

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Santa Pau, Marzo 2022



La Fageda Fundació

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	1
1 PRESENTACIÓN	5
1.1 INTRODUCCIÓN.....	5
1.2 OBJETIVO.....	6
1.3 ALCANCE Y PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	7
2 METODOLOGÍA.....	8
2.1 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	8
2.2 PRINCIPIOS GENERALES.....	9
2.3 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	9
2.4 OBJETIVOS GENERALES.....	10
2.5 DIAGNÓSTICO PARA ELABORAR EL PLAN	11
3 ACCIONES.....	12
3.1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	12
3.1.1 ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	12
3.1.2 ÁMBITO 2. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	14
3.1.3 ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN DEL PLAN	15
3.3 CONDICIONES LABORALES	16
3.3.1 ÁMBITO 5. CONDICIONES LABORALES	16
3.3.2 ÁMBITO 6. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL	16
3.4 ÁMBITO 7. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN.....	17
3.5 DESARROLLO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	17
3.5.1 ÁMBITO 8. DESARROLLO Y PROMOCIÓN.....	17
3.5.2 ÁMBITO 9. FORMACIÓN	19
3.6 RETRIBUCIÓN	19
3.6.1 ÁMBITO 10. POLÍTICA RETRIBUTIVA Y RETRIBUCIÓN.....	19
3.7 TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD	21
3.7.1 ÁMBITO 11. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	21
3.9 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE ACOSO	22
3.9.1 ÁMBITO 13. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN	22
3.10. ÁMBITO 14. MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD QUE PERMITEN UN ACCESO IGUALITARIO DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL PUESTO DE TRABAJO	24
4 PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES.....	25
5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	27

1 PRESENTACIÓN

Seguimos la filosofía y principios que nos llevaron en 2013 a desarrollar un plan de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Hoy en día, el trato igualitario y la igualdad de oportunidades siguen siendo uno de los principios fundamentales de nuestro proyecto y está presente en todas nuestras decisiones.

A pesar de que se han dado muchos pasos desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, todavía existen numerosos prejuicios en nuestra cultura que hacen que el trabajo de las mujeres continúe, en algunos casos, peor considerado y remunerado que el de los hombres, y que impiden, además, que las mujeres accedan a las posiciones de mayor responsabilidad.

Siguiendo todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de la Constitución Española (art. 14), La Fageda reconoce plenamente la igualdad de oportunidades y cree firmemente en todas las medidas a favor de eliminar la violencia de género, el acoso sexual, la discriminación por razón de género y cualquier otra discriminación como la nacionalidad, la opinión o la ideología.

Teniendo en cuenta que todavía queda discriminación salarial basada en el género, una mayor tasa de paro femenino, escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad política, cultural, social y económica y problemas de gestión del tiempo entre la vida personal, la familia y el trabajo, La Fageda ha desarrollado un diagnóstico para elaborar un plan de acción para la igualdad total y efectiva entre mujeres y hombres.

1.1 INTRODUCCIÓN

La Fageda Fundació es una entidad de iniciativa social sin ánimo de lucro creada en Olot en 1982. Tiene como finalidad mejorar la calidad de vida y promover la integración social de personas con discapacidad intelectual y/o trastornos mentales severos, así como a otros colectivos en riesgo de exclusión social de la Garrotxa, mediante actividades empresariales que generan puestos de trabajo con sentido, y unos servicios asistenciales que crean valor en la organización y en el resto de la sociedad.

La Fageda está ubicada en Mas els Casals, su domicilio social, está situado en el hayedo de Jordà, una de las principales reservas del Parque Natural de la Zona Volcánica de la Garrotxa.

La Fageda es un proyecto social formado por cuatro entidades jurídicas: la Fageda Sociedad Cooperativa, la Fundació de Serveis Assistencials de la Garrotxa, la empresa de inserción El Faig de La Fageda y La Fageda Fundació. La Fageda Fundació en concreto tiene 250 trabajadores

A pesar de que las funciones de estas cuatro entidades sean distintas, persiguen el mismo propósito, mejorar la calidad de vida y promover la integración social de personas con discapacidad intelectual o trastornos mentales severos y otros colectivos en riesgo de exclusión social de la Garrotxa, mediante unas actividades empresariales que generen puestos de trabajo con sentido y unos servicios asistenciales gestionados bajo criterios de calidad y excelencia, que crean valor tanto para la organización como para el resto de la sociedad.

Las distintas Entidades comparten la misma sede social y la mayoría de los órganos de gobierno. La Fageda Fundació es el Centro Especial de Trabajo donde se acompañan a las PAS en el desarrollo de sus capacidades laborales. Es donde se desarrollan las diferentes actividades productivas (fabricación y comercialización de lácteos, postres lácteos, helados y mermeladas, las secciones de jardinería y de ganadería), y desde donde se lleva a cabo el Servicio de Prelaboral y el Servicio de Inserción Laboral.

La Fundació de Serveis Assistencials de la Garrotxa, agrupa los servicios de atención a las personas: el Servicio de Terapia Ocupacional, el Servicio Ocupacional y de Inserción, el Servicio de Ocio y Voluntariado y el Servicio de Vivienda.

Por último, la Cooperativa la Fageda es una cooperativa de consumo que tiene como objetivo promover la integración social de las personas que trabajan en el proyecto y sus familias ofreciendo espacios formativos, de acompañamiento, de ocio, culturales y deportivos, además de quienes

contribuyen a aglutinar y reforzar el sentimiento de pertenencia al "proyecto de La Fageda". La Fageda mantiene intacto el objetivo social perseguido desde su fundación en 1982.

NUESTRA MISIÓN Y VALORES

Misión: mejorar la calidad de vida y favorecer la integración social de personas con discapacidad intelectual y/o psíquica, y otros colectivos en riesgo de exclusión social de la Garrotxa, a través de actividades empresariales que generen puestos de trabajo con el sentido y los servicios asistenciales gestionados bajo criterios de calidad y excelencia que generan valor tanto para la organización como para el resto de la sociedad.

Valores dentro de los cuales se encuentra el principio de no discriminación:

LA PERSONA COMO EJE

LA INTEGRIDAD

LA CONFIANZA

LA RESPONSABILIDAD

LA ILUSIÓN

EL ESFUERZO

LA CALIDAD

1.2 OBJETIVO

Este documento es el Plan de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de La Fageda Fundació.

El Plan de acción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo principal integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad mejorando acciones o corrigiendo desequilibrios detectados, estableciendo acciones para prevenir futuras desigualdades y garantizar aplicación del principio de igualdad de oportunidades en todos los procesos de empresa **fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.**

"Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de un diagnóstico de la situación, destinadas a conseguir la igualdad de trato y oportunidad en la empresa y la eliminación de la discriminación sobre la base del sexo".

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 46,1)

Esta definición hace referencia más tarde a la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad entre hombres y mujeres, aprobada por el Parlament de Catalunya.

Todos los elementos descritos en la definición anterior, debidamente conducidos por la dirección e integrados en el sistema de gestión de La Fageda, están orientados a generar, promover, garantizar y/o consolidar un sistema de acción estable que integra la perspectiva de género dentro de la organización, que promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y proporciona la paridad en todos los estratos jerárquicos.

1.3 ALCANCE Y PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

El ámbito de actuación del Plan de acción engloba a todas las personas de La Fageda Fundació, aunque muchas acciones son comunes a todo el grupo Fageda porque la gestión del equipo humano es transversal a toda la organización.

La vigencia del plan será de 4 años a partir de la fecha de su firma.

El Plan de acción para la igualdad de oportunidades se ha adaptado a las características, necesidades, posibilidades y situación particulares de La Fageda teniendo en cuenta un plan de igualdad ya existente.

Fases para la elaboración del plan: una primera de diagnosis junto con la comisión negociadora, en la que se ha analizado el punto de partida de La Fageda, y una segunda fase, en la que se ha determinado qué, cómo y dónde se introduce el principio de igualdad en el conjunto de procesos y circuitos de la organización.

Partes que conciertan el plan: El plan de igualdad de LA FAGEDA es producto de un diagnóstico de conforme a lo definido en el art 7 del RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores y recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman parte de la Comisión Negociadora, constituida a 12/11/2021

Parte empresa:

Sara Vidal 52911859-Z (presidenta de la Comisión negociadora)

Montse Anglada 43632154-G

Oriol Gol 43509440-H

Coral Torrentó 43631706-Q

Josep Pugès 46561656-L

Parte social:

Ricard Badia 47180216-V (secretaria de la Comisión Negociadora)

Silvia Caro 46673726-X

Ester Planella 77915262-W

Jaume Sanchez 43631920-T

Miriam Duran 43630831-S

2 METODOLOGÍA

2.1 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

La elaboración tanto del diagnóstico como del plan se ha realizado de acuerdo con las áreas de trabajo obligatorias establecidas por la ley.

- Área de acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier trabajo dentro de la organización. Proceso de selección y contratación
- Área de condiciones de trabajo: clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipos de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Área de promoción y formación profesional: reglas de promoción basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en relación con el sexo. Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o de acceder a puestos de trabajo en los que están poco representadas. Acciones de formación y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en el personal de la entidad.
- Área de gestión de tiempo de trabajo: medidas de adaptación de la jornada, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad.
- Área de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de género.
- Uso no discriminatorio de la lengua, la comunicación y la publicidad.

El documento se estructura según 12 áreas de actuación trabajadas, para cada una de las cuales (excepto ámbito 4 y 12 que se trataron en el plan anterior y se dieron como finalizadas sus acciones) se detallan las acciones a desarrollar:

Los aspectos considerados son:

- Acción: código y nombre de la acción.
- Descripción: explicación de la acción, incluye los objetivos y el procedimiento de implantación.
- Responsable: personas/área responsable de implementar la acción.
- Plazo de implantación: el horizonte temporal se valora diferenciando si el término es corto (septiembre 2022 – septiembre 2023), medio (septiembre 2023-septiembre 2024) o largo (septiembre 2024-en adelante).
- Indicadores de seguimiento: definición de los posibles indicadores que demuestran la consecución de los objetivos que se pretenden conseguir con la acción propuesta.

Ámbito personal

El presente Plan es de aplicación a todas las personas con cualquier tipo de vinculación laboral con La Fageda Fundació, G17808247, así como las personas trabajadoras puestas a disposición a través de las empresas de trabajo temporal en la entidad.

Àmbito territorial:

El àmbito territorial del Plan de igualdad de La Fageda Fundació corresponde al de nuestro Centro de Trabajo situado en Santa Pau (Garrotxa-Girona), durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad junio 2022- mayo 2026.

Àmbito temporal

La vigencia del Plan de Igualdad de La Fageda Fundació será de 4 años, desde la fecha de registro y publicación en junio de 2022, fecha de entrada en vigor. Por tanto, la vigencia temporal del Plan de Igualdad será desde el 1 de junio de 2022, hasta el 31 de mayo de 2026

Dicho plan se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización del presente.

Característiques de l'empresa:

Razón social:	La Fageda Fundació
CIF:	G17808247
Domicilio social:	Mas Casals s/n, 17811 Santa Pau
Forma Jurídica:	Fundació
Actividad:	Alimentari
Sector:	Tercer sector
Convenio aplicable:	Num. 17100202012015
Datos de contacte:	Sara Vidal (svidal@fageda.com)

2.2 PRINCIPIOS GENERALES

- Igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género.
- Igualdad de trato.
- Respeto a la diversidad y la diferencia.
- Integración de la perspectiva de género en toda la organización de La Fageda.
- Presencia y representación equilibrada de hombres y mujeres en las distintas áreas y órganos de gestión y gobierno.
- Colaboración y coordinación entre las distintas partes implicadas.

2.3 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- El Plan de Igualdad de La Fageda Fundació 2022-2026 ha sido elaborado al amparo de, entre otras, las siguientes normas:
 - 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 este documento se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y para la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico de la elaboración y negociación del Plan de Igualdad de Fageda Fundació 2022-2026.

- Tiene una validez de 4 años y se revisará cada 6 meses des de la firma del mismo.
- El Plan de Igualdad La Fageda Fundació consta tres partes:

Diagnóstico de situación, negociado y acordado con la RLPT, dentro del marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Plan de acción, negociado y acordado con la RLPT, que incluye los objetivos a alcanzar, en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, con medidas evaluables e indicadores.

Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con el fin de dar cumplimiento a todo lo acordado con la RLPT, dentro del Plan de Acción

- El Plan de igualdad determina las actuaciones de horizontes temporales concretos. Para cada uno de estos horizontes definimos un conjunto de acciones que deben desarrollarse en este período de tiempo con el objetivo de alcanzar los objetivos generales y concretos del mismo plan.
- Liderado por la Dirección y por el Área de Gestión y Desarrollo de Personas, y desarrollado juntamente con diferentes áreas, ha sido comentado y aprobado por los miembros que forman parte de la comisión negociadora 5 miembros en la parte social y 5 miembros en la parte empresarial.
- Es un plano abierto y flexible, es decir, abierto a cambios a lo largo de su proceso de implantación. También consideramos oportuno expresar que se cumplirán unos objetivos frente a otros, lo mismo que ocurrirá con las medidas a tomar.
- Es un plan evaluable en el que se presentan indicadores de seguimiento para una posterior evaluación de cada una de las acciones.
- La comisión negociadora designa una comisión de seguimiento que será la encargada del seguimiento y evaluación del plan formada por integrantes de la parte social i también de la parte empresarial.

2.4 OBJETIVOS GENERALES

- Velar por el avance de la incorporación del enfoque de género en las políticas, procedimientos y acciones de la organización de La Fageda en su conjunto.

- Promover y/o incrementar la presencia de mujeres y hombres en aquellas zonas en las que exista una representación baja respectiva, considerando las características (oferta y demanda) del mercado de trabajo.
- Mejorar las posibilidades de la conciliación personal, familiar y laboral de las mujeres y hombres de La Fageda.
- Garantizar las condiciones internas necesarias para combatir el acoso sexual, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.
- Facilitar el desarrollo integral de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.

2.5 DIAGNÓSTICO PARA ELABORAR EL PLAN

El diagnóstico del Plan de Igualdad de La Fageda, entendido como el estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la organización, se realizó en el marco de la Comisión Negociadora, desde su constitución, el 12 de noviembre de 2021, hasta su aprobación, 18/03/2022, con el fin de proceder a la elaboración del Plan de Igualdad.

En esta Fase se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la empresa, que ha permitido detectar aquellos aspectos, o ámbitos, en los que pudieran estar produciéndose situaciones de desigualdad, o discriminación, y sobre los que se deberá actuar, mediante la definición e implantación de un Plan de Acción, con acciones objetivas y concretas.

Para ello, se ha procedido a realizar la recogida de información, que se ha compartido dentro del marco de la Comisión Negociadora, de manera que ha permitido formular las propuestas de mejora que se han incluido en el Plan de Acción.

El diagnóstico es cualitativo y cuantitativo, y se ha realizado analizando diferentes ámbitos. Posteriormente, se han propuesto acciones y medidas para mejorar cada área, así como indicadores para evaluar estas acciones y alcanzar sus objetivos.

Teniendo en cuenta el RD 901/202 de 13 de octubre las materias objeto del diagnóstico han sido:

- a) Procesos de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo (auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- f) Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención acoso sexual y por razón de género

*Ver diagnóstico cuantitativo y cualitativo (encuesta de percepción)

Tras la revisión del plan vigente hasta enero de 2022 y los datos de la diagnosis por la elaboración del nuevo plan, acordamos nuevas acciones y su planificación. Algunas acciones ya se llevaron a cabo y finalizaron durante la vigencia del anterior plan. (acciones correspondientes al ámbito 4 y 12 del anterior plan).

3 ACCIONES

A continuación, se muestran, en formato de fichas, cada una de las acciones según los distintos ámbitos de actuación.

3.1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

3.1.1 ÁMBITO 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Acción	1.1 Asignar un presupuesto para el desarrollo del Plan de igualdad de oportunidades
Descripción	Una vez aprobadas todas las actuaciones de este Plan, deben proporcionarse los recursos necesarios para su implementación. En relación con las actuaciones contempladas en el Plan y de acuerdo con los recursos necesarios y disponibles, se estimará la dotación económica necesaria para llevar a cabo el conjunto de acciones. Aquellas que impliquen un coste económico Con carácter general, La Fageda facilitará los recursos económicos, materiales y de personal necesarios para asegurar la implementación de las acciones.
Objetivo	Seguir y evaluar la implantación del Plan
Recursos	Económicos: según dotación del presupuesto anual Personales: equipo de GDP y la Comisión de seguimiento
Responsable	Dirección Área de Gestión y Desarrollo de Personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Corto, medio y largo plazo (septiembre 2022 a septiembre 2025).
Indicadores de seguimiento	- Coste de las acciones implantadas durante el período (en euros). - Presupuesto asignado anualmente.

Acción	1.2 Llevar a cabo acciones de sensibilización e información en materia de igualdad de oportunidades entre el equipo humano
Descripción	Publicar y difundir material informativo y divulgativo sobre la igualdad de oportunidades destinado a concienciar a todo el personal, para que conozcan su responsabilidad en el proyecto y se sientan implicados. Siempre que sea posible, se utilizarán los canales internos de comunicación para difundirlo. El contenido de estas acciones de sensibilización debe adaptarse a las características y especificidades de las personas que forman la plantilla, y puede incluir aspectos relacionados con la situación de la mujer en el puesto de trabajo, las discriminaciones que las mujeres sufren en el campo del trabajo, ejemplos de comentarios sexistas (lengua), ejemplos de estereotipos de género, ejemplos de roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, etc.

	Estas medidas ayudan a crear una buena acogida de las actuaciones del Plan y promover la cultura de la igualdad.
Objetivo	Que todos los miembros del Proyecto conozcan en profundidad el Plan de Igualdad
Recursos	Económicos: coste de las acciones de sensibilización i/o formación en materia de género impartida por externos Personales: Área de gestión y Desarrollo de Personas, Técnicos de referencia de las personas con soporte
Responsable	Comisión de igualdad.
Coste	Variable en función de las acciones a desarrollar.
Plazo de implantación	Corto, medio y largo plazo (a partir de septiembre de 2022).
Indicadores de seguimiento	- Número y descripción de la igualdad de medidas de sensibilización de las oportunidades realizadas. - Porcentaje del personal que ha recibido material de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.

Acción	1.3 Realizar formación específica en materia de igualdad de oportunidades para sensibilizar al conjunto de la plantilla y a la comisión de seguimiento del plan
Descripción	Esta acción consiste en la realización de actividades formativas específicas en el ámbito de la igualdad de oportunidades dirigidas especialmente a aquellas personas en puestos de mayor responsabilidad que deben tener en cuenta estos aspectos en su trabajo diario y a la comisión negociadora y a la de seguimiento. Entre la formación que se llevará a cabo, pueden existir aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual, actitudes sexistas y trato discriminatorio, criterios de promoción, etc. La formación debe adaptarse a las características del grupo al que se dirige, y realizar diferentes acciones según los destinatarios.
Objetivo	Dotar de habilidades y conocimiento en profundidad en materia igualdad a personas con puestos de responsabilidad y a la comisión de seguimiento
Recursos	Económicos: coste de las acciones formación y dinámicas en materia de género impartida por externos Personales: Área de gestión y Desarrollo de Personas, Comisión de Seguimiento
Responsable	Área de Gestión y Desarrollo de Personas.
Coste	Variable en función de las acciones a desarrollar.
Plazo de implantación	Medio plazo (septiembre de 2024 a septiembre de 2025).
Indicadores de seguimiento	- Inversión en formación específica en el ámbito de igualdad de oportunidades. - Total horas de formación en el ámbito de igualdad de oportunidades. - Porcentaje de personas formadas en igualdad de oportunidades en lo que concierne al conjunto de la plantilla, según el género. - Porcentaje de personas en puestos de responsabilidad que se han formado en igualdad de oportunidades en función del género.

3.1.2 ÁMBITO 2. POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Acción	2.1 Impulsar iniciativas propias o participar en actividades y proyectos externos para promover la igualdad de oportunidades
Descripción	Para compartir experiencias, reforzar y dar a conocer el compromiso de igualdad de oportunidades, La Fageda puede desarrollar sus propias iniciativas o participar en campañas o proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades, impulsadas por otras entidades e instituciones. Estas iniciativas permitirán dar a conocer el compromiso y las acciones desarrolladas en este campo por la empresa, ayudando a fijar una imagen como organización comprometida. Propuesta de iniciativas propias: - Conmemoración del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo) otorgándole un tratamiento institucional, que debe presentar y adoptar actividades diversas en todos los centros. - Puesta en marcha de actuaciones (talleres, conferencias, charlas, mesas redondas, etc.) cuyo mensaje de igualdad llegue a toda la comunidad de La Fageda (familias de trabajadores, vecinos, administraciones locales, etc.). Propuesta de iniciativas externas: - Participar en reuniones, seminarios, conferencias, talleres y otros eventos orientados a ampliar el conocimiento y promover las políticas de igualdad. - Colaborar con otras entidades en la promoción de la igualdad de oportunidades en distintos ámbitos. Patrocinar o colaborar en iniciativas relacionadas con la igualdad.
Objetivo	Comunicar, sensibilizar y participar
Recursos	Económicos: coste de las acciones Personales: Área de gestión y Desarrollo de Personas, Comisión de Seguimiento i Técnicos de referencia de las personas con soporte
Responsable	Área de Gestión y Desarrollo de personas y Área de Comunicación.
Coste	Variable en función de la iniciativa impulsada.
Plazo de implantación	Medio y largo plazo (Septiembre 2023 a septiembre 2025).
Indicadores de seguimiento	- Cantidad y descripción de las actividades, proyectos y campañas relacionadas con la igualdad de oportunidades en las que se ha participado.

Acción	2.2 Hacer partícipes a las empresas proveedoras, colaboradoras y contratadas de los programas y prácticas relacionados con el compromiso de La Fageda con la igualdad de oportunidades
Descripción	Con el objetivo de hacer partícipes a las empresas colaboradoras, se recomienda incluir, como un criterio de evaluación, el compromiso de igualdad de oportunidades en la gestión interna (por ejemplo, disponer de un plan de igualdad o de medidas para garantizar la igualdad).

	En el caso del personal de empresas proveedoras y/o contratadas que ofrecen servicios en nuestras instalaciones, ofrecer la misma formación e información que la que se ofrece a todo el personal de La Fageda.
Objetivo	Sensibilizar a nuestros “grupos de interés”
Recursos	Personales: área de gestión y desarrollo de personas
Responsable	El agente de igualdad y/o representante y la persona responsable de la gestión del sistema de calidad y medio ambiente.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Medio plazo (septiembre 2023 a septiembre 2024).
Indicadores de seguimiento	- Porcentaje de empresas proveedoras y contratadas que tienen asumido de forma formal el compromiso de igualdad de oportunidades.

3.1.3 ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN DEL PLAN

Acción	3.1 Desarrollar medidas de comunicación y difusión interna del Plan de igualdad de oportunidades.
Descripción	Se elaborará una estrategia para la difusión interna del Plan de igualdad de oportunidades con el objetivo de informar a todos los grupos de interés internos sobre el plan de acción y su evolución, con el fin de que La Fageda sea percibida como una organización que apuesta por la mejora continua en temas de igualdad, haciéndola compatible con el trabajo diario. Se trata de acciones de comunicación interna dirigidas a la plantilla ya todos los órganos de gobierno y gestión, que se desarrollarán en base a los siguientes objetivos específicos: - Sensibilizar e implicar a todo el equipo humano de la organización en la ejecución del Plan de igualdad y fomentar su participación en las acciones planificadas. - Dar a conocer al personal interno los beneficios y resultados positivos de la aplicación del plan de igualdad. Las acciones propuestas se basarán mayoritariamente en la utilización de los canales de comunicación habituales para transmitir información a los grupos de interés internos (reuniones periódicas, tableros de anuncios, comunicaciones escritas, etc., y otras que se consideren oportunas).
Objetivo	La participación de los trabajadores en base a la comunicación efectiva de la evolución del plan
Recursos	Personales: Área de gestión y desarrollo de personas, equipo de comunicación, comisión de seguimiento
Responsable	Comisión de igualdad/Área de Comunicación.
Coste	Variable en función de las acciones a desarrollar.
Plazo de implantación	Corto, medio y largo plazo (septiembre 2022 a septiembre 2025).
Indicadores de seguimiento	- Medidas llevadas a cabo para e informar a los grupos de interés internos de la evolución de la implantación del Plan (acciones y resultados).

3.3 CONDICIONES LABORALES

3.3.1 ÁMBITO 5. CONDICIONES LABORALES

Acción	5.1 Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en la evaluación del grado de satisfacción de la plantilla
Descripción	Evaluar la percepción de la plantilla en cuanto a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A partir de los resultados obtenidos y el análisis según género, se diseñarán las acciones de mejora que se consideren oportunas para la mejora continua de la satisfacción del personal.
Objetivo	Conocer el grado de satisfacción en aspectos de igualdad
Recursos	Personales: área de gestión y desarrollo de personas, equipo de comunicación, comisión de seguimiento
Responsable	Director Área de Gestión y Desarrollo de personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Medio plazo (septiembre 2023 a septiembre 2024).
Indicadores de seguimiento	- Grado de satisfacción del personal (nota) según género. - Acciones de mejora implantadas.

3.3.2 ÁMBITO 6. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Acción	6.1 Propiciar y fomentar la representatividad de los hombres y mujeres en las áreas y departamentos donde tienen una menor presencia
Descripción	El objetivo de esta acción es equilibrar la presencia de mujeres y hombres en cada una de las áreas o departamentos, siempre que sea posible dada la misión de la organización. Continuar con las medidas establecidas en el antiguo plan de igualdad: • Invitar explícitamente a mujeres y hombres a presentarse a todos los puestos de trabajo. Esta medida puede ayudar a romper con los estereotipos que las mismas personas pueden tener asumidos en torno a sus limitaciones de desarrollo de determinadas funciones o tareas. • Valorar si hacen falta medidas compensatorias de modo que, a iguales méritos y capacidades, acceda a la persona cuyo género esté menos representado en una determinada área o departamento. • Organizar cursos específicos para mujeres y hombres con el objetivo de prepararlos para un trabajo y unas funciones, si se da el caso de que haga falta desarrollar o adquirir habilidades o técnicas.
Objetivo	Aumentar la representatividad de mujeres en áreas con oficios masculinizados (mantenimiento, jardinería)
Recursos	Personales: área de gestión y desarrollo de personas
Responsable	Área de Gestión y Desarrollo de Personas.
Coste	Operacional.

Plazo de implantación	Corto, medio y largo plazo (septiembre 2023 a septiembre 2025).
Indicadores de seguimiento	- Porcentaje de mujeres y hombres por áreas/departamentos. - Porcentaje de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad. - Número de acciones para corregir desviaciones en el caso de subrepresentación/sobrerrepresentación.

3.4 ÁMBITO 7. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

Acción	7.1 Oportunidades de acceso a la organización
Descripción	Velar por la participación de las diferentes personas en el proceso de selección con el objetivo de asegurar que no exista ningún tipo de discriminación de sexo. La entidad asegurará que, al menos, una de las personas que participe en los procesos de selección tenga formación en igualdad de oportunidades. Valorar positivamente los servicios externalizados que tienen un compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Comunicar ofertas de trabajo interna y externamente con lenguaje no sexista.
Objetivo	Asegurar la objetividad a la hora de incorporar a un candidato
Recursos	Personales: área de gestión y desarrollo de personas i Directores de Area
Responsable	Director/a Área de Gestión y Desarrollo de personas.
Coste	
Plazo de implantación	Corto, medio y largo plazo (septiembre 2023 a septiembre 2025).
Indicadores de seguimiento	- Proporción de personas que se presentan en una selección para cubrir un puesto vacante. - Personas participantes.

3.5 DESARROLLO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

3.5.1 ÁMBITO 8. DESARROLLO Y PROMOCIÓN

Acción	8.1 Definición de una sistemática de promoción neutra y abierta (formalización del procedimiento)
Descripción	El objetivo es definir el procedimiento de promoción interna para asegurar una evaluación neutral del proceso a partir de su sistematización. La sistemática que utiliza nuestra entidad para la promoción se basa en criterios objetivos y especificados, no discriminatorios, que eliminan los elementos que favorecen la discriminación indirecta, promoviendo las llamadas abiertas a todo el personal. Esto facilita la promoción de toda la plantilla. El procedimiento se formalizará para asegurar que la sistemática se especifique y siga en todos los casos. Además, una vez definida, se comunicará a todo el personal que participa en los procesos de promoción para que puedan aplicar estos criterios. Si éste fuera el caso, se evaluaría la activación de medidas positivas de actuación para promover el avance profesional de la mujer en las posiciones de responsabilidad y de gestión. No es el caso (ver indicadores).
Objetivo	Asegurar que se cumple el criterio de igualdad

Recursos	Personales: área de gestión y desarrollo de personas
Responsable	Director/a Área de Gestión y Desarrollo de personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Medio plazo (septiembre de 23 a septiembre de 2024).
Indicadores de seguimiento	- Proporción de mujeres y hombres entre las personas que se presentan en procesos de promoción interna.

Acción	8.2 Formalización del sistema de evaluación del rendimiento, integrando criterios neutros
Descripción	Con el fin de introducir la perspectiva de género en la política de desarrollo de personal, se trabajará la formalización del sistema de evaluación del desempeño basado en criterios neutros con ayuda de la consultora especializada en este tema OMD Consulting. Esta herramienta de trabajo marcará un método y un procedimiento cuyo objetivo es utilizar criterios objetivos y neutrales en el sistema de evaluación de la actuación, de forma que las premisas que puedan dificultar la carrera profesional de las mujeres sean eliminadas. Algunos aspectos a tener en cuenta son: - No considerar como un parámetro de valoración la cantidad de tiempo dedicado a la obra sino la calidad de ese tiempo y los objetivos alcanzados. - No utilizar como punto de referencia de evaluación los valores culturalmente masculinos (competitividad, individualismo, etc.), sino sólo las cualidades o habilidades necesarias para el correcto desarrollo de la actividad del puesto de trabajo. - Contrastar, cuando sea necesario, la evaluación individual con una evaluación del desarrollo de su equipo para evitar posibles sesgos individuales. - Evaluar el desempeño con parámetros objetivos. Esta acción debe asegurar una evaluación más neutral del rendimiento de todo el personal que proporcione datos más objetivos para facilitar la política de desarrollo del equipo humano.
Objetivo	Asegurar que las políticas de gestión y desarrollo cumplen el criterio de igualdad
Recursos	Económicos: coste consultoras especializadas
Responsable	Personales: área de gestión y desarrollo de personas i directores de area
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Medio y largo plazo (septiembre 2024 a septiembre 2025).
Indicadores de seguimiento	- Criterios para garantizar un sistema de evaluación del desempeño neutral. - Porcentaje de profesionales evaluados en total, según sexo.

3.5.2 ÁMBITO 9. FORMACIÓN

Acción	9.1 Planificación de las necesidades formativas
Descripción	Continuar con el plan formativo anual para asegurar que la formación llega a todos. Análisis anual de las necesidades formativas para la elaboración del plan. Este plan, aunque sea modificable e incluso un documento vivo que se adapte a las necesidades van apareciendo, pretende asegurar mecanismos para que hombres y mujeres participen igualmente en la formación profesional, preferiblemente en horario laboral, y en el propio centro de trabajo o lugar más cercano posible al del trabajo o residencia. La posibilidad de participar en acciones formativas debe llegar a hombres y mujeres de la empresa a pesar de estar disfrutando de permisos de paternidad/maternidad, permiso para tutores legales, etc.
Objetivo	Asegurar la participación de todos los trabajadores adaptando las necesidades personales por razón de género
Recursos	Económicos: coste proveedores de formación externos Personales: área de gestión y desarrollo de personas
Responsable	Director Área de Gestión y Desarrollo de personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Corto, medio y largo plazo (septiembre 2022 a septiembre 2025).
Indicadores de seguimiento	- Velar por el cumplimiento del plan de formación: porcentaje de acciones planificadas y ejecutadas. - Número de horas de formación según sexo.

Acción	9.2 Llevar a cabo un registro de los datos de asistencia a las actividades formativas según categoría profesional y género
Descripción	Continuar con el objetivo de registrar los datos relativos a las actividades formativas según la categoría profesional, el género y la tipología de la formación para detectar posibles desigualdades y, en su caso, emprender las medidas correctoras oportunas.
Objetivo	Asegurar la presencia de todos los trabajadores, independientemente del género, a las acciones formativas
Recursos	Personales: área de gestión y desarrollo de personas
Responsable	Director/a Área de Gestión y Desarrollo de personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Corto, medio y largo plazo (septiembre 2022 a septiembre 2025).
Indicadores de seguimiento	- Media del número de horas de formación por trabajador/a según género y categoría laboral.

3.6 RETRIBUCIÓN

3.6.1 ÁMBITO 10. POLÍTICA RETRIBUTIVA Y RETRIBUCIÓN

La Fageda asegura aplicar la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor así como asegurar tras el análisis transversal y completo que no

existe sesgo por razón de género, a la hora de establecer la compensación de las personas trabajadoras de La Fageda es decir, no se paga por la variable "género", pudiendo existir otra serie de variable, objetivas y legítimas, que pudieran explicar, y justificar, en su caso, las distintas retribuciones de mujeres y hombres, aun ocupando ambos géneros, puestos de igual valor.

Auditoría Retributiva

1. **Norma de referencia:** Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (arts. 7 y 8).
2. **Objetivo:** el objetivo final es concluir si la práctica retributiva de La Fageda es transparente, y no discriminatoria por causa de género, esto es, que lo determinantes salariales de la Organización sean objetivos y legítimos y que, por tanto, *ceteris paribus*, la brecha no sea estadísticamente significativa. Es importante recordar que, tal y como dice la Comisión Europea (Comisión Europea, 4 de marzo de 2021) en su propuesta de medidas sobre transparencia retributiva para garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo, ". . . *no impide que los empleadores remuneren de manera diferente a las personas que realicen el mismo trabajo, o un trabajo de igual valor, siempre que las diferencias se basen en criterios objetivos, neutros en cuanto al género y libres de sesgos.* . . ."
3. **Retribución analizada:** con el fin de evitar potenciales sesgos derivado del número de horas trabajadas, utilizaremos la retribución anual total potencial (*Total Target Annual Compensation*) de cada profesional. Esto es, para cada profesional, la suma de su retribución fija (garantizada) anual, asumiendo que ha trabajado todo el año, y al 100% de jornada (es decir, anualizando, y normalizando su retribución efectiva), y de la retribución variable potencial anual, es decir, la retribución que podría recibir en caso de que cumplir con el 100% de los objetivos vinculados a dicho componente retributivo. Esta es la forma más sencilla de auditar la política subyacente a la práctica retributiva de la Organización, evitando sesgos derivados del número de horas trabajadas por diferentes circunstancias (algo que sí se tiene en cuenta en el Registro Retributivo), y sin necesidad de tener que cuestionarnos el diseño y la gestión de otros procesos de recursos humanos (como la definición de objetivos y/o la evaluación del desempeño).
4. **Metodología:** La metodología propuesta se basa en las mejores prácticas y referencias propuestas, tanto por instituciones de ámbito nacional, como europeo e internacional. Los fundamentos técnicos se basan, esencialmente, en la literatura de referencia en materia de economía laboral, pero sin olvidar que los resultados deben ser comprendidos por colectivos de diversa índole. Los análisis y diagnósticos utilizados dependen, esencialmente, del equilibrio/balance y del tamaño muestral. Los procedimientos utilizados van desde la más simple estadística descriptiva, hasta complejos modelos no paramétricos de regresión y descomposición salarial.
5. **Población analizada:** la población analizada es aquella que forma parte del Registro Retributivo. Con el fin de ser rigurosos en el diagnóstico, y evitar posibles sesgos, excluimos del análisis la población del CET, así como los sustitos puntuales de alguno de dichos trabajadores. La política retributiva de este colectivo (básicamente, el Salario Mínimo Interprofesional), es clara y no comparable a la del resto de profesionales.
6. **Brecha Salarial Bruta (o No Ajustada):** se trata de la diferencia entre la diferencia promedio, o mediana, de un género frente al otro. No tiene en cuenta las características de los grupos y, a pesar de ser un indicador frecuentemente utilizado, no es capaz de capturar posibles discriminaciones. En el caso de La Fageda, la Brecha Salarial Bruta es, en promedio, -8.67% (en detrimento de la mujer) y, en mediana, -1.26% (en detrimento de la mujer). Debido a que la distribución salarial, por su propia naturaleza, no se caracteriza por ser una "distribución normal" (distribución gaussiana o distribución de Laplace-Gauss), la mediana, frente a la media, es la medida de tendencia central más rigurosa. Como podemos observar en La Fageda, media y mediana cambian drásticamente, y esto se debe a información puntual de algunos hombres, no extrapolables al conjunto.
7. **Brecha Salarial Ajustada:** es aquella que resulta después de aislar el impacto de los distintos determinantes retributivos que, siendo objetivos y legítimo, no tiene relación alguna con el Género. **La Brecha Salarial Ajustada es la que, con ciertos matices, podría llegar a atribuirse a la discriminación. En el caso de La Fageda, la Brecha Salarial Ajustada es igual a cero (no estadísticamente significativa). En definitiva, el 100% de la Brecha Salarial Ajustada puede explicarse por variables objetivos y legítimas.**

Ver ANNEXO auditoria retributiva (al final del documento)

Acción	10.1 Seguir el principio de igualdad de remuneración en tareas de igual valor
Descripción	A través de la Autoría Retributiva y el diseño de la política de compensación de La Fageda, se establecen los criterios de clasificación profesional por valoración de puesto independientemente de la persona que los ocupa. Esta política nos permite retribuir siguiendo el principio de igualdad.
Objetivo	Garantizar la igualdad en la retribución
Recursos	Económicos: coste consultoras especializadas en registro y auditoría retributiva Personales: área de gestión y desarrollo de personas
Responsable	Dirección/Área de Gestión y Desarrollo de personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Corto plazo: septiembre 2022
Indicadores de seguimiento	-Retribución media por género. Brecha salarial.

Acción	10.2 Elaborar y difundir un comunicado relativo a la política retributiva
Descripción	Por poner de manifiesto la inexistencia de desigualdades en este sentido, nuestro convenio colectivo con los grupos y niveles salariales es totalmente público. Se puede encontrar colgado en la página web de la Fageda Fundació.
Objetivo	Mantener el principio de Transparencia de la Fageda también en lo que se refiere a política retributiva
Recursos	Personales: área de gestión y desarrollo de personas i equipo de comunicación
Responsable	Área de Gestión y Desarrollo de Personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Corto y medio plazo 2022
Indicadores de seguimiento	- Número de comunicados a los trabajadores para informar de cambios (sólo si se da el caso). - Número de trabajadores a los que se informa de los cambios en cuanto a salario y revisión de políticas retributivas (en su caso).

3.7 TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

3.7.1 ÁMBITO 11. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Acción	11.1 Diseñar un plan de mejora para implantar nuevas medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar
---------------	---

Descripción	El objetivo es ampliar el abanico de medidas que permitan aumentar las posibilidades de conciliación de la plantilla, así como responder, en la medida de lo posible, a las necesidades individuales y colectivas de los profesionales. Se han implantado las medidas de conciliación en la vida profesional, personal y familiar siguiendo las bases del convenio colectivo. Existen medidas como flexibilidad horaria, permisos, etc. Se implementarán nuevas medidas de conciliación teniendo en cuenta las necesidades de las personas y la realidad de La Fageda. Se seguirá trabajando en el plan de mejora.
Objetivo	Mejorar la conciliación personal para incrementar la satisfacción de los trabajadores
Recursos	Económicos: coste de la ampliación de permisos retribuidos Personales: área de gestión y desarrollo de personas y comisión de seguimiento del Plan
Responsable	Área de Gestión y Desarrollo de Personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Medio plazo (septiembre 2023 a septiembre 2024).
Indicadores de seguimiento	- Medidas de conciliación que La Fageda ofrece al personal, especificando el grupo/s de persona/s que pueden beneficiarse.

3.9 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE ACOSO

3.9.1 ÁMBITO 13. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Acción	13.1 Elaborar un protocolo de actuación específico para los casos de acoso sexual o por razón de género y difundirlo entre el personal
Descripción	Actualmente La Fageda dispone de herramientas para abordar los casos de acoso que pueden aparecer entre el personal. Por este motivo, se revisará e implementará el protocolo para establecer el proceso a seguir en un caso de este tipo entre el personal con discapacidad y el personal sin discapacidad. Nuestro servicio de prevención externo actuará como asesor para revisar las actuales herramientas de actuación y redactar y poner en orden estas herramientas y las nuevas formas de acción. El protocolo debe considerar los siguientes puntos: quién, cómo y dónde debe presentarse la denuncia; cuáles son los derechos y deberes tanto de la supuesta víctima como del presunto acusador o acosador; decidir si es necesario activar otras acciones paralelas mientras se resuelve el caso; designar una figura responsable o mediadora en el acoso sexual encargada de prestar asesoramiento y asistencia; participar en la resolución de problemas y procedimientos y aceptar estas funciones voluntariamente; que los representantes de la empresa nombren a esta figura unánimemente; que se preserve la intimidad (las investigaciones se llevarán a cabo con total respeto para todas las partes y con la neutralidad de la persona que investiga), y se establezcan unos plazos para la tramitación y resolución que impidan que sea un proceso dilatado .

	Una vez revisado el protocolo, se hará difusión entre el personal para que todos los empleados conozcan el procedimiento a seguir si son víctimas de acoso, así como los criterios para la identificación del acoso sexual y por razón de género, y las medidas disciplinarias que tendrán que asumir las personas responsables de esta conducta. La implementación del protocolo comportará el registro de quejas, consultas y quejas sobre estos casos. La implementación y difusión del protocolo se acompañará de acciones de sensibilización y creación de comisión.
Objetivo	Disponer de las herramientas necesarias para erradicar cualquier tipo de acoso
Recursos	Económicos: proveedores de sensibilización y formación externos Personales: área de gestión y desarrollo de personas, comité de dirección, comité de empresa
Responsable	Área de Gestión y Desarrollo de Personas.
Coste	Operacional.
Plazo de implantación	Corto y medio plazo septiembre 2022 a septiembre 2024.
Indicadores de seguimiento	- Número de quejas y denuncias presentadas en casos de acoso sexual, actitudes sexistas o trato discriminatorio, según razón y género. - Porcentaje de casos de acoso sexual, actitudes sexistas o tratamiento discriminatorio resuelto con las medidas correctoras implantadas. - Creación de una comisión. - Formación en este ámbito de una persona de la comisión y/o responsable de protocolo de acoso.

Acción	13.2 Diseñar y poner en marcha actividades para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio
Descripción	Aunque la cultura organizativa de La Fageda propicia el buen ambiente laboral y evita los comportamientos sexistas, el objetivo de esta acción es fortalecer ese buen clima entre toda la plantilla. A tal efecto, es posible diseñar y poner en marcha algún tipo de actividad formativa y/o campaña informativa para sensibilizar y prevenir casos de acoso sexual, actitudes sexistas y un trato discriminatorio dirigido a la plantilla. Todas las actividades llevadas a cabo deben estar adaptadas a las características de los destinatarios. El desarrollo de estas actividades puede ser paralelo a la difusión del protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de género, o con ocasión del Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). Formar al menos a una persona de la comisión.
Objetivo	Integrar el concepto y actitud del Respeto para y por todas las personas de Fageda
Recursos	Económicos: proveedores de sensibilización y formación externos Personales: área de gestión y desarrollo de personas i comisión de seguimiento
Responsable	Área de Gestión y Desarrollo de personas y Área de Comunicación.
Coste	Operacional.

Plazo de implantación	Medio plazo: Septiembre 2023 a septiembre 2024
Indicadores de seguimiento	- Actividades de sensibilización relacionadas con el acoso sexual, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio llevadas a cabo. Actividades de formación.

3.10. ÁMBITO 14. MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD QUE PERMITEN UN ACCESO IGUALITARIO DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL PUESTO DE TRABAJO

Acción	14.1 Revisar, mantener y mejorar las acciones propuestas en el Plan de movilidad
Descripción	Las condiciones físicas del medio ambiente se adaptan a las características y necesidades tanto de mujeres como de varones. No hay necesidad de actuar en esa área. Sin embargo, para mejorar el acceso al trabajo, La Fageda inicia en los próximos meses la revisión del Plan de Movilidad. Siguiendo con el objetivo de conseguir un acceso igualitario para mujeres y hombres al puesto de trabajo, las medidas actuales se revisan en base a cambios en los horarios, días, reestructuración de secciones y creación de puestos de trabajo.
Objetivo	Que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder a su puesto de trabajo a través de una mejor gestión de la movilidad
Recursos	Económicos: coste asesoramiento análisis Pla de movilidad Personales: director sostenibilidad, dir GDP, comité de empresa
Responsable	Dirección.
Coste	Variable en función de las acciones a implantar.
Plazo implantación	Medio y largo plazo septiembre 2024-2025
Indicadores de seguimiento	- Pendiente de definir

4 PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Acción	Corto plazo (septiembre 2022- septiembre 2023)	Medio plazo (septiembre 2023 a septiembre de 2024)	Largo plazo (septiembre 2024 a Septiembre de 2025)
1. Política de igualdad de oportunidades			
1.1 Asignar un presupuesto para el desarrollo del plan de igualdad de oportunidades.			
1.2 Llevar a cabo las acciones de sensibilización e información en materia de igualdad de oportunidades entre el equipo humano.			
1.3 Realizar la formación específica en materia de igualdad de oportunidades para sensibilizar al conjunto de la plantilla.			
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social			
2.2 Impulsar iniciativas propias o participar en actividades y proyectos externos para promover la igualdad de oportunidades.			
2.3 Hacer partícipes a las empresas y proveedores y colaboradoras en programas o prácticas relacionadas con el compromiso de La Fageda con la igualdad de oportunidades.			
3. Comunicación			
3.1 Desarrollar medidas de comunicación y difusión interna del Plan de igualdad de oportunidades.			
5. Condiciones laborales			
5.1 Incorporación de aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en la evaluación del grado de satisfacción de la plantilla.			
6. Representatividad de hombres y mujeres y distribución de personal			
6.1 Propiciar y fomentar la representatividad de los hombres y mujeres en las áreas/departamentos donde tienen menor presencia.			
7. Acceso a la organización			
7.1 Utilización de servicios externalizados que tienen un compromiso con la igualdad de oportunidades.			
8. Desarrollo y promoción			

8.1 Definición de una sistemática de promoción interna neutra y abierta (formalización del proceso).

8.2 Formalización del sistema de evaluación del desempeño integrando criterios neutros.

9. Formación.

9.1 Planificación de las necesidades formativas.

9.2 Registro de los datos de asistencia a las actividades formativas según categoría profesional y de género.

10. Retribución

10.1 Seguir el principio de igualdad de remuneración en tareas de igual valor. Control brecha salarial.

10.2 Elaborar y difundir un comunicado relativo a la política retributiva.

11. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

11.1 Diseñar un plan de mejora para la implantación de nuevas medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

13. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación

13.1 Elaborar e implementar un protocolo de actuación específico para los casos de acoso sexual o por razón de género y difundirlo entre el personal.

13.2 Diseñar y poner en marcha actividades para sensibilizar sobre actitudes sexistas y trato discriminatorio y prevenirlos. Formación de la comisión(mínimo una persona).

14. Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo

14.1 Revisar y mejorar las acciones del plan de movilidad.

5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Ley Orgánica 3/2007 y la Ley 17/2015, de 21 de julio, así como el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, estipulan que los planes de igualdad establezcan objetivos concretos en términos de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y estrategias que deben adoptarse para alcanzar estos objetivos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos.

La evaluación de la ejecución y seguimiento de las medidas dirigidas a la consecución de los objetivos del Plan será responsabilidad de la Comisión de igualdad de seguimiento asignada por la comisión negociadora.

Estas evaluaciones conducirán a la reformulación de los objetivos, líneas de acción y acciones concretas, si se observa esta necesidad.

La comisión de seguimiento aprobada el día del cierre del plan y constituida formalmente: el día 01/06/2022 por la comisión negociadora estará formada por:

- Ricard Badia
- Silvia Caro
- Montse Anglada
- Coral Torrento
- Sara Vidal

Esta se reunirá una vez cada semestre con carácter ordinario pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes.

También será la encargada de hacer frente a las posibles discrepancias. Cada vez que se reúna se realizará un informe detallando las discrepancias y las medidas adoptadas para la solución de estas.

Funciones de la Comisión en materia de seguimiento del Plan:

- Participación y asesoramiento en forma de adopción de medidas. Modificar, incluir o eliminar medidas cuando sea necesario.
- Puesta en marcha y seguimiento de las medidas previstas.
- Evaluación de las medidas para el control del cumplimiento de los objetivos marcados
- Elaboración de informes donde se refleje la revisión de indicadores y objetivos
- Medidas correctoras o modificación del Plan, si fuera necesario.
- Solución de posibles discrepancias que salgan en la aplicación, seguimiento o evaluación del plan

Resolución de conflictos:

Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del plan de Igualdad en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la comisión de seguimiento, las partes acuerdan acudir a la intermediación de terceros que puedan facilitar la resolución de las discrepancias. Si no se consigue, mínimo, una mayoría simple se acudirá al Tribunal Laboral de Catalunya.

En prueba de conformidad, firman este Plan de Igualdad de La Fageda Fundació en Santa Pau el 27 de setiembre de 2022 todos los miembros de la Comisión Negociadora que han asistido a esta sesión.