

# PdIND

---

## Política d'Igualtat i No Discriminació

V1.2025

# ÍNDEX

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

# 01

## MARC LEGAL

# 01

## MARC LEGAL

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

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

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

## ÀMBIT LABORAL

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

## ÀMBIT PENAL

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

## ÀMBIT CONSTITUCIONAL

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

## ÀMBIT INTERNACIONAL

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

02

**COMPROMÍS  
AMB LA IGUALTAT**

# 02

## COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

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

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

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

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

# 03

## PRINCIPIS DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT

# 03

## PRINCIPIS DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT

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

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

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

04

**PERSONES  
DESTINATÀRIES**

# 04

## PERSONES DESTINATÀRIES

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

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

05

**OBJECTIUS  
GENERALS**

# 05

## OBJECTIUS GENERALS

Els objectius generals de la present Política són els següents:

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

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

# 06

## PERSONA RESPONSABLE D'IGUALTAT

# 06

## RESPONSABLE D'IGUALTAT

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

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

Les funcions principals de la persona Responsable de la present Política (Rdl) seran les següents:

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

07

**SELECCIÓ I  
CONTRACTACIÓ**

# 07

## SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

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

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

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

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

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

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

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

i oportunitats incidirà en les persones treballadores contractades a jornada parcial i a jornada completa, així com en les persones treballadores amb contractes de temps determinat, i aquells amb contractes indefinits.

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

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

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

# 08

## PROMOCIÓ

# 08

## PROMOCIÓ

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

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

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

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

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

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

# 09

## FORMACIÓ

# 09

## FORMACIÓ

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

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

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

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

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

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

# 10

## RETRIBUCIÓ

# 10

## RETRIBUCIÓ

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

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

En aquest sentit, de conformitat amb l'article 28 del Reial decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igual

tat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, per la qual es modifica la Llei 3/2007, així com el Reial decret 2/2015 pel qual s'aprova la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, "Estatut dels Treballadors"), un treball tindrà igual valor que un altre quan *"la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents"*.

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

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

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

## Eines de control d'igualtat retributiva

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

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

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

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

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

# 11

## CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

# 11

## CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

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

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

En aquest sentit, l'Entitat té l'objectiu d'equilibrar les responsabilitats familiars i laborals de les persones empleades, fomentant estratègies de flexibilització de la jornada i les condicions laborals per tal de garantir el desenvolupament personal i familiar de les persones treballadores. D'aquesta manera protegirem la maternitat i la paternitat, així com la cura de les persones dependents.

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

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

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

# 12

## ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL

# 12

## ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# 13

## VIOLÈNCIA DE GÈNERE

# 13

## VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

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

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

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

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

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

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

# 14

## COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

# 14

## COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

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

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

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

# 15

## SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

# 15

## SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

El Sistema Intern d'Informació (en endavant "SIIF") es configura com un dels eixos fonamentals per a l'adequat compliment normatiu i la prevenció de la responsabilitat penal corporativa que, juntament amb la resta dels procediments de control que disposa l'Entitat, garanteix l'adequada diligència per detectar i/o minimitzar el risc de comportaments il·lícits o contraris als valors i compromisos adoptats en la present Política d'Igualtat i no Discriminació.

En aquest sentit, l'Entitat té implementat un SIIF la configuració del qual constitueix l'eina de primer nivell per a la gestió d' alertes, comunicacions i informacions en relació amb eventuais accions o omissions que puguin ser constitutives d' infracció penal o administrativa greu o molt greu, infraccions del Dret de la Unió Europea o qualsevol situació de presumpte incompliment normatiu, en especial totes aquelles en matèria d'igualtat i no discriminació que es produeixin dins de l'Entitat o en relació amb la mateixa.

Així doncs, l' Entitat, com a element integrat al SIIF, ha implementat canals interns d'informació per rebre tota informació que sigui detectada o se' n tingui coneixement per un membre o tercer vinculat amb aquesta, en relació amb qualsevol actitud contrària als valors i principis de la present Política d'Igualtat i no Discriminació i altres protocols, polítiques i normes internes de l'Entitat.

Aquests canals compten amb la configuració, disseny i suport d' un expert extern per tal d'aportar els més alts nivells de professionalitat, experiència, independència, confidencialitat i compliment de la normativa de protecció de dades, protecció a l'informant i altres àmbits aplicables a aquest tipus de canals. Així mateix, aquests canals tenen en compte la possibilitat d'anònim / anonimització, els requisits d'accés, registre i control, així com altres aspectes crítics, com ara la integritat de registre, protecció de l'informant, la independència i la previsió dels diferents mecanismes per evitar l'existència d'un possible conflicte d'interès.

Per tal de poder acreditar la deguda diligència del SIIF i la seva adequació a la legislació vigent, l'Entitat ha desenvolupat els protocols i reglaments necessaris sobre el seu funcionament, vies d'accés i comunicació, gestió interna, tramitació i registre de les informacions rebudes, per garantir el compliment dels requisits que per a aquest sistema estableix la normativa aplicable, així com aquelles obligacions en matèria de protecció de dades.

Per accedir al SIIF haurà d'utilitzar les vies que se li comuniqui formalment a aquest efecte.

# 15.1

## Garanties i Responsabilitats

L'Entitat, a més de les garanties anteriorment esmentades pròpies del SIIF, compleix amb la protecció de la confidencialitat, amb el correcte tractament de les dades de caràcter personal que es facilitin i amb el màxim respecte dels drets de la persona informant sobre qualsevol incompliment, indici i/o sospita de l'exercici d'una activitat contrària al present Política d'Igualtat i no Discriminació.

La configuració i gestió del SIIF a través d'una aplicació i professionals externs especialitzats aporta elements i garanties d'independència del mateix, la no alterabilitat del contingut de les pròpies comunicacions / denúncies, així com la proporció d'una evidència de la comunicació que permet l'acreditació de la mateixa i la protecció de l'informant.

Així mateix, l'Entitat ha desenvolupat un protocol de gestió del SIIF que contempla, amb la participació d'experts externs independents, la protecció de l'informant de possibles represàlies i els mecanismes d'evitació de conflictes d'interès.

El compromís d'ètica i responsabilitat està configurat entorn de la pròpia voluntat de l'Entitat i els seus membres vinculats, juntament amb el marc normatiu d'aplicació propi a la seva activitat. Per tot això, la comunicació i ús del SIIF, és un dret, un deure i una obligació de tots els membres i entitats vinculats o relacionats amb l'Entitat.

Totes les comunicacions i/o denúncies, s'han de realitzar sota el principi de bona fe i, per tant, s'han de basar en fets o indicis dels quals raonablement es pugui desprendre la realització d'un comportament que ha de ser comunicat. De la mateixa manera, el principi de bona fe requereix que en cap cas pugui desprendre's que existeix falsedat, falta a la veritat o intenció de venjança o de perjudicar un tercer.

Així mateix, és d'obligat compliment per part de les persones usuàries del SIIF la garantia de confidencialitat, l'incompliment de les quals serà perceptiu d'aplicació del règim sancionador corresponent.

# 15.2

## Responsable de SIIF

S'ha designat una persona Responsable del SIIF com a encarregada de rebre i gestionar les comunicacions, així com aplicar el procediment de gestió d'informacions que regula el Sistema. Tot això en coordinació amb l'expert independent especialitzat en gestió de comunicacions, denúncies i investigacions internes corporatives.

Totes les comunicacions són registrades i tractades amb garanties de confidencialitat, protecció de la identitat, seguretat de la informació i no alteració del registre a través dels canals habilitats i informes d'activitat del Sistema.

# 16

## PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

# 16.1 VIA INTERNA

En el si de l'Entitat, una vegada rebuda la comunicació en relació amb les conductes descrites en la present Política, s'articularen les fases següents:

- > **Recepció de la comunicació:** a través de les vies habilitades a aquest efecte i descrites en la present Política. En aquest sentit i en compliment del marc normatiu vigent, la funció de la persona Responsable del Sistema Intern d' Informació serà qui rebí la comunicació en primera instància, per la qual cosa la persona Pdl actuarà sota les seves directrius i en coordinació amb els protocols i procediments del Sistema establerts a l' Entitat.
- > **Investigació:** un cop rebuda la comunicació, la persona Responsable del Sistema procedirà a la creació de la CdR i podrà designar la persona Rdl com a part de la mateixa, sempre que no es generin possibles riscos de conflictes d'interès i s' iniciarà l' anàlisi dels fets. Per a això la Comissió podrà realitzar entrevistes a les persones afectades i testimonis; informar i assessorar la presumpta víctima; i, recaptar les proves i informació pertinents. Finalitzada la investigació, la CdR emetrà un informe al respecte.

La investigació referida es realitzarà respectant, en tot cas, els drets fonamentals de les persones implicades; sobretot el seu dret a la intimitat i a la dignitat, així com les garanties exposades en aquesta Política. Així mateix, en atenció a la gravetat de la comunicació, el perfil de les persones implicades, el risc de conflicte d'interessos, etc. l' Entitat podrà comptar amb l' assessorament d'una persona experta externa la qual elaborarà un dictamen independent sobre el fons de l' assumpte.

Durant la present fase es podrà optar segons el supòsit concret, per la realització d'una primera intervenció de mediació a fi de resoldre el conflicte en el cas que la queixa no revesteixi especial gravetat i existeixi aquiescència per totes les parts implicades. Igualment, en atenció a la gravetat de l' assumpte, es podrà proposar i valorar la necessitat d' adoptar mesures cautelars, les quals hauran d' estar en tot cas fixades per escrit i degudament motivades.

En l'informe referenciat, la CdR recollirà la comunicació; les diligències d'investigació practicades; les mesures cautelars adoptades; les conclusions assolides després de la investigació; i, les circumstàncies agreujants o atenuades observades, proposant les mesures disciplinàries oportunes i donant-ne trasllat immediat a la Direcció de l' Entitat, tot això en virtut dels protocols i procediments del Sistema Intern d'Informació establerts a l' Entitat.

En aquest sentit, la CdR proposarà de forma motivada:

- a** L' obertura d' un expedient disciplinari a la persona afectada, per entendre que la persona informant ha patit alguna de les conductes que expressament es prohibeixen en la present Política.
- b** L' arxiu de les actuacions, per entendre que els fets comunicats no poden ser qualificats com a contraris a cap de les conductes previstes en la Present Política.

La present fase d'investigació i la seva conclusió mitjançant informe es realitzarà al més aviat possible i en qualsevol cas dins del termini màxim de tres mesos. No obstant això, per causes excepcionals, com, per exemple, per la complexitat de l'assumpte, aquest termini podrà ser ampliat de manera motivada i per escrit tres mesos més.

- > **Seguiment:** Un cop recopilada tota la informació i realitzat l'Informe, s'haurà d'assegurar o bé l'arxiu del cas en els supòsits on s' hagi determinat la inexistència d'assetjament o la vulneració de la llibertat sexual, o bé l'adopció de les mesures necessàries conforme a la resolució del cas per part de la Direcció de l'Entitat.

Igualment s'ajudarà la víctima a superar les conseqüències que s' hagin derivat de la conducta informada. L'exposat quedarà degudament registrat, quedant la conservació dels expedients supeditada al disposat en la legislació aplicable.

Finalment, s'observarà la necessitat de reforçar qualsevol tipus de mesura correctora addicional mitjançant el desenvolupament de controls, sessions formatives o de sensibilització, entre d'altres.

## 16.2 VIA EXTERNA

L'Entitat, així com el seu personal intern o extern relacionat amb la mateixa, podran acudir a la via jurisdiccional contemplada en la legislació que li sigui d'aplicació, articulada mitjançant diferents tipus de drets i procediments.

Aquesta solució pot anar combinada amb la via exposada en l'epígraf precedent o bé ser posterior a la mateixa. En qualsevol cas, es recomana l'assessorament per un expert extern en la matèria o àmbit concrets.

# 16.3 GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Respecte a les garanties que ha de complir el procediment s' han d'assenyalar les següents:

- > **Respecte i protecció a les persones:** cal procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències s' han de realitzar amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones interessades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones afectades podran ser assistides en tot moment al llarg del procediment si així ho requereixen.
- > **Confidencialitat i Protecció de Dades:** les persones que intervinguin en el procediment tenen l' obligació de guardar la més estricta confidencialitat, secret i reserva d'aquella informació obtinguda durant aquest. Per tant, no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les comunicacions presentades o sobre qualsevol dada obtinguda durant el procés de recerca. Així mateix, la informació que es tracti en el procés es realitza de manera confidencial, restringint l'accés només al personal autoritzat i salvaguardant en totes les etapes del procés la identitat de les persones implicades.
- > **Objectivitat i absència de conflictes d'interès:** durant el curs de la investigació, les persones intervinents hauran de mostrar la seva diligència i imparcialitat en l'estudi del cas. A més, en el supòsit d'existir qualsevol tipus de conflicte d'interès (laboral, familiar, econòmic, etc.), s'incorporaran mecanismes de prevenció del conflicte d'interès que detallarà i documentarà la CdR.
- > **Celeritat:** la investigació i la resolució sobre la conducta comunicada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties i terminis contemplats.
- > **Dret de defensa i presumpció de la innocència.**
- > **Diligència i professionalitat:** les persones que formin part de la recerca hauran de reunir les qualitats (coneixement i experiència) necessaris per ser-hi part. En qualsevol cas, es podrà recórrer a una persona experta externa que complimenti aquesta funció o per suplir la falta d'experiència i/o formació de les persones integrants de la comissió. Així mateix, s'haurà d'acudir a una persona experta externa en matèria de processos d'investigació quan la comunicació requereixi la realització d'entrevistes.
- > **Contradicció:** el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'esclarament dels fets comunicats.
- > **Informació:** les parts hauran de ser informades sobre l'estat del procés i resolució del cas.
- > **Protecció de les víctimes:** l'Entitat haurà d'adoptar les mesures que estimi pertinents per garantir el dret a la protecció de les parts afectades.
- > **Prohibició de represàlies:** s' han de prohibir expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una comunicació, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre aquesta matèria, sempre que s' hagi actuat de bona fe. Si es demostrés que una comunicació ha estat presentada amb mala fe i que les declaracions contingudes són intencionadament fraudulentas o falses, es posarà en coneixement de la Direcció de l' Entitat perquè es doni inici a l'expedient disciplinari oportú.
- > **Registre i Documentació:** tota la informació generada en el procediment quedarà degudament registrada i documentada. L'accés a la mateixa quedarà restringit a les persones responsables implicades en la investigació i en les mesures de prevenció, protecció i correcció que poguessin ser necessàries.

# 16.4

## COORDINACIÓ AMB ALTRES PERSONES RESPONSABLES

A l'efecte d'assegurar el degut compliment de totes les normatives que puguin afectar el present Protocol, la persona responsable del mateix coordinarà amb altres persones Responsables de compliment normatiu qualsevol actuació pertinent per a la seva actualització i adaptació a la legalitat normativa vigent. En implementar estratègies de coordinació efectives, l'Entitat reforça el seu compromís amb la prevenció de situacions i/ conductes constitutives d'assetjament o que atempten contra la llibertat sexual, i fomenti una cultura de respecte i professionalisme.

# 17

## ACTUALITZACIÓ I SEGUIMENT

# 17

## ACTUALITZACIÓ I SEGUIMENT

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

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

En aquest sentit, la present Política es mantindrà vigent fins que sigui modificada o suprimida de forma motivada i degudament comunicada.

# 18

## AGRAÏMENTS

# 18

## AGRAÏMENTS

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

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