats al conjunt de la plantilla.
- Assegurar un procés de selecció i contractació de nous professionals sense biaixos per sexe.
- Promoure i facilitar l'accés de les dones i els homes en totes les categories i departaments de l'empresa amb vocació d'equilibri.
- Continuar promovent mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, sense distinció de sexe.
- Garantir i assegurar el principi d'igualtat retributiva.
- Contribuir al manteniment d'un entorn laboral lliure de tot tipus de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Assegurar que la comunicació interna i externa promogui una imatge igualitària de dones i homes.
- Implantar accions formatives i de sensibilització en igualtat de tracte i d'oportunitats a tota la plantilla.
- Aplicar i facilitar mesures de protecció en els casos de violència de gènere.

06

MESURES D'IGUALTAT

06.a

COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

Mesura	Constituir la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat i definir les seves funcions Tindrà la missió d'interpretar el contingut del pla i avaluar el grau de compliment del mateix, dels objectius marcats i de les accions programades. La Comissió de seguiment serà paritària i estarà formada per representants de l'empresa i representants legals de les persones treballadores. Es proposa donar continuïtat a la Comissió Negociadora sense la presència de les persones externes. Es proposa que la Comissió tingui les funcions següents les quals es recullen en un protocol de funcionament intern: seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla; participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures; avaluació de les diferents mesures realitzades; elaboració d'un informe anual que mostrarà l'avenç respecte als objectius d'igualtat dins de l'empresa, a fi de comprovar l'eficiència de les mesures engegades per assolir la finalitat perseguida, i proposar, si escau, mesures correctores; proposar, si escau, mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les mesures no assolissin els objectius proposats en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.
Persones destinatàries	Comissió de seguiment
Cronograma	Primer trimestre de 2022
Responsable	Departament de Persones / Representació legal de les persones treballadores
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	- Acta de la constitució de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat - Protocol de funcionament intern de la Comissió de seguiment

06.b

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura	Fer una descripció dels perfils professionals que es busquen, la qual detalli els requeriments, a més de les tasques i responsabilitats L'objectiu és que per a tots els perfils professionals es detallin els requeriments, a més de les tasques i responsabilitats.
Persones destinatàries	Persones que participen en els processos de selecció
Cronograma	Segon trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (selecció)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	Anuncis d'oferta de feina que inclouen una descripció dels requeriments del perfil professional

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura	Establir convenis amb ajuntaments o associacions per fomentar l'accés a l'empresa de persones amb situació de risc L'objectiu és promoure la inserció laboral de les dones i homes en situació de risc (dones i homes majors de 50 anys, dones víctimes de violència de gènere, dones monoparentals, etc.) creant xarxa i sinèrgies amb les administracions i entitats locals.
Persones destinatàries	Dones i homes en situació de risc
Cronograma	Segon trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (selecció)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Nombre de convenis amb ajuntaments o associacions per fomentar l'accés a l'empresa de persones amb situació de risc • Nombre de dones en situació de risc contractades • Nombre d'homes en situació de risc contractats

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura	Incloure com a criteri de selecció i contractació la preferència pel sexe infrarepresentat quan es doni en igualtat de mèrits i capacitats L'objectiu és avançar cap una presència equilibrada d'homes i dones en els diferents departaments o àrees i grups professionals.
Persones destinatàries	Persones candidates en els processos de selecció
Cronograma	Tercer trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (selecció)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Existència de la clàusula de preferència en el procediment de selecció • Percentatge de processos de selecció en els quals s'ha aplicat la clàusula de preferència, desglossat per sexe i departaments o àrees i grups professionals respecte el total de processos de selecció realitzats • Nombre de dones/homes incorporats en llocs de treball en els quals estan infrarepresentades/ats com a conseqüència de l'aplicació de la clàusula

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura	Implementar el currículum cec en el procés de selecció L'objectiu és eliminar qualsevol dada vinculant que pugui donar lloc a qualsevol tipus de discriminació i/o generar prejudicis que afectin a la persona candidata de manera negativa, amb independència que estigui capacitada per desenvolupar l'activitat professional.
Persones destinatàries	Persones candidates en els processos de selecció
Cronograma	Primer trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones (selecció)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Nombre de CV anònims rebuts i gestionats segons sexe

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura	Informar la plantilla a temps parcial de les vacants que es produeixin a temps complet L'objectiu és que en els processos per cobrir vacants a temps complet hi tinguin preferència les persones treballadores a temps parcial, en igualtat de condicions i capacitats. S'utilitzaran els canals de comunicació existents per facilitar aquesta informació. En cas d'igualtat de condicions en les persones a temps parcial, es prioritzarà el sexe menys representatiu. Per altra banda, es prioritzarà la contractació interna per sobre de la contractació externa de persones del sexe menys representatiu.
Persones destinatàries	Plantilla a temps parcial
Cronograma	Segon trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (selecció)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Percentatge de vacants a temps parcial que es produeixin a temps complet comunicades respecte el total de vacants a temps parcial que es produeixin a temps complet • Nombre de dones i homes a temps parcial amb ampliació a temps complet com a conseqüència de vacants

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura	Actualitzar el procediment de selecció Revisar el procediment de selecció en base al nous processos definits en el marc del Pla d'Igualtat i que puguin afectar al procés de contractació, i que aquest procediment sigui públic per a tota la plantilla.
Persones destinatàries	Plantilla que es presenten a processos de selecció
Cronograma	Primer trimestre de 2022
Responsable	Departament de Persones (selecció)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Procés de selecció actualitzat • Canals de comunicació interns que inclouen el procés de selecció

06.c

FORMACIÓ

FORMACIÓ

Mesura	Formar en matèria d'igualtat a totes les persones que participen en els processos de selecció L'objectiu és assegurar que apliquen la perspectiva de gènere al llarg del procés de selecció, evitant biaixos, estereotips i discriminacions. Aquesta formació tindrà caràcter permanent per garantir que les noves persones que s'incorporin en els processos la reben.
Persones destinatàries	Persones que participen en els processos de selecció
Cronograma	Segon trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (formació)
Recursos associats	Pressupost assignat a formació
Indicador de seguiment	• Percentatge de persones que participen en els processos de selecció formades en matèria d'igualtat respecte el total de persones que participen en els processos de selecció

FORMACIÓ

Mesura	Millorar el missatge informatiu sobre la formació en horari laboral indicant el procés a seguir quan la persona està de baixa i no ha pogut realitzar la formació L'objectiu és que les persones que han estat de baixa estiguin clarament informades del procés a seguir per rebre les formacions previstes durant la baixa.
Persones destinatàries	Persones que han estat de baixa
Cronograma	Primer trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (formació)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Missatge sobre el procés a seguir millorat

FORMACIÓ

Mesura	Definir un programa d'acompanyament de durada d'un dia per ajudar a les persones a adaptar-se al lloc de treball després de baixes de llarga durada, maternitat, paternitat i excedències L'objectiu és que les persones que han estat de baixa rebin un suport per reincorporar-se al lloc de treball. Dins de l'entrevista de retorn per part del cap, revisar si hi ha hagut canvis o no, i en el cas que n'hi hagi hagut, realitzar un acompanyament per facilitar la seva reintegració al lloc de treball.
Persones destinatàries	Persones que s'han reincorporat al seu lloc de treball després de baixes de llarga durada, maternitat, paternitat i excedències
Cronograma	Primer trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones (formació)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	Percentatge de persones que s'han reincorporat després de baixes de llarga durada, maternitat, paternitat i excedències a les quals se'ls ha fet el programa d'acompanyament respecte del total de persones reincorporades després de baixes de llarga durada, maternitat, paternitat i excedències

FORMACIÓ

Mesura	Formar en matèria d'igualtat a les persones que constitueixen la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat L'objectiu és que les persones que formen la Comissió de seguiment tinguin els coneixements necessaris per poder interpretar la informació i les dades presentades durant la vigència del Pla i així poder fer recomanacions o determinar accions de millora. En cas que es produeixi un canvi en la seva composició, la persona entrant rebrà la corresponent formació en matèria d'igualtat.
Persones destinatàries	Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat
Cronograma	Segon trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (formació)
Recursos associats	Pressupost assignat a formació
Indicador de seguiment	• Percentatge de persones formades en matèria d'igualtat de la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat respecte el total de persones de la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat

FORMACIÓ

Mesura	Seguir promocionant la mobilitat funcional vertical i horitzontal per part del Servei de desenvolupament, a través d'oferir formació relacionada amb les funcions a desenvolupar en altres llocs de treball diferent al propi Les persones encarregades del procés d'avaluació de la GDP fomentaran, segons les capacitats i competències detectades, que la persona avaluada pugui proposar la realització de formació orientada al seu desenvolupament professional.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Tercer trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (desenvolupament)
Recursos associats	Pressupost assignat a formació
Indicador de seguiment	• Percentatge d'homes i dones que han rebut formació diferent relacionada amb el seu lloc de treball

FORMACIÓ

Mesura	Sensibilitzar la totalitat de la plantilla sobre el valor de la igualtat com eix per al desenvolupament i progrés social A través de les accions de sensibilització es persegueix l'objectiu de crear una cultura interna que respecti el principi d'igualtat entre les dones i homes, tant dins com fora de l'entorn laboral. Les accions de sensibilització es poden adequar als diferents llocs de treball.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Quart trimestre 2022, 2023, 2024 i 2025
Responsable	Departament de Persones (formació)
Recursos associats	Pressupost assignat a formació
Indicador de seguiment	• Nombre d'accions de sensibilització impulsades

06.d

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura	Identificar les promocions realitzades amb relació a les promocions sol·licitades A través de la GDP s'identificaran les persones que tenen voluntat de promoció i s'identificarà quines han pogut promocionar i quines no. Pels casos que no s'ha promocionat, s'inclouran els motius.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Quart trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones (desenvolupament)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Número de persones amb voluntat de promoció • Número de persones amb voluntat de promoció que s'han pogut promocionar • Número de persones amb voluntat de promoció que no s'han pogut promocionar • Motius pels quals les persones amb voluntat de promoció que no s'han pogut promocionar

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura	Continuar comunicant a les persones que no han superat el procés de selecció a partir de les dinàmiques els motius pels quals no han estat escollides L'objectiu és que les persones que no han superat el procés de selecció a partir de les dinàmiques tinguin coneixement dels motius pels quals no han estat escollides.
Persones destinatàries	Persones que no han superat el procés de selecció
Cronograma	Continuat 2022-2025
Responsable	Departament de Persones (desenvolupament)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Percentatge de persones que no han superat el procés de selecció a les quals s'ha comunicat el motiu respecte el total de persones que no han superat el procés de selecció

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura	Potenciar la presència de dones/homes en els processos de promoció per a llocs on estiguin actualment infrarepresentades/ats L'objectiu és donar prioritat a les persones del sexe infrarepresentat d'una determinada àrea o departament.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Tercer trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (selecció)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Percentatge de dones promocionades a llocs de treball on estan infrarepresentades. • Percentatge d'homes promocionats a llocs de treball on estan infrarepresentats.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura	Assegurar que la cobertura de vacants es fa a través de promoció interna sempre que sigui possible i hi hagi candidatures que compleixin els requisits requerits Amb aquesta mesura es garantirà que es prioritzen les promocions internes respecte de noves contractacions.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Continuat 2022-2025
Responsable	Departament de Persones (desenvolupament)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Nombre de vacants cobertes a través de promoció interna segons sexe

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura	Registrar en el seguiment anual que es fa dels professionals el desig o no de promocionar i els motius Amb aquesta mesura es vol identificar si hi ha diferències entre dones i homes amb relació al desig o no de promocionar-se i els motius.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Quart trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones (desenvolupament)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Plantilla que es vol promocionar segons sexe • Plantilla que no es vol promocionar segons sexe • Motius pels quals la plantilla es vol promocionar segons sexe • Motius pels quals la plantilla no es vol promocionar segons sexe

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura	Controlar i analitzar les dades estadístiques, desagregades per sexe, i les causes per les quals les persones promocionades al cap d'un temps renuncien a aquest lloc o rebutgen d'inici la possible promoció (una vegada finalitzat el PEC) Amb aquesta mesura es vol identificar si hi ha diferències entre dones i homes que renuncien al lloc promocionat o bé el rebutgen d'inici.
Persones destinatàries	Persones promocionades
Cronograma	Quart trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones (desenvolupament)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Persones promocionades que al cap d'un temps renuncien al lloc segons sexe • Persones que rebutgen d'inici la possible promoció segons sexe

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura	Analitzar les dades de promocions de professionals amb contracte a temps parcial o jornada reduïda per evitar que el tipus de jornada no sigui una barrera L'objectiu és detectar si el tipus de jornada és una barrera en les promocions, i definir mesures de millora si és el cas.
Persones destinatàries	Persones promocionades
Cronograma	Segon trimestre 2024
Responsable	Departament de Persones (desenvolupament)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Nombre de persones promocionades segons sexe i tipus de jornada

06.e

CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

No s'inclouen accions en aquest àmbit.

06.f

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Mesura	Elaborar el Pla de conciliació i comunicar-lo a la plantilla L'objectiu és recollir de manera formal totes les mesures de conciliació actuals i analitzar la definició de noves mesures per assegurar que aquestes s'ajusten al nou entorn social, tenint en compte les necessitats del personal i la seva viabilitat a nivell organitzatiu i econòmic. Un cop elaborat el pla es comunicarà i estarà a disposició de la plantilla a través dels canals habituals.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Primer trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones
Recursos associats	Pressupost assignat a personal
Indicador de seguiment	• Existència del Pla de conciliació • Nombre de persones que gaudeixen de les mesures de conciliació segons sexe i tipologia del lloc de treball (establiments, serveis centrals i magatzems) • Canals a través dels quals s'ha comunicat i està disponible el pla

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Mesura	Incloure a l'enquesta “Digues la teva” la valoració del Pla de conciliació L'objectiu principal és identificar si la plantilla està satisfeta i en quina mesura amb el Pla de conciliació.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Tercer trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones
Recursos associats	Pressupost assignat a personal.
Indicador de seguiment	• Valoració del Pla de conciliació segons sexe i tipologia del lloc de treball (establiments, serveis centrals i magatzems)

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Mesura	Elaborar la Política de desconexió laboral i comunicar-la a la plantilla L'objectiu és donar compliment a la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A través d'aquesta Política s'establiran mesures que garanteixin que les persones treballadores puguin gaudir de forma efectiva del seu temps de descans i vacances, així mateix, que se'n preservi la intimitat personal i familiar, independentment de la jornada de treball que tinguin establerta o si desenvolupen parcialment o totalment la seva feina en la modalitat de treball a distància, més conegut com a “modalitat no presencial”. La finalitat és garantir que les persones durant el seu descans laboral no hagin d'atendre dispositius digitals, ni llegir ni respondre a cap comunicació, ja sigui mitjançant telèfon, correu electrònic, aplicacions de missatgeria instantània (Whatsapp, Hangouts, etc) o qualsevol altra eina digital que interrompi el seu dret al descans, així com a no atendre temes professionals fora del seu horari de treball establert. Un cop elaborada la política es comunicarà i estarà a disposició de la plantilla a través dels canals habituals.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Segon trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Existència d'una Política desconexió laboral • Canals a través dels quals s'ha comunicat i està disponible la política

06.g

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Algunes de les mesures proposades a l'apartat 6.b Processos de selecció i contractació i 6.d Promoció professional impacten en aquest apartat.

Mesura	Diversificar les fonts de reclutament per promoure la inserció laboral de dones en llocs masculinitzats i homes en llocs feminitzats L'objectiu és incrementar i atraure el grup infrarepresentat a llocs ocupats principalment per homes o dones i augmentar el nombre de candidatures d'aquest grup. En aquest sentit, es proposa establir convenis de col·laboració amb els serveis d'ocupació, ajuntaments o altres organismes públics i/o associacions.
Persones destinatàries	Persones que participen en els processos de selecció
Cronograma	Segon trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones (selecció)
Recursos associats	Operacional
Indicador de seguiment	• Nombre de noves fonts de reclutament externes • Nombre de noves incorporacions en llocs en llocs masculinitzats/feminitzats a través de les noves fonts de reclutament segons sexe

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Mesura	Analitzar anualment les principals dades de distribució de la plantilla desagregades segons sexe L'objectiu és fer un seguiment estadístic, per part de la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat, per analitzar possibles desequilibris i desviacions en la distribució de la plantilla segons sexe i altres variables (edat, tipus de contracte, tipus de jornada, grup professional, etc.) per disposar d'una visió global i definir noves accions de millora en cas que sigui necessari.
Persones destinatàries	Comissió de seguiment del Pla d'igualtat
Cronograma	Primer trimestre 2023, 2024 i 2025
Responsable	Departament de Persones
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	Informe anual de les principals dades de distribució de la plantilla

06.h

RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Mesura	Revisió de l'auditoria retributiva
	Fer una revisió de l'auditoria retributiva per detectar si hi ha hagut desviacions i son necessàries actuacions al respecte.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Primer trimestre 2024 i Primer trimestre 2025
Responsable	Departament de Persones
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	Registre retributiu actualitzat: Bretxa salarial actualitzada segons categoria professional

06.i

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Mesura	Actualitzar i revisar el Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, i moral, per tal de dividir-lo en dos protocols diferenciats segons aquests dos àmbits i comunicar-los a la plantilla L'objectiu és assegurar un entorn laboral lliure de qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui sexual o moral, que garanteixi que la dignitat és un valor defensat i respectat. Un cop elaborats ambdós protocols es comunicaran i estaran a disposició de la plantilla a través dels canals habituals.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Primer trimestre 2022
Responsable	Representació legal de les persones treballadores / Departament de Persones (agent d'igualtat i PRL)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Existència del Protocol per casos d'assetjament sexual i/o per raó de gènere • Existència del Protocol per casos d'assetjament moral • Canals a través dels quals s'ha comunicat i estan disponibles ambdós protocols

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Mesura	Sensibilitzar la totalitat de la plantilla en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe A través de les accions de sensibilització es persegueix l'objectiu de crear una cultura interna lliure de conductes que puguin induir a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Tercer trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones (formació)
Recursos associats	Pressupost assignat a formació
Indicador de seguiment	• Nombre d'accions de sensibilització impulsades

06.j

SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS

SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS

Mesura	Actualitzar i comunicar la Norma d'Actuació en casos d'embaràs L'objectiu principal és la protecció de les dones embarassades gestionant correctament la prevenció davant d'exposicions a factors de risc. Un cop elaborat el protocol es comunicarà i estarà a disposició de la plantilla a través dels canals habituals.
Persones destinatàries	Dones embarassades
Cronograma	Primer trimestre 2022
Responsable	Representació legal de les persones treballadores / Departament de persones (PRL)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Existència del protocol de dones embarassades • Canals a través dels quals s'ha comunicat i està disponible el protocol per a dones embarassades

SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS

Mesura	Registrar els indicadors d'accidentalitat segons sexe L'objectiu és detectar diferències segons sexe en la incidència, freqüència i gravetat dels accidents i les patologies relacionades amb el lloc de treball i definir les accions de millora si és necessari.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Segon trimestre 2023, 2024 i 2025
Responsable	Departament de Persones (PRL)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	- Índex d'incidència segons sexe - Índex de freqüència segons sexe - Índex de gravetat segons sexe

SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS

Mesura	Incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques de seguretat i salut laboral més enllà del que està establert a la normativa L'objectiu és garantir una adequada prevenció de riscos per a dones i homes, més enllà de la normativa que és d'aplicació, considerant les diferents necessitats característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Primer trimestre 2025
Responsable	Departament de Persones (PRL)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques de seguretat i salut laboral

SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS

Mesura	Oferir sessions informatives sobre els possibles problemes de salut que poden afectar a dones i homes L'objectiu és fomentar una cultura preventiva més enllà de les directrius estipulades en la prevenció de les malalties professionals i que alhora promoguin estils de vida saludables. Les sessions informatives poden tractar patologies comuns a homes i dones (càncer de pròstata, càncer de mama, etc.).
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla
Cronograma	Primer trimestre 2024
Responsable	Departament de Persones (PRL i formació)
Recursos associats	Pressupost assignat a PRL
Indicador de seguiment	• Nombre de sessions informatives realitzades • Nombre de persones, segons sexe, que han participat a les sessions informatives.

06.k

SUPORT A LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

SUPORT A LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Mesura	Elaborar un Protocol d'actuació sobre la protecció de les persones víctimes de violència de gènere i comunicar-lo a la plantilla L'objectiu és assegurar que tota la plantilla coneix els drets laborals i de seguretat social reconeguts legal o convencionalment a les víctimes de violència de gènere així com les mesures que l'empresa facilita a aquestes persones (reordenació del temps de treball, mobilitat geogràfica o funcional, etc.). Un cop elaborat el protocol es comunicarà i estarà a disposició de la plantilla a través dels canals habituals.
Persones destinatàries	Persones treballadores víctimes de violència de gènere
Cronograma	Quart trimestre 2023
Responsable	Departament de Persones
Recursos associats	Operacional
Indicador de seguiment	- Existència del Protocol d'actuació sobre la protecció de les persones víctimes de violència de gènere - Canals a través dels quals s'ha comunicat i està disponible el protocol

SUPORT A LES PERSONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Mesura	Promoure accions el Dia internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones (25 Novembre) Amb l'objectiu de fer explícit el compromís de l'empresa amb l'eliminació de la violència contra les dones, en el marc del respecte als principis d'igualtat d'oportunitats i no discriminació, es proposa portar a terme accions per sensibilitzar tant a la plantilla com als clients en aquest aspecte.
Persones destinatàries	Totalitat de la plantilla i clients
Cronograma	Quart trimestre 2023, 2024 i 2025
Responsable	Departament de Comunicació
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Accions realitzades dirigides a la plantilla • Accions realitzades dirigides a clients

06.l

COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA

COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA

Mesura	Garantir que totes les comunicacions interns i externes de l'empresa fan un ús del llenguatge no sexista i inclusiu d'acord amb la Guia Es revisarà i es farà difusió de la Guia de llenguatge neutre existent amb l'objectiu que les comunicacions facin ús neutre i inclusiu del llenguatge, és a dir, no només en allò que fa referència al masculí i femení, sinó també als diversos col·lectius que avui dia conformen la societat. Aquesta guia contemplarà la terminologia a utilitzar sobre com les persones volen ser anomenades, fugir de determinades paraules i expressions que estan connotades negativament i evitar certes associacions.
Persones destinatàries	Persones responsables d'accions de comunicació interna i externa
Cronograma	Segon trimestre 2023
Responsable	Departament de Màrqueting i Comunicació (amb l'assessorament de la Comissió de seguiment del Pla)
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Existència de la Guia de llenguatge neutre i inclusiu • Nombre de publicacions escrites revisades • Elements de comunicació visual revisats

06.m

ALTRES MATÈRIES D'ANÀLISI

ALTRES MATÈRIES D'ANÀLISI

Mesura	Participar en iniciatives externes i/o impulsar iniciatives pròpies de promoció i sensibilització de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes L'objectiu és fer extensiu el compromís amb la igualtat més enllà de l'empresa i crear sinergies amb entitats externes per promoure el respecte al principi d'igualtat entre dones i homes.
Persones destinatàries	Societat
Cronograma	Segon trimestre 2024
Responsable	Departament de Màrqueting i Comunicació
Recursos associats	Pressupost assignat al Departament de Màrqueting i Comunicació
Indicador de seguiment	Número i descripció de les activitats, projectes i campanyes relacionades amb la igualtat d'oportunitats

ALTRES MATÈRIES D'ANÀLISI

Mesura	Crear un mecanisme per identificar si en l'atenció al client i les reclamacions de la clientela que poden generar discriminació hi ha un patró de gènere L'objectiu és identificar si hi ha diferències significatives en tot aquells aspectes que poden generar discriminació i definir accions de millora si correspon.
Persones destinatàries	Clientela
Cronograma	Segon trimestre 2022
Responsable	Departament de Màrqueting i Comunicació
Recursos associats	Pressupost assignat al Departament de Màrqueting i Comunicació
Indicador de seguiment	• Existència del mecanisme • Reclamacions segons sexe i tipologia de la reclamació

ALTRES MATÈRIES D'ANÀLISI

Mesura	Analitzar i estudiar el fet d'incorporar un telèfon d'atenció per a qüestions relacionades amb la identitat de gènere L'objectiu és comptar amb mecanismes de suport a les persones treballadores que necessitin recolzament en aspectes relacionats amb la identitat de gènere.
Persones destinatàries	Clientela
Cronograma	Tercer trimestre 2022
Responsable	Departament de Persones
Recursos associats	Operacionals
Indicador de seguiment	• Existència del telèfon d'atenció • Número de trucades rebudes al telèfon d'atenció segons tipologia de la consulta

07

APLICACIÓ I SEGUIMENT

APLICACIÓ I SEGUIMENT

D'acord amb l'article 9 del RD 901/2020 de 13 d'octubre, s'estableix la Comissió de vigilància i seguiment del Pla, la qual té una composició paritària de la representació de l'empresa i de les persones treballadores, així com una composició equilibrada entre dones i homes.

El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'igualtat es realitzarà conforme a lo estipulat al calendari d'actuacions i en el protocol de funcionament intern de la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat.

Les principals funcions de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat són:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions.
- Supervisió de l'execució del Pla d'igualtat.
- Recull i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la igualtat d'oportunitats.
- Elaboració d'informes d'avaluació.

APLICACIÓ I SEGUIMENT

El cronograma de reunions previst i que marca uns mínims susceptibles de ser ampliat és el que s'establirà en el protocol de funcionament intern de la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat.

D'acord amb el cronograma es realitzarà el control i la verificació de que l'execució de les diferents mesures acordades s'ajusten a les previsions del Pla i, alhora, servirà per detectar possibles desajustos i adoptar les mesures correctores necessàries.

Per dur a terme aquesta revisió es tindran en compte els següents aspectes:

- Supervisió de la implementació de cadascuna de les mesures de forma individualitzada a través de la Comissió de seguiment i de la persona o departament responsable de la seva execució.
- Es revisaran els indicadors definits en cadascuna de les mesures.
- Es dissenya una fitxa de seguiment de mesures (que es mostra a continuació), en què es consigna la informació sobre la implantació de cadascuna, utilitzant els indicadors. Aquestes fitxes seran emplenades per la o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura.

APLICACIÓ I SEGUIMENT

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES						
Mesura						
Responsable						
Data implantació						
Data de seguiment						
Emplenat per						
INDICADORS DE SEGUIMENT						
(traslladar els indicadors detallats a la taula de cada mesura)						
INDICADORS DE RESULTAT						
Nivell d'execució	Pendent	☐	En execució	☐	Finalitzada	☐
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment	Manca de recursos humans;	☐		Descoordinació amb altres departaments; Desconeixement del desenvolupament; Altres motius (especificar).	☐	
	Manca de recursos materials;	☐			☐	
	Manca de temps;	☐			☐	
	Manca de participació;	☐			☐	

APLICACIÓ I SEGUIMENT

INDICADORS DE PROCÉS		
Adequació dels recursos assignats		
Dificultats trobades i barreres per a la implantació		
Solucions adoptades (si és el cas)		
INDICADORS D'IMPACTE		
Reducció de desigualtats		
Millores produïdes		
Propostes de futur		
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura		

08

AVALUACIÓ I REVISIÓ

AVALUACIÓ I REVISIÓ

En paral·lel a l'execució i el seguiment de les mesures, se'n durà a terme la revisió, amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar d'aplicar-ne alguna si s'apreciés que la execució de la mateixa no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme seguint el cronograma d'actuacions, i en tot cas, si concorre alguna de les circumstàncies següents:

- Si es posés de manifest una manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o és insuficient com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i SS.
- Si es produís una fusió, absorció, transmissió o modificació de la forma jurídica de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, mètodes de treball, organització o sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemna l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o determini la manca d'adequació del Pla als requisits legals.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.

Amb caràcter anual, es redactarà un informe de seguiment del Pla.

Com a mitjà de resolució de possibles conflictes que poguessin donar-se en cas de discrepància sobre el compliment o en cas incompliment de les mesures contemplades al pla, es preveu el recurs als corresponents sistemes de solució de conflictes laborals que poguessin correspondre en cada cas concret.

AVALUACIÓ I REVISIÓ

A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i el seguiment, la fase d'avaluació del Pla permetrà conèixer el grau d'ajust i de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades, responent fonamentalment a tres preguntes:

- Què s'ha fet?
- Com s'ha fet?
- Què s'ha aconseguit?

A l'avaluació del Pla hi pot intervenir:

- La Direcció de l'empresa
- La Comissió de seguiment del Pla
- La representació legal de les persones treballadores
- La plantilla a través de qüestionaris, si es considerés oportú

Els objectius principals de l'avaluació del Pla són els següents:

- Conèixer el seu grau de compliment
- Comprovar si heu aconseguit els objectius proposats
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies emprades
- Identificar àrees de millora o noves necessitats que requereixin modificar les mesures adoptades o el disseny de noves actuacions

AVALUACIÓ I REVISIÓ

L'avaluació del Pla tindrà en compte els següents aspectes:

- Establiment d'un sistema rigorós de recopilació i sistematització de la informació i documentació generada durant la implantació i el seguiment.
- Obtenir informació sobre l'opinió i la valoració del Pla que puguin tenir la Direcció, la plantilla i les persones que han participat en el seu disseny.
- Es realitzarà una avaluació intermèdia així com una avaluació final.
- S'elaborarà una proposta de millora de les mesures del Pla per afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar les que ho requereixin en funció dels seus efectes.

- Es redactarà un informe per part de la comissió de seguiment que contindrà la informació i la valoració relatives a l'avaluació del Pla, incorporant dades i anàlisis obtingudes de les diferents fonts utilitzades.
- S'informarà la plantilla sobre el desenvolupament del Pla en conjunt, la consecució d'objectius, el desenvolupament d'accions etc.

Un cop obtingudes les dades relatives al seguiment i avaluació, s'estarà en disposició de comparar els resultats obtinguts amb els que es van proposar a l'inici del Pla per analitzar si se n'ha aconseguit o no l'abast, si existeixen possibles desviacions i si cal plantejar canvis o modificacions.

09

CALENDARI D'ACTUACIONS

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

[illegible]

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

	2022				2023				2024				2025			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ																
Actualitzar el procediment de selecció																
FORMACIÓ																
Formar en matèria d'igualtat a totes les persones que participen en els processos de selecció																
Millorar el missatge informatiu sobre la formació en horari laboral indicant el procés a seguir quan la persona està de baixa i no ha pogut realitzar la formació																
Definir un programa d'acompanyament de durada d'un dia per ajudar a adaptar-se al lloc de treball de després de baixes de llarga durada, maternitat, paternitat i excedències																
Formar en matèria d'igualtat a les persones que constitueixen la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat																

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

FORMACIÓ

Seguir promocionant la mobilitat funcional vertical i horitzontal per part del Servei de desenvolupament, a través d'oferir formació relacionada amb les funcions a desenvolupar en altres llocs de treball diferent al propi

Sensibilitzar la totalitat de la plantilla sobre el valor de la igualtat com eix per al desenvolupament i progrés social

2022				2023				2024				2025			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

	2022				2023				2024				2025			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
PROMOCIÓ PROFESSIONAL																
Identificar les promocions realitzades amb relació a les promocions sol·licitades																
Continuar comunicant a les persones que no han superat el procés de selecció a partir de les dinàmiques els motius pels quals no han estat escollides																
Potenciar la presència de dones/homes en els processos de promoció per a llocs on estiguin actualment infrarepresentades/ats																
Assegurar que la cobertura de vacants es fa a través de promoció interna sempre que sigui possible i hi hagi candidatures que compleixin els requisits requerits																
Registrar en el seguiment anual que es fa dels professionals el desig o no de promocionar i els motius																

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Controlar i analitzar les dades estadístiques, desagregades per sexe, i les causes per les quals les persones promocionades al cap d'un temps renuncien a aquest lloc o rebutgen d'inici la possible promoció (una vegada finalitzat el PEC)

Analitzar les dades de promocions de professionals amb contracte a temps parcial o jornada reduïda per evitar que el tipus de jornada sigui una barrera

CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

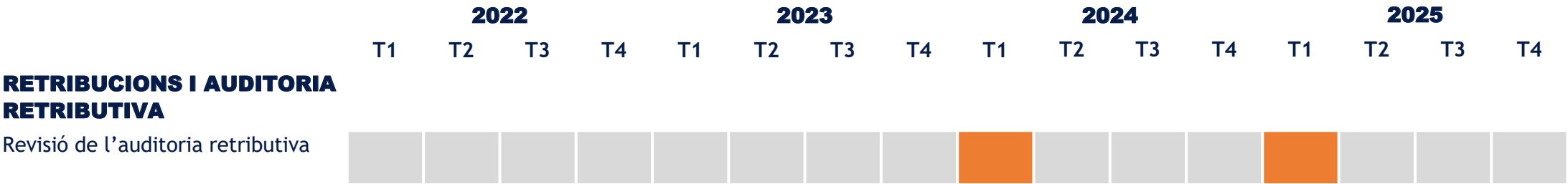
No s'inclouen accions en aquest àmbit

[illegible]

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

	2022				2023				2024				2025			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL																
Elaborar un Pla de conciliació i comunicar-lo a la plantilla																
Incloure a l'enquesta “Digues la teva” la valoració del Pla de conciliació																
Elaborar la Política de desconexió laboral i comunicar-la a la plantilla																
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA																
Diversificar les fonts de reclutament per promoure la inserció laboral de dones en llocs masculinitzats i homes en llocs feminitzats																
Analitzar anualment les principals dades de distribució de la plantilla desagregades segons sexe																

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS



CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Actualitzar i revisar el Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, i moral, per tal de dividir-lo en dos protocols diferenciats segons aquests dos àmbits i comunicar-los a la plantilla

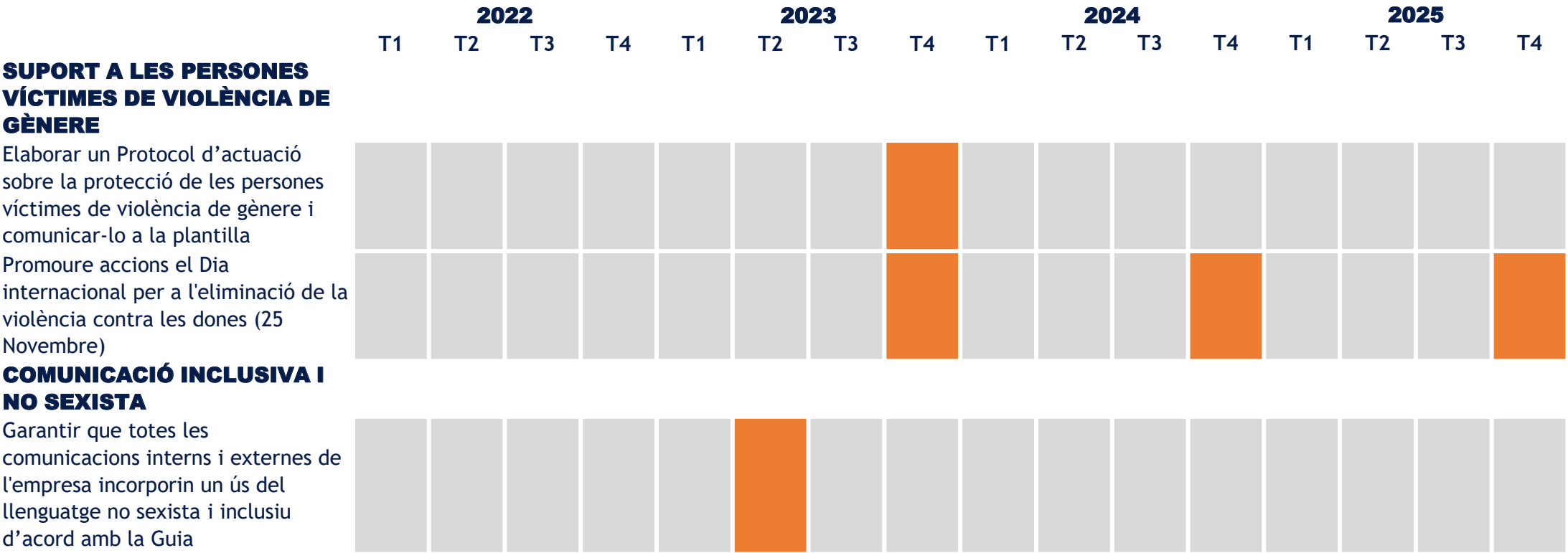
Sensibilitzar la totalitat de la plantilla en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

	2022				2023				2024				2025			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actualitzar i revisar el Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, i moral, per tal de dividir-lo en dos protocols diferenciats segons aquests dos àmbits i comunicar-los a la plantilla																
Sensibilitzar la totalitat de la plantilla en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe																

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

	2022				2023				2024				2025			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS																
Actualitzar i comunicar la Norma d'Actuació en casos d'embaràs																
Registrar els indicadors d'accidentalitat segons sexe																
Incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques de seguretat i salut laboral més enllà de lo establert a la normativa																
Oferir sessions informatives sobre els possibles problemes de salut que poden afectar a dones i homes																

CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS



CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

	2022				2023				2024				2025			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
IMPACTE A LA SOCIETAT I CLIENTELA																
Participar en iniciatives externes i/o impulsar iniciatives pròpies de promoció i sensibilització de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes																
Crear un mecanisme per identificar si en l'atenció al client i les reclamacions de la clientela que poden generar discriminació hi ha un patró de gènere																
Analitzar i estudiar el fet d'incorporar un telèfon d'atenció per a qüestions relacionades amb la identitat de gènere																

10

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Les modificacions normatives que millorin algunes de les mesures o accions previstes en el present Pla seran d'aplicació automàtica i substituiran lo aquí previst, sense que sigui necessari un pacte exprés al respecte entre les parts. Sense perjudici de lo anterior, les parts, previ acord, podran redactar els acords conforme a la nova normativa aplicable perquè substitueixin les mesures o accions recollides en el present pla que resultessin modificades.

1 1

ANNEX

11.a

INFORME DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

INFORME DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

DADES GENERALS	
Raó social	
Data de l'informe	
Període d'anàlisi	
Òrgan/Persona que el realitza	
INFORMACIÓ DE RESULTATS PER A CADA ÀREA D'ACTUACIÓ	
Fitxes de seguiment de mesures	
Resum de dades relatives al nivell d'execució, compliment de planificació, consecució d'objectius.	
INFORMACIÓ SOBRE EL PROCÉS D'IMPLANTACIÓ	
Adequació dels recursos assignats	
Dificultats o resistències trobades a l'execució	
Solucions adoptades si és el cas.	

INFORME DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

INFORMACIÓ SOBRE IMPACTE	
Avanços en la consecució d'objectius marcats al Pla.	
Canvis en la gestió i el clima empresarial.	
Correcció de desigualtats.	
CONCLUSIONS I PROPOSTES	
Valoració general del procés d'implantació del pla en el període de referència.	
Propostes de modificació de mesures incloses en el pla o adopció d'altres de noves si de les conclusions del seguiment s'estima necessari.	

11.b

INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

DADES GENERALS	
Raó social	
Data de l'informe	
Període d'anàlisi	
Òrgan/Persona que el realitza	

INFORMACIÓ DE RESULTATS PER A CADA ÀREA DACTUACIÓ	BAIX	MITJÀ	ALT
Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat.			
Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat.			
Nivell d'obtenció de resultats esperats.			
Grau de compliment dels objectius de cada acció segons els indicadors definits al Pla d'Igualtat.			
Grau d'accions de noves necessitats detectades.			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades al diagnòstic.			
Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat.			

- Informació sobre la implementació de mesures;
- Resum de dades relatives al nivell d'execució, compliment de planificació, consecució d'objectius;
- Conclusions obtingudes dels qüestionaris emplenats per la comissió, direcció i/o plantilla;
- Valoració general de període de referència.

INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

INFORMACIÓ SOBRE EL PROCÉS D'IMPLANTACIÓ	BAIX	MITJÀ	ALT
Nivell de desenvolupament de les accions.			
Grau d'implicació de la plantilla al procés.			
El pressupost previst ha estat...			
El compliment del calendari previst ha estat...			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles o resistències trobades a l'execució.
- Solucions adoptades si és el cas.

INFORMACIÓ SOBRE IMPACTE	BAIX	MITJÀ	ALT
S'han produït canvis a la cultura de l'empresa?			
S'han reduït els desequilibris de la presència de les dones?			
S'han reduït els desequilibris de la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds i les opinions de l'equip directiu?			
Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla?			
S'han detectat canvis amb relació a la imatge externa de l'empresa?			

- Assenyalar en què han consistit els canvis tant en relació amb les persones com en la gestió i el clima empresarial

INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

CONCLUSIONS I PROPOSTES	
Valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat.	
Propostes de millora o correcció de desviacions detectades tant d'aplicació immediata com futur quan es produeixi l'actualització del pla d'igualtat.	

11.C

PROTOCOL DE FUNCIONAMENT INTERN DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

PROTOCOL DE FUNCIONAMENT INTERN DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

MEMBRES

Per part de la representació de l'empresa:

- Albert Aranda, Cap del Departament de Persones (dret a veu i vot)
- Robert Torres, Cap de Servei de Relacions Laborals del Departament de Persones (dret a veu i vot)
- Estela Diez, Agent d'igualtat de Bon Preu, SAU (dret a veu i no a vot)

Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Betty Costa, UGT (dret a veu i vot)
- Maria Pedrola, CCOO (dret a veu i vot)

PERIODICITAT DE LES REUNIONS

- Reunions ordinàries: periodicitat trimestral (anualment, final de trimestre).
- Reunions extraordinàries: en funció de les necessitats a petició d'una de les parts amb preavís de 15 dies d'antelació.

FUNCIONS

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que mostrarà l'avenç respecte als objectius d'igualtat dins de l'empresa, a fi de comprovar l'eficiència de les mesures engegades per assolir la finalitat perseguida, i proposar, si escau, mesures correctores.
- Proposar, si escau, mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les mesures no assolissin els objectius proposats en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.

11.d

ACTES REUNIONS

ACTA DE REUNIÓ

Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Bon Preu, SAU		INTERLOCUTORS: Per part de la representació legal de les persones treballadores de Grup Bon Preu: - Betty Costa, UGT - Maria Pedrola, CCOO Per part de la representació de Grup Bon Preu: - Albert Aranda, Cap del Departament de Persones - Robert Torres, Cap de Servei de Relacions Laborals del Departament de Persones Per part de l'Agent d'igualtat: - Estela Diez, Cap de Servei de Desenvolupament del Departament de Persones Per part de la consultora externa Anthesis Lavola: - Laia Puig, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa - Norma Bisbal, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa
DATA:	11 de novembre de 2021	
REUNIÓ NÚMERO:	4	

TEMES TRACTATS I ACORDS PRESOS

- Anthesis Lavola presenta les conclusions del document d'Informe de diagnosi de situació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el qual s'ha enviat prèviament a la representació legal de les persones treballadores.
- La representació legal de les persones treballadores ha fet les següents proposta d'accions i/o observacions amb relació als àmbits que es detallen a continuació:
 - Processos de selecció i contractació: CV cec, fer una definició exacta de l'oferta del lloc de treball que detalli de forma específica les necessitats i les funcions a realitzar. Amb l'automatització del magatzem facilitar que entrin dones a treballar-hi. Orientar les ofertes per buscar el sexe menys representat i fer discriminació positiva.
 - Formació: possibilitat d'avaluar altres aspectes relacionats en la formació en l'enquesta de satisfacció i analitzar-ne els resultats amb perspectiva de gènere. La RLT farà proposta.
 - Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral: Cal ajustar les conclusions actuals amb les mesures de conciliació actuals. Alhora la RLT farà proposta de conclusions.
 - Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe: necessitat de disposar de dos protocols diferenciats (un per assetjament sexual i per raó de sexe i l'altra per assetjament moral), fer seguiment dels casos i compartir-ho amb la RLT, revisar el protocol existent per fer circuits més curts (que la persona assetjada pugui contactar amb el cap de zona directament i aquest activar el protocol ràpidament), impartir formació sobre assetjament i comunicar el protocol, comunicar i visualitzar les persones de referència en casos d'assetjament (Betty i Maria com a persones de contacte) i elaborar un document resum informatiu del procediment a seguir per divulgar-lo entre la plantilla.
 - Condicions de l'entorn de treball i salut laboral: integrar perspectiva de gènere en la salut laboral.
 - Violència de gènere: la RLT presentarà proposta de procediment de violència de gènere.
- Robert Torres presenta part dels resultats de l'auditoria retributiva la qual està en fase de finalització i es presentarà a la propera reunió de la Comissió Negociadora. Els resultats s'inclouran al document final d'Informe de diagnosi de situació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- S'acorda que la RLT revisarà amb detall el document d'Informe de diagnosi de situació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes enviat el dia 09/11/2021 per correu electrònic i farà les seves

aportacions a la propera reunió de la Comissió Negociadora.

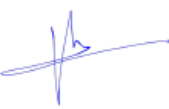
TEMES PER TRACTAR A LA PROPERA REUNIÓ

- Aportacions i observacions per part de la RLT al document d'Informe de diagnosi de situació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Presentació de proposta d'accions que es deriven dels resultats de la diagnosi.
- Presentació de l'auditoria retributiva completa.

DATA DE LA PROPERA REUNIÓ

18 de novembre de 2021

SIGNATURES

Per part de la representació legal de les persones treballadores de Grup Bon Preu:	Per part de la representació de Grup Bon Preu:	Per part de la consultora externa Anthesis Lavola:
		
Betty Costa	Robert Torres	Laia Puig
		
Maria Pedrola	Albert Aranda	Norma Bisbal
	Per part de l'Agent d'igualtat:	
		
	Estela Diez	

ACTA DE REUNIÓ

Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Bon Preu, SAU		INTERLOCUTORS:
DATA:	2 de desembre de 2021	Per part de la representació legal de les persones treballadores de Grup Bon Preu:
REUNIÓ NÚMERO:	5	- Betty Costa, UGT - Maria Pedrola, CCOO
		Per part de l'Agent d'igualtat:
		Estela Díez, Cap de Servei de Desenvolupament del Departament de Persones
		Per part de la consultora externa Anthesis Lavola:
		Laia Puig, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa

TEMES TRACTATS I ACORDS PRESOS

- La representació legal de les persones treballadores ha revisat prèviament el document d'Informe de diagnòstic de situació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i ha fet les següents observacions/aportacions:
 - Més del 70% de dones en plantilla els últims 4 anys.
 - A Serveis centrals hi ha equilibri entre la presència d'homes i dones els últims 4 anys.
 - El 2020 es registra un augment en la contractació d'homes a establiments.
 - El 2020 es registra un augment en la contractació de dones a magatzems.
 - A la pàgina 22 es proposa afegir el doble article el/la davant els llocs de treball que es detallen.
- La representació legal de les persones treballadores ha fet les següents proposta d'accions i/o amb relació als àmbits que es detallen a continuació:
 - Processos de selecció i contractació:
 - Fer una descripció dels perfils professionals que es busquen, la qual detalli els requeriments, a més de les tasques i responsabilitats.
 - Establir convenis amb ajuntaments o associacions per fomentar l'accés a l'empresa de persones amb situació de risc (dones majors de 50 anys, dones víctimes de violència de gènere, dones monoparentals, etc.).
 - Incloure com a criteri de selecció la preferència pel sexe infrarepresentat quan es doni en igualtat de mèrits i capacitats amb el propòsit d'avançar cap una presència equilibrada d'homes i dones en els diferents departaments o àrees i grups professionals.
 - Promoció:
 - Comunicar internament totes les vacants concretant els requeriments del llocs de treball per donar la oportunitat a presentar-s'hi a totes les persones interessades.
 - Comunicar a les persones que no han superat el procés de selecció a partir de les dinàmiques els motius pels quals no han estat escollides.
 - Formació:
 - Impartir formació en igualtat d'oportunitats al personal de selecció.
 - Millorar el missatge informatiu sobre la formació en horari laboral indicant el procés a seguir quan la persona està de baixa i no ha pogut realitzar la formació.
 - Definir un programa d'acompanyament de durada d'un dia per ajudar a adaptar-se al lloc de treball de després de baixes de llarga durada, maternitat, paternitat i excedències.
 - Salut i seguretat laboral:
 - Elaborar el Protocol per a dones embarassades. La RLT fa proposta i la presenta a la reunió del 20/12/2021.
 - Assetjament sexual i per raó de sexe:
 - Actualitzar i revisar el Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, i moral, per tal de dividir-lo en dos protocols diferenciats segons aquests dos àmbits. La RLT treballa proposta per presentar a la reunió del 20/12.

- Violència de gènere:
 - Elaborar el Protocol d'actuació per a persones víctimes de violència de gènere.
 - Conciliació:
 - Disposar de 16 hores a l'any per acompanyar familiars dependents de fins a segon grau al metge.
- La RLT manifesta la necessitat que el Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe estigui revisat i actualitzat en paral·lel al tancament del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
 - Es mostra la taula resum de les mesures de conciliació a disposició de la plantilla segons lloc de treball que s'ha inclòs al document de Diagnòstic de situació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

Mesures de conciliació aplicades a Bon Preu, SAU	Establiments	Magatzems	Oficines	Obligatorietat
Horaris continuats	X	X		NO
Horaris flexibles			X	NO
Teletreball			X	NO
Quart torn	X	X		NO
Horaris a 3 setmanes vista	X	X		NO
Excés d'hores sobrants del calendari laboral a canvi de vacances	X	X	X	NO
Horaris intensius els divendres			X	NO
Llicències conveni superior a l'Estatut dels Treballadors	X	X	X	SI
Metge especialista Seguretat Social	X	X	X	NO
Acumulació de la lactància	X	X	X	NO
Jubilacions parcials	X	X	X	NO
25 minuts no recuperables a la província de Girona	X			SI
Proves oncològiques no recuperables	X	X	X	NO
Tractaments de fertilitat	X	X	X	NO
Festes locals	H2M només		X	NO
Distribució de les vacances	X		X	NO
Permis d'hospitalització de primer grau de forma difidada	X	X	X	NO
Apropament al domicili	X	X	X	NO

- S'acorda que s'enviarà de nou l'Informe de diagnòstic amb les modificacions fetes proposades per la RLT i amb la part d'auditoria retributiva inclosa.

TEMES PER TRACTAR A LA PROPERA REUNIÓ

- Revisió de la proposta de Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Revisió de les mesures proposades en el Pla d'igualtat d'oportunitats.
- Aprovació del Pla d'igualtat d'oportunitats.
- Presentació de l'auditoria retributiva

DATA DE LA PROPERA REUNIÓ
20 de desembre de 2021

SIGNATURES

Per part de la representació
legal de les persones
treballadores de Grup Bon Preu:



Betty Costa



Maria Pedrola

Per part de l'Agent d'Igualtat:



Estela Diez

Per part de la consultora externa
Anthesis Lavola:



Laia Puig

ACTA DE REUNIÓ

Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Bon Preu, SAU		INTERLOCUTORS:
DATA:	20 de desembre de 2021	Per part de la representació legal de les persones treballadores de Grup Bon Preu:
REUNIÓ NÚMERO:	6	- Betty Costa, UGT - Maria Pedrola, CCOO
		Per part de la representació de Grup Bon Preu:
		- Albert Aranda, Cap del Departament de Persones - Robert Torres, Cap de Servei de Relacions Laborals del Departament de Persones
		Per part de l'Agent d'igualtat:
		Estela Díez, Cap de Servei de Desenvolupament del Departament de Persones
		Per part de la consultora externa Anthesis Lavola:
		- Laia Puig, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa - Norma Bisbal, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa

TEMES TRACTATS I ACORDS PRESOS

- Anthesis Lavola presenta el Pla d'Igualtat amb la proposta d'accions, que es revisen conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores i la representació de l'empresa.
- S'acorda que les accions de comunicació del Pla que apareixen a l'inici del Pla, s'incorporin com accions amb el model de fitxes, per poder-ne fer seguiment.
- La RLT i l'empresa acorden que faran una reunió específica per revisar la proposta de modificació del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que ha fet la RLT (que es separa del Protocol d'assetjament moral), amb l'objectiu d'incloure aquest Protocol com a Annex del Pla d'Igualtat i aprovar-lo amb l'aprovació del Pla.
- La RLT farà una proposta del Protocol per a dones embarassades. Ambdues parts acorden que aquest protocol no s'aprovarà juntament amb el Pla d'Igualtat sinó que es considera com una acció a realitzar durant la vigència del Pla.
- S'acorda que l'empresa valorarà la possibilitat d'incloure com a acció de conciliació al Pla d'Igualtat l'opció de gaudir de 16 hores anuals per acompanyar persones dependents de primer i segon grau.
- A partir de les accions revisades durant la sessió, l'empresa farà una proposta de calendari de les accions, que serà revisat i aprovat per la RLT.
- Es fa una presentació breu de la diagnosi d'Inter Bacaco i s'acorda que s'enviarà perquè la RLT ho pugui revisar i fer els comentaris que consideri.
- Queda pendent d'incloure a la diagnosi i al Pla d'igualtat la informació relacionada amb les retribucions.

PROPER PASSOS

Per part de la RLT:

- Revisar l'última versió del pla, que inclou la proposta de cronograma.
- Fer proposta del Protocol de dones embarassades.

Per part de l'empresa:

- Revisar la proposta de Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Fer la proposta de cronograma de les accions
- Donar resposta a la petició de la RLT d'incloure 16h per acompanyament de persones dependents de primer i segon grau al metge
- Incloure la part de retribucions a la diagnosi i al pla d'igualtat

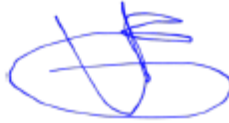
TEMES PER TRACTAR A LA PROPERA REUNIÓ

A determinar

DATA DE LA PROPERA REUNIÓ

A determinar

SIGNATURES

Per part de la representació legal de les persones treballadores de Grup Bon Preu:	Per part de la Representació de Grup Bon Preu:	Per part de l'Agent d'Igualtat:	Per part de la consultora externa Anthesis Lavola:
			
Betty Costa	Albert Aranda	Estela Díez	Laia Puig
			
Maria Pedrola	Robert Torres		Norma Bisbal

ACTA DE REUNIÓ

Elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Bon Preu, SAU		INTERLOCUTORS:
DATA:	10 de gener de 2022	Per part de la representació legal de les persones treballadores de Grup Bon Preu:
REUNIÓ NÚMERO:	7	- Betty Costa, UGT - Maria Pedrola, CCOO
		Per part de la representació de Grup Bon Preu:
		Albert Aranda, Cap del Departament de Persones
		Per part de l'Agent d'igualtat:
		Estela Díez, Cap de Servei de Desenvolupament del Departament de Persones
		Per part de la consultora externa Anthesis Lavola:
		- Laia Puig, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa - Norma Bisbal, Responsable de projectes de Sostenibilitat Corporativa

TEMES TRACTATS I ACORDS PRESOS

- S'acorda aprovar prèviament i incloure al Pla tant la Norma d'actuació en casos d'embaràs com el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- L'Albert presenta les dades i conclusions de l'auditoria retributiva. S'acorda afegir com a annex l'auditoria retributiva al Pla d'Igualtat. En el cas de la diagnosi d'Inter Bacaco, es farà referència a l'auditoria retributiva de la diagnosi de Bon Preu, SAU.
- Es revisa el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a partir dels comentaris que han fet els advocats i s'acorden els següents canvis:
 - La persona de referència en cas d'absència del Cap de Servei de prevenció serà algú també de PRL. S'acorda i s'afegeix que aquesta persona ha d'estar capacitada.
 - S'acorda posar un màxim de 25 dies per resoldre els casos.
 - S'afegeix que en el cas de la Comissió d'Investigació, aquesta es podrà constituir ad hoc, sempre que les persones estiguin capacitades.
 - S'afegeix que les mesures oportunes que pren la Comissió estan orientades a protegir ambdues parts.
- Es revisa i s'aprova el calendari i la metodologia d'avaluació i seguiment de les accions.
- S'acorden certs aspectes en relació a la Comissió del Seguiment del Pla d'Igualtat, que s'inclourà en el document del Pla:
 - Les persones membres seran: Albert Aranda i Robert Torres per part de l'empresa, Betty Costa i Maria Pedrola per part de la representació legal de les persones treballadores, i Estel Díez com a agent d'igualtat, amb veu però sense vot, com a comissió paritària.
 - S'acorden que la periodicitat de les reunions seran trimestrals.
 - Si hi ha reunions extraordinàries, s'ha d'avisar amb un preavís de 15 dies.
 - S'acorda que la primera reunió de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat serà durant el primer trimestre de 2022.
- Les parts acorden establir 8h per l'acompanyament a fills menors o persones dependents fins a segon grau:

Totes les persones, sempre que coincideixi amb el seu horari de treball, tindran dret a 8 hores l'any per acompanyar a fills menors de 12 anys i/o persones dependents fins a segon grau, sempre

i quant estigui degudament acreditada amb un certificat de dependència. Per gaudir d'aquestes hores caldrà aportar un justificant mèdic de la visita. Aquest acord serà vigent durant la durada del present pla d'igualtat.

Es reconeix aquesta llicència de 8 hores per la jornada actual de 1790. En cas de reducció de la jornada en el conveni col·lectiu de referència aquest permís es veurà reduït en la mateixa quantitat. De la mateixa manera, en cas que s'acordi un permís igual o equivalent en el marc del conveni col·lectiu, aquests en cap cas serà acumulable.

Finalment les parts s'avenen a tenir en consideració un possible escenari d'increment de 8 a 10 hores, al cap dels dos primers anys, és a dir a partir de 1/01/2024, si el mateix és factible i s'aprova per part de l'empresa. La resta de condicions de l'acord continuaran inalterables durant la seva vigència.

- L'Estela enviarà una proposta de l'actualització de la intranet amb la publicació dels nous documents aprovats. També es dedicarà un espai a la revista que es publica al març explicant que s'ha aprovat i presentat el Pla d'Igualtat.

PROPRERS PASSOS

- Aprovar la Norma d'actuació en casos d'embaràs
- Acceptar per ambdues parts l'acord arribat sobre les 8h per acompanyar menors o persones dependents.
- Elaborar i firmar l'acta d'aprovació de la diagnosi i del pla d'igualtat.
- Presentar el pla al registre.

TEMES PER TRACTAR A LA PROPERA REUNIÓ

A determinar

DATA DE LA PROPERA REUNIÓ

A determinar

SIGNATURES

Per part de la
representació legal de les
persones treballadores de
Grup Bon Preu:



Betty Costa



Maria Pedrola

Per part de la
Representació de



Albert Aranda

Per part de l'Agent
d'Igualtat:



Estela Diez

Per part de la consultora
externa Anthesis Lavola:



Laia Puig



Norma Bisbal

12

**PROTOCOL
D'ASSETJAMENT
SEXUAL I/O PER RAÓ
DE SEXE
PROCEDIMENT
D'ACTUACIÓ EN CAS
D'EMBARÀS**

PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

GRUP BON PREU



1	PRESENTACIÓ.....	3
1.1	ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	4
1.1.1	DEFINICIONS	4
1.1.2	CONDUCTES DE LA PERSONA ASSETJADORA SEXUAL.....	4
1.1.3	CONSEQUÈNCIES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	5
2	CIRCUIT D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE ..	6
2.1	ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE INTERN	6
2.2	ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE EXTERN	7
3	NOMENAMENT DE LA PERSONA DE REFERENCIA	9
4	NOMENAMENT DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	10

1 PRESENTACIÓ

La Direcció del **Grup Bon Preu** està compromesa amb el respecte dels drets de les persones i amb l'establiment d'unes condicions òptimes de treball i vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i per la no-discriminació de qualsevol tipus en cap àmbit de l'empresa.

Així mateix, treballem per garantir llocs de treball segurs i saludables i per aconseguir un ambient de treball lliure de comportaments de caràcter o connotació sexual indesitjables i de comportaments que afectin a la integritat moral, i adoptem les mesures oportunes a aquest efecte.

Per aquest motiu donem fe d'aquest protocol de prevenció d'actuació per una vigència de 4 anys.

L'**assetjament sexual** i/o per raó de sexe, és una conducta que pot tenir conseqüències molt negatives sobre el benestar i les condicions de treball de les persones i per això rebutgem aquest tipus de comportaments i actituds en les persones que formem l'equip humà del **Grup Bon Preu**.

A fi de prevenir l'aparició de conductes d'aquest tipus dins el **Grup Bon Preu**, de mantenir un ambient de treball saludable i de garantir el respecte entre les persones, establim el present protocol d'actuació i ens comprometem a prendre les mesures següents:

- Informar i sensibilitzar tot el personal dels efectes negatius de l'assetjament sexual en les relacions personals i laborals dels empleats/des.
- Informar el personal sobre els drets, els reglaments i les lleis que el protegeixen, sobre les sancions establertes i sobre el procediment per formular queixes i/o denúncies.
- Dictar normes a través d'aquest protocol per definir l'assetjament sexual i les mesures disciplinàries establertes, atenent la gravetat de cada cas.
- Nomenar la persona de referència de comú acord amb la representació legal dels treballadors/es.
- Prendre mesures per evitar represàlies contra els empleats/des que denunciïn casos d'assetjament sexual.
- Establir un sistema d'assistència i assessorament per a les persones afectades des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Investigar el cas exhaustivament i documentadament (declaracions detallades de la persona suposadament afectada i dels possibles testimonis) per confirmar-ne la certesa, amb les declaracions de la persona suposadament afectada, dels possibles testimonis i, si cal, dels tècnics del Servei de Prevenció, sempre amb la implicació de la persona de referència i de la comissió d'investigació.
- Protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona assetjada sexualment o per raó de sexe, un cop confirmat el cas.

- Sancionar amb caràcter greu o molt greu les conductes assetjadores de caràcter sexual o per raó de sexe, d'acord amb la legislació vigent, com a delictes i com a falta disciplinària.

1.1 ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

1.1.1 DEFINICIONS

L'**assetjament sexual** és un comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, adreçats a persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles.

Es considera assetjament sexual d'intercanvi quan la persona assetjadora condiona l'acceptació del requeriment a una decisió seva en l'àmbit laboral (contractació, determinació de les condicions de treball, finalització de contracte...).

En el cas de l'assetjament sexual ambiental, la persona assetjadora manté un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada per la persona receptora i suficientment greu per produir un context laboral i un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil envers la persona receptora.

Segons la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 març**, per la igualtat efectiva entre homes i dones, es defineixen de la següent manera:

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 (art. 7.1 LOI).

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 (art. 7.2 LOI). El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

Discriminació per raó de sexe: El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, es considera també acte de discriminació per raó de sexe (art. 7.4 LOI), de la mateixa manera que els dos tipus d'assetjament (art. 7.3 LOI).

1.1.2 CONDUCTES DE LA PERSONA ASSETJADORA SEXUAL

Les principals conductes que manifesten les persones assetjadores sexuals en el marc de les relacions laborals són:

- Fer comentaris reiterats sobre el físic i/o la roba amb connotacions de caràcter sexual.

- Fer ús de llenguatge ofensiu amb connotacions sexuals.
- Fer mirades i/o gesticulacions lascives.
- Mirar de concertar cites fora de la feina amb una intencionalitat manifesta d'assetjament sexual en el marc de les relacions laborals.
- Acorralar i/o tocar un company/a de feina.
- Fer peticions clares de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.

1.1.3 CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

La persona assetjada sexualment presenta, bàsicament, seqüeles de diferents tipus:

- **Psíquiques**
 - Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça.
 - Sensacions d'inseguretat que generen, alhora, increment de fracàs i de frustració, o d'impotència.
 - Sensacions de vulnerabilitat.
 - Sentiments d'indefensió.
 - Sentiments de culpa.
 - Dificultats de concentració.
 - Tristesa.
 - Estrès.
 - Quadres depressius.
- **Físiques**
 - Problemes de salut funcionals i/o orgànics (insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, alteracions digestives, problemes cutanis, etc.).
- **Laborals**
 - Desmotivació i insatisfacció.
 - Pèrdua de perspectives professionals.
 - Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment.
 - Augment de l'absentisme.
 - Canvis de treball.

Per a l'empresa hi ha repercussions econòmiques i d'organització:

- Enrarament del clima laboral (manca de col·laboració de la persona afectada, tensions entre els empleats/des, etc.).
- Disminució del rendiment laboral, en la quantitat i la qualitat de la feina, a causa de la disminució de la concentració.
- Més sinistralitat, ja que l'enrarament del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligència, manca d'atenció, etc.).
- Absència en el lloc de treball de l'empleat/da per malaltia.
- Baixa voluntària de l'empleat/da.

2 CIRCUIT D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

A continuació es detallen els procediments que se seguiran en els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe intern o extern.

2.1 ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE INTERN

En els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe intern, entès com aquell que es produeix entre els membres de la plantilla que formen part d'una mateixa empresa, el procediment que se seguirà es detalla a continuació.

1. **Comunicació o Denúncia, inici del procés:** En un presumpte cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, la persona assetjada o algú de la seva confiança denunciarà els fets a la persona de referència en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe (Cap de Servei de Prevenció de Riscos Laborals). En cas d'absència del/de la Cap de Servei de Prevenció de Riscos Laborals, assumirà les seves facultats una altra persona del Servei de Prevenció de Riscos Laborals que estigui capacitada. Els canal a través del qual es pot fer la denúncia és per escrit i ha de contenir la següent informació:
 - a) Identificació del treballador/a que presumptament sofreix l'assetjament.
 - b) Descripció dels fets i naturalesa de l'assetjament.
 - c) Persona o persones que presumptament estan cometent l'assetjament.
 - d) Qualsevol informació que faciliti la recerca dels fets.
 - e) Identificació de la persona que denuncia el presumpte assetjament.
2. **Actuacions preliminars/Procediment previ no formal:** Una vegada rebuda aquesta denúncia, s'estudiarà per part de la persona de referència en matèria d'assetjament sexual i en el cas de faltar informació (defecte de forma) se li indicarà a la persona denunciante perquè pugui esmenar-ho en el termini màxim d'una setmana.
3. **Procediment formal: Expedient d'investigació:** una vegada estudiada tota la documentació, en el cas que existeixi evidència de la possible existència d'un cas, la persona de referència obrirà immediatament un expedient d'investigació per esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament sexual o per raó de sexe denunciat. Tot seguit, informará dels fets la resta de membres de la Comissió d'investigació, formada també per dos representants legals dels

treballadors/es i dos representants de l'empresa, que prendrà les mesures oportunes per protegir ambdues parts. Es podrà constituir la Comissió ad-hoc sempre que la persona estigui capacitada.

4. Durant el procés de recollida d'informació, serà la persona de referència (Cap de Servei de Prevenció de Riscos Laborals) juntament amb la comissió d'investigació, que citarà totes les persones que hi intervindran i que portarà a terme les accions necessàries per tal d'aclarir els fets produïts.
5. Si es considera oportú, la persona de referència (Cap de Servei de Prevenció de Riscos Laborals) sol·licitarà assistència mèdica del Servei de Vigilància de la Salut o assistència tècnica del Servei de Prevenció de l'empresa.
6. Aquest procés es resoldrà en un termini màxim de 25 dies, durant els quals les persones actuant en garantiran la confidencialitat absoluta i guardaran reserva, pel fet d'afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones i es prendran mesures cautelars per protegir a la persona denunciada.
7. En cas que es constati que hi ha hagut assetjament sexual o per raó de sexe, la Direcció de Persones imposarà una sanció greu o molt greu. És a dir, s'ha de considerar falta greu o molt greu qualsevol conducta, en l'àmbit del treball, que atempti greument contra el respecte a la dignitat i intimitat mitjançant una ofensa verbal o física amb menyspreu al sexe. Si aquesta conducta es porta a terme valent-se d'una posició superior dins l'àmbit laboral, això suposa un agreujant.

Davant d'aquests tipus de situacions, la Direcció de Persones emprendre les mesures disciplinàries que cregui convenients.

8. En cas que es resolgui sense que hi hagi sanció, s'informarà de la resolució de l'expedient les parts implicades i a la comissió d'igualtat.
9. Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció, com si no hi acaba, es farà una revisió de la situació laboral abans de tancar l'expedient, que constarà al mateix expedient informatiu. I es realitzarà seguiment.
10. La direcció de l'empresa podrà interposar les accions legals que cregui convenients davant qualsevol instància administrativa o judicial, independentment del procediment intern que es segueixi en aquest cas.

2.2 ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE EXTERN

En els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe extern, entès com aquell que es produeix entre el personal d'una empresa i les persones relacionades amb l'activitat de l'empresa, però que no en formen part (clientela o personal extern que desenvolupa la seva activitat dins de les instal·lacions de l'empresa – personal de transport, de manteniment, etc.-), el procediment que se seguirà es detalla a continuació:

CLIENTELA

11. En cas que es constati que un client/a ha assetjat sexualment a un membre de la plantilla, la Comissió d'investigació es reunirà amb la persona assetjada, per

tal d'emprendre les mesures que es creguin convenients tant el Grup Bon Preu, com la persona assetjada.

PERSONAL EXTERN

12. En cas que es constati que la persona assetjadora és una persona externa al Grup Bon Preu, però que desenvolupa la seva activitat al Grup Bon Preu, la Direcció de Persones informarà a l'empresa, de la qual forma part aquesta persona assetjadora, perquè emprengui les mesures disciplinàries que cregui convenients. Al mateix temps, la Direcció de Persones també emprendre les mesures necessàries.

Durant tota la investigació es tindrà present que:

- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir a les persones involucrades.
- La persona afectada pot estar acompanyada al llarg de tot el procés d'investigació i pot tenir l'assessorament d'una altra persona de la seva confiança.
- La persona afectada pot acudir a la via judicial si ho considera convenient, ja que l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal (art. 184).

LA DENÚNCIA S'HA DE FER A LA PERSONA MEDIADORA

Cap de Servei de Prevenció de Riscos Laborals
Horari: de dilluns a divendres, de 09:00 a 17:00
Telèfon: 93 826 85 14 - 682 562 155
natalia.cabrero@bonpreu.cat

3 NOMENAMENT DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA

La Direcció del **Grup Bon Preu**, de comú acord amb la representació legal del personal de la plantilla, nomena a la persona Cap de Servei de Prevenció de Riscos Laborals com a persona mediatadora en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i li atribueix l'autoritat necessària per dur a terme les funcions que es recullen en aquest protocol d'acord amb la legislació vigent. La persona mediatadora desenvoluparà aquestes tasques sens perjudici de les responsabilitats legals que puguin correspondre a l'empresa.

La Comissió del Pla d'igualtat

Balenyà, 13 de Gener de 2022

4 NOMENAMENT DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

La Direcció del **Grup Bon Preu**, de comú acord amb la representació legal del personal de la plantilla, constitueix una Comissió d'investigació formada per la comissió del Pla d'igualtat i el Cap de Servei de Prevenció de Riscos Laborals, com a persona de referència en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe; Betty Costa i Maria Pedrola, com a representants legals del personal, i Estela Diez i Robert Torres, com a representants de l'empresa. A aquesta comissió se li atribueixen les funcions que es recullen en aquest protocol.

Signat representants
de l'empresa

Signat Representants Legals
dels Treballadors/es

Balenyà, 13 de Gener de 2022



PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS D'EMBARÀS O EN PERÍODE DE LACTÀNCIA

SERVEI DE PREVENCIÓ MANCOMUNAT GRUP BON PREU SAU

1. OBJECTIU

El present procediment té com a objectiu establir pautes d'actuació per garantir la protecció de les treballadores embarassades o en període de lactància natural o materna.

Els principals objectius d'aquest procediment són:

- Identificar aquelles situacions de risc que puguin afectar la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.
- Evitar l'exposició de les treballadores embarassades a aquestes situacions de risc
- Conèixer els passos a fer per part dels responsables directes i les treballadores afectades, per tal d'adaptar el lloc de treball i/o tramitar la prestació per risc durant l'embaràs.

2. ABAST

Aquest procediment és aplicable a totes les dones del Grup Bon Preu, segons la **tipologia de centre de treball** on realitzin les seves tasques (**establiment comercial, Magatzems SSCC o Oficines SSCC**), el **número d'hores diari** que estiguin exposades al risc i les **setmanes de gestació**, d'acord al criteri de la *Societat Espanyola de Ginecologia i Obstetrícia (SEGO)*.

3. DEFINICIONS

- **Treballadora embarassada:** Qualsevol treballadora embarassada que comuniqui i certifiqui el seu estat a l'empresa.
- **Lactància Natural o Materna:** Quan és la treballadora la que alleta al nen
- **Lloc de treball exempt de risc:** Tot lloc de treball que no comporti cap perill per a la treballadora embarassada, lactant o la seva descendència.
- **Tasques exemptes de risc:** Aquelles tasques i condicions de treball que no comporti cap perill per a la treballadora embarassada, lactant o la seva descendència.
- **Risc durant la lactància materna:** Aquella exposició laboral que pot perjudicar l'alimentació natural del nadó de la treballadora.
- **Prestació risc durant l'embaràs:** Quan és tècnicament i organitzativament impossible l'adaptació i/o canvi de lloc de treball de la treballadora embarassada per evitar l'exposició al risc. Aquesta prestació deriva de contingència professional. La quantia d'aquesta prestació és el 100% de la base reguladora per incapacitat temporal derivada de contingències professionals.
- **Prestació per risc durant la lactància materna:** Quan és tècnica i organitzativament impossible l'adaptació i/o canvi de lloc de treball de la treballadora lactant per evitar l'exposició al risc. Aquesta prestació deriva de contingència professional. La quantia d'aquesta prestació és el 100% de la base reguladora per incapacitat temporal derivada de contingències professionals
- **Embaràs de risc:** l'embaràs pot comportar situacions negatives que compliquen, dificulten o inclús impedeixen el normal desenvolupament d'aquest. Sent aquests situacions alienes a l'àmbit laboral.

4. LLOCS NO EXPOSATS A FACTORS DE RISC, ADAPTACIONS I SETMANES CONCESSIÓ DEL REM

Per al compliment de l'article 26 de la Llei de Prevenció, quant a la protecció de la treballadora embarassada o lactant natural, s'ha valorat tots els llocs de treball ocupats per dones tenint en compte les avaluacions de riscos (agents químics, biològics i físics, toms, maquinària i eines, procediments i condicions de treball) i verificant si pot influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància natural, segons el Reial decret 298/2009, de 6 de març i el criteri de la *Societat Espanyola de Ginecologia i Obstetrícia (SEGO)*.

Un cop feta aquesta valoració, es conclou que tots els llocs de treball d'establiment comercials, Magatzems SSCC i Oficines de SSCC, no estan exposats a factors de risc per a treballadores en període de lactància natural i que els llocs de treball d'Oficines de SSCC no estan exposats a factors de risc per a treballadores embarassades.

La resta de llocs de treball d'establiment comercials i Magatzems SSCC, tenen factors de risc que poden influir en la treballadora embarassada, i per tant s'han d'adaptar segons el quadre adjunt, tenint en compte el temps d'exposició i la setmana de gestació.

Un cop arribada la setmana de gestació indicada, es podrà tramitar la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs (REM). Les setmanes de concessió del REM, són orientatives segons el criteri de la *Societat Espanyola de Ginecologia i Obstetrícia (SEGO)* i varien en funció del temps d'exposició als diferents factors de risc i per tant a la jornada de la treballadora. La seva concessió dependrà de la Mutua d'Accidents i malalties professionals.

	Magatzems SSCC	s. 20 (>5 h/ dia) s. 22 (3-5 h / dia) s. 24 (2-3 h/ dia)	Tasques habituals exceptuant: • <u>Manipulació manual de càrregues</u> : veure dibuix pes màxim teòric. • <u>Treballs a la màquina de netejar caixes de l'Obrador</u> . • <u>Treballs a les compactadores de Logística inversa</u> .	Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs: s. 20 (>5 h/ dia) s. 22 (3-5 h / dia) s. 24 (2-3 h/ dia)
--	----------------	--	---	--

* En cas d'embaràs múltiple, s'avança 2 setmanes en tots els casos.

5. ACTUACIONS A PARTIR DE LA COMUNICACIÓ D'EXISTÈNCIA DE TREBALLADORA EN SITUACIÓ D'EMBARÀS O PERÍODE DE LACTÀNCIA.

La treballadora embarassada o en període de lactància comunicarà la seva situació al seu responsables, mitjançant escrit tipus (veure Annex 1) i adjuntant certificat mèdic on s'especifica la situació d'embaràs i les setmanes de gestació en les que es troba. El/la seu/seva cap ho farà arribar al Departament de Persones.

Aquest document estarà disponible a la intranet i al BP PERSONES, accessible a qualsevol treballadora que ho necessiti utilitzar.

En aquest mateix espai també es localitzarà el tríptic informatiu "*Recomanacions per a treballadores embarassades*" (veure Annex 2). Aquest tríptic explica, de manera, il·lustrativa i fàcil d'entendre, aquest procediment per a la protecció de la treballadora embarassada o en període de lactància materna.

A partir de la valoració de cada cas, poden passar les següents opcions:

- 1) El lloc de treball està exempt de risc per a la treballadora embarassada o en període de lactància: No és cal prendre mesures preventives específiques sobre aquest tema. I la treballadora pot desenvolupar la seva feina sense risc.
- 2) El lloc de la treballadora no és a la llista de llocs de treball exempts de risc, però part de les seves tasques són compatibles amb el seu estat i setmanes de gestació. Amb això suposa realitzar l'acció preventiva d'adaptació del lloc de treball, de manera que només es porta a terme tasques que no representin un risc per a la seva situació d'embaràs o lactància materna, segons el quadre indicat al punt 4.
- 3) I darrera opció, un cop arribada la setmana de gestació indicada al quadre del punt 4, no es pot adaptar més el lloc de treball. En aquests circumstàncies es podrà declarar el/los de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.

Després de valorar el lloc de treball que ocupa la treballadora, i sempre que es tracti d'un lloc de treball amb risc, on s'hagin d'aplicar mesures d'adaptació o canvi de lloc (situació 2), l'empresa comunicarà de manera escrita el resultat a la treballadora i el/la seu/seva cap, mitjançant el format de l'Annex 3.

PERÍODE GESTACIÓ	Setmana concessió REM*	0 a 20 setmanes de gestació	<20 a setmana 23 de gestació	24 setmanes a 37 de gestació
TASQUES EN FUNCIO DELS LLOCS DE TREBALL	Establiment comercial (matí/tarda)	s. 24 (>5 h/ dia) s. 28 (3-5 h / dia) s. 30 (2-3 h/ dia) Tasques habituals de la seva secció exceptuant: • <u>Benzinera</u> : contacte amb combustibles. • <u>Manipulació manual de càrregues</u> : veure dibuix pes màxim teòric. • <u>Fleca</u> : neteja dels toms. També es pot oferir la possibilitat de passar a <u>Caixes</u> , alternant postures dempeus i asseguda.	Tasques de <u>Caixes</u> amb possibilitat d'alternar postures dempeus i asseguda.	Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs: s. 24 (>5 h/ dia) s. 28 (3-5 h / dia) s. 30 (2-3 h/ dia)
	Establiment comercial (nit)	s. 20 (>5 h/ dia) s. 22 (3-5 h / dia) s. 24 (2-3 h/ dia) No és necessari el canvi de torn. Tasques habituals exceptuant: • <u>Manipulació manual de càrregues</u> : veure dibuix pes màxim teòric.	Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs: s. 20 (>5 h/ dia) s. 22 (3-5 h / dia) s. 24 (2-3 h/ dia)	

6. TRAMITACIÓ DE LA PRESTACIÓ PER RISC D'EMBARÀS I/O LACTÀNCIA NATURAL.

Aproximadament **7 dies abans d'arribar a la setmana** que pertoqui en cada cas, el responsable del centre li lliurarà a la treballadora, el document **"Risc d'embaràs"** que hi ha penjat a l'apartat de PLANTILLES a BP PERSONES, perquè li empleni el seu metge de capçalera. Un cop emplenat el responsable ho haurà de fer arribar a Relacions Laborals per email, juntament amb l'últim dia que treballarà, de conformitat amb la treballadora (mínim 5 dies hàbils per poder tramitar la gestió).

En casos d'embaràs de risc, serà el metge del servei públic de salut qui donarà les indicacions a la treballadora o farà una baixa per malaltia comuna.

7. VIGÈNCIA

El procediment es revisarà periòdicament, si existeix alguna de les situacions previstes per la llei (nous llocs de treball, canviïn les condicions de treball, noves màquines, nous productes químics, etc) o com a mínim cada 2 anys.

ANNEX 1 - Model de comunicat a l'empresa la situació d'embaràs

Model de comunicat a l'empresa de situació d'embaràs

Jo,..... amb DNI nº..... treballadora del Grup Bon Preu, que desenvolupo les meves tasques al centre de treball i lloc de treball....., comunico a l'empresa que em trobo en la següent situació d'embaràs desetmanes de gestació.

Per tal que l'empresa adopti les mesures preventives oportunes en funció dels riscos que s'indiquen a l'avaluació del meu lloc de feina.

Aa..... dede 202..

Signat: la treballadora

Vaig rebre empresa, data

8. ANNEX 2 - Recomanacions per a treballadores embarassades

Català:

RECOMANACIONS PER A TREBALLADORES EMBARASSADES

Servei de Prevenció i Mitigació Grup Bon Preu

QUÈ FER EN CAS D'EMBARÀS?

Ante l'efecte de poder aconseguir l' en cas de ser necessari, adaptar-se al lloc de treball i, per tant, poder garantir tant la teua seguretat i salut com la del teu nadó, des del Servei de Prevenció el recomanem que contactis amb l'empresa al teu estat d'embaràs tan aviat com sigui possible.

COM SABER SI EL MEU LLOC DE TREBALL SUPOSA UN RISC PER AL MEU EMBARÀS?

Després de llegir les condicions del lloc de treball poder sentir negativament en la salut de la treballadora embarassada i, en cas de dubte, donar l'informe a la gestió de salut.

En cas necessari, el Servei de Prevenció de Bon Preu, la informem, tant a tu com al teu lloc de treball, sobre totes les lesions i les afectacions aplicables al teu lloc de treball per evitar els riscos o les exposicions que podrien ser perjudicials per a tu o al teu nadó.

COMPTES:

En cas de treballar durant la gestació, el treballador ha de complir amb les condicions de treball que es estableixen en el lloc de treball, però amb les condicions de treball que es estableixen en el lloc de treball.

PRESTACIÓ PER RISC DURANT L'EMBARÀS (REM)

En determinats casos de treball, amb certes condicions que poden afectar al fetus o a la teua salut, es pot optar per no treballar durant l'embaràs. Per això, es pot optar per no treballar durant l'embaràs.

Quan s'activen aquestes condicions, es procedeix a l'avaluació del lloc de treball, amb les tasques que no comporten risc. Si no és possible, la treballadora té dret a la gestió de salut, es procedeix a la gestió de salut i es procedeix a la gestió de salut.

Novet en el cas que no es pugui aconseguir el lloc de treball, es procedeix a la gestió de salut, amb les tasques que no comporten risc. Si no és possible, la treballadora té dret a la gestió de salut, es procedeix a la gestió de salut i es procedeix a la gestió de salut.

En aquest cas, el treballador ha de complir amb les condicions de treball que es estableixen en el lloc de treball, però amb les condicions de treball que es estableixen en el lloc de treball.

RECORDA

Durant el temps que estis embarassada, has de prendre especial atenció a:

- Utilitzar correctament els equips de protecció individual (EPI) posats a la teua disposició.
- Evita utilitzar equips de treball que estigui al teu oïda i/o al teu cos, a la zona de cap.
- Adopta postures adequades, amb postures que evitin la fatiga, evita posar-te a treballar durant molt de temps.
- Evita la feina del torn (falta) i/o el contacte amb substàncies químiques.
- Per a la teua comoditat, sempre a la teua disposició, veu un laboral preventiu. Pots demanar-li que t'ajudi a reduir el teu risc.

HABITS DE VIDA SALUDABLES

- Realitza activitat física moderada.
- Beu aigua o líquids saludables.
- No fumeis ni beguis alcohol.
- Evita l'ús de drogues.

COMPTA AMB L'ADEQUACIÓ DE PES

Deixes el teu pes mantingut durant el teu embaràs, evitant el teu pes augmentar.

ALTRES RECOMANACIONS

Evita pujar i baixar escales, no vagis amb pressa, agafant sempre a la barana i/o realitzant amb precaució altres tasques, com carregar documents, etc.

Evita l'ús de l'ascensor del tren i, especialment, per fora del país.

No es recomana anar en arribar a partir de la setmana 36 de gestació (32 o 34) per evitar les lesions i les complicacions. Contacta de nou amb el teu metge de capçalera sobre les indicacions de viatge i el desplaçament d'embaràs.

Al treball, evitarem el contacte amb el teu embaràs, amb el teu embaràs i amb el teu embaràs.

SÍ

NO

Castellà:

RECOMENDACIONES PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Servicio de Prevención
Mancomunado Grup Bon Preu

QUEERAMOS APROVECHAR
LA OPORTUNIDAD PARA DARTÉ
NUESTRA MÁS SINCERA BIENVENIDA.



¿QUÉ HACER EN CASO DE EMBARAZO?

Con el objetivo de poder prevenir y, en caso de ser necesario, adaptar el puesto de trabajo y, por lo tanto, poder garantizar mejor su seguridad y salud como la de tu bebé, desde el Servicio de Prevención te recomendamos que consultes a la empresa tu estado de embarazo tan pronto como sea posible.

¿CÓMO SABER SI MI PUESTO DE TRABAJO SUPONE UN RIESGO PARA MI EMBARAZO?

Quanta riesgo cuando las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada y de su hijo durante el embarazo o la lactancia natural. En caso necesario, el Servicio de Prevención de Bon Preu te informará, tanto a ti como a tu jefe/a, sobre todas las limitaciones y/o adaptaciones aplicables a tu puesto de trabajo para evitar los riesgos o las exposiciones que pudieran ser perjudiciales para ti o tu bebé.

¡OJO!

Se va a evaluar el riesgo de sufrir un accidente o enfermedad que te perjudique. En muchos casos, los riesgos se eliminan o reducen si se toman medidas preventivas. Si no es posible, se evaluará el riesgo de sufrir un accidente o enfermedad que te perjudique. En muchos casos, los riesgos se eliminan o reducen si se toman medidas preventivas. Si no es posible, se evaluará el riesgo de sufrir un accidente o enfermedad que te perjudique.

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO (REM)

En determinadas puesto de trabajo, existen condiciones que pueden influir en el feto o en la mujer embarazada de forma negativa.

Cuando concuerden estas condiciones, se procede a la adaptación del puesto de trabajo, teniendo en cuenta que no comprometa ningún. Si no es posible la adaptación dentro del establecimiento propio, se procede a la readmisión de la trabajadora en otro establecimiento (si cabe).

Sólo en el caso de que no se pueda adaptar el puesto de trabajo y/o mejorar la trabajadora, se podrá optar por solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo. Para ser en cuenta que será a partir de que concuerden la prestación de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (REM). En Bon Preu, la asistencia y la asesoramiento con las pautas a seguir para la solicitud.

En esta tabla informativa se describen los puestos de trabajo y las semanas correspondientes a partir de las cuales la Mutua puede reconocer la REM por una jornada completa.

LUGAR DE TRABAJO	SEMANAS
Establecimiento: industria/comercio	24
Establecimiento: comercio	20
Atención servicios sociales	26

En caso de embarazo múltiple, se aumenta 2 semanas en todos los casos.

RECUERDA

Durante el tiempo que dure tu embarazo, debes prestar especial atención a:

- Usa correctamente los equipos de protección individual (EPI) puestos a tu disposición.
- Evita instalaciones con material que esté en el suelo o que estén con cables en la zona de paso.
- Alterna posturas de pie, con posturas desplazándose y/o sentada. Evita, a partir de la semana 22, estar más de 5 horas seguidas de pie de forma estática.
- Evita la limpieza del hogar (caracteres) y/o el contacto con combustibles (gasolina).
- Para la comodidad, levanta a tu disposición ropa premamá. Puedes pedirlo a tu gerente.

HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES

- Realiza actividad física moderada.
- Sigue una alimentación equilibrada.
- NO fumes ni bebas alcohol.
- Hidrataste.

¡CUIDADO CON LEVANTAR PESO!

Evita al máximo la manipulación manual de cargas, teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Postura	Unilateral	Bilateral
Levantar	15 kg	20 kg
Mover	15 kg	20 kg
Transportar	15 kg	20 kg
Levantar	15 kg	20 kg
Mover	15 kg	20 kg
Transportar	15 kg	20 kg

Para conocer todos los kg por riesgo de sufrir un accidente o enfermedad que te perjudique, consulta la tabla de riesgo de embarazo hasta la semana 20, según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia.

OTRAS RECOMENDACIONES

- Cuando estés sentada, cambia de posición con frecuencia e intenta levantar todo dos veces.
- Combina posturas.
- En posición de pie estática, apóyate un pie respecto del otro para reducir la tensión lumbar.



Cuando subas y bajas escaleras, no vayas con prisas, apóyate siempre a la barandilla y no realices simultáneamente otros tareas, como consultar documentos, etc.

Evita inclinaciones del tronco y, especialmente, por debajo de la rodilla. No se recomienda ir en coche a partir de la semana 26 de gestación (si se permite y sin congestiones). Consulta de manera previa con la compañía sobre las limitaciones de viaje o el requerimiento de autorización.



ANNEX 3 - Model de comunicació de l'empresa. Informació de riscos del lloc de treball per treballadores en situació d'embaràs.

Informació de riscos del lloc de treball per treballadores en situació d'embaràs.

Aa..... dede 202_

Des del Departament de Persones del Grup Bon Preu, s'entrega a la treballadora amb DNI, i lloc de treball, que es troba en situació d'embaràs, el tríptic informatiu "Recomanacions per a treballadores embarassades" i s'informa de l'adaptació que haurà de tenir el seu lloc de treball, en funció del tipus de centre, la secció i les setmanes de gestació, per garantir la salut de la treballadora embarassada i del seu nadó.

(ADJUNTAR QUADRE RESUM)

Vaig rebre el comunicat:

Signat: La treballadora

Signat: El/la Gerent / Coordinador de Magatzem

Betty

Wally

Wally

Wally

Wally

SIGNEN EL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES PER BON PREU, S.A.U. I
INTERBACACO, S.L.

Per part de la representació legal
de les persones treballadores de
Grup Bon Preu:

Betty Costa

Maria Pedrola

Per part de la Representació de
Grup Bon Preu:

Albert Aranda

Robert Torres

Per part de l'Agent d'Igualtat:

Estela Diez

Per part de la consultora
externa Anthesis Lavola:

Laia Puig

Norma Bisbal

