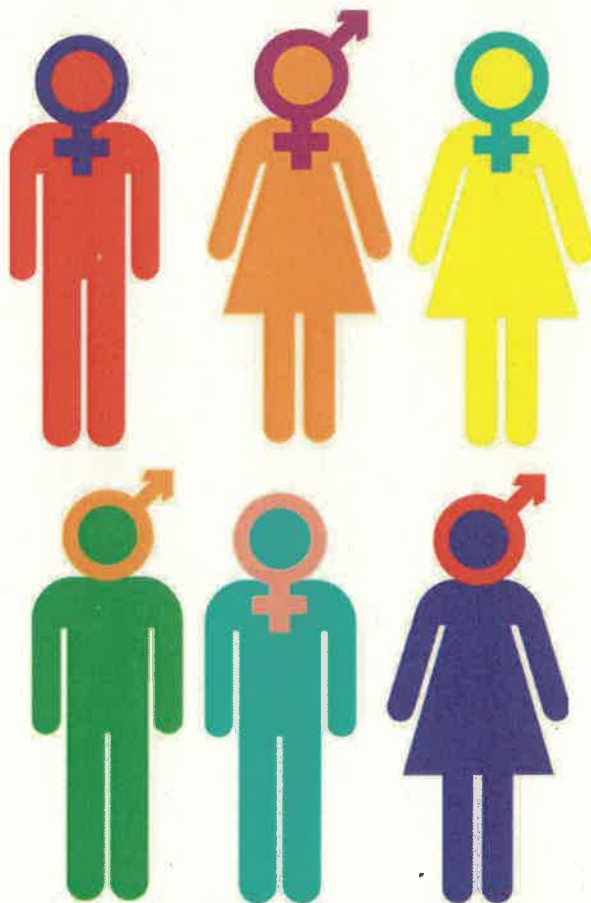


# PLA D'IGUALTAT

FUNDACIÓ PRIVADA PRESIDENT AMAT ROUMENS



**LaFACT** | FACTORIA  
SOCIAL  
DE TERRASSA

2024 - 2025



## ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS .....	1
1.1	Context i antecedents .....	1
1.2	Determinació de les parts que concerten el Pla .....	1
2.	DEFINICIONS.....	1
3.	CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT .....	3
3.1	Concepte i continguts del pla d'igualtat.....	3
3.2	Àmbit d'aplicació .....	4
3.3	Àmbit temporal .....	4
4.	DIAGNÒSTIC.....	4
5.	OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT .....	5
6.	ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT .....	5
7.	SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	11
7.1	Constitució .....	11
7.2	Composició .....	11
7.3	Funcions .....	11
7.4	Funcionament.....	12
8.	AUDITORIA SALARIAL .....	12
8.1	Abast, vigència i periodicitat .....	12
8.2	Resultats.....	13

ANNEX I - DIAGNOSI


ANNEX II - AUDITORIA RETRIBUTIVA

ANNEX III - PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT I ALTRES DISCRIMINACIONS // PROTOCOL COMPLEMENTARI DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT AL COL·LECTIU LGTBI




## 1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS


### 1.1 Context i antecedents



Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de la FUNDACIÓ PRESIDENT AMAT ROUMENS es posa en marxa la negociació de la primera edició del Pla d'Igualtat en el mes desembre de 2022 tant amb la participació de la representació empresarial com de la representació de la plantilla.




La negociació s'inicia amb les parts legitimades, que d'una banda han estat les persones designades per la representació empresarial i que consten degudament acreditades a les diferents actes, així com pel Comitè d'Empresa.




Per tal de conèixer el punt actual en el què es troba l'empresa, es van treballar un seguit de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, tipus de contractació, aspectes relatius a la formació i conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, les va aportar l'empresa sota els paràmetres que han estat recomanats des del Departament de Treball. No obstant això, aquestes dades, les quals són un recull d'aspectes qualitatius i quantitius, es comenten en totes les reunions de la Comissió d'Igualtat per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic, el qual ve adjuntat com a Annex I. Aquest diagnòstic, elaborat i consensuat per totes les parts, resulta ser el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

### 1.2 Determinació de les parts que concerten el Pla




La negociació s'ha efectuat amb les parts legitimades, que d'una banda han estat les persones designades per la representació empresarial i per altra banda el Comitè d'Empresa.





## 2. DEFINICIONS






Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'entitat, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.



En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- 
- 
- 
- 
- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumptió d'obligacions familiars i l'estat civil.
  - Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i condicions de treball: El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, la formació professional, la promoció professional, les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i l'afiliació i la participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
  - Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: Mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
  - Discriminació directa i indirecta: Es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
  - Asserjament sexual per raó de sexe: Serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
  - Discriminació per embaràs o maternitat: Tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.

- 
- 
- 
- Indemnitat front represàlies: Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
  - Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions que sigui, real, efectiu i proporcional al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
  - Accions positives: Per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
  - Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

### 3. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT


#### 3.1 Concepte i continguts del pla d'igualtat



La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

*"(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".*

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, així com també per la normativa del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.





### 3.2 Àmbit d'aplicació

El Pla d'Igualtat és d'aplicació a tota la plantilla de FUNDACIÓ PRESIDENT AMAT ROUMENS i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions, ubicada a tot el territori nacional.




### 3.3 Àmbit temporal

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, contindrà unes mesures que podran ser assolides unes abans que altres. Així doncs, es determinarà una calendarització que, en tot cas, abastarà la vigència del mateix fixada des de la data de signatura del mateix i fins a 31 de desembre de l'any 2025, havent-se de revisar l'assoliment consecutiu dels objectius de manera progressiva.




## 4. DIAGNÒSTIC

De les diferents sessions de la Comissió d'Igualtat, finalment, s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual de l'entitat en aquesta matèria. Concretament, s'han treballat les matèries de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercicis corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarrepresentació femenina, retribució i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.



A partir d'aquest punt inicial, ens remetem a l'Annex I en el qual hi ha reproduït l'informe final de Diagnòstic, elaborat i consensuat conjuntament per part de tots els que han participat en la comissió negociadora del present Pla d'Igualtat.

A mode de resum, aquest document ha conduït a determinar els resultats i conclusions per valorar quines són les mesures a prendre tant a curt com a llarg termini.



Destaquem que des d'un començament, la conclusió que ha sobrevolat a tot l'equip de treball que ha compost la comissió de negociació del Pla d'Igualtat ha estat la de què l'entitat gaudia de 'bona salut' en quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existia cap situació a primera vista que suposés una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que, per tant, formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.



Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- Potenciar la igualtat i l'equitat.
- Millorar la formació.
- Potenciar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

## 5. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en tres tipus: objectius a llarg, mig i curt termini. La diferència entre un tipus i un altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de mig i curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el Diagnòstic i que hem reproduït amb anterioritat, són les que han servit de guia als efectes de preveure les accions establertes al present Pla d'Igualtat. Aquestes són:

1. Potenciar la orientació de la cultura, gestió organitzativa i comunicació cap a la igualtat de tracte i oportunitats.
2. Formació contínua.
3. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
4. Equitat de condicions.

## 6. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de la FUNDACIÓ PRESIDENT AMAT ROUMENS. té com a objectius principals, els següents:

<b>PROGRAMA</b>	<b>1</b>	Potenciar la orientació de la cultura, gestió organitzativa i comunicació cap a la igualtat de tracte i oportunitats
<b>PROGRAMA</b>	<b>2</b>	Formació contínua en igualtat de tracte i oportunitats
<b>PROGRAMA</b>	<b>3</b>	Avaluació i millora de l'exercici responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
<b>PROGRAMA</b>	<b>4</b>	Garantir l'equitat de condicions i oportunitats laborals

**PROGRAMA 1: Potenciar la orientació de la cultura, gestió organitzativa i comunicació cap a la igualtat de tracte i oportunitats**




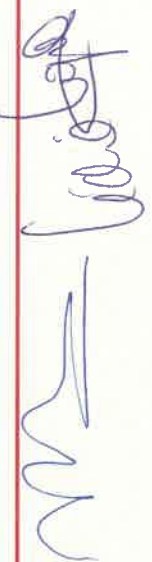
ACCIÓ		RESPONSABLE	INDICADOR	TERMINI	COST
1.1	Designar una persona responsable de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organigrama de l'empresa, amb formació específica en la matèria (agent d'igualtat o similar), que gestioni el Pla, participi en la seva implementació, desenvolupi i supervisi els continguts, unifiqui criteris d'igualtat als processos de selecció, promoció i altres continguts que s'acordin al Pla i informe a la Comissió de Seguiment.	Direcció General	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nom de la persona responsable d'igualtat.</li> <li>Formació de la persona responsable d'igualtat com a agent d'igualtat o similar.</li> </ul>	Nov 2024	-
1.2	Habilitar un correu electrònic amb accés dels membres de la comissió de seguiment per a dubtes i litigis respecte al pla d'igualtat, així com d'una carpeta digital pel treball compartit dels membres de la Comissió.	Responsable TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adreça correu electrònic.</li> <li>Creació de carpeta compartida digital</li> </ul>	Des 2024	-
1.3	Incloure en un espai digital comú amb accés per tota la plantilla un "espai d'igualtat" on es pugui tenir accés al Pla d'Igualtat i a la documentació informativa de la matèria.	Responsable TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació espai</li> </ul>	Des 2024	-
1.4	Realitzar una campanya específica de difusió interna i externa del Pla d'Igualtat	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Execució de campanya</li> </ul>	Gen-Mar 2025	
1.5	Difusió del "Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions"	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Execució de sessions informatives</li> </ul>	Gen-Des 2024	
1.6	Elaboració de protocol de prevenció de l'assetjament al col·lectiu LGTBI	Responsable SCCC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració document</li> </ul>	Jun 2024	
1.7	Realitzar i difondre una guia de llenguatge inclusiu i difusió externa i interna	Responsable Comunicació	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicació de guia</li> </ul>	Abr-Jun 2025	
1.8	Elaboració i difusió del protocol de prevenció de riscos en situació d'embaràs i lactància natural	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració de protocol</li> <li>Execució de sessions informatives</li> </ul>	Gen-Mar 2025	
1.9	Realitzar campanyes informatives i de sensibilització (jornades, fullletons...) sobre igualtat, prevenció de l'assetjament, mesures de conciliació, prevenció violència de gènere, etc, a través web, correu electrònic, taulers d'anuncis, etc	Responsable Comunicació Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Núm. campanyes (mínim 1 a l'any)</li> </ul>	Gen-Des 2025	
1.10	Informar les empreses col·laboradores i proveïdors de la companyia del seu compromís amb la igualtat d'oportunitats i avaluar a les mateixes segons el seu compromís en la matèria	Responsable Qualitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Núm. comunicacions</li> </ul>	Gen-Des 2025	

**PROGRAMA 1: Potenciar la orientació de la cultura, gestió organitzativa i comunicació cap a la igualtat de tracte i oportunitats**

ACCIÓ		RESPONSABLE	INDICADOR	TERMINI	COST
1.11	Incloure al pla d'acolliment de noves incorporacions informació específica sobre el Pla d'Igualtat, protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres discriminacions	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Núm. de lliuraments respecte el total de noves incorporacions</li> </ul>	Gen-Des 2024	

**PROGRAMA 2: Formació contínua en igualtat de tracte i oportunitats**

ACCIÓ		RESPONSABLE	INDICADOR	TERMINI	COST
2.1	Formació bàsica de tota la plantilla en matèria d'igualtat	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'hores i persones formades en igualtat desagregades per sexe.</li> </ul>	Gen-Des 2025	6.000€/a (bonif.)
2.2	Impartir formació en igualtat específica per a les persones integrants de la Comissió de Seguiment	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'hores i persones formades en igualtat desagregades per sexe.</li> </ul>	Nov 2024	1.200€ (bonif.)
2.3	Dissenyar programes formatius i d'identificació del talent per impulsar la promoció i el desenvolupament específic de dones a l'empresa en els llocs on estan poc o gens representades	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolupament i continguts. Participants.</li> <li>Dones que promocionen</li> </ul>	Gen-Des 2025	4.000 €/a (bonif.)

**PROGRAMA 3: Avaluació i millora de l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

ACCIÓ		RESPONSABLE	INDICADOR	TERMINI	COST
3.1	Recollir les mesures vigents de conciliació a l'Entitat i la seva aplicació pràctica	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Document resum</li> </ul>	Gen-Mar 2025	-
3.2	Avaluar potencials millores en les polítiques de conciliació i la seva aplicació per lloc de treball	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Document d'anàlisi de propostes</li> </ul>	Abr-Jun 2025	-
3.3	Realització de proves pilot de millores de conciliació proposades per avaluar la seva viabilitat pels diferents llocs de treball	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incidències</li> </ul>	Set 2025	-
3.4	Difusió interna dels drets i mesures de conciliació que l'empresa té establerts	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilitat de la publicació per la plantilla</li> </ul>	Gen-Mar 2025	-
3.5	Garantir que les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar no són un impediment per a la promoció professional	Responsable RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de persones promocionades amb gaudi de mesures de conciliació desagregat per sexe</li> </ul>	Gen-Des 2025	-

**PROGRAMA 4: Garantir l'equitat de condicions i oportunitats laborals**

ACCIÓ		RESPONSABLE	INDICADOR	TERMINI	COST
4.1	Anàlisi anual de les condicions de treball de la plantilla amb perspectiva de gènere, revisant que es respecti en tot moment el principi d'igualtat i de no-discriminació i garantint la igualtat retributiva i de contractació en treballs d'igual valor	Responsable RRRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taules anuals segregades per sexe de llocs de treball i retribució mitjana, tipus de contracte i jornada.</li> </ul>	Gen 2025	-
4.2	Aconseguir una representació equilibrada de les dones i dels homes als diferents llocs de treball i a la direcció de l'Entitat	Direcció General Responsable RRRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de dones i homes pels diferents llocs de treball</li> </ul>	Gen-Des 2025	-
4.3	Incloure a les ofertes d'ocupació de llocs masculinitzats missatges que convidin les dones a presentar la seva candidatura. Es procurarà que almenys una dona participi en el procés de selecció	Responsable RRRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de dones i homes en els processos de selecció</li> </ul>	Gen-Des 2025	-
4.4	Revisar i reforçar el missatge no discriminatori (per raons de gènere, sexe, religió,...) i incloure a les ofertes d'ocupació publicades i entrevistes de treball	Responsable RRRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Model d'oferta de treball i qüestionari de selecció</li> </ul>	Gen 2025	-
4.5	Establir un procediment de difusió de les vacants de promoció que assegurin que arriben a tota la plantilla pels diferents canals emprats per l'empresa.	Responsable RRRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establiment de procediment</li> </ul>	Des 2024	-
4.6	Considerar les variables relacionades amb el gènere, tant en els sistemes de recollida de dades, com en l'estudi i la investigació generals en les avaluacions en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), investigació d'accidents, enquestes de clima laboral, ofertes de treball, etc	Responsable RRRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporació perspectiva de gènere</li> </ul>	Gen-Des 2025	-

## 7. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007, com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, i el posterior Reial Decret 901/2020, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, les pràctiques a adoptar i, igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'entitat, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

### 7.1 Constitució

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord.

### 7.2 Composició

La Comissió de seguiment estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'empresa i representants dels treballadors i les treballadores. En aquest sentit, es designaran a 3 persones per la part social i a 3 persones per la part empresarial.

### 7.3 Funcions

Les funcions de la Comissió de seguiment seran les que tot seguit es relacionen:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe als 6 mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.

- f) I, finalment, **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat**, on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió de seguiment.

Dins la fase de seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

#### 7.4 Funcionament

La Comissió de seguiment un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant això, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

Aquest pla es podrà modificar amb el vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions de la comissió d'igualtat, en el supòsit que l'informe de seguiment plantegi la necessitat d'introduir adaptacions o modificacions en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla.

En cas de discrepàncies que puguin sorgir de l'aplicació, el seguiment o la revisió, les parts acorden sotmetre's a una mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

### 8. AUDITORIA SALARIAL

#### 8.1 Abast, vigència i periodicitat

L'Auditoria salarial, igual que la resta del Pla d'Igualtat, és d'aplicació a tota la plantilla de FUNDACIÓ PRESIDENT AMAT ROUMENS i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

L'Auditoria tindrà la mateixa vigència que la resta del Pla d'Igualtat, és a dir a partir de la data de signatura del mateix i fins a 31 de desembre de l'any 2025.

En el cas del present Pla d'Igualtat, s'ha encarregat l'Auditoria a l'empresa consultora externa Tarinas. S'adjunta en l'Annex II el document d'auditoria salarial realitzada en el marc del present Pla.



## 8.2 Resultats

L'Auditoria realitzada conclou que, encara que l'organització ha fet esforços significatius per promoure la igualtat retributiva, hi ha àrees de millora.

Pel que fa als llocs de treball, encara que s'ha identificat una desigualtat en la representació de gènere en certs llocs dins de l'entitat, cal destacar que aquesta desigualtat no implica necessàriament una discriminació per raó de sexe. Les diferències observades en la representació d'homes i dones en diversos rols es poden atribuir a diversos factors, entre els quals s'inclou la naturalesa de les contractacions, la disponibilitat de candidats i les competències requerides per a cada lloc.

En primer lloc, és fonamental comprendre que els llocs de treball que requereixen un esforç físic més gran, com els operaris, tendeixen a estar masculinitzats. Això és degut al fet que, històricament, aquests rols han estat ocupats predominantment per homes, cosa que ha creat una tendència en la selecció de personal. Tot i els esforços de l'empresa per fomentar la igualtat de gènere i crear equips paritaris, la realitat és que la majoria dels candidats per a aquests llocs continuen sent homes. Aquesta situació fa que sigui més complicat contractar dones en rols industrials, de rentat de vehicles, neteja interna i jardineria, entre d'altres.

A més, la baixa representació femenina en aquests llocs no és un reflex d'una política discriminatòria per part de l'empresa, sinó més aviat una conseqüència de factors externs que escapen de controlar-los. Per exemple, la menor quantitat de dones que es postulen per a aquests rols es pot deure a percepcions socials, expectatives culturals i la manca d'interès o formació en àrees tradicionalment dominades per homes. En aquest context, l'empresa no es pot considerar responsable d'una discriminació intencional, ja que el seu procés de selecció es basa en la disponibilitat de candidats i en l'adequació de les competències a les necessitats del lloc.

Malgrat tot, és important que l'empresa continuï treballant en la promoció de la igualtat de gènere i en la creació d'un entorn laboral inclusiu. Per això, seria interessant implementar estratègies específiques que incentivin la contractació de dones en rols altament masculinitzats. Aquestes estratègies podrien incloure programes de formació i desenvolupament professional adreçats a dones, campanyes de reclutament que destaquin les oportunitats en aquests rols i polítiques d'igualtat d'oportunitats que assegurin un procés de selecció just i equitatiu.

D'altra banda, l'anàlisi dels tipus de contractes revela que la proporció de contractes temporals i indefinits és força similar entre homes i dones, cosa que indica una equitat en termes d'estabilitat laboral. No



obstant això, s'observa que un percentatge més gran d'homes té contractes a jornada completa en comparació amb les dones. Específicament, el 87,90% dels homes està contractat amb un contracte a jornada completa, mentre que el 10,32% té un contracte temporal i un 1,78% un contracte fix discontinu. Per contra, el 74,33% de les dones està contractada amb un contracte indefinit, el 21,39% amb un contracte temporal i el 4,28% amb un contracte fix discontinu.

Aquesta diferència en els tipus de contractes pot reflectir diverses dinàmiques laborals i personals, com ara la preferència d'algunes dones per contractes a temps parcial a causa de responsabilitats familiars o personals. Tot i això, és crucial que l'empresa continuï monitoritzant aquestes tendències i assegurui que les oportunitats d'ocupació a temps complet estiguin igualment disponibles per a tots els empleats, independentment del seu gènere.

En conclusió, encara que hi ha diferències en la representació de gènere en certs llocs de treball, no es detecta discriminació per raó de sexe en cap de les categories avaluades. Les variacions observades es deuen a la naturalesa de les contractacions i la disponibilitat de candidats, i no a pràctiques discriminatòries. Tot i això, l'empresa ha de seguir compromesa amb la promoció de la igualtat de gènere i la creació d'un entorn laboral inclusiu, implementant estratègies que fomentin la participació de dones en rols tradicionalment masculinitzats i assegurant que les oportunitats laborals siguin equitatives per a tots els empleats.

Pel que fa a les categories professionals analitzades, les diferències en les retribucions efectives i equiparades no superen el 25%, cosa que indica que no hi ha una bretxa salarial significativa entre homes i dones. Les variacions observades es poden atribuir a factors com dates d'ingrés i finalització de contractes, així com jornades laborals. En conseqüència, no es detecta cap discriminació per raó de gènere en cap de les categories avaluades.

**ANNEX I**  
**DIAGNOSI**



# DIAGNOSI

## Pla Igualtat

FUNDACIÓ PRIVADA PRESIDENT AMAT ROUMENS



**Ï LaFACT** | FACTORIA  
SOCIAL  
DETERRASSA

2024 - 2025

*[Handwritten signatures and notes in the left margin]*



## ÍNDEX

1.	FITXA TÈCNICA .....	5
2.	CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA .....	5
3.	ANÀLISI.....	11
3.1	Introducció .....	11
3.2	Anàlisi de les dades per l'Entitat .....	13
3.2.1	Cultura i gestió organitzativa.....	13
3.2.2	Condicions laborals .....	13
3.2.3	Accés a l'organització .....	14
3.2.4	Formació .....	15
3.2.5	Promoció i desenvolupament personal .....	16
3.2.6	Retribució.....	16
3.2.7	Temps de treball i corresponsabilitat.....	17
3.2.8	Salut laboral.....	17
3.2.9	Prevençió i abordatge de l'assetjament sexual Salut laboral.....	18
3.2.10	Altres consideracions.....	18
3.3	Anàlisi de les dades per part dels/de les Representants de les Persones Treballadores.....	19
3.3.1	Cultura i gestió organitzativa.....	20
3.3.2	Condicions laborals .....	20
3.3.3	Accés a l'organització .....	21
3.3.4	Formació .....	22
3.3.5	Promoció i desenvolupament personal .....	22
3.3.6	Retribució.....	23
3.3.7	Temps de treball i corresponsabilitat.....	23
3.3.8	Salut laboral.....	23
3.3.9	Prevençió i abordatge de l'assetjament sexual.....	24
3.4	Anàlisi de les Dades de la Plantilla.....	25
3.4.1	Procés participatiu: Qüestionari Pla d'Igualtat.....	25

3.4.2	Anàlisi del perfil de les persones treballadores participants.....	25
3.4.3	Resultats del procés participatiu .....	28
3.4.4	Propostes de millora del procés participatiu.....	37
4.	CONCLUSIONS .....	41



## 1. FITXA TÈCNICA

<b>Nom o Raó Social:</b>	FUNDACIÓ PRESIDENT AMAT ROUMENS
<b>Forma jurídica:</b>	Fundació Privada
<b>Activitat:</b>	Formació i inserció laboral persones adultes amb diversitat funcional.  Atenció diürna i serveis de suport a persones adultes amb diversitat funcional
<b>Província:</b>	Barcelona
<b>Municipi:</b>	Terrassa
<b>Telèfon:</b>	93 788 36 62
<b>Correu electrònic:</b>	info@lafact.cat
<b>Pàgina web:</b>	<a href="https://www.lafact.cat/">https://www.lafact.cat/</a>
<b>Recollida diagnòstic:</b>	Juny 2024
<b>Data de finalització de l'informe:</b>	Desembre 2023

## 2. CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA

La FUNDACIÓ PRIVADA PRESIDENT AMAT ROUMENS (FUPAR) és una entitat d'economia social i sense ànim de lucre, inscrita en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya amb el número 199, que té com a missió situar a les persones amb diversitat funcional, prioritàriament intel·lectual i del desenvolupament, en el centre del procés vital, oferint suports d'orientació al treball, suports terapèutics, psicopedagògics i socials oportuns, de caràcter professional i/o natural, sota criteris ètics, d'excel·lència, innovació i equitat. Al mateix temps també promou la inserció laboral de persones amb discapacitat física, sensorial i derivada de salut mental.

En aquest sentit, procura generar oportunitats laborals estables i de qualitat, formació professional, serveis assistencials d'atenció terapèutica i activitats socioeducatives en el lleure a persones adultes amb discapacitat intel·lectual.

L'objectiu final i específic de l'entitat és aconseguir tant com sigui possible la capaciació professional, el ple desenvolupament dels seus interessos, la participació en la vida social i econòmica i la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual.

La FUNDACIÓ PRESIDENT AMAT ROUMENS centra la seva activitat en l'acompanyament de les persones amb discapacitat intel·lectual, amb eines i metodologies pròpies que n'impulsen el desenvolupament social i laboral, potenciant l'autoestima, el benestar i la inclusió de prop de 500 persones. Ho fa des dels àmbits de la inserció laboral, la formació, l'atenció diürna, el suport a la vida independent, el lleure i l'esport.

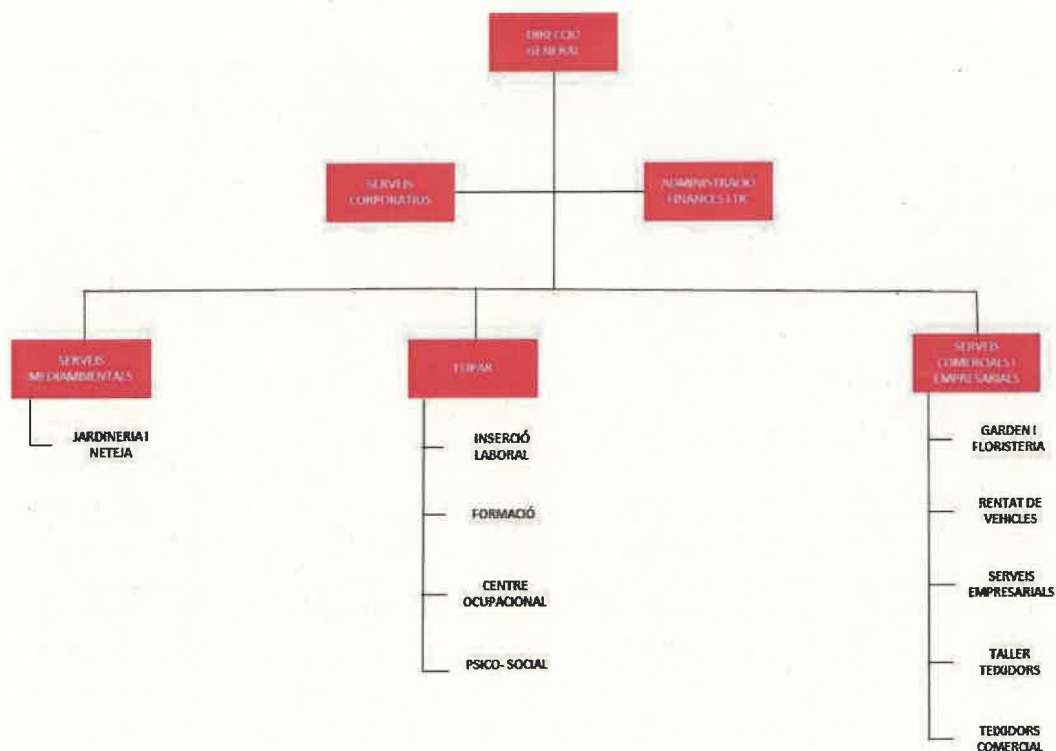
S'integra al grup de fundacions LaFACT, Factoria Social de Terrassa, que busca fer de Terrassa un referent en la inclusió de persones amb discapacitat intel·lectual, en l'atenció de la gent gran i en l'acció cultural a partir de:

- Eliminar barreres i millorar la qualitat de vida de les persones grans i de les persones amb discapacitat intel·lectual.
- Promocionar la cultura, com a forma de proporcionar una mirada oberta al món.
- Desenvolupar un model socioempresarial que ofereix treball estable i professionalitzat a persones amb discapacitat per generar recursos propis per continuar realitzant projectes de transformació social i cultural.

Les activitats de FUNDACIÓ PRESIDENT AMAT ROUMENS es basen en una cultura i un patrimoni de valors, reconeguts i compartits per tots els empleats i empleades els quals conformen el seu model de comportament.

- **QUALITAT:** FUPAR manté un compromís constant amb l'assoliment de la màxima qualitat tant en la relació, com en la defensa dels drets de les persones, com en el servei.
- **PROXIMITAT:** Treballa per aproximar les sensibilitats individuals i aconseguir unes millors condicions personals i laborals.
- **RESPECTE:** El model organitzatiu parteix del fet que les relacions interpersonals han de fomentar-se en el respecte mutu, l'esperit d'equip, la col·laboració, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.
- **INCLUSIÓ:** Es fomenten i promouen els valors de les persones amb discapacitat, defensant els seus drets.
- **REFERÈNCIA:** FUPAR es preocupa per oferir nous serveis, productes i camins que permetin un més alt grau d'inclusió, d'autonomia i de qualitat.
- **INNOVACIÓ:** Es busca una realitat transformadora per poder continuar assolint estàndards d'excel·lència.

Pel que fa a la seva organització interna, es tracta d'una entitat que compta amb les següents àrees:



El personal dins d'aquestes àrees es classifica a nivell funcional o lloc de treball de la següent forma:

NIVELL 1	DIRECCIÓ GENERAL
NIVELL 2	DIRECCIÓ D'ÀREA
NIVELL 3	CAP DEPARTAMENT/SECCIÓ/SERVEI
NIVELL 4	TÈCNIC/A - FORMADOR/A
NIVELL 5	ENCARREGAT/DA
NIVELL 6	OFICIAL - MONITOR
NIVELL 7	OPERARI/A

Els grups funcionals anteriors inclouen a persones amb diferents categories del conveni vigent (VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya - codi de conveni núm. 79000805011995) tal i com s'indica a la següent taula:

	NIVELL						
	1	2	3	4	5	6	7
DIRECTOR/A							
CAP DE PRODUCCIÓ		X	X	X			
CAP TALLER CAP PERSONAL CAP ADMINISTRACIÓ TÈCNIC GRAU SUPERIOR		X	X	X			
CAP DE SECCIÓ ASSISTENT SOCIAL TÈCNIC GRAU MITJÀ		X	X	X	X		
ENCARREGAT/DA				X	X	X	
MESTRE/A TALLER MONITOR OCUPACIONAL XOFER 1º						X	
OFICIAL 1º OFICIAL 1º ADTIU XOFER 2º CUINER/A				X	X	X	
OFICIAL 2º OFICIAL 2º ADTIU OFICIAL SERV. GRALS RESPONSABLE MENJADOR				X		X	
ESPECIALISTA DE 1º AUXILIAR							X
ESPECIALISTA DE 2º							X
ESPECIALISTA DE 3º							X
PEÓ/NA							X

Durant el període d'estudi, compta amb un total de 470 persones en plantilla, de les quals un 40% són dones i un 60% són homes.

Un resum de la distribució de la plantilla de l'Entitat seria la següent:

a) Segons lloc de treball

(en núm.persones)

LLOC DE TREBALL.	DONA	HOME
NIVELL 1	-	-
NIVELL 2	3	3
NIVELL 3	6	5
NIVELL 4	38	11
NIVELL 5	1	7
NIVELL 6	59	80
NIVELL 7	81	176
<b>Total general</b>	<b>188</b>	<b>282</b>

b) Segons nivell o grup de responsabilitat professional

(en núm.persones)

NIVELL/GRUP R.P.	DONA	HOME
B. SUBDIRECCIÓ	3	3
C. CAP DE SECCIÓ	1	1
E. CAP DE SERVEI	2	3
F. COMANDAMENT	1	
G. PERSONAL TÈCNIC	11	5
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	18	6
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	63	82
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	8	6
M. PERSONAL OPERARI	81	176
<b>Total general</b>	<b>188</b>	<b>282</b>

El nivell "A. DIRECCIÓ" està ocupat per un "home" que i no apareix en l'anterior quadre ja que no disposa de contracte laboral amb l'Entitat.

c) Segons àrea i secció

(en núm.persones)

ÀREA	DEPARTAMENT	DONA	HOME
DIRECCIÓ GENERAL	ESTRUCTURA DE GRUP	0	1
	IMATGE I COMUNICACIÓ	2	0
ADMINISTRACIÓ FINANCES I TIC	ADMINISTRACIÓ I FINANCES	1	1
	TIC	0	1
	ADMINISTRACIÓ RRHH	4	0
SERVEIS CORPORATIUS	ESTRUCTURA GESTIÓ PATRIMONI	0	1
	SERVEIS GENERALS	8	5
	DESENVOLUPAMENT RRHH	0	1
	QUALITAT	3	0
	NETEJA INTERNA	3	14
	ALTRES SERVEIS	1	0
SERVEIS COMERCIALS I EMPRESARIALS	SERVEIS INDUSTRIALS	30	48
	TEIXIDORS	18	15
	COMERCIAL TEIXIDORS	4	0
	RENTATGE DE VEHICLES	5	20
	GARDEN	17	12
	IMPRESSIO DIGITAL TEXTIL	0	2
SERVEIS MEDIAMBIENTALS	SERVEIS JARDINERIA	10	90
	SERVEIS NETEJA	0	12
FUPAR	ESTRUCTURA SERV. DISCAPACITAT	1	0
	S.T.O.	35	11
	SERVEIS SALUT	1	0
	ADAPTACIÓ LABORAL	3	8
	SERVEI SUPORT LLAR	3	1
	LLEURE	3	0
	INSERCIÓ	8	2
	FORMACIÓ	22	19
	EMS	5	18
	SOI	1	0
<b>Total general</b>		<b>188</b>	<b>282</b>

A l'entitat s'han dut a terme activitats relacionades amb la igualtat d'oportunitats, a través del Pla d'Igualtat 2017-2020, dels diferents procediments integrats tant dins de les normes de gestió ISO 9001, com també de la norma ISO 14001 en el cas de l'àrea de Serveis Mediambientals.

A més, internament s'han realitzat anàlisi de context, definicions de processos i anàlisi de riscos i oportunitats, establint objectius i indicadors de seguiment.

Igualment, la Responsabilitat Social Corporativa forma part de la pròpia raó de ser de la Fundació, enfocant-se tant de forma interna com externa, oferint una ocupació estable de persones amb discapacitat, una atenció psicosocial a aquest col·lectiu i suport a les famílies, l'execució d'activitats d'esbarjo per a persones treballadores amb discapacitat o la gestió responsable dels residus.

Tanmateix, efectuant campanyes per a escoles, participant en esdeveniments de ciutat per normalitzar la discapacitat a la societat, ajudant i fent seguiment de la inserció laboral de persones amb discapacitat, executant programes de voluntariat i donant suport a empreses al compliment de la RSC.

### 3. ANÀLISI

#### 3.1 Introducció

Els representants a la Comissió Negociadora Paritària per al projecte del Pla d'Igualtat a la vista de les dades facilitades per l'Entitat i recopilades durant el procés de treball de la Comissió manifesten que les reunions mantingudes en el si de la comissió negociadora han estat en to negociador, havent-se discutit aquells punts més controvertits i els quals han necessitat una major dedicació. En aquest sentit les parts de la Comissió entenen que el procés negociador s'acaba traduint en una influència favorable que tindrà efectes positius de cara a la plantilla.

Les dades analitzades i la metodologia seguida s'ha ajustat al marc legal vigent. En total s'han dut a terme 7 reunions, on la primera va tenir com a objecte la constitució de la Comissió Negociadora, concretament el dia 21 de Desembre de 2022. Posteriorment, la comissió s'ha anat emplaçant en els dies 24/03/2023, 12/05/2023, 30/06/2023, 08/09/2023, 17/11/2023, 22/12/2023 i 25/11/2024.

Si bé la percepció inicial és de què no existeix cap situació que es pugui qualificar com a deficient pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sí que existeixen aspectes a millorar en els processos d'igualtat ja implantats..





### 3.2 Anàlisi de les dades per l'Entitat

A continuació es resumeix l'anàlisi realitzat per a les persones representants de l'Entitat de les dades recollides dels diferents àmbits de treball que estableix el marc legal vigent d'igualtat:

#### 3.2.1 Cultura i gestió organitzativa

- En la constitució de la mesa negociadora del pla d'igualtat s'ha preservat la necessitat de què aquesta fos paritària en la mesura del possible. En el moment de la seva constitució així va ser, però amb la baixa d'un dels seus membres la composició ha quedat finalment així: **4 dones i 2 homes**. Pel que fa a l'assessorament extern per part de l'Entitat aquest ha estat prestat per **1 dona**.
- Tanmateix, s'ha procurat que les persones que hi participessin tinguessin coneixement i formació específica en matèria d'igualtat i desenvolupament de plans d'igualtat en empreses.

#### 3.2.2 Condicions laborals

- Es detecta una **plantilla lleugerament desequilibrada** en percentatge d'homes (60%) i de dones (40%).
- Si ens fixem en la **data d'inici** de la seva relació laboral, la majoria de la plantilla tant d'homes (21%) com de dones (18%) tenen entre 0 i 5 anys d'antiguitat.
- L'**edat mitjana de la plantilla no és un factor discrepant** entre homes i dones, sent la mitjana d'uns aproximadament 42,4 anys entre el col·lectiu femení i masculí.
- Respecte als **estudis**, veiem que els de primària concentren a la majoria tant d'homes com de dones (50% i 36%, respectivament) i si ens fixem en els estudis universitaris, comprovem que hi ha més dones que d'homes (27% i 6%, respectivament).
- Respecte de la **distribució d'àrees de treball**, mentre que els homes es concentren al departament de serveis mediambientals, les dones ho fan en el de centre ocupacional, serveis industrials i inserció i formació.
- Respecte de la **distribució per departaments i llocs de treball**, mentre que els homes es concentren en els serveis de jardineria (32%), on hi ha més dones és a S.T.O. (19%). Igualment, els llocs de treball més ocupats per ambdós sexes són els de Operari/a, integrat de forma majoritària per persones amb discapacitat vinculades a la

producció i personal auxiliar assistencial. Aquest fet també es mostra per nivell professional, observant-se que les persones operàries són les més nombroses tant en dones com en homes, i dins d'aquestes el nombre d'homes duplica àmpliament els de les dones.

- La **temporalitat en la contractació** és de destacar que no suposa un element discriminador, ja que la majoria de la plantilla tan en el cas de les dones com en el cas dels homes compta amb un contracte indefinit.
- Tanmateix, pel que fa al **tipus de jornada**, majoritàriament el més habitual a la plantilla és la jornada completa. Tot i això, percentualment, hi ha més dones amb jornades parcials que homes (un 25% en el cas de les dones vs. un 11% en el cas dels homes).
- En matèria d'**horaris** la majoria de dones i homes realitzen jornada continua, fet que resulta del pes destacat de la plantilla de persones operàries (Producció D) en la plantilla de l'Entitat. Pel que fa a la jornada partida, en les dones el pes d'aquest horari és major en el cas dels homes pel fet que la dona és molt més present als nivells professionals d'atenció a les persones i menor en el nivell de persones operàries.
- En relació total d'**extincions** produïdes en el darrer any, aquestes han estat d'un 50% de dones i d'un 50% d'homes, la majoria per finalització de contracte o per baixa voluntària tan en dones com en homes.

### 3.2.3 Accés a l'organització

- En els darrers 4 anys, s'han efectuat **pràcticament les mateixes contractacions** a homes que a dones tot i que encara dominen els homes (un 53% homes vs. un 47% dones).
- La majoria dels contractes anteriorment mencionats s'ubiquen majoritàriament a la secció de Formació, S.T.O. i Serveis de Jardineria i, d'aquests àmbits, només a S.T.O. dominen dones.
- Pel que fa als grups professionals, on s'han efectuat més contractacions de dones ha estat en personal Tècnic de Gestió (24% de dones i 19% d'homes). Per contra, el personal Operari/a ha estat majoritàriament masculí (28% vs. 12%).
- Qui defineix els llocs vacants i perfils és el director de l'àrea, juntament amb el departament de RRHH, buscant el perfil de la persona que cal substituir a través de la publicació d'anuncis a portals de feina públics (SOC), col·legis professionals o portals gratuïts privats (indeed o equivalents), a través del reclutament intern o mitjançant empreses de selecció de personal.
- Les contractacions s'efectuen per necessitats de producció i per substitucions temporals de baixes.

- Les sol·licituds d'incorporació les fa el director/a de cada àrea posant-se en contacte per correu electrònic amb el departament de RRHH.
- Es passa un procés de selecció consistent en tres rondes d'entrevistes, cadascuna d'elles eliminatòria. La primera és per telèfon per part de RRHH, la segona és presencial i també la realitza RRHH i finalment la tercera s'efectua presencialment pel director/a d'àrea, qui té l'última decisió. En elles es valora la formació, l'experiència, el compromís i l'honestat del candidat o candidata.
- Totes les vacants disponibles a l'empresa es difonen internament per correu electrònic.

### 3.2.4 Formació

- En el període valorat, han rebut formació ambdós sexes en percentatges similars.
- Es compta amb un pla de formació, el contingut del qual està dissenyat a partir de la recollida de necessitats per part de cada àrea i dels criteris de formació continuada en determinades matèries essencials (prevenció de riscos, emergències...). La detecció de les necessitats es realitza per les persones responsables de cada àrea i de forma habitual es fonamenten en la millora de les habilitats de les persones en relació amb el seu lloc de treball i d'aprenentatge de noves tècniques o matèries associades.
- En quant al tipus de formació que s'ha proporcionat, la majoria ha anat dirigida a la millora del desenvolupament professional. S'ha realitzat també formació en igualtat al grup de treball del nou Pla.
- Els cursos de millora del desenvolupament professional són de caràcter massiu i afecten col·lectius amplis. En canvi, els cursos de millora de la qualificació estan adreçats a col·lectius més específics i tècnics.
- Respecte de com s'ha dut a terme la formació, aquesta majoritàriament ha estat presencial i en el propi centre de treball. La formació s'ha realitzat, majoritàriament en horari laboral. Quan això no ha estat possible pels condicionants de l'entitat organitzadora s'han compensat amb descans les hores realitzades fora de l'horari laboral quan la formació és obligatòria i s'ha ofert flexibilitat horària per assistir i recuperar les hores quan s'ha tractat de formació voluntària.
- Les persones treballadores poden efectuar propostes de formació que són avaluades pel responsable d'àrea i de RRHH i ateses si es decideix que poden ser interessants per a l'entitat.
- No s'ha impartit cap formació específica per dones.

### 3.2.5 Promoció i desenvolupament personal

- S'ha **promocionat a més dones que a homes**, resultant un percentatge de 55% (dones) front al 45% (homes). Totes han estat per designació.
- Com a metodologia i criteris per a la promoció es fa per proposta dels responsables d'àrea, analitzant les seves aptituds personals i el seu compromís. Les persones que finalment prenen la decisió són els directors/es d'àrea i la Direcció General.
- Pel que fa als **grups que s'han promocionat**, en ambdós sexes han estat dins del Personal Tècnic de Gestió. En el cas de les dones no ha existit cap promoció als grups de Personal Tècnic i Operari/a i, en el cas dels homes, tampoc n'hi ha hagut al grup de Personal Tècnic de Gestió.

### 3.2.6 Retribució

- A nivell retributiu la mitjana de retribució total entre dones i homes està equilibrada, amb una lleugera diferència a favor de les dones que cobren el promig un 13,3% més que els homes. Si aquest exercici el fem en relació al preu hora, la bretxa és del 11,9% a favor de les dones. Aquest fet es justifica per una elevada presència d'homes en llocs de treball d'operari/a amb salaris més baixos.
- Si analitzem l'anterior barem per llocs de treball, trobem una diferència a favor dels homes en els llocs de Direcció d'Àrea, d'un 12,3%-, Oficial/Monitor d'un 4,7% i Encarregat/da -d'un 3,9%. A favor de les dones en canvi existeix diferències en els llocs de Tècnic/a-Formador/a, amb un 2,2%, i els de Cap de Departament/Secció/Servei amb un 1,8%.
- D'altra banda, si mirem per grups professionals, trobem diferències a favor dels homes, sobretot en el grup de Subdirecció (12.3%), i de forma més lleugera en els grups de Personal Subaltern (4,7%) i en el de Comandament (3,9%). En el cas de les dones, la diferència és lleugerament favorable envers els homes en els grups de Cap de Secció (1,8%), Personal Tècnic (2,2%) i en el personal operari (1,8%).
- Pel que fa al salari base mitjà per grup professional existeixen diferències a favor de les dones en la majoria de grups, especialment en els de Comandament (16,1%), Personal Operari (10,2%), Cap de Secció (4,7%) i Personal Tècnic (1,0%). Els homes, en canvi, tenen salaris base mitjans per sobre les dones en els grups de Personal Tècnic de Gestió (5,5%) i Subdirecció (2,9%). Les diferències en el salari base, atenent a que venen fixats per conveni, són circumstancials per efectes de baixes que s'han produït durant el període.

- En els complements obligatoris les dones presenten diferències en relació als homes en els grups de Personal Tècnic (84,1%), Personal administratiu (8,6%) i Cap de Secció (239,8%). Les diferències però són molt grans fet que possiblement es deu a factors de baixa/jubilació que s'han registrat en el període. En el cas del homes, disposen de valors més alts que les dones sobretot en el grups de Subdirecció (33,2%) i Personal Operari (10,5%).
- En el cas dels complements voluntaris també hi ha bretxes importants. Destaca el 96,0% que es registra en el grup de Cap de Secció, així com el 81,6% present en el Personal Tècnic, ambdós a favor dels homes. A favor de les dones, en aquest cas tenim al grup del Personal Tècnic Superior (amb un 133,3% a favor de les dones) i personal Administratiu (amb un 112,3% a favor de les dones).
- Les retribucions per hores extraordinàries són superiors en el cas de les dones, tot i que això és un fet circumstancial atenant a que la generació d'hores extraordinàries és molt excepcional.
- Respecte a beneficis socials, l'Entitat no disposa de cap política específica i, per tant, no existeix cap retribució específica.
- Els criteris que es valoren per decidir els augmentos salarials són la modificació de responsabilitats, l'especialització i la regularització de categories.

### 3.2.7 Temps de treball i correponsabilitat

- Durant el període analitzat un total de 9 persones han sol·licitat un permís de paternitat, una reducció de jornada per estudis/interès o una reducció de jornada per cura de menors. S'observa, que ambdós sexes fan ús de **permisos relacionats amb el naixement dels fills o filles**, però únicament les dones sol·liciten reduccions de jornada per cura de menors.
- Pel que fa a la mesura de teletreball, durant el període analitzat un total de 11 persones l'han sol·licitat com a mesura de conciliació, de les que el 91% han estat dones i un 29% homes. La mesura de teletreball es pot oferir en aquells llocs de treball que no estiguin directament relacionats amb l'atenció a les persones.

### 3.2.8 Salut laboral

- El 60% dels accidents de treball són d'homes (recordem que el total de la plantilla és en un 60% masculí).
- La majoria relacionats amb la COVID.

- Destacar que el nombre d'accidents per sobreesforços i aixafaments són el doble en els homes que ens les dones, fet que està relacionat amb la masculinització de les activitats més físiques de l'Entitat (jardineria, neteja, etc)
- Els homes fan més dies d'IT (incapacitat temporal) que les dones.
- Si analitzem les dades d'IT (incapacitat temporal) derivada de contingència comuna, el 35,2% són dones qui les ha patit, enfront del 64,8% d'homes. Igualment, el total de dies de baixa és també major en els homes.
- Es compta amb un comitè de seguretat i salut format per 3 dones i 3 homes.

### 3.2.9 Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i Salut laboral

- L'Entitat disposa d'un protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions.

### 3.2.10 Altres consideracions

#### a) Prevenció de riscos

- L'Entitat ha realitzat una avaluació de risc psicosocial, obtenint com a principals conclusions les que es resumeixen a continuació:
  - i. Àmbit de supervisió i participació: millora de l'estratègia de comunicació vertical i horitzontal, potenciar reunions de secció, formació periòdica en gestió d'equips.
  - ii. Àmbit de càrregues de treball: reorganització d'equips en funció de càrregues de treball, revisar els processos de treball, millorar les instruccions de treball.
  - iii. Demandes psicològiques: propostes formatives de benestar emocional, publicar ofertes vacants laborals, reunions trimestrals amb els responsables de secció, millora suports USAP/EMS.
  - iv. Interès pel treballador/a i compensació: disseny d'un pla de formació, articular canals de comunicació corporativa.
  - v. Relacions i suport social: procediment d'actuació davant de conflicte entre persones, diferenciar el personal USAP dels formadors, difusió del protocol d'assetjament psicològic, sexual o per raons de gènere.
  - vi. Compliment del rol: definició de llocs de treball, concreció de planificacions de treball.
  - vii. Àmbit d'autonomia: millora de la formació al lloc de treball per reduir errors.
- L'Entitat, en el cas necessari, adapta els llocs de treball a treballadores en situació d'embaràs.

**b) Violència de Gènere**

No s'ha plantejat cap situació de violència de gènere en la plantilla.

**c) Comunicació**

Finalment, dels processos de comunicació de la plantilla, habitualment es recorre al taulell d'anuncis, reunions, correu intern, newsletter i bústia de suggeriments, com a canals de comunicació més utilitzats per l'empresa per a transmetre informació a la plantilla i viceversa. No es detecten models en el llenguatge que siguin discriminatoris.

Sense perjudici de tot l'exposat, i d'una valoració en conjunt de tota la informació analitzada, la representació per part de l'empresa opina que no es tracta d'una Entitat amb deficiències en relació a la matèria d'igualtat entre homes i dones, tot i que sí que alguns dels processos són millorables i en arres d'això es buscaran les mesures més adients per a assolir una equiparació entre ambdós col·lectius amb l'objectiu de complir amb les previsions de la normativa que preveu la implantació del Pla d'Igualtat

**3.3 Anàlisi de les dades per part dels/de les Representants de les Persones Treballadores**

A continuació es resumeix l'anàlisi realitzat per a les persones representants de l'Entitat de les dades recollides dels diferents àmbits de treball que estableix el marc legal vigent d'igualtat:

### 3.3.1 Cultura i gestió organitzativa

- Encara que en la constitució de la mesa negociadora del pla d'igualtat s'ha intentat preservar la necessitat de que aquesta fos paritària, no ha pogut ser; així la seva composició es de 4 dones (66,7%) i 2 homes (33,3%).
- Assenyalar que la comissió dels Representants Legals dels Treballadors del Comitè d'Empresa tampoc és paritària: 4 dones (30,8%) i 9 homes (69,2%).

### 3.3.2 Condicions laborals

- Composició plantilla. Al tancament del període d'estudi la plantilla dels homes era un 20% per sobre de les dones. (60% homes vs. 40% dones)
- S'observa que la meitat de la plantilla te menys de 10 anys d'antiguitat (55%), amb un important pes de la que te una antiguitat menor a 5 anys (38%).
- Observem que, en la gràfica destaca el total de treballadors que tenen en l'empresa menys de 5 anys d'antiguitat (38%). També que la bretxa de desigualtat més alta es va donar en la franja d'entre 5 i 10 anys, on les incorporacions d'homes van ser un 6% per sobre de les dones. La bretxa en les restes de les franges es troba entre el 1 i el 3%.
- La mitjana d'edat no és gaire desequilibrada, sent de 42,1 les dones i 43,2 els homes.
- En referència al nivell d'estudis reglats, en estudis universitaris destaquen les dones per sobre dels homes (27% vs. 6%) i també en cicles formatius (21% vs. 16%). Aproximadament la meitat de la plantilla té estudis primaris, tant en el cas de les dones (36%) com en el dels homes (50%).
- Analitzant la plantilla per centres de treball, destaca la masculinització en serveis laborals (6% vs. 3%), neteja interna (3% vs. 1%), serveis industrials (11% vs. 6%), rentatge de vehicles (4% vs. 1%) i on més es nota la bretxa és en serveis mediambientals (22 vs. 2%). Respecte a les dones, hi ha una feminització en centre ocupacional (8% vs. 2%).
- Per el nombre de persones totals de cada departament o àrea funcional, es veu una feminització de les àrees: Serveis Suport a la Llar (3 vs. 1), S.T.O (35 vs. 11) i Lleure (3 vs. 0); o tasques comercials i administratives en: Administració RRRH (4 vs. 0), Comercials Teixidors (4 vs. 0), Imatge i Comunicació (2 vs. 0), Qualitat (3 vs. 0). Per altra banda, hi ha una clara masculinització en serveis de jardineria (90 vs. 10), Manufactura (48 vs. 30) i EMS (18 vs. 5). Hi ha àrees on es veu una tendència a lluitar contra els estereotips i que ara s'han masculinitzat, com ara, serveis de neteja (12 homes vs.0 dones) o neteja interna (14 vs. 3).



- Del total de persones treballadores de cada grup professional, les dones estan per sobre dels homes en Personal Tècnic -10 dones (2,1%) vs. 5 homes (1,1%) i Tècnic Superior 19 dones (4%) vs. 6 homes (1,3%). En Tècnic de Gestió destaquen els homes, 82 homes (17,4%) vs. les dones, 68 dones (14,5%). En Personal Operari, encara que, els dos sexes aglutinen la majoria de treballadors, son els 174 homes (37%) vs. 73 dones (15,5%) els que destaquen per la influència de la masculinització dels serveis de jardineria. Considerem que els grups professionals que l'empresa utilitza no estan agrupats per nivells equitatius per poder extreure conclusions adequades. Ex: En el grup professional Tècnic de gestió engloba diferents nivells professionals del conveni col·lectiu, molt dispers ( Cap de producció junt amb especialista de 1ª.
- Producció D, analitzant el total de persones treballadores que hi ha en aquest lloc de treball -76 dones (29,6%) + 181 homes (70,4%) = 257 (100%) treballadors-observem que, aglutina a la majoria dels homes. La bretxa entre homes i dones en producció D es del 40%.
- La gran part de contractes son indefinits en ambdós sexes. Les dones estan per sobre dels homes en contractes d'interinitat (11 vs. 3) i obra i serveis (6 vs. 0). Contracte eventual s'ha fet més als homes (26 vs.15).
- Destaca la jornada parcial de les dones, 47 (10%) del total de 188 (40%) vs. els homes, 30 (6%) del total de 282 (60%). També cal dir que un 54% dels homes son a jornada completa vs. al 30% de les dones, amb una diferència del 14%. La jornada continuada es liderada pels homes (51% vs. 25% dones). En canvi la jornada partida la lideren les dones (15% vs. 9% homes).
- El percentatge de extincions laborals, en els últims 4 anys, es al 50% d'homes i dones. Veiem que, dels motius de les dones, ressalten l'acomiadament (8 vs. 4) i l'excedència (6 vs. 1) per sobre dels homes. Els homes ressalten en jubilacions per sobre les dones (14 vs. 9). En finalització de contracte i baixa voluntària estan al 50% els dos sexes.

### 3.3.3 Accés a l'organització

- En numero de contractacions, destaquen les de fa dos anys, tant d'homes (64) com de dones (56), per sobre dels altres anys. També observem que, en els últims tres anys, el numero de contractacions dels homes han estat per sobre de les dones. Encara que, al darrer any, la diferència a minvat i ha sigut mínima (14 dones vs. 16 homes). La bretxa de desigualtat ha sigut del 6% ( 53% H vs. 47% D), en contractacions totals dels últims 4 anys.
- Per lo que fa a contracte, ressalten més homes o dones, segons departament o àrea funcional; son àrees de treball que s'han masculinitzat (Serveis Jardineria i jardineria 43 vs. 4, EMS 14 vs. 3) o feminitzat (STO 28 vs. 8, administració RRRH 5 vs. 0, altres serveis 5 vs. 1). En el departament de formació hi ha hagut moltes contractacions tant a homes com a dones, encara que han estat més d'homes (41 vs. 33).

- Per grup professional, les contractacions, dels últims 4 anys, han estat les dones més a personal tècnic superior (15), personal operari (32) i destaca en tècnic de gestió per sobre dels homes (63); Les contractacions dels homes han estat en tècnic de gestió (49) i destaquen per sobre les dones en operari (73).

### 3.3.4 Formació

- Per departament destaquen els homes en participació per número d'hores en: Serveis de Jardineria (417 h vs. 34 h), EMS (72,5 h vs. 50,5 h) i Manufactura (67 h vs. 45 h)). Les dones destaquen en hores de formació en: STO (277 h vs. 35 h), Teixidors (142 h vs. 8 h) i formació ( 60 h vs. 11 h). Observem que el % total d'hores de participació, tant d'homes com de dones, es simular (52% D vs. 48% H).
- Per grup professional destaca, per numero d'hores, el Personal Tècnic de Gestió bàsic (homes 462 h vs. Dones 369 h) personal Operari (homes 126 h vs. dones 185 h)
- Per modalitat, han utilitzat la Presencial més ambdós sexes, però han fet més hores els homes (41% homes vs. 35% dones). El mode en Línia han utilitzat més hores les dones (15% dones vs. 7% homes).

### 3.3.5 Promoció i desenvolupament personal

- En els últims 4 anys les promocions han sigut del 55 % de dones vs. 45 % d'homes. La promoció més forta es donar des de els últims 2 anys i han estat més de dones ( 51% D vs. 41% H)
- Han promocionat especialistes operaris que han pujat una categoria més; també i majoritàriament, oficials de 2ª que han pujat a oficials de 1ª i oficials de 1ª que han passat a Monitors o tècnics de grau mig.
- Les promocions dels últims 4 anys, per departaments destaquen: Serveis de Jardineria (20% homes vs. 0% dones), Teixidors (10% dones vs. 3% homes), STO (13% dones vs. 3% homes), la resta es troba repartida entre els altres departaments.
- La modalitat de totes ha sigut per designació.

### 3.3.6 Retribució

- La lectura de les gràfiques ens informen de que hi ha bretxa a favor dels homes en els conceptes: lloc de treball, grup professional, retribució total i salari base. Hem detectat que en salari base, per grup professional de subdirecció i personal operari, les dones tenen la mitja més alta que els homes però, aquest avantatge es perd pels complements voluntaris dels homes.
- On més es nota la bretxa a favor dels homes es en la retribució total anual per lloc de treball de Personal administratiu (19%) i Tècnics de gestió bàsic (21,7%), mig (4,4%) i superior (13,4%). Quan a aquests salaris se l'afegeixen els complements obligatoris, encara la bretxa es fa més gran.
- La bretxa es redueix en la mitja de salaris bruts, en el grups professionals de personal administratiu (15%) i tècnic de gestió superior (8,6%), al aplicar els complements voluntaris més alt a les dones en aquests grups.

### 3.3.7 Temps de treball i responsabilitat

- A les gràfiques s'observa que dels permisos de responsabilitat sol·licitats en el període d'estudi, hi ha un 67% de dones que fan ús de la reducció de jornada per la cura del menor versus al 22% d'homes que l'agafen per paternitat.
- Pel que fa al teletreball demanat com a mesura de conciliació durant el període d'estudi, el 91% han estat dones han utilitzat el teletreball front al 9% d'homes, fet que implica que la dona és la que encara assumeix la càrrega de la conciliació familiar. *Aquests % sobre quins números estan agafats? El 67 % de quina quantitat de dones? I el 91%?*

### 3.3.8 Salut laboral

- Per tipologia destaquen els accidents de COVID-19 (dones 46% vs. homes 60%) i Sobreexforç (2% vs. 8% homes).
- Les baixes, tant per IT accident laboral com IT contingència comuna, es donen més en els homes que dones. Però crida l'atenció la diferència en contingència comuna, 346 baixes d'homes vs. 188 de dones.

- En els dos tipus de baixa (per IT i per accident laboral), el total de dies de baixa dels homes és més alt tant per accident laboral (homes- 81 accidents, 1017 dies de baixa vs. dones- 53 accidents, 533 dies de baixa) com per contingència comuna-IT (H- 346 baixes, 13854 dies de baixa vs. D- 188 baixes, 9339 dies de baixa).
- Hi ha un total de 6 membres (2 dones i 4 homes) que componen el Comitè de Seguretat i Salut.

3.3.9 *Prevenició i abordatge de l'assetjament sexual*

- El equip de referencia està format per 4 homes i 2 dones, mitat representants dels treballadors i mitat representants de l'empresa



24  


### 3.4 Anàlisi de les Dades de la Plantilla

#### 3.4.1 *Procés participatiu: Qüestionari Pla d'Igualtat.*

En el marc de l'elaboració del Pla d'Igualtat s'ha traslladat a la plantilla de la Fundació un qüestionari per fomentar la seva participació i copsar quines són les principals percepcions i inquietuds en aquesta matèria.

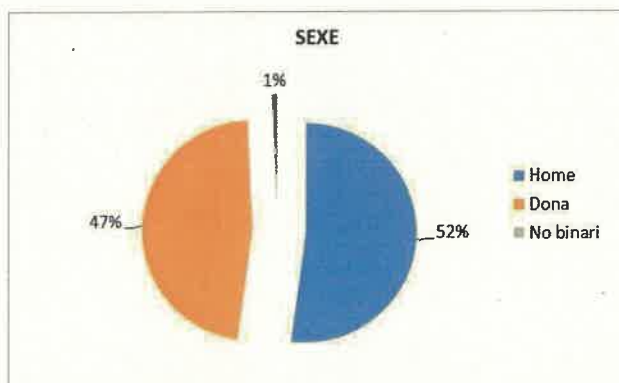
Atenent als diferents col·lectius que integren la plantilla de l'Entitat, el procés participatiu s'ha realitzat per via digital, a través de un formulari online, i també per via presencial en els diferents centres de treball, organitzant grups de difusió del procés i repartint els qüestionaris en paper. També s'han habilitat punts d'entrega i recollida de formularis en paper en els diferents centres de treball.

La participació ha estat anònima i s'ha dut a terme del 19/07/2023 al 31/07/2023 en el cas via digital, i del 19/07/2023 fins el 29/09/2023 en el cas de la via presencial.

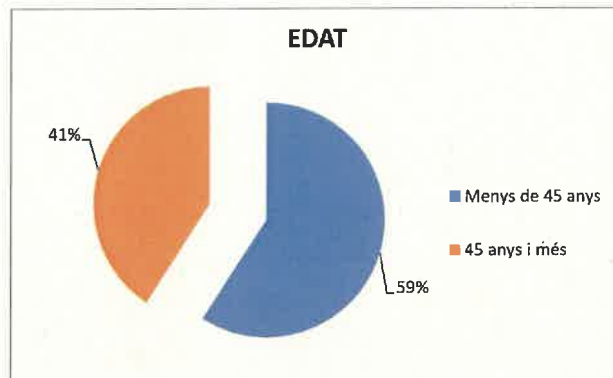
El nombre de qüestionaris rebuts ha estat de 142 que correspon a un 30,21% del total de la plantilla de la Fundació.

#### 3.4.2 *Anàlisi del perfil de les persones treballadores participants.*

En relació al perfil de les persones que han respost el qüestionari, el 47% han estat dones, el 52% homes i un 1% de persones no binàries.

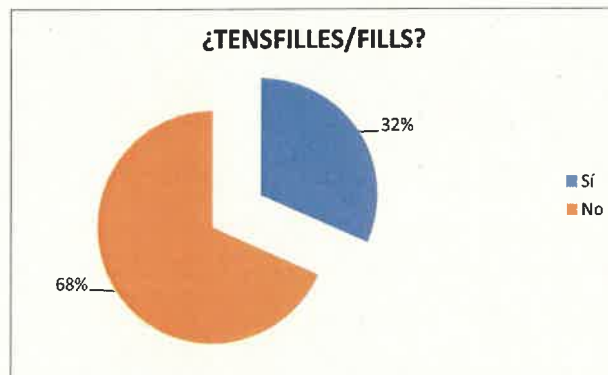


A nivell d'edat, el 59% de les persones que han participat declara tenir menys de 45 anys i el 41% igual o més de 45 anys.

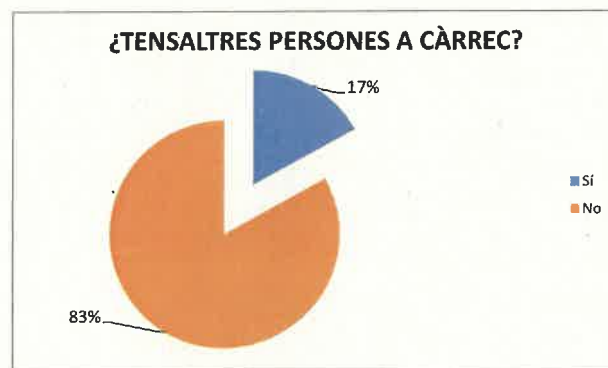


A nivell familiar,

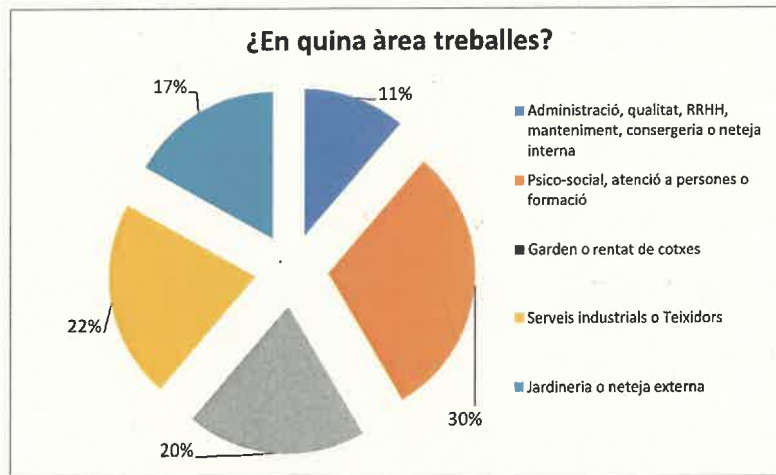
- El 32% dels participants afirma tenir fills/filles mentre un 68% no en te cap.



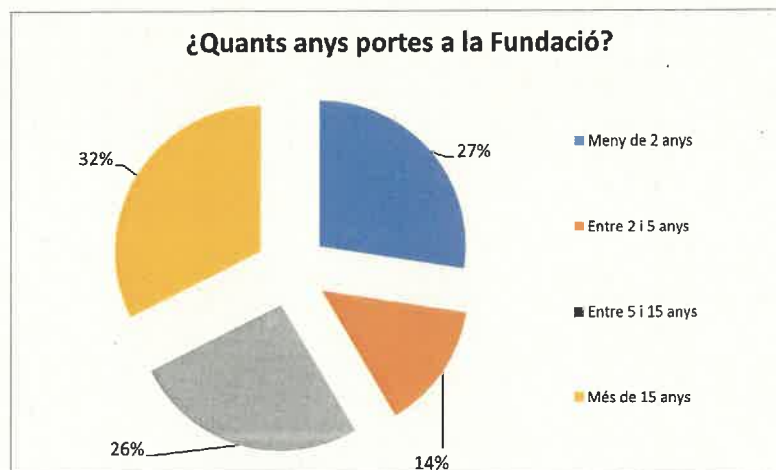
- El 17% declara tenir altres persones (diferents a fills/filles) a càrrec i el 83% no en te cap.



Per àmbits d'activitat de l'Entitat, la participació ha estat equilibrada destacant com a més alta l'àmbit de "Psico-social, atenció a persones o formació" amb el 30% del total de qüestionaris respostos, i com a més baixa l'àmbit "d'Administració, qualitat, RRHH, manteniment, consergeria o neteja interna" amb l'11%.



A nivell d'antiguitat, la major participació s'ha donat ens els grups més extrems, és a dir al grup de persones amb més de 15 anys d'antiguitat, amb el 32% de participació, i el grup amb menys de 2 anys d'antiguitat, al el 27% de participació.



### 3.4.3 Resultats del procés participatiu

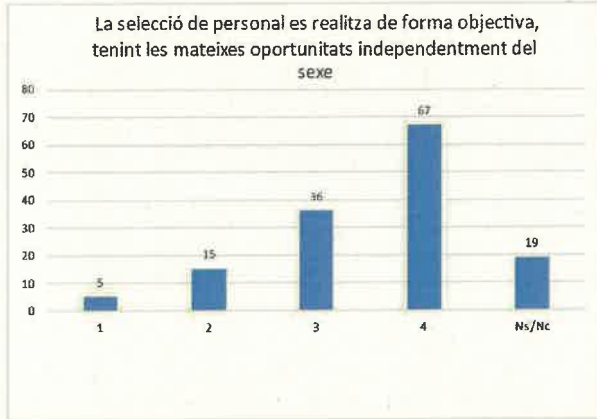
El qüestionari ha formulat 15 afirmacions per avaluar percepció actual de la igualtat a l'Entitat a les que s'ha demanat a la plantilla que respongués, en una escala de l'1 al 4, el seu grau d'acord o desacord, sent el (4) "totalment d'acord" i el (1) "totalment en desacord". Tanmateix, al final del qüestionari s'ha demanat a les persones participants proposar 3 mesures o accions que, al seu criteri, serviren per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitat dins l'Entitat.

A continuació es resumeixen els resultats obtinguts per a cadascuna de les qüestions:

AFIRMACIÓ	VALORACIÓ																					
<p><b>Hi ha igualtat de tracte i d'oportunitats independentment del sexe</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>RESPOSTA</th> <th>NÚM. RESPOSTES</th> <th>VALORACIÓ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Totalment en desacord</td> <td>6 4%</td> <td>0,05</td> </tr> <tr> <td>2 En desacord</td> <td>18 13%</td> <td>0,27</td> </tr> <tr> <td>3 D'acord</td> <td>38 27%</td> <td>0,86</td> </tr> <tr> <td>4 Totalment d'acord</td> <td>71 50%</td> <td>2,14</td> </tr> <tr> <td>Ns/Nc No ho sé</td> <td>9 6%</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>142 100%</b></td> <td><b>3,31</b></td> </tr> </tbody> </table>	RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ	1 Totalment en desacord	6 4%	0,05	2 En desacord	18 13%	0,27	3 D'acord	38 27%	0,86	4 Totalment d'acord	71 50%	2,14	Ns/Nc No ho sé	9 6%	0,00	<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>3,31</b>	<b>3,31</b>
RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ																				
1 Totalment en desacord	6 4%	0,05																				
2 En desacord	18 13%	0,27																				
3 D'acord	38 27%	0,86																				
4 Totalment d'acord	71 50%	2,14																				
Ns/Nc No ho sé	9 6%	0,00																				
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>3,31</b>																				
<p><b>La direcció està sensibilitzada i compromesa en la igualtat de tracte i d'oportunitats independentment del sexe</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>RESPOSTA</th> <th>NÚM. RESPOSTES</th> <th>VALORACIÓ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Totalment en desacord</td> <td>5 4%</td> <td>0,04</td> </tr> <tr> <td>2 En desacord</td> <td>16 11%</td> <td>0,25</td> </tr> <tr> <td>3 D'acord</td> <td>40 28%</td> <td>0,94</td> </tr> <tr> <td>4 Totalment d'acord</td> <td>66 46%</td> <td>2,08</td> </tr> <tr> <td>Ns/Nc No ho sé</td> <td>15 11%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>142 100%</b></td> <td><b>3,31</b></td> </tr> </tbody> </table>	RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ	1 Totalment en desacord	5 4%	0,04	2 En desacord	16 11%	0,25	3 D'acord	40 28%	0,94	4 Totalment d'acord	66 46%	2,08	Ns/Nc No ho sé	15 11%	0	<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>3,31</b>	<b>3,31</b>
RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ																				
1 Totalment en desacord	5 4%	0,04																				
2 En desacord	16 11%	0,25																				
3 D'acord	40 28%	0,94																				
4 Totalment d'acord	66 46%	2,08																				
Ns/Nc No ho sé	15 11%	0																				
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>3,31</b>																				

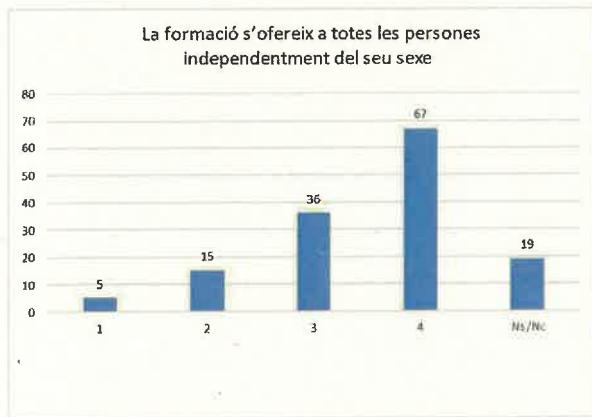


AFIRMACIÓ	VALORACIÓ
La selecció de personal es realitza de forma objectiva, tenint les mateixes oportunitats independentment del sexe	3,34



RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	5 4%	0,04
2 En desacord	15 11%	0,24
3 D'acord	36 25%	0,88
4 Totalment d'acord	67 47%	2,18
Ns/Nc No ho sé	19 13%	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>3,34</b>

La formació s'ofereix a totes les persones independentment del seu sexe	3,56
---	------

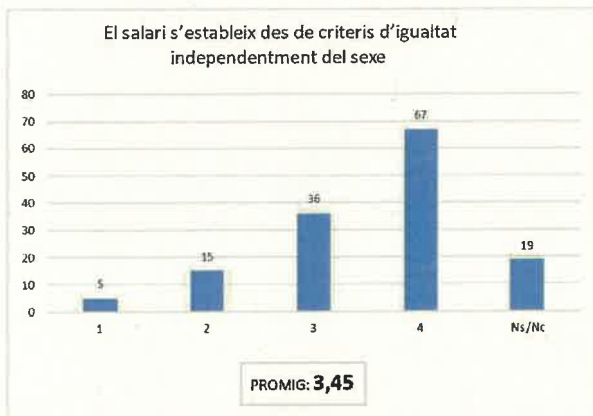


RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	3 2%	0,02
2 En desacord	8 6%	0,12
3 D'acord	33 23%	0,76
4 Totalment d'acord	87 61%	2,66
Ns/Nc No ho sé	11 8%	0
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>3,56</b>



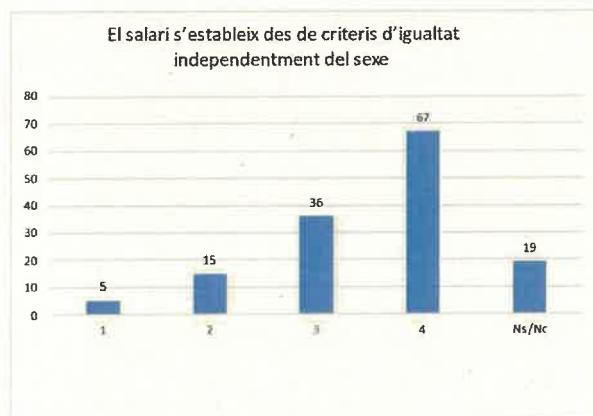
*[Handwritten signatures and notes in the left margin]*

AFIRMACIÓ	VALORACIÓ
El salari s'estableix des de criteris d'igualtat independentment del sexe	<b>3,45</b>



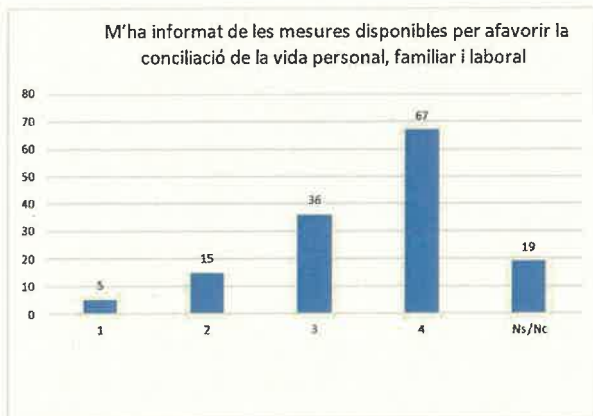
RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	6 4%	0,05
2 En desacord	11 8%	0,18
3 D'acord	26 18%	0,66
4 Totalment d'acord	76 54%	2,55
Ns/Nc No ho sé	23 16%	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>3,45</b>

El salari s'estableix des de criteris d'igualtat independentment del sexe	<b>2,97</b>
---	-------------



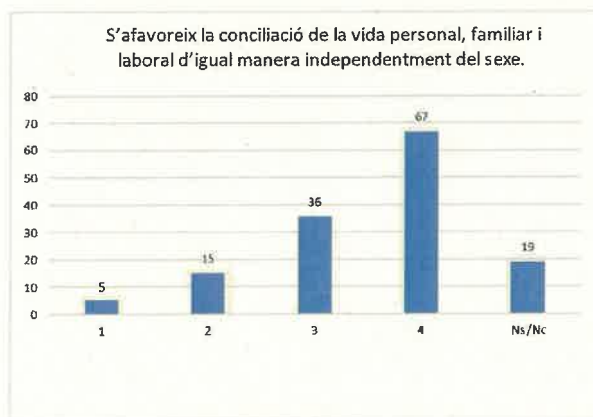
RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	13 9%	0,10
2 En desacord	24 17%	0,38
3 D'acord	42 30%	1,01
4 Totalment d'acord	46 32%	1,47
Ns/Nc No ho sé	17 12%	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>2,97</b>

AFIRMACIÓ	VALORACIÓ
M'ha informat de les mesures disponibles per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	2,27



RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	45 32%	0,34
2 En desacord	35 25%	0,53
3 D'acord	24 17%	0,55
4 Totalment d'acord	28 20%	0,85
Ns/Nc No ho sé	10 7%	0
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>2,27</b>

S'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral d'igual manera independentment del sexe	3,22
--	------



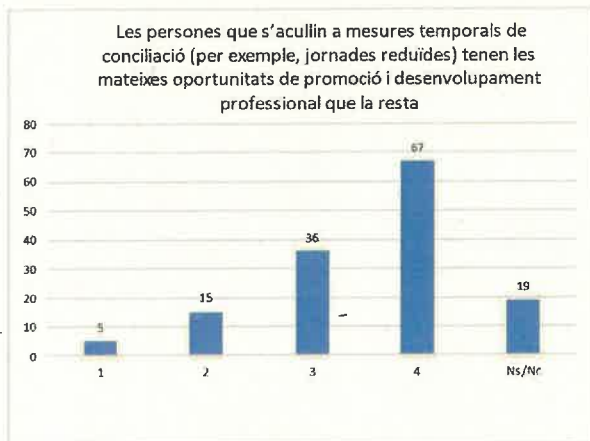
RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	11 8%	0,09
2 En desacord	15 11%	0,24
3 D'acord	34 24%	0,82
4 Totalment d'acord	64 45%	2,06
TOTAL No ho sé	18 13%	0
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>3,22</b>

AFIRMACIÓ	VALORACIÓ
S'ofereixen millores de conciliació de la vida personal i laboral que superen les establertes per la llei	2,07



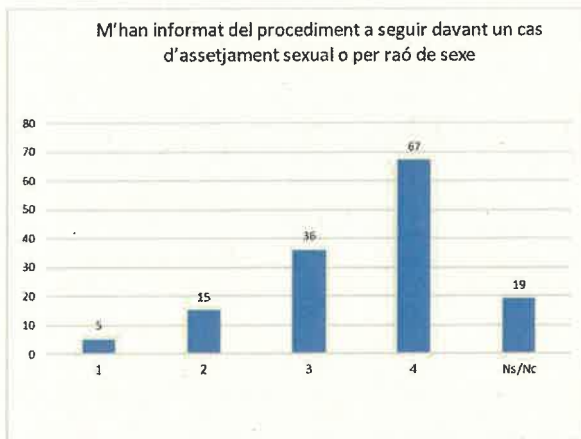
RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	47 33%	0,40
2 En desacord	25 18%	0,43
3 D'acord	35 25%	0,90
4 Totalment d'acord	10 7%	0,34
Ns/Nc No ho sé	25 18%	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>2,07</b>

Les persones que s'acullin a mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta.	2,65
---	------



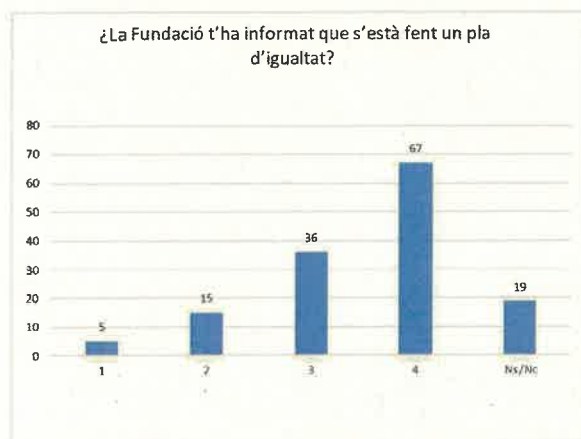
RESPOSTA	NÚM. RESPOSTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	21 15%	0,19
2 En desacord	27 19%	0,49
3 D'acord	33 23%	0,89
4 Totalment d'acord	30 21%	1,08
Ns/Nc No ho sé	31 22%	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>2,65</b>

AFIRMACIÓ	VALORACIÓ
M'han informat del procediment a seguir davant un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe	2,13

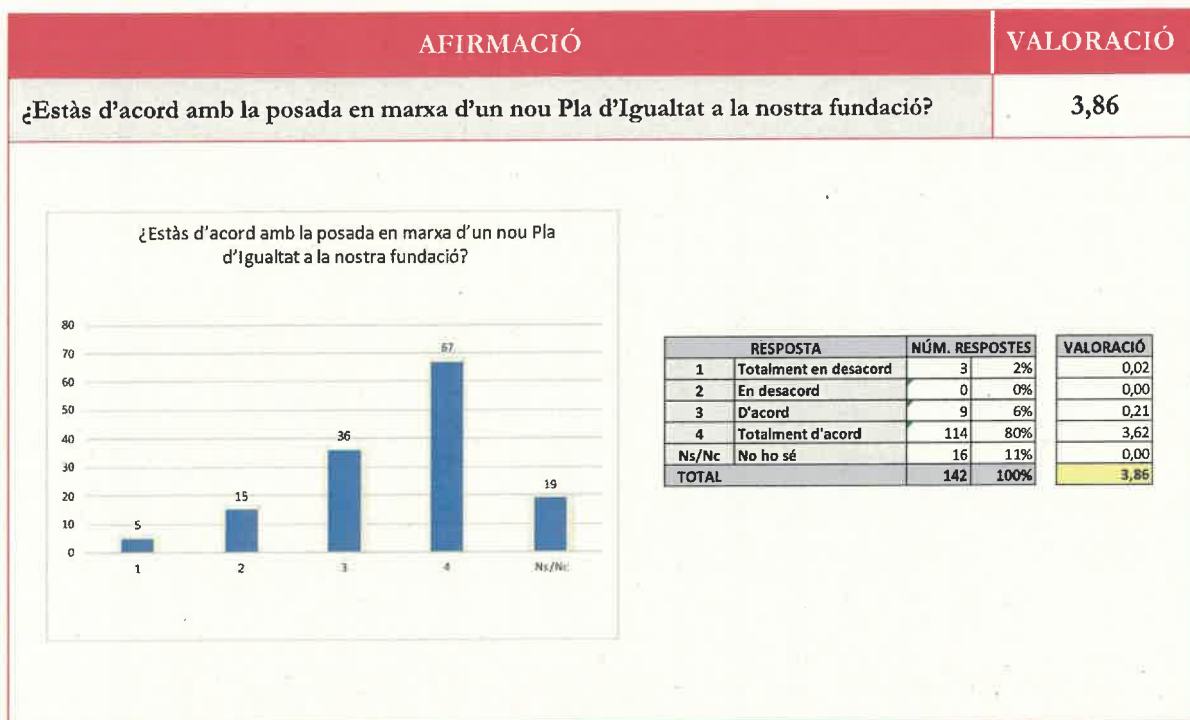


RESPOSTA	NÚM. RESPOTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	65 46%	0,49
2 En desacord	15 11%	0,23
3 D'acord	22 15%	0,50
4 Totalment d'acord	30 21%	0,91
Ns/Nc No ho sé	10 7%	0
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>2,13</b>

¿La Fundació t'ha informat que s'està fent un pla d'igualtat?	2,32
---	------



RESPOSTA	NÚM. RESPOTES	VALORACIÓ
1 Totalment en desacord	62 44%	0,46
2 En desacord	14 10%	0,21
3 D'acord	13 9%	0,29
4 Totalment d'acord	46 32%	1,36
Ns/Nc No ho sé	7 5%	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>142 100%</b>	<b>2,32</b>

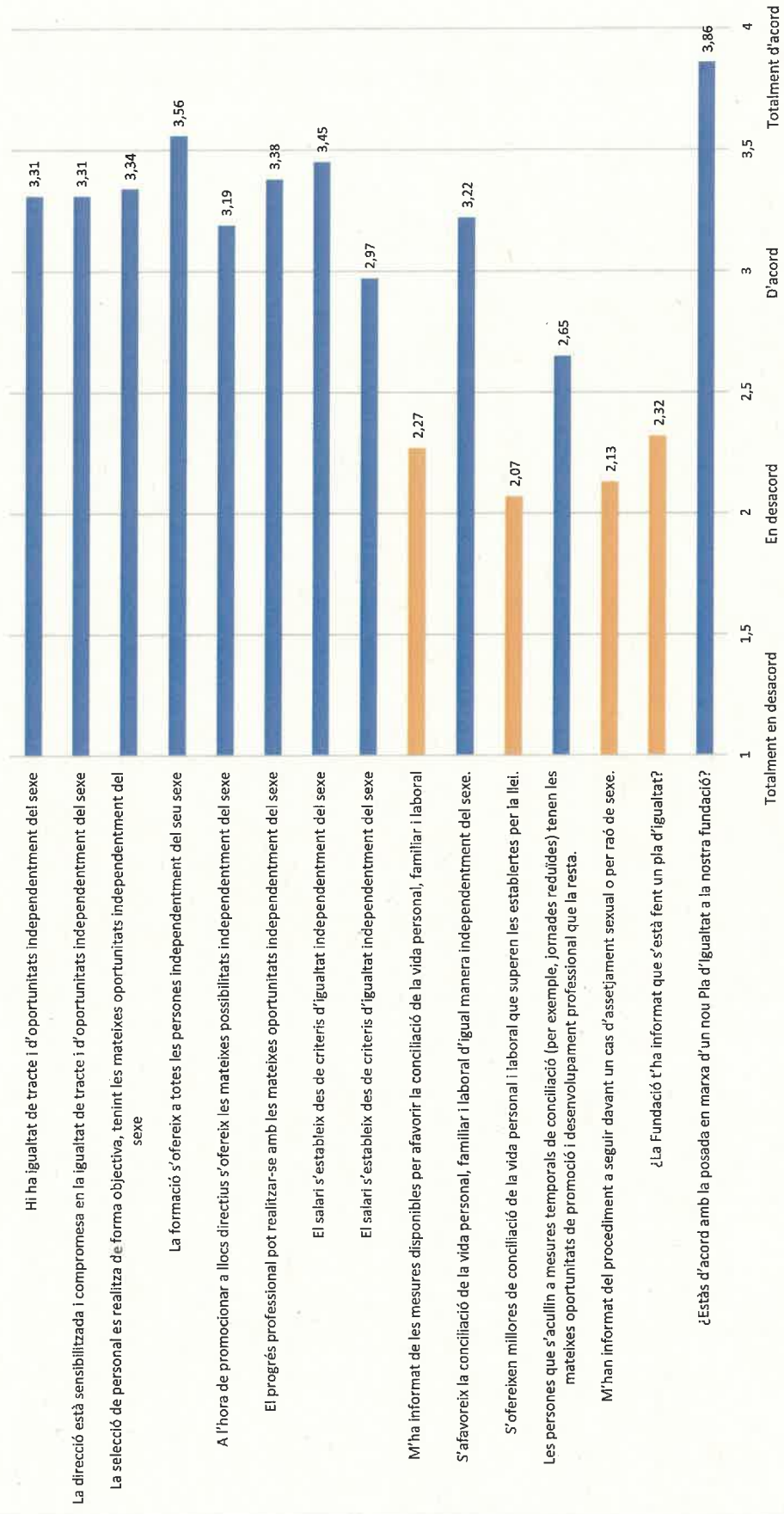


Revisant els resultats obtinguts, s'observa com les principals preocupacions en matèria d'igualtat de la plantilla de persones treballadores es centren en dos grans àmbits:

1. Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
2. Mesures d'informació/formació en matèria d'igualtat i de com actuar en casos d'assetjament.

A continuació es mostra el gràfic resum de les valoracions obtingudes a les diferents qüestions plantejades en el procés participatiu realitzat.

### Resum d'opinions dels participants al Qüestionari d'Igualtat



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



### 3.4.4 Propostes de millora del procés participatiu

A banda de les qüestions plantejades, el qüestionari de participació també ha inclòs un apartat que proposava a les persones la formulació de 3 idees o accions en les que s'hauria de treballar en matèria d'igualtat independentment del sexe a la fundació. En aquest apartat s'han recollit fins a 70 propostes, amb una predominança clara de temàtiques relacionades amb la conciliació, la formació, la informació i la comunicació, i en menor mesura de temàtiques relacionades amb la cultura organitzativa, la promoció, les condicions laborals i la retribució. A continuació es relacionen les propostes recollides:

PROPOSTA	ÀMBIT
1. Tenir el pla d'igualtat a l'abast de tothom	Comunicació/Informació
2. Que es facin formacions per reciclar informació	Formació/Informació
3. Que hagi un comitè de pla d'igualtat i els/les treballadores sàpiguen qui són	Comunicació/Informació
4. Conciliació independentment de si ets el pare o la mare	Conciliació
5. Igualtat de condicions (equiparacions salarials, categories professionals...)	Condicions laborals/Retribució
6. Optar als mateixos llocs de feina independent del sexe	Condicions laborals/Promoció
7. Informació dels drets que tenim per tenir família a càrrec	Conciliació
8. Afavorir la conciliació familiar	Conciliació
9. Més flexibilitat tenint en compte la conciliació familiar (si fill/a es posa malalt per exemple, o la pròpia persona treballadora, poder prendre com a mesura el teletreball sense que es vegi com un impediment per garantir la qualitat de la feina) i realitzar més formacions relacionades amb la igualtat de gènere de manera transversal.	Conciliació
10. Afavorir la conciliació familiar i laboral amb flexibilitat horària i teletreball	Conciliació
11. Promoure una cultura de treball flexible: Impulsar un ambient de treball que permeti una major flexibilitat horària (jornades intensives, o dies de la setmana amb jornada intensiva, en els casos que sigui possible...) i l'ús de tecnologies que facilitin el treball des de diversos llocs / teletreball. Això beneficiarà a aquelles persones que sovint enfronten responsabilitats familiars addicionals (s'acostuma a tenir només en compte les càrregues dels descendents, i no tant dels ascendents, que també cal tenir en compte). Permetre un millor equilibri entre la vida laboral i personal per a totes les persones empleades.	Conciliació
12. Realitzar enquestes de salut laboral de gènere: fer enquestes periòdiques per analitzar la situació de gènere dins de l'organització. Poder identificar possibles desigualtats, bretxes salarials i altres qüestions que afecten la igualtat de gènere.	Laboral/Informació
13. Establir una xarxa de mentoria: que connecti empleats amb experiència i exemple de bones pràctiques en la seva carrera amb personal més jove o nou de la fundació.	Formació Comunicació/Informació

PROPOSTA	ÀMBIT
14. Reduir la jornada laboral a 37,5h a la setmana com tenen altres convenis d'acció social. Disposar de dies de lliure disposició. Fer jornada intensiva en èpoques de vacances.	Conciliació
15. Crec que s'hauria de treballar en matèria d'equitat, ja que no es pot pretendre actuar de manera igualitària en un sector en el que no partim d'origens igualitaris, cal una discriminació positiva cap a les dones per a poder plantejar-se d'aquí uns anys igualtat de gènere. De cara als participants actuem personalitzant les activitats i els horaris per adaptar-nos a cada un d'ells i amb PAD no es fa.	Formació/Informació Conciliació
16. A l'últim any, al CO s'han fet fora diverses dones del CO que treballaven correctament per tal d'oferir la plaça fixe en aquest cas fins a 3 homes dels quals no se sabia com treballaven. S'ha prioritzat donar les places a aquests homes abans que a dones que l'havien sol·licitat. En el cas d'auxiliars (feina desgraciadament més degradant socialment) mai ha hagut un home.	Accés a l'organització Promoció
17. Quan una dona, a l'empresa està embarassada, se li exigeix més esforç que als treballadors 'homes' ja que no es poden agafar la baixa fins al 6è mes i per tant, mentre està sent 'reproductiva' no se li facilita deixar de ser 'productiva'	Salut laboral
18. Aquelles dones que opten per una reducció de jornada no tenen després les mateixes oportunitats per canviar de grups o de seccions ja que tot està condicionat a la reducció de jornada. No som lliures a l'hora de triar en quin horari fer la reducció de jornada.	Promoció
19. Transparència de salaris, així es pot saber si són iguals segons sexe.	Comunicació/Informació
20. Drets i Deures iguals per homes i dones. No favoritismes ni vista grossa per ser un home.	Condicions laborals
21. Formació i conscienciació en perspectiva de gènere i interseccionalitat a nivells bàsics (diferència gènere de sexe, la identitat de l'orientació, micromasclismes, mansplaining i manspreading, etc).	Formació/Informació
22. Promoció econòmica de funcions i tasques laborals més assistencials. No cobraré menys que un home en la meua mateixa categoria, però si que les tasques més assistencials són majoritàriament realitzades per dones i indirectament hi ha diferència salarial.	Retribució
23. Flexibilitat horària sense justificació.	Conciliació
24. Promoció interna davant vacants. Facilitar informació drets i permisos.	Promoció Informació/Conciliació
25. Conciliació laboral i familiar amb flexibilitat horària (forquilla horària d'entrada i sortida per atendre les necessitats amb els fills menors)	Conciliació
26. Conciliació laboral i familiar amb flexibilitat de calendari (que els dies de lliure disposició per conveni no estiguin establerts de manera predeterminada i que es puguin decidir pròpiament en funció a les pròpies necessitats, com per exemple, coincidint amb els dies festius d'escola dels fills)	Conciliació
27. Conciliació laboral i familiar amb possibilitat de teletreball segons necessitats específiques (fills menors malalts, per exemple) o segons tipus de feina a desenvolupar (tasques administratives, redacció informes,). Possibilitat de jornada mixta (presencial + hores de teletreball).	Conciliació

PROPOSTA	ÀMBIT
28. Cal donar més informació als treballadors en vers les oportunitats que dona el conveni específic.	Comunicació/Informació
29. Llibertat, igualtat i fraternitat	Garantia de drets
30. Pujar la categoria als treballadors que ho mereixin independentment del sexe	Promoció
31. Utilitzar un llenguatge no sexista i adaptar el llenguatge als documents que estan creats	Formació/Informació
32. Transmetre el pla d'igualtat a totes les persones i a les seves famílies	Comunicació/Informació
33. Evitar prejudicis i canviar la cultura respecte al gènere	Formació Comunicació/Informació
34. Formacions específiques en gènere/sexualitat i igualtat per a tota la fundació, sobretot amb els operaris.	Formació/Informació
35. Valorar a les dones per a promoció encara que tinguin una reducció de jornada.	Promoció
36. Valorar els perfils dels professionals i tenir-los en compte per moure'ls entre serveis (personal estàtic)	Promoció
37. Mirar que tots els grups de treball siguin paritaris entre homes i dones	Cultura i gestió organitzativa
38. Més col·laboració i més xerrades sobre assetjament sexual, laboral i racisme a l'empresa	Formació/Informació
39. Més conscienciació sobre prendre's seriosament la feina i aprofitar l'oportunitat quan et contracten.	Formació/Informació
40. Més qüestionaris per informar als treballadors/es	Comunicació/Informació
41. Cursos de formació	Formació
42. Classes d'igualtat	Formació
43. Informar als treballadors en què consisteix el nou Pla d'Igualtat	Comunicació/Informació
44. Definir tasques/responsabilitats en cada departament i repartir-les en funció de les habilitats personals de cada persona	Cultura i gestió organitzativa
45. Parlar més del tema sexualitat per poder portar bé el tema de la sexualitat	Formació Comunicació/Informació
46. Parlar del tema del masclisme per a que tots siguem iguals	Formació/Informació
47. Falta educació sexual: què vol dir sexe no binari? què és assetjament sexual?? A LaFACT hi ha assetjament sexual i ells i elles no ho reconeixen. Cal sessions de pedagogia i debat. Posar-ho sobre la taula i que ells parlin.	Formació Comunicació/Informació
48. Entre ells i elles hi ha discriminació i homofòbia a gais i lesbianes. També racisme	Formació Prevenició assetjament
49. Molts hem contestat "Ns/Nc" perquè no hi ha transparència; falta molta comunicació per part de l'equip directiu.	Comunicació/Informació
50. Fer sessions informatives trimestrals a diferents nivells sobre: gestió de les unitats, resultats econòmics.	Formació Comunicació/Informació

PROPOSTA	ÀMBIT
51. Hi ha més descontentament que mai per part de l'equip de suport i també dels operaris.	Condicions laborals
52. No hi ha comunicació interna. Només molta propaganda externa i molt desconeixement per part de la direcció.	Comunicació/Informació
53. És important parlar de temes d'igualtat i d'orientació sexual perquè hi ha molt rebuig i es podrien fer debats i reflexions	Formació Comunicació/Informació
54. Conciliació vida laboral i familiar	Conciliació
55. Que la dona faci la mateixa feina de l'home i a l'inrevés	Cultura i gestió organitzativa
56. Avaluar periòdicament el clima laboral per detectar possible problemes	Comunicació/Informació
57. Fomentar la comunicació, informar, diàleg constructiu, etc.	Comunicació/Informació
58. Respecte, fonamental per un ambient saludable i productiu	Cultura i gestió organitzativa
59. Jornada reduïda o conciliació per a persones a càrrec (no sempre fills/es)	Conciliació
60. Modificar horari depenent de la necessitat de cada professional.	Conciliació
61. Adaptació al lloc de treball en seccions estereotipades	Condicions laborals
62. Millorar la comunicació informativa respecte al tracte en igualtat	Comunicació/Informació
63. Fer seguiment real d'efectivitat de les mesures preventives aplicades	Comunicació/Informació
64. Especificar/Informar pla d'igualtat	Comunicació/Informació
65. Tots som iguals. Millorar el salari entre homes y dones per a que sigui igual.	Promoció
66. Mateix dret para la reducció de la jornada laboral	Conciliació
67. Més dones que ocupin llocs de direcció y personal	Promoció
68. Contractar més dones com jardineres ja que no hi ha moltes actualment	Cultura i gestió organitzativa
69. Ajudar a les persones que tinguin problemes en el treball amb altres companys/es	Comunicació/Informació
70. Xerrades interactives sobre feminisme	Comunicació/Informació

#### 4. CONCLUSIONS

D'acord amb la informació recollida i analitzada en el present document, no s'ha detectat deficiències remarcables en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats, fet previsible atenent a que l'organització ja disposava d'un Pla d'Igualtat en vigor. Tanmateix, el propi objecte social de l'Entitat, tendeix a minimitzar les tendències discriminatòries per raons de sexe, raça, condició intel·lectual o física.

A l'Entitat, sí que s'observa la masculinització de les activitats amb un alt requeriment físic (com per exemple, la jardineria o fabricació de teixits) i la feminització de les activitats orientades a l'atenció de persones (com per exemple, el centre ocupacional). També cal tenir en compte, l'estigmatització de la Societat envers la discapacitat intel·lectual femenina, que allunya a aquest col·lectiu dels centres especials de treball i fa difícil trobar perfils femenins en qualsevol de les activitats de l'Entitat.

A nivell global no es detecta discriminació en els processos de selecció, ni tampoc a nivell retributiu, condicions de treball i formació. Sí que existeix un biaix clar de les mesures de conciliació familiar, les quals són adoptades de forma majoritària per dones i que reflecteix la situació de la Societat en la que vivim on la dona adopta un paper central en les tasques d'atenció a la família i les feines domèstiques.

En aquest context favorable, segueixen existint oportunitats de millora per tal d'anar corregint tendències i afavorir la igualtat de tracte i d'oportunitats independentment del sexe i dels gènere dins l'Entitat. D'aquesta manera s'han establert uns Programes d'Actuació, que defineixen els objectius estratègics de treball per a la millora de la Igualtat de l'organització i que són els següents:

<b>PROGRAMA</b>	<b>1</b>	Potenciar la orientació de la cultura, gestió organitzativa i comunicació cap a la igualtat de tracte i oportunitats
<b>PROGRAMA</b>	<b>2</b>	Formació contínua en igualtat de tracte i oportunitats
<b>PROGRAMA</b>	<b>3</b>	Avaluació i millora de l'exercici responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
<b>PROGRAMA</b>	<b>4</b>	Garantir l'equitat de condicions i oportunitats laborals



*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*

**ANNEX II**  
**AUDITORIA SALARIAL**







**TARINAS**

Law & Economy

# AUDITORÍA RETRIBUTIVA

---

*FUNDACIÓ PRIVADA PRESIDENT AMAT ROUMENS*

*Plan de Igualdad 2024-2025*





## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA</b> .....	3
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....	4
<b>VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b> .....	5
<b>DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b> .....	12
<b>ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES TENIENDO EN CUENTA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....	13
<b>ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES TENIENDO EN CUENTA LA ESCALA</b> .....	20
<b>CONCLUSIONES</b> .....	23
<b>PLAN DE ACCIÓN</b> .....	25



## INTRODUCCIÓN

Conforme al artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se presenta la siguiente auditoría retributiva acorde al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, con el objetivo de analizar y garantizar la igualdad salarial dentro de la organización. Este informe tiene como finalidad identificar posibles desigualdades salariales y proponer medidas correctivas para asegurar la equidad retributiva.

La igualdad retributiva es un principio fundamental que busca eliminar cualquier tipo de discriminación salarial por razón de género. En este contexto, la auditoría retributiva se convierte en una herramienta esencial para evaluar y corregir las posibles desigualdades existentes en la organización. A continuación, se detallan los resultados de la auditoría, así como las acciones propuestas para mejorar la equidad salarial.

## DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA

**Denominación Social:** FUNDACIÓ PRIVADA PRESIDENT AMAT ROUMENS  
**NIF:** G58049016  
**Núm. Trabajadores:** 470

### Actividad

- Sector de actividad: Centro Especial de Empleo / Centro Ocupacional.
- CNAE y descripción de la actividad:

INDUSTRIAL	Envasado i empaquetado a cuenta de terceros	8292
ASISTENCIAL	Actividades de servicios sociales a persones con minusvalia	8812
JARDINERIA	Servicio de jardinería	8130
GARDEN	Comercialización de flores y plantas (Garden)	4776
TÚNEL LAVADO	Limpieza de vehículos	4520
LIMPIEZA	Actividades de limpieza exteriores	8122
TÈXTIL	Fabricación de tejidos	1320

- Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Terrassa, Vallès Occidental

### Convenio colectivo aplicable

- *Tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya*, publicado el 4 de octubre de 2016 (código de convenio núm. 79000805011995)

### Contexto de la organización

La FUNDACIÓN PRIVADA PRESIDENTE AMAT ROUMENS (FUPAR) es una entidad de economía social y sin ánimo de lucro, inscrita en el Registro de Fundaciones de la Generalidad de Cataluña con el número 199, que tiene como misión situar a las personas con diversidad funcional, prioritariamente intelectual y del desarrollo, en el centro del proceso vital, ofreciendo apoyos de orientación al trabajo, soportes terapéuticos, psicopedagógicos y sociales oportunos, de carácter profesional y/o natural, bajo criterios éticos, de excelencia, innovación y equidad. Al mismo tiempo también promueve la inserción laboral de personas con discapacidad física, sensorial y derivada de salud mental.

En este sentido, procura generar oportunidades laborales estables y de calidad, formación profesional, servicios asistenciales de atención terapéutica y actividades socioeducativas en el tiempo libre a personas adultas con discapacidad intelectual.

El objetivo final y específico de la entidad es conseguir tanto como sea posible la capacitación profesional, el pleno desarrollo de sus intereses, la participación en la vida social y económica y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

La FUNDACIÓN PRESIDENTE AMAT ROUMENS centra su actividad en el acompañamiento de las personas con discapacidad intelectual, con herramientas y metodologías propias que impulsan su desarrollo social y laboral, potenciando la autoestima, el bienestar y la inclusión de cerca de 500 personas. Lo hace desde los ámbitos de la inserción laboral, la formación, la atención diurna, el apoyo a la vida independiente, el ocio y el deporte.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de los empleados se ha realizado agrupándolos según sus funciones, responsabilidades y competencias. Esta clasificación permite una evaluación más precisa de las retribuciones y facilita la identificación de posibles desigualdades. Las categorías profesionales incluyen:

- **Directivos:** Responsables de la toma de decisiones estratégicas y de la gestión global de la organización.

- **Mandos intermedios:** Encargados de la supervisión y coordinación de equipos de trabajo, así como de la implementación de las directrices establecidas por la dirección.
- **Técnicos formadores:** Profesionales con conocimientos especializados que desempeñan funciones técnicas y de soporte en diversas áreas de la organización.
- **Administrativos:** Personal encargado de tareas administrativas y de gestión documental.
- **Oficiales-monitores:** Personal encargado de supervisar y guiar actividades.
- **Operarios:** Empleados que realizan tareas operativas y de producción.

## VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha llevado a cabo una valoración objetiva de los puestos de trabajo, considerando factores como la complejidad, la responsabilidad, las condiciones laborales y las competencias requeridas. Esta valoración se ha realizado utilizando la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad de Valoración de Puestos.

La valoración de puestos de trabajo es un proceso crítico que permite establecer una jerarquía de puestos basada en criterios objetivos. Para ello, se han considerado los siguientes factores:

- **Complejidad:** Grado de dificultad de las tareas y funciones del puesto.
- **Responsabilidad:** Nivel de responsabilidad y toma de decisiones asociadas al puesto.
- **Condiciones laborales:** Condiciones físicas y ambientales en las que se desarrolla el trabajo.
- **Competencias requeridas:** Conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñar el puesto.

Durante el periodo de análisis, la plantilla estuvo compuesta por 470 personas. A lo largo del año, se registraron diversas situaciones de cotización, tales como reducciones, ampliaciones, cambios de categoría y contratos.

En la siguiente tabla, se muestran los datos desglosados por sexo y puestos de trabajo, según el sistema de agrupación de la empresa.



GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	Nº. DE MUJERES	%	Nº. DE HOMBRES	%	CATEGORIZACIÓN
<b>ADMINISTRACIÓ, FINANCES I TIC</b>						
GP03	Tècnic/a - formador/a administració	2		1		Feminizada
GP03	Cap departament/secció/servei administració	2		0		Feminizada
GP08	Operari/a administratiu/va	1		1		Equiparada
GP02	Direcció d'àrea	0		1		Masculinizada
GP06	Oficial - monitor administratiu/va	0		2		Masculinizada

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	Nº. DE MUJERES	%	Nº. DE HOMBRES	%	CATEGORIZACIÓN
<b>ATENCIÓ A LES PERSONES</b>						
GP11	Operari/a teixidors	0		3		Masculinizada
GP11	Operari/a neteja interna	1		0		Feminizada
GP11	Operari/a industrial	8		14		Masculinizada
GP07	Oficial - monitor att persones	36		28		Feminizada
GP03	Encarregat/da teixidors	0		1		Masculinizada
GP05	Tècnic/a - formador/a att persones	28		8		Feminizada
GP11	Operari/a att persones	5		0		Feminizada
GP01	Direcció d'àrea	1		0		Feminizada
GP03	Cap departament/secció/servei att persones	3		0		Feminizada
GP04	Encarregat/da att persones	0		1		Masculinizada
GP11	Operari/a neteja	0		4		Masculinizada



GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	Nº. DE MUJERES	%	Nº. DE HOMBRES	%	CATEGORIZACIÓ
<b>COMUNICACIÓ</b>						
GP03	Tècnic/a - formador/a comunicació	2		0		Feminizada

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	Nº. DE MUJERES	%	Nº. DE HOMBRES	%	CATEGORIZACIÓ
<b>SERVEIS COMERCIALS I EMPRESARIALS</b>						
GP11	Operari/a teixidors	11		11		Equiparada
GP04	Tècnic/a - formador/a teixidors	3		0		Feminizada
GP10	Operari/a rentat vehicles	5		17		Masculinizada
GP09	Operari/a industrial	30		38		Masculinizada
GP11	Operari/a garden	4		8		Masculinizada
GP06	Oficial - monitor garden	11		4		Feminizada
GP06	Oficial - monitor industrial	0		8		Masculinizada
GP06	Encarregat/da rentat vehicles	0		2		Masculinizada
GP03	Encarregat/da teixidors	1		0		Feminizada
GP06	Oficial - monitor comercial teixidors	2		0		Feminizada
GP01	Direcció d'àrea	1		1		Equiparada
GP03	Cap departament/secció/servei servis comercials i empresarials	0		2		Masculinizada
GP06	Oficial - monitor teixidors	5		2		Feminizada
GP04	Encarregat/da industrial	0		2		Masculinizada
GP03	Tècnic/a - formador/a garden	1		0		Feminizada
GP04	Tècnic/a - formador/a serv. empresarials	0		1		Masculinizada

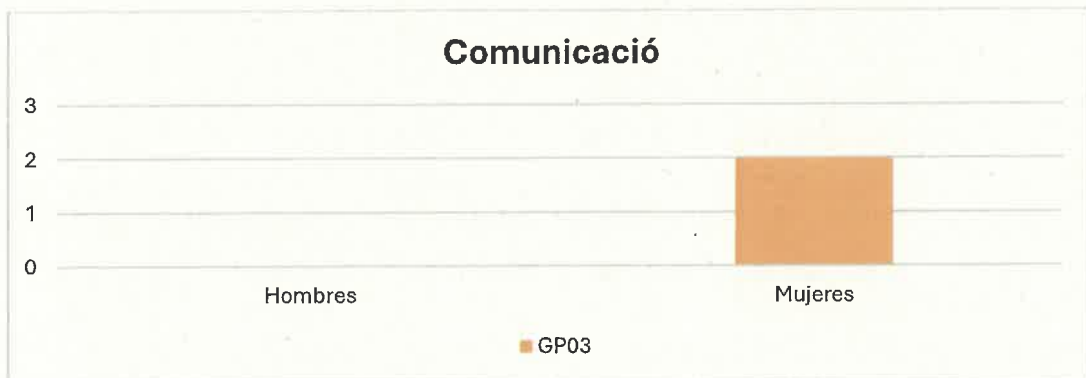
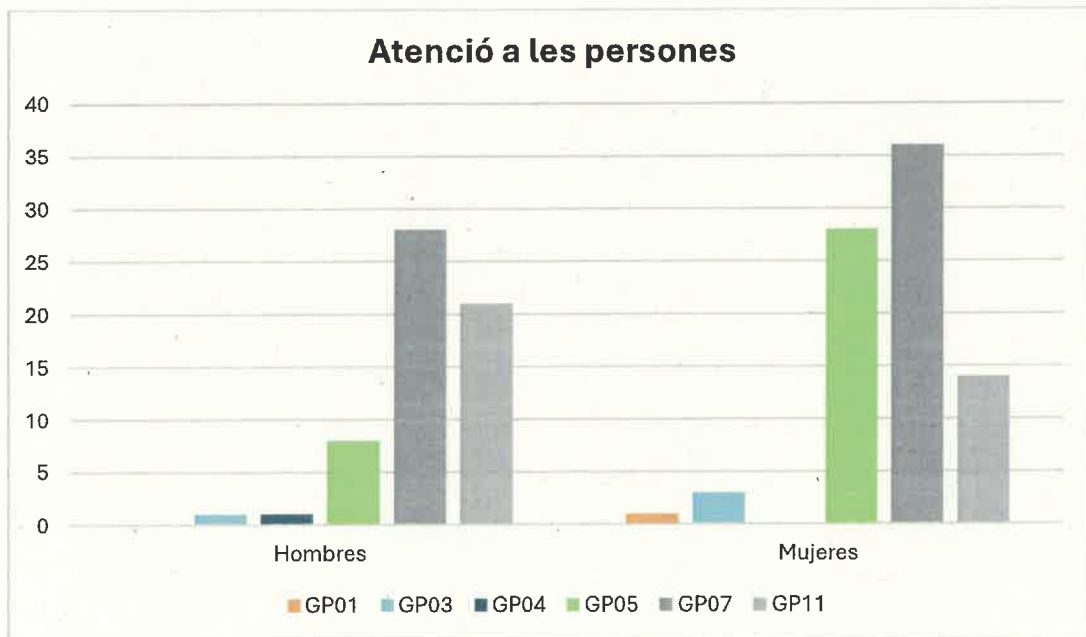
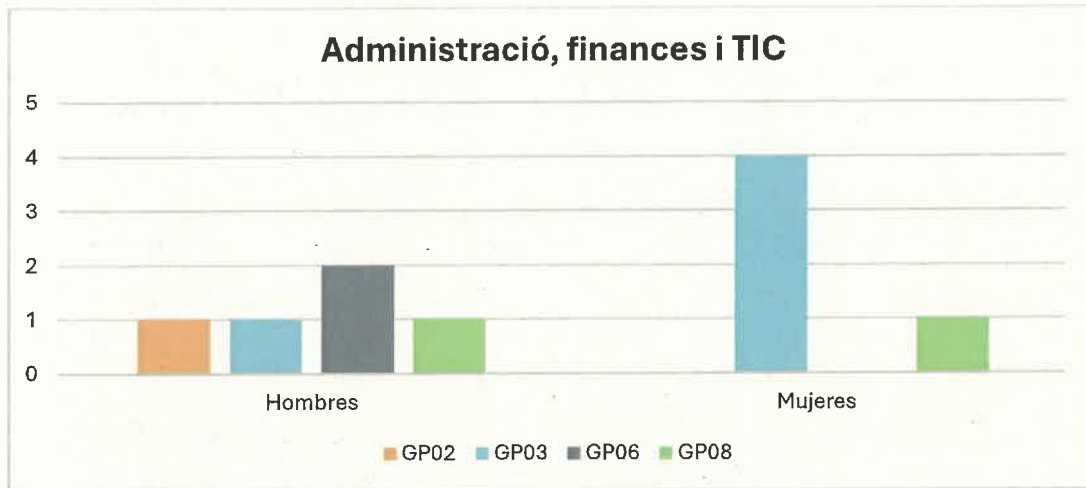


GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	Nº. DE MUJERES	%	Nº. DE HOMBRES	%	CATEGORIZACIÓN
<b>SERVEIS MEDIOAMBIENTALS</b>						
GP09	Operari/a jardineria	6		56		Masculinizada
GP11	Operari/a neteja	0		8		Masculinizada
GP07	Oficial - monitor jardineria	1		30		Masculinizada
GP03	Cap departament/secció/servei jardineria	1		3		Masculinizada
GP03	Direcció d'àrea	1		0		Feminizada
GP02	Tèctic/a - formador/a neteja	0		1		Masculinizada
GP03	Tèctic/a - formador/a jardineria	1		0		Feminizada
GP06	Oficial - monitor neteja	0		3		Masculinizada

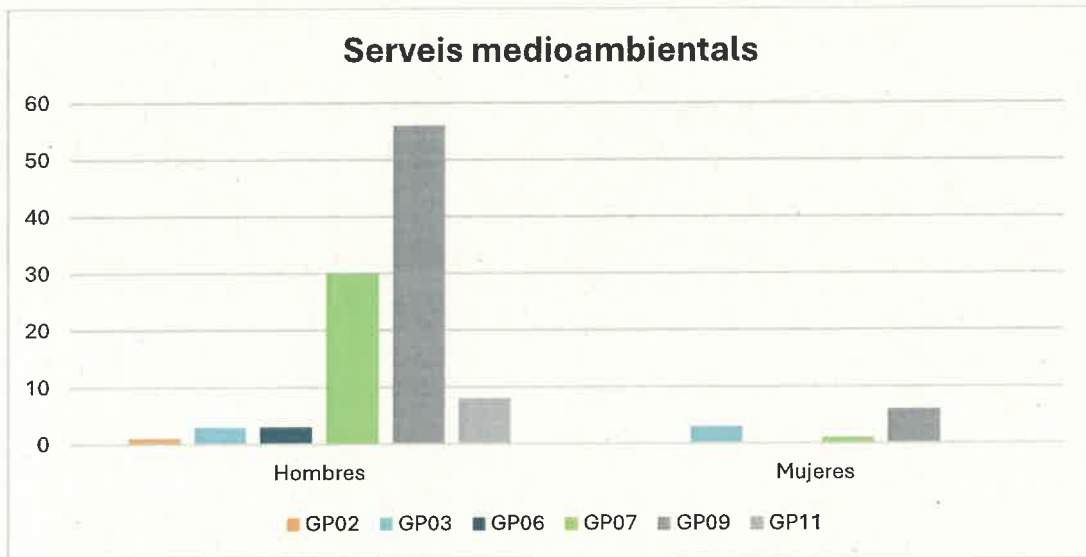
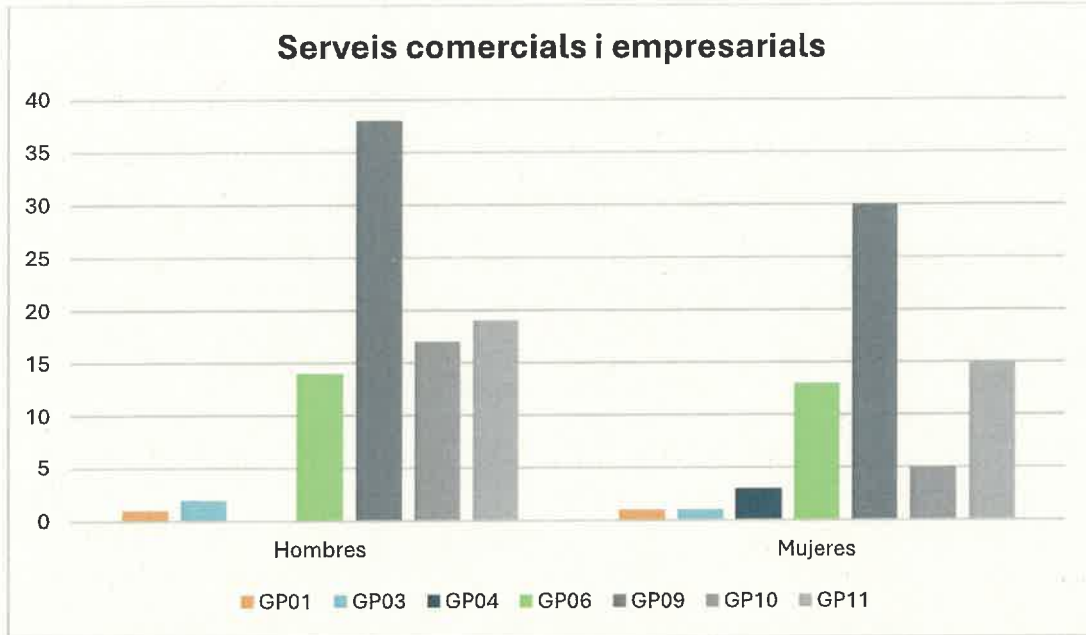
GRUPO PROFESIONAL	Nº. DE MUJERES	%	Nº. DE HOMBRES	%	CATEGORIZACIÓN
GP01	2		2		EQUIPARADA
GP02	22		10		FEMINIZADA
GP03	20		7		FEMINIZADA
GP04	2		4		MASCULINIZADA
GP05	21		15		FEMINIZADA
GP06	30		62		MASCULINIZADA
GP07	10		6		FEMINIZADA
GP08	7		2		FEMINIZADA
GP09	2		3		MASCULINIZADA
GP10	0		9		MASCULINIZADA
GP11	71		161		MASCULINIZADA
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>		<b>281</b>		<b>MASCULINIZADA</b>

De las tablas se puede observar que LaFACT es una entidad mayoritariamente representada por hombres, constituyendo el 60% de la plantilla.

Por otro lado, presentamos una gráfica que muestra la categorización por grupos y sexos exclusivamente.



*[Handwritten signatures and notes in blue ink along the left margin.]*



Como puede observarse, el gros del personal contratado corresponde al grupo 11, correspondiente a los puestos de operarios, aproximadamente es el 49,57% de contratación, también masculinizado, al igual que los grupos 04, 06, 09 y 10, a excepción del grupo 01 que está equilibrado, mientras que los grupos restantes están feminizados.

Estas agrupaciones son el resultado de evaluar, a través del Excel de Valoración de Puestos de Trabajo, la contribución de cada puesto de trabajo a la entidad y su valoración según las necesidades de la misma. Por lo tanto, los factores de valoración se han

*[Handwritten signatures and notes in blue ink along the left margin]*

considerado de manera objetiva y están estrictamente vinculados al desempeño de la actividad laboral.

Por lo tanto, existe una clara desigualdad en la representación femenina o masculina en ciertos puestos de trabajo que, dependiendo del esfuerzo físico requerido, pueden estar más masculinizados o feminizados. Sin embargo, ello no puede suponer *per se* una discriminación por razón de sexo.

Y, en todo caso, los puestos más masculinizados son fruto de selección de personal que, aunque la empresa esté concienciada en la selección de personal y creación de equipos paritarios, la realidad es que los candidatos suelen ser mayoritariamente hombres, por ello, resulta más complicado contratar a mujeres en puestos relacionado con lo industrial, el lavado de vehículos, limpieza interna y jardinería. Así pues, la poca selección femenina en puestos como los descritos reside en causas totalmente ajenas a la voluntad de la empresa que, como se ha dicho, no pueden suponer una discriminación. No obstante, sí convendría incentivar la contratación de mujeres en puestos altamente masculinizados.

Dicho esto, se ha procedido a estudiar la tipología de contrato de toda la plantilla, incluyendo tanto a las personas que firmaron en ejercicios anteriores y continuaron bajo la misma modalidad contractual, como a todos los contratos realizados en dicho año.

Por lo tanto, hay personas que han tenido diferentes tipologías de contrato, ya sea por extinción del contrato y reanudación del vínculo laboral a lo largo del ejercicio con la misma modalidad o con otra, o simplemente por conversiones de contratos.

Se han analizado 470 relaciones contractuales, simplificando el cómputo en la siguiente tabla.

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
<b>Completa</b>	<b>247</b>	<b>139</b>
Indefinido	233	127
Temporal	14	12
<b>Parcial</b>	<b>29</b>	<b>40</b>
Indefinido	14	20
Temporal	15	20
<b>N.D</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
Fijo discontinuo	5	8

Asimismo, la proporción de contratos temporales e indefinidos dentro de cada uno de los tipos de contratos de cada género son bastante equiparables. Es decir:

- El 87,90% de los hombres está contratado con un contrato a jornada completa, el 10,32% con un contrato temporal y el 1,78% como fijo discontinuo.
- El 74,33% de las mujeres está contratada con un contrato indefinido y el 21,39% con un contrato temporal y el 4,28% como fijo discontinuo.

Así, no existe un abuso del contrato temporal ni del fijo discontinuo en ninguno de los géneros.

Por lo anterior, no se observan desigualdades aparentes al respecto.

## DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La distribución de los puestos de trabajo se ha analizado según las diferentes escalas salariales establecidas en la organización. Este análisis permite identificar la concentración de empleados en determinadas escalas y evaluar la equidad interna. Las escalas salariales se han definido de la siguiente manera:

ESCALA	CATEGORÍA PROFESIONAL
<b>ESCALA 2</b>	Direcció d'àrea
<b>ESCALA 3</b>	Cap departament/Secció/Servei Jardineria Cap departament/Secció/Servei Administració Cap departament/Secció/Serveis comercials i empresarials Cap departament/Secció/Servei Att. Persones
<b>ESCALA 4</b>	Tècnic/a-Formador/a Teixidors Tècnic/a-Formador/a Administració Tècnic/a-Formador/a Att. Persones Tècnic/a-Formador/a Neteja Tècnic/a-Formador/a Garden Tècnic/a-Formador/a Serveis empresarials Tècnic/a-Formador/a Comunicació Tècnic/a-Formador/a Qualitat
<b>ESCALA 5</b>	Encarregat/da Rentat Vehicles Encarregat/da Teixidors Encarregat/da Serveis generals Encarregat/da Att. Persones Encarregat/da Industrial
<b>ESCALA 6</b>	Oficial-Monitor jardineria Oficial-Monitor Att. Persones Oficial-Monitor garden Oficial-Monitor comercial teixidors Oficial-Monitor administratiu/va Oficial-Monitor industrial Oficial-Monitor neteja Oficial-Monitor neteja interna Oficial-Monitor qualitat Oficial-Monitor serveis generals Oficial-Monitor comercial teixidors
<b>ESCALA 7</b>	Operari/a administratiu/va Operari/a att persones Operari/a jardineria Operari/a teixidors Operari/a neteja Operari/a neteja interna Operari/a rentat vehicles Operari/a industrial Operari/a garden Operari/a serveis generals Operari/a teixidors

El análisis de la distribución de puestos de trabajo por escalas salariales ha revelado que:

- **Escala 2:** La mayoría de los directivos se encuentran en la Escala 2, lo que refleja su alto nivel de responsabilidad y toma de decisiones estratégicas. Esta escala ofrece una retribución media significativamente superior a las demás, acorde con las exigencias y la experiencia requerida para estos puestos.
- **Escala 3 y 5:** Los mandos intermedios están distribuidos principalmente en la Escala 3 y 5. Aunque su retribución media es inferior a la de los directivos, sigue siendo superior a la de los técnicos, reflejando su papel crucial en la supervisión y coordinación de equipos y proyectos.
- **Escala 4:** Los técnicos formadores se encuentran mayoritariamente en la Escala 4. Esta escala refleja la especialización y el conocimiento técnico necesario para estos roles, con retribuciones medias similares que reconocen su contribución esencial a las operaciones diarias de la organización.
- **Escala 6:** Los oficiales monitores están concentrados en la Escala 6. Esto se debe a que los puestos de oficiales tienen la responsabilidad de supervisar y guiar a los otros empleados de la escala 7, asegurando que las tareas se realicen correctamente y de acuerdo con los estándares establecidos.
- **Escala 7:** Los operarios están concentrados en la Escala 7, que tienen la retribución media más baja de todas las escalas. Esto se debe a que los puestos de operarios suelen requerir menos formación especializada y tienen un enfoque más práctico y manual, lo que se refleja en una escala salarial más baja.

Estas distribuciones salariales aseguran que los empleados sean compensados de manera justa y equitativa en función de sus responsabilidades, experiencia y habilidades, promoviendo tanto la equidad interna como la competitividad externa.

## **ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES TENIENDO EN CUENTA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Se han analizado las retribuciones de los empleados en función de su clasificación profesional. Este análisis ha permitido identificar posibles desigualdades salariales entre las diferentes categorías profesionales.

A continuación se expone la siguiente tabla, en la que se muestran los valores de las retribuciones equiparadas atendiendo al promedio, ya que los datos mostrados serán los que reflejen una situación equivalente de todas las personas trabajadoras de haber estado todo el periodo analizado:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>			-21%	11%	-12%	-8%	-12%
Hombre	281	281	12.379	5.378	17.757	77	17.835
Mujer	187	187	15.032	4.775	19.809	84	19.892

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>GRUPO 01</b>			0%	5%	2%	53%	2%
Hombre	2	2	26.080	21.930	48.009	48	48.057
Mujer	2	2	26.123	20.854	46.977	22	46.999
<b>GRUPO 02</b>			-3%	61%	17%	-82%	17%
Hombre	10	10	22.208	9.962	32.170	130	32.300
Mujer	22	22	22.837	3.870	26.706	236	26.943
<b>GRUPO 03</b>			0%	13%	3%	70%	3%
Hombre	7	7	21.884	8.465	30.350	3	30.353
Mujer	20	20	21.985	7.387	29.372	1	29.373
<b>GRUPO 04</b>			-23%	21%	-8%	100%	-7%
Hombre	4	4	17.224	9.285	26.508	10	26.519
Mujer	2	2	21.153	7.343	28.506	0	28.506
<b>GRUPO 05</b>			14%	10%	13%	100%	15%
Hombre	15	15	21.533	4.320	25.853	503	26.356
Mujer	21	21	18.508	3.877	22.386	0	22.386
<b>GRUPO 06</b>			2%	5%	2%	-413%	2%
Hombre	62	62	18.450	3.625	22.075	30	22.106
Mujer	30	30	18.114	3.443	21.558	154	21.712
<b>GRUPO 07</b>			18%	-49%	10%		10%
Hombre	6	6	17.169	2.246	19.415	0	19.415
Mujer	10	10	14.103	3.354	17.458	6	17.464
<b>GRUPO 08</b>			3%	-2%	3%		2%
Hombre	2	2	15.185	1.850	17.035	0	17.035
Mujer	7	7	14.685	1.886	16.591	80	16.671
<b>GRUPO 09</b>			2%	-11%	0%		0%
Hombre	3	3	12.531	3.269	15.800	0	15.800
Mujer	2	2	12.247	3.618	15.865	0	15.865
<b>GRUPO 10</b>			100%	100%	100%		100%
Hombre	9	9	10.183	4.066	14.249	0	14.249
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 11</b>			-4%	10%	2%	-6%	2%
Hombre	161	161	7.780	5.703	13.484	68	13.551
Mujer	71	71	8.083	5.143	13.225	72	13.297

Los resultados indican que:

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 01**, formado por la dirección de área, jefe de departamento y técnico formador, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

○ **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **34%** a favor de la mujer en el promedio y en la mediana. En este caso, podría existir una brecha



de género en las retribuciones efectivas a favor de las mujeres. No obstante, siendo que existen contratos con diferentes fechas de ingreso y/o finalización, ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos. Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.

- RETRIBUCIONES EQUIPARADAS – existe una diferencia en el total de retribuciones del **2%** a favor de los hombres en el promedio y en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que una vez se equiparan las fechas de ingreso y finalización, normalizando y anualizando los conceptos que corresponden, NO se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 02**, formado por la dirección de área, jefe de departamento y técnico formador, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

- RETRIBUCIONES EFECTIVAS

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **38%** a favor del hombre en el promedio y del **25%** a favor del hombre en la mediana. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de los hombres. No obstante, siendo que existen múltiples categorías profesionales de diferentes fechas de ingreso y finalización de contrato, ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos. Concretamente, de 10 personas trabajadoras que finalizaron su relación laboral el mismo año, 9 son mujeres y 1 hombre. Por otro lado, 3 mujeres están contratadas el 87,50%, 50% y el 15% respectivamente. Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.

- RETRIBUCIONES EQUIPARADAS – existe una diferencia en el total de retribuciones del **17%** a favor de los hombres en el promedio y del **4%** a favor de los hombres en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que una vez se equiparan las fechas de ingreso y finalización, así como las jornadas de trabajo, normalizando y anualizando los conceptos que corresponden, NO se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 03**, formado por la dirección de área, jefes de departamentos, encargados y técnicos formadores de distintos departamentos, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:



○ RETRIBUCIONES EFECTIVAS

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **22%** a favor del hombre en el promedio y del **13%** a favor del hombre en la mediana. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de los hombres. No obstante, siendo que existen múltiples categorías profesionales de diferentes fechas de ingreso y finalización, así como jornada de trabajo (hay un hombre dado de alta un 62,50% de la jornada y una mujer al 75% de la jornada), ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos.

Concretamente, de 9 bajas a lo largo del periodo, 8 son mujeres y 1 hombre. Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.

- RETRIBUCIONES EQUIPARADAS – existe una diferencia en el total de retribuciones del **3%** a favor de los hombres en el promedio y del **10%** a favor de los hombres en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que una vez se equiparan las fechas de ingreso y finalización de contrato, así como las jornadas de trabajo, normalizando y anualizando los conceptos que corresponden, **NO** se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 04**, formado por encargados y técnicos formadores de distintos departamentos, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

○ RETRIBUCIONES EFECTIVAS

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **23%** a favor de la mujer en el promedio y del **3%** a favor de la mujer en la mediana. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de las mujeres. No obstante, en este caso tenemos dos personas con jornada reducida: una mujer dada de alta un 75% de la jornada de trabajo y un hombre al 7,50%. Por ello, la reducción de jornada del 92,50% del hombre de este grupo profesional puede tener una gran afectación al promedio de las retribuciones efectivas. Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.

- RETRIBUCIONES EQUIPARADAS – existe una diferencia en el total de retribuciones del **7%** a favor de las mujeres en el promedio y del **13%** a favor de las mujeres en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que una vez se equiparan las fechas de ingreso y salida, normalizando y anualizando los conceptos que corresponden, **NO** se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 05**, formado por oficiales monitores y técnicos formadores de distintos departamentos, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

○ **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **20%** a favor de los hombres en el promedio y en la mediana. En este caso, no se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

- **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS** – existe una diferencia en el total de retribuciones del **15%** a favor de los hombres en el promedio y del **11%** a favor de los hombres en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que no se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 06**, formado por encargados, oficiales monitores y técnicos formadores de distintos departamentos, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

○ **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **25%** a favor de los hombres en el promedio y del **35%** a favor de los hombres en la mediana. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de los hombres. No obstante, siendo que existen múltiples contrataciones que iniciaron o finalizaron a lo largo del periodo (sin haber completado todo el ejercicio) y que existen 10 personas con contratos de jornada parcial y/o reducciones de jornada, ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos. Concretamente, de las 10 personas trabajadoras que presentan un contrato parcial o reducción de jornada, 8 son mujeres y 2 hombres. Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.

- **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS** – existe una diferencia en el total de retribuciones del **2%** a favor de los hombres en el promedio y del **2%** a favor de las mujeres en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que una vez se equiparan las fechas de ingreso y finalización de contrato, así como las jornadas de trabajo, normalizando y anualizando los conceptos que corresponden, **NO** se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 07**, formado por oficiales monitores y técnicos formadores de distintos departamentos, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

○ **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **31%** a favor de los hombres en el promedio y del **47%** a favor de los hombres en la mediana. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de los hombres. No obstante, siendo que existen múltiples contrataciones que iniciaron o finalizaron a lo largo del periodo, ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos. Concretamente, de las 6 bajas, 5 son de mujeres y 1 hombre. Asimismo, de las 3 altas de personas trabajadoras que se han realizado a lo largo del periodo, también son mujeres. Por último, de las 16 personas trabajadoras que encontramos en este grupo profesional, 8 no trabajan a jornada completa (de las cuales 7 son mujeres y 1 hombre). Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.

- **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS** – existe una diferencia en el total de retribuciones del **10%** a favor de los hombres en el promedio y del **3%** a favor de los hombres en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que una vez se equiparan las fechas de ingreso y finalización de contrato, así como de las jornadas de trabajo, normalizando y anualizando los conceptos que corresponden, NO se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 08**, formado por operarios de distintos departamentos, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

○ **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **30%** a favor de los hombres en el promedio y del **13%** a favor de los hombres en la mediana. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de los hombres. No obstante, siendo que existen múltiples contrataciones que iniciaron o finalizaron a lo largo del periodo, ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos. Concretamente, de las 4 bajas, el 100% son mujeres. Por otro lado, también hay 1 mujer con una jornada del 45%.

Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.

- **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS** – existe una diferencia en el total de retribuciones del **8%** a favor de los hombres en el promedio y del **5%** a favor de los hombres en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que una vez se equiparan las fechas de ingreso y finalización de contrato, así como de las jornadas de trabajo, normalizando

y anualizando los conceptos que corresponden, NO se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 09**, formado por operarios de distintos departamentos, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

○ **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **36%** a favor de los hombres en el promedio y del **52%** a favor de los hombres en la mediana. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de los hombres. No obstante, siendo que existen múltiples contrataciones que iniciaron o finalizaron a lo largo del periodo, ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos. Concretamente, 2 personas trabajadoras están jubilados parcialmente y trabajan un 15% de la jornada (1 hombre y 1 mujer) y, por otra parte, 1 mujer trabaja únicamente el 80% de la jornada, mientras que el resto de las personas trabajadoras de este grupo profesional, que son hombres, trabajan a jornada completa. Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.

- **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS** – existe una diferencia en el total de retribuciones del **0%** a en el promedio y del **3%** a favor de los hombres en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que una vez se equiparan las fechas de ingreso y finalización de contrato, así como de las jornadas de trabajo, normalizando y anualizando los conceptos que corresponden, NO se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 10**, integrado por las categorías profesionales de: oficiales monitores y técnicos de formación, están formados únicamente por 9 mujeres, de forma que no puede existir ningún tipo de discriminación o brecha de género.

En relación con el **GRUPO PROFESIONAL 11**, formado por operarios de distintos departamentos, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

○ **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**

A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **3%** a favor de las mujeres en el promedio y del **1%** a favor de las mujeres en la mediana. En este caso, no se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

- RETRIBUCIONES EQUIPARADAS – existe una diferencia en el total de retribuciones del **1%** a favor de las mujeres en el promedio y del **0%** en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que no se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

## ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES TENIENDO EN CUENTA LA ESCALA

Se ha examinado la equidad interna de las retribuciones según las escalas salariales.

A continuación se expone la siguiente tabla, en la que se muestran los valores de las retribuciones equiparadas atendiendo al promedio, ya que los datos mostrados serán los que reflejen una situación equivalente de todas las personas trabajadoras de haber estado todo el periodo analizado:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>			-21%	11%	-12%	-8%	-12%
Hombre	281	281	12.379	5.378	17.757	77	17.835
Mujer	187	187	15.032	4.776	19.809	84	19.892

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 02</b>			3%	28%	18%	100%	18%
Hombre	3	3	25.163	37.605	62.760	4	62.772
Mujer	3	3	24.432	27.158	51.589	0	51.589
<b>ESCALA 03</b>			-5%	-3%	-4%	-120%	-4%
Hombre	5	5	22.599	11.138	33.737	5	33.742
Mujer	6	6	23.662	11.512	35.173	10	35.184
<b>ESCALA 04</b>			-4%	-17%	-6%	1%	-6%
Hombre	10	10	21.155	3.154	24.309	138	24.447
Mujer	38	38	22.004	3.689	25.694	137	25.831
<b>ESCALA 05</b>			-13%	51%	3%	100%	3%
Hombre	8	8	19.667	6.583	26.250	5	26.255
Mujer	1	1	22.294	3.250	25.544	0	25.544
<b>ESCALA 06</b>			7%	0%	6%	32%	6%
Hombre	80	80	18.861	3.628	22.489	118	22.606
Mujer	59	59	17.561	3.619	21.180	80	21.260
<b>ESCALA 07</b>			-9%	13%	0%	-14%	0%
Hombre	175	175	8.070	5.533	13.603	62	13.666
Mujer	80	80	8.765	4.820	13.586	71	13.656

Este análisis ha revelado que:

En relación con la **ESCALA 02**, formada por la dirección de área, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

- **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**  
*A prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **5%** en el promedio a favor del hombre y del **0%** en la mediana. En este caso, no existe brecha de género.
- **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS** – existe una diferencia en el total de retribuciones del **18%** en el promedio y del **22%** en la mediana a favor de los hombres. Podemos apreciar, por tanto, que tampoco se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con la **ESCALA 03**, formada por los jefes de departamento de distintas áreas, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

- **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**  
*A prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **27%** en el promedio a favor del hombre y del **9%** en la mediana a favor de las mujeres. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de los hombres. No obstante, cabe tener en cuenta que hubo 2 mujeres que causaron baja el primer trimestre del periodo analizado y, por ende, ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos. En este caso, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.
- **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS** – existe una diferencia en el total de retribuciones del **4%** en el promedio a favor de la mujer y del **1%** en la mediana a favor de los hombres. Podemos apreciar, por tanto, que tampoco se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con la **ESCALA 04**, formada por técnicos formadores de distintas áreas, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

- **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**  
*A prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **14%** en el promedio a favor del hombre y del **10%** en la mediana a favor del hombre. En este caso, no existe brecha de género.

- RETRIBUCIONES EQUIPARADAS – existe una diferencia en el total de retribuciones del **6%** en el promedio a favor de las mujeres y del **2%** en la mediana a favor de los hombres. Podemos apreciar, por tanto, que tampoco se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con la **ESCALA 05**, formada por los encargados de distintas áreas, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

- RETRIBUCIONES EFECTIVAS  
*A prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **8%** en el promedio a favor de la mujer y del **1%** en la mediana a favor del hombre. En este caso, no existe brecha de género.
- RETRIBUCIONES EQUIPARADAS – existe una diferencia en el total de retribuciones del **3%** en el promedio a favor de los hombres y del **1%** en la mediana a favor de los hombres. Podemos apreciar, por tanto, que tampoco se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.

En relación con la **ESCALA 06**, formada por los oficiales monitores de distintas áreas, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

- RETRIBUCIONES EFECTIVAS  
*A prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **21%** en el promedio y del **32%** en la mediana a favor del hombre. En este caso, podría existir una brecha de género en las retribuciones efectivas a favor de los hombres. No obstante, siendo que existen múltiples contrataciones que iniciaron o finalizaron a lo largo del periodo, ello puede inducir a una primera lectura errónea de los datos. Concretamente, de 37 bajas, 20 son mujeres y 17 son hombres. Además, de las 9 personas trabajadoras más veteranas de la entidad, 3 son mujeres y 6 hombres. Por ello, resulta imprescindible proceder al análisis de los importes equiparados, para determinar si realmente existe brecha salarial.
- RETRIBUCIONES EQUIPARADAS – existe una diferencia en el total de retribuciones del **6%** en el promedio a favor de los hombres y del **2%** en la mediana a favor de las mujeres. Podemos apreciar, por tanto, que tampoco se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

Por estos motivos, no existe ningún tipo de discriminación en estas categorías.



En relación con la **ESCALA 07**, formada por los operarios de distintas áreas, se procede a realizar un análisis de los resultados de esta categoría:

- **RETRIBUCIONES EFECTIVAS**  
A *prima facie*, en el total de retribuciones se aprecia una diferencia del **1%** en el promedio a favor de la mujer y del **0%** en la mediana. En este caso, no existe brecha de género.
- **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS** – existe una diferencia en el total de retribuciones del **2%** en el promedio a favor de la mujer y del **0%** en la mediana. Podemos apreciar, por tanto, que tampoco se aprecia brecha salarial entre ambos sexos, pues ninguno de los parámetros supera el 25%.

## **CONCLUSIONES**

---

Los hallazgos de la auditoría revelan que, aunque la organización ha realizado esfuerzos significativos para promover la igualdad retributiva, aún existen áreas de mejora.

En relación a los puestos de trabajo, aunque se ha identificado una desigualdad en la representación de género en ciertos puestos dentro de la entidad, es importante destacar que esta desigualdad no implica necesariamente una discriminación por razón de sexo. Las diferencias observadas en la representación de hombres y mujeres en diversos roles pueden atribuirse a varios factores, entre los cuales se incluyen la naturaleza de las contrataciones, la disponibilidad de candidatos y las competencias requeridas para cada puesto.

En primer lugar, es fundamental comprender que los puestos de trabajo que requieren un mayor esfuerzo físico, como los operarios, tienden a estar masculinizados. Esto se debe a que, históricamente, estos roles han sido ocupados predominantemente por hombres, lo que ha creado una tendencia en la selección de personal. A pesar de los esfuerzos de la empresa por fomentar la igualdad de género y crear equipos paritarios, la realidad es que la mayoría de los candidatos para estos puestos siguen siendo hombres. Esta situación hace que sea más complicado contratar a mujeres en roles industriales, de lavado de vehículos, limpieza interna y jardinería, entre otros.

Además, la baja representación femenina en estos puestos no es un reflejo de una política discriminatoria por parte de la empresa, sino más bien una consecuencia de factores externos que escapan a su control. Por ejemplo, la menor cantidad de mujeres que se postulan para estos roles puede deberse a percepciones sociales, expectativas culturales y la falta de interés o formación en áreas tradicionalmente dominadas por hombres. En este contexto, la empresa no puede ser considerada responsable de una discriminación intencional, ya que su proceso de selección se basa en la disponibilidad de candidatos y en la adecuación de sus competencias a las necesidades del puesto.

No obstante, es importante que la empresa continúe trabajando en la promoción de la igualdad de género y en la creación de un entorno laboral inclusivo. Para ello, sería interesante implementar estrategias específicas que incentiven la contratación de mujeres en roles altamente masculinizados. Estas estrategias podrían incluir programas de formación y desarrollo profesional dirigidos a mujeres, campañas de reclutamiento que destaquen las oportunidades en estos roles y políticas de igualdad de oportunidades que aseguren un proceso de selección justo y equitativo.

Por otro lado, el análisis de los tipos de contratos revela que la proporción de contratos temporales e indefinidos es bastante similar entre hombres y mujeres, lo que indica una equidad en términos de estabilidad laboral. Sin embargo, se observa que un mayor porcentaje de hombres tiene contratos a jornada completa en comparación con las mujeres. Específicamente, el 87,90% de los hombres está contratado con un contrato a jornada completa, mientras que el 10,32% tiene un contrato temporal y el 1,78% un contrato fijo discontinuo. En contraste, el 74,33% de las mujeres está contratada con un contrato indefinido, el 21,39% con un contrato temporal y el 4,28% con un contrato fijo discontinuo.

Esta diferencia en los tipos de contratos puede reflejar diversas dinámicas laborales y personales, como la preferencia de algunas mujeres por contratos a tiempo parcial debido a responsabilidades familiares o personales. No obstante, es crucial que la empresa continúe monitoreando estas tendencias y asegure que las oportunidades de empleo a tiempo completo estén igualmente disponibles para todos los empleados, independientemente de su género.

En conclusión, aunque existen diferencias en la representación de género en ciertos puestos de trabajo, no se detecta discriminación por razón de sexo en ninguna de las categorías evaluadas. Las variaciones observadas se deben a la naturaleza de las contrataciones y la disponibilidad de candidatos, y no a prácticas discriminatorias. Sin embargo, la empresa debe seguir comprometida con la promoción de la igualdad de género y la creación de un entorno laboral inclusivo, implementando estrategias que fomenten la participación de mujeres en roles tradicionalmente masculinizados y asegurando que las oportunidades laborales sean equitativas para todos los empleados.

En lo que se refiere a las categorías profesionales analizadas, las diferencias en las retribuciones efectivas y equiparadas no superan el 25%, lo que indica que no existe una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres. Las variaciones observadas pueden atribuirse a factores como fechas de ingreso y finalización de contratos, así como jornadas laborales. En consecuencia, no se detecta discriminación por razón de género en ninguna de las categorías evaluadas.

Por otro lado, respecto a las escalas analizadas, las diferencias en las retribuciones efectivas y equiparadas no superan el 25%, lo que sugiere que no existe una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres. Las variaciones observadas pueden deberse a factores como bajas temporales, antigüedad y la naturaleza de las contrataciones. En consecuencia, no se detecta discriminación por razón de género en ninguna de las categorías evaluadas.



## PLAN DE ACCIÓN

Se propone un plan de acción con medidas concretas para corregir las desigualdades detectadas y promover la igualdad retributiva en la organización. Las medidas incluyen:

El plan de actuación indicará las medidas a implantar en cada una de las áreas o en aquellos problemas y deficiencias que se hayan detectado a lo largo del diagnóstico. Concretamente, para cada medida se deberá indicar:

- ✓ Descripción de la medida
- ✓ Qué objetivo persigue
- ✓ Cómo se va a ejecutar
- ✓ A quién va dirigida
- ✓ Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento
- ✓ Cuando se va a desarrollar
- ✓ Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados

ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. FORMACIÓN	<b>1.1</b> Formar en igualdad de oportunidades, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, RRHH, mandos y personal directivo.
2. PROMOCIÓN	<b>2.1</b> Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	<b>3.1</b> Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación  <b>3.2.</b> Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad Permitir el disfrute de las vacaciones tras el permiso de nacimiento de hijo/a
4. RETRIBUCIÓN	<b>4.1</b> Aplicar una política retributiva que garantice la igualdad salarial en trabajos de igual valor

**1. FORMACIÓ**

**OBJETIVO 1.1 - Formar en igualdad de oportunidades, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, RRHH, mandos y personal directivo**

Ejecución	A quién va dirigida	Responsables	Indicadores	Plazo
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente		Responsable formación	% de hombres y mujeres formadas	2 años a partir de la firma del plan
Dar la posibilidad al trabajador que tiene suspendido su contrato, se encuentra de baja por IT o por nacimiento de hijo/a de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante su periodo de ausencia.		Responsable de RRLL	% de hombres y mujeres formadas	2 años a partir de la firma del plan
Informar a la comisión de seguimiento de igualdad de los resultados desagregados por sexo de la formación anual.		Responsable formación	% de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.	Durante toda la vigencia del plan

**2. PROMOCIÓN**

**OBJETIVO 2.1 - Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción**

Ejecución	A quién va dirigida	Responsables	Indicadores	Plazo
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas		Responsable de Desarrollo	Inclusión de este principio en los procesos de promoción Número de hombres y mujeres promocionados/as	Durante toda la vigencia del plan
Mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de mando o dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad.		Responsable de Igualdad	Número de hombres y mujeres en puestos directivos = 50% hombres 50% mujeres	Durante toda la vigencia del plan
Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes		Responsable de Desarrollo	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas	Durante toda la vigencia del plan
Comunicar o disponer de un protocolo de promoción profesional que permita conocer las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo		Responsable de Desarrollo	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación	Durante toda la vigencia del plan

**3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**OBJETIVO 3.1 - Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación**

Ejecución	A quién va dirigida	Responsables	Indicadores	Plazo
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente		Responsable de Igualdad	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo	Durante toda la vigencia del plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.		Responsable de Igualdad	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género	Durante toda la vigencia del plan
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.		Responsable de Igualdad	Información facilitada	Durante toda la vigencia del plan

**OBJETIVO 3.2 - Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad**

Ejecución	A quién va dirigida	Responsables	Indicadores	Plazo
Permitir el disfrute de las vacaciones tras el permiso de nacimiento de hijo/a		Responsable de RRLL	Número de trabajadores que se acogen a este derecho	Durante toda la vigencia del plan

**4. RETRIBUCIÓN**

**OBJETIVO 4.1 - Aplicar una política retributiva que garantice la igualdad salarial en trabajos de igual valor**

Ejecución	A quién va dirigida	Responsables	Indicadores	Plazo
Realizar anualmente el registro retributivo y estudio de la brecha salarial		Responsable de Compensación y Beneficios	Estudio realizado	2 años desde la firma del nuevo plan
Garantizar la no discriminación en casos de permiso por nacimiento de un hijo/a o riesgo por embarazo, en relación al salario		Responsable de Igualdad	Información trasladada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva	Durante toda la vigencia del plan





**ANNEX III**  
**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS**  
**D'ASSETJAMENT I ALTRES DISCRIMINACIONS / PROTOCOL**  
**COMPLEMENTARI DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT AL COL·LECTIU**  
**LGTBI**



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS  
D'ASSETJAMENT I ALTRES  
DISCRIMINACIONS**

Comissió d'Elaboració del Protocol d'Assetjament de FUPAR  
Abril 2021

*[Handwritten signatures in blue ink along the left margin]*

Membres de la comissió d'elaboració del protocol d'assetjament de FUPAR:

- Raquel Caballero
- Adrià Comas
- M<sup>a</sup> José Figueras
- Román Robledo
- M<sup>a</sup> Àngels Rodríguez
- Matías Ruiz

1

El present protocol té com a finalitat esdevenir una eina per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions dins la Fundació President Amat Roumens (FUPAR).

Aquesta obra està subjecta a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 Internacional de Creative Commons



# ÍNDEX

## Contenido

1. INTRODUCCIÓ.....	3
1.1. Principis generals.....	4
1.2. Normativa.....	4
2. CONCEPTES.....	5
2.1. DIRECCIONALITAT.....	5
2.2. TIPUS .....	5
A. ASSETJAMENT LABORAL .....	5
B. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC.....	6
C. ASSETJAMENT SEXUAL .....	6
D. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ AFECTIU-SEXUAL, PER RAÓ D'IDENTITAT DE GENÈRE O PER EMBARÀS I PATERNITAT / MATERNITAT.....	6
E. ALTRES ASSETJAMENTS DISCRIMINATORIS.....	7
F. CIBERASSETJAMENT .....	7
2.3. LLISTAT DE CONDUCTES RELACIONADES AMB DIFERENTS TIPUS D'ASSETJAMENT.....	8
2.4. LLISTAT DE CONDUCTES SUSCEPTIBLES DE NO CONSIDERAR-SE ASSETJAMENT .....	12
3. OBJECTIUS .....	13
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ .....	14
5. COMPETÈNCIES I DRETS.....	15
5.1. Unitats responsables i funcions .....	15
5.2. Drets de les parts afectades .....	16
6. ACTUACIONS .....	17
6.1. Preventiva .....	17
6.2. Intervenció.....	18
7. BIBLIOGRAFIA.....	22
ANNEXOS.....	23
2. MODEL DE PRESENTACIÓ DE QUEIXA .....	24
3. MODEL INFORME CONCLUSIONS CPA .....	26

# 1. INTRODUCCIÓ

Totes les persones treballadores vinculades a qualsevol dels diferents serveis de la Fundació FUPAR tenen dret a que es respecti la seva dignitat i, tenen a l'hora l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (usuariat, clientela, família, voluntariat, estudiants en pràctiques, proveïdors/es, col·laboradors/es externs, etc.) amb respecte, i col·laborar per a què tothom sigui respectat.

Amb tot, volem aconseguir un entorn de treball eficient, segur i respectuós per a totes les persones. D'acord amb aquests principis, FUPAR declara que qualsevol tipus d'assetjament no serà permès ni tolerat sota cap circumstància. No ha de ser ignorat. I s'intervindrà amb el rigor que determinen els processos d'investigació, avaluació i protocols d'actuació.

Per aconseguir aquest propòsit:

FUPAR demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb responsabilitat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds (poden ser p.e. de naturalesa sexual, per raó de sexe d'una persona,...) que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

FUPAR es compromet a:

- Difondre el present **protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions** i facilitar informació per a tots els seus membres, per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una **Comissió de Prevenció d'Assetjament** per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tramitaran de forma justa, ràpida, amb confidencialitat i des de la presumpció d'innocència.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona suposadament assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Aplicar disposicions d'anàlisi i intervenció psicosocial, educativa i pedagògica, davant comportaments susceptibles d'ésser valorats com assetjament o altres discriminacions comesos per persones amb diversitat intel·lectual i/o malaltia mental. Degut a les limitacions cognitives acreditades en aquests casos, la necessitat d'intervenció en aquesta matèria quedarà recollida en el seu programa individual i anirà a càrrec de l'equip multidisciplinari de suport la determinació del pla d'intervenció.

El protocol que delimita aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, com a mínim anualment.

## 1.1. Principis generals

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de justícia.
- Principi de no maleficència i beneficència.
- Principi d'autonomia.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos, la CPA i/o entitat podran incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

## 1.2. Normativa

Des d'un punt de vista normatiu són múltiples les referències que avalen la necessitat de protegir a les persones davant de situacions d'assetjament:

- Normativa catalana
  - Articles 15.2, 25.3 i 40.8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
  - VII Conveni col·lectiu de treball del sector de taller per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya.
- Normativa espanyola
  - Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
  - Articles 173, i del 316 al 318 de la llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal.
  - Preàmbul XI i article 38è de la llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
  - Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
  - Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
  - Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció.
- Normativa europea
  - Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball, 2001/2339/(INI).
  - Comissió de la Unió europea (2001) "Violencia en el Trabajo". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc 0978/01 ES.
  - Carta social europea de 3 de maig de 1996.
- Altres
  - Número 23, sobre assetjament psicològic en el treball, dels Fulls d'informació. Monografies del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

## 2. CONCEPTES

Amb caràcter general, s'entén per assetjament, a qualsevol de les seves formes, tot comportament per acció o omissió mantingut en el temps, sigui aquest verbal, físic o virtual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn d'indefensió, intimidatori, degradant o ofensiu.

Les característiques principals que es dedueixen d'aquesta definició són:

- Es produeix un dany físic i/o psicològic que pot adoptar diferents manifestacions.
- Té lloc de manera reiterada i al llarg del temps.
- La situació de desigualtat entre persona assetjadora i assetjada provoca que aquesta última no es pugui defensar i es trobi aïllada.
- L'actitud passiva de qui observa l'assetjament per por a ser objecte del mateix.

És necessari diferenciar la conducta d'assetjament d'un tracte incorrecte, doncs no són equivalents. Per altra banda, cal concretar i advertir que la possible manca de consciència del fet de realitzar conductes d'assetjament no eximeix de la responsabilitat dels danys ocasionats, i per tant es procedirà a l'aplicació d'aquest protocol.

### 2.1. DIRECCIONALITAT

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

### 2.2. TIPUS

#### A. ASSETJAMENT LABORAL

Segons la llei orgànica 5/2010 del codi penal, és la fustigació psicològica en el marc de qualsevol activitat laboral que humilia a qui ho pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat (Llei orgànica 5/2010 del codi penal).

**L'assetjament laboral es produeix quan es maltracta a una o més persones varies vegades i deliberadament, se les amenaça o se les humilia en situacions vinculades a la feina.** Es considera que hi ha violència quan es produeix una agressió a una o més persones en situacions vinculades a la feina. Tant l'assetjament com la violència tenen la finalitat o l'efecte de perjudicar la dignitat de la víctima, danyar la seva salut o crear un entorn de treball hostil (Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball, any 2007). Aquest



procés es manifesta a través, per exemple, de conductes hostils adreçades a deixar sense feina o reduir-la.

### B. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

**L'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps** cap a una o més persones, per part d'altra/es que actuen sobre aquella/es des d'una posició de poder (no jeràrquica, sinó en termes psicològics), **amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorba la vida de la víctima.** Aquesta conducta atempta a la dignitat de la persona i suposa un risc per a la salut.

La intencionalitat i/o finalitat destructiva, la responsabilitat i consciència són aspectes que es poden considerar agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol. Aquests aspectes poden modular les conseqüències que es determinin sobretot tenint en compte que també caldrà avaluar el perfil de capacitats i recursos personals de les persones implicades tant si són agents actius o passius en la investigació a fer.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social, la violència verbal) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat, a la integritat psíquica o moral.

Les conductes de maltractament psicològic que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu (consultar l'apartat d'actuacions preventives d'aquest protocol).

### C. ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes).

*L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura en que no són desitjades per la persona que és objecte de les mateixes.*

*Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.*

Cal recordar que l'absència de queixa o de disconformitat verbal no suposa consentiment.

### D. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ AFECTIU-SEXUAL, PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE O PER EMBARÀS I PATERNITAT/MATERNITAT

**Qualsevol comportament relacionat amb el sexe, la orientació afectiu-sexual o la identitat de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.**

No és necessari en aquest cas que les conductes i/o fets que es manifesten siguin de caràcter sexual.

Així mateix, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat o assumpció d'altres cures familiars.

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

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe, el degut a la orientació afectiu-sexual, per raó d'identitat de gènere o per embaràs i paternitat/maternitat són considerats, en tot cas, discriminatoris. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per motivació sexual.

### E. ALTRES ASSETJAMENTS DISCRIMINATORIS

Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la diversitat funcional, l'edat d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu (art. 28 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social).

### F. CIBERASSETJAMENT

**És la fustigació i atac en qualsevol de les seves formes d'assetjament a través de les tecnologies de la comunicació.** Fa referència a la manera d'exercir-lo. Tots els assetjaments definits es poden realitzar fent servir aquesta forma.

7

Parlem també de ciberassetjament quan tenen lloc agressions de forma reiterada i es fan mitjançant suports tecnològics (amenaces, insults, ridiculitzacions, extorsions, robatoris de contrasenyes, suplantacions d'identitat, buit social, etc.). En aquest cas, com no és necessària la presència de la persona agredida per dur a terme l'agressió, la persona assetjada es veu privada de qualsevol possibilitat de defensar-se, fins i tot pot passar molt temps fins que s'assabenti què està passant. La virtualitat dificultat que es produeixi un feedback que faci aturar l'agressió.

**El ciberassetjament presenta uns trets específics** que fan augmentar el patiment de la persona ciberassetjada:

- **Mitjà:** s'utilitzen eines tecnològiques com internet, telefonia mòbil, xarxes socials...
- **Format:** es tracta d'un assetjament indirecte que afecta a la víctima psicològicament.
- **Possible anonim:** sovint qui maltracta pot utilitzar pseudònims, canviar identificació, alterar el llenguatge... això pot proporcionar una sensació d'impunitat. Aquesta incertesa pot generar en la víctima una sensació de desconfiança vers companys/es habituals.
- **Perdurabilitat:** els efectes de l'acció es perllonguen en el temps i l'espai. La informació lesiva està disponible les 24 hores de dia i és difícil eliminar el material publicat.
- **Difusió exponencial:** internet pot aportar a la difusió un creixement exponencial, per tant l'impacte de l'agressió pot ser molt gran.
- **Inseguretat:** es perden els límits de quins espais o moments són segurs (es pot estar rebent constantment missatges, o essent contínuament difamada).
- **Relació amb l'assetjament:** és freqüent que el ciberassetjament estigui lligat a situacions d'assetjament en la vida real.

- **Agrupament de ciberassetjadors:** internet facilita l'agrupament i/o col·laboració d'assetjadors en la difusió de continguts vexatoris o difamatoris.

Atesa la versatilitat de les eines tecnològiques, les conductes de ciberassetjament poden ser molt diverses:

- Enviament de missatges amenaçadors o desagradables per correu electrònic, whatsapp, xarxes socials...
- Robar contrasenyes, accedir a mail privat, suplantar identitat, subscriure a la víctima a llistes de pornografia...
- Publicar a les xarxes socials fotos reals o trucades amb comentari ofensius o publicar escrits despectius i/o insultants o etiquetar...
- Crear webs o blocs amb continguts ofensius, voluntat d'humiliar, etc.
- Publicar dades personals.
- Enregistrar fets d'amagat o contra la voluntat de la víctima.

## 2.3. LLISTAT DE CONDUCTES RELACIONADES AMB ELS DIFERENTS TIPUS D'ASSETJAMENT

Amb finalitat orientativa es recullen alguns exemples de conductes d'assetjament que apareixen referides a diferents normatives. Aquestes es presenten agrupades sota el tipus d'assetjament associat amb major freqüència, però no són exclusives de tal manera que algunes poden aparèixer a diferents tipus.

8

### a. Assetjament laboral

- Deixar a una persona dintre del seu àmbit habitual de manera continuada sense ocupació efectiva o assignar tasques molt per sota de la seva capacitat o sense valor real.
- Deixar incomunicada a una persona de manera continuada sense causa que ho justifiqui:
  - Impedir relacions personals amb altres companys.
  - Canviar-li la ubicació, aïllant-la dels companys<sup>1</sup>.
  - No dirigir-li la paraula o evitar el contacte visual.
  - Eliminar/restringir els mitjans de comunicació disponibles (telf, e-mail).
  - Manipular, ocultar, retornar correspondència, trucades, missatges, etc. de la persona.
- Amagar deliberadament informació, realitzar amenaces o extralimitar-se en l'exercici de les funcions i competències pròpies del seu càrrec.
- Exigir uns resultats desproporcionats d'impossible compliment en relació amb els mitjans materials i personals assignats.
- Establir restriccions injustificades en l'ús dels mitjans que dificulten la realització de les seves obligacions.
- Control desmesurat o inapropiat, del rendiment d'una persona.

<sup>1</sup> En cas de PDID caldrà consultar el pla de treball individual i assegurar-se que no estigui indicat o aconsellat per característiques específiques pròpies de la persona.

- Buidar paulatinament de l'exercici de les funcions inherents al lloc de treball, amb la finalitat de fer mal a la persona.
- Insultar o menysprear repetidament a qualsevol persona, desaprovar-la reiteradament davant d'altres persones, o difondre rumors sobre el seu àmbit habitual o sobre la seva vida privada.
- Negar o dificultar l'accés a permisos, formacions, activitats, etc. de manera injustificada.
- Prendre accions de represàlia contra qui ha plantejat queixes o demandes, o a qui ha col·laborat amb la persona que reclama.

**b. Assetjament psicològic**

- Intimidacions verbals: insults, menyspreu i burles repetides, difusió de rumors sobre l'àmbit habitual o la seva vida privada, etc.
- Intimidacions psicològiques:
  - Tracte degradant o vexacions de manera perllongada en el temps , o de forma puntual però de gran intensitat.
  - Control de la persona, vigilar, perseguir, insistir en mantenir contacte personal i/o a través de les TIC<sup>2</sup> de forma no desitjada per part de la víctima.
  - Amenaces per a intimidar, provocar por, aconseguir algun objectiu (p.e. econòmic) o simplement per a obligar a l'altre persona a fer quelcom que no vol.
- Agressions físiques: poden ser directes: baralles, pallisses, cops, empentes, petits gestos molestos com clatellades, etc. o indirectes: destrucció de material personal, petits furts, etc.
- Aïllament social: pot ser directe: excloure, no deixar participar a la persona en activitats o indirecte: ignorar, no comptar amb ell/ella en activitats normals de grup.

9

**c. Assetjament sexual**

- Apropament excessiu i/o contacte físic innecessari i no sol·licitat com fregaments, abraçades, petons, copets, massatges, etc.
- Observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença, aspecte o condició sexual de la persona, i abusos verbals deliberats.
- Pressions o invitacions persistents per assistir a activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que són no desitjades o inoportunes.
- Mal ús d'imatges, vinyetes, dibuixos, calendaris amb contingut sexualment explícit en el lloc de treball.
- Gestos obscens, mirades lascives.
- Observació clandestina de persones en llocs reservats, com per exemple vestuaris o lavabos.
- Pressió per obtenir favors sexuals o contacte físic no desitjat.
- Insinuacions o oferiment de millores laborals a canvi de favors de caire sexual.

<sup>2</sup> Tecnologies de la informació i la comunicació.

- Qualsevol missatge manuscrit, parlat o electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.

**d. Assetjament per raó de sexe, orientació afectiva-sexual, identitat de gènere o embaràs, paternitat/maternitat**

- Qualsevol de les actuacions anteriors que tingui com a causa o objectiu la discriminació, l'abús o humiliació per raons de diferència de sexe, orientació afectiu-sexual o identitat de gènere.
- Qualsevol actuació en l'entorn laboral contra la dignitat d'una persona treballadora motivada pel seu sexe, orientació o identitat de gènere.
- Assignar a una persona, a causa del seu sexe, orientació o identitat de gènere, responsabilitats inferiors a la seva capacitat o categoria professional.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Fer servir humor sexista o homòfob.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó de sexe, orientació o identitat de gènere.
- Actuacions dirigides contra l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Conductes discriminatòries per raó d'embaràs, maternitat/paternitat de treballadors/es per l'exercici de drets de conciliació de la vida personal, familiar i professional.
- Exclusió d'homes o dones en l'accés a llocs de treball, quan aquest requisit no sigui una característica professional essencial.
- El tracte desfavorable a les dones pel fet de ser-ho.
- Tracte desigual basat en la homosexualitat, bisexualitat i transsexualitat o la percepció d'aquesta.
- Conductes discriminatòries per motiu de la orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona.

**e. Altres assetjaments discriminatoris**

- Discriminar, aïllar o desprestigiar a una persona pel seu origen racial o ètnic, la seva religió o convicció, la seva discapacitat, edat, estat civil o condició social.
- S'inclouen comentaris o comportaments racistes, contraris a la llibertat religiosa o a la no professió de religió o credo, degradants de la vàlua personal o professional de les persones amb discapacitat, peyoratius de les persones grans o joves, o LGTBIQfòbies, incloent, en especial, els comportaments de segregació o aïllament de les persones discriminades.

f. **Ciberassetjament**

Pot prendre diverses formes segons el tipus de conducta:

- ❖ **Fustigació (harassment):** enviament d'imatges o de vídeos denigrants, seguiment mitjançant software espia, remissió de virus informàtics i humiliació fent servir, per exemple, videojocs.
- ❖ **Denigració:** distribució d'informació sobre una altre persona en un to despectiu i fals mitjançant anuncis web, enviament de correus electrònics, de missatgeria instantània o de fotografies d'una persona alterada digitalment.
- ❖ **Suplantació de personalitat:** entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material compromès sobre ella, manipulant i usurpant la seva identitat.
- ❖ **Difamació i joc brut (outing and trickery –sortida i engany-):** violació de la intimitat, enganyant per a que la persona comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre una altra a fi de promoure rumors difamatoris.
- ❖ **Assetjament cibernètic (cyberstalking):** conducta de fustigació i/o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grollers i insultants i ciberpersecució. S'inclouen les amenaces de dany o intimidació que provoquen que la persona pateixi per la seva seguretat.
- ❖ **Provocació incendiària (flaming):** s'intercanvien insults breus i acalorats mitjançant missatges electrònics utilitzant un llenguatge vulgar i enutjat.
- ❖ **Assetjament públic (happy slapping):** quan un grup filma les vexacions que infligeix a d'altres companys o companyes i les penja a la xarxa.
- ❖ **Exclusió social:** quan es priva la víctima de l'accés a fòrums, grups, xats o xarxes socials.
- ❖ **Sexting:** difusió o publicació de continguts (principalment fotografies o vídeos) de tipus sexual produïts per una persona, utilitzant el telèfon mòbil o un altre dispositiu tecnològic. Aquesta imatge és enviada a una altra persona de manera confidencial, però la persona receptora la difon i passa a ser pública. És important destacar la voluntarietat inicial de la víctima, qui, generalment, és el productor dels continguts i el primer responsable de la seva difusió en compartir-los sense tenir massa consciència dels riscos que això comporta. Les situacions de sexting poden derivar en diferents amenaces, sovint entrelaçades: invasió de la privacitat, danys psicològics, ciberassetjament, sextorsió i grooming.
- ❖ **Grooming (ciberassetjament sexual a menors o PDID):** la persona assetjadora es guanya la confiança del menor o PDID (enganyant o suplantant la personalitat), fingint empatia, estimació... amb la intenció d'obtenir satisfacció sexual (gairebé sempre obté imatges de la víctima nua). La difusió d'imatges o vídeos de caràcter sexual poden contenir certs elements que facilitin la ubicació física.

## 2.4. LLISTAT DE CONDUCTES SUSCEPTIBLES DE NO CONSIDERAR-SE ASSETJAMENT

No es considerarà assetjament:

1. Aquells comportaments derivats de desacords o discòrdia raonable en una relació professional. Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.
2. Actuacions aïllades o ocasionals, tret que la gravetat de les circumstàncies en que aquesta conducta que es produeixi suposi un risc en l'activitat professional i/o salut de la presumpta víctima, per exemple, el cas de l'assetjament sexual.
3. La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes existents.
4. Les crítiques justificades, constructives i supervisió de la feina.
5. La supervisió i el control, l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal, i exercits de manera proporcionada.
6. Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats al col·lectiu, en general.
7. Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horari, etc.
8. L'estil de comandament autoritari per part dels càrrecs superiors. Inclosa l'excessiva exigència amb el treball.
9. La incorrecta organització del treball, que pot derivar per exemple en una sobrecàrrega o infracàrrega de treball.
10. La manca de comunicació. També l'aïllament derivat de l'activitat mateixa o del lloc on es desenvolupa la feina.
11. Conflictes interpersonals a causa de l'existència de grups i/o persones amb interessos i objectius diferents i, molts cops, contraposats.
12. Un acte singular: canvi justificat de lloc, sanció concreta, discussió puntual, etc.
13. Estancament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.
14. Incompetència o manca de voluntat per realitzar una feina determinada.
15. Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.

12

Aquests tipus de conductes, en principi, no constitueixen assetjament, però poden ser susceptibles d'intervenció, en el marc de la prevenció de riscos psicosocials, de la gestió dels recursos humans i, si correspon, en l'àmbit disciplinari general.

La possible existència d'un assetjament exigeix reiteració i prolongació en el temps i requereix el propòsit de minar psicològicament a una persona mitjançant conductes vexatòries o intimidatòries.

### 3. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament, en qualsevol de les seves formes, i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en tots els serveis de la Fundació FUPAR.

Els objectius específics són:

- ❖ **Informar, formar i sensibilitzar** a la comunitat de la Fundació en matèria d'assetjament en totes les seves formes per a identificar aquests comportaments i conductes.
- ❖ **Prevenir** l'aparició de conductes d'assetjament entre els membres de la FUPAR.
- ❖ **Establir unes pautes d'actuació** davant una denúncia relacionada amb les conductes esmentades i, si escau, adoptar les mesures preventives i/o correctores adequades, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol.
- ❖ Establir mesures de **suport i acompanyament** a les persones afectades. També orientar a les possibles víctimes respecte els recursos a on puguin rebre assistència i atenció per les conseqüències esdevingudes de l'assetjament. Es contemplarà també en aquest punt un treball proactiu i educatiu vers les PDID amb perfil potencialment agressor/assetjador.
- ❖ Garantir la **confidencialitat** de les persones afectades.



## 4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable a totes les persones vinculades a la Fundació FUPAR, amb independència de la seva funció (treballadors/es, docents, voluntaris/es, etc.). També s'aplicarà aquest protocol al personal que pertany a altres empreses contractades o entitats. L'adopció de mesures en aquest cas es farà de manera coordinada entre les diferents organitzacions implicades, doncs l'aplicació de les mesures recomanades no es podrà dur a terme directament.

*Serà d'aplicació el present document sempre que la conducta d'assetjament s'hagi produït en un centre de treball de la institució, o per causa directament vinculada a la feina (p. e.: reunions fora del centre, viatges de treball, activitats lúdiques organitzades per la pròpia Fupar).*

Els límits de l'entorn laboral no vénen determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral. La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball/tasca: aquest no es produeix si la persona assetjada no presta els seus serveis a l'organització. Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera entorn laboral a efectes d'assetjament.

També es considera assetjament el que poden rebre persones externes a la FUPAR (i viceversa, persones vinculades a la Fupar que ho poden rebre per part de persones externes), però que hi estan vinculades per motius professionals: treballen a empreses proveïdores, sol·liciten un lloc de treball, estan en procés de formació, presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions de la Fupar a través d'empreses externes, realitzen tasques de voluntariat, etc. La responsabilitat de la FUPAR, doncs, engloba tant la protecció a les persones que hi treballen com a les persones que hi tenen alguna vinculació professional, encara que no existeixi un vincle laboral directe.

Quan es produeixi un presumpte cas d'assetjament amb personal implicat d'una empresa/entitat externa, s'aplicaran mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que es consideri convenientes.

El present protocol també serà d'aplicació en aquelles persones que hagin format part de l'entitat, tot i que en l'actualitat no conservin cap vincle, sempre i quan haguessin sol·licitat l'inici del procediment amb anterioritat a la finalització de la seva relació laboral, voluntària, acadèmica, etc.

Cal tenir present que en el cas de les PDID s'aplicarà un pla de treball específic que haurà de quedar recollit al respectiu programa individual.

## 5. COMPETÈNCIES I DRETS

Els drets, òrgans i les unitats responsables, segons les seves competències, de fer efectiu el contingut previst en aquest protocol són els següents:

### 5.1. Unitats responsables i funcions

- **Direcció:** és l'òrgan competent per emprendre i resoldre tots aquells procediments, iniciats a través d'aquest protocol, que corresponguin a fi d'investigar conductes d'assetjament i, si escau, determinar-ne, amb posterioritat, la responsabilitat disciplinària corresponent. Tanmateix, ha d'aportar la informació de que disposi, per tal que la Comissió de prevenció d'assetjaments (CPA) estableixi el diagnòstic de la situació, el qual donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins arribar a la solució del problema.
- **Responsables/directors de serveis/caps d'àrea:** han de fer efectives i complir les resolucions de la direcció i executar les mesures que afectin a les persones sota el seu càrrec.
- **Comité de salut i seguretat:** s'encarrega d'informar i d'assessorar sobre altres actuacions possibles davant de cassos d'assetjament, així com sobre els aspectes derivats de prevenció, assistència i salut. Podrà fer el seguiment de l'aplicació de les mesures cautelars, correctores i del control de la seva efectivitat.
- **Comissió de prevenció de l'assetjament (CPA):** s'encarrega de l'acollida, acompanyament i suport en l'activació del Protocol. La CPA ha d'elaborar un informe anual sobre les queixes presentades i les mesures adoptades (de prevenció, de suport i acompanyament i del procediment d'actuació) que s'ha de presentar a Direcció. Podrà estar a disposició dels treballadors i treballadores de la Fupar només amb informació cega i estadística.

S'encarrega de l'aplicació del procediment d'actuació tècnica i especialitzada recollit en aquest protocol, així com del seguiment de les mesures. En els casos en què hi estigui implicada una persona pertanyent al col·lectiu d'àmbit d'aplicació, independentment de com s'iniciï el procediment, la CPA avalua tècnicament els casos i proposa, a partir de l'informe, les mesures correctores i protectores. La CPA ha d'estar formada per persones de diferents rols i àmbits, sempre que sigui possible amb coneixements específics en la temàtica que ens ocupa. El desenvolupament del càrrec pot ser indefinit sempre i quan l'exercici de les funcions sigui adient. Es recomana que, amb el vistiplau de la direcció, la CPA de la Fupar la conformin:

- Una persona treballadora de l'entitat amb coneixement en la prevenció i el tractament de les situacions d'assetjament, designada pels organismes unitaris (comitè) del personal de la FUPAR.
- Un pedagog o pedagoga.
- Una treballadora social.

- Un psicòleg o psicòloga, amb coneixements en matèria d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i violència masclista que nomena la direcció.

La CPA ha de fer almenys una reunió anual, a la qual han d'assistir un representant del Comitè de salut i seguretat i Direcció, i que ha de tractar els continguts següents: control de l'aplicació efectiva del Protocol, valoració de les mesures implementades en relació amb el procediment d'actuació i, si escau, proposta de modificacions o millores d'aquestes mesures. Aquests continguts s'han de recollir en un document d'avaluació que s'ha d'incorporar a l'informe anual sobre el present Protocol.

## 5.2. Drets de les parts afectades

Qualsevol persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present protocol, que consideri que ha sigut objecte d'assetjament a la FUPAR, té dret a :

- ◇ Comunicar els fets sense por a ser objecte d'intimidació, o rebre tracte injust o desfavorable; ni a patir cap represàlia ni cap perjudici per aquesta raó i sense que això vagi en detriment de les accions penals, civils i/o administratives a les que pugui tenir dret.
- ◇ Ser escoltada, informada i assessorada i rebre un tracte just.
- ◇ Ser objecte d'un seguiment durant tot el procés per a ser protegida i per avaluar l'eficàcia i adequació de les mesures aplicades.
- ◇ Rebre, si fos necessari, tenint en compte els possibles conseqüències tant físiques com psicològiques, atenció mèdica, psicològica i/o social, a través de mitjans propis de la Fundació o a través de la derivació a recursos externs.
- ◇ Ser acompanyat durant tot el procediment per una persona de la seva elecció, quedant excloses les persones que tinguin vinculació directa amb el conflicte o en l'aplicació del Protocol.

16

La persona denunciada té dret a:

- ◇ Conèixer el motiu i el contingut de la denúncia.
- ◇ La presumpció d'innocència i defensar-se de les acusacions.
- ◇ Ser escoltada i rebre un tracte just.
- ◇ Estar acompanyada per algú de confiança al llarg de tot el procés.

*La informació de caràcter sensible generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en el seu procediment (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).*

## 6. ACTUACIONS

### 6.1. PREVENCIÓ

La FUPAR ha d'impulsar actuacions de prevenció, informació, formació i sensibilització en relació amb les conductes d'assetjament contemplant qualsevol tipologia amb l'objectiu d'erradicar aquest tipus de conductes en el nostre entorn (laboral, terapèutic, formatiu, etc.) i contribuir a sensibilitzar la comunitat de la Fundació. Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

a) Desenvolupar una estratègia de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la Fupar. Entre d'altres, les eines que es faran servir per difondre'l són:

- Sistemes de comunicació interna,
- Seccions sindicals,
- Material adjunt a la benvinguda de les noves incorporacions,
- Difusió en paper en els espais més freqüentats.

b) Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades al personal de tota l'entitat, com per exemple elaborar documents divulgatius.

c) Implantar programes formatius específics dins dels plans de formació dels diferents col·lectius de l'entitat:

- Elaborar un programa de cursos/seminaris específics disponibles per als diferents col·lectius de PDID amb continguts relatius a la igualtat de dones i homes, la diversitat sexual i la no-discriminació, bones pràctiques en l'ús de les TIC (ús de mòbil, xarxes socials), etc.
- Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació pel que fa a les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament per a totes les persones que desenvolupen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, del PAD, voluntariat i àrea psicosocial, i dels col·lectius de PDID (alumnes, usuaris, operaris).
- Oferir formació inicial o de reciclatge a PAD, voluntariat, docents i alumnes en pràctiques sobre les particularitats i vulnerabilitats de les PDID, remarcant la necessitat d'estils de comunicació i de relació definits (límits) en les relacions interpersonals establertes amb el col·lectiu diana.

d) Implantar un programa de formació continuada per a les persones que integren la CPA, o les persones que aquestes deleguin.

e) Realitzar estudis/accions que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a la Fundació i les característiques que presenten, així com buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut i benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització.

f) Elaborar i publicar informes sobre les actuacions dutes a terme i les conseqüències d'aquestes. A nivell intern es recomana crear una base de dades interna en què es recullin, anònimament, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.

g) Promoure mecanismes per tal de que els proveïdors, entitats, empreses o organitzacions externes vinculades a la FUPAR coneguin el Protocol.

Davant de situacions d'assetjament o indicis de mal tracte és **recomanable** sempre actuar com més aviat millor i, sempre que sigui possible, aplicar **mesures organitzatives preventives** les quals poden incloure els aspectes següents:

- ✦ **Avaluar els riscos psicosocials** dins del procés de l'activitat preventiva.
- ✦ **Facilitar vies de comunicació** per tal que la comunitat vinculada a l'entitat pugui expressar les seves queixes sobre calumnies, abusos, tractes vexatoris, entre d'altres, que els afecti la seva feina/activitat o la seva dignitat.
- ✦ **Informar els responsables** de prevenció i de salut laboral i representants dels treballadors que una de les seves tasques inclou la detecció de possibles conflictes, així com de possibles situacions d'assetjament.
- ✦ **Establir protocols d'actuació** per identificar i investigar els fets implicats en les situacions d'assetjament.
- ✦ Garantir la **confidencialitat** dels casos comunicats.
- ✦ Establir un **codi ètic de conducta** en el qual s'impliqui tota la línia jeràrquica.
- ✦ Entrenar els responsables i directius en habilitats i capacitats comunicatives.
- ✦ **Fomentar la participació**: abans que es realitzi per exemple una mobilitat de càrrecs, trasllats, introducció de nous companys, canvis de llocs de treball, o qualsevol altre tipus de canvi a l'organització, es recomana que els serveis implicats informin i consultin els treballadors afectats i tinguin en compte el seu perfil personal i professional, comparant-lo amb el requerit per al nou lloc de treball per tal d'evitar sobrecàrregues o subcàrregues de treball a la persona exposada, així com possibles conflictes derivats, i fins i tot, evitar que els canvis puguin considerar-se decisions sospitoses o intencionades destinades a convertir-se en mesures de pressió, de càstig o d'abús de poder per la seva coincidència amb possibles conflictes personals o ideològics.
- ✦ Disposar d'un **servei de recolzament mèdic i psicològic**.

18

## 6.2. INTERVENCIÓ

Les actuacions s'inicien a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit, d'acord amb els formularis elaborats a l'efecte (vegeu l'annex), que s'adreça a la direcció de la Fundació FUPAR. Així mateix, i també per garantir la confidencialitat del cas, la Direcció assignarà un codi a cada sol·licitud d'intervenció.

En qualsevol cas, durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat dels testimonis i de les dades que contingui l'expedient. Amb aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat. Tota la documentació que es generi contindrà la paraula "confidencial" i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

#### A. INDICADORS DE CONEIXEMENT O SOSPITA D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

La revelació o sol·licitud d'intervenció pot provenir:

- De la persona afectada.
- Dels serveis de prevenció i delegats dels departaments.
- De la unitat de recursos humans.
- Del cap/responsable/director de l'àrea afectada.
- Del Comitè de Seguretat i Salut.
- Dels representants legals dels treballadors/ores.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, ja sigui en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la Direcció.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les actuacions necessàries per tal d'investigar el cas.

Si la persona afectada no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, la Direcció remetrà el cas al responsable o cap del departament corresponent, per tal que el servei de prevenció faci o actualitzi l'avaluació de riscos psicosocials a la unitat on està ubicada la persona afectada, a fi d'aplicar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament o d'altres discriminacions.

La persona Responsable del departament corresponent informarà els delegats/ades de prevenció sobre les sol·licituds d'intervenció, en un termini màxim de cinc dies hàbils a comptar des de la data de la notificació de la Direcció.

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar les persones implicades que poden estar acompanyades i assessorades per un familiar proper o per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a representant dels treballadors/ores o d'un delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

En cas que es tingui constància que hi estigui implicada una persona pertanyent a la CPA en el cas investigat, aquesta quedarà invalidada de les seves funcions a la comissió. Si és necessari la seva substitució per portar a terme el procediment, s'haurà de remetre la situació a direcció per tal de designar a una altre persona que pugui desenvolupar aquesta funció.

*(Vertical column of handwritten signatures in blue ink)*

## B. INSTRUCCIÓ

1. La CPA rep i estudia la informació referent a la descripció dels fets, s'encarrega d'escoltar i atendre la persona afectada, la persona denunciada i també els testimonis, si n'hi ha. Els entrevista individualment, i procura informar/orientar dels mecanismes d'ajuda i suport que tenen al seu abast, independentment de les conclusions finals del procés.

2. La CPA podrà demanar els informes necessaris i sol·licitar, si és convenient, la col·laboració de qui pugui correspondre per dur a terme les seves actuacions. Tota la comunitat de la Fundació té l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin, facilitant documentació i/o informació que siguin necessàries.

3. Quan la CPA entengui que es tracta d'un fet que no constitueix assetjament però que constitueix un comportament sexista, discriminatori o que vulnera la dignitat personal ha d'informar la persona denunciada de la possible derivació del conflicte a mesures alternatives al present protocol (p. e. procés de mediació, formació específica).

4. Els membres de la CPA han de garantir en tot el procés la confidencialitat de les dades i de les informacions obtingudes, a excepció d'aquelles que, per raó del que preveu aquest protocol, s'hagin de comunicar a terceres persones. Pel que fa al tractament de les dades de caràcter personal es té en compte la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

## C. INFORME DE VALORACIÓ

La CPA també ha de determinar els fets denunciats i emetre un informe final de la seva intervenció. L'informe final ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

- a) Antecedents (denúncia i circumstàncies particulars del cas entre persona denunciada i víctima);
- b) Actes d'instrucció (declaracions de la víctima, declaració de la persona denunciada, testimonis, altres mitjans de prova i informes obtinguts en el marc de la investigació), i
- c) Conclusions i, si escau, mesures que es proposen.

Tenint en compte les circumstàncies de cada cas, la CPA pot proposar a la Direcció l'adopció de mesures cautelars per tal d'evitar el contacte o la dependència organitzativa (acadèmica, laboral, terapèutica) entre la persona afectada i la persona denunciada realitzant p.e.: canvi d'horari, canvi de grup, canvi de lloc de treball, etc. Es facilitarà també l'acompanyament de la persona afectada.

Les mesures cautelars que es proposin o s'adoptin no suposen ni condicionaran el resultat final d'aquest procediment. No es poden adoptar mesures que puguin causar un perjudici o que impliquin una vulneració de drets. En qualsevol cas, aquestes mesures finalitzen amb la resolució que posa fi al procediment.

#### D. RESOLUCIÓ

El procediment haurà de tenir una **durada màxima de dos mesos** des que es presenta la sol·licitud d'intervenció o queixa. Aquest termini es pot prorrogar de manera excepcional, quan la particular complexitat del cas ho exigeixi.

La CPA elaborarà i remetrà l'informe final a la Direcció, que, en ús de les seves competències, pot resoldre:

- a) Continuar la investigació, si entén que els fets, o els seus responsables, no han quedat prou determinats.
- b) Finalitzar el procediment amb l'adopció de les mesures correctores i protectores que cregui convenientes (p.e., un canvi d'horari o de grup definitius, reordenació d'espais de treball, suport o acompanyament de la víctima, etc.).
- c) Iniciar el procediment disciplinari que correspongui quan del procediment (declaracions de la víctima, de la persona denunciada i dels testimonis, informes i altres mitjans de prova) dut a terme per la CPA s'acrediti que els fets qüestionats poden constituir una falta lleu, greu o molt greu, d'acord amb la normativa vigent aplicable.
- d) Arxivar les actuacions. Si no es pot determinar la situació d'assetjament el procediment es considera conclòs.

#### E. SEGUIMENT DEL CAS

Correspon a la CPA efectuar el seguiment dels casos en què s'hagi intervingut.



## 7. BIBLIOGRAFIA

Quadern preventiu: *Protocol d'actuació a l'empresa per la prevenció de l'assetjament laboral*, UGT, 2010.

*Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual*, Fupar Fundació (Terrassa), 2011.

*Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina*, Dir. Gen. Funció Pública (Generalitat de Catalunya), 2014.

*Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí*, Sabadell, 2017.

Jenaro, Cristina i Gutiérrez, Belén. *Plan de prevención y actuación ante el maltrato en los centros de atención a PDID*, Editorial Sanz i Torres, Madrid, 2017.

*Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso* (Rev.: 1.6), [www.unirioja.es](http://www.unirioja.es), 2017.

*Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista* (Acord del Consell de Govern), Universitat Autònoma de Barcelona, 2018.

*Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament i el ciberassetjament entre iguals*, Dept. D'Educació (Generalitat de Catalunya), 2019.

## ANNEXOS

1. Model presentació queixa.
2. Model informe conclusions CPA.

## 1. MODEL DE PRESENTACIÓ DE QUEIXA

A la representació dels treballadors

A la direcció de l'empresa

A la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA)

### DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA QUEIXA

Nom i cognoms: \_\_\_\_\_

Departament/Secció: \_\_\_\_\_

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada: \_\_\_\_\_

Domicili a efectes de notificació: \_\_\_\_\_

Telèfon de contacte: \_\_\_\_\_

Adreça electrònica: \_\_\_\_\_

### FETS

Descripció de la situació que genera la queixa, indicant-hi:

→ El nom de la persona (o persones) que està patint la presumpta situació d'assetjament:

\_\_\_\_\_

→ Descripció cronològica dels fets des dels seus inicis:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ Persones implicades (agressor i/o col·laboradors):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ Concreció de dates, hores, persones que hi eren presents, etc.:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ Actuacions i passos que s'han fet per solucionar el conflicte.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ Aportació de proves documentals i testimonis (si se'n tenen).

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ A efectes de constatar els fets indicats, sol·licito que aquesta Comissió contacti amb aquestes persones en qualitat de testimonis:

---

---

---

→ S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denuncia?

---

---

#### POSSIBLE SOLUCIÓ

Exposar la solució que proposa el demandant. En cas que el demandant no sigui la persona que pateix la situació d'assetjament, indicar-hi també la solució proposada per la possible víctima.

---

---

---

---

Data i signatura del demandant:

Rebut per: (data i segell/sign.)

## 2. MODEL INFORME CONCLUSIONS CPA

Núm. d'expedient: \_\_/20\_\_

Terrassa, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Benvolguts/des, els Srs./Sres. \_\_\_\_\_ i \_\_\_\_\_, com a membres de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA), informem:

- 1r. Antecedents del cas, denuncia i circumstàncies.
- 2n. Resum de les accions realitzades, arguments de les parts, testimonis i proves.
- 3r. Relació dels fets que resultin acreditats segons la CPA.
- 4t. Conclusions (indicant-hi possibles agreujants).
- 5è. Proposició de mesures.

Signatures:

26



**Protocol Complementari de prevenció de l'assetjament al col·lectiu LGTBI**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS I MARC LEGAL. ....	3
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	4
3. TIPUS D'ASSETJAMENT LGTBIfòbic.....	5
4. COMPETÈNCIA I DRETS .....	7
5. ACTUACIONS.....	7
6. VIGÈNCIA I DIFUSIÓ. ....	7





## 1. COMPROMÍS I MARC LEGAL.

La Fundació Privada President Amat Roumens (FUPAR) te com a objectiu oferir un entorn de treball eficient, segur i respectuós per a totes les persones. En aquest sentit, manifesta el seu compromís per prevenir, evitar, resoldre i, si escau, sancionar els supòsits d'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals que es puguin produir en l'àmbit de aplicació, com a requisit per garantir la dignitat, integritat i igualtat de tracte i oportunitats a tots els nivells de l'organització.

En el mes d'abril del 2021 es va aprovar el "Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions" elaborat per la Comissió d'Elaboració del Protocol d'Assetjament de la Fundació (CEPAF).

En aquests moments i d'acord amb el que preveu l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer de 2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI és necessari incorporar el present "Protocol complementari de prevenció de l'assetjament al col·lectiu LGTBI" que s'incorpora com addenda al protocol general d'assetjament amb la doble finalitat:

- Posar de manifest el seu compromís en el desenvolupament de polítiques d'igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.
- Garantir un entorn laboral inclusiu.

En aquest marc es defineixen els següents conceptes:

- Intersexualitat:** La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
- Orientació sexual:** Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de sexe diferent; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva envers persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

- c) **Identitat sexual:** Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.
- d) **Expressió de gènere:** Manifestació que cada persona fa de la identitat sexual.
- e) **Persona trans:** Persona la identitat sexual del qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.
- f) **Família LGTBI:** Aquella on un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors amb discapacitat a càrrec.
- g) **Mesures d'acció positiva:** Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures són aplicables mentre subsisteixen les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

## 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

Les disposicions del present protocol apliquen a:

- a) Persones treballadores i vinculades a les activitats de FUPAR, independentment del vincle jurídic que els uneixi a aquesta. Per tant, serà aplicable no només a la plantilla sinó també al col·lectiu de persones voluntàries, en pràctiques o en formació contractat, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de la Fundació.
- b) Persones treballadores de les empreses subcontractades per FUPAR, sempre que, en el marc de la cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, presten els seus serveis en aquesta i resulti implicat personal de la Fundació.
- c) Persones que no formen part de FUPAR però que s'hi relacionen per raó de la seva activitat: usuaris/es, clients/es, proveïdors/es i persones que sol·liciten un lloc de treball.

En cap cas es formalitzaran contractes amb empreses, entitats o tercers que incompleixin amb els principis de protecció i prevenció de l'assetjament LGTBIfòbic.

En cas que és detecti un presumpte cas d'assetjament LGTBIfòbic de personal aliè a la Fundació, es donarà coneixement del succés a les seves respectives empreses o entitats, perquè siguin aquestes les que prenguin les mesures que creguin oportunes.

Igualment, quedarà subjecte a l'empara del present protocol qualsevol persona compresa als apartats anteriors a) i b), la relació de la qual amb la Fundació hagués conclòs (sota qualsevol forma jurídica), i que invoqui aquest present procediment en un termini de tres mesos des que va acabar aquesta relació.

És aplicable aquest document sempre que la conducta d'assetjament LGTBIfòbic s'hagi produït en un centre de treball de la Fundació o per causa directament vinculada amb el treball.

### 3. TIPUS D'ASSETJAMENT LGTBIfòbic

S'entén per assetjament LGTBIfòbic qualsevol comportament, verbal o físic, que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A nivell conductual l'assetjament pot produir-se segons els següents escenaris:

- a) **Discriminació directa:** la discriminació directa és aquella situació en que una persona o grup en el què s'integra hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que altres, en situació anàloga o comparable, per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- b) **Discriminació indirecta:** es produeix discriminació indirecta quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- c) **Discriminació múltiple i interseccional:** es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes a la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses a l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

- d) **Assetjament discriminatori:** l'assetjament discriminatori resulta de qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en la llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- e) **Discriminació per associació i discriminació per error:** la discriminació per associació es produeix quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori. La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

Atenent al subjecte actiu, es poden distingir tres tipus d'assetjament:

- **Assetjament descendent:** l'autor o l'autora té una posició jeràrquica dominant sobre la víctima (de cap cap a subordinat).
- **Assetjament ascendent:** aquell on l'autor o l'autora té una posició subordinada jeràrquica a la víctima (de subordinat/ada cap a cap).
- **Assetjament horitzontal:** aquell en què tant l'autor o l'autora com la víctima tenen una posició ni dominant ni subordinada en la seva relació (de company/a a company/a).

L'assetjament també pot classificar-se per motius d'orientació afectivo sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, d'acord amb:

- **LGTBifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Bifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

- **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes anteriors. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

#### 4. COMPETÈNCIA I DRETS

Els drets, òrgans i les unitats responsables, segons les seves competències, de fer efectiu el contingut previst en aquest protocol són els esmentats en l'apartat 5 del "Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions" de la Fundació.

#### 5. ACTUACIONS

Pel que fa al procediment d'actuació pel que fa a la prevenció i a la intervenció serà el descrit a l'apartat 6 del "Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions" de la Fundació.

#### 6. VIGÈNCIA I DIFUSIÓ.

Aquest protocol entrarà en vigor en la data de la seva signatura i en mantindrà la vigència mentre les parts signants no considerin necessària la seva modificació o la normativa legal o convencional no hi obligui. En qualsevol cas, l'adequació haurà de derivar d'un procés de negociació entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Periòdicament es donarà a conèixer a les persones treballadores de l'empresa, així com se'n lliurarà còpia a totes les noves incorporacions.

