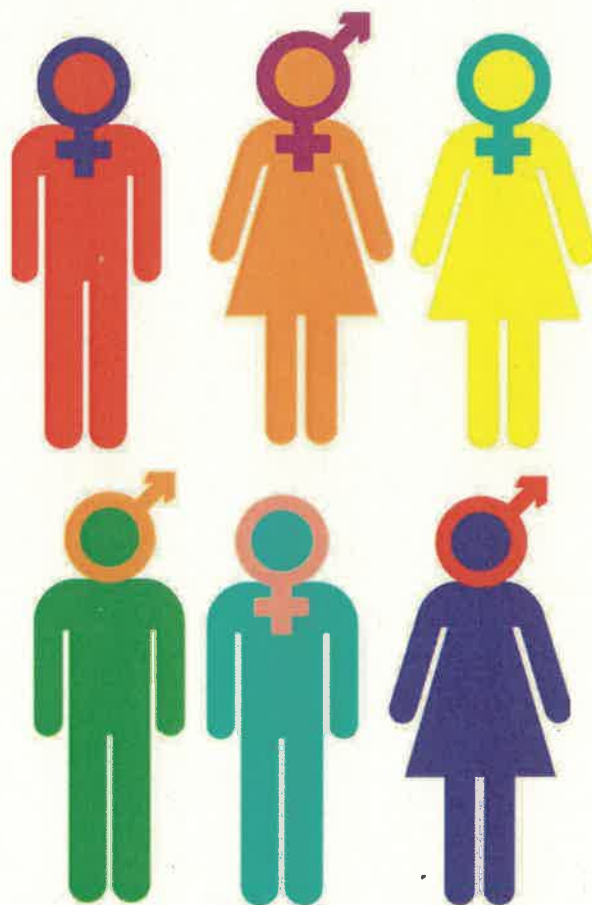


PLA D'IGUALTAT

FUNDACIÓ PRIVADA PRESIDENT AMAT ROUMENS



Ï 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 qualitius 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 compostat 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 continua.
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:

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

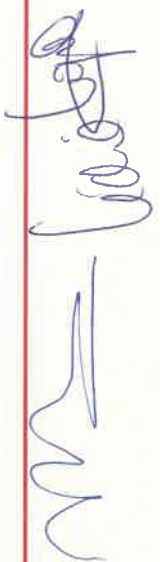
PROGRAMA 1: Potenciar la orientació de la cultura, gestió organitzativa i comunicació cap a la igualtat de tracte i oportunitats					
ACCIÓ		RESPONSABLE	INDICADOR	TERMINI	COST
1.1	Designar una persona responsable de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organigrama de l'empresa, 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	• Nom de la persona responsable d'igualtat. • Formació de la persona responsable d'igualtat com a agent d'igualtat o similar.	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	• Adreça correu electrònic. • Creació de carpeta compartida digital	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	• Creació espai	Des 2024	-
1.4	Realitzar una campanya específica de difusió interna i externa del Pla d'Igualtat	Responsable RRHH	• Execució de campanya	Gen-Mar 2025	
1.5	Difusió del “Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions”	Responsable RRHH	• Execució de sessions informatives	Gen-Des 2024	
1.6	Elaboració de protocol de prevenció de l'assetjament al col·lectiu LGTBI	Responsable SCCC	• Elaboració document	Jun 2024	
1.7	Realitzar i difondre una guia de llenguatge inclusiu i difusió externa i interna	Responsable Comunicació	• Publicació de guia	Abr-Jun 2025	
1.8	Elaboració i difusió del protocol de prevenció de riscos en situació d'embaràs i lactància natural	Responsable RRHH	• Elaboració de protocol • Execució de sessions informatives	Gen-Mar 2025	
1.9	Realitzar campanyes informatives i de sensibilització (jornades, fulletons...) 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	• Núm. campanyes (mínim 1 a l'any)	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	• Núm. comunicacions	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	Núm. de lliuraments respecte el total de noves incorporacions	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	Nº d'hores i persones formades en igualtat desagregades per sexe.	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	Nº d'hores i persones formades en igualtat desagregades per sexe.	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	- Desenvolupament i continguts. Participants. - Dones que promocionen	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	Document resum	Gen-Mar 2025	-
3.2	Avaluar potencials millores en les polítiques de conciliació i la seva aplicació per lloc de treball	Responsable RRHH	Document d'anàlisi de propostes	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	Incidències	Set 2025	-
3.4	Difusió interna dels drets i mesures de conciliació que l'empresa té establerts	Responsable RRHH	Disponibilitat de la publicació per la plantilla	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	Nombre de persones promocionades amb gaudi de mesures de conciliació desagregat per sexe	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	Taules anuals segregades per sexe de llocs de treball i retribució mitja, tipus de contracte i jornada.	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	Nº de dones i homes pels diferents llocs de treball	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	Nº de dones i homes en los processos de selecció	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	Model d'oferta de treball i qüestionari de selecció	Gen 2025	-
4.5	Establir un procediment de difusió de les vacants de promoció que assegurí que arriben a tota la plantilla pels diferents canals emprats per l'empresa.	Responsable RRRHH	Establiment de procediment	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	Incorporació perspectiva de gènere	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:

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