

# PdIND

---

## Política d'Igualtat i No Discriminació

V1-2024

# ÍNDEX

- 01 **MARC LEGAL**
- 02 **COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT**
- 03 **PRINCIPIIS DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT**
- 04 **PERSONES DESTINATÀRIES**
- 05 **OBJECTIUS GENERALS**
- 06 **RESPONSABLE D'IGUALTAT**
- 07 **SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ**
- 08 **PROMOCIÓ**
- 09 **FORMACIÓ**
- 10 **RETRIBUCIÓ**
- 11 **CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**
- 12 **ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL**
- 13 **VIOLÈNCIA DE GÈNERE**
- 14 **COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ**
- 15 **SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ**
- 16 **ACTUALITZACIÓ I SEGUIMENT**
- 17 **MECANISMES DE REACCIÓ**
- 18 **AGRAÏMENTS**

# 01

## MARC LEGAL

# 01

## MARC LEGAL

La igualtat de gènere, entesa com l'equiparació de drets i oportunitats entre dones i homes, és un pilar fonamental reconegut a nivell global en diversos instruments internacionals dedicats als drets humans. Un dels documents més significatius en aquest àmbit és la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979. Aquesta Convenció marca un compromís internacional per combatre la discriminació de gènere i promoure la igualtat.

En el context de la Unió Europea (UE), aquest compromís amb la igualtat de gènere s'ha reforçat significativament des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'1 de maig de 1999. El tractat estableix que la igualtat entre dones i homes és un principi essencial que ha de ser incorporat en totes les polítiques i accions tant de la UE com dels seus estats membres, advocant per l'eliminació de desigualtats i promovent activament la igualtat de gènere en tots els àmbits.

A Espanya, la constitució reflecteix aquest mateix compromís a través del seu article 14, que declara explícitament el dret a la igualtat i prohibeix la discriminació per raó de sexe, entre altres motius. A més, l'article 9.2 estableix la responsabilitat dels poders públics de facilitar i promoure les condicions necessàries perquè la igualtat sigui efectiva i real per a tots els individus i els col·lectius que conformen la societat. Aquest enfocament dual, que combina la prohibició de la discriminació amb el mandat actiu de promoure la igualtat, subratlla la importància de la igualtat de gènere com un principi jurídic i social fonamental tant en l'àmbit internacional com en el marc específic de la Unió Europea i Espanya. En aquest sentit, algunes de les principals normatives de referència són les que es mostren a la següent pàgina.

## ÀMBIT LABORAL

- > Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- > Conveni Col·lectiu aplicable per sector.
- > Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, "Ldl") i la normativa complementària que la desenvolupa.
- > Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació
- > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- > Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

## ÀMBIT PENAL

- > Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (en endavant, "Codi Penal").
- > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- > Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència.
- > Llei Orgànica 4/2023, de 27 d'abril, per a la modificació de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, en els delictes contra la llibertat sexual, la Llei d'Enjudiciament Criminal i la Llei Orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors.
- > Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

## ÀMBIT CONSTITUCIONAL

- > Constitució Espanyola de 1978 (Arts. 10, 14, 15 i 18).

## ÀMBIT INTERNACIONAL

- > Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa).

# 02

## COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

# 02

## COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

L'Entitat, impulsada per l'Òrgan de Govern i la Direcció, té en el compromís ètic i responsable una de les seves bases fonamentals. La igualtat de tots els éssers humans constitueix un valor fonamental per al desenvolupament sostenible i pacífic de la societat. En aquest sentit, la igualtat entre homes i dones, així com el respecte i la inclusió de col·lectius d'especial protecció com les dones, els menors, i el col·lectiu LGTBI, representen desafiaments cabdals a afrontar per totes les parts que formen part de la societat, entre les quals les entitats i organitzacions han d'exercir un paper essencial.

És per això que des de l'Entitat declarem el nostre compromís amb l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó

de sexe, així com amb l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició que d'aquest principi estableix la Ldl.

Per tot això, el principi d'igualtat de tracte i oportunitats passa a ser un eix fonamental en tota la nostra estratègia de recursos humans, que detallarem a continuació, incorporant-se en cadascun dels àmbits en què es desenvolupa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, atenent de forma especial a la discriminació indirecta.

# 03

## PRINCIPIS DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT

# 03

## PRINCIPIS DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT

La present Política d'Igualtat (en endavant, "PdI") s'articula amb l'objectiu d'aconseguir la total igualtat entre dones i homes, així com promoure la inclusió i respecte cap als col·lectius d'especial protecció, incloent

dones, menors, i el col·lectiu LGTBI, per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. Amb aquest enfocament integral, s'estableixen els principis d'actuació següents:

- > **Principi del bé col·lectiu:** pretén incidir positivament no només en la situació de les dones sinó en tota la plantilla, estenent els seus beneficis a tots els col·lectius d'especial protecció, promovent un ambient de treball inclusiu i respectuós per a tots i totes.
- > **Principi de transversalitat:** implica totes les àrees de gestió i organització de l'Entitat, assegurant que la igualtat i la inclusió de tots els col·lectius s'integrin de manera transversal en totes les polítiques, procediments i accions.
- > **Principi de dinamisme:** la PdI és progressiva i està sotmesa a canvis constants per mantenir degudament actualitzat el nostre compromís als canvis normatius, socials i organitzatius, adaptant-se a les necessitats de tots els col·lectius, incloent-hi el col·lectiu LGTBI.
- > **Principi de coherència:** l'objectiu final s'aconsegueix pel compliment d'objectius sistemàtics establerts, treballant de manera coherent cap a la igualtat i la inclusió de tots els col·lectius, reconeixent i abordant les diferents formes de discriminació.
- > **Principi de flexibilitat:** es confecciona a mida, en funció de les necessitats i possibilitats, sempre en relació amb el context, entorn i característiques operatives de l'Entitat, permetent una resposta àgil i efectiva a les particularitats de cada col·lectiu, assegurant que totes les persones que formen part de la plantilla, independentment del seu gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, se sentin valorades i respectades.

# 04

## PERSONES DESTINATÀRIES

# 04

## PERSONES DESTINATÀRIES

La present Política d'Igualtat està destinada a la totalitat de la plantilla de l'Entitat, afectant a totes les persones que contreguin una relació contractual amb l'empresa en qualitat de treballadors i treballadores de l'entitat, així com a totes aquelles persones que realitzin un procés de selecció i/o contractació, malgrat que finalment no siguin elegides per a la vacant.

Aquest enfocament inclusiu assegura que la Política d'Igualtat no només beneficiï els col·lectius d'especial protecció, com dones, menors, i el col·lectiu LGTBI, per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, sinó que també promogui un entorn respectuós i lliure de discriminació per a qualsevol persona que interaccioni amb l'Entitat, independentment de la naturalesa de la seva relació. D'aquesta manera, l'Entitat es compromet a fomentar la igualtat de tracte i oportunitats.

# 05

## OBJECTIUS GENERALS

# 05

## OBJECTIUS GENERALS

Els objectius generals de la present Política són els següents:

- > Assolir la igualtat real i efectiva no només entre homes i dones, sinó també assegurant la inclusió i el respecte envers els col·lectius d'especial protecció com a dones, menors, i el col·lectiu LGTBI, per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, en tots els nivells de l'Entitat. Això implica garantir la igualtat d'oportunitats i tracte per a tots i totes, promovent un ambient de treball inclusiu i divers.
- > Aplicar la perspectiva de gènere i la inclusió de manera transversal en l'Entitat, assegurant que el principi d'igualtat de tracte i oportunitats, així com la no discriminació per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o característiques sexuals, guiï l'actuació de totes les persones que formin part de la companyia, en totes les seves àrees i nivells.
- > Assegurar l'absència de discriminació, directa o indirecta en els procediments de gestió de l'empresa relatius a la selecció i contractació, promoció, formació, retribució, conciliació entre vida laboral i familiar i en la salut laboral.
- > Garantir la igualtat salarial no només entre dones i homes, sinó també assegurar que no existeixin desigualtats salarials per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o característiques sexuals, promovent una retribució equitativa basada en el mèrit, les capacitats i el rendiment, independentment de les característiques personals o socials de les persones empleades.
- > Prevenir l'assetjament sexual i desenvolupar accions tendents a millorar la situació de les víctimes de violència de gènere.

Seguidament detallarem cadascun dels punts específics que s'han desenvolupat per al compliment i aplicació d'aquests objectius generals.

06

RESPONSABLE  
D'IGUALTAT

# 06

## RESPONSABLE D'IGUALTAT

Amb l'objectiu de dotar d'eficàcia i assegurar el compliment de la present Pdl, l'Entitat ha designat una persona responsable, amb la formació i suport professional necessari per complir amb aquesta funció. La persona designada s'encarregarà de donar seguiment a la Pdl, assegurant la seva aplicació i contínua actualització.

La persona Responsable d'Igualtat (en endavant, "Rdl") vetllarà per una efectiva igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organigrama de l'empresa, donant suport a les persones directament implicades en el seu compliment.

Les funcions principals de la persona Rdl seran les següents:

- > Seguiment continu de la Pdl.
- > Detectar i avaluar potencials situacions de discriminació a l'Entitat.
- > Estimular la coordinació de les diferents àrees i departaments de l'Entitat amb l'objectiu d'assolir una efectiva igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- > Revisió i actualització de la Pdl per adaptar-la a totes aquelles circumstàncies i canvis organitzatius o normatius que facin necessària la seva actualització
- > Enllaç, coordinació i suport amb la funció de la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació i el Sistema Intern d'Informació en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament, assegurant la deguda aplicació dels mecanismes de protecció de la persona informant i el compliment específic de la normativa de protecció de dades per a aquest tipus de sistemes.
- > Realitzar formació de manera actualitzada dirigida a l'obtenció de coneixements sobre l'assetjament sexual, discriminatori, laboral i sobre aquelles conductes que atempten contra integritat moral o física. I, així mateix, poder disposar d'eines de sensibilització, prevenció i intervenció en igualtat i no discriminació de les persones trans, LGTBI i les seves famílies.
- > Elaborar un Informe / Memòria de Situació anual dels aspectes clau de la Pdl per a la deguda informació a les persones clau en decisions d'igualtat de l'Entitat, en el qual, a més, s'analitzarà l'estat dels indicadors genèrics de compliment de les pautes, principis i mesures que s'exposaran en la present Pdl.
- > Confecció i/o supervisió de l'elaboració del registre retributiu anual de l'Entitat i de l'anàlisi i Pla d'Actuació de les eventuais situacions de desigualtat retributiva detectades.
- > En cas d'empreses de més de 50 treballadors, confecció i/o supervisió de l'elaboració de l'Auditoria Retributiva de l'Entitat i de l'anàlisi i Pla d'Actuació de les eventuais situacions de desigualtat retributiva detectades.

07

SELECCIÓ I  
CONTRACTACIÓ

# 07

## SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

A l'Entitat som conscients i estem sensibilitzats/des amb les dificultats històriques que han tingut les dones, en comparació amb els homes, per accedir a determinats llocs de treball o, fins i tot, a l'ocupació en general, així com amb els reptes similars que enfronta el col·lectiu LGTBI a causa de prejudicis i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Tot plegat ha originat una infrarepresentació tant femenina com de membres del col·lectiu LGTBI en diversos sectors i funcions. Aquesta limitació no només s'aprecia en l'accés a l'ocupació, sinó que, a més, les dones i persones del col·lectiu LGTBI poden trobar-se amb restriccions per arribar a llocs qualificats i de responsabilitat. Aquestes problemàtiques es coneixen com a segregació sexual horitzontal i vertical, i afecten de manera significativa tant a dones com a persones LGTBI, subratllant la importància d'abordar aquestes qüestions des d'una perspectiva inclusiva i d'igualtat d'oportunitats.

En el present apartat de la Política d'Igualtat, presentem les nostres polítiques i accions tendents a prevenir la segregació horitzontal. Aquest fenomen es refereix a les dificultats de certs grups de població per accedir a determinades professions com a conseqüència de la manca de consideració de les seves

capacitats reals, produint, entre d'altres, la infrarepresentació d'un sexe o un altre.

En aquest sentit, som conscients que la desigualtat referida no només comporta problemes econòmics per als qui la pateixen, sinó que, a més, deriva en problemes a nivell personal. Per tot això, considerem la importància de l'adopció de mesures tendents a fomentar la cultura de no discriminació.

I és que, en el marc de la nostra responsabilitat social considerem la igualtat de tracte i oportunitats un eix fonamental i irrenunciable. Així mateix, des de l'Entitat garantirem la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés a l'ocupació, la selecció i la contractació de les nostres persones treballadores, fomentant i gestionant la presència equilibrada de dones i homes, i membres del col·lectiu LGTBI en els diferents processos de selecció i contractació. A tal efecte, podran aplicar-se, en el seu cas, accions positives, sota el principi bàsic de la igualtat de condicions, per assegurar una representació diversa i inclusiva en la nostra plantilla. Aquesta iniciativa subratlla el nostre compromís amb la promoció d'un ambient laboral que respecta i valora la diversitat de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, com a elements enriquidors de la nostra cultura organitzacional.

Així mateix, ens assegurarem que la perspectiva de gènere s'integri dins de tots i cadascun dels òrgans de l'**Entitat** i, en especial, al Departament / Responsables de Recursos Humans, amb l'objecte d'aconseguir el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

En aquest sentit, fomentarem l'equilibri entre dones i homes independentment de la modalitat de contractació. A aquest efecte, el nostre compromís amb la igualtat de tracte

i oportunitats incidirà en els/les treballadors/es contractats/des a jornada parcial i a jornada completa, així com en els/les treballadors/es amb contractes de temps determinat, i aquells amb contractes indefinits.

Consegüentment, des de l'**Entitat** ens assegurarem de la millora contínua i la reacció davant les possibles deficiències en relació amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a través dels següents **principis i accions:**

- > Actualitzar els procediments de selecció per assegurar que aquests es realitzin amb perspectiva de gènere i inclusió, vetllant per la igualtat efectiva de dones, homes i membres del col·lectiu LGTBI.
- > Garantir que dones, homes i persones del col·lectiu LGTBI tenen les mateixes oportunitats d'accés als potencials processos de selecció de personal que realitzi l'empresa.
- > Assegurar la implantació de sistemes de selecció objectius. En aquest sentit, els/les empleats/des que intervinguin en els processos de selecció, de contractació i/o promoció professional s'han de guiar amb objectivitat en les seves actuacions i decisions, sense tenir en compte qualsevol factor que pugui alterar l'objectivitat de la decisió.
- > Donar transparència i fomentar el lliure accés als processos de selecció i contractació de personal.
- > En cas de subcontractar una empresa per a la realització del procés de selecció, se li notificarà el deure de complir informar amb el nostre principi i política d'igualtat.
- > La publicació d'ofertes de treball evitarà tant l'ús de llenguatge i imatges sexistes com el trasllat d'un missatge sexista, assegurant també l'ús de llenguatge inclusiu que reflecteixi i respecti la diversitat de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- > Revisar i adaptar els mitjans de comunicació de les ofertes de treball de l'empresa per assegurar que aquestes assoleixin dones i homes i persones del col·lectiu LGTBI amb el perfil adequat per a la vacant, emprant un llenguatge inclusiu i estratègies de difusió que promoguin l'equitat en l'accés a les oportunitats laborals.

- > Les entrevistes a les potencials persones candidates es duran a terme tenint en compte els principis d'igualtat de tracte i oportunitats i sempre evitant qualsevol tipus de llenguatge o expressió sexista o discriminatori per raó d'identitat sexual, orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Avaluar els criteris de selecció en el cas concret, tenint en compte, si cal, criteris de discriminació positiva, tant per a l'accés a llocs amb jornada a temps parcial, com per a la contractació indefinida.
- > Comunicar el principi d'igualtat de tracte i oportunitats i les nostres Pdl i prevenció de l'assetjament en el procés d'acollida i incorporació a l'Entitat.
- > Assegurar condicions de promoció, conciliació i retribució que garanteixin les mateixes oportunitats en contractes a temps parcial i a temps complet.
- > Garantir un sistema de classificació professional neutre i lliure de biaixos de gènere.
- > Estimular la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa.
- > Incloure la formació en matèria d'igualtat de tracte, perspectiva de gènere i inclusió de la diversitat per a les persones que formen part de l'equip de Recursos Humans i qualsevol treballador/a involucrat/ada en els processos de selecció i contractació d'empleats/des. Aquesta capacitat ha d'abastar coneixements sobre com promoure un enfocament inclusiu que respecti i valori la diversitat de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, garantint pràctiques equitatives i lliures de prejudicis en tots els procediments de reclutament.
- > Implementar qualsevol altra mesura necessària per assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i persones del col·lectiu LGTBI, abastant accions específiques i adaptatives que responguin a les necessitats emergents i contribueixin a promoure un entorn laboral inclusiu i respectuós.
- > Habilitar un Sistema Intern d'Informació perquè empleats/des i candidats/es puguin notificar (amb totes les garanties de protecció de la persona informant que estableix el marc normatiu per a aquest tipus de sistemes) les possibles desigualtats de tracte i el no seguiment dels principis i accions descrites anteriorment.

# 08

## PROMOCIÓ

# 08

## PROMOCIÓ

A l'Entitat estem compromesos amb el principi d'igualtat de tracte i oportunitats i, per tant, creiem que aquest s'ha d'estendre a la possibilitat de promoció de totes i cadascuna de les persones que formen part de la nostra organització. En aquest sentit, analitzarem i gestionarem totes les possibles dificultats que tinguin les persones de la nostra Entitat per desenvolupar-se professionalment, és a dir, per ocupar llocs de major responsabilitat, prenent per a això les mesures necessàries per evitar l'existència de l'anomenat "sostre de vidre" a la nostra Organització.

Per tot això, des de l'Entitat procurarem que la promoció dels nostres treballadors i treballadores es dugui a terme en base a criteris objectius i transparents com són, entre d'altres,

les aptituds tècniques, les aptituds personals, la motivació, l'experiència i l'adequació al lloc en concret en base al perfil de la persona.

Així les coses, es prenen les mesures per reduir les desigualtats i desequilibris que puguin donar-se, millorant les possibilitats i condicions d'accés de les persones amb risc de discriminació a determinats càrrecs a l'Entitat, atenent la situació i organització de la mateixa.

A tal efecte, assegurarem que el principi d'igualtat de tracte i oportunitats informi tota l'activitat de promoció de l'empresa, procurant que aquesta es desenvolupi en base a les següents **accions i principis**:

- > Aportar i contribuir en la transparència en els processos en què es prenguin decisions en matèria de promoció interna.
- > Assegurar i supervisar que les decisions de promoció es prenen en base a criteris objectius.
- > Comunicar degudament les oportunitats i requisits de promoció interna, de manera que siguin accessibles a la totalitat de la plantilla amb opcions a la mateixa.
- > Revisar els criteris establerts per a la promoció interna de la plantilla en el seu conjunt.
- > Assegurar que les ofertes i els requisits per optar-hi s'expressen de manera clara i transparent a la plantilla.
- > Revisar el llenguatge emprat en la descripció de les ofertes publicades tant internament, com externament, per evitar l'ús de termes sexistes.
- > Realitzar un seguiment per part de Recursos Humans de la publicació de les vacants.
- > Fomentar i prioritzar que les vacants existents es cobreixin a través de la promoció interna, quedant la contractació externa en un segon pla.
- > Promoure la formació en matèria d'igualtat de tracte, perspectiva de gènere i inclusió de la diversitat per a les persones que formen part de l'equip de Recursos Humans i qualsevol treballador/a encarregat/da d'avaluar les candidatures per a les promocions. L'objectiu és garantir que les avaluacions es realitzin de manera objectiva, assegurant que tots/es els/les candidats/es, independentment del seu gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, siguin valorats/des equitativament basant-se en els seus mèrits i capacitats, lliure de prejudicis o discriminació.
- > Estudiar l'aplicació, segons la situació i les característiques de la vacant, de mesures de discriminació positiva en el procés de promoció.
- > Assegurar la possibilitat que els treballadors i treballadores coneguin la possibilitat d'expressar els seus desitjos de promocionar.
- > Estimular mantenir una presència equilibrada d'homes i dones en els llocs de l'empresa.
- > Comunicar les competències i qualitats que poden facilitar la promoció a altres llocs de treball, en cas de vacant.
- > Fomentar la participació activa de dones i membres del col·lectiu LGTBI en els processos de promoció, implementant mesures que motivin i donin suport al seu desenvolupament professional i aspiracions de creixement dins de l'empresa.
- > Implementar totes les mesures addicionals necessàries per assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones del col·lectiu LGTBI, adaptant-se a les necessitats específiques i emergents per promoure un entorn laboral inclusiu, divers i respectuós amb totes les identitats i orientacions.
- > Habilitar un Sistema Intern d'Informació perquè totes les persones amb opcions a promoció puguin informar (amb totes les garanties de protecció de la persona informant que estableix el marc normatiu per a aquest tipus de sistemes) les possibles desigualtats de tracte i el no seguiment dels principis i accions descrites anteriorment.

# 09

## FORMACIÓ

# 09

## FORMACIÓ

L'establiment d'una cultura basada en la igualtat de tracte i d'oportunitats a la nostra empresa ha de fomentar i contemplar accions formatives específiques adreçades a la plantilla en general i, en especial, al personal que ostenti càrrecs de responsabilitat a l'empresa.

En aquest sentit, qualsevol política i principi que en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament que s'implanti, ha de passar per la sensibilització de la plantilla en aquest respecte. Per això, des de l'Entitat entenem que la formació dels nostres treballadors i treballadores és cabdal per a la correcta implantació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

A més, amb l'objectiu d'assegurar el desenvolupament igualitari de dones, homes i membres del col·lectiu LGTBI, i contribuir a la classificació professional igualitària entre tots els gèneres i

orientacions, ens comprometem a facilitar l'accés equilibrat als diferents processos de formació de l'empresa. Això no es limitarà únicament a matèries d'igualtat, sinó que s'estendrà a qualsevol àmbit de formació i capacició professional de la nostra plantilla, promovent l'equitat en el desenvolupament d'habilitats i coneixements.

Per materialitzar l'anterior, des de l'Entitat ens comprometem a assegurar la millora contínua i a actuar proactivament davant qualsevol deficiència relacionada amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones, homes i persones del col·lectiu LGTBI. Això s'aconseguirà a través de la implementació de principis i accions específiques que promoguin un ambient laboral inclusiu, divers i respectuós, reconeixent i valorant la contribució única de cada individu a la nostra organització.

- > Garantir la formació contínua de tota la plantilla en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats, centrant-se especialment en les polítiques d'igualtat, així com en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. Això implica proporcionar capacitacions regulars que reforcin el compromís de l'empresa amb un entorn laboral inclusiu i respectuós per a tots i totes.
  - > Estimular l'accés de tota la plantilla a la Política d'Igualtat i als seus objectius, principis i accions per complir amb el nostre compromís de responsabilitat en aquesta àrea.
  - > Estimular una formació avançada a les persones que formen part de l'alta direcció del departament de recursos humans, a tots/es els/les que participin en la selecció i promoció i formació.
  - > Revisar tots els materials formatius dels diferents cursos tant en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats, així com en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, així com en qualsevol altra matèria perquè aquests s'imparteixin amb perspectiva de gènere, assegurant que en els mateixos es faci ús del llenguatge inclusiu.
  - > Impulsar accions de formació i sensibilització concretes quan les circumstàncies, incidents o canvis normatius / organitzatius ho requereixin.
  - > Impulsar accions de formació i sensibilització concretes per a grups diferenciats de la plantilla, quan les circumstàncies particulars ho aconsellin.
  - > Estimular una comunicació completa, extensiva i clara de la formació en relació amb les polítiques d'igualtat de l'empresa, de manera que aquesta arribi a la totalitat de la plantilla
- per garantir l'accés correcte als cursos formatius.
  - > Estimular l'accés prioritari de les treballadores a accions formatives que fomentin la seva inserció en classificacions professionals en les quals estiguin infrarepresentades.
  - > Fomentar i prioritzar que la formació es dugui a terme dins de la jornada laboral, o que en qualsevol cas no entorpeixi la conciliació de la vida personal dels treballadors i treballadores de la companyia.
  - > Adaptar l'horari de les accions formatives per garantir l'assistència de les persones treballadores a jornada parcial o amb reducció de jornada.
  - > Implementar totes les mesures addicionals necessàries per assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i persones del col·lectiu LGTBI, adaptant-se a les necessitats específiques i emergents per promoure un entorn laboral inclusiu, divers i respectuós amb totes les identitats i orientacions.
  - > Revisar i detectar de manera contínua les necessitats de formació de la plantilla i procedir en conseqüència. A aquest efecte realitzar periòdicament un pla de formació que contempli els objectius i principis exposats.
  - > Habilitar un Sistema Intern d'Informació perquè totes les persones que realitzin i/o tinguin opcions a realitzar formació puguin informar (amb totes les garanties de protecció de la persona informant que estableix el marc normatiu per a aquest tipus de sistemes) les possibles desigualtats de tracte i el no seguiment dels principis i accions descrites anteriorment.

# 10

## RETRIBUCIÓ

# 10

## RETRIBUCIÓ

Des de l'**Entitat** tenim l'objectiu i compromís del desenvolupament professional i personal de la totalitat dels nostres treballadors i treballadores. Aquest desenvolupament ha de tenir com a pilar la igualtat d'oportunitats de promoció i classificació laboral per a totes les persones que formen part de la nostra plantilla i la consegüent retribució econòmica adequada al lloc i funció assignat.

Pel que fa a la retribució econòmica derivada de la promoció i classificació laboral dels nostres treballadors i treballadores estem determinats a retribuir les nostres persones empleades de forma igualitària per una prestació de treball d'igual valor, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements que fonamenten la quantia salarial en el cas concret. Per tot això, tenim el compromís de realitzar totes les mesures que estiguin al nostre abast per aconseguir, tenint en consideració els col·lectius d'especial protecció, la igualtat retributiva entre dones i homes per l'acompliment de treballs d'igual valor, funció i responsabilitat.

En aquest sentit, de conformitat amb l'article 28 del Reial decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, per la qual es modifica la Llei 3/2007, així com el Reial decret 2/2015 pel qual s'aprova la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, "Estatut dels Treballadors"), un treball tindrà igual valor que un altre quan *"la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació*

*exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents"*.

Per tant, des de l'**Entitat** ens comprometem a establir les mesures necessàries perquè les promocions salarials i la fixació del salari referits a treballs d'igual valor es duguin a terme sota criteris transparents i objectius, essent plenament conscients de la necessària aplicació transversal del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el desenvolupament de totes i cadascuna de les activitats que realitzem.

En definitiva, a l'**Entitat** estem compromesos amb la igualtat en matèria de retribució de la nostra plantilla. Per això, portarem a terme les següents **accions i mesures**:

- > Avaluar des de la perspectiva de gènere els llocs de treball, partint de la descripció dels mateixos, per aplicar el principi d'igual salari per a treballs d'igual valor.
- > Estimular la no discriminació en cas de maternitat, paternitat o risc per embaràs, en relació amb la retribució laboral per raó de gènere, orientació sexual, identitat, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Contemplar la perspectiva de gènere i la igualtat de tracte en relació a les decisions de complements salarials, incentius, beneficis socials i compensacions extrasalarials per tal que responguin a criteris objectius i neutres i es garanteixi el principi d'igualtat retributiva.
- > Implementar mecanismes per a la ràpida detecció i gestió de possibles bretxes salarials en la plantilla en base a les eines de control d'igualtat retributiva.
- > Analitzar les possibles diferències salarials, per avaluar i assegurar l'absència objectiva de discriminació salarial directa o indirecta.
- > Assegurar la formació en matèria d'igualtat per a les persones que formen part de la plantilla implicats en les decisions sobre les promocions salarials i la fixació de salari de la plantilla.
- > Valorar la realització d'un pla corrector específic en cas de detectar-se desigualtats significatives.
- > Implementar totes les mesures addicionals necessàries per assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones del col·lectiu LGTBI, adaptant-se a les necessitats específiques i emergents per promoure un entorn laboral inclusiu, divers i respectuós amb totes les identitats i orientacions.
- > Habilitar un Sistema Intern d'Informació perquè totes les persones que realitzin i/o tinguin opcions a realitzar formació puguin informar (amb totes les garanties de protecció de la persona informant que estableix el marc normatiu per a aquest tipus de sistemes) les possibles desigualtats de tracte i el no seguiment dels principis i accions descrites anteriorment.

## Eines de control d'igualtat retributiva

El marc normatiu en matèria d'igualtat retributiva entre dones i homes estableix que tota entitat ha de disposar d'un registre dels salaris dels seus treballadors/es per tal d'aconseguir la consecució del principi de transparència retributiva i l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.

El principi de transparència retributiva persegueix la identificació de discriminacions, si s'escau, tant directes com indirectes, degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, això és, quan exercint un treball de

igual valor es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se.

Per tot l'anterior, la persona responsable de la Pdl realitzarà i supervisarà el registre retributiu amb l'objectiu de disposar d'informació per vetllar pel principi d'igualtat retributiva.

Així mateix, en el cas de les Entitats obligades a disposar d'un Pla d'Igualtat per tenir un nombre de treballadors igual o major a 50, aquesta persona responsable també haurà de realitzar i supervisar la confecció de l'Auditoria Retributiva.

# 11

## CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

# 11

## CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

A l'Entitat som conscients que el nostre capital més important són els nostres treballadors i treballadores, assumint que aquests s'han de desenvolupar personalment, familiarment i laboralment. Per tant, tenim el propòsit de facilitar la conciliació dels seus deures laborals i les seves responsabilitats familiars.

La conciliació de la vida personal, familiar i professional s'entén com la participació equilibrada entre dones i homes i persones del col·lectiu LGTBI, en la vida familiar i en el mercat de treball, mitjançant la reestructuració i reorganització dels sistemes laboral, educatiu i de recursos socials, per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats en l'ocupació i cobrir les necessitats d'atenció i cura a persones dependents.

Així les coses, l'Entitat té l'objectiu d'equilibrar les responsabilitats familiars i laborals dels nostres/es empleats/des, fomentant estratègies de flexibilització de la jornada i les condicions laborals per tal de garantir el desenvolupament personal i familiar dels nostres treballadors i treballadores. D'aquesta manera protegirem la maternitat i la paternitat, així com la cura de les persones dependents.

Cal destacar que les mesures i accions que es desenvoluparan a continuació s'estableixen amb compromís i responsabilitat d'assegurar l'efectivitat dels drets laborals i familiars, en matèria de conciliació de les persones integrants de la nostra plantilla.

En atenció a tot l'exposat, procurarem fomentar la corresponsabilitat de les tasques familiars i la conciliació d'aquestes amb l'activitat laboral mitjançant les següents **accions i principis**:

- > Assegurar la comunicació i la difusió a tots els treballadors i treballadores, fins i tot a les noves incorporacions, dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral reconeguts en els diferents textos legals d'aplicació, en especial, en la Ldl.
- > Estendre, en la mesura que sigui possible i sempre que estigui degudament acreditada aquesta situació, les mesures de conciliació laboral que conformen les diferents normatives a les parelles de fet.
- > Realitzar, si s'escau, accions positives perquè els homes assumeixin les responsabilitats familiars i de cura i s'acullin a mesures històricament adoptades per les dones.
- > Establir mecanismes per assegurar el dret a la desconexió digital fora de la jornada laboral.
- > Estimular, sempre que sigui possible, la flexibilització dels horaris que facilitin la conciliació.
- > Estimular la correcta formació en perspectiva de gènere, així com accions de sensibilització i formació en LGTBI del Departament de Recursos Humans o a qualsevol persona encarregada de prendre decisions relatives a la conciliació de les responsabilitats laborals i familiars.
- > Oferir, sempre que sigui possible, facilitats laborals a les persones empleades perquè puguin fer efectius els seus drets i deures familiars, adaptant la seva jornada laboral o bé fomentant l'ús de les noves tecnologies de la informació per evitar continus viatges o desplaçaments.
- > Assegurar, en la mesura del possible, que el calendari laboral sigui prou flexible per donar viabilitat la conciliació entre la vida laboral i familiar.
- > Afavorir la creació d'un entorn laboral obert perquè les persones treballadores puguin expressar lliurement les seves dificultats per conciliar la vida laboral amb la familiar i, si s'escau, proposar possibles solucions alternatives.
- > Detectar qualsevol aspecte que pogués ser limitatiu de les sol·licituds i gaudis dels permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar laboral.
- > Estimular que les persones que s'acullin a les mesures i permisos laborals per fer possible la conciliació de la vida laboral i familiar no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional.
- > Adaptar, en la mesura que sigui possible, els períodes de vacances dels treballadors i treballadores en atenció a les seves circumstàncies familiars.
- > Implementar qualsevol altra mesura que sigui necessària per assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i persones del col·lectiu LGTBI en relació amb la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
- > Habilitar un Sistema Intern d'Informació perquè totes les persones que realitzin i/o tinguin opcions a realitzar formació puguin informar (amb totes les garanties de protecció de la persona informant que estableix el marc normatiu per a aquest tipus de sistemes) les possibles desigualtats de tracte i el no seguiment dels principis i accions descrites anteriorment.

# 12

## ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL

# 12

## ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL

A la nostra Entitat el respecte a la dignitat de la persona és i ha de ser un fonament essencial de la nostra cultura i marc d'actuació amb les persones, preservant totalment la seva integritat física i moral.

Així mateix, l'Entitat ja ha expressat el seu compromís ètic en aquest àmbit en l'establiment i desenvolupament de mesures que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe.

Per tot això rebutgem i no són tolerables situacions d'abús, intimidació o falta de respecte, ni cap tipus d'agressió física o verbal contra els nostres treballadors i treballadores ni qualsevol altra persona relacionada amb l'**Entitat**.

En aquest sentit, promourem de manera transversal, és a dir, en tots i cadascun dels nivells de la nostra Entitat, les relacions basades en el respecte per la dignitat de les persones, la participació, l'equitat i la col·laboració recíproca, evitant la creació d'un ambient de treball intimidant, hostil, humiliant o ofensiu.

Conseqüentment, no es consentiran, sota cap circumstància, conductes expressives d'assetjament sexual i per raó de sexe tota vegada que aquestes representen una forma de discriminació evident. En el cas de produir-se, aquests comportaments seran perseguits i s'aplicaran les accions i mesures pertinents, garantint l'ajut i suport continu de les persones afectades.

Per aplicar les mesures i accions que es descriuran, segons la legislació i sense afectar altres disposicions específiques, es defineix l'assetjament sexual com qualsevol acte, ja sigui verbal o físic, de caràcter sexual que intenti o resulti en una violació de la dignitat d'una persona, especialment quan es generi un ambient intimidant, degradant o insultant. Igualment, es considera assetjament per raó de sexe qualsevol acte que, basat en el gènere d'una persona, busqui o aconsegueixi violar la seva dignitat, creant un entorn hostil, degradant o insultant. A més, és important recalcar que el respecte per la dignitat, la igualtat de tracte i la no discriminació també juguen un paper crucial en la prevenció de qualsevol altre tipus d'assetjament moral o psicològic, incloent l'assetjament laboral o "*mobbing*". En aquest context, qualsevol acció humiliant o denigrant que s'executi de manera persistent en l'àmbit laboral o funcional per algú que abusa de la seva posició de superioritat es considera *mobbing*.

Atès el deure de l'Entitat en aquest àmbit, s'establiran les mesures necessàries per detectar i erradicar qualsevol situació d'assetjament, així com conscienciar la nostra plantilla en el respecte per la dignitat humana i en l'establiment d'un ambient de treball adequat.

Així doncs, amb l'objecte de prevenir i reaccionar davant de possibles situacions d'assetjament, s'establiran les mesures següents:

- > Evitar l'ús de comentaris sexuals, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, o característiques sexuals en les entrevistes de les possibles incorporacions i en els comunicats realitzats per l'Entitat.
- > Eliminar qualsevol imatge, missatge o publicitat de l'Entitat que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes, així com qualsevol tipus de discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, o característiques sexuals.
- > Promoure un entorn de respecte i correcció en l'Entitat, inculcant a tots els treballadors i treballadores els valors d'igualtat de tracte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- > Donar suport i assistència a les persones que puguin estar patint situacions d'assetjament.
- > Realitzar un seguiment anual dels possibles casos d'assetjament sexual i laboral notificats a l'Entitat, així com una relació de les resolucions en cada cas o bé de les comunicacions arxivades.
- > Revisar i actualitzar, si s'escau, els protocols i els codis de l'Entitat amb l'objectiu d'assegurar un ambient de respecte en el centre de treball.
- > Comunicar i difondre de manera efectiva les mesures que s'estableixen en aquesta política i formar totes les persones que formen part de l'Entitat en matèria d'assetjament sexual, laboral i discriminatori per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, o característiques sexuals.
- > Elaborar i implementar un protocol específic de prevenció de l'assetjament.
- > Creació, en cas de reportar-se una situació d'assetjament, d'un òrgan paritari per donar solució a les esmentades queixes o comunicacions.
- > Habilitar un Sistema Intern d'Informació perquè totes les persones que realitzin i/o tinguin opcions a realitzar formació puguin informar (amb totes les garanties de protecció de la persona informant que estableix el marc normatiu per a aquest tipus de sistemes) les possibles desigualtats de tracte i el no seguiment dels principis i accions descrites anteriorment.

# 13

## VIOLÈNCIA DE GÈNERE

# 13

## VIOLÈNCIA DE GÈNERE

De conformitat amb el compromís de l'Entitat amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, entenem que cal contribuir, en la mesura que ens sigui possible, a facilitar el dret a la protecció i a l'assistència social integral de les dones víctimes de violència de gènere.

El concepte de "violència de gènere" es defineix com la violència exercida sobre les dones per part dels seus actuals o antics cònjuges, o per individus amb els quals mantenen o han mantingut vincles afectius similars, fins i tot sense cohabitar. Aquesta forma de violència és entesa com una manifestació de discriminació, reflex de la desigualtat i les dinàmiques de poder predominants dels homes sobre les dones.

En aquest sentit, a l'Entitat som conscients que les organitzacions, sigui quin sigui el seu objecte social, han de ser participants

de l'erradicació d'un problema social d'actualitat com és la discriminació i, en concret, i com a conseqüència d'aquest, la violència de gènere.

És que la violència de gènere no és un problema que afecti únicament l'àmbit privat, sinó que es manifesta com un veritable símbol de la desigualtat existent en la nostra societat. De fet, l'Organització de Nacions Unides en la IV Conferència Mundial de 1995 va reconèixer ja que la violència contra les dones és un obstacle per assolir els objectius d'igualtat i protecció dels drets humans i llibertats fonamentals.

Així les coses, en l'Entitat, com a agent socioeconòmic, ens comprometem, en la mesura que ens sigui possible, a desenvolupar mesures de protecció de la dona víctima de violència de gènere mitjançant les **següents accions**:

- > Assegurar que les treballadores de la nostra Entitat que hagin patit violència de gènere puguin demanar al Departament de Recursos Humans un estudi de la seva situació laboral per adaptar-la a les seves necessitats específiques derivades de la seva situació.
- > Informar a la persona RDI del nombre de casos de treballadores víctimes de violència de gènere tractats i, si s'escau, les mesures aplicades.
- > Estimular, en la mesura que li sigui possible a l'Entitat, assessorament mèdic i/o psicològic a les treballadores víctimes violència de gènere.
- > Informar degudament les dones integrants de la plantilla de les disposicions legals en matèria de protecció Integral contra la violència de gènere.
- > Considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de les víctimes de violència de gènere si aquestes deriven de citacions judicials, mèdiques o psicològiques.
- > Estimular la sensibilització i conscienciació de la plantilla en matèria de violència de gènere, així com formar de manera específica el personal
- > Executar qualsevol altra mesura que sigui necessària per assegurar la protecció i l'ajut continu a les víctimes de violència de gènere.

# 14

## COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

# 14

## COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

Com s'ha indicat en diversos apartats d'aquest document, l'Entitat es compromet al fet que tant les comunicacions internes com externes reflecteixin una imatge d'igualtat i inclusió, no només entre dones i homes, sinó també respectant i promovent la diversitat del col·lectiu LGTBI, evitant l'ús de llenguatge o imatges que puguin ser discriminatòries per identitat sexual, expressió de gènere, identitat de gènere o característiques sexuals. A més, es duran a terme sessions de formació que abastin no només la igualtat de gènere, sinó també la inclusió i el respecte cap a la diversitat sexual i de gènere, cobrint aspectes com la selecció i contractació, promoció, retribució, conciliació de la vida laboral i personal, i prevenció de l'assetjament sexual i per raó d'identitat de gènere o sexual.

La comunicació efectiva d'aquests principis i la seva correcta comprensió per part de tot el personal és essencial per assegurar la seva implementació. La meta de l'Entitat és fomentar una cultura empresarial que estigui compromesa amb la igualtat i la inclusió de manera àmplia, conscienciant tot el personal sobre la importància de treballar junts en la promoció d'igualtat d'oportunitats sense distinció de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere, identitat sexual o característiques sexuals, com un dels pilars fonamentals del nostre desenvolupament i activitat.

Per tant, es fa referència a les mesures de comunicació inclusiva, la integració del principi d'igualtat de tracte i oportunitats de manera transversal, i la sensibilització en temes d'igualtat i diversitat, que es desprenen al llarg d'aquest document.

# 15

## SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

# 15

## SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

Amb l'objectiu de dotar d'efectivitat real a la present Pdl i perquè els treballadors i treballadores puguin comunicar possibles incompliments de la mateixa, s'ha habilitat un apartat específic d'Igualtat en el Sistema Intern d'Informació de l'Entitat gestionat per un/a expert/a independent.

El referit Sistema Intern d'Informació compleix amb tots i cadascun dels requisits establerts per la normativa per a aquest tipus de sistemes, amb els més alts nivells de professionalitat, d'independència, confidencialitat, registre, protecció de la persona informant i prevenció del conflicte d'interès.

La configuració i gestió del sistema a través de professionals externs/es especialitzats/des dota d'independència al mateix, garantint la no

alterabilitat del contingut de les comunicacions i Denúncies que es realitzin, així com una deguda protecció a la persona informant.

En aquest sentit, es facilitarà als treballadors i treballadores un enllaç específic per tal que l'accés al sistema sigui el més senzill i àgil possible. No obstant això, cal recalcar que les comunicacions que es realitzin han de tenir com a base el principi de bona fe, havent de fonamentar-se en fets o indicis dels quals raonablement pugui desprendre's la realització d'un comportament que ha de ser comunicat. Així les coses, les comunicacions que es realitzin no podran ser falses, contràries a la veritat o realitzades amb intenció de perjudicar un tercer.

# 16

## ACTUALITZACIÓ I SEGUIMENT

# 16

## ACTUALITZACIÓ I SEGUIMENT

La present Política serà aprovat per l'Òrgan d'Administració de l'Entitat. Qualsevol modificació del present document haurà de realitzar-se mitjançant el mateix sistema d'aprovació.

La revisió de la Política es produirà quan existeixin circumstàncies que impliquin la seva necessitat, com canvis normatius, canvis jurisprudencials, canvis organitzatius o operatius o incidències, entre d'altres, que en comprometin l'eficàcia i validesa.

En tot cas, la persona Responsable d'aquesta, amb l'ajuda o suport d'un/a expert/a extern/a especialitzat/a, si escau, elaborarà un informe anual de seguiment i actualització de les mesures, accions i principis detallats en el present document, així com dels possibles casos esdevinguts durant l'exercici.

Així les coses, la present Política es mantindrà vigent fins que sigui modificada o suprimida de forma motivada i degudament comunicada.

# 17

## MECANISMES DE REACCIÓ

# 17

## MECANISMES DE REACCIÓ

En cas de rebre's una comunicació o queixa per incompliment del que disposa aquesta Pdl, es donarà trasllat de la comunicació al/a la Rdl perquè, després d'un estudi de la situació i sobre la base dels principis de necessitat i proporcionalitat, procedeixi a la constitució d'una Comissió de Reacció (en endavant, "CdR") com a òrgan encarregat d'examinar el possible incompliment dels principis i mesures establertes en el present document.

La CdR haurà d'estar formada de manera paritària i respectar els principis d'idoneïtat, independència i transparència. Així mateix, l'elecció dels seus membres es durà a terme evitant qualsevol conflicte d'interès. Per tant, si la persona Rdl està involucrada d'alguna manera en l'incompliment

o succés objecte d'estudi, no podrà formar part de l'esmentat òrgan. De la mateixa manera, s'evitarà la inclusió de persones que formin part del departament de l'Entitat afectat per la comunicació.

D'altra banda, en cas que la comunicació es refereixi a una possible situació d'assetjament sexual

o laboral dins de l'Entitat, es determinarà la inclusió de la persona responsable en matèria penal de l'empresa, una persona que formi part de l'Òrgan de Control de l'Entitat o bé un/a expert/a independent en matèria laboral i/o penal.

La configuració de la CdR haurà de quedar degudament registrada mitjançant acta de constitució en la qual, a més, la persona Rdl assenyalarà els paràmetres següents:

- > Motivació de la seva creació i durada.
- > Designació de membres i els seus càrrecs dins de l'Entitat: la CdR haurà de quedar conformada com a mínim per dos membres de departaments aliens al departament afectat per la comunicació; la persona Rdl (sempre que no estigui implicada o existeixi conflicte d'interès); i, segons les circumstàncies del cas, la persona responsable en matèria penal de l'Entitat, una persona membre de l'Òrgan de Control de l'Entitat o bé un/a expert/a extern/a en matèria penal o laboral.
- > Funcions assignades i responsabilitats de tots/es els seus integrants.
- > Estructura de funcionament, reunions i sistema de vot.
- > Coordinació amb altres organismes interns o externs.
- > Confidencialitat i registre d'actuacions.

Un cop constituïda la CdR, aquesta examinarà la situació comunicada i durà a terme qualsevol acció tendent a recaptar la informació pertinent i, en un període no superior a vint dies, emetrà un informe motivat al respecte en el qual s'exposin les conclusions assolides i es proposin les mesures de solució o bé les mesures disciplinàries oportunes. Posteriorment, es presentarà aquest informe a l'Òrgan d'Administració o Direcció per a l'assumpció de les decisions necessàries.

Finalment, cal destacar que tot l'exposat s'ha d'entendre sens perjudici del que estableixen els diferents protocols implementats per l'Entitat en relació amb situacions específiques que es relacionin amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, tal com el protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual i Laboral implementat per l'**Entitat**.

# 18

## AGRAÏMENTS

# 18

## AGRAÏMENTS

Des de l'**Entitat**, davant de tot, volem agrair el compromís i la col·laboració activa per aconseguir una efectiva igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes per part de totes les persones destinatàries de la Pdl i del seu degut seguiment i aplicació. Tot això, per complir adequadament amb el nostre deure i responsabilitat en aquest àmbit i millorar i contribuir en l'erradicació de la desigualtat i qualsevol tipus d'abús sexual i/o laboral.

Així mateix, a l'**Entitat**, a través de la persona Rdl estem a disposició de totes les persones implicades en la nostra Pdl, per prestar-los suport o guies d'acció en el seu compliment i aplicació, així com atendre qualsevol tipus de suggeriment o recomanació que vulguin formular. Igualment els recordem el deure d'informar, a través del nostre sistema qualsevol acte contrari a la Pdl i la responsabilitat individual de cadascuna de les persones en l'aplicació de la Pdl i el compromís d'igualtat de tracte i prevenció de l'assetjament.