

# **PRIMER PLAN DE IGUALDAD**

## **NOV.2024-NOV.2028**

## INDICE

- Presentación de la Empresa
- Legitimación partes subscriptoras del Plan
- Ámbito de aplicación
- Compromiso Dirección
- Acta Constitución Comisión negociadora e Igualdad
- Reglamento Funcionamiento Comisión Negociadora
  
- Informe diagnóstico, valoración puestos de trabajo, registro retributivo y auditoría

### **CONCLUSIONES DIAGNOSTICO, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA**

- Objetivos generales y específicos
- Ficha de medidas
- Calendarización
- Método seguimiento y evaluación - Comisión Igualdad

## PRESENTACION DE LA EMPRESA

| <b>DATOS DE LA EMPRESA</b>                           |  |    |         |    |       |     |
|--|--|----|---------|----|-------|-----|
| Razón social   | ASSOCIACIO CATALANA D'ESCLEROSI MULTIPLE J.M. CHARCOT      |    |         |    |       |     |
| NIF  | G60001591  |    |         |    |       |     |
| Domicilio social                                     | Tamarit, 104 – Ent 08015 BARCELONA (Barcelona)             |    |         |    |       |     |
| Forma jurídica                                       | ASOCIACION   |    |         |    |       |     |
| Año de constitución                                  | 1992   |    |         |    |       |     |
| <b>Representante legal de la Entidad</b>             |  |    |         |    |       |     |
| Nombre   | MARTA ALZINA CARRERO                                       |    |         |    |       |     |
| Cargo  | Representante Legal  |    |         |    |       |     |
| Telf.  | 932289839  |    |         |    |       |     |
| e-mail   | <a href="mailto:malzina@femcet.com">malzina@femcet.com</a> |    |         |    |       |     |
| <b>Responsable de Igualdad</b>                       |  |    |         |    |       |     |
| Nombre   | MARTA ALZINA CARRERO                                       |    |         |    |       |     |
| Cargo  | DIRECCION  |    |         |    |       |     |
| Telf.  | 659776886  |    |         |    |       |     |
| e-mail   | <a href="mailto:malzina@femcet.com">malzina@femcet.com</a> |    |         |    |       |     |
| <b>ACTIVIDAD</b>                                     |  |    |         |    |       |     |
| Sector Actividad                                     | CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO SECTOR SERVICIOS                 |    |         |    |       |     |
| CNAE   | 8812   |    |         |    |       |     |
| Descripción de la actividad                          | Centro especial de empleo sector servicios                 |    |         |    |       |     |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación          | PROVINCIAL   |    |         |    |       |     |
| <b>DIMENSIÓN</b>                                     |  |    |         |    |       |     |
| Personas Trabajadoras                                | Mujeres  | 91 | Hombres | 56 | Total | 147 |
| <b>Totales plantilla 2023</b>                        |  |    |         |    |       |     |
| Centros de trabajo                                   | UNICO CENTRO DE TRABAJO                                    |    |         |    |       |     |
| Facturación anual (€)                                | 1,6 M  |    |         |    |       |     |
| <b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>        |  |    |         |    |       |     |
| Dispone de departamento de personal                  | SI   |    |         |    |       |     |
| Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos | SI   |    |         |    |       |     |
| Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras  | Mujeres  | 6  | Hombres | 3  | Total | 9   |

## DESCRIPCION-HISTORIA-TRAYECTORIA

La Asociación fue creada el año 1992 con la finalidad de promover la agrupación del colectivo de afectados de Esclerosis Múltiple, sensibilizar la opinión pública y a la administración, sobre los problemas de curas, tratamiento y prevención. Facilitar información a los afectados, familias y profesionales. Estimular y promover la investigación científica para mejorar las posibilidades Terapéuticas y rehabilitadoras así como la inserción laboral de dicho colectivo.

Los objetivos de la Asociación son los de:

- a) Promover la agrupación de todos los pacientes de Esclerosis Múltiple y enfermedades similares que viven en España, con la finalidad de trabajar de forma coordinada a la consecución de las posibles soluciones
- b) Sensibilizar la opinión pública y la Administración sobre los problemas de atención, cura, tratamiento y prevención de estas enfermedades.
- c) Facilitar información sobre estas enfermedades a los pacientes y sus familiares con el objetivo de conseguir un mejor conocimiento sobre las nombradas enfermedades y las implicaciones que tienen.
- d) Potenciar todos los canales de información y los sistemas de ayudas para los asociados, para propiciar su integración social: familia, educación, formación profesional y relaciones sociales.
- e) Estimular y promover la investigación científica sobre estas enfermedades en todos sus procesos, para mejorar las posibilidades terapéuticas y rehabilitadoras.
- f) Cooperar con todas las entidades que tengan objetivos iguales o parecidos, para conseguir los cambios de actitud social que permitan una mejora a la cualidad de vida de los afectados.
- g) Promover cualquier iniciativa y realizar cualquier actividad que favorezca la inserción laboral de las personas afectadas de esclerosis múltiple y de otras discapacidades, ya sea mediante el establecimiento y la gestión de centros especiales de trabajo, ya sea facilitando a estos afectados y/o discapacitados, la formación y/o prácticas que les permita su reciclaje profesional.

La creación de Centros Especiales de Empleo, que podrán desarrollar las actividades y prestar los servicios de todo tipo que sean susceptibles de realización por estos centros de acuerdo con la legislación vigente y, preferentemente;

Servicios auxiliares para trabajos administrativos (archivado y similares), actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares en las empresas y trabajos de secretariado en general.

Servicios de captura y tratamiento de datos por medios electrónicos, informáticos telemáticos.

Ejecución de manipulados en general y varios controles de calidad.

Telemarketing y centro de llamadas en general (call Center), efectuando llamadas de emisión y atendiendo llamadas de recepción de todo tipo, incluyendo los estudios cuantitativos y cualitativos correspondientes.

Otros servicios como: conserjería, servicios de recepción control de accesos, servicios de Azafatas, etc.

Todos estos trabajos todos ellos que podrán ser realizados tanto en las instalaciones propias de la entidad, como en las instalaciones de los clientes o en los espacios que se indiquen para desarrollar la actividad o servicio.

La Asociación, a medida que ha ido cogiendo experiencia, detectó la necesidad de Fomentar la inserción laboral y la integración social de las personas que padecen EM y otras enfermedades neurodegenerativas discapacitantes, ya que estas se diagnostican a personas que se encuentran en la etapa activa de trabajo y las padecen, mayoritariamente, mujeres. Por este motivo, la Asociación creó un Centro Especial de Empleo (femcet), empezó su actividad el año 1999 y tiene como misión integrar laboralmente a personas afectadas de esclerosis múltiple y de otras discapacidades físicas y/o sensoriales, con graves dificultades de inserción en la empresa ordinaria.

Para llevar a cabo esta misión, es necesario ofrecer a nuestros trabajadores y trabajadoras una formación continua dentro de la empresa, que les permita una mayor profesionalización en los sectores de actividad que trabajamos, ya que hemos comprobado que esta es la mejor manera de poder hacer con garantías el traspaso a la empresa ordinaria.

En algunas ocasiones, también tenemos que llevar a cabo todo un trabajo de hábitos laborales y conocimientos básicos que han quedado afectados como consecuencia de la aparición o empeoramiento de una enfermedad de evolución crónica y progresiva, mediante la adquisición de nuevas estrategias y recursos para paliar las posibles limitaciones con las que nos podemos encontrar a nivel laboral.

El femcet trabaja día a día para ofrecer una buena calidad de servicio a nuestros/as clientes, a nivel cualitativo, cuantitativo y de atención personal, esto nos ha permitido poseer una cartera de clientes fija.

Finalmente, nombrar que el femcet dispone de una doble vertiente; una más enfocada a la profesionalización y preparación laboral de nuestros trabajadores y la otra más social, donde a través de un programa de ajuste personal y social generamos una serie de actividades que permiten una mayor cohesión del grupo y ayudan al crecimiento personal de los/las trabajadores/as.

LA ASOCIACIÓN CATALANA De ESCLEROSIS MÚLTIPLE J.M. CHARCOT ( ACDEM), es una asociación sin ánimo de lucro y que está inscrita al Registro de Asociaciones de la Generalitat de Cataluña con N.º 13285, sección 1era, de la demarcación de Barcelona.

#### **Visión:**

*«Queremos ser un referente de **empresa social** en el que las personas con **Esclerosis Múltiple y otras discapacidades físicas y sensoriales**, puedan desarrollar su trabajo. Buscamos **mejorar la calidad sociolaboral** de estas personas dentro de un entorno laboral; para potenciar las capacidades y minimizar las posibles limitaciones. Queremos ser un Centro especial de empleo **referente en temas de atención telefónica, tareas administrativas y externalización de servicios.**»*

## **Misión:**

El objetivo del **femcet** es contribuir a la creación de empleo de calidad y a la mejora de la percepción laboral de personas con EM y otras discapacidades físicas y/o sensoriales, partiendo de una doble finalidad:

Por un lado, favorecer la integración y optimizar la calidad laboral de este colectivo y por otro, promover la obligatoriedad de las empresas a facilitar oportunidades de empleo para dicho colectivo (cumplimiento de la cuota de reserva/LGD).

**Existe una declaración de compromisos pública en la página web ([www.femcet.com](http://www.femcet.com)) de la empresa en la que consta:**

## **ISO 9001:2015**

Femcet dispone desde 2011 de un sistema de gestión de calidad certificado acorde a la norma UNE-EN-ISO 9001:2015 por S. P. G.

**Femcet**, dedicado a la orientación, formación e inserción laboral de personas con diversidad funcional, dando prioridad a la esclerosis múltiple, entiende la calidad como un proceso de mejora continuada en la producción de las actividades y servicios que ofrece a su clientela y a las entidades colaboradoras, así como a su propio equipo, de acuerdo con sus necesidades y expectativas.

Nuestro centro especial de trabajo asume los principios que forman su política de calidad, concretados en:

- Aplicar la **mejora continua** a la optimización de los procesos que aseguren el cumplimiento de la **misión**, que consiste en proporcionar soporte a las personas diagnosticadas de esclerosis múltiple y otras patologías.
- Propiciar en el equipo una **vocación** de servicio con la **eficacia** y la **eficiencia** requeridas en tales actividades, con el fin de proporcionar un servicio profesional de **alta calidad**, con atención personalizada cercana y a unos precios competitivos.
- Valorar la **satisfacción del cliente**, cumpliendo sus exigencias, los plazos establecidos y, en definitiva, anticipando las posibles necesidades que le puedan surgir.

## **SGIA-20**

El femcet dispone desde el 2023 de un sistema de prevención y lucha contra el acoso en el entorno laboral, de acuerdo con la norma SGI A-20. Válido hasta noviembre del 2024.

### **SGIVS-20**

El femcet dispone desde el 2023 de un espacio libre de violencias sexuales en el entorno laboral, de acuerdo con la norma SGI VS-20. Válido hasta noviembre del 2024.

### **SGI D-20**

El femcet dispone desde 2011 de un sistema de gestión de igualdad de trato y no discriminación certificada de acuerdo con la norma SGI D-20. Válido hasta noviembre del 2024.

## LEGITIMACION PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Las personas intervinientes en el mismo han sido:
  - Por parte de la Empresa: Sra. Marta Alzina con cargo de DIRECCION desde 01-01-2001, y Sra. Ruth Flotats, consultora externa y agente igualdad desde 2015.
  - Por parte de RLPT: Sra Silvia Lara (Independiente), y Sr. Antonio Ubasart (CCOO) según acta del Comité de empresa de fecha 06-03-2024 y 09-04-2024 en la que se designaban los integrantes para la Comisión de Igualdad y negociadora del Plan de Igualdad, y
  - suplente Sr.Jordi Tormo (CCOO) según acta de fecha 05-11-2024.

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad de la empresa femcet es de aplicación a **la totalidad de las personas** trabajadoras de la empresa, así como a las personas externalizadas a empresas de (departamento de outsourcing) durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El **ámbito territorial** del plan de igualdad, es provincial, con un único centro de trabajo ubicado en calle Tamarit, 104 BARCELONA-08015 (BARCELONA).

**El periodo de vigencia** del Plan de igualdad es del 08-11-2024 al 08-11-2028, con la indicación expresa que, una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

## COMPROMISO DE LA DIRECCION

### ASSOCIACIÓ CATALANA D'ESCLEROSI MÚLTIPLE J.M. CHARCOT COMPROMISO DE LA DIRECCION

ASSOCIACIÓ CATALANA D'ESCLEROSI MÚLTIPLE J.M. CHARCOT, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia susceptible de posible discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la actualización del Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

**FIRMADO POR LA DIRECCIÓN**  
**Barcelona, a 16 de Abril de 2024**

## ACTA CONSTITUCION COMISION NEGOCIADORA Y IGUALDAD

De una parte en representación empresarial:

DIRECCIO: MARTA ALZINA  
CONSULTORA: RUTH FLOTATS

De otra parte en representación social:

En reunión del Comité de empresa de fecha 5 de marzo de 2024, se estableció que las personas que formaran parte de la Comisión negociadora y de seguimiento del plan de Igualdad son:

REPRESENTANTE CC OO: JOSEP ANTONI UBASART GOMEZ  
REPRESENTANTE INDEPENDIENTE: SILVIA LARA PAREDES

### Exponen

Que con fecha 16 de ABRIL de 2024, la representación de ASSOCIACIÓ CATALANA D'ESCLEROSI MÚLTIPLE J.M. CHARCOT y la representación social (CCOO e Independiente) como desarrollo de la Disposición adicional Cuarta del vigente convenio colectivo de XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad se constituye la Comisión negociadora y de seguimiento de Igualdad de Oportunidades en la Empresa: ASSOCIACIÓ CATALANA D'ESCLEROSI MÚLTIPLE J.M. CHARCOT que permita abordar de forma conjunta, la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y elaborar la actualización del Plan de Igualdad 2019-2024

Las partes se reconocen mutuamente capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

### Acuerdan:

#### **Primero.- Constitución de la Comisión Negociadora y de seguimiento de Igualdad de Oportunidades.**

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora y de seguimiento de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promover la Igualdad de Oportunidades en la empresa ASSOCIACIÓ CATALANA D'ESCLEROSI MÚLTIPLE J.M. CHARCOT, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **2º.- Composición de la Comisión de Igualdad.**

La composición será paritaria entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLT) estando formada por dos integrantes por parte de la empresa, y dos representando a las personas elegidas en las primeras elecciones celebradas (CCOO e Independiente) y constituido en fecha 05 Marzo de 2024.

De manera ordinaria se reunirá al menos mensualmente, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de (15 días) de antelación.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar las posiciones defendidas por cada parte.

## **3º.- Diseño del Plan de Igualdad para toda la empresa.**

La Comisión negociadora y de seguimiento de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, elaborado por consultora externa sobre la base de criterios compartidos con la Comisión negociadora de Igualdad, una programación con las medidas concretas necesarias para desarrollar oportunidades de mejora detectadas, un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento conseguido.

## **4º.- Otras funciones de la Comisión de Igualdad**

Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa ASSOCIACIÓ CATALANA D'ESCLEROSI MÚLTIPLE J.M. CHARCOT.

En Barcelona, a 16 de Abril de 2024.

## REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO COMISION NEGOCIADORA Y IGUALDAD

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres Y hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT)

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa ASSOCIACIÓ CATALANA D'ESCLEROSI MÚLTIPLE J.M. CHARCOT, la parte empresarial y la RLT, identifiquen y corrijan, en su caso, las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijara el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOIMH)

La Comisión de Igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por dos representantes por la parte empresarial y dos representantes de las organizaciones sindicales e independiente con presencia en la RLT de la empresa.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión negociadora y de seguimiento del plan de Igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria con carácter (mensual)
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimos de (15 días) laborables.

De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

### Funciones de la Comisión negociadora del plan de Igualdad:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- Análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo dos años) para validar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

#### Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

- Comunicación
- Seguridad y salud en el trabajo

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la persona encargada de llevar a cabo el diagnóstico la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión negociadora en cada una de las reuniones.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa y la RLT negociarán y, en su caso, establecerán los objetivos del Plan de Igualdad y acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir, si las hubiere, las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Una vez aprobado por las partes el Plan de igualdad, la misma Comisión realizará el seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

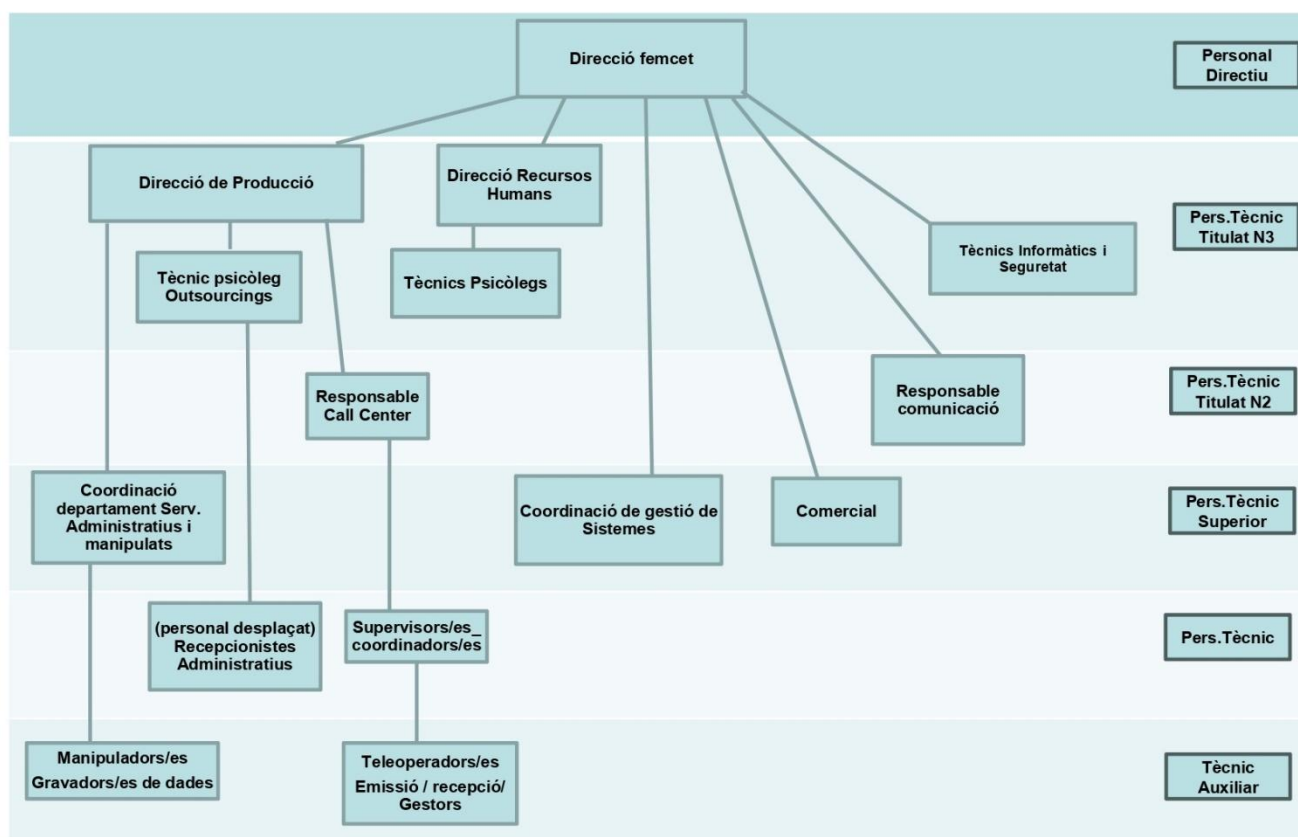
Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Organización y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera.- Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión negociadora del plan de igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

## ORGANIGRAMA



# INFORME DIAGNÓSTICO, VALORACION PUESTOS DE TRABAJO, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

## **METODOLOGÍA**

- Metodología y herramientas utilizadas han sido las acordadas desde la Comisión Negociadora, las herramientas del Ministerio de Igualdad en cuanto a Registro retributivo, valoración de puestos de trabajo, redacción de informe de diagnóstico, auditoria retributiva y establecimiento de objetivos y medidas, y su implantación y seguimiento. También se han utilizado las herramientas de la Generalitat de Catalunya para la recogida de datos cuantitativos y posterior análisis de algunos ámbitos y aspectos de auditoría retributiva.
- El periodo de referencia de los datos analizados ha sido del 2022-2023
- La fecha de recogida de la información ha sido durante 2024
- El Diagnóstico se ha llevado a cabo durante el 2024.
- Las personas intervinientes en el mismo han sido:
  - Por parte de la Empresa: Sra. Marta Alzina y Sra. Ruth Flotats
  - Por parte de RLPT: Sr. Antonio Ubasart , Sr. Jordi Tormo y Sra. Silvia Lara

## ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS DE LA PLANTILLA

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

### MATERIAS ANALIZADAS:

- ✓ Condiciones de trabajo, incluidas conclusiones de auditoría retributiva entre mujeres y hombres
- ✓ Procesos de selección y contratación
- ✓ Formación
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Retribuciones, registro retributivo
- ✓ Infrarrepresentación femenina
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Comunicación Inclusiva

## CONCLUSIONES DIAGNOSTICO, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

### ANALISIS CUALITATIVO DE LA DOCUMENTACION

Se han analizado los siguientes documentos de la empresa:

- MANUAL DE ACOGIDA
- AUTORIZACION MAIL PARA RECEPCION NOMINAS
- ACUERDO CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO PROFESSIONAL
- CONSEJOS DE TRABAJO NO PRESENCIAL
- DOCUMENTACION PREVENCION RIESGOS LABORALES
- NORMATIVA TRABAJO NO PRESENCIAL
- WEB
- REDES SOCIALES: LINKEDIN, INSTAGRAM, FACEBOOK Y TWITER.
- CONVENI COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR
- CUESTIONARIO PERCEPCION DEL PERSONAL

En cuanto al análisis de la información cualitativa de la empresa, se ha observado la necesidad de realizar una revisión en cuanto a la utilización de lenguaje inclusivo en la misma.

Se ha procedido a pasar a todo el personal cuestionario durante el mes Julio a septiembre de 2024, de un total de 111 personas (personal actual en septiembre 2024 en plantilla), han contestado 68, un 61,25% del personal.

De las respuestas recibidas cabe destacar que han respondido 46 mujeres y 22 hombres, también por puesto de trabajo 47 personas de personal Técnico auxiliar donde hay 40 mujeres, y por antigüedad han respondido 36 personas con antigüedad superior a 5 años.

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Se ha evidenciado un lenguaje no inclusivo en alguna de la documentación cualitativa revisada.

## Condiciones de trabajo, incluidas conclusiones de auditoría retributiva entre mujeres y hombres

Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa, dando como resultado una empresa feminizada y/o equilibrada, siendo únicamente el puesto de personal técnico informático el único puesto ocupado en su totalidad por hombres.

Resaltar que en el puesto de trabajo de TELEOPERADOR-A hay un total de 55 personas, de las cuales 40 son mujeres.

Es el puesto de trabajo con menor requerimiento de experiencia y formación, lo que evidencia la existencia de segregación horizontal.

Estas 91 mujeres en la empresa hacen que en términos generales sea una empresa en un sector muy FEMINIZADO, y por ello con una mayoría de presencia femenina en la misma.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, la mayoría de mujeres sobrepasan los 50 años en un 66%

Nivel de formación, nivel de estudios desagregada por sexo, el 63% d las mujeres tienen estudios de segundo grado

Se observa en las escalas con estudios de grados una mayoría de presencia femenina, y en niveles superiores totalmente equiparado, lo que evita una posible situación de segregación vertical, techo de cristal, ya que en comité de dirección hay 2 mujeres.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación a la antigüedad, de las 147 personas, 103 personas tienen antigüedad inferior a 4 años, con presencia en tramo equilibrada entre hombres y mujeres.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el tipo de contratación, de las 147 personas, 101 personas tienen contrato indefinido, de las cuales 61 son mujeres.

El personal que se contrata para las áreas de Call Center y Outsourcing, se contratan con diversidad funcional, porque es el fundamento de la organización, a través de contratos temporales de fomento de la ocupación de 12 meses prorrogables hasta los 3 años, y una vez finalizado se convierten en Indefinidos.

O bien, se realizan contrataciones por sustituciones por motivos de Incapacidades Temporales de larga duración.

O bien por circunstancias de la producción de 3 meses para suplencias de vacaciones del personal.

El personal con responsabilidad si son con diversidad funcional son contratos de 12 meses y a su finalización conversión a indefinidos, o bien, si no existe diversidad funcional son contratados con modalidad indefinida. En este caso siempre es dirección quien decide el tipo de contrato.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la jornada, la mayoría dl prsonal tiene jornada parcial por l sector en que se encuentra, con un total de 113 personas de las cuales 74 son mujeres.

En contra de los estereotipos de género relacionados con la corresponsabilidad, vemos que en Femcet en 2023 solo 1 persona manifestó su preferencia a una jornada parcial por cuidado de un menor con limitaciones (alguna discapacidad).

Del resto de parámetros se observa mayor parcialidad en mujeres, ya que los puestos de TECNICO-A AUXILIAR hay mayor representación femenina y es en donde más mujeres hay del Femcet.

Del total de la plantilla de 147 personas, 116 tienen horario continuo de lunes a viernes, con mayoría de mujeres, ya que en su mayoría se encuentran en el departamento de Call Center (técnico auxiliar), los cuales en su mayoría son en jornada continua y tiempo parcial.

El horario partido, que históricamente ha perjudicado mayoritariamente a mujeres, en femcet está representado en su mayoría por mujeres, ya que del total de personas en horario partido 14 son hombres, y 17 son mujeres. Siendo puestos de oficina, RH, de responsabilidad y dirección.

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Se corrobora la existencia de segregación horizontal en puestos con requerimientos formativos y de menor retribución.

## Procesos de selección y contratación

### Selección y contratación

#### Información cualitativa

Para los procesos de selección y contratación no existen criterios establecidos por la dirección o RH.

Según las necesidades o bien desde Dirección, o bien desde la persona responsable del departamento, y se selecciona según DPT establecidas, entrevistas y pruebas según el perfil.

Los procesos se llevan a cabo de forma simultánea por el personal responsable, RH y la dirección de la empresa.

No se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto, en femcet la selección es llevada a cabo por mujeres.

Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

En los procesos de selección de personal con responsabilidad o personal a cargo se realiza desde la Dirección. Primero se realiza una primera criba desde RH, y posteriormente Dirección, siendo la última decisión de la dirección. En puestos de trabajo como departamento informático, psicología, o puestos de responsables de área (comercial, comunicación, etc.)

En los procesos de selección de personal base o puestos externalizados se realiza directamente desde RH

La metodología que se realiza es a través de contraste vida laboral con CV, referencias de empresas anteriores y test NEO-PI

En los procesos de selección se realizan entrevistas personales, las preguntas utilizadas son similares para hombre y mujeres, y se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata, así como preguntas que puedan ocasionar cualquier tipo de discriminación.

Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Hay muy poca rotación de puestos, prácticamente inexistente.

Los canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo son a través de Intranet, o plataformas destinadas a este fin.

De las 68 personas que han contestado, un total de 39 personas opinan que la empresa selecciona de forma objetiva, sin discriminación por razón de sexo, 2 que no lo hace y 15 no han contestado.

### **CONTRATACION:**

El personal que se contrata para las áreas de Call Center y Outsourcing, se contratan con diversidad funcional, porque es el fundamento de la organización, a través de contratos temporales de fomento de la ocupación de 12 meses prorrogables hasta los 3 años, y una vez finalizado se convierten en Indefinidos.

O bien, se realizan contrataciones por sustituciones por motivos de Incapacidades Temporales de larga duración.

O bien por circunstancias de la producción de 3 meses para suplencias de vacaciones del personal.

El personal con responsabilidad si son con diversidad funcional son contratos de 12 meses y a su finalización conversión a indefinidos, o bien, si no existe diversidad funcional son contratados con modalidad indefinida. En este caso siempre es dirección quien decide el tipo de contrato.

Toda la contratación de la organización es informada a la RLT después de su constitución en marzo de 2024.

De las 147 personas contratadas en 2023, en contratos de DURACION DETERMINADA hay un total de 43, según datos 2023, un 29% del total.

### **OPORTUNIDADES DE MEJORA**

Los anuncios están redactados con lenguaje sexista y no inclusivo

No se ha redactado protocolo, ni criterios para la realización de la selección de personal, o bien la revisión de los existentes en parámetros establecidos en ISO calidad.

## Formación

### Información cualitativa

No se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.

La totalidad de la plantilla NO ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.

En la impartición de la formación NO se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

### **PROCESO DE FORMACION:**

Las necesidades de formación vienen supeditada al puesto de trabajo, o bien de gerencia, o de la persona responsable de departamento, o a solicitud individual.

Cada anualidad se crea el plan de formación durante el primer trimestre del año en curso y se comunica a la RLT y se publica en la Memoria anual del año anterior el resultado de las mismas.

Al Plan de formación se pueden ir añadiendo las nuevas necesidades que van surgiendo durante la anualidad.

Las formaciones se diseñan para colectivos determinados, no están abiertas a toda la plantilla. La asistencia a las formaciones la decide la persona responsable, las cuales son supervisadas por el departamento de RH, para que todo el personal implicado asista a las mismas.

Hay formaciones obligatorias de prevención de riesgos, protección de datos, o las propias del servicio, así como en igualdad y acoso.

Las formaciones vienen detectadas por el personal de supervisión, dirección o RH, o bien a demanda, la cual es valorada por RH

El Plan de formación no es público.

De las 68 personas que han contestado, un total de 53 personas opinan que la empresa ofrece formación a todas las personas sin discriminación por razón de sexo, 2 que no lo hace y 5 no han contestado.

### **OPORTUNIDADES DE MEJORA**

- Falta parte del personal para formar en Igualdad.
- A las personas formadoras no se solicita que utilicen lenguaje con perspectiva de género.
- El plan de formación no es público ni de acceso al personal

## Promoción profesional

En los últimos 3 años, únicamente se ha llevado a cabo 1 promoción de Teleoperador-a a Supervisión, y fue un hombre. Aunque se subrogaron a 4 personas en el departamento de outsourcing debido al hecho de ser adjudicatarios de una licitación y a estas 4 personas se les actualizó su categoría profesional, pasando de técnico auxiliar a personal técnico.

Las posibles vacantes no se publicaban, para favorecer el acceso del personal

Se ha instaurado este 2024 Intranet, que facilita la comunicación interna de las posibles vacantes.

Se deciden las posibles promociones o bien por necesidades o bien por el estudio de perfiles.

Este año se ha publicado en Intranet la necesidad de selección y contratación de una persona Responsable de Call Centre en el mes de Junio 2024, a la cual no se ha recibido solicitud alguna.

## Información cualitativa

No existe procedimiento documentado para la realización y protocolo de promociones.

No se fomenta que se presenten personas del sexo subrepresentado, ya que se rige más por conocimientos, aptitudes o perfil.

Las personas o equipo encargado de la promoción no es un equipo mixto, RH y dirección es en su totalidad son mujeres.

Se realizan evaluaciones por competencias del personal.

La DPT están realizadas con criterios objetivos

No existe movilidad geográfica en la empresa, ya que no existen puestos con la necesidad de viajar o desplazarse.

En el femcet se considera una promoción cuando un/a trabajador/a pasa a desarrollar tareas que pertenecen a una categoría superior a la que estaba realizando, por ejemplo; es una promoción cuando una persona que pertenece al Call Center con categoría de técnico auxiliar, pasa a ser titular de alguno de los servicios del departamento de outsourcing, pasando a la categoría de personal técnico.

## **PROCESO DE PROMOCION:**

No existe un proceso de promoción, cuando hay una necesidad de cobertura de un puesto de trabajo, lo cual ha sido comunicado por la persona responsable del departamento a dirección, esta ha de aprobar la incorporación o la creación de ese puesto de trabajo, y de forma conjunta la persona responsable del departamento, la Dirección junto con RH, se estudia quienes podrían optar a ese puesto de trabajo según la capacitación para ocupar ese puesto de trabajo según las DPT establecidas. Si fuera un puesto nuevo, se lleva a cabo la creación de la DPT correspondiente.

Una vez establecidas las posibles personas candidatas, sugeridas por RH o directamente por la persona responsable del departamento, y viendo que el posible cambio sea factible y viable, se habla con la persona o personas escogidas para informarles de la posible promoción y ver si están interesados en la misma.

Si es una sola persona que se propone y acepta se promociona, y si son varias la última decisión es de la persona responsable del departamento.

De las 68 personas que han contestado, un total de 40 personas opinan que la empresa ofrece las mismas posibilidades de promoción, sin discriminación por razón de sexo, 2 que no lo hace y 16 no han contestado.

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA

- No existe procedimiento documentado para la realización y protocolo de promociones
- Las personas o equipo encargado de la promoción son mujeres.

## Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El uso de los permisos en femcet no tienen un género mayoritario, ya que ambos sexos se benefician de estos por igual

Hacer uso de estos permisos no supone un aspecto que influya en cuanto a las posibilidades de desarrollo profesional.

El uso de medidas de conciliación no supone diferencia salarial, o menoscabo en sus retribuciones.

Hombres y mujeres que se han convertido en padres o madres han hecho uso, en igual proporción, del permiso por nacimiento, en cuanto al cuidado del menor, mayoritariamente mujeres.

En cuanto a las personas que han hecho uso de permisos y/o excedencias no existen diferencias entre mujeres y hombres por tipo de contrato/vinculación.

La medida utilizada por la mayoría del personal del departamento de Call Center y estructura es la del trabajo no presencial, de la cual existe una normativa interna para su regulación, establecida este año 2024. En esta se facilita el poder mover o modificar los días asignados de presencialidad por motivos de salud o malestar sobrevenido, facilitando así la recuperación de los trabajadores y trabajadoras.

Otras medidas que ofrece el femcet mejorando las condiciones establecidas por el convenio base, es el poder acudir a tantas visitas de especialista como se precisen, siendo estas remuneradas y no computando dentro de las 20 horas de las que se dispone para visitas médicas a lo largo del año en curso.

También se facilita, previa justificación de los motivos, mover la jornada laboral, pudiendo pasar de realizarla por la mañana a por la tarde o al revés.

En general, las personas que han respondido que la organización favorece la conciliación, el acceso y las medidas de conciliación.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Las medidas de corresponsabilidad y conciliación son las existentes por normativa.

## Retribuciones, registro retributivo

La retribución de los/as Empleados/as cumple con lo establecido en el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, siendo la igualdad de género uno de sus principios inspiradores.

Desde Recursos humanos y la Dirección se trabaja por la Igualdad retributiva de las personas trabajadoras de femcet

El Convenio Colectivo es el de GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCION A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (código de Convenio 99000985011981), de ámbito estatal y vigencia 2019-2021, en negociaciones en el momento actual. En su Disposición adicional cuarta, legisla los Planes de Igualdad.

Femcet se rige según tablas salariales del convenio del sector publicadas para 2022-2023-2024 en fecha 16 febrero 2023 en BOE. Los aumentos de salario son los estipulados según convenio, a excepción del personal con pactos individuales, u obligatoriedad en cuanto a SMI

A día de hoy la empresa no posee una política retributiva que estipule los criterios y parámetros de retribuciones ni aumentos salariales, siempre y cuando no exista acuerdos de convenio que repercutan a la totalidad de la plantilla.

La percepción del personal de las 68 respuestas recibidas, en ambas cuestiones prevalece que la empresa retribuye igualmente (37 y 33 personas)

Las respuestas vienen corroboradas por el análisis realizado, en que a nivel global y a ámbito anual no existe brecha salarial según los datos analizados.

Se ha observado brecha salarial según Registro retributivo en COMPLEMENTOS SALARIALES:

- BARCELONA ACTIVA
- COMPL. NIVELACION SMI
- PUESTO TRABAJO
- PLUS FESTIVO
- COMPLEMENTO ABSORBIBLE

En los grupos/categorías de TECNICO AUXILIAR y PERSONAL TECNICO, y provocadas o bien por requerimientos del cliente (BARCELONA ACTIVA, PUESTO DE TRABAJO, PLUS FESTIVO) o bien por aspectos relacionados con el SMI (COMP.NIV.SMI, COMP.ABSORVIBLE) o finalmente a voluntad del personal (PLUS FESTIVO en Técnico-a Auxiliar).

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

- No existe protocolo/política de retribuciones, ni descripción de asignación posibles pluses.
-

## Infrarrepresentación femenina

El concepto de infrarrepresentación femenina es fundamental para visibilizar los efectos de las desigualdades de las mujeres en el trabajo. Con el objetivo de lograr una mayor presencia de las mujeres en aquellas posiciones en las que están representadas, el RD6/2019 incorporó la obligación de analizar esta materia en la diagnosis de igualdad. Este ámbito aporta información sobre el estado de la cuestión en nuestra organización.

Sin embargo, dado el carácter sistémico de la diagnosis de igualdad, no debemos olvidar la relación de este ámbito con los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional:

Por categorías se observa infrarrepresentación femenina en;

- Personal técnico superior; 2 hombres y 0 mujeres
- Personal Titulado N3; 5 hombres y 3 mujeres

Del total de las 68 respuestas recibidas, un promedio de 42 personas opina que la empresa tiene una cultura y está comprometida, sensibilizada en la igualdad de oportunidades.

En cuanto al análisis de la información cuantitativa de la empresa, se ha observado que los puestos con infrarrepresentación femenina están ubicados en el Departamento de informática, donde corresponden las categorías de PERSONAL TECNICO SUPERIOR, y PERSONAL TITUALADO N3, donde hay 5 hombres y 3 mujeres.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Se ha evidenciado segregación horizontal en el departamento de informática, no atribuible al proceso de selección utilizado.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa realizó, el primer protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en octubre 2021, se ha observado un lenguaje no sexista, incluso en su redacción.

El Protocolo incorpora: la declaración de principios, la definición de acoso sexual y por razón de sexo y la identificación de conductas que puedan ser constitutivas de acoso y el procedimiento de actuación contra el acoso para gestionar las quejas o denuncias que se puedan producir, y las medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

El Protocolo responde a los siguientes principios: La prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. La información y accesibilidad de los procedimientos y medidas. La confidencialidad y el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora. La prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. La diligencia y celeridad del procedimiento. La garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Las personas de referencia para formar parte de la Comisión Investigadora están establecidas en el protocolo.

No se puede asegurar que todo el personal conozca el Protocolo, aun cuando se hace entrega del mismo en la incorporación de las personas en la organización.

En octubre de 2022 se contrata a Igualia para realizar diagnóstico, procedimiento, protocolo y plan de acción. En julio 2023 se finaliza la actualización iniciada en octubre de 2022 , y se unifican los protocolos y se realiza la redacción de la actualización del Protocolo de acoso sexual, discriminación y violencia sexual para dar cumplimiento a las nuevas normativas publicadas. No se ha evidenciado denuncia alguna desde su aprobación.

Se ha formado como agente de igualdad y discriminación a Marta Alzina en 2023

Se ha formado desde 2020 en sensibilización en Igualdad a personas responsables de equipo. Y en 2023 se ha formado a parte de la plantilla en acoso. El equipo destinado (personas de referencia) a la atención de las situaciones de acoso si ha recibido formación en el procedimiento interno como vía de resolución de las situaciones de acoso.

El equipo destinado (personas de referencia) a la atención de las situaciones de acoso tiene únicamente presencia femenina.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Se debe finalizar la formación en acoso del personal restante
- Se debe asegurar que en el protocolo se incluyen al Colectivo LGTBQ+
- Se debe asegurar el procedimiento para que la totalidad de la plantilla conozca el protocolo y el procedimiento a seguir

## Comunicación inclusiva

El lenguaje y la comunicación, por lo general, son un vehículo social de expresión de ideas, actitudes y comportamientos. El hecho de que las mujeres no tengan una representación o presencia adecuada en la comunicación (lengua y en el uso de imágenes) contribuye a ocultarlas y excluirlas.

La organización NO dispone de un documento o protocolo donde se establecen los criterios para una comunicación no sexista.

El personal con responsabilidades en materia de comunicación, interna y externa, ha recibido formación en igualdad de oportunidades y en uso de comunicación no sexista.

Tanto a nivel interno como externo (incluyendo redes sociales), se hace un uso generalizado de una comunicación no inclusiva.

Las ofertas de trabajo, tanto por canales externos como internos, se redactan de forma inclusiva, con evidencia de alguna excepción

No se ha solicitado a las empresas proveedoras de productos y/o servicios de comunicación que hagan uso de una comunicación no sexista.

Se ha revisado documentación de empresa, observando generalmente un lenguaje no inclusivo.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

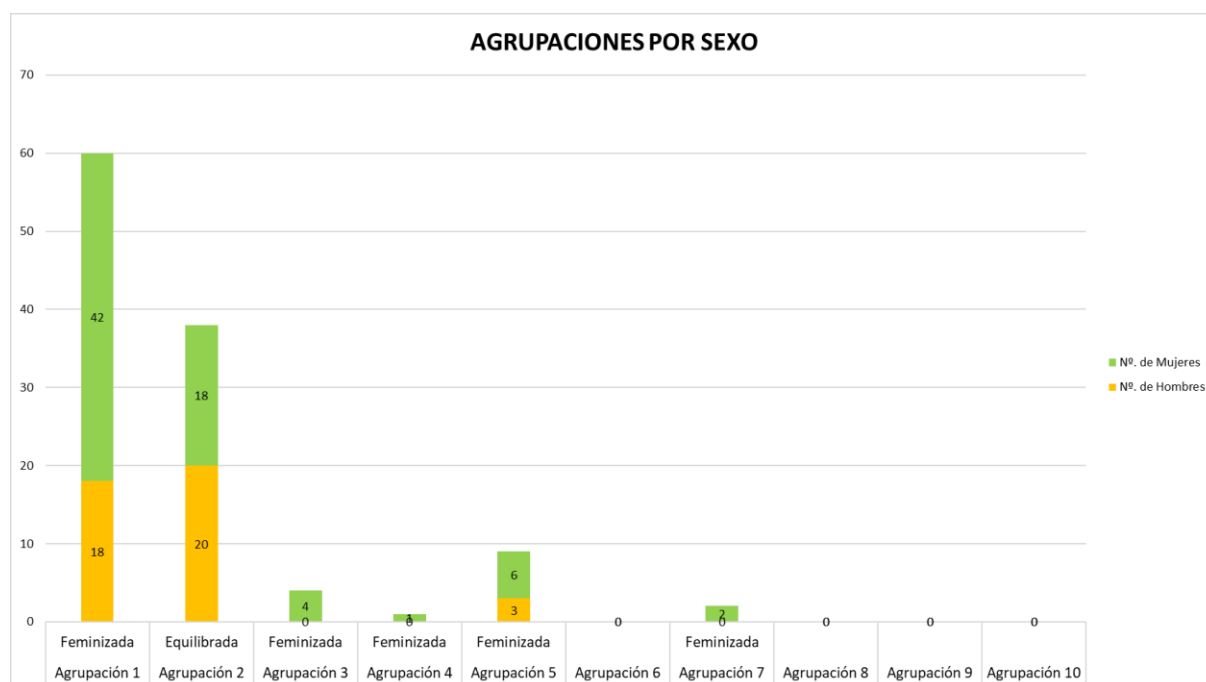
- Uso de lenguaje sexista, no inclusivo en la documentación revisada.
- No hay directrices a seguir en cuanto a lenguaje inclusivo.

### CONCLUSIONES REGISTRO RETRIBUTIVO:

El Registro retributivo ha sido acordado por la Comisión de Igualdad y negociadora, en cuanto a los conceptos a analizar, puestos de trabajo y el periodo, correspondiente a 2023.

Previamente a la realización del registro retributivo se ha llevado a cabo la valoración de puestos de trabajo, resultando una agrupación por ESCALAS

### GRAFICO VALORACION PUESTOS DE TRABAJO



**ANALISIS SALARIO BASE:** Sin brecha significativa

### **ANALISIS COMPLEMENTOS SALARIALES:**

Las brechas encontradas se han concentrado en 2 categorías, PERSONAL TECNICO (Outsourcing y supervisión de CALL CENTER) y TECNICO AUXILIAR.

El resultado son brechas provocadas por temas asociados a SMI, o bien por voluntariedad o por requerimiento del puesto o suplencias de outsourcing mayoritariamente.

**La brecha general en complementos salariales, tanto en mediana como en media con los importes normalizados es de un 46,15%**

**ANALISIS MEJORA VOLUNTARIA:** Sin brecha significativa

**ANALISIS INCENTIVOS:** Sin brecha significativa

**ANALISI PP PAGAS EXTRAS:** Sin brecha significativa

### ANALISI COMPLEMENTO ABSORBIBLE:

**RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIA:** En este cálculo no consta brecha significativa en ninguna categoría

**RTRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIANA:** En este apartado se observa brecha en la categoría de TECNICO AUXILIAR de un **56,46%**, con 34 mujeres y 20 hombres

En la empresa para poder cumplir con la obligatoriedad del SMI, se usa este complemento para:

- Personal con antigüedad suficiente para tener el complemento N1 cobra importe inferior de Complemento absorbible
- Personal sin derecho a N1, tiene un complemento absorbible superior para poder conseguir retribución equiparada a SMI

Y una vez el personal llega al N1 todo el personal cobra lo mismo de complemento absorbible: 4% sobre salario base

### ANALISI PLUS FESTIVO:

#### **RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIA:**

En este apartado se observa brecha en la categoría de TECNICO AUXILIAR de un **92,70%**, con 34 mujeres y 20 hombres

Se abonan a importe convenio los festivos locales y autonómicos, siendo una opción voluntaria el realizar los festivos, siendo mayoritariamente hombres quien optan a los mismos.

En este apartado se observa brecha en la categoría de PERSONAL TECNICO de un **67,90%**, con 22 mujeres y 19 hombres

Este plus se establece bajo 2 parámetros diferentes:

- 1.- CLIENTE MUTUAM: En este cliente trabajan 3 hombres y 1 mujer, y es el cliente el que estipula los importes a cobrar, siendo uno de los hombres el que mayoritariamente realiza todos los festivos
- 2.- CLIENTE CIRCUIT CATALUNYA: Son 2 fines d semana anuales y son 3 hombres que realizan dicho servicio
- 3.- CALL CENTER: Es la parte minoritaria de este complemento, y se abona por importe convenio y es voluntaria su realización

**RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIANA:** Sin brecha significativa

#### ANALISI PLUS PUESTO DE TRABAJO:

**RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIA:** En este apartado se observa brecha en la categoría de TECNICO AUXILIAR de un **40,65%**, con 34 mujeres y 20 hombres

El 90% del plus puesto de trabajo en este grupo va asociado a la realización de suplencias de personal de Outsourcing y en proporción de la jornada que suple, y los hombres realizan la mayoría de suplencias y son a jornada completa.

El 10% restante se abona por soporte a categoría superior, a supervisión, y sólo lo cobra 1 hombre

**RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIANA:** En este apartado se observa brecha en la categoría de PERSONAL TECNICO de un **41,37%**, con 22 mujeres y 19 hombres

Este complemento depende del cliente y el trabajo a desarrollar, y los cobran 12 mujeres y 16 hombres

**ANALISIS DIF N1 ANTERIOR:** Sin brecha significativa

#### ANALISI COMPL. NIVELACION SMI

**RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIA:** En este apartado se observa brecha en la categoría de TECNICO AUXILIAR de un **33,60%**, con 34 mujeres y 20 hombres

Este concepto es un error de gestión en su nomenclatura, ya que corresponde A CTA CONVENIO, y si adicionamos ambos conceptos no existe brecha significativa

**RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIANA:** Sin brecha significativa

**ANALISIS AJUSTE MES:** Sin brecha significativa

**ANALISIS N2:** Sin brecha significativa

#### ANALISIS BARCELONA ACTIVA:

**RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIA:** En este apartado se observa brecha en la categoría de PERSONAL TECNICO de un **56,86%**, con 22 mujeres y 19 hombres

Es un concepto que tienen 3 personas, 2 hombres y 1 mujer y viene establecido por subrogación y a proporción de la jornada

**RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIANA:** Sin brecha significativa

**ANALISIS N1:** Sin brecha significativa

**ANALISIS P PROP.VACACIONES:** Sin brecha significativa

**ANALISIS A CUENTA CONVENIO:** Sin brecha significativa

**ANALISIS PLUS TRANSPORTE:** Sin brecha significativa

**ANALISIS COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:** No existen conceptos extrasalariales para analizar.

### **CONCLUSIONES:**

Habiendo corroborado, en las retribuciones analizadas del periodo 2023, la existencia de Brecha salarial, en los conceptos retributivos especificados anteriormente, igual o superior al 25%, se ha justificado que las diferencias salariales existentes no son debidas a discriminación directa o indirecta por razón de género y sexo de las personas trabajadoras en la organización Femcet.

### **AUDITORIA RETRIBUTIVA**

#### **REGISTRO RETRIBUTIVO Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO:**

##### **CLASIFICACION PROFESIONAL:**

Debido al resultado obtenido en la valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional, sobre la que se ha llevado a cabo el Registro retributivo del 2023, se recomienda el análisis en más profundidad de los conceptos Plus festivo y puesto de trabajo, los cuales son los conceptos que han provocado una mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, no gestionados ni protocolizados por Convenio colectivo.

##### **PROMOCION:**

El procedimiento para la promoción no está regulado por el convenio u otro acuerdo colectivo. Cuando hay una promoción interna SI se informa a toda la plantilla de la empresa para la presentación de candidaturas

Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal para la promoción si tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

##### **SELECCION Y CONTRATACION:**

Se concentran los contratos temporales en mujeres y en puestos de trabajo de menor requerimiento formativo y de experiencia, y con retribuciones más bajas.

Las personas encargadas de llevar a cabo los procesos de selección tienen formación en Igualdad de género y oportunidades

### **FORMACION:**

El plan de formación de la empresa está abierto a toda la plantilla.

No se establece un acceso prioritario a las trabajadoras para participar en acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas, ya que no existen áreas masculinizadas en la organización.

En los cursos de formación y capacitación relacionados con las habilidades directivas no se procura que asistan mujeres y hombres en proporción equilibrada, ya que la Dirección en este caso está ocupada exclusivamente por mujeres.

### **CONDICIONES DE TRABAJO:**

Las condiciones laborales de la empresa no impactan en una posible brecha salarial entre hombres y mujeres.

### **CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD:**

En la empresa existen diferentes medidas de conciliación y precisamente se rompe los estereotipos socialmente establecidos en el Femcet, de reducción de jornada por cuidado de menores con discapacidad, de la cual se ha beneficiado en 2023 1 hombre.

Se dispone de otras medidas de corresponsabilidad asociadas a facilitar seguimientos en temas de salud.

### **INFRARREPRESENTACION FEMENINA:**

Se ha observado que en puestos técnicos, concretamente en el departamento de informática, hay una minoritaria infrarrepresentación femenina, siendo un reflejo de la situación social tanto a nivel formativo y profesional en sectores tecnológicos.

Se corrobora la inexistencia de segregación vertical en puestos de dirección.

### **PLANIFICACION ACCIONES, SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

Adicionado al Plan d Igualdad

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, etc...

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos de acción en Igualdad para femcet

- Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en toda la empresa a través de la implantación de medidas concretas sobre el acceso al empleo, contratación, promoción, formación, retribución.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- Intentar mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en la plantilla general de la empresa, especialmente en aquellos puestos con su representación de mujeres
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales integrando en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual

## FICHAS DE MEDIDAS

La Empresa aplicará el principio de igualdad y no discriminación en toda su extensión dentro de sus procedimientos de selección. En concreto, la Empresa se plantea las siguientes medidas:

| <b>Condiciones de los procesos de selección de personal</b> |   |
|---|---|
| <b>Objetivo</b>   | <i>Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación</i>                                  |
| <b>Medida 1.1</b>   | Incorporar en cada oferta de trabajo (interna y externa) el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades, así como la existencia del Plan de Igualdad.   |
| Indicador de Cumplimiento                                   | Nº de ofertas publicadas con el compromiso/nº total de ofertas publicadas.  |
| Finalización/implantación                                   | 3 meses desde el inicio del Plan  |
| Tipología de la acción                                      | Continua  |
| Responsable   | RRHH  |
| Recursos  | No requiere recursos económicos   |
| <b>Medida 1.2</b>   | Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.   |
| Indicador de Cumplimiento                                   | Nº de descripciones de trabajo revisadas/ Nº de descripciones de trabajo  |
| Finalización/implantación                                   | Dos años desde el inicio del Plan   |
| Tipología de la acción                                      | Continua  |
| Responsable   | RRHH  |
| Recursos  | No requiere recursos económicos   |
| <b>Medida 1.3</b>   | Publicar todas las vacantes abiertas, salvo circunstancias excepcionales y justificadas independientemente del puesto y grupo profesional, garantizando que la información es accesible a todo el personal, con el uso de un lenguaje inclusivo |
| Indicador de Cumplimiento                                   | Nº de vacantes ofertadas con preaviso / nº de vacantes publicadas   |
| Finalización/implantación                                   | En la primera vacante que surja una vez implementado en el Plan de Igualdad   |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Tipología de la acción    | Continua   |
| Responsable               | RRHH   |
| Recursos                  | No   |
| <b>Medida 1.4</b>         | Redacción de protocolo de procedimiento de selección, o bien la revisión de lo establecido en ISO calidad. |
| Indicador de Cumplimiento | Evidencia de redacción o revisión del protocolo o instrucción  |
| Finalización/implantación | Durante la vigencia del PI   |
| Tipología de la acción    | Continua   |
| Responsable               | RRHH- DIRECCION  |
| Recursos                  | No   |

La Empresa desea garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna de la Empresa. De forma concreta, la Empresa plantea los siguientes objetivos y medidas para tratar de conseguirlo:

| <b>La política de promoción interna de la Empresa</b> |   |
|---|---|
| <b>Objetivo</b>                                       | <i>Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de promoción.</i>  |
| <b>Medida 2.1</b>                                     | Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos abiertos a promoción, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos por el puesto. |
| Indicador de Cumplimiento                             | Documento que lo acredite   |
| Finalización/implantación                             | Dos años desde el inicio del Plan   |
| Tipología de la acción                                | Continua  |
| Responsable   | RRHH  |
| Recursos  | Reuniones con dirección para establecer y revisar el Protocolo  |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Medida 2.2</b>         | Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de la empresa, de las vacantes abiertas para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en su publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación disponibles en cada momento. |
| Indicador de Cumplimiento | Nº de vacantes ofertadas / nº de vacantes publicadas.  |
| Finalización/implantación | Un año desde la firma del Plan   |
| Tipología de la acción    | Puntual  |
| Responsable               | RRHH   |
| Recursos                  | No requiere recursos económicos.   |

La Empresa desea establecer la siguiente medida con el fin de garantizar una política de retribución igualitaria.

| <b>Política de retribución de la Empresa</b> |   |
|--|---|
| <b>Objetivo</b>                              | <i>Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa</i>   |
| <b>Medida 3.1</b>                            | Realizar análisis estadísticos anuales sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres para garantizar igualdad salarial.   |
| Indicador de Cumplimiento                    | Informe anual de retribuciones sin y con complementos desagregadas por sexo   |
| Finalización/implantación                    | Anual, primer trimestre de cada anualidad   |
| Tipología de la acción                       | Continuada  |
| Responsable                                  | RRHH  |
| Recursos                                     | No requiere recursos económicos   |
| <b>Medida 3.2</b>                            | Desarrollar una Política retributiva que estipule los criterios y parámetros de retribuciones para determinar los complementos salariales, siempre y cuando no existan unos acuerdos de convenio que se repercuta a la totalidad de la plantilla. |
| Indicador de Cumplimiento                    | Documento que lo acredite   |
| Finalización/implantación                    | A lo largo del 2026   |

|             |                                 |
|-------------|---------------------------------|
| Responsable | RRHH-Direcció                   |
| Recursos    | No requereix recursos econòmics |

La Empresa desitja establir una política de formació dins dels horaris de treball que garanteixi el creixement professional de tots/as els/as Empleats/as en termes d'igualtat.

| <b>Medidas para la formación de los/as Empleados/as</b> |   |
|---|---|
| <b>Objetivo</b>   | <i>Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla</i>           |
| <b>Medida 4.1</b>                                       | Informar con tiempo suficiente de las formaciones previstas a todo el personal de la empresa (Intranet) |
| Indicador de Cumplimiento                               | Formaciones ofertadas/formaciones realizadas.   |
| Finalización/implantación                               | Anual   |
| Tipología de la acción                                  | Continuada  |
| Responsable   | RRHH  |
| Recursos  | No requiere recursos económicos.  |
| <b>Medida 4.2</b>                                       | Formar a la totalidad del personal en igualdad de género y oportunidades                                |
| Indicador de Cumplimiento                               | Formaciones realizadas.   |
| Finalización/implantación                               | Anual   |
| Tipología de la acción                                  | Continuada  |
| Responsable   | RRHH  |
| Recursos  | Los recursos económicos necesarios  |

La Empresa mantendrá todas las medidas de conciliación familiar establecidas en el convenio colectivo aplicable, así como en el propio Estatuto de los/as Trabajadores/as y la restante legislación laboral.

La Empresa se compromete a implementar las siguientes medidas con el fin de garantizar que todos/as los/as Empleados/as puedan disfrutar de forma adecuada de las medidas de conciliación dentro de la Empresa:

| <b>Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional</b> |  |
|--|--|
| <b>Objetivo</b>  | <i>Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla, con especial interés en extender las medidas de conciliación a su totalidad.</i> |
| <b>Medida 5.1</b>  | <b>Desarrollo Política de Conciliación de la empresa</b>   |
| Indicador de Cumplimiento  | Política de Conciliación   |
| Finalización/implantación  | Antes finalización 1S de 2026  |
| Tipología de la acción   | Puntual  |
| Responsable  | RRHH- Dirección  |
| Recursos   | No requiere recursos económicos  |

La empresa velará por que se apliquen políticas y prácticas de seguridad y salud laboral teniendo en cuenta que existen desigualdades en las condiciones laborales y de trabajo entre hombres y mujeres, y que consecuentemente comportan diferencias en la exposición a los riesgos laborales.

| <b>Clasificación profesional y condiciones de trabajo y salud laboral</b> |  |
|---|--|
| <b>Objetivo</b>   | <i>Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras</i> |
| <b>Medida 6.1</b>   | <b>Revisar la perspectiva de género llevada a cabo en la PRL de la empresa</b>   |
| Indicador de Cumplimiento   | El documento de Evaluación de Riesgos  |
| Finalización/implantación   | Anual  |
| Tipología de la acción  | Indefinida   |
| Responsable   | RRHH- Servicio de Prevención de Riesgos ajeno  |
| Recursos  | La empresa destinará una partida presupuestaria para los temas de PRL.   |

Con el fin de continuar la política de prevención de las situaciones de acoso y de discriminación entre los/as Empleados/as, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, la Empresa se propone la realización de los siguientes objetivos y medidas:

| <b>Prevención de las situaciones de acoso y discriminación</b> |   |
|--|---|
| <b>Objetivo</b>  | <i>Conseguir una empresa comprometida con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.</i> |
| <b>Medida 7.1</b>  | Mantener actualizado el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a toda la Empresa.   |
| Indicador de Cumplimiento                                      | El mismo protocolo  |
| Finalización/Implantación                                      | Anual   |
| Tipología de la acción   | Indefinida  |
| Responsable  | RRHH  |
| Recursos   | No precisa recursos económicos  |
| <b>Medida 7.2</b>  | Formar al personal restante y pendiente en acoso, discriminación y violencias sexuales.   |
| Indicador de Cumplimiento                                      | Certificados de formación / gestor equipo   |
| Finalización/Implantación                                      | Primer semestre del año 2025 y cuando hay incorporaciones   |
| Tipología de la acción   | Indefinida  |
| Responsable  | RRHH  |
| Recursos   | La empresa destinará una partida presupuestaria para los temas de PRL.  |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Medida 7.3</b>         | El departamento de RRHH/SPP presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. |
| Indicador de Cumplimiento | Redacción Informe  |
| Finalización/Implantación | Continua, vigencia Plan  |
| Tipología de la acción    | Indefinida   |
| Responsable               | Dirección  |
| Recursos                  | No precisa recursos económicos   |

La Empresa continuará respetando la legislación existente en materia de prevención y de protección de las víctimas de violencia de género. En concreto, la Empresa adoptará la siguiente medida:

| <b>Ayuda a las víctimas de violencia de género</b> |   |
|--|---|
| <b>Objetivo</b>                                    | <i>Desarrollar y mejorar las condiciones laborales del/la empleado/a víctima de violencia de género.</i>  |
| <b>Medida 8.1</b>                                  | A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral debiendo ser debidamente justificados. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación o acreditación de los servicios sociales o salud. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo. |
| Indicador de Cumplimiento                          | Aplicado o no si procede  |
| Finalización/Implantación                          | Desde el inicio del Plan de Igualdad  |
| Tipología de la acción                             | Indefinida  |

|             |   |
|-------------|---|
| Responsable | RRHH  |
| Recursos    | No, salvo el coste de las horas no trabajadas para poder desarrollar estas actividades y remuneradas a la persona trabajadora |

### Propuestas:

La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 24 MESES con reserva de puesto de trabajo.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivada de su situación de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora

A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su situación de víctima, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.

| <b>Medidas de infrarrepresentación femenina</b> |  |
|---|--|
| <b>Objetivo</b>                                 | <i>Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.</i>                          |
| <b>Medida 9.1</b>                               | 1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. |
| Indicador de Cumplimiento                       | Distribución de la plantilla por puestos y categorías profesionales desagregada por sexo.  |
| Finalización/implantación                       | A la realización anual REGISTRO RETRIBUTIVO  |
| Tipología de la acción                          | Anual  |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Responsable               | RRHH- Direcció   |
| Recursos                  | No requere recursos econòmics  |
| <b>Medida 9.2</b>         | Realizaci3n de un anàlisi peri3dic de las polítics de personal y de las prácticas de promoci3n vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres. |
| Indicador de Cumplimiento | Redacci3n protocolo promoci3n  |
| Finalizaci3n/implantaci3n | Durante 2025   |
| Tipología de la acci3n    | Puntual  |
| Responsable               | Direcci3n-RH   |
| Recursos                  | No requere recursos econòmics  |

La Empresa desea fomentar una cultura laboral en la que predominen los principios de igualdad de trato y de respeto de todos/as los/as empleados/as, así como de campañas de comunicaci3n en las que se fomente una cultura de igualdad. Para ello, la Empresa se compromete a elaborar o introducir la siguiente medida:

|  |  |
|--|--|
| <b>Fomento de una cultura empresarial integradora y política de comunicaci3n</b> |  |
| <b>Objetivo</b>  | <i>Asegurar que la comunicaci3n interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicaci3n internos sean accesibles</i>  |
| <b>Medida 10.1</b>   | Revisar y corregir si procede el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, circulares, correo...) y externas (página web, folletos, revistas, campañas de publicidad, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género. |
| Indicador de Cumplimiento  | Chequeo a una muestra de textos e imágenes de diversos ámbitos.  |
| Finalizaci3n/Implantaci3n  | Durante toda la vigencia del PI  |
| Tipología de la acci3n   | Indefinida   |
| Responsable  | RRHH- Marketing/comunicaci3n   |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Recursos                  | No precisa recursos económicos  |
| <b>Medida 10.2</b>        | Comunicar y difundir el plan de Igualdad a toda la plantilla.   |
| Indicador de Cumplimiento | Plan publicado.   |
| Finalización/Implantación | Seis-ocho meses desde la aprobación del Plan  |
| Tipología de la acción    | Indefinida  |
| Responsable               | RRHH  |
| Recursos                  | No precisa recursos económicos  |
| <b>Medida 10.3</b>        | Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de oportunidades" |
| Indicador de Cumplimiento | Presentación texto de la firma de correo  |
| Finalización/Implantación | Seis-ocho meses desde el inicio del Plan  |
| Tipología de la acción    | Indefinida  |
| Responsable               | RRHH- Marketing/comunicación  |
| Recursos                  | No precisa recursos económicos  |
| <b>Medida 10.4</b>        | Redacción de tríptico informativo con consejos de lenguaje inclusivo, para ser publicado en Intranet                          |
| Indicador de Cumplimiento | Publicación en Intranet   |
| Finalización/Implantación | 2S de 2025  |
| Tipología de la acción    | Indefinida  |
| Responsable               | RRHH- Dirección- Marketing/comunicación   |
| Recursos                  | Los necesarios recursos económicos  |

## CALENDARIO DE ACTUACIONES

| Nº MEDIDA | ÁMBITO                        | Responsable | Presupuesto | Fecha ejecución      | Descripción   |
|-----------|-------------------------------|-------------|-------------|----------------------|---|
| 1.1       | Selección                     | RRHH        | 0           | CONTINUA             | Incorporar en cada oferta de trabajo (interna y externa) el compromiso de la empresa sobre la igualdad de   |
| 1.2       | Selección                     | RRHH        | 0           | 2027                 | Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.   |
| 1.3       | Selección                     | RRHH        | 0           | 1º VACANTE           | Publicar todas las vacantes abiertas, salvo circunstancias excepcionales y justificadas independientemente del puesto y grupo profesional, garantizando que la información es accesible a todo el personal, con el uso de un lenguaje inclusivo   |
| 1.4       | Selección                     | RRHH        | 0           | CONTINUA             | Redacción de protocolo de procedimiento de selección, o bien la revisión de lo establecido en ISO calidad.  |
| 2.1       | Promoción                     | RRHH        | 0           | 2025-2026            | Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos abiertos a promoción, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos por el puesto.   |
| 2.2       | Promoción                     | RRHH        | 0           | 2025                 | Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de la empresa, de las vacantes abiertas para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en su publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación disponibles en cada momento.  |
| 3.1       | Retribución                   | RRHH        | 0           | ANUAL                | Realizar análisis estadísticos anuales sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres para garantizar igualdad salarial.   |
| 3.2       | Retribución                   | RRHH        | 0           | 2026                 | Desarrollar una Política retributiva que estipule los criterios y parámetros de retribuciones para determinar los complementos salariales, siempre y cuando no existan unos acuerdos de convenio que se repercuta a la totalidad de la plantilla.   |
| 4.1       | Formación                     | RRHH        | 0           | ANUAL                | Informar con tiempo suficiente de las formaciones previstas a todo el personal de la empresa (Intranet)   |
| 4.2       | Formación                     | RRHH        | 1.500       | ANUAL                | Formar a la totalidad del personal en Igualdad de género y oportunidades  |
| 5.1       | Conciliación                  | RRHH        | 0           | 1S 2026              | Desarrollo Política de Conciliación de la empresa   |
| 6.1       | Condiciones Trabajo           | RRHH y SI   | 2000        | ANUAL                | Revisar la perspectiva de género llevada a cabo en la PRL de la empresa   |
| 7.1       | Acoso y discriminación        | RRHH        | 0           | ANUAL                | Mantener actualizado el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a toda la Empresa.   |
| 7.2       | Acoso y discriminación        | RRHH        | 1.200       | 1S 2025 / continuada | Formar al personal restante y pendiente en acoso, discriminación y violencias sexuales.   |
| 7.3       | Acoso y discriminación        | RRHH        | 0           | CONTINUA             | El departamento de RRHH/SPP presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.  |
| 8.1       | Víctimas Violencia Género     | RRHH        | 800         | CONTINUA             | A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral debiendo ser debidamente justificados. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación o acreditación de los servicios sociales o salud. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo. |
| 9.1       | Infrarrepresentación femenina | RRHH        |             | ANUAL                | Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales  |
| 9.2       | Infrarrepresentación femenina | RRHH        |             | 2025                 | Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.   |
| 10.1      | Comunicación                  | RRHH        | 0           | CONTINUA             | Revisar y corregir si procede el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, circulares, correo...) y externas (página web, folletos, revistas, campañas de publicidad, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.  |
| 10.2      | Comunicación                  | RRHH        | 0           | CONTINUA             | Comunicar y difundir el plan de Igualdad a toda la plantilla.   |
| 10.3      | Comunicación                  | RRHH        | 0           | 1S 2025              | Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de oportunidades"   |
| 10.4      | Comunicación                  | RRHH        | 1800        | 2S 2025              | Redacción de tríptico informativo con consejos de lenguaje inclusivo, para ser publicado en Intranet  |
|           |                               |             | 7.300       |                      |   |

## **METODO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD**

Con el fin de garantizar que las medidas recogidas en el presente Plan serán debidamente seguidas y aplicadas por todos/as los/as Empleados/as y por la propia Empresa, se acuerda que su control se lleve a cabo por parte de: Comisión de Igualdad.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se ha constituido la Comisión negociadora, cuyos integrantes serán los miembros de la COMISION DE IGUALDAD, los cuales llevarán a cabo el Seguimiento, revisión y evaluación del presente Plan de Igualdad.

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres, forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido y es de aplicación a toda la plantilla.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de 4 años desde la firma de este.

### **Evaluación y revisión**

En este caso, la COMISION DE IGUALDAD es el órgano Supervisor establecido en este Plan y aprobará sus decisiones y actuará de la siguiente forma:

Las decisiones de la Comisión de Igualdad deberán ser aprobadas por al menos tres de los cuatro miembros.

Todos los miembros de la Comisión deberán estar presentes para que la resolución se considere válida.

### **Funciones de la COMISION DE IGUALDAD:**

La Comisión de Igualdad llevará a cabo el control y gestión del correcto funcionamiento del Plan, así como a la recepción de las sugerencias de los/as Empleados/as sobre posibles incidencias o aspectos que deben ser regulados en el mismo, a la preparación de informes periódicos sobre la aplicación del Plan o a la elaboración propuestas o recomendaciones de modificación o ampliación del contenido del Plan. En todo caso, la decisión sobre su modificación o inclusión de nuevos aspectos en el Plan corresponderá únicamente a la Empresa de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano podrá actuar a instancia de cualquier Empleado/a que sufra o detecte cualquier incumplimiento de alguno de los derechos o normas recogidos en el presente Plan, así como por iniciativa propia en el caso de que lo estime necesario.

## **Calendario de Supervisión**

La Comisión de Igualdad realizará las labores de revisión del cumplimiento y del grado de ejecución del presente Plan dentro del siguiente calendario:

La Comisión de Igualdad se reunirá cada tres meses para comprobar los datos de evolución de la situación de Igualdad en la empresa, acciones realizadas y efectividad de las mismas.

## **Sanciones por incumplimiento del Plan**

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias del mismo.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por la Comisión de Igualdad y/o la Dirección, describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan, y sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

## **Control de los objetivos**

La Comisión de Igualdad realizará el control sobre el estado de la ejecución y sobre sus posibles resultados de forma periódica, así como de la evaluación de su grado de cumplimiento.

Estas actividades de control se realizarán mediante el análisis de los datos recogidos por parte de cada órgano encargado de su ejecución. De forma específica, las actividades de control se llevarán a cabo de la siguiente manera:

La Comisión de Igualdad se reunirá cada tres meses. En dicha reunión se analizará y aprobará un informe en el que se recogerá un resumen de las medidas del plan implementadas.

## **Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad**

Los/as Empleados/as podrán comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa.

Cualquier denuncia remitida a La Comisión de Igualdad para su estudio deberá contener la siguiente información y presentarse por el canal de denuncias internas que tiene establecido el Femcet y que toda la plantilla tiene acceso a través de la intranet **Doc.G.RH.28**:

- nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan; y,
- datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, la Comisión de Igualdad tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

## Solución extrajudicial de conflictos

Las sanciones ante el incumplimiento de cualquiera de los aspectos dispuestos en este Plan se establecerán por parte La Comisión de Igualdad o la Dirección, siguiendo sus normas de funcionamiento recogidas en la Sección anterior.

La Comisión de Igualdad o la Dirección, conducirá la correspondiente investigación de los hechos denunciados, de forma que se puedan recabar los testimonios y las pruebas necesarias. Tras la recolección de datos, el Supervisor oír a las partes y finalmente, con toda la información recopilada y los testimonios, el Supervisor adoptará la decisión de acuerdo con lo establecido en la Sección anterior.

En todo caso, este procedimiento garantizará la participación del potencial incumplidor y la posible decisión que adopte deberá estar debidamente fundamentada y probada, siguiendo en todo caso lo dispuesto en la legislación y en el convenio colectivo aplicable en su caso.

## Procedimiento de modificación

La Comisión de Igualdad podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

## ***Acta de aprobació del plan de igualtat***

---

Barcelona, el dia 8 de Novembre de 2024, la Comissió Negociadora del Plan de Igualtat de FEMCET, composta:

- Por parte de la Empresa: Sra. Marta Alzina con cargo de DIRECCION desde 01-01-2001, y Sra. Ruth Flotats, consultora externa y agente igualdad desde 2015.
- Por parte de RLPT: Sra Silvia Lara (Independiente), y Sr. Antonio Ubasart (CCOO) según acta del Comité de empresa de fecha 06-03-2024 y 09-04-2024 en la que se designaban los integrantes para la Comisión de Igualdad y negociadora del Plan de Igualdad, y  
- suplente Sr.Jordi Tormo (CCOO) según acta de fecha 05-11-2024.

### **Acuerda**

**1º** Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa FEMCET, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta,

**2ª** Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de Nov 2024 a Nov 2028.

**3º** De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12 horas del día 8 de Noviembre de 2024.