

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

Laboratori de Referència de
Catalunya



Laboratori de
Referència
de Catalunya



Índex

1. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT	3
1.1. Marc legal	4
1.2. Característiques del Pla d'Igualtat	5
1.3. Com s'ha elaborat aquest Pla	5
1.4. Compromís de la direcció amb la Igualtat	5
1.5. Comissió d'Igualtat	6
2. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT	7
2.1. Àmbit d'aplicació	7
2.2. Vigència.....	8
3. DIAGNOSI	9
3.1. Estructura de plantilla	9
3.2. Selecció i contractació	10
3.3. Classificació professional.....	10
3.4. Formació	10
3.5. Promoció	10
3.6. Condicions de treball	10
3.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	10
3.8. Assetjament sexual i per raó de sexe	11
4. AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	12
5. PLA D'ACCIÓ	13
5.1. Objectius generals	13
5.2. Objectius específics	13
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	16
6.1. Comissió de seguiment i avaluació	16
6.2. Procediment de modificació del Pla d'Igualtat	17
7. CALENDARI D'ACTUACIÓ	19
8. ANNEXOS	20
8.1 Annex I – Indicadors de Seguiment i Avaluació	20
8.2 Annex II- Definicions.....	20

1. Presentació de l'entitat

Com a resultat de la modernització i adequació al futur dels laboratoris clínics al nostre país, l'any 1992 el Parc de Salut Mar (PSMar) i el Consorci de Salut i Social de Catalunya (CSSC) van acordar la constitució de l'empresa Laboratori de Referència de Catalunya (en endavant, LRC), amb la voluntat de modernitzar aquests serveis en els respectius hospitals, ampliar la presència en el sector i aconseguir una posició referent en el procés de transformació que s'estava iniciant.

Aquesta decisió girava entorn de la incorporació dels avenços en noves tecnologies, l'impuls del desenvolupament de les tècniques diagnòstiques, l'aprofundiment en la qualitat, la dinamització de la formació del personal, l'oferta d'un servei integral i la millora dels nivells de productivitat. I assolí la seva idea inicial amb la posada en marxa del nou laboratori a les instal·lacions del Prat de Llobregat.

L'any 2022 es desplega una nova xarxa pública de serveis diagnòstics integrats anomenada [dibi](#) impulsada per l'[LRC](#) i [Imatge Mèdica Intercentres](#) (IMI), empreses públiques que sumen sinergies per oferir els seus serveis de manera conjunta a les organitzacions sanitàries. A aquest projecte s'hi suma el servei d'anatomia patològica de l'Hospital del Mar, un dels més potents i desenvolupats de Catalunya, que hi aporta la tercera àrea diagnòstica.

La creació de la xarxa de diagnòstic biomèdic i per la imatge, dibi, permet oferir als centres, hospitals i dispositius sanitaris adherits, accés a serveis d'alta especialització, tecnologia i ràpida resposta, disponibilitat de professionals qualificats, així com a un ampli catàleg de proves de totes les àrees de coneixement.

Missió

Oferir un servei d'anàlisis clíniques per donar suport als professionals del sector salut en les decisions clíniques, diagnòstiques i terapèutiques, amb un alt compromís amb la qualitat i la formació, i posant a disposició dels usuaris un servei d'informació i gestió de laboratoris, amb els nivells de qualitat tècnica que marquen els referents internacionals, tot dins d'un marc de sostenibilitat i d'innovació permanent com a eina de millora contínua.

Visió

Ser un laboratori que es consideri un model de gestió a seguir, amb una àmplia implicació dels estàndards de Qualitat més exigents i implicat en la planificació de programes docents per als nostres professionals. Establir sinergies amb les direccions clíniques dels centres sanitaris participant activament en la funció assistencial. Apostar per la innovació com a eina de millora permanent que ha de permetre optimitzar els processos tant de diagnòstic com de tractament.

Valors

- Vocació de servei: Els nostres objectius i accions estratègiques es fonamenten en la nostra voluntat de donar el millor de nosaltres mateixos.
- Eficiència: Aprofitar correctament tant el temps com els recursos existents.
- Treball en equip: Entendre el treball en equip com un concepte essencial per a la supervivència de l'organització.
- Transparència: Promoure una comunicació oberta i recíproca que fomenti la transparència.
- Ètica professional: Aplicació dels principis ètics i responsabilitat corporativa en totes les nostres accions i com a base en les nostres relacions.
- Inquietud per la recerca i la innovació: Estar al dia de l'aplicació de noves eines i tecnologies com a via per a la millora contínua.
- Sostenibilitat ambiental: Reduir el consum dels recursos naturals i controlar l'impacte de la nostra activitat en el medi ambient.

Formació i recerca

Per afrontar els reptes de futur, l'LRC posa a l'abast dels seus treballadors diferents accions formatives, com ara jornades científiques, formació específica en el diagnòstic clínic o noves tècniques aplicables als seus llocs de treball. Així mateix, dissenya un pla de formació específic per a cada professional que s'incorpora al Laboratori per tal de donar-li suport en el desenvolupament del seu lloc de treball. L'LRC manté una estreta col·laboració amb els centres d'educació, escoles de formació de grau superior i universitats, i ofereix pràctiques als seus alumnes. Paral·lelament, els seus professionals participen en projectes de recerca i presenten publicacions, comunicacions i pòsters als diferents congressos nacionals i internacionals.

1.1. Marc legal

La igualtat entre sexes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals, que a continuació detallarem.

La Unió Europea el recull com a principi fonamental des del Tractat d'Amsterdam de l'1 de maig de 1997, considerant que la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ambdós constitueixen un objectiu transversal que s'ha d'integrar en totes les seves polítiques i accions, així com en les dels seus estats membres.

A l'Estat espanyol, la Constitució de 1978 proclama en l'article 14 el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; i, per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups als quals pertany sigui real i efectiva.

El reconeixement ple de la igualtat formal davant la llei es va completar amb l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH), que té com a objectiu fer efectiva la igualtat real, eliminant els obstacles que n'impedeixen l'assoliment.

El Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'LRC té com a finalitat donar compliment a aquesta Llei.

L'article 45.1 de la LOIEMH obliga les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i per això han d'adoptar mesures encaminades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de sexe.

El punt 2 del mateix article 45 estableix que, en el cas d'empreses amb 50 o més treballadors, les mesures d'igualtat han d'anar encaminades a l'elaboració d'un pla d'igualtat.

A més, el Reial Decret 901/2020 desenvolupa reglamentàriament els plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, i el Reial Decret 902/2020 estableix mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva.

A 31 de desembre de 2024, LRC comptava amb una plantilla de 265 persones, per la qual cosa està obligada a disposar d'un Pla d'Igualtat.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha de ser, per tant, una prioritat en el Pla Estratègic de l'entitat, considerant-se com un principi fonamental de les relacions laborals i de la gestió dels recursos humans.

1.2. Característiques del Pla d'Igualtat

Un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures i accions positives que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes a l'empresa. Les característiques principals que defineixen el Pla d'Igualtat són:

- Està dissenyat per a tota la plantilla, no exclusivament per a les dones.
- Adopta la transversalitat de gènere com a un dels seus principis rectors i com a estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió empresarial, en totes les polítiques i a tots els nivells.
- Considera la participació, mitjançant el diàleg i la cooperació entre les parts, com un dels seus principis bàsics.
- És preventiu i elimina qualsevol possibilitat futura de discriminació per raó de sexe.
- Té coherència interna, és dinàmic i s'adapta als canvis segons les necessitats que es detectin a partir del seu seguiment i avaluació.
- Parteix d'un compromís ferm de l'empresa que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

1.3. Com s'ha elaborat aquest Pla

Per a l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat s'ha dut a terme una anàlisi de la situació real de l'entitat en matèria d'igualtat entre dones i homes, arribant a un diagnòstic clar i fidel de l'estat actual. Aquest diagnòstic ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar necessitats i definir objectius de millora, establint els mecanismes que permeten formular les propostes integrades en el present Pla d'Igualtat.

En una segona fase, i a la vista del diagnòstic, s'han establert objectius de millora que incideixen específicament en els àmbits on el diagnòstic ha revelat aspectes a corregir relacionats directament o indirectament amb la igualtat d'oportunitats.

Posteriorment, en funció dels objectius marcats, s'han determinat mesures per pal·liar les deficiències detectades i assolir una igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes a l'LRC.

1.4. Compromís de la direcció amb la Igualtat

L'LRC ha demostrat amb la consecució d'aquest segon Pla d'Igualtat una especial sensibilitat envers els drets individuals de la seva plantilla, protegint-los i potenciant-los.

Seguint els principis recollits en la Llei d'Igualtat entre Dones i Homes, LRC declara expressament la seva voluntat decidida de:

- Continuar integrant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització com un principi bàsic i transversal.
- Incloure aquest principi en els objectius de la política empresarial i, particularment, en la política de gestió de persones.
- Facilitar els recursos necessaris, tant materials com humans, per a l'elaboració del diagnòstic, definició i implementació del Pla d'Igualtat, així com la inclusió de la igualtat en la negociació col·lectiva.
- Promoure la igualtat real entre dones i homes, treballant per eliminar els obstacles i estereotips socials que encara puguin existir i que n'impedeixin l'assoliment.

Per tant, amb l'elaboració d'aquest segon Pla es pretén aconseguir l'objectiu fonamental de la Llei 3/2007, així com continuar avançant en el desenvolupament d'un marc laboral favorable basat en la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i el respecte a la diversitat, promovent un entorn segur i saludable.

Aquest compromís està recolzat per la màxima representació de l'LRC, i aquest Pla d'Igualtat, així com la seva comunicació, serveixen com a evidència pública d'aquest compromís.

1.5. Comissió d'Igualtat

El Pla d'Igualtat ha estat negociat i acordat per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, que és paritària (entitat i comitè d'empresa) i està integrada per un grup de treball format per persones amb amplis coneixements de l'entitat i experiència en diverses àrees d'aquesta. A més, s'ha comptat amb l'assessorament d'una empresa consultora externa, especialitzada en el disseny i la implementació de plans d'igualtat.

D'altra banda, per garantir el correcte seguiment i la implantació efectiva del Pla d'Igualtat, s'ha designat la figura de l'agent d'igualtat, que actua com a referent i coordinador en matèria d'igualtat dins l'organització, facilitant la comunicació entre les parts i vetllant pel compliment de les mesures establertes.

El Pla d'Igualtat està negociat i validat per l'entitat i el comitè d'empresa. **Com a novetat, s'ha creat la figura de l'agent d'igualtat**, referent i coordinador dins de l'organització, facilitant la comunicació entre les parts i vetllant pel compliment de les mesures establertes.

Aquesta comissió està constituïda per:

Per part empresarial:

- Estela Pérez Mota, com a Presidenta de la Comissió d'Igualtat.
- Jordi Vinuesa Jurado, com a membre de la Comissió d'Igualtat.

Per part social:

- Àngels Forner Castillo, com a Secretària de la Comissió d'Igualtat.*
- Daniel Acemel Ballesteros, com a membre de la Comissió d'Igualtat.

*Temporalment i per motius d'incapacitat temporal, Carolina Heredia Bermúdez fa la seva substitució.

Agent d'igualtat:

- Rubén Ortega Garcia, com a agent d'igualtat.

2. Estructura del Pla d'Igualtat

Segons l'article 46 de la L.O. 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes:

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes. Prèviament, es redactarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que haurà d'incloure, com a mínim, les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.”

A més, l'LRC ha incorporat altres matèries en el present Pla d'Igualtat, com ara:

- Salut laboral
- Cultura organitzativa

D'aquesta manera, el Pla d'Igualtat de l'LRC comprèn:

- Objectius generals
- Objectius específics
- Mesures
- Indicadors i/o criteris de seguiment
- Persones responsables
- Terminis d'execució

El diagnòstic del Pla d'Igualtat de l'LRC incorpora **salut laboral i cultura organitzativa, dues matèries addicionals** que demostren el ferm compromís en disposar un pla complet i global.

Cal tenir en compte que, en incorporar-se la perspectiva de gènere de manera transversal, és a dir, a tots els nivells de l'entitat i en tots els processos que s'hi desenvolupen, algunes de les mesures assignades a una àrea poden estar també relacionades amb altres.

2.1. Àmbit d'aplicació

El present Pla d'Igualtat s'aplica a la totalitat del personal de l'LRC, així com, si escau, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis a l'empresa usuària.

El pla de caràcter autonòmic és d'aplicació a tots els centres de treball que l'LRC té establerts, o pugui establir, al territori de l'Estat espanyol.

2.2. Vigència

El present Pla tindrà una vigència de 4 anys, que començarà el 15 de setembre de 2025. Transcorregut aquest termini, es conformarà una nova comissió negociadora per a implantar un nou pla d'igualtat a l'LRC.

3. Diagnosi

S'ha realitzat un diagnòstic quantitatiu i qualitatiu per conèixer la situació de dones i homes a l'empresa. Les principals conclusions del diagnòstic són les següents:

3.1. Estructura de plantilla

- L'LRC compta amb una plantilla de 265 persones; les dones representen el 68% del total i els homes el 32%. Per tant, tenim una plantilla feminitzada.
- El centre de treball amb major representació és Mas Blau amb un 52% de la plantilla; el percentatge de dones i homes és similar a la seva representació global a la plantilla. Hi ha centres amb major representació de dones o homes, sent el més destacat el percentatge més gran de dones a l'Hospital de Mataró (que representa el 10% del total de la plantilla de l'LRC).
- L'àrea amb major representació és Producció General amb un 30% de la plantilla; aquí el percentatge de dones i homes és similar a la seva representació global de la plantilla. Hi ha diferències entre dones i homes en alguna àrea, sent la més significativa el percentatge més gran de dones a Extraccions generals i d'homes a Bioquímica general. Podem dir que hi ha segregació horitzontal masculina a Bioquímica general i femenina a Extraccions generals.
- La categoria professional amb major representació és Tècnic de laboratori amb un 53% de la plantilla. En aquesta categoria el percentatge de dones i homes és similar a la seva representació global a la plantilla. En la categoria Llicenciat, el percentatge d'homes és 11 punts superiors a la seva representació global, i aquest grup representa l'11% de la plantilla. En DUI, que representa el 8% de la plantilla, el percentatge de dones és 23 punts superiors a la seva representació global.
- El grup professional amb major representació a l'empresa és el Grup 3-2 (Tècnics) amb un 53% de la plantilla. En aquest grup el percentatge de dones i homes és similar a la seva representació global. En el Grup 8-2 (Administratius) el percentatge d'homes és 36 punts superiors a la seva representació global; aquest grup representa el 8% de la plantilla. En el Grup 2-1 (Diplomats), que representa el 8% de la plantilla, el percentatge de dones és 23 punts superiors a la seva representació global.
- Hi ha 10 persones al Comitè de direcció, amb un percentatge de dones i homes similar a la representació global.
- Hi ha 9 persones a la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT), on el percentatge de dones és 10 punts superiors a la seva representació global.
- El 26% de la plantilla té entre 1 i 3 anys d'antiguitat, amb un percentatge de dones i homes similar a la seva representació global. Antiguitat mitjana de la plantilla: 5 anys (6 en dones i 5 en homes).
- El 40% de la plantilla té entre 31 i 45 anys; en aquest tram el percentatge de dones i homes és similar a la seva representació global. Edat mitjana de la plantilla: 40 anys (41 en dones i 38 en homes).

Una plantilla feminitzada amb el 68% de dones, amb un alt nombre de tècniques de laboratori i una representació destacada a l'àrea d'Extraccions. **L'antiguitat mitjana és de 5 anys i l'edat mitjana 40 anys**, quasi igual entre homes i dones.

Infrarrepresentació femenina:

- No existeix infrarrepresentació femenina global (les dones representen el 68%), però analitzant detingudament diferents àmbits i aspectes de l'empresa, s'observa infrarepresentació femenina en:
 - L'Àrea de Bioquímica general.
 - La categoria professional de Llicenciat.

- El grup professional 8-2 (administratiu).

3.2. Selecció i contractació

- El 46% de la plantilla té un contracte indefinit a temps complet, amb un percentatge de dones i homes similar a la representació global. En contractes indefinits a temps parcial, el percentatge de dones és 14 punts superior a la seva representació global.
- L'any 2024, hi ha hagut un total de 129 incorporacions (una mateixa persona pot haver tingut més d'una alta), amb un percentatge de dones i homes similar a la representació global. El 57% de les incorporacions han estat per cobrir suplències.
- L'any 2024, hi ha hagut un total de 108 baixes definitives (enfrent de 129 incorporacions) (una mateixa persona pot haver tingut més d'una baixa), amb un percentatge de dones i homes igual a la representació global.

3.3. Classificació professional

- El Conveni col·lectiu d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya, així com el Conveni IMAS en els casos aplicables, estableixen un sistema de classificació professional basat en grups i categories definits pel nivell de formació, grau de responsabilitat, complexitat tècnica de les funcions i autonomia del lloc. Aquesta estructura inclou grups professionals que agrupen diferents categories laborals i estableix una correlació entre nivells retributius i funcionals. Concretament, les categories són: auxiliar administratiu/va, administratiu/va, tècnic/a de laboratori, diplomada, llicenciat/da, facultatiu/va.

3.4. Formació

- L'any 2024, han estat formades 525 persones (una mateixa persona pot haver realitzat més d'una formació). La durada mitjana de la formació rebuda per dones ha estat de 3 hores i per homes, també de 3 hores (càlcul fet amb els cursos dels quals es disposava d'aquesta informació).

3.5. Promoció

- L'any 2024, hi ha hagut 6 promocions, amb un percentatge de dones i homes similar a la representació global.

3.6. Condicions de treball

- El 60% de la plantilla treballa amb jornada completa, amb un percentatge de dones i homes similar a la representació global.

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

- S'han sol·licitat 24 llicències l'any 2024, amb un percentatge de dones i homes similar a la representació global. El 50% han estat per naixement i cura del menor i el 33% per permís de lactància.
- L'any 2024 hi ha hagut 2 reduccions de jornada per guarda legal, les dues de dones.
- L'any 2024 hi ha hagut 9 excedències, sent el percentatge d'homes 24 punts superior a la representació global. Una de les excedències (d'un home) ha estat per cura familiar, una altra (d'una dona) per cura de menor, la resta voluntàries.

3.8. Assetjament sexual i per raó de sexe

- L'LRC no té coneixement que hagin existit situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Existeix un protocol d'actuació davant de l'assetjament.

Pel que fa a la informació qualitativa analitzada, l'LRC compta amb processos, principalment al Departament de Gestió de Persones, encaminats a una presa de decisions objectiva, i les àrees de millora detectades s'han inclòs com a mesures dins aquest pla d'igualtat.

4. Auditoria retributiva

S'ha realitzat l'auditoria retributiva com a part del diagnòstic de situació, amb una vigència que coincideix amb la del pla, és a dir, té una durada de 4 anys que comença el setembre de 2025. Els principals resultats de l'auditoria són:

- L'LRC ha utilitzat l'eina de valoració de llocs de treball aprovada per ordre ministerial del Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat.
- Aquesta eina permet elaborar valoracions de llocs de treball amb perspectiva de gènere i dona compliment a les obligacions previstes a la disposició final primera del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- En base al grau del lloc determinat per la metodologia s'assigna un salari.
- Els resultats del Registre Retributiu, prenent com a base aquests graus, indiquen que:
 - La diferència salarial total entre dones i homes és del 6%.
 - Segons el RD 902/2020, el registre haurà d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors quan la mitjana aritmètica o la mediana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent. És a dir, en aquest cas no és necessària aquesta justificació.
 - No hi ha cap lloc de treball de valor igual en què les diferències entre dones i homes hagin superat el 25%.

Com a mesura de pla d'acció a la llum dels resultats, es proposa:

Mesura	Prioritat	Indicador de seguiment	Responsable	Mitjans	Termini execució
Fomentar la incorporació/promoció de dones en llocs de treball que es trobin infrarepresentades	Sí	% dones i homes en plantilla. % dones i homes per nivell jeràrquic % dones i homes per àrea	Gestió de persones	2 persones	Durant tota la vigència del Pla, revisió anual
Incloure dones en processos de selecció en llocs de treball que es trobin infrarepresentades	Sí	% de dones i homes en processos de selecció	Gestió de persones	2 persones	Durant tota la vigència del Pla, revisió anual
Revisar anualment la realització del registre retributiu i en cas de trobar-ne diferències no justificades, fer les accions que calgui per eliminar-les	Sí	Bretxa salarial	Gestió de persones	2 persones	Durant tota la vigència del Pla, revisió anual

5. Pla d'acció

5.1. Objectius generals

L'objectiu primordial del Pla d'Igualtat és la plena igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Això implica que, amb igualtat d'habilitats, coneixements i qualificació, homes i dones han de desenvolupar les seves tasques sense que el seu sexe, edat, raça i/o religió representin un obstacle, i en les mateixes condicions pel que fa a retribucions, formació i promoció dins de l'empresa.

Objectius generals:

- Promoure el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, garantint les mateixes oportunitats professionals en l'ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.
- Garantir a l'empresa l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere, i especialment les derivades de la maternitat, paternitat, assumptes familiars, estat civil i condicions laborals.
- Eliminar qualsevol manifestació de discriminació en la promoció interna i selecció amb l'objectiu de buscar una representació més equilibrada de les dones a la plantilla.
- Vetllar per una retribució justa i igualitària entre dones i homes que ocupen un lloc de treball de valor equivalent.
- Permetre l'accés a la formació i al desenvolupament professional tant d'homes com de dones a l'empresa.
- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere, implantant un codi de conducta que protegeixi a tots els i les professionals d'ofenses de naturalesa sexual.
- Promoure, mitjançant accions de comunicació i formació, la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius de l'organització.
- Sensibilitzar a tots els nivells de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació, conciliació de la vida laboral i personal i prevenció de l'assetjament.
- Potenciar la conciliació de la vida professional, personal i familiar independentment de la seva antiguitat.

Aquest segon pla té com a objectiu reforçar l'estructura interna que impulsa la **participació equitativa de les dones en la direcció i en la presa de decisions**, així com evidenciar el compromís continuat de l'LRC amb la igualtat real i sostenible

Aquest segon Pla d'Igualtat vol consolidar-se com el marc estratègic i de treball de l'LRC per mantenir i aprofundir la igualtat efectiva entre dones i homes. Té com a objectiu reforçar l'estructura interna que impulsa la participació equitativa de les dones en la direcció i en la presa de decisions, així com evidenciar el compromís continuat de l'LRC amb la igualtat real i sostenible.

5.2. Objectius específics

De l'anàlisi de les dades sobre la situació real de l'empresa en matèria d'igualtat, es va elaborar un informe diagnòstic que identifica, entre altres aspectes, les àrees de millora relacionades directament i indirectament amb la igualtat d'oportunitats.

Un cop detectades aquestes àrees, i tenint en compte els objectius establerts, s'han definit les mesures específiques encaminades a assolir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes de la plantilla. Aquestes mesures són:

(A1.1-PI) Acció 1.1. Àrea de Selecció, contractació i classificació professional

Objectiu: Revisar, des de la perspectiva de gènere, els procediments i eines utilitzades en el procés de selecció, per garantir una igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats entre dones i homes, basant-se en procediments estàndard, transparents, objectius i homogenis.

Mesura: Incloure en el PNT de Selecció una clàusula d'Igualtat referenciada a les bases de convocatòries de plaça.

Prioritat: Sí.

Indicador seguiment: PNT desenvolupat Si/No.

Responsable: Gestió de Persones.

Mitjans i recursos assignats: 2 persones.

Termini d'execució (Inici-Fi): d'agost de 2025 a desembre de 2025.

(A2.1-2PI) Acció 2.1. Àrea de Formació

Objectiu: Incentivar i promoure una cultura d'empresa basada en la igualtat d'oportunitats amb accions formatives.

Mesura: Impartir formació de caràcter obligatori en matèria d'igualtat a tots els estaments de l'organigrama.

Prioritat: Sí.

Indicador seguiment:

Percentatge de plantilla que ha completat amb èxit la formació.

Nombre d'hores totals impartides de formació.

Avaluació d'impacte d'aquesta formació

Responsable: Gestió de Persones.

Mitjans i recursos assignats: Consultora externa.

Termini d'execució (Inici-Fi): de gener de 2026 a desembre de 2026.

Algunes accions inclouen **formació obligatòria** en matèria d'igualtat, contemplar una **clàusula d'igualtat en els processos de selecció**, elaborar un **protocol sobre maternitat i embaràs** en la política de salut laboral i prevenció de riscos, entre d'altres.

(A3.1-2PI) Acció 3.1. Àrea de Salut laboral i prevenció de riscos

Objectiu: Incloure la perspectiva de gènere en la política de Salut laboral i prevenció de riscos.

Mesura: Elaborar i difondre un protocol conjunt amb el Departament de PRL i el servei mancomunat sobre maternitat i embaràs.

Prioritat: -

Indicador seguiment: Protocol Si/No.

Responsable: Gestió de Persones (PRL).

Mitjans i recursos assignats: 2 persones.

Termini d'execució (Inici-Fi): de gener 2026 a desembre 2026.

(A4.1-2PI) Acció 4.1. Àrea de Cultura i pertinença

Objectiu: Difondre una cultura d'empresa compromesa amb la igualtat, amb campanyes de sensibilització a tota la plantilla de la necessitat d'actuar i treballar conjuntament en la igualtat d'oportunitats.

Mesura: Exigir el compliment de la normativa en matèria d'igualtat a les empreses i entitats amb les quals col·labora l'LRC.

Prioritat: Si.

Indicador seguiment:

Nombre d'empreses i entitats que acrediten el compliment efectiu de la normativa.

Nombre d'empreses i entitats que han rebut el comunicat de compromís per part de l'LRC respecte del total d'empreses i entitats col·laboradores.

Responsable: Gestió de Persones.

Mitjans i recursos assignats: 2 persones.

Termini d'execució (Inici-Fi): de gener 2027 a desembre 2027.

(A5.1-2PI) Acció 5.1. Àrea de Comunicació

Objectiu: Garantir la transparència i l'accessibilitat de la informació relacionada amb la igualtat dins de l'empresa, facilitant que tota la plantilla conegui on consultar la documentació d'igualtat i promovent la seva difusió a través de diversos canals per assegurar que arribi a totes les persones treballadores.

Mesura: Notificar la ubicació de la documentació d'igualtat i difondre-la per diferents canals.

Prioritat: Si.

Indicador seguiment:

Percentatge de persones treballadores que declara conèixer la ubicació de la documentació d'igualtat mitjançant una enquesta interna.

Responsable: Comunicació.

Mitjans i recursos assignats: 2 persones.

Termini d'execució (Inici-Fi): de setembre 2026 a desembre 2026.

6. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla permet comprovar l'assoliment dels objectius proposats i conèixer el procés de desenvolupament, amb l'objectiu d'introduir altres mesures si fos necessari o corregir possibles desviacions.

Per això és fonamental haver establert un sistema d'indicadors durant el disseny del pla d'igualtat, que permeti realitzar un seguiment i una avaluació dels resultats aconseguits.

L'avaluació té els següents objectius:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del pla.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions (si es constata que es requereix més temps per corregir les desigualtats).
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a l'empresa d'acord amb el compromís adquirit.

Per això, l'avaluació s'estructura en tres eixos:

Avaluació de resultats

- Grau de compliment dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
- Grau d'assoliment dels resultats esperats.

Avaluació de procés

- Nivell de desenvolupament de les accions empreses.
- Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats i solucions emprades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del Pla atenent a la seva flexibilitat.

Avaluació d'impacte

- Grau d'apropament a la igualtat d'oportunitats a l'empresa.
- Canvis en la cultura de l'empresa: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, en les pràctiques de RRHH, etc.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

6.1. Comissió de seguiment i avaluació

El seguiment i avaluació del Pla serà realitzat per la Comissió d'Igualtat, integrada per l'empresa, la representació de la plantilla i l'agent d'igualtat. La constitució de la mateixa està formada per:

Per part empresarial:

- Estela Pérez Mota, com a Presidenta de la Comissió d'Igualtat.
- Jordi Vinuesa Jurado, com a membre de la Comissió d'Igualtat.

Per part social:

- Àngels Forner Castillo, com a Secretària de la Comissió d'Igualtat.*
- Daniel Acemel Ballesteros, com a membre de la Comissió d'Igualtat.

*Temporalment i per motius d'incapacitat temporal, Carolina Heredia Bermúdez fa la seva substitució.

Agent d'igualtat:

- Rubén Ortega Garcia, com a agent d'igualtat.

L'objectiu principal de la comissió de seguiment del pla d'igualtat serà dur a terme el seguiment de la implantació de les mesures incloses en el Pla i avaluar el grau de compliment del mateix, dels objectius marcats i de les accions programades.

Aquesta Comissió es reunirà com a màxim tres sessions anuals de manera ordinària, o quan les circumstàncies ho requereixin de manera extraordinària.

Funcions de la Comissió de seguiment del pla d'Igualtat:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'informes anuals de seguiment i un intermitent i un final d'avaluació, que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins de l'empresa, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant en el seu cas, mesures correctores.
- La Comissió podrà realitzar també funcions assessores en matèria d'igualtat.

La Comissió d'Igualtat es reuneix tres vegades l'any i és la responsable del seguiment del compliment de les mesures previstes i d'avaluar a través d'informes els avenços assolits, així com d'assessorar en cas necessari

6.2. Procediment de modificació del Pla d'Igualtat

El Pla d'igualtat haurà de ser revisat quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
- b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- f) Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Serà a les reunions de seguiment del pla on la Comissió valorarà la necessitat de modificació del pla. El Pla podrà modificar-se per consens entre les parts. Les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del pla d'igualtat es resoldran per votació o, en cas d'empat, per consulta a l'agent d'igualtat i/o a la resta de la plantilla. Si encara així continués l'empat, s'acudirà a un procediment de solució autònoma de conflictes.

7. Calendari d'actuació

El calendari de la implantació de les mesures serà el que s'ha establert anteriorment, la freqüència del seguiment serà anual i l'avaluació es realitzarà a mitja vigència del pla i en finalitzar aquesta.

Activitats	2025		2026				2027				2028				2028			
	3r trimestre	4t trimestre	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	3r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre
Implantació mesures																		
Seguiment del Pla																		
Avaluació del Pla																		

Signen en tots els fulls del present II Pla d'Igualtat de l'LRC, a el Prat de Llobregat, en data de 15 de setembre de 2025.

Per la part empresarial,

Estela Pérez Mota
Presidenta

Jordi Vinuesa Jurado
Membre

Per la part social,

Àngels Forner Castillo
Secretària

Daniel Acemel Ballesteros
Membre

Agent d'Igualtat,

Rubén Ortega Garcia

(Tots els fulls han de portar la signatura als marges)

8. Annexos

8.1 Annex I – Indicadors de Seguiment i Avaluació

L'ús d'indicadors permet fer un seguiment de l'evolució de la plantilla a partir de la implantació de les diferents mesures d'igualtat i una avaluació dels resultats i de l'impacte del Pla d'Igualtat. Alguns dels indicadors més rellevants que pot utilitzar l'empresa són:

Estructura de plantilla:

- % de dones - % d'homes a la plantilla.
- % de dones - % d'homes per departament.
- % de dones - % d'homes per nivell jeràrquic.

Promoció:

- % de dones - % d'homes promocionats.
- % de dones - % d'homes promocionats per departament.
- % de dones - % d'homes promocionats per nivell jeràrquic.
- Nombre de dones promocionades a llocs de responsabilitat sobre el total de promocions a llocs de responsabilitat.

Formació:

- Nombre d'accions formatives realitzades per homes sobre el total d'homes a la plantilla.
- Nombre d'accions formatives realitzades per dones sobre el total de dones a la plantilla.
- % d'homes formats per departament i nivell jeràrquic.
- % de dones formades per departament i nivell jeràrquic.
- Nombre d'hores de formació rebudes per homes sobre el total d'homes a la plantilla.
- Nombre d'hores de formació rebudes per dones sobre el total de dones a la plantilla.
- % d'homes formats per matèria formativa.
- % de dones formades per matèria formativa.

Conciliació:

- % de dones - % d'homes per tipus de permís, suspensions de contracte i excedències.
- % de dones - % d'homes per nivell jeràrquic per tipus de permís, suspensions de contracte i excedències.
- % de dones - % d'homes per tipus de contracte per tipus de permís, suspensions de contracte i excedències.

Assetjament:

- Nombre de casos d'assetjament / tipus d'assetjament / resolució

Bretxa salarial:

- Retribució mitjana anual, fixa i variable, de dones i homes en llocs d'igual valor

8.2 Annex II- Definicions

Com a guia per al desenvolupament i execució del Pla s'han adoptat les definicions recollides en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i altres de caràcter normatiu:

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (Art. 3 Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes).

Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional i, en les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, inclòs el treball per compte propi, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les de cessament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per les mateixes. (Art. 5 Llei 3/2007).

Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva

D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes. (Art. 43 Llei 3/2007).

Discriminació directa i indirecta

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. (Art. 6.1. Llei 3/2007).

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, amb les salvetats previstes en la Llei. (Art. 6.2. Llei 3/2007).

En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe. (Art. 6.3. Llei 3/2007).

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui la finalitat 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. Llei 3/2007).

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Art. 7.2. Llei 3/2007).

Es consideraran, en tot cas, discriminadors l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. (Art. 7.3. Llei 3/2007).

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe. (Art. 7.4. Llei 3/2007).

Igualtat de remuneració per treballs de igual valor

S'entén per igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació de l'empresari de pagar per la prestació d'un treball de igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i sigui quina sigui la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se

discriminació alguna per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta. (Art. 28 Estatut dels Treballadors).

Discriminació per embaràs o maternitat

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. (Art. 8 Llei 3/2007).

Indemnitat davant represàlies

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. (Art. 9 Llei 3/2007).

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries. (Art. 10 Llei 3/2007).

Accions positives

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions evidents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. (Art. 11 Llei 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Qualsevol persona podrà sol·licitar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que s'estableix a l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació. (Art. 12.1 Llei 3/2007).

Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici. (Art. 44.1 Llei 3/2007).