

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ

Santa Pau, març 2022



La Fageda Fundació

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ	1
1 PRESENTACIÓ.....	5
1.1 INTRODUCCIÓ.....	5
1.2 OBJECTIU	6
1.3 ABAST I PARTS QUE CONCERTEN EL PLA.....	7
2 METODOLOGIA.....	8
2.1 ÀMBITS D'ACTUACIÓ I CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA	8
2.2 PRINCIPIS GENERALS.....	9
2.3 CARACTERÍSTIQUES DEL PLA	9
2.4 OBJECTIUS GENERALS	10
2.5 DIAGNÒSTIC PER ELABORAR EL PLA.....	11
3 ACCIONS.....	12
3.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	12
3.1.1 ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	12
3.1.2 ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	14
3.1.3 ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ DEL PLA.....	15
3.3 CONDICIONS LABORALS	16
3.3.1 ÀMBIT 5. CONDICIONS LABORALS.....	16
3.3.2 ÀMBIT 6. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	16
3.4 ÀMBIT 7. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ.....	17
3.5 DESENVOLUPAMENT, PROMOCIÓ I FORMACIÓ	17
3.5.1 ÀMBIT 8. DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ	17
3.5.2 ÀMBIT 9. FORMACIÓ.....	18
3.6 RETRIBUCIÓ	19
3.6.1 ÀMBIT 10. POLÍTICA RETRIBUTIVA I RETRIBUCIÓ.....	19
3.7 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	21
3.7.1 ÀMBIT 11. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	21
3.9 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT ASSETJAMENT.....	22
3.9.1 ÀMBIT 13. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ.....	22
3.10. ÀMBIT 14. MESURES DE GESTIÓ DE LA MOBILITAT QUE PERMETIN UN ACCÉS IGUALITARI DE LES DONES I HOMES EN EL LLOC DE TREBALL	24
4 PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS	25
5 AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA	27

1 PRESENTACIÓ

Seguim la filosofia i els principis que ens van portar el 2013 a desenvolupar un pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Avui dia, el tracte igualitari i la igualtat d'oportunitats continuen essent un dels principis fonamentals del nostre projecte que està present en totes les nostres decisions.

Malgrat que s'han fet molts passos des del punt de vista qualitatiu i quantitatiu, encara hi ha nombrosos prejudicis en la nostra cultura que fan que la feina de les dones continuï, en alguns casos, més mal considerada i remunerada que la dels homes, i que impedeixen, a més, que les dones accedeixin a les posicions de més responsabilitat.

Seguint totes les polítiques i accions de la Unió Europea i de la Constitució Espanyola (art. 14), La Fageda reconeix plenament la igualtat d'oportunitats i creu fermament en totes les mesures a favor d'eliminar la violència de gènere, l'assetjament sexual, la discriminació per raó de gènere i qualsevol altra discriminació com la nacionalitat, l'opinió o la ideologia.

Tenint en compte que encara queda discriminació salarial basada en el gènere, una taxa més alta d'atur femení, escassa presència de la dona en llocs de responsabilitat política, cultural, social i econòmica, i problemes de gestió del temps entre la vida personal, la família i la feina, La Fageda ha desenvolupat un diagnòstic per elaborar un pla d'acció per a la igualtat total i efectiva entre dones i homes.

1.1 INTRODUCCIÓ

La Fageda Fundació és una entitat d'iniciativa social sense ànim de lucre creada a Olot el 1982.

Té com a finalitat millorar la qualitat de vida i promoure la integració social de persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorns mentals severos, així com la d'altres col·lectius en risc d'exclusió social de la Garrotxa, mitjançant unes activitats empresarials que generen llocs de treball amb sentit i uns serveis assistencials que creen valor a l'organització i a la resta de la societat.

La Fageda està ubicada a Mas els Casals, seu amb el domicili social situat a la fageda d'en Jordà, una de les principals reserves del Parc Natural de la Zona Volcànica de la Garrotxa.

La Fageda és un projecte social format per quatre entitats jurídiques: la Fageda Societat Cooperativa, la Fundació Serveis Assistencials de la Garrotxa, l'empresa d'inserció El Faig de la Fageda i la Fageda Fundació. La Fageda Fundació, en concret, té 250 treballadors

Malgrat que les funcions d'aquestes quatre entitats siguin diferents, persegueixen el mateix propòsit: millorar la qualitat de vida i promoure la integració social de persones amb discapacitat intel·lectual o trastorns mentals severos i altres col·lectius en risc d'exclusió social de la Garrotxa, mitjançant unes activitats empresarials que generin llocs de treball amb sentit i uns serveis assistencials gestionats sota criteris de qualitat i d'excel·lència, que creen valor tant per a l'organització com per a la resta de la societat.

Les diferents entitats comparteixen la mateixa seu social i la majoria dels òrgans de govern.

La Fageda Fundació és el Centre Especial de Treball on s'acompanyen les PAS (persones amb necessitat de suport) en el desenvolupament de les seves capacitats laborals. És on es desenvolupen les diferents activitats productives (fabricació i comercialització de làctics, postres làcties, gelats i melmelades, les seccions de jardineria i de ramaderia), i des d'on es porta a terme el Servei de Prelaboral i el Servei d'Inserció Laboral.

La Fundació de Serveis Assistencials de la Garrotxa agrupa els serveis d'atenció a les persones: el Servei de Teràpia Ocupacional, el Servei Ocupacional i d'Inserció, el Servei de Lleure i Voluntariat i el Servei d'Habitatge.

Finalment, la Cooperativa la Fageda és una cooperativa de consum que té com a objectiu promoure la integració social de les persones que treballen en el projecte i les seves famílies oferint espais formatius, d'acompanyament, d'oci, culturals i esportius, a més dels que contribueixen a aglutinar i

reforçar el sentiment de pertinença al "projecte de La Fageda". La Fageda manté intacte l'objectiu social perseguit des de la seva fundació el 1982.

LA NOSTRA MISSIÓ I VALORS

Missió: millorar la qualitat de vida i afavorir la integració social de persones amb discapacitat intel·lectual i/o psíquica, i altres col·lectius en risc d'exclusió social de la Garrotxa, a través d'activitats empresarials que generin llocs de treball amb sentit i uns serveis assistencials gestionats sota criteris de qualitat i excel·lència que generen valor tant per a l'organització com per a la resta de la societat.

Valors dintre dels quals hi ha el principi de no discriminació:

LA PERSONA COM A EIX
LA INTEGRITAT
LA CONFIANÇA
LA RESPONSABILITAT
LA IL·LUSIÓ
L'ESFORÇ
LA QUALITAT

1.2 OBJECTIU

Aquest document és el Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de **La Fageda Fundació**.

El Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes té com a **objectiu principal integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra entitat millorant accions o corregint desequilibris detectats, establint accions per prevenir futures desigualtats i per garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els processos de l'empresa, fomentant la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de la nostra entitat.**

"Un pla d'igualtat d'oportunitats és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'un diagnòstic de situació, destinades a aconseguir la igualtat de tracte i oportunitat en l'empresa i l'eliminació de la discriminació sobre la base del sexe".

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (art. 46.1)

Aquesta definició fa referència més tard a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat entre homes i dones, aprovada pel Parlament de Catalunya.

Tots els elements descrits en la definició anterior, degudament conduïts per la direcció i integrats en el sistema de gestió de **La Fageda**, estan orientats a generar, promoure, garantir i/o consolidar un sistema d'acció estable que integra la perspectiva de gènere dins de l'organització, que promou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que proporciona la paritat en tots els estrats jeràrquics.

1.3 ABAST I PARTS QUE CONCERTEN EL PLA

L'àmbit d'actuació del Pla d'acció engloba totes les persones de La Fageda Fundació, tot i que moltes accions són comunes a tot el grup Fageda perquè la gestió de l'equip humà és transversal a tota l'organització.

La vigència del Pla serà de quatre anys a partir de la data de la signatura.

El Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats s'ha adaptat a les característiques, necessitats, possibilitats i situació particulars de La Fageda tenint en compte un pla d'igualtat ja existent.

Fases per a l'elaboració del pla: una primera de diagnosi juntament amb la comissió negociadora, en la qual s'ha analitzat el punt de partida de La Fageda, i una segona fase en la qual s'ha determinat què, com i on s'introdueix el principi d'igualtat en el conjunt de processos i circuits de l'organització.

Parts que concerten el pla: El pla d'igualtat de LA FAGEDA és producte d'un diagnòstic conforme a allò que defineix l'article 7 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, negociat i acordat amb la representació legal dels treballadors, i recull les contribucions del treball col·laboratiu i analític de les parts que formen part de la Comissió Negociadora, constituïda el 12/11/2021.

Parts que concerten el pla:

Part empresa:

Sara Vidal (presidenta de la Comissió Negociadora)

Montse Anglada

Oriol Gol

Coral Torrentó

Josep Pugès

Part social:

Ricard Badia (secretari de la Comissió Negociadora)

Sílvia Caro

Ester Planella

Jaume Sánchez

Míriam Duran

2 METODOLOGIA

2.1 ÀMBITS D'ACTUACIÓ I CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA

L'elaboració tant del diagnòstic com del Pla s'ha dut a terme d'acord amb les àrees de treball obligatòries establertes per la Llei.

- Àrea d'accés a l'ocupació: igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol feina dins de l'organització. Procés de selecció i contractació.
- Àrea de condicions de treball: classificació professional, igualtat en matèria retributiva, tipus de contracte, presència de dones en càrrecs de responsabilitat.
- Àrea de promoció i formació professional: regles de promoció basades en criteris que no portin a situacions de discriminació en relació amb el sexe. Formació específica per a dones que els permeti ocupar llocs de més responsabilitat o accedir a llocs de treball en què estan poc representades. Accions de formació i sensibilització sobre la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes al personal de l'entitat.
- Àrea de gestió de temps de treball: mesures d'adaptació de la jornada, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la coresponsabilitat.
- Àrea de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- Ús no discriminatori de la llengua, la comunicació i la publicitat.

El document s'estructura en 12 àrees d'actuació treballades, per a cadascuna de les quals es detallen les accions que cal desenvolupar (no hi incloem l'àmbit 4 i 12 perquè en el pla anterior ja es van portar a terme les accions corresponents i es van considerar acabades):

Els aspectes considerats són:

- Acció: codi i nom de l'acció.
- Descripció: explicació de l'acció; inclou els objectius i el procediment d'implantació.
- Responsable: persones/àrea responsable d'implementar l'acció.
- Termini d'implantació: l'horitzó temporal es valora diferenciant si el terme és curt (setembre 2022 – setembre 2023), mitjà (setembre 2023-setembre 2024) o llarg (de setembre 2024 en endavant).
- Indicadors de seguiment: definició dels possibles indicadors que demostrin l'assoliment dels objectius que es pretenen aconseguir amb **l'acció proposada**.

Àmbit personal

El present Pla és d'aplicació a totes les persones amb qualsevol mena de vinculació laboral a La Fageda Fundació, G17808247, així com les persones treballadores posades a disposició de l'entitat a través de les empreses de treball temporal.

Àmbit territorial:

L'àmbit territorial del Pla d'igualtat de La Fageda correspon al del nostre centre de treball situat a Santa Pau (Garrotxa-Girona), durant el període de vigència del Pla d'igualtat (juny 2022- maig 2026).

Àmbit temporal

La vigència del Pla d'igualtat de La Fageda Fundació serà de quatre anys, des de la data de registre i publicació el juny de 2022, data d'entrada en vigor. Per tant, la vigència temporal del Pla d'igualtat serà des de l'1 de juny de 2022 fins al 31 de maig de 2026.

Aquest Pla es mantindrà vigent fins que no es renovi o se n'acordi un altre. Les parts començaran la negociació d'un nou pla d'igualtat tres mesos abans que el present Pla s'acabi.

Característiques de l'empresa:

Raó Social:	La Fageda Fundació
CIF:	G17808247
Domicili social:	Mas els Casals s/n, 17811 Santa Pau
Forma Jurídica:	Fundació
Activitat:	Alimentari
Sector:	Tercer sector
Conveni aplicable:	Núm. 17100202012015
Dades de contacte:	Sara Vidal (svidal@fageda.com)

2.2 PRINCIPIS GENERALS

- Igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de gènere.
- Igualtat de tracte.
- Respecte a la diversitat i la diferència.
- Integració de la perspectiva de gènere en tota l'organització de La Fageda.
- Presència i representació equilibrada d'homes i dones en les diferents àrees i òrgans de gestió i govern.
- Col·laboració i coordinació entre les diferents parts implicades.

2.3 CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

- El Pla d'igualtat de La Fageda Fundació 2022-2026 s'ha elaborat segons les normes següents:
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
 - Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
 - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En aquest document s'hi inclouen les mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats i eliminar les desigualtats detectades durant la fase de diagnòstic de l'elaboració i negociació del Pla d'igualtat de Fageda Fundació 2022-2026.

- Té una validesa de 4 anys i es revisarà cada 6 mesos des de la data de la firma.
- El Pla d'igualtat de La Fageda Fundació consta de tres parts:

Diagnòstic de la situació: negociat i acordat amb la RLPT (representants legals dels treballadors dins de la comissió negociadora del Pla.

Pla d'acció: negociat i acordat amb la RLPT que inclou els objectius a assolir en relació amb les estratègies i pràctiques dirigides a la consecució, amb les mesures avaluable i els indicadors.

- El Pla d'igualtat determina les actuacions d'horitzons temporals concrets. Per a cadascun d'aquests horitzons definim un conjunt d'accions que s'han de desenvolupar en aquest període de temps amb l'objectiu d'assolir els objectius generals i concrets del mateix Pla.
- Liderat per la Direcció i per l'Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones, i desenvolupat conjuntament amb diferents àrees, ha estat comentat i aprovat pels membres que formen part de la comissió negociadora (5 membres de la part social i 5 membres de la part empresarial).
- És un pla obert i flexible, és a dir, obert a canvis al llarg del seu procés d'implantació. També considerem oportú expressar que es compliran uns objectius per davant d'altres, el mateix que passarà amb les mesures que s'han de prendre.
- És un pla avaluable en el qual es presenten indicadors de seguiment per a una posterior avaluació de cadascuna de les accions.
- La comissió negociadora designa una comissió de seguiment que serà l'encarregada del seguiment i avaluació del Pla, formada per persones de la part social i de la part empresarial.

2.4 OBJECTIUS GENERALS

- Vetllar per l'avenç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions de l'organització de La Fageda en el seu conjunt.
- Promoure i/o incrementar la presència de dones i homes en aquelles zones en què hi hagi una representació baixa respectiva, considerant les característiques (oferta i demanda) del mercat de treball.
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes de La Fageda.
- Garantir les condicions internes necessàries per combatre l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

2.5 DIAGNÒSTIC PER ELABORAR EL PLA

El diagnòstic del Pla d'igualtat de La Fageda, entès com l'estudi detallat de la situació de dones i homes en l'organització, es va fer en el marc de la comissió negociadora des que es va constituir, el 12 de novembre de 2021, fins que es va aprovar, el 18/03/2022, amb la finalitat d'elaborar el Pla d'igualtat.

En aquesta Fase s'ha dut a terme una anàlisi de la situació de l'empresa cosa que ha permès detectar aquells aspectes, o àmbits, en els quals es poguessin estar produint situacions de desigualtat o discriminació, i sobre els quals s'haurà d'actuar mitjançant la definició i implantació d'un pla d'acció, amb accions objectives i concretes.

Per això s'ha recollit informació que s'ha compartit dins del marc de la comissió negociadora, cosa que ha permès formular les propostes de millora que s'han inclòs en el pla d'acció.

El diagnòstic és qualitatiu i quantitatiu, i s'ha fet analitzant diferents àmbits. Posteriorment s'han proposat accions i mesures per millorar cada àrea, així com indicadors per avaluar aquestes accions i assolir els objectius.

Tenint en compte el RD 901/202, de 13 d'octubre, les matèries objecte del diagnòstic han estat:

- a) Processos de selecció i contractació
- b) Classificació professional
- c) Formació
- d) Promoció professional
- e) Condicions de treball (auditoria salarial entre dones i homes)
- f) Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- g) Infrarepresentació femenina
- h) Retribucions
- i) Prevenció assetjament sexual i per raó de gènere

*Vegeu diagnòstic quantitatiu i qualitatiu (enquesta): ANNEXOS

Després de la revisió del pla vigent fins a gener de 2022, i les dades de la diagnosi per a l'elaboració del nou pla, acordem i planifiquem noves accions. Algunes accions ja es van dur a terme i es van acabar durant la vigència de l'anterior pla (accions corresponents a l'àmbit 4 i 12 de l'anterior pla).

3 ACCIONS

A continuació es mostren, en format de fitxes, cadascuna de les accions segons els diferents àmbits d'actuació.

3.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

3.1.1 ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Acció	1.1 Assignar un pressupost per al desenvolupament del Pla d'igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>Una vegada aprovades totes les actuacions d'aquest Pla, s'han de proporcionar els recursos necessaris per implementar-lo. En relació amb les actuacions previstes en el Pla i d'acord amb els recursos necessaris i disponibles, s'estimarà la dotació econòmica necessària per dur a terme el conjunt d'accions (aquelles que impliquin un cost econòmic).</p> <p>Amb caràcter general, La Fageda facilitarà els recursos econòmics, materials i de personal necessaris per assegurar la implementació de les accions.</p> <p>El pressupost s'assignarà anualment segons les accions que s'hauran de desenvolupar cada any.</p>
Objectiu	Seguir i avaluar la implantació del Pla
Recursos	Econòmics: segons dotació del pressupost anual Personals. Equip de l'AGDP i la comissió de seguiment
Responsable	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Curt, mitjà i llarg termini (de setembre 2022 a setembre 2025).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none">- Cost de les accions implantades durant el període (en euros).- Pressupost assignat anualment.

Acció	1.2 Portar a terme accions de sensibilització i informació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre l'equip humà
Descripció	<p>Publicar i difondre material informatiu i divulgatiu sobre la igualtat d'oportunitats destinat a conscienciar tot el personal, perquè coneguin la seva responsabilitat en el projecte i s'hi sentin implicats. Sempre que sigui possible, s'utilitzaran els canals interns de comunicació per difondre'l.</p> <p>El contingut d'aquestes accions de sensibilització s'ha d'adaptar a les característiques i especificitats de les persones que formen la plantilla, i pot incloure aspectes relacionats amb la situació de la dona en el lloc de treball, les discriminacions que les dones pateixen en el camp del treball, exemples de comentaris sexistes (llengua), exemples d'estereotips de gènere, exemples de rols tradicionalment assignats a homes i dones, etc.</p> <p>Aquestes mesures ajuden a crear una bona acollida de les actuacions del Pla i a promoure la cultura de la igualtat.</p>

Objectiu	Que tots els membres del projecte coneguin en profunditat el Pla d'igualtat.
Recursos	Econòmics: cost de les accions de sensibilització i/o formació en matèria de gènere impartit per externs Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones, tècnics de referència de les persones amb necessitats de suport
Responsable	Comissió d'igualtat.
Cost	Variable en funció de les accions que cal desenvolupar.
Termini d'implantació	Curt, mitjà i llarg termini (a partir de setembre de 2022).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i descripció de la igualtat de mesures de sensibilització de les oportunitats realitzades. - Percentatge del personal que ha rebut material de sensibilització sobre la igualtat d'oportunitats.

Acció	1.3 Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats per sensibilitzar el conjunt de la plantilla i la comissió de seguiment del Pla
Descripció	<p>Aquesta acció consisteix en l'organització d'activitats formatives específiques en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla, i especialment aquelles persones en llocs de més responsabilitat que han de tenir en compte aquests aspectes en el seu treball diari, i també la comissió negociadora i la comissió de seguiment.</p> <p>Entre la formació que es durà a terme hi pot haver aspectes relacionats amb les condicions de treball, mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, criteris de promoció, etc.</p> <p>La formació s'ha d'adaptar a les característiques del grup a què es dirigeix, i fer diferents accions segons els destinataris.</p>
Objectiu	Dotar d'habilitats i coneixement en profunditat en matèria d'igualtat a persones amb llocs de treball de responsabilitat i a la comissió de seguiment.
Recursos	Econòmics: cost de les accions de formació i dinàmiques en matèria de gènere impartit per externs. Personals: Àrea de gestió i Desenvolupament de Persones, comissió de seguiment
Responsable	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Variable en funció de les accions que cal desenvolupar.
Termini d'implantació	Mitjà termini (de setembre de 2024 a setembre de 2025).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Inversió en formació específica en l'àmbit d'igualtat d'oportunitats. - Totals hores de formació en l'àmbit d'igualtat d'oportunitats. - Percentatge de persones formades en igualtat d'oportunitats pel que fa al conjunt de la plantilla, segons el gènere. - Percentatge de persones en llocs de responsabilitat que s'han format en igualtat d'oportunitats segons el gènere.

3.1.2 ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Acció	2.1 Impulsar iniciatives pròpies o participar en activitats i projectes externs per promoure la igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>Per compartir experiències, reforçar i donar a conèixer el compromís d'igualtat d'oportunitats, La Fageda pot desenvolupar les seves pròpies iniciatives o participar en campanyes o projectes que fomentin la igualtat d'oportunitats, impulsades per altres entitats i institucions. Aquestes iniciatives permetran donar a conèixer el compromís i les accions desenvolupades en aquest camp per l'empresa, i ajudaran a fixar una imatge com a organització compromesa.</p> <p>Proposta d'iniciatives pròpies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commemoració del Dia Internacional de les Dones (8 de març) atorgant-li un tractament institucional, que ha de presentar i adoptar activitats diverses en tots els centres. - Posada en marxa d'actuacions (tallers, conferències, xerrades, taules rodones, etc.) el missatge d'igualtat de les quals ha d'arribar a tota la comunitat de La Fageda (famílies de treballadors, veïns, administracions locals, etc.). <p>Proposta d'iniciatives externes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en reunions, seminaris, conferències, tallers i altres esdeveniments orientats a ampliar el coneixement i promoure les polítiques d'igualtat. - Col·laborar amb altres entitats en la promoció de la igualtat d'oportunitats en diversos àmbits. <p>Patrocinar o col·laborar en iniciatives relacionades amb la igualtat.</p>
Objectiu	Comunicar, sensibilitzar i participar.
Recursos	Econòmics: cost de les accions. Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones, comissió de seguiment i tècnics de referència de les persones amb necessitat de suport
Responsable	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones i Àrea de Comunicació.
Cost	Variable en funció de la iniciativa impulsada.
Termini d'implantació	Mitjà i llarg termini (de setembre 2023 a setembre 2025).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitat i descripció de les activitats, projectes i campanyes relacionades amb la igualtat d'oportunitats en les quals s'ha participat.

Acció	2.2 Fer partícips les empreses proveïdores, col·laboradores i contractades dels programes i pràctiques relacionats amb el compromís de La Fageda amb la igualtat d'oportunitats
Descripció	Amb l'objectiu de fer partícips les empreses col·laboradores, es recomana incloure, com un criteri d'avaluació, el compromís d'igualtat d'oportunitats en la gestió interna (per exemple, disposar d'un pla d'igualtat o de mesures per garantir la igualtat).

	En el cas del personal d'empreses proveïdores i/o contractades que ofereixen serveis a les nostres instal·lacions, se'ls pot oferir la mateixa formació i informació que la que s'ofereix a tot el personal de La Fageda.
Objectiu	Sensibilitzar els nostres "grups d'interès".
Recursos	Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones
Responsable	L'agent d'igualtat i/o representant i la persona responsable de la gestió del sistema de qualitat i medi ambient.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Mitjà termini (de setembre 2023 a setembre 2024).
Indicadors de seguiment	- Percentatge d'empreses proveïdores i contractades que tenen assumit de manera formal el compromís d'igualtat d'oportunitats.

3.1.3 ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ DEL PLA

Acció	3.1 Desenvolupar mesures de comunicació i difusió interna del Pla d'igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>S'elaborarà una estratègia per a la difusió interna del Pla d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu d'informar tots els grups d'interès interns sobre el pla d'acció i com evoluciona, amb la finalitat que La Fageda sigui percebuda com una organització que aposta per la millora contínua en temes d'igualtat i que la fa compatible amb la feina diària. Es tracta d'accions de comunicació interna dirigides a la plantilla i a tots els òrgans de govern i gestió que es desenvoluparan partint dels següents objectius específics:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilitzar i implicar tot l'equip humà de l'organització en l'execució del Pla d'igualtat i fomentar que participi en les accions planificades. - Donar a conèixer al personal intern els beneficis i resultats positius de l'aplicació del Pla d'igualtat. <p>Les accions proposades es basaran majoritàriament en la utilització dels canals de comunicació habituals per transmetre informació als grups d'interès interns (reunions periòdiques, taulers d'anuncis, comunicacions escrites, etc., i altres que es considerin oportuns).</p>
Objectiu	La participació dels treballadors d'acord amb la comunicació efectiva de l'evolució del Pla.
Recursos	Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones, equip de comunicació, comissió de seguiment.
Responsable	Comissió d'igualtat/Àrea de Comunicació.
Cost	Variable en funció de les accions que caldrà desenvolupar.
Termini d'implantació	Curt, mitjà i llarg termini (de setembre 2022 a setembre 2025).
Indicadors de seguiment	- Mesures portades a terme per informar els grups d'interès interns de l'evolució de la implantació del Pla (accions i resultats).

3.3 CONDICIONS LABORALS

3.3.1 ÀMBIT 5. CONDICIONS LABORALS

Acció	5.1 Incorporar aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats en l'avaluació del grau de satisfacció de la plantilla
Descripció	Avaluar la percepció de la plantilla quant a igualtat d'oportunitats entre homes i dones. A partir dels resultats obtinguts i l'anàlisi segons el gènere, es dissenyaran les accions de millora que es considerin oportunes per a la millora contínua de la satisfacció del personal.
Objectiu	Conèixer el grau de satisfacció en aspectes d'igualtat.
Recursos	Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones, equip de comunicació, comissió de seguiment.
Responsable	Director Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Mitjà termini (de setembre 2023 a setembre 2024).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none">- Grau de satisfacció del personal (nota) segons gènere.- Accions de millora implantades.

3.3.2 ÀMBIT 6. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció	6.1 Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees i departaments on tenen una menor presència
Descripció	L'objectiu d'aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees o departaments, sempre que sigui possible donada la missió de l'organització. Continuar amb les mesures establertes en l'antic pla d'igualtat: <ul style="list-style-type: none">• Convidar explícitament dones i homes a presentar-se a tots els llocs de feina. Aquesta mesura pot ajudar a trencar amb els estereotips que les mateixes persones poden tenir assumits a l'entorn de les seves limitacions de desenvolupament de determinades funcions o tasques.• Valorar si fan falta mesures compensatòries de manera que, a iguals mèrits i capacitats, hi accedeixi la persona el gènere de la qual estigui menys representat en una determinada àrea o departament.• Organitzar cursos específics per a dones i homes amb l'objectiu de preparar-los per a una feina i unes funcions, si es dona el cas que faci falta desenvolupar o adquirir habilitats o tècniques.
Objectiu	Augmentar la representativitat de dones en àrees amb oficis masculinitzats (manteniment, jardineria).
Recursos	Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones
Responsable	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Curt, mitjà i llarg termini (de setembre 2023 a setembre 2025).

Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de dones i homes per àrees/departaments. - Percentatge de dones i homes en càrrecs de responsabilitat. - Nombre d'accions per corregir desviacions en el cas de subrepresentació/sobrerrepresentació.
--------------------------------	---

3.4 ÀMBIT 7. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Acció	7.1 Oportunitats d'accés a l'organització
Descripció	<p>Vetllar per la participació de les diferents persones en els processos de selecció amb l'objectiu d'assegurar que no hi hagi cap tipus de discriminació de sexe. L'entitat assegurarà que, com a mínim, una de les persones que participi en els processos de selecció tingui formació en igualtat d'oportunitats.</p> <p>Valorar positivament els serveis externalitzats que tenen un compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.</p> <p>Comunicar ofertes de treball internament i externament amb llenguatge no sexista.</p>
Objectiu	Assegurar l'objectivitat en el moment d'incorporar un candidat.
Recursos	Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones i directors d'Àrea
Responsable	Director/a Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	
Termini d'implantació	Curt, mitjà i llarg termini (de setembre 2023 a setembre de 2025).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Proporció de persones que es presenten en una selecció per cobrir un lloc vacant. - Persones participants.

3.5 DESENVOLUPAMENT, PROMOCIO I FORMACIÓ

3.5.1 ÀMBIT 8. DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ

Acció	8.1 Definició d'una sistemàtica de promoció neutra i oberta (formalització del procediment)
Descripció	<p>L'objectiu és definir el procediment de promoció interna per assegurar una avaluació neutral del procés a partir de la seva sistematització. La sistemàtica que utilitza la nostra entitat per a la promoció es basa en criteris objectius i especificats, no discriminatoris, que eliminen els elements que afavoreixen la discriminació indirecta, i promou les trucades obertes a tot el personal. Això facilita la promoció de tota la plantilla.</p> <p>El procediment es formalitzarà per assegurar que la sistemàtica s'especifiqui i se segueixi en tots els casos. A més, un cop definida, es comunicarà a tot el personal que participa en els processos de promoció perquè puguin aplicar aquests criteris.</p> <p>Si aquest fos el cas, s'avaluaria l'activació de mesures positives d'actuació per promoure l'avenç professional de la dona en les posicions de responsabilitat i de gestió. No és el cas (vegeu indicadors).</p>
Objectiu	Assegurar que es compleix el criteri d'igualtat
Recursos	Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Responsable	Director/a Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.

Termini d'implantació	Mitjà termini (de setembre de 23 a setembre de 2024).
Indicadors de seguiment	- Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de promoció interna.

Acció	8.2 Formalització del sistema d'avaluació del rendiment, integrant criteris neutres
Descripció	<p>Per tal d'introduir la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament de personal, es treballarà la formalització del sistema d'avaluació de l'acompliment basat en criteris neutres amb l'ajuda de la consultora especialitzada en aquest tema OMD Consulting.</p> <p>Aquesta eina de treball marcarà un mètode i un procediment l'objectiu del qual és utilitzar criteris objectius i neutrals en el sistema d'avaluació de l'actuació, de manera que les premisses que puguin dificultar la carrera professional de les dones siguin eliminades.</p> <p>Alguns aspectes que cal tenir en compte són:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No considerar com un paràmetre de valoració la quantitat de temps dedicat a l'obra, sinó la qualitat d'aquest temps i els objectius assolits. - No utilitzar com a punt de referència d'avaluació els valors culturalment masculins (competitivitat, individualisme, etc.), sinó només les qualitats o habilitats necessàries per al desenvolupament correcte de l'activitat del lloc de treball. - Contrastar, quan sigui necessari, l'avaluació individual amb una avaluació del desenvolupament del seu equip per evitar possibles biaixos individuals. - Avaluar l'acompliment amb paràmetres objectius. <p>Aquesta acció ha d'assegurar una avaluació més neutral del rendiment de tot el personal que proporcioni dades més objectives per facilitar la política de desenvolupament de l'equip humà.</p>
Objectiu	Assegurar que les polítiques de gestió i desenvolupament compleixen el criteri d'igualtat i no discriminació
Recursos	Econòmics: cost de consultores especialitzades. Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones
Responsable	Director/a Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Mitjà i llarg termini (de setembre 2024 a setembre 2025).
Indicadors de seguiment	- Criteris per garantir un sistema d'avaluació de l'acompliment neutral. - Percentatge de professionals avaluats en el total, segons sexe.

3.5.2 ÀMBIT 9. FORMACIÓ

Acció	9.1 Planificació de les necessitats formatives
Descripció	Continuar amb el pla formatiu anual per assegurar que la formació arriba a tothom. Anàlisi anual de les necessitats formatives per elaborar el pla. Aquest

	<p>pla, encara que sigui modificable i fins i tot un document viu que s'adapti a les necessitats que van apareixent, pretén assegurar mecanismes perquè homes i dones participin igualment en la formació professional, preferiblement en horari laboral, i en el mateix centre de treball o el lloc més pròxim possible al del treball o residència.</p> <p>La possibilitat de participar en accions formatives ha d'arribar a homes i dones de l'empresa tot i estar gaudint de permisos de paternitat/maternitat, permís per a tutors legals, etc.</p>
Objectiu	Assegurar la participació de tots els treballadors adaptant les necessitats personals per raó de gènere.
Recursos	Econòmics: cost de proveïdors de formació externs. Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones
Responsable	Director Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Curt, mitjà i llarg termini (de setembre 2022 a setembre 2025).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Vetllar pel compliment del pla de formació: percentatge d'accions planificades i executades. - Nombre d'hores de formació segons sexe.

Acció	9.2 Portar a terme un registre de les dades d'assistència a les activitats formatives segons categoria professional i gènere
Descripció	Continuar amb l'objectiu de registrar les dades relatives a les activitats formatives segons la categoria professional, el gènere i la tipologia de la formació per detectar possibles desigualtats i, si cal, emprendre les mesures correctores oportunes.
Objectiu	Assegurar la presència de tots els treballadors, independentment del gènere, a les accions formatives
Recursos	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones
Responsable	Director/a Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Curt, mitjà i llarg termini (de setembre 2022 a setembre 2025).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Mitjana del nombre d'hores de formació per treballador/a segons gènere i categoria laboral.

3.6 RETRIBUCIÓ

3.6.1 ÀMBIT 10. POLÍTICA RETRIBUTIVA I RETRIBUCIÓ

La Fageda assegura aplicar la política retributiva per garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor, i també assegura, després de l'anàlisi transversal i completa, que no existeix biaix per raó de gènere a l'hora d'establir la compensació de les persones treballadores de La Fageda. És a dir, no es paga per la variable "gènere", tot i que pot existir una altra sèrie de variables, objectives i legítimes, que puguin explicar i justificar, si escau, les diferents retribucions de dones i homes, fins i tot quan ambdós gèneres ocupen llocs d'igual valor.

Auditoria retributiva

1. Norma de referència: Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (arts. 7 i 8).

2. Objectiu: L'objectiu final és concloure si la pràctica retributiva de La Fageda és transparent i no discriminatòria per causa de gènere, això és, que els determinants salarials de l'organització siguin objectius i legítims i que, per tant, *ceteris paribus*, la bretxa no sigui estadísticament significativa. És important recordar que, tal com diu la Comissió Europea (Comissió Europea, 4 de març de 2021) en la seva proposta de mesures sobre transparència retributiva per garantir la igualtat de retribució per un mateix treball: ". . . no impedeix que els ocupadors remunerin de manera diferent les persones que realitzin el mateix treball, o un treball d'igual valor, sempre que les diferències es basin en criteris objectius, neutres quant al gènere i lliures de biaixos.."

3. Retribució analitzada: Per tal d'evitar potencials biaixos derivats del nombre d'hores treballades, utilitzarem la retribució anual total potencial (*Total Target Annual Compensation*) de cada professional. Això és, per a cada professional, la suma de la seva retribució fixa (garantida) anual, assumint que ha treballat tot l'any, i al 100% de jornada (és a dir, analitzant, i normalitzant la seva retribució efectiva), i de la retribució variable potencial anual, és a dir, la retribució que podria rebre en cas de complir amb el 100% dels objectius vinculats a aquest component retributiu. Aquesta és la forma més senzilla d'auditar la política subjacent a la pràctica retributiva de l'organització per evitar biaixos derivats del nombre d'hores treballades per diferents circumstàncies (una cosa que sí que es té en compte en el Registre Retributiu), i sense necessitat d'haver de qüestionar-nos el disseny i la gestió d'altres processos de recursos humans (com la definició d'objectius i/o l'avaluació de l'acompliment).

4. Metodologia: La metodologia proposada es basa en les millors pràctiques i referències proposades, tant per a institucions d'àmbit nacional, com europeu i internacional. Els fonaments tècnics es basen, essencialment, en la literatura de referència en matèria d'economia laboral, però sense oblidar que els resultats han de ser compresos per col·lectius de diversa índole. Les anàlisis i diagnòstics utilitzats depenen, essencialment, de l'equilibri/balanç i de la mida mostral. Els procediments utilitzats van des de la més simple estadística descriptiva, fins a complexos models no paramètrics de regressió i descomposició salarial.

5. Població analitzada: La població analitzada és aquella que forma part del registre retributiu. Per tal de ser rigorosos en el diagnòstic i evitar possibles biaixos, exclouem de l'anàlisi la població del CET (Centre Especial de Treball), així com els substituïts puntuals d'algun d'aquests treballadors. La política retributiva d'aquest col·lectiu (bàsicament el salari mínim interprofessional) és clara i no comparable a la de la resta de professionals.

6. Bretxa salarial bruta (o no ajustada): Es tracta de la diferència entre la diferència mitjana, o mitjana, d'un gènere enfront de l'altre. No té en compte les característiques dels grups i, tot i ser un indicador freqüentment utilitzat, no és capaç de capturar possibles discriminacions. En el cas de La Fageda, la bretxa salarial bruta és, en promig -8,67% (en detriment de la dona) i, en mitjana, -1,26% -en detriment de la dona-, (distribució gaussiana o distribució de Laplace-Gauss): la mitja, davant la mitjana, és la mesura de tendència central més rigorosa. Com podem observar a La Fageda, mitja i mitjana canvien dràsticament, i això es deu a informació puntual d'alguns homes, no extrapolables al conjunt.

7. Bretxa salarial ajustada: és aquella que resulta després d'aïllar l'impacte dels diferents determinants retributius que, sent objectiu i legítim, no té cap relació amb el gènere. **La bretxa salarial ajustada és la que, amb certs matisos, podria arribar a atribuir-se a la discriminació. En el cas de La Fageda, la bretxa salarial ajustada és igual a zero (no estadísticament significativa). En definitiva, el 100% de la bretxa salarial ajustada pot explicar-se per variables objectives i legítimes.**

Vegeu ANNEX auditoria retributiva (al final del document).

Acció	10.1 Seguir el principi d'igualtat de remuneració en tasques d'igual valor
Descripció	A través de l'auditoria retributiva i el disseny de la política de compensació de La Fageda, s'estableixen els criteris de classificació professional per valorar el lloc independentment de la persona que l'ocupa. Aquesta política ens permet retribuir seguint el principi d'igualtat.
Objectiu	Garantir la igualtat en la retribució.
Recursos	Econòmics: cost de consultores especialitzades en registre i auditoria retributiva.
Responsable	Direcció/ Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Curt termini: setembre 2022
Indicadors de seguiment	-Retribució mitjana per gènere. Bretxa salarial.

Acció	10.2 Elaborar i difondre un comunicat relatiu a la política retributiva
Descripció	Per posar de manifest la inexistència de desigualtats en aquest sentit, el nostre conveni col·lectiu amb els grups i nivells salarials és totalment públic. Es pot trobar penjat a la pàgina web de La Fageda Fundació.
Objectiu	Mantenir el principi de transparència també en allò que es refereix a la política retributiva.
Recursos	Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones i equip de comunicació.
Responsable	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Curt i mitjà termini 2022
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de comunicats als treballadors per informar de canvis (només si es dona el cas). - Nombre de treballadors als quals s'informa dels canvis quant a salari i revisió de polítiques retributives (si es dona el cas).

3.7 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

3.7.1 ÀMBIT 11. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció	11.1 Dissenyar un pla de millora per implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar
Descripció	<p>L'objectiu és ampliar el ventall de mesures que permetin augmentar les possibilitats de conciliació de la plantilla, així com respondre, en la mesura que sigui possible, a les necessitats individuals i col·lectives dels professionals.</p> <p>S'han implantat les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar seguint les bases del conveni col·lectiu. Hi ha mesures com la flexibilitat horària, els permisos, etc. S'implementaran noves mesures de conciliació tenint en compte les necessitats de les persones i la realitat de La Fageda.</p>

	Es continuarà treballant en el pla de millora.
Objectiu	Millorar la conciliació personal per incrementar la satisfacció dels treballadors/es.
Recursos	Econòmics: cost de l'ampliació de permisos retribuïts. Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones i comissió de seguiment del pla
Responsable	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Mitjà termini (de setembre 2023 a setembre 2024).
Indicadors de seguiment	- Mesures de conciliació que La Fageda ofereix al personal, especificant el grup o grups de persones que se'n poden beneficiar.

3.9 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT ASSETJAMENT

3.9.1 ÀMBIT 13. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

Acció	13.1 Elaborar un protocol d'actuació específic per als casos d'assetjament sexual o per raó de gènere i fer-ne difusió entre el personal
Descripció	<p>Actualment La Fageda disposa d'eines per abordar els casos d'assetjament que poden aparèixer entre el personal.</p> <p>Per aquest motiu, es revisarà i s'implementarà el protocol per establir el procés que s'ha de seguir en un cas d'aquest tipus entre el personal amb discapacitat i el personal sense discapacitat. El nostre servei de prevenció extern actuarà com a assessor per revisar les eines d'actuació actuals i redactar i posar en ordre aquestes eines i les noves formes d'acció.</p> <p>El protocol ha de considerar els punts següents: qui, com i on ha de presentar-se la denúncia; quins són els drets i deures tant de la suposada víctima com del presumpte acusador o assetjador; decidir si cal activar altres accions paral·leles mentre es resol el cas; designar una figura responsable o mediadora en l'assetjament sexual encarregada de prestar assessorament i assistència; participar en la resolució de problemes i procediments i acceptar aquestes funcions voluntàriament; que els representants de l'empresa nomenin aquesta figura unànimement; que es preservi la intimitat (les investigacions es duran a terme amb total respecte per a totes les parts i amb la neutralitat de la persona que investiga), i s'estableixin uns terminis per a la tramitació i resolució que impedeixin que sigui un procés dilatat.</p> <p>Una vegada revisat el protocol, se'n farà difusió entre el personal perquè tots els empleats i empleades coneguin el procediment que cal seguir si són víctimes d'assetjament, així com els criteris per identificar l'assetjament sexual i per raó de gènere, i les mesures disciplinàries que hauran d'assumir les persones responsables d'aquesta conducta.</p>

	<p>La implementació del protocol comportarà el registre de queixes, consultes i queixes sobre aquests casos.</p> <p>La implementació i difusió del protocol s'acompanyarà d'accions de sensibilització i creació d'una comissió.</p>
Objectiu	Disposar de les eines necessàries per erradicar qualsevol situació d'assetjament.
Recursos	Econòmics: proveïdors de sensibilització i formació externa. Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones, comitè de direcció i comitè d'empresa
Responsable	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Curt i mitjà termini (de setembre 2022 a setembre 2024).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de queixes i denúncies presentades en casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, segons la raó i el gènere. - Percentatge de casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tractament discriminatori resolt amb les mesures correctores implantades. - Creació d'una comissió. - Formació en aquest àmbit d'una persona de la comissió i/o responsable de protocol d'assetjament.

Acció	13.2 Dissenyar i posar en marxa activitats per sensibilitzar i prevenir actituds sexistes i tracte discriminatori
Descripció	<p>Tot i que la cultura organitzativa de La Fageda propicia el bon ambient laboral i evita els comportaments sexistes, l'objectiu d'aquesta acció és enfortir aquest bon clima entre tota la plantilla.</p> <p>A aquest efecte, és possible dissenyar i engegar algun tipus d'activitat formativa i/o campanya informativa per sensibilitzar sobre casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i un tracte discriminatori dirigit a la plantilla, i així prevenir-los. Totes les activitats dutes a terme han d'estar adaptades a les característiques dels destinataris.</p> <p>El desenvolupament d'aquestes activitats pot ser paral·lel a la difusió del protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere, o en ocasió del Dia de l'Eliminació de la Violència contra la Dona (25 de novembre).</p> <p>Formar com a mínim una persona de la comissió.</p>
Objectiu	Integrar el concepte i actitud del respecte per totes les persones de La Fageda.
Recursos	Econòmics: proveïdors de sensibilització i formació externa. Personals: Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones i comissió de seguiment
Responsable	Àrea de Gestió i Desenvolupament de Persones i Àrea de Comunicació.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Mitjà termini: de setembre 2023 a setembre 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Activitats de sensibilització relacionades amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori portades a terme. Activitats de formació.

3.10. ÀMBIT 14. MESURES DE GESTIÓ DE LA MOBILITAT QUE PERMETIN UN ACCÉS IGUALITARI DE LES DONES I HOMES EN EL LLOC DE TREBALL

Acció	14.1 Revisar, mantenir i millorar les accions proposades en el Pla de mobilitat
Descripció	<p>Les condicions físiques del medi ambient s'adapten a les característiques i necessitats tant de dones com d'homes. No hi ha necessitat d'actuar en aquesta àrea.</p> <p>No obstant això, per millorar l'accés a la feina, La Fageda inicia en els propers mesos la revisió del pla de mobilitat.</p> <p>Continuant amb l'objectiu d'aconseguir un accés igualitari per a dones i homes al lloc de treball, les mesures actuals es revisen sobre la base de canvis en els horaris, dies, reestructuració de seccions i creació de llocs de treball.</p>
Objectiu	Que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d'accedir al lloc de treball mitjançant una millor gestió de la mobilitat.
Recursos	<p>Econòmics: cost assessorament de pla mobilitat.</p> <p>Personals: Director de sostenibilitat, dir. Direcció de l'AGDP i membres del comitè d'empresa.</p>
Responsable	Direcció.
Cost	Variable en funció de les accions que cal implantar.
Termini implantació	Mitjà i llarg termini (setembre 2024-2025).
Indicadors de seguiment	- Pendants de definir

4 PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS

Acció	Curt termini (Setembre 2022- setembre 2023)	Mitjà termini (Setembre 2023 a setembre de 2024)	Llarg termini (Setembre 2024 a Setembre de 2025)
1. Política d'igualtat d'oportunitats			
1.1 Assignar un pressupost per al desenvolupament del Pla d'igualtat d'oportunitats.			
1.2 Portar a terme les accions de sensibilització i informació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre l'equip humà.			
1.3 Fer la formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats per sensibilitzar el conjunt de la plantilla.			
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social			
2.2 Impulsar iniciatives pròpies o participar en activitats i projectes externs per promoure la igualtat d'oportunitats.			
2.3 Fer partícips les empreses i proveïdors i les col·laboradores en programes o pràctiques relacionades amb el compromís de La Fageda amb la igualtat d'oportunitats.			
3. Comunicació			
3.1 Desenvolupar mesures de comunicació i difusió interna del Pla d'igualtat d'oportunitats.			
5. Condicions laborals			
5.1 Incorporació d'aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats en l'avaluació del grau de satisfacció de la plantilla.			
6. Representativitat d'homes i dones i distribució de personal			
6.1 Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees/departaments on tenen menys presència.			
7. Accés a l'organització			
7.1 Utilització de serveis externs que tenen un compromís amb la igualtat d'oportunitats.			
8. Desenvolupament i promoció			

8.1 Definició d'una sistemàtica de promoció interna neutra i oberta (formalització del procés).

8.2 Formalització del sistema d'avaluació de l'acompliment integrant criteris neutres.

9. Formació

9.1 Planificació de les necessitats formatives.

9.2 Registre de les dades d'assistència a les activitats formatives segons categoria professional i de gènere.

10. Retribució

10.1 Seguir el principi d'igualtat de remuneració en tasques d'igual valor. Control bretxa salarial.

10.2 Elaborar i difondre un comunicat relatiu a la política retributiva.

11. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

11.1 Dissenyar un pla de millora per implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.

13. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

13.1 Elaborar i implementar un protocol d'actuació específic per als casos d'assetjament sexual o per raó de gènere i fer-ne difusió entre el personal.

13.2 Dissenyar i posar en marxa activitats per sensibilitzar sobre actituds sexistes i tracte discriminatori i prevenir-los. Formació de la comissió (mínim una persona).

14. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de feina

14.1 Revisar i millorar les accions del pla de mobilitat.

5 AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA

La Llei Orgànica 3/2007 i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, això com el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, estipulen que els plans d'igualtat estableixin objectius concrets en termes d'igualtat efectiva entre homes i dones, i estratègies que cal adoptar per assolir aquests objectius, així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius.

L'avaluació de l'execució i seguiment de les mesures dirigides a la consecució dels objectius del Pla serà responsabilitat de la Comissió d'igualtat de seguiment assignada per la comissió negociadora. Aquestes avaluacions conduiran a la reformulació dels objectius, les línies d'acció i accions concretes, si s'observa aquesta necessitat.

La comissió de seguiment aprovada el dia del tancament del Pla, i constituïda formalment el dia 01/06/2022 per la comissió negociadora, estarà formada per:

Ricard Badia
Sílvia Caro
Montse Anglada
Coral Torrentó
Sara Vidal

Aquesta comissió es reunirà una vegada semestralment amb caràcter ordinari i pot convocar reunions extraordinàries sempre que alguna de les parts requereixi una intervenció. També serà l'encarregada de fer front a les possibles discrepàncies. Cada vegada que es reuneixi elaborarà un informe en què es detallaran les discrepàncies i les mesures adoptades per solucionar-les.

Funcions de la comissió en matèria de seguiment del Pla:

- Participació i assessorament en forma d'adopció de mesures. Modificar, incloure o eliminar mesures quan sigui necessari.
- Posada en marxa i seguiment de les mesures previstes.
- Avaluació de les mesures per al control del compliment dels objectius marcats.
- Elaboració d'informes on es demostrï la revisió d'indicadors i objectius.
- Mesures correctores o modificació del Pla en el moment que sigui necessari.
- Solució de possibles discrepàncies que surtin en el moment d'implementar el Pla, seguiment, avaluació del Pla.

Resolució de conflictes:

Per solucionar conflictes derivats de la interpretació i aplicació del Pla d' igualtat en els quals no sigui possible assolir una solució en el si de la comissió de seguiment, les parts acorden acudir a la intermediació de tercers que puguin facilitar la resolució de les discrepàncies. Si no s'aconsegueix, mínim, una majoria simple s'acudirà al Tribunal Laboral de Catalunya.

Santa Pau, 27 de setembre de 2022

Com a prova de conformitat, firmen el Pla d'igualtat de La Fageda Fundació, el dia i en el lloc que explicita la data, tots els membres de la comissió negociadora que han assistit a aquesta sessió.