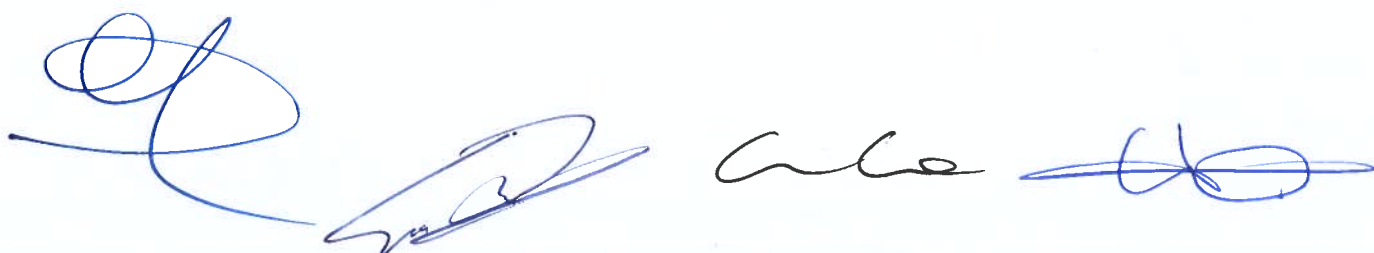


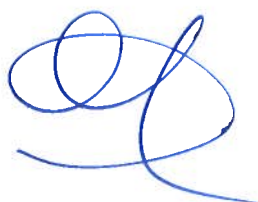
# PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

FAURA CASAS AUDITORS  
CONSULTORS

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a large, stylized loop. The second is a smaller, more compact signature. The third is a simple, cursive signature. The fourth is a signature with a prominent horizontal stroke at the end.

## Presentació de l'organització

Nom i raó social	FAURA-CASAS, Auditors-Consultors, S.L. (en endavant FAURA-CASAS).
CIF	B58671710
Forma jurídica	Societat Limitada
Activitat	Prestació de serveis professionals compresos en l'àmbit de l'auditoria comptable, organització i administració d'empreses, consultoria gerencial, estudis de viabilitat, planificació financera fiscal i operativa, etc.
Sector	Comptabilitat, tinença de llibres, auditoria i assessoria fiscal. Assessorament i relacions públiques d'empreses.
Adreça únic centre de treball	Carrer Còrsega 299, 6a planta. 08008 Barcelona
Telèfon	934816469
Web	<a href="http://www.faura-casas.com">www.faura-casas.com</a>



## **Pla d'Igualtat de:**

### **Faura Casas, Auditors-Consultors, S.L.**

Data: 06/01/2023

Vigència: 4 anys – De 06/01/2023 a 06/01/2027

### **Objectius generals:**

- Garantir que tots els procediments que du a terme l'empresa tenen en compte el principi d'igualtat.
- Garantir el coneixement entre el personal de les polítiques d'igualtat i dels drets relatius a tracte igualitari.
- Millorar l'oferta de formació que proporciona l'empresa en matèria d'igualtat.
- Crear i actualitzar les eines i protocols de què disposa l'empresa per a implantar la seva política d'igualtat.
- Revisar, corregir i esmenar, si s'escau, les situacions detectades que podrien representar vulneracions del principi d'igualtat.



## **Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa**

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

### **PUNTS FORTS**

- No consten discriminacions en aquest àmbit de manera evident, ni consta que hi hagi una percepció en aquest sentit de manera general.

### **ÀREES DE MILLORA**

- Caldria millorar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la cultura de l'empresa, expressada en tots els seus aspectes, especialment en els àmbits de la formació, la comunicació i la prevenció.

### **Objectius específics:**

- Promoure accions d'informació i formació sobre igualtat des de la Comissió d'Igualtat.
- Millorar les eines i recursos que hi ha actualment a l'empresa dedicats a igualtat.

### **Acció 1**

❖ Objectiu específic: Promoure accions d'informació i formació sobre igualtat des de la Comissió d'Igualtat.
❖ Nom de l'acció: Millorar la informació, el coneixement i la cultura d'igualtat a través de promoure accions de formació sobre igualtat destinades a tot el personal.
❖ Descripció de les actuacions: Organitzar accions de formació sobre igualtat a tot el personal de manera general.
❖ Responsable: Membres de la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2027
❖ Canals de comunicació i difusió: Correu electrònic i intranet corporativa
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Comprovar que realment la formació i la cultura d'igualtat han tingut la incidència prevista a través d'enquestes realitzades anualment.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans i de direcció.

## Acció 2

❖ Objectiu específic: Millorar les eines i recursos que hi ha actualment a l'empresa dedicats a igualtat.
❖ Nom de l'acció: Millorar eines i recursos d'igualtat des de la Comissió d'Igualtat.
❖ Descripció de les actuacions: La Comissió d'Igualtat difondrà les seves activitats de forma periòdica a través dels canals de comunicació interna. També promourà l'actualització de les eines necessàries per a la promoció de la cultura d'igualtat a l'organització.
❖ Responsable: Els membres de la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2027
❖ Canals de comunicació i difusió Correu electrònic, intranet corporativa
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Caldrà dur un seguiment de les persones que reben la informació de la Comissió d'Igualtat i són destinatàries de la formació; també caldrà avaluar la incidència de les accions de difusió a través d'enquestes i entrevistes periòdiques, especialment en relació a les eines que pretenen afavorir la igualtat.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal d'administració, comunicació i recursos humans.
❖ Comentaris/Observacions



## Àmbit 2. Condicions laborals

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor. Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

### PUNTS FORTS

- En general, la distribució de la plantilla és força paritària entre dones i homes, i es troba a prop de ser una presència masculinitzada, ja que els homes són gairebé el 60% de la plantilla.
- No es detecten diferències significatives entre tipus de jornades i contractes, antiguitat, franges d'edat o nivell d'estudis.

### ÀREES DE MILLORA

- A nivell de permisos i conciliació amb la vida personal i familiar, caldria fomentar el coneixement de les diferents mesures previstes, per tal d'assolir un major nivell d'igualtat, ja que actualment només les dones semblen beneficiar-se de determinades mesures. D'altra banda, enquestes realitzades anteriorment manifesten que hi ha poc coneixement de les mesures de conciliació. Per tant, seria necessari fer-ne una major difusió.

### Objectius específics:

Constatar que no hi ha obstacles que impedeixin que les àrees o sectors amb presència majoritària d'un gènere determinat puguin ser accessibles per a persones del gènere amb menys presència.

### Acció 1

❖ Objectiu específic: Constatar que no hi ha obstacles que impedeixin que les àrees o sectors amb presència majoritària d'un gènere determinat puguin ser accessibles per a persones del gènere amb menys presència.
❖ Nom de l'acció: Revisar les oportunitats d'accés i promoció per part de persones del gènere amb menys presència en les àrees corresponents.
❖ Descripció de les actuacions: Revisar les oportunitats d'accés i promoció per part de persones del gènere amb menys presència a les àrees que tenen una major presència d'un gènere (més del 60%).
❖ Responsable: Comissió d'Igualtat.

❖ Data d'inici	06-01-2023
❖ Data de fi	06-01-2025
❖ Canals de comunicació i difusió:	Presencialment
❖ Indicadors de seguiment i avaluació:	Entrevistes i enquestes a les persones del gènere amb menys presència. Anualment es farà una revisió a la Comissió d'Igualtat de tots aquests casos.
❖ Recursos humans, materials i econòmics:	Recursos humans.
❖ Comentaris/Observacions	



### Àmbit 3. Accés a l'organització

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari. El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

#### PUNTS FORTS

- Els processos de selecció que s'han aplicat fins ara no permeten observar diferències o desigualtats de gènere.
- La informació quantitativa permet constatar que es manté una distribució d'homes i dones tant en les extincions com en els seus motius que es correspon amb la distribució general de l'organització. A part d'això, es constata paritat en els motius d'extinció de la relació laboral.

#### ÀREES DE MILLORA

- Com a mesura es pot millorar la formació en matèria d'igualtat de les persones que intervenen en els processos de contractació.
- Cal implementar un protocol de selecció i contractació que tingui en compte el llenguatge inclusiu i la perspectiva de gènere.
- Es pot implementar una entrevista de baixa, per tal d'esbrinar perquè hi ha un nombre major de baixes voluntàries de dones, i comprovar si això pot tenir a veure amb circumstàncies vinculades al gènere.

#### Objectius específics:

- Acció de formació adreçada a les persones que intervenen en els processos de selecció.
- Acció de millora dels processos de selecció, millorant-ne la transparència, la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu.
- Cal comprovar que no intervenen factors de desigualtat en les baixes voluntàries.

#### Acció 1

- |  |
|--|
| ❖ Objectiu específic: Acció de formació adreçada a les persones que intervenen en els processos de selecció. |
| ❖ Nom de l'acció: Formació a les persones que intervenen en els processos d'accés a l'organització.          |

❖ Descripció de les actuacions: Promoure una acció de formació a totes les persones que intervinguin en processos de selecció.
❖ Responsable: Membres de la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Correu electrònic, intranet corporativa
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Registre i certificats de formació de les persones adscrites a selecció de personal
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Recursos humans, administració i direcció
❖ Comentaris/Observacions

❖ <b>Acció 2</b>
❖ Objectiu específic: Acció de millora dels processos de selecció i, particularment, el llenguatge, la transparència i l'aplicació d'una perspectiva de gènere.
❖ Nom de l'acció: Millora dels processos de selecció.
❖ Descripció de les actuacions: Elaborar un protocol destinat als processos de selecció que tingui en compte la promoció de la transparència, el llenguatge inclusiu i la perspectiva de gènere.
❖ Responsable: Membres de la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Correu electrònic, intranet corporativa
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Registre i avaluació dels processos segons criteris d'igualtat.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal adscrit a selecció de personal, administració i direcció
❖ Comentaris/Observacions

❖ <b>Acció 3</b>
❖ Objectiu específic: Revisar que no intervenen factors de desigualtat en les baixes voluntàries.
❖ Nom de l'acció: Igualtat en baixes voluntàries.
❖ Descripció de les actuacions: Incorporar preguntes sobre igualtat en una enquesta de baixa.
❖ Responsable: Persona delegada de la Comissió d'Igualtat
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Correu electrònic i intranet corporativa.

❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Registrar les respostes de les empreses subcontractades i fer-ne una avaluació a la Comissió d'Igualtat.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal d'administració
❖ Comentaris/Observacions



## Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització. És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix.

### PUNTS FORTS

- Els processos de formació que s'han implementat a l'organització no manifesten diferències significatives entre dones i homes, més enllà de la presència superior de dones, com és la tònica habitual a l'organització.

### ÀREES DE MILLORA

- Seria convenient incorporar la perspectiva de gènere en els processos de determinació de les necessitats formatives.
- Caldria proporcionar també formació en matèria d'igualtat a les persones que intervenen en els processos de formació.

### Objectius específics:

- Cal incloure a la formació que s'ofereix a la plantilla una formació específica en matèria d'igualtat.

❖ <b>Acció 1</b>
❖ Objectiu específic: Cal incloure a la formació que s'ofereix a la plantilla una formació específica en matèria d'igualtat.
❖ Nom de l'acció: Formació en matèria d'igualtat per al personal.
❖ Descripció de les actuacions: Cal incloure a l'oferta formativa que l'organització ofereix al personal una formació específica sobre igualtat.
❖ Responsable: Persona designada per la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió Intranet corporativa, correu electrònic, aules de formació.
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Registre de les persones destinatàries de la formació i avaluació.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans i personal en general.
❖ Comentaris/Observacions

## Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

### PUNTS FORTS

- La informació sobre les darreres promocions no permet identificar diferències significatives entre dones i homes que no puguin atribuir-se a qüestions individuals.

### ÀREES DE MILLORA

- Cal cercar l'equilibri entre dones i homes en els processos de promoció, acreditant que, en tot cas, es fonamenten en criteris objectius o objectivables.
- Atès que els processos de promoció no incorporen la perspectiva de gènere de forma expressa, com a possible millora s'hi pot incorporar aquesta perspectiva.
- Cal valorar si les necessitats de conciliació personal i familiar poden ser un obstacle per a la promoció, considerant les característiques i necessitats corresponents a determinats llocs de treball.
- Com a possible millora, es pot incorporar formació en matèria d'igualtat en les persones que intervenen en els processos de promoció.

### Objectius específics:

- Acció de formació a les persones que intervinguin en processos de promoció per tal tinguin formació i coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats
- Comprovar en cada cas el paper de la influència familiar o de les necessitats de conciliació en els processos de promoció.
- En els processos de promoció a llocs de responsabilitat, establiment de mecanismes per a fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència.

❖ <b>Acció 1</b>
❖ Objectiu específic: Acció de formació a les persones que intervinguin en processos de promoció per tal tinguin formació i coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats
❖ Nom de l'acció: Formació a les persones que intervinguin en els processos de promoció.
❖ Descripció de les actuacions: Acció de formació a persones que intervinguin en processos de promoció per tal tinguin formació i coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats

❖ Responsable: Persona responsable de formació a l'empresa
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Correu electrònic, intranet corporativa
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Registre de la formació proporcionada a les persones adscrites a promoció i avaluació.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans i de direcció
❖ Comentaris/Observacions

❖ <b>Acció 2</b>
❖ Objectiu específic: Comprovar en cada cas el paper de la influència familiar o de les necessitats de conciliació en els processos de promoció.
❖ Nom de l'acció: Comprovar la influència familiar o les necessitats de conciliació en els diferents processos de promoció.
❖ Descripció de les actuacions: Registrar i constatar, si és el cas, l'existència d'influència familiar o de necessitats de conciliació que puguin intervenir en processos de promoció
❖ Responsable: Persona delegada de la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2027
❖ Canals de comunicació i difusió Intranet corporativa, correu electrònic
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Elaboració de breu informe sobre la presència o absència d'influència familiar, que serà avaluat per la Comissió d'Igualtat.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans, direcció i administració.
❖ Comentaris/Observacions

❖ <b>Acció 3</b>
❖ Objectiu específic: En els processos de promoció a llocs de responsabilitat, establiment de mecanismes per a fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència.
❖ Nom de l'acció: Establir mesures que facilitin la integració de dones en llocs de responsabilitat
❖ Descripció de les actuacions: Definir i establir les mesures de conciliació i promoció necessàries que permetin a les persones del sexe amb menys presència en cada àmbit tenir les mateixes possibilitats de promoció en condicions d'igualtat, detectant, si és el cas, l'existència de possibles prejudicis o deficiències que en limitin l'accés.
❖ Responsable: Direcció general
❖ Data d'inici 06-01-2023

❖ Data de fi	06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió:	Correu electrònic i intranet corporativa
❖ Indicadors de seguiment i avaluació:	La Comissió d'Igualtat participarà en l'elaboració i avaluació de les mesures establertes.
❖ Recursos humans, materials i econòmics:	Personal de recursos humans i de direcció
❖ Comentaris/Observacions	



## Àmbit 6. Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. La bretxa salarial, mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Com consta als informes de la UE, és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

### PUNTS FORTS

- En general, les diferències no són gaire rellevants quantitativament i, en la majoria de casos, es poden explicar per motius relacionats amb les característiques concretes de determinats llocs de treball.

### ÀREES DE MILLORA

- Tot i que les diferències no semblen ser gaire rellevants i es poden explicar per la distribució general de plantilla, és possible intentar reduir les diferències salarials a través d'aplicar criteris que objectivin els conceptes retributius en funció d'un sistema de valoració de llocs de treball.

### Objectius específics:

- Establir els mecanismes que permetin una vinculació més objectiva de les retribucions al desenvolupament i rendiment laboral.

❖ <b>Acció 1</b>
❖ Objectiu específic: Establir els mecanismes que permetin una vinculació més objectiva de les retribucions al desenvolupament i rendiment laboral.
❖ Nom de l'acció: Tenir definits els criteris objectius que defineixen i justifiquen les retribucions corresponents a cada persona dins l'organització.
❖ Descripció de les actuacions: Definir o disposar dels criteris objectius que fonamenten i justifiquen les retribucions corresponents a cada persona dins l'organització, d'acord amb el rendiment i l'aportació personal, independentment del seu sexe.
❖ Responsable: Direcció de recursos humans, a instàncies de la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Correu electrònic i intranet corporativa
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: La Comissió d'Igualtat avaluarà anualment aquests criteris.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Recursos humans
❖ Comentaris/Observacions

## Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses. La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

### PUNTS FORTS

- No es detecten diferències generalitzables en l'àmbit dels permisos i mesures de conciliació, ja que tant homes com dones han fet servir diferents permisos de manera força equitativa.

### ÀREES DE MILLORA

- D'acord amb els resultats d'enquestes realitzades, és possible millorar la difusió i el coneixement de les mesures de conciliació per part del personal, a fi d'afavorir l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral i augmentar la igualtat efectiva entre dones i homes en l'entorn laboral.

### Objectius específics:

- Acció d'informació i difusió de les mesures de conciliació que té el personal i afavorir-ne la igualtat.
- Acció de comprovació que, en l'aplicació de les mesures vigents que podrien afectar la corresponsabilitat i la conciliació amb la vida personal i familiar, no hi ha discriminacions.

❖ <b>Acció 1</b>
❖ Objectiu específic: Acció d'informació i difusió de les mesures de conciliació que té el personal i afavorir-ne la igualtat.
❖ Nom de l'acció: Acció de difusió sobre les mesures de conciliació i corresponsabilitat.
❖ Descripció de les actuacions: Acció de comunicació, difusió i informació interna sobre les mesures de conciliació que té el personal a la seva disposició, promocionant-ne la igualtat en la seva adopció.
❖ Responsable Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa i correu electrònic
❖ Indicadors de seguiment i avaluació

❖ Recursos humans, materials i econòmics: Cal que la Comissió d'Igualtat verifiqui la realització de l'acció i comprovi si aquesta acció té repercussió en les mesures efectivament adoptades.
❖ Comentaris/Observacions

❖ <b>Acció 2</b>
❖ Objectiu específic: Acció de comprovació que, en l'aplicació de les mesures vigents que podrien afectar la corresponsabilitat i la conciliació amb la vida personal i familiar, no hi ha discriminacions.
❖ Nom de l'acció: Acció de comprovació de la igualtat en l'adopció de mesures de corresponsabilitat o conciliació.
❖ Descripció de les actuacions: Comprovar que sempre que s'adopten mesures de conciliació o corresponsabilitat no hi ha discriminacions o pertorbacions en l'exercici d'aquests drets.
❖ Responsable: Persona designada per la Comissió d'Igualtat
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2027
❖ Canals de comunicació i difusió: A través d'entrevista o enquesta a les persones afectades.
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Els resultats de les comprovacions s'avaluaran a la mateixa Comissió d'Igualtat.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans, direcció i administració.
❖ Comentaris/Observacions

## Àmbit 8. Comunicació no sexista

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

### PUNTS FORTS

- L'empresa ja disposa d'un protocol de comunicació no sexista.
- Segons els resultats d'enquestes i la informació facilitada per l'empresa, la percepció majoritària del personal és que l'empresa vetlla per aplicar efectivament un principi d'igualtat i no es fan diferències relatives a comunicació corporativa.

### ÀREES DE MILLORA

- Com a millora, caldria revisar el protocol existent sobre comunicació no sexista, millorar-lo, si s'escau, i fer-ne la difusió adequada.
- També seria convenient que la Comissió d'Igualtat vetllés pel compliment del protocol i en controlés la seva correcta aplicació.

### Objectius específics:

- Acció de revisar i millorar el protocol de comunicació no sexista.
- Acció de revisar que el protocol s'aplica adequadament en tots els àmbits d'activitat de l'organització.

❖ <b>Acció 1</b>
❖ Objectiu específic: Acció de revisar i millorar el protocol de comunicació no sexista.
❖ Nom de l'acció: Revisar protocol de comunicació no sexista.
❖ Descripció de les actuacions: Revisar i actualitzar el protocol de comunicació no sexista
❖ Responsable: Persona designada per la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa i correu electrònic
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Cal informar a la Comissió d'Igualtat que la revisió s'ha dut a terme.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans i administració.
❖ Comentaris/Observacions

❖ <b>Acció 2</b>
❖ <b>Objectiu específic:</b> Acció de revisar que el protocol s'aplica adequadament en tots els àmbits d'activitat de l'organització.
❖ <b>Nom de l'acció:</b> Revisar l'aplicació del protocol de comunicació no sexista.
❖ <b>Descripció de les actuacions:</b> Comprovar que s'aplica correctament el protocol de no comunicació en tots els àmbits de l'organització
❖ <b>Responsable:</b> Persona designada per la Comissió d'Igualtat.
❖ <b>Data d'inici</b> 06-01-2023
❖ <b>Data de fi</b> 06-01-2024
❖ <b>Canals de comunicació i difusió</b> Correu electrònic i intranet corporativa
❖ <b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>
❖ <b>Recursos humans, materials i econòmics:</b> Cal informar la Comissió d'Igualtat que aquesta comprovació s'ha dut a terme i el resultat que se n'ha obtingut.
❖ <b>Comentaris/Observacions</b>

## Àmbit 9. Salut laboral

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

### PUNTS FORTS

- No consten discriminacions en aquest àmbit de manera evident, ni consta que hi hagi una percepció en aquest sentit de manera general.

### ÀREES DE MILLORA

- És possible millorar la seguretat i la salut a l'organització a través d'orientar la prevenció també als riscos que són de gènere (per exemple, embarassos). Per tant, com a possible millora caldria incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut laboral de manera expressa.

### Objectius específics:

- Obtenir informació sobre com la prevenció de riscos per a la salut té en compte els riscos propis i particulars de cada gènere.

❖ <b>Acció 1</b>
❖ Objectiu específic: Obtenir informació sobre com la prevenció de riscos per a la salut té en compte els riscos propis i particulars de cada gènere.
❖ Nom de l'acció: Obtenir evidència que la prevenció de riscos s'aplica també des d'una perspectiva de gènere i té en compte els riscos particulars d'homes i dones de manera igualitària.
❖ Descripció de les actuacions: Demanar al servei de prevenció de riscos que proporcioni informació sobre com té en compte els riscos diferents d'homes i dones.
❖ Responsable: Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici: 06-01-2023
❖ Data de fi: 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa i correu electrònic.
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: La Comissió d'Igualtat valorarà l'adequació de la informació obtinguda i en deixarà constància en una acta.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Servei de prevenció de riscos de la salut.
❖ Comentaris/Observacions

## Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies: - assetjament per raó de sexe i assetjament sexual -. En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

### PUNTS FORTS

- No consten situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, tal com podem constatar amb la informació proporcionada per l'empresa i pel resultat d'enquestes.
- L'entitat ja disposa d'un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.

### ÀREES DE MILLORA

- L'organització ha de mantenir actualitzat el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere i comprovar que s'està aplicant correctament.
- Cal que es faci difusió d'aquest Protocol i assegurar que tot el personal sabria com actuar en cas que es produís una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

### Objectius específics:

- Acció de comprovació i actualització del protocol.
- Acció de difusió del protocol a tota la plantilla, per tal que els treballadors i treballadores sàpiguen a qui adreçar-se en cas necessari.
- Revisar que el protocol s'aplica correctament a tota la plantilla.

❖ <b>Acció 1</b>
❖ Objectiu específic: Acció d'actualització de protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere,.
❖ Nom de l'acció: Revisar i actualitzar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.
❖ Descripció de les actuacions: Actualitzar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.
❖ Responsable: Persona designada per la Comissió d'Igualtat.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024

❖ Canals de comunicació i difusió: Correu corporatiu i intranet corporativa
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: Cal informar la Comissió que aquesta acció s'ha dut a terme, per tal que n'avalui i n'aprovi el resultat, si és el cas.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans i administració
❖ Comentaris/Observacions

❖ <b>Acció 2</b>
❖ Objectiu específic: Acció de difusió del protocol a tota la plantilla, per tal que els treballadors i treballadores sàpiguen a qui adreçar-se en cas necessari.
❖ Nom de l'acció Informació i difusió del protocol a tota la plantilla.
❖ Descripció de les actuacions: Informar a tota la plantilla sobre l'existència del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, per tal que tothom en tingui coneixement.
❖ Responsable Comissió d'Igualtat
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió Intranet corporativa i correu electrònic
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: La Comissió comprovarà que el personal ha estat degudament informat i és conscient del protocol mitjançant enquestes i entrevistes.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans, comunicació i direcció.
❖ Comentaris/Observacions

❖ <b>Acció 3</b>
❖ Objectiu específic: Revisar que el protocol s'aplica correctament a tota la plantilla.
❖ Nom de l'acció: Revisar l'aplicació correcta del protocol.
❖ Descripció de les actuacions: Registrar i informar sobre l'aplicació del protocol a la Comissió d'Igualtat
❖ Responsable: Les persones que són membres de la Comissió d'Igualtat, cadascuna dins l'àrea que representa.
❖ Data d'inici 06-01-2023
❖ Data de fi 06-01-2024
❖ Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa i correu electrònic
❖ Indicadors de seguiment i avaluació: A través d'entrevistes, la Comissió comprovarà i conclourà si el protocol s'està aplicant de forma correcta o hi ha millores a adoptar.
❖ Recursos humans, materials i econòmics: Personal de recursos humans i administració
❖ Comentaris/Observacions
❖ Diagrama

**CALENDARI D'IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS PREVISTES**

<b>Acció</b>	<b>Data inici implantació</b>	<b>Data finalització</b>	<b>Accions de seguiment</b>	<b>Avaluació</b>
Organitzar accions de formació sobre igualtat a tot el personal de manera general.	06-01-2023	06-01-2027	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
La Comissió d'Igualtat difondrà les seves activitats de forma periòdica a través dels canals de comunicació interna. També promourà l'actualització de les eines necessàries per a la promoció de la cultura d'igualtat a l'organització.	06-01-2023	06-01-2027	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Revisar les oportunitats d'accés i promoció per part de persones del gènere amb menys presència a les àrees que tenen una major presència d'un gènere (més del 60%).	06-01-2023	06-01-2025	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Promoure una acció de formació a totes les persones que intervinguin en processos de selecció.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024	06-01-2024
Elaborar un protocol destinat als processos de selecció que tingui en compte la promoció de la transparència, el llenguatge inclusiu i la perspectiva de gènere.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Incorporar preguntes sobre igualtat en una enquesta de baixa.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Cal incloure a l'oferta formativa que l'organització ofereix al personal una formació específica sobre igualtat.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Acció de formació a persones que intervinguin en processos de promoció per tal tinguin formació i coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024	06-01-2024
Registrar i constatar, si és el cas, l'existència d'influència familiar o de necessitats de conciliació que puguin intervenir en processos de promoció	06-01-2023	06-01-2027	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Definir i establir les mesures de conciliació i promoció necessàries que permetin a les persones del sexe amb menys presència en cada àmbit tenir les mateixes possibilitats de promoció en condicions d'igualtat,	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027

detectant, si és el cas, l'existència de possibles prejudicis o deficiències que en limitin l'accés.				
Definir o disposar dels criteris objectius que fonamenten i justifiquen les retribucions corresponents a cada persona dins l'organització, d'acord amb el rendiment i l'aportació personal, independentment del seu sexe.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Acció de comunicació, difusió i informació interna sobre les mesures de conciliació que té el personal a la seva disposició, promocionant-ne la igualtat en la seva adopció.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Comprovar que sempre que s'adopten mesures de conciliació o corresponsabilitat no hi ha discriminacions o perturbacions en l'exercici d'aquests drets.	06-01-2023	06-01-2027	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Revisar i actualitzar el protocol de comunicació no sexista.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Comprovar que s'aplica correctament el protocol de comunicació no sexista en tots els àmbits de l'organització.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Donar instruccions al servei de prevenció de riscos per tal que pugui proporcionar un informe sobre prevenció de riscos per a la salut que tingui en compte els riscos diferents d'homes i dones.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2027
Actualització del protocol de prevenció de l'assetjament.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024 06-01-2025 06-01-2026	06-01-2024
Informar a tota la plantilla sobre l'existència del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, per tal que tothom en tingui coneixement.	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024	06-01-2024
Registrar i informar sobre l'aplicació del protocol a la Comissió d'Igualtat	06-01-2023	06-01-2024	06-01-2024	06-01-2024

**COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DELS PLANS D'IGUALTAT.**

- 1) **Composició:** La Comissió de Seguiment, Avaluació i Revisió (en endavant, Comissió d'Igualtat), destinada al seguiment, avaluació i revisió del Pla d'Igualtat, serà paritària entre representants legals dels treballadors i representants de l'organització i tindrà, d'entrada, la mateixa composició que tenia la Comissió Negociadora d'Igualtat, sens perjudici que hi pugui haver substitucions que comptin amb la legitimitat de cadascuna de les parts i que es facin constar en les reunions de seguiment.

<u>Per part de la representació de l'organització</u>	<u>Per part de la representació legal laboral</u>
Sr. Enric Ripoll Ros	Sra. Teresa Cañabate García
Sra. Maria Josep Arasa Alegre	Sra. Cristina López González

- 2) **Reunions:** La Comissió d'Igualtat es reunirà preferentment un cop al mes, tot i que podrà organitzar les seves reunions tenint en compte les necessitats de les accions a implementar i el seguiment i avaluació que n'ha de dur a terme, d'acord amb el calendari previst. En particular procurarà que les accions previstes al pla compten amb el suport i recursos necessaris, que tenen les persones assignades necessàries i que es duen a terme dins els terminis previstos.
- 3) **Negociacions:** Les parts han de negociar de bona fe per tal d'adoptar acords, que s'adoptaran per majoria. Els resultats de la negociació requeriran la conformitat de cadascuna de les dues parts negociadores.
- 4) **Discrepàncies:** En cas de desacord, la Comissió d'Igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així ho decideix, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan estigui específicament previst al conveni.
- 5) **Assessorament extern:** La Comissió d'Igualtat podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral. També podrà tenir accés a la documentació necessària per a dur a terme les accions previstes i fer-ne el seguiment i avaluació corresponent.
- 6) **Documentació:** El resultat de les deliberacions i les decisions adoptades es documentarà per escrit i es signarà pels diferents membres que assisteixin a la reunió.
- 7) **Confidencialitat:** Les persones que conformen la Comissió d'Igualtat i, si és el cas, les persones expertes que l'assisteixin, hauran de mantenir en tot moment un deure de secret i confidencialitat respecte a la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.
- 8) **Substitucions:** Les persones que conformen la Comissió d'Igualtat seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat (també en cas que els sigui retirada la legitimitat representativa per qui les va designar), impossibilitat d'exercici o causa justificada. Les persones que formin part de la representació de l'empresa seran substituïdes per l'empresa. De la mateixa manera, les persones que formin part de la

representació del personal seran substituïdes pels òrgans, delegats o persones que exerceixin la representació laboral a l'organització. En cas de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint com de la persona entrant.

- 9) Renúncies forçades: En cas que una persona membre de la Comissió d'Igualtat es vegi implicada en un procés relatiu a assetjament sexual o per raó de sexe i la Comissió valori l'existència d'indicis o proves contra seva, haurà de renunciar a la seva condició de membre.

### **PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT**

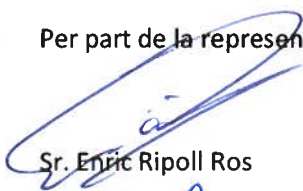
Més enllà dels terminis legals o convencionals previstos per a la renovació del Pla d'Igualtat, els membres de la Comissió podran proposar durant una reunió de seguiment la renovació parcial o total del Pla vigent, fent una proposta concreta, que podrà ser aprovada per la majoria dels membres del Pla d'Igualtat, sempre que compti també amb la conformitat de la majoria de cadascuna de les parts (representants dels treballadors i representants de l'organització empresarial).

La proposta de modificació, quan impliqui la modificació d'accions previstes o la introducció de noves accions, haurà d'incloure en aquestes accions una assignació de recursos i persones i un calendari d'execució, seguiment i avaluació.

En cas de sorgir discrepàncies, la Comissió d'Igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així ho decideix, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan estigui específicament previst al conveni.

#### Signatures

Per part de la representació de l'organització

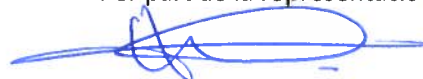


Sr. Enric Ripoll Ros



Sra. Maria Josep Arasa Alegre

Per part de la representació laboral:



Sra. Teresa Cañabate García



Sra. Cristina López González