



**Advanced
Forging
Solutions**
Since 1652

Pla d'igualtat
COMERCIAL DE LA FORJA SA (COMFORSA)
4/2022 – 4/2026

Octubre 2022

Contenido

I. Introducció.....	3
II. Marc normatiu	3
III. Compromís de la Direcció.....	5
IV. L'empresa.....	6
1. Història.....	7
2. Compromís amb el medi ambient.....	7
3. Responsabilitat social.....	7
4. Igualtat i Codi Ètic.....	8
5. Centres productius i seu comercial.....	8
6. Estructura i Organització.....	10
1. Plantilla	11
V. Pla d'Igualtat - Vigència i àmbit d'aplicació.....	11
VI. Comissió d'igualtat	12
VII. Pla d'Igualtat –Seguiment i avaluació del Pla.....	12
VIII. Pla d'Igualtat – Fitxa d'avaluació.....	14
IX. Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat.....	15
X. Diagnosi – Resultats.....	17
6.1 Conceptes auditoria retributiva	23
6.2 Auditoria retributiva de tota la plantilla.....	25
6.2.1 Mitjana aritmètica	25
6.2.2 Mitjana.....	26
6.3 Conclusions auditoria	26
XI. Pla d'Igualtat – Objectius.....	32
XIII. Pla d'Igualtat – Accions temporalitzades.....	38
XIV. Pla d'Igualtat – Pressupost.....	39
XV. Reglament de la Comissió.....	40
ANNEX I: Fitxes Pla Accions.....	44



I. Introducció

El Pla d'Igualtat de Comforsa és el referent del què es dota l'empresa per a garantir un entorn de respecte a la dignitat de les persones i d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes, tal i com s'exposa al compromís firmat per la Direcció i en compliment del deure legal derivat de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Amb aquest esperit, es presenta un pla d'acció que busca la implicació de totes les persones que constitueixen l'empresa i que és el resultat de l'esforç compartit per avançar en la transversalització de gènere i en la construcció d'una societat més justa i sostenible.

El pla s'articula en 10 eixos d'acció i respon als aspectes normatius contemplats en els Reial Decrets 6/2019, 901/2020 i 902/2020, ampliant les accions proposades a aspectes de promoció de la igualtat i llenguatge inclusiu.

El present document descriu el resultat de la diagnosi realitzada i defineix els objectius i accions previstes.

II. Marc normatiu

El contingut de les accions dissenyades en el Pla d'Igualtat respon al marc normatiu en matèria d'Igualtat tant a nivell internacional com de la Unió Europea, estatal i autonòmic i, en particular, a la legislació que en aquesta matèria regula el contingut i procediment dels Plans d'Igualtat.

1) Context legal: normativa aplicable

Sense ànim de recollir tota la normativa, és important esmentar el context legal de què deriva la legislació aplicable. El dret a la igualtat entre dones i homes és un dret proclamat en la Declaració Universal dels Drets Humans (article 2), considerat com a norma d'obligat compliment per l'article 10.2 de la Constitució espanyola de 1978, que considera que "*les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans*".

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, recull declaracions en relació als drets de les dones a la igualtat i és l'impulsor de les

successives conferències mundials sobre el dret de les dones, de les que es deriven declaracions i compromisos per als Estats.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) aprova normes internacionals de la feina que promouen la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral. El Conveni nº 100 de sobre igualtat de remuneració (1951), el Conveni nº 111 sobre la discriminació en l'ocupació (1958), entre d'altres, així com Plans d'acció en matèria d'igualtat en el treball (Pla d'acció sobre igualtat de gènere 2018-2021).

El Tractat de la Unió Europea declara el dret a la igualtat entre dones i homes (art. 2 i 3) i el principi de no discriminació. L'art. 156 estableix el principi d'igualtat retributiva. La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea prohibeix tota discriminació per motiu de sexe o orientació sexual (art. 21), garanteix el principi d'igualtat entre homes i dones (art. 23) i la protecció de la maternitat (art. 33) i inclou el concepte d'acció positiva per fer efectiva la igualtat en l'àmbit de la feina (art. 23).

L'Estratègia d'Igualtat de Gènere del Consell d'Europa (2018-2023) es centra en l'actuació contra els estereotips de gènere, el sexisme, les violències contra les dones, la participació equilibrada de les dones i els homes en la presa de decisions i la consecució de la transversalitat de gènere en totes les polítiques.

La Constitució espanyola de 1978 consagra en el seu art. 14 el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe com a dret fonamental i el deure de tots els poders públics de garantir que la igualtat sigui real i efectiva (art. 9).

La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), modificada pel Reial Decret 6/2019, té per objectiu la consecució de la igualtat real i efectiva i defineix el contingut mínim que ha de contenir la diagnosi i el pla d'igualtat, així com l'obligació d'inscriure el pla d'igualtat en el Registre de Plans d'igualtat.


Els Reials decrets 901/2020 i 902/2020 venen a ampliar i detallar les obligacions de les empreses recollides en el Reial Decret 6/2019 de 1 març de mesures urgents per a la garantia de la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

En l'àmbit català, l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat i de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, les condicions de treball i retribució; la no discriminació en el embarassat o la maternitat, la protecció integral contra tot tipus de violències contra les dones i el sexisme.

La Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes, complementària de la LOI.

III. Compromís de la Direcció

La Direcció de l'empresa signa el compromís el mes de maig de 2022.



Advanced Forging Solutions
Since 1652

POLÍTICA I COMPROMÍS DE NO DISCRIMINACIÓ, DE TRACTE IGUALITARI I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

CampdevànoI, maig 2022

Comercial de la Forja, SAU està totalment compromesa amb el respecte i la satisfacció de les necessitats de les persones i la societat. Aquest compromís està implícit en el nostre Codi Ètic i de Conducta i el nostre Manual d'Acollida (7.2. Igualtat d'Oportunitats); i inclou el compliment de la legislació (Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març) sobre la igualtat efectiva entre dones i homes, concebuda pel bé de totes les persones.

La Igualtat de Gènere efectiva és un dels nostres objectius permanents i fonamentals, de la mateixa manera que ho són la Seguretat, la Qualitat, el Respecte pel Medi Ambient i la Productivitat. Aquests objectius es recolzen els uns amb els altres i cal que es considerin sempre tots cinc en la realització de qualsevol tasca.


Des de la direcció manifestem fermament la decisió que tot el que fem en el nostre dia a dia ha d'estar fonamentat en la no discriminació, el tracte igualitari i la igualtat d'oportunitats. Tot el personal de Comforsa tenim el deure de difondre-ho i d'exigir-ho a tots els companys i companyes.

En aquest sentit, la no discriminació estarà integrada en el conjunt de polítiques de l'empresa, entenent que cadascú ha de realitzar la seva feina tenint presents els valors del Codi Ètic i de Conducta que fonamenten Comforsa.

Així doncs, s'espera la col·laboració i participació de tot el personal de Comforsa per tal d'assolir aquest objectiu mitjançant l'actitud i el llieratge necessari per a assegurar el respecte a totes les persones en tots els àmbits de l'organització.


Per tal que aquesta actitud també beneficiï a les persones més estimades per cadascú de nosaltres i serveixi com exemple i referent, també us animem a assumir el vostre compromís amb els valors de no discriminació, tracte igualitari i igualtat d'oportunitats en les vostres vides fora de l'empresa.

Josep Puig



Director General

Jesús Sánchez



Director de RRHH



IV. L'empresa

DADES DE L'EMPRESA						
Raó social	COMFORSA – COMERCIAL DE LA FORJA, S.A.U.					
NIF	A58402165					
Domicili social	Còrsega, número 288, 3r 2a – 08008 Barcelona					
Forma jurídica	Societat Anònima Unipersonal					
Any de constitució	9/7/1987					
RESPONSABLE DE L'ENTITAT						
Nom	JOSEP PUIG					
Càrrec	Director General					
Telf.	972 712 761					
e-mail	jpuig@comforsa.com					
RESPONSABLE D'IGUALTAT						
Nom	JESÚS SÁNCHEZ SOLER					
Càrrec	Director Recursos Humans					
Telf.	972 712 761					
e-mail	jsanchez@comforsa.com					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Indústria					
CNAE	2550 – Forja, estampació, troquelat, tall de metalls					
Descripció de l'activitat	Forja, estampació, troquelat, tall de metalls					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Catalunya					
DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	22	Homes	288	Total	310
Centres de treball	6					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	Si					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts	NA					
Representació Legal de Treballadors i Treballadores	Dones	1	Homes	18	Total	19

1. Història

Els primers documents escrits de la Farga de Campdevàrol es remunten al 1652. Al 1875 la Farga Grau produeix ferro i eines agrícoles pel procés tradicional català de Forja. El 1924 es constitueix la Farga Casanova SA i al 1951 s'adquireix la planta de Ripoll de l'empresa d'automòbils Hispano Suiza, el primer forjador espanyol de cigonyals i eixos davanters. L'any 1965 es constitueix Taga SA per a la mecanització i venda de cigonyals i al 1966 s'adquireix la Sociedad Española de Construcción Naval (construcció de vaixells).

L'any 1973 s'inaugura la nova planta de forja en Campdevàrol, per a la producció de peces d'alt volum.

L'any 1987 es constitueix Comercial de la Forja SA (COMFORSA), amb l'objectiu de recuperar el grup industrial Farga Casanova, llavors en crisi i l'any 1996 amb la dissolució de les societats Farga Casanova i Taga SA, Comforsa assumeix la tecnologia, el negoci i la plantilla d'ambdues empreses.

L'objecte de la Societat consisteix en la comercialització, producció i fabricació de tota mena de productes relacionats amb el sector siderometal·lúrgic i en qualsevol altra activitat que directament o indirectament estigui relacionada amb les anteriors.

2. Compromís amb el medi ambient

Comforsa està compromesa amb el respecte a l'entorn natural, un compromís que es concreta en el consum d'energia elèctrica procedent en la seva totalitat de fonts renovables i en un sistema de gestió mediambiental integrat en la seva activitat de producció (ISO 14001). Es fomenta un consum responsable de recursos (materials, energia i aigua) per tal de preservar el nostre entorn natural com a font de biodiversitat, de benestar i de riquesa social i econòmica de la comarca del Ripollès

3. Responsabilitat social

Un dels objectius principals de la política de responsabilitat corporativa de Comforsa és l'extensió dels principis i les pràctiques responsables en el si de la societat, per tal d'avançar conjuntament cap al progrés en matèria social i mediambiental. Comforsa, està alineada amb la filosofia de la Formació Dual (Centre de Formació i Empresa) i col·labora en matèria educativa amb centres de Formació Professional de la comarca amb l'objectiu d'ajudar a la inserció en el món laboral de l'alumnat i futurs/res tècnics/ques i personal operari qualificat de la indústria.

4. Igualtat i Codi Ètic

Comforsa disposa d'un Codi de Conducta que resumeix les diverses polítiques i pràctiques que estan vigents en la companyia relacionades amb el comportament de les persones i de l'empresa. Així, s'estableixen les normes de comportament responsable i l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

5. Centres productius i seu comercial

L'empresa compta amb 6 centres de treball, entre els que es troba la seu comercial.

Comforsa 1

La seu comercial (Comforsa 1) es troba a Barcelona, l'equip d'aquest departament s'encarrega del procés de comercialització i venda dels productes de Comforsa.

Comforsa 2

Planta de forja lleugera ubicada a Campdevàrol on es produeixen principalment malles i peces per a l'automació, entre altres.

- ✓ Premses mecàniques de 1.600 tones fins a 4.000 tones.
- ✓ Instal·lacions: àrea total: 28.800 m² – àrea coberta: 12.450 m².
- ✓ Productes: malles, segments, aranyes, fusells, balancins, segments, contrapesos.

Comforsa 3

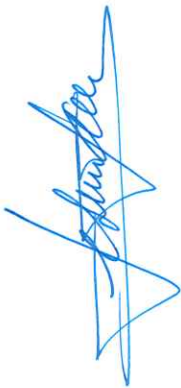
Planta d'extrusió i mecanització de mangons per a eixos posteriors de camions i tràilers ubicada a Ripoll que disposa d'una línia totalment automatitzada.

- ✓ Peces fins a 25 kg de pes per acers aliats al carboni.
- ✓ Premses hidràuliques: 800 tones, 1.200 tones i 2.000 tones.
- ✓ Instal·lacions: àrea total: 20.500 m² – àrea coberta: 13.300 m².

Comforsa 4

Planta de mecanització de cigonyals d'acer aliats al carboni i d'acers micro-aliats de dos metres de longitud. Totalment equipada amb centres de mecanitzat (CNC).

- ✓ Màquines de fresat orbital, màquines automàtiques de foradat, tremp per inducció, centres de rectificat, cèl·lules d'equilibrat, polidores.
- ✓ Instal·lacions: àrea total: 20.000 m² – àrea coberta: 8.000 m².










- ✓ Productes: cigonyals per a motors dièsel mitjans i pesats, cigonyals per a motors marins, cigonyals per a motors estacionaris, cigonyals per a vehicles especials.

Comforsa 7

Planta de forja pesada amb una premsa de 8.000 tones totalment automatitzada amb refredament controlat.

- ✓ Productes: mangons per a eixos posteriors de camions, mangons per a eixos de tràilers, caixes diferencials, aranyes per camions, braços d'agricultura.

Comforsa 8

Taller per la fabricació, reparació, ajustatge i muntatge de les nostres pròpies matrius i utilatges, que ens permet subministrament ràpid i eficaç a les plantes productives de forja i extrusió, i la protecció del *knowhow* de l'empresa.

La Taula 1 mostra la distribució de la plantilla per centre de treball, a on s'observa que el 82% de la plantilla es troba als centres de Comforsa 2, Comforsa 3 i Comforsa 4 (el 86% de les dones de l'empresa i el 82% dels homes).

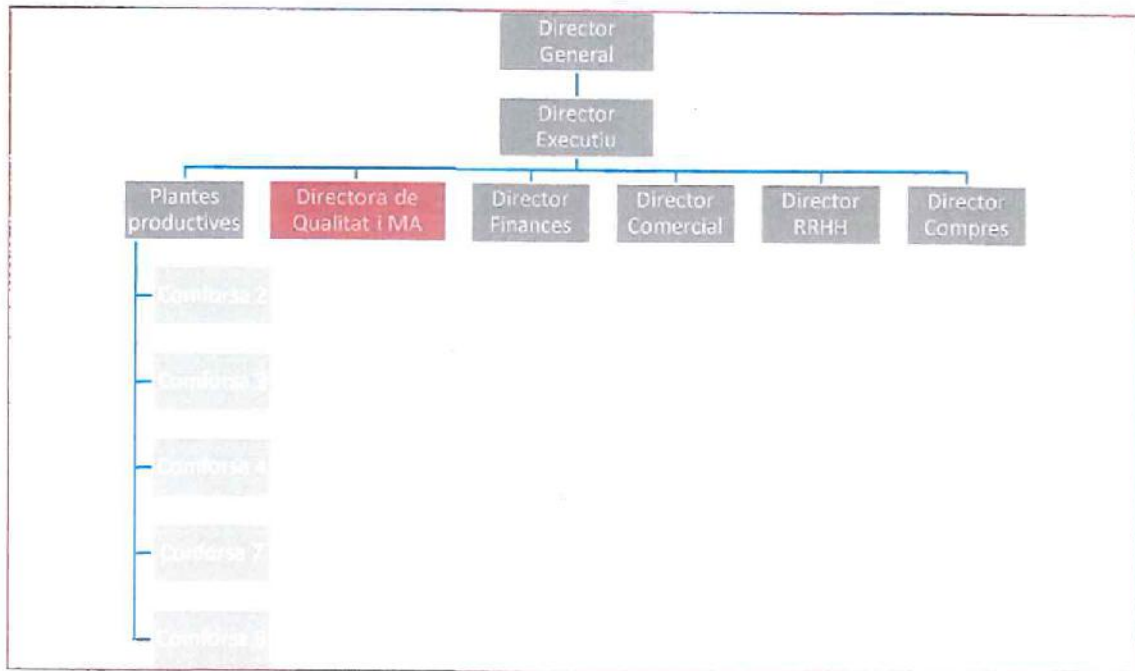
Tots els centres estan masculinitzats, tot i que hi ha dones a tots excepte a Comforsa 7 i Comforsa 8.

CENTRE DE TREBALL	SEXE		Distrib. Total		Distrib		ICon		TOTAL	%S/TOTAL	Infra-rep	F/M
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home				
C-1	3	5	1%	2%	38%	63%	14%	2%	8	3%	0,60	M
C-2	8	65	3%	21%	11%	89%	36%	23%	73	24%	0,12	M
C-3	3	96	1%	31%	3%	97%	14%	33%	99	32%	0,03	M
C-4	8	74	3%	24%	10%	90%	36%	26%	82	26%	0,11	M
C-7	0	19	0%	6%	0%	100%	0%	7%	19	6%	0,00	M
C-8	0	29	0%	9%	0%	100%	0%	10%	29	9%	0,00	M
TOTAL	22	288	7%	93%	7%	93%	100%	100%	310	100%	0,08	M



6. Estructura i Organització

L'equip directiu està format per 12 homes i 1 dona.



L'empresa s'estructura en 8 àrees o departaments. El 75% de la plantilla es troba al departament d'Operacions (a on es troba el 23% de les dones i el 80% dels homes). El departament de Compres mostra equilibri de gènere, en tant que Recursos Humans està feminitzat amb 3 dones i 2 homes. La resta son departaments masculinitzats.

DEPARTAMENT	SEXE		Distrib. Total		Distrib		ICon		TOTAL	% S/TOTAL	Infra-rep	F/M
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home				
DIRECCIÓ GENERAL	1	2	0%	1%	33%	67%	5%	1%	3	1%	0,50	M
ADMINISTRACIÓ I FINANCES	3	6	1%	2%	33%	67%	14%	2%	9	3%	0,50	M
COMERCIAL	2	4	1%	1%	33%	67%	9%	1%	6	2%	0,50	M
COMPRES	4	4	1%	1%	50%	50%	18%	1%	8	3%	1,00	EQ
OFICINA TÈCNICA	1	13	0%	4%	7%	93%	5%	5%	14	5%	0,08	M
OPERACIONS	5	229	2%	74%	2%	98%	23%	80%	234	75%	0,02	M
QUALITAT I MA	3	28	1%	9%	10%	90%	14%	10%	31	10%	0,11	M
RECURSOS HUMANS	3	2	1%	1%	60%	40%	14%	1%	5	2%	1,50	F
TOTAL	15	78	16%	84%	16%	84%	100%	100%	93	100%	0,19	M

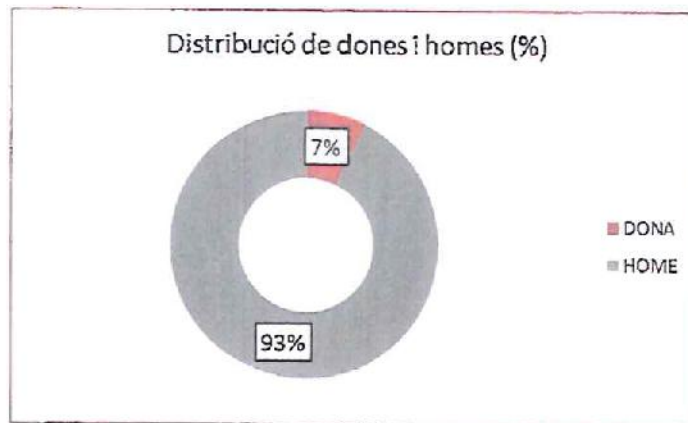
[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

1. Plantilla

La plantilla de l'empresa és de 310 persones (288 homes que representen el 93% de la plantilla i 22 dones, que representen el 7%).

SEXE	TOTAL	% TOTAL
DONES	22	7%
HOMES	288	93%
TOTAL	310	100%



Gràfic 2 - Distribució de dones i homes de plantilla

V. Pla d'Igualtat - Vigència i àmbit d'aplicació

El Pla d'Igualtat de Comforsa té una vigència de 4 anys, fins el 15 de setembre de 2026.

Aquest Pla d'Igualtat afecta a totes les persones treballadores de l'Empresa Comercial de la Forja S.A.U. de tots els seus centres de treball. Afecta a la totalitat del personal que presti els seus serveis dins l'empresa i que hi estigui vinculada mitjançant contracte laboral.

Territorialment afecta a tots els centres de Comforsa que actualment estan ubicats a les províncies de Girona i Barcelona.



VI. Comissió d'igualtat

La Comissió d'Igualtat es constitueix en data 7 de maig de 2021, segons acta de constitució.

En representació de l'empresa:

- JS-Director de RRHH
- LB-Tècnica de RRHH
- AM-Aprovisionadora planta
- LE-Planificadora de C4
- EB-Responsable qualitat C2 i Laboratori metal·lúrgic

En representació de la plantilla:

- HP-Tècnica de laboratori i representant CCOO
- XR-Operari forja i representant CCOO
- DQ-Operari centres de mecanitzat, representant UGT
- RM-Operari acabats, representant UGT
- EM-Operari centres mecanitzats i representant CCOO

VII. Pla d'Igualtat –Seguiment i avaluació del Pla

La Comissió d'Igualtat realitzarà reunions trimestrals de seguiment i avaluació de les accions definides durant el primer any d'implantació de el Pla d'Igualtat i en els següents exercicis seran de caràcter semestral, llevat que la mateixa Comissió es convoqui amb una altra periodicitat puntualment.

En aquestes reunions:

- S'avaluarà el compliment dels objectius analitzant dificultats i progressos per ajustar-los a la planificació realitzada (veure annex model fitxa de seguiment)
- Es realitzaran correccions i ajustos necessaris i justificats de el Pla si cal
- Es realitzaran o sol·licitaran informes específics quan es consideri necessari

La comissió d'igualtat elevarà acta de cada reunió. Les responsabilitats de cadascuna de les tasques del sistema de seguiment es detallen a continuació:




Funcions	Responsables d'executar les accions	Comissió de seguiment / Igualtat
Aplicació dels mecanismes de seguiment de les accions	√	√
Elaboració d'informes de seguiment	√	√
Participació en reunions	√	√
Presca de decisions sobre futures actuacions	√	√
Elaboració d'informes d'avaluació	√	√

Pel funcionament intern, la Comissió es regirà pel Reglament de la Comissió d'Igualtat signat en acta de constitució de data 7 de maig de 2021 (s'inclou a punt XV).

Tanmateix, la comissió es compromet a realitzar una avaluació intermitja (10/2024) i una altra final (04/2026) com a mínim, a part del seguiment realitzat amb la periodicitat abans mencionada.

Per aquestes avaluacions utilitzarà la fitxa d'avaluació que es mostra en el punt VIII.



VIII. Pla d'Igualtat – Fitxa d'avaluació

FITXA SEGUIMENT MESURES	
Mesura	
Persona/Departament resp.	
Data implantació	
Data seguiment	
Complimentat per	
Indicadors de se seguiment	
Indicadors segons fitxa d'acció	
Indicadors de resultat	
Nivell d'execució	<input type="checkbox"/> Pendent <input type="checkbox"/> En execució <input type="checkbox"/> Finalitzada
Indicar el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humans
	<input type="checkbox"/> Falta de recursos materials
	<input type="checkbox"/> Falta de temps
	<input type="checkbox"/> Falta de participació
	<input type="checkbox"/> Descoordinació d'altres departaments
	<input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament
	<input type="checkbox"/> Altres motius (especificar)
Indicadors de procés	
Adequació dels recursos assignats	
Dificultats i barreres per a la implantació	
Soluciones adoptades	
Identificadors d'impacte	
Reducció de desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura	




IX. Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat

El present Pla d'Igualtat és el resultat de la diagnosi realitzada amb l'objectiu d'identificar la situació actual en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'empresa. Per realitzar la diagnosi s'ha accedit a les dades quantitatives de la plantilla i a entrevistes i evidències aportades des de l'àrea de Recursos Humans.

Així mateix, s'han realitzat entrevistes individuals a una mostra de la plantilla, acordada amb la Comissió d'Igualtat, i s'ha llançat una enquesta a tota la plantilla.

A partir dels resultats en cada un dels 10 eixos d'anàlisi s'ha proposat un objectiu general del Pla i objectius per a cada un dels eixos, per als quals s'han definit les accions a executar que permetran assolir millores en els diferents àmbits.

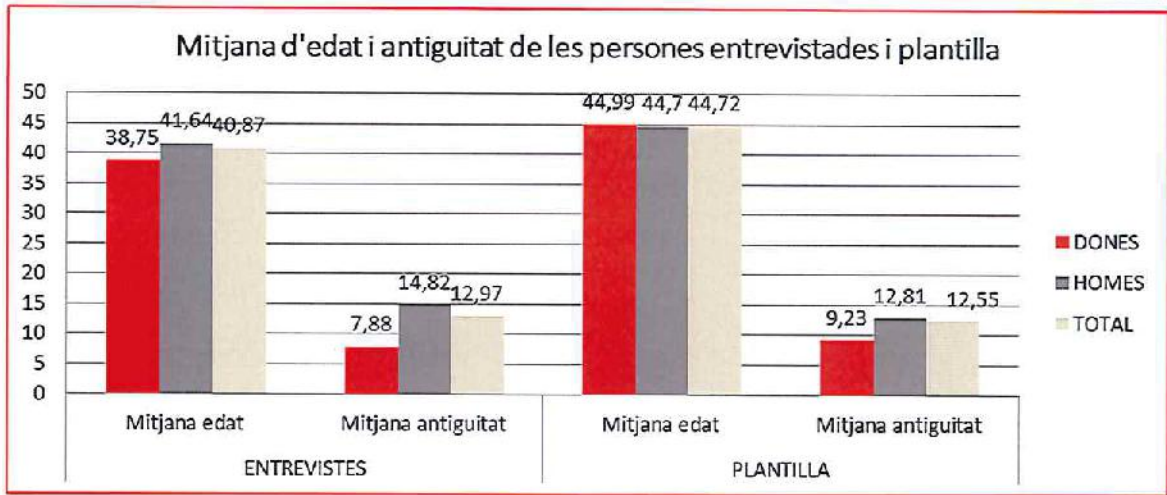
La següent taula recull la correspondència d'aquests àmbits amb els continguts obligatoris segons el Reial Decret 6/2019 i els Reials Decrets 901 i 902.

Model diagnosi elaborat segons criteris de la Generalitat de Catalunya	Àmbits d'anàlisi obligatoris segons Reials Decrets 6/2019, 901/2020 i 902/2020
Cultura i gestió organitzativa	
Condicions laborals	Classificació professional Infrarepresentació femenina
Accés a l'organització	Procés de selecció i contractació
Formació interna i/o contínua	Formació
Promoció i/o desenvolupament professional	Promoció professional
Retribució	Condicions de treball inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes Retribucions
Temps de treball i corresponsabilitat	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Comunicació no sexista	
Salut laboral	
Prevenció i actuació davant d'assetjament sexual i per raó de sexe	Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

1) Entrevistes

La Mitjana d'edat de les persones entrevistades és de 40,87 anys (41,64 anys en el cas dels homes i 38,75 en el cas de les dones).

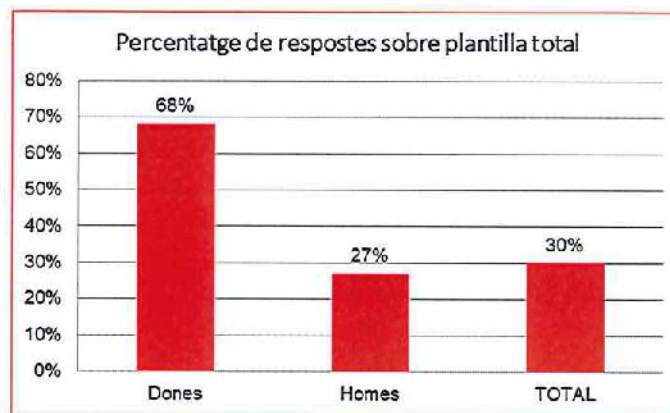




2) Enquestes

En reunió de data 7 de maig de 2021 s'aprova per part de la comissió el qüestionari que es llença a la plantilla el 19 de juliol i es recullen respostes fins el dia 29 de juliol.

La participació a l'enquesta ha estat de 93 persones (30% de la plantilla), 15 dones (un 68% de les dones de l'empresa) i 78 homes (el 27% dels homes).




X. Diagnosi – Resultats

DIAGNOSI	
Data realització	Març 2022
Període de referència temporal	01/01/2020 a 31/12/2020
Persones en plantilla	310
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Susana Diaz Fernandez (consultora externa i experta en desenvolupament i implantació de Plans d'Igualtat)
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi	Comissió d'Igualtat
Persona que ha proporcionat dades per la diagnosi	Jesús Sánchez Soler (Director de RRHH Comforsa)

1) Conclusions de l'àmbit de cultura i gestió organitzativa

Àmbit de cultura i gestió organitzativa	
Punts Forts	Àrees de Millora
<ul style="list-style-type: none"> L'empresa va constituir la comissió d'igualtat i va realitzar el primer pla d'igualtat l'any 2013, amb els objectius de garantir la igualtat efectiva entre homes i dones en l'accés i procés de selecció de COMFORSA i potenciar la presència equilibrada de les dones i dels homes en els diferents grups professionals i en l'estructura directiva de COMFORSA. 	<ul style="list-style-type: none"> Les persones entrevistades desconeixen en general que hi hagi algun mecanisme per a comunicar conductes allunyades dels valors de l'empresa.
<ul style="list-style-type: none"> Disposa d'un Codi Ètic i un Comitè d'Ètica, així com un recurs de comunicació per la plantilla (Bústia Ètica). 	<ul style="list-style-type: none"> Únicament un 38% de les persones enquestades indica que coneix els valors de l'empresa.
<ul style="list-style-type: none"> El que més valoren les persones que han respost l'enquesta (tant dones com homes) es relaciona amb el respecte, la responsabilitat, el bon clima laboral i companyerisme. 	<ul style="list-style-type: none"> Les persones enquestades indiquen que a l'empresa es valoren els resultats i la qualitat, però hi ha un percentatge elevat de respostes que manifesten aspectes diversos que indiquen que els valors de l'empresa no son compartits en general. Tanmateix les respostes relacionades amb el que menys es valora es refereixen a aspectes com la dedicació, el compromís.
<ul style="list-style-type: none"> Un 76% de les persones enquestades manifesten conèixer la política de qualitat de l'empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> El 27% de les dones i el 14% dels homes enquestats indiquen que no coneixen la política de qualitat de l'empresa.
<ul style="list-style-type: none"> El 80% de les dones i el 77% dels homes saben que l'empresa té implantat un sistema de gestió integrada en seguretat i salut, qualitat i medi ambient i està certificada. 	<ul style="list-style-type: none"> El 47% de les dones i el 44% dels homes indiquen que no coneixen les últimes reclamacions de qualitat.

<ul style="list-style-type: none"> - Es constitueix una comissió d'igualtat paritària quant a membres d'empresa i representants de la plantilla i també paritària en composició de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 67% de les dones i el 76% dels homes no saben si l'empresa realitza accions d'ajut i col·laboració amb col·lectius desfavorits o d'altres accions socials.
<ul style="list-style-type: none"> - La Comissió s'ha presentat a la plantilla i disposa d'un correu específic per a rebre comunicacions. 	<ul style="list-style-type: none"> - A la representació legal de la plantilla únicament hi ha una dona (6% de la plantilla, tot i que les dones representen el 7% de la plantilla).
<ul style="list-style-type: none"> - Un 85% de les persones (80% de les dones i 85% dels homes) indiquen que sí cal un pla d'igualtat. Això es podria interpretar com a negatiu, però s'interpreta com una predisposició positiva de la plantilla envers l'elaboració del pla d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Comitè de Seguretat i Salut està format únicament per homes.
<ul style="list-style-type: none"> - Un percentatge superior de dones (el 40%) que d'homes (el 22%) indica que a l'empresa es té en compte la igualtat d'oportunitats. No obstant, aquest aspecte s'indica com a àrea de millora pel baix percentatge de persones que sí es té en compte la igualtat d'oportunitats. 	<ul style="list-style-type: none"> - En general, les persones entrevistades manifesten conèixer o haver tingut coneixement de l'existència de comportaments contraris als valors d'igualtat, relacionats amb comportaments verbals.
<ul style="list-style-type: none"> - Quan a la utilitat d'elaborar un pla d'igualtat un percentatge superior de dones opina que el pla d'igualtat pot afavorir la conciliació i motivar la participació en formació, així com aprofitar millor el talent de les persones. Els homes (86%) més que les dones (67%) opinen que pot equilibrar la presència de dones i homes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un 19% de les persones enquestades creuen que a l'empresa es donen situacions de discriminació. En el cas de les dones indiquen comentaris i prejudicis. En el cas dels homes les respostes es relacionen més aviat amb l'existència de situacions de privilegi derivades del poder del càrrec.

2) Conclusions àmbit de condicions laborals

Àmbit de condicions laborals	
Punts Forts	Àrees de Millora
<ul style="list-style-type: none"> - La plantilla està consolidada, amb una antiguitat mitjana de 12,55 anys 	<ul style="list-style-type: none"> - La plantilla mostra un grau de masculinització superior al que es dona en el sector (un 93% son homes).
<ul style="list-style-type: none"> - El 50% de les dones de l'empresa te una antiguitat inferior als 5 anys (front el 25% dels homes). El que mostra que l'empresa està realitzant més incorporacions de dones els darrers anys. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'únic centre de treball que està més proper a la paritat és el C1 (es considera paritat una distribució 40/60).
<ul style="list-style-type: none"> - A C1 i C3 l'antiguitat mitjana de les dones és superior a la dels homes. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'àrea que aglutina el major percentatge de personal és Operacions (75%) es troba a Operacions el 23% de les dones i el 80% dels homes de l'empresa.
<ul style="list-style-type: none"> - L'edat mitjana i màxima son molt similars entre dones i homes. El 37% de la plantilla te entre 40 i 50 anys. 	<ul style="list-style-type: none"> - Totes les àrees de l'empresa estan masculinitzades excepte Compres, a on hi ha equilibri de gènere i Recursos Humans que està feminitzat (tot i que amb una plantilla molt reduïda, amb 2 homes i 3 dones).

<ul style="list-style-type: none"> - El 32% de les dones i 11% dels homes tenen estudis universitaris. Val a dir que els llocs ocupats per les dones es relacionen més amb tasques d'administració i comptabilitat. 	<ul style="list-style-type: none"> - En general les dones ocupen les seccions d'administració a totes les àrees o departaments
<ul style="list-style-type: none"> - A la plantilla hi ha persones de 6 nacionalitats en el cas dels homes, tot i que la majoria son de nacionalitat espanyola (98% dels homes i el 100% de les dones). 	<ul style="list-style-type: none"> - Les àrees que presenten equilibri (compres) o estan feminitzades (recursos humans), quan s'analitzen internament s'observa que a ambdues àrees la Direcció és masculina, en tant que hi ha més dones (4) que homes (3) en administració de compres i també hi ha més dones (3) que homes (1) en administració de recursos humans.
<ul style="list-style-type: none"> - Únicament un departament (Qualitat) te una Direcció femenina en tant que el personal és majoritàriament masculí (28) amb únicament 2 dones. 	<ul style="list-style-type: none"> - La majoria de dones (86% de les dones) es classifica com a personal empleat, front el 29% dels homes.
<ul style="list-style-type: none"> - El 96% de la plantilla te contracte indefinit. El 55,48% dels contractes indefinits procedeixen de contractes temporals. En el cas de les dones el 45,45% tenen un contracte indefinit procedent de la conversió d'un temporal i en el cas dels homes un 56,25%. 	<ul style="list-style-type: none"> - El total de personal operari és de 208 persones (l'1% son dones i el 99% homes). Únicament hi ha 3 dones i es troben als grups 19 i 10.
<ul style="list-style-type: none"> - La totalitat de la plantilla realitza jornada completa excepte 1 home amb jornada parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 87% de la plantilla opina que hi ha més homes que dones en llocs de responsabilitat; només un 1% opina el contrari.
<ul style="list-style-type: none"> - A través de les entrevistes s'identifica que les percepcions de la distribució de dones i homes a l'empresa coincideixen amb les dades reals. Tothom coincideix en que hi ha més homes que dones, sobre tot a producció. També identifiquen més homes que dones en posicions d'encarregat, comandaments i direcció. En general, s'identifiquen les dones en posicions de responsabilitat (Directora de Qualitat, Resp. de Seguretat). 	

3) Conclusiones de l'àmbit d'accés a la organització

Àmbit d'accés a la organització	
Punts Forts	Àrees de Millora
<ul style="list-style-type: none"> - Tant al conveni com a la política de personal, s'explicita que la contractació es realitzarà amb criteri de potenciació de les dones. 	<ul style="list-style-type: none"> - No totes les persones que participen en els processos de selecció (responsables directes, etc.) han rebut formació per a realitzar les entrevistes i/o proves sense biaixos de gènere.
<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa disposa del manual de funcions que recull la descripció dels llocs i esborrany amb l'estructura de grups professionals. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fins el moment no s'han realitzat indicadors dels processos duts a terme per posició i sexe. Tampoc no s'han elaborat consignes específiques respecte a accions positives i/o formació o protocols específics per a les

	<p>persones implicades als processos de selecció tant internes com externes</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Existeix una Política/ Procediment de Selecció i no es realitzen preguntes personals no relacionades amb la funció i tasques a desenvolupar a l'empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - No hi ha cap informe desagregat per sexe i nivell de les incorporacions a l'empresa.
<ul style="list-style-type: none"> - Al Pla d'igualtat elaborat l'any 2013 es recollia com a objectiu de selecció o contractació <i>"potenciar la presència equilibrada de les dones i dels homes en els diferents grups professionals i en l'estructura directiva de Comforsa"</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Les contractacions dels darrers 4 anys mostren que a Oficina Tècnica i Qualitat només es van contractar homes i a Recursos Humans dones.
<ul style="list-style-type: none"> - Comforsa te un procediment d'acollida definit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les contractacions de dones els darrers 4 anys s'han produït a Administració general, Administració de planta i a Comercial.
<ul style="list-style-type: none"> - Disposa d'un manual d'acollida que explica i entrega a les noves incorporacions 	<ul style="list-style-type: none"> - A l'enquesta les dones responen en un percentatge superior (67%) que els homes (56%) que no tenen les mateixes oportunitats de treballar dones i homes a l'empresa.
<ul style="list-style-type: none"> - Les incorporacions dels darrers 4 anys, que encara continuen a l'empresa van ser superiors percentualment en el cas de les dones (un 36% sobre el total de dones) que en el cas dels homes (un 19% sobre el total). 	<ul style="list-style-type: none"> - Les dones enquestades tenen una percepció més limitada de les seves possibilitats d'integració a diferents departaments, que a més es correspon amb la distribució actual de la plantilla.
<ul style="list-style-type: none"> - En els darrers 4 anys un 17% de les persones incorporades a Acabats van ser dones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunes persones entrevistades indiquen que no es produeix un acompanyament inicial a les noves incorporacions després del Pla d'Acollida amb RRHH.
<ul style="list-style-type: none"> - La majoria de persones entrevistades coneix que hi ha una descripció de llocs i creuen que tant dones com homes tenen les mateixes possibilitats d'incorporar-se a l'empresa. 	

4) Conclusiones de l'àmbit de la formació interna i/o contínua

Àmbit de la formació interna i/o contínua	
Punts Forts	Àrees de Millora
<ul style="list-style-type: none"> - Comforsa recull els principis en els que es basen les decisions de formació de la plantilla, que es recullen al Manual d'Acollida. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa no ha realitzat formació específica en igualtat.
<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa disposa d'un procediment per a recollir les necessitats de formació i elabora anualment el pla de formació. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pel que s'ha vist amb les dades de les formacions realitzades per l'empresa, les dones tenen més accés a la formació pels llocs que ocupen, en tant que una gran majoria d'homes es troben a l'àrea de producció i possiblement tinguin menys accés a formació de desenvolupament o tècnica, en




	<p>tant que reben més formació obligatòria relacionada amb prevenció de riscos</p>
<ul style="list-style-type: none"> - La mitjana d'hores de formació realitzades per les dones ha estat de 20,97 hores i en el cas dels homes ha estat de 14,52 hores 	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones enquestades indiquen en un 47% que saben que poden demanar cursos de formació (el 93% de les dones i el 38% dels homes). Del 52% que indiquen que no ho saben, el 60% són homes i únicament un home ha respost que no es poden demanar
<ul style="list-style-type: none"> - l'11% de la plantilla ha realitzat formació de desenvolupament professional (9% de les dones i 11% dels homes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunes persones indiquen que desconeixen que hi hagi un procediment per a identificar les necessitats de formació
<ul style="list-style-type: none"> - El 43% de les hores de formació han tingut per objectiu la millora de la qualificació pel lloc actual (41% de les hores realitzades per les dones i 43% de les realitzades pels homes). 	
<ul style="list-style-type: none"> - El 19% de les hores s'han dedicat a formació que promou el desenvolupament professional (46% en el cas de les dones i 15% en el cas dels homes). 	
<ul style="list-style-type: none"> - El total de dones formades ha estat de 18 (81,8% de les dones), la majoria (68,2%) ha realitzat 1 o 2 cursos i el màxim de cursos realitzat per les dones ha estat 5 (1 dona). En el cas dels homes, s'ha format el 63,2% i el 54,9% ha realitzat 1 o 2 cursos. El màxim de cursos realitzats pels homes ha estat de 8 cursos (1 home). 	
<ul style="list-style-type: none"> - El 94% dels cursos s'han realitzat al centre de treball i el 97% en horari laboral. 	
<ul style="list-style-type: none"> - El 100% de les dones que han respost l'enquesta i el 78% dels homes indiquen que sí han rebut formació 	
<ul style="list-style-type: none"> - El 88% de les persones han respost que poder realitzar formació és important o molt important per a elles (el 93% de les dones i el 87% dels homes). 	
<ul style="list-style-type: none"> - La majoria de persones entrevistades indiquen que hi ha un procediment per a identificar les necessitats de formació i que abans de finalitzar l'any s'aprova el pla de formació. 	
<ul style="list-style-type: none"> - No s'identifiquen barreres per gènere, la formació que oferta l'empresa es relaciona amb el lloc de treball 	










5) Conclusiones de l'àmbit de la promoció

Àmbit de la promoció	
Punts Forts	Àrees de Millora
<ul style="list-style-type: none"> - El conveni recull a l'art. 16 el procés d'ascensos i promocions. 	<ul style="list-style-type: none"> - No s'ha identificat cap mesura específica per a incloure la igualtat d'oportunitats en la promoció interna
<ul style="list-style-type: none"> - Les posicions vacants es comuniquen a tota la plantilla i hi ha un procés establert de valoració de l'ajust als requisits del perfil. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fins el moment no es realitza informe de les promocions desagregades per sexe.
<ul style="list-style-type: none"> - Hi ha definit un procés d'avaluació anual de rendiment i resultats del personal per part dels/de les responsables. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han respost l'enquesta indiquen en un 47% que no saben si homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promocionar.
<ul style="list-style-type: none"> - El procediment intern de promoció compleix amb els requisits per a vetllar per la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna 	<ul style="list-style-type: none"> - Les respostes de les dones indiquen en 44% (d'un total de 9) que els homes tenen més oportunitats.
<ul style="list-style-type: none"> - No hi ha encara cap consigna explícita quan a accions positives per a equilibrar les àrees i nivells, sí es té en compte en funció de les candidatures rebudes (tant per a promoció interna com per a selecció externa). Cal dir que la presència d'homes a l'Organització és molt superior a la de dones i això dificulta l'equilibri en les promocions, doncs hi ha departament i seccions on la presència de dones és nul·la. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones entrevistades indiquen majoritàriament que desconeixen si existeix algun protocol específic per a realitzar les promocions
<ul style="list-style-type: none"> - Les promocions realitzades representen el 10% de la plantilla. Ha promocionat el 27% dels homes i el 9% de les dones de l'empresa. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Per departament o secció, s'han donat promocions equilibrades (tantes dones com homes) a Administració general, Administració de planta i a Oficina tècnica 	
<ul style="list-style-type: none"> - De les persones que han respost l'enquesta, el 29% indica que sí ha promocionat els darrers 5 anys a l'empresa (33% de les dones i 28% dels homes), 	
<ul style="list-style-type: none"> - Un 39% de les persones indica que en els darrers 5 anys ha canviat de lloc de treball a l'empresa (el 33% de les dones i el 40% dels homes). 	

6) Conclusiones de l'àmbit de la retribució

6.1 Conceptes auditoria retributiva

Per a realitzar l'auditoria retributiva s'han considerat totes les persones treballadores que han estat en situació d'alta a l'empresa com a mínim 1 dia durant el període analitzat i una jornada superior a l'1%. Si és el cas, no s'han considerat les persones empleades que han estat en situació d'IT o anàloga durant tot el període d'alta de l'exercici analitzat.

Retribucions normalitzades

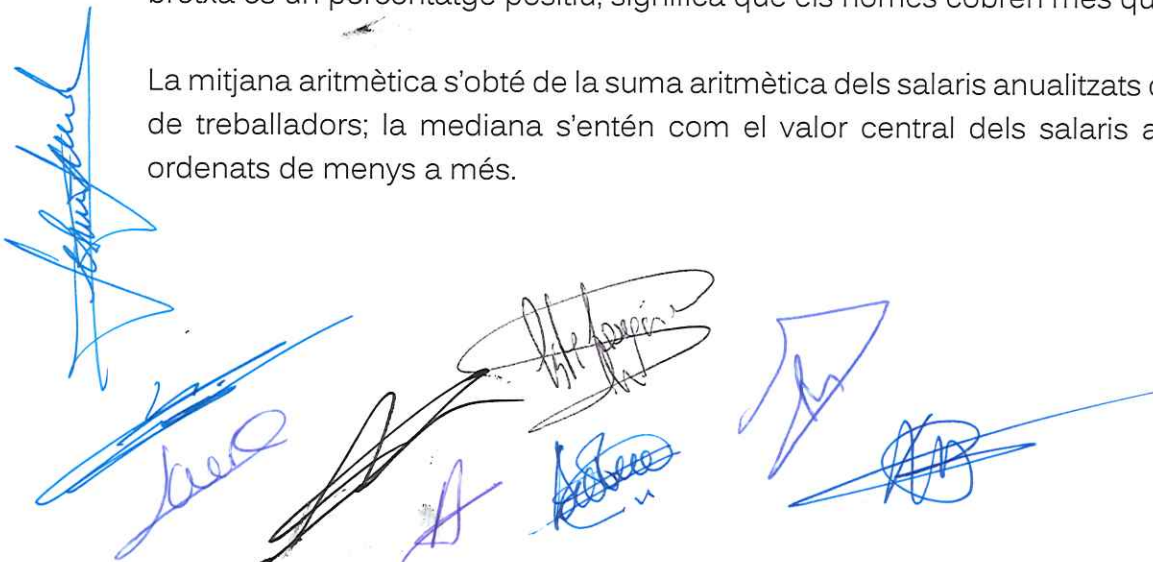
S'entén per retribució normalitzada aquella devengada a cada persona treballadora en un any sencer, ajustant-lo a les casuístiques pròpies que li hagin pogut afectar respecte als dies d'alta a l'empresa i les hores contractades/realitzades. Amb això es pretén disposar de dades anuals comparatives per a totes les persones contractades durant el període analitzat, independentment dels dies d'alta a l'empresa i de la durada de la seva jornada o d'altres factors que hagin pogut afectar a les hores efectives treballades.

Pel càlcul de les hores treballades a considerar es tenen en compte les següents variables per a cada persona treballadora: dies d'alta a l'empresa, modificacions de jornada, baixes maternitat/paternitat, permisos no retribuïts, hores extres, baixes per malaltia o accident i dies en ERTO.

Pel càlcul de les retribucions a considerar es tenen en compte totes les remuneracions salarials o extrasalarials (dineràries, en espècie, plans de pensions, dietes i desplaçaments, etc.) obtingudes per la persona treballadora en el període considerat. No es consideren les liquidacions per vacances ni les indemnitzacions per acomiadament o finalització de contracte, tampoc les retribucions percebudes per malaltia o accident.

La bretxa salarial es calcula com la diferència entre retribucions percebudes pels homes menys les percebudes per les dones sobre les retribucions percebudes pels homes. Si la bretxa és un percentatge positiu, significa que els homes cobren més que les dones.

La mitjana aritmètica s'obté de la suma aritmètica dels salaris anualitzats dividit pel nombre de treballadors; la mediana s'entén com el valor central dels salaris analitzats, un cop ordenats de menys a més.



Tipus de retribucions

1. Conceptes salarials obligatoris, segons la retribució fixa establerta al conveni col·lectiu aplicat a l'empresa
2. Complementos salarials, com a quantitats percebudes que acompanyen el salari base, siguin o no establerts al conveni
3. Percepcions extrasalarials, com a conceptes percebuts la naturalesa dels quals no te relació directa amb el treball realitzat
4. Hores extra, si procedeix, definides per l'Estatut dels Treballadors com aquelles hores de treball que es realitzen per sobre de la jornada de treball habitual.

Segons la seva obligatorietat:

1. Conceptes salarials obligatoris, establerts al conveni col·lectiu aplicat a l'empresa
2. Conceptes retributius no obligatoris, principalment complementos salarials o extrasalarial, fixes o variables, definits en l'estructura retributiva a discreció de l'empresa en concret i rebuts pel/per la treballador/a. S'inclouen aquí, cas d'existir, les hores extres.

Segons la classificació del model 190 a efectes d'IRPF:

1. Retribucions dineràries, suma de les retribucions dineràries rebudes per la persona treballadora durant l'exercici d'anàlisi
2. Retribucions en espècie, rebudes per la persona treballadora durant l'exercici d'anàlisi
3. Retribucions en plans de pensions, suma de les aportacions a plans de pensions per a la persona treballadora durant l'exercici d'anàlisi
4. Retribucions en dietes, suma de les retribucions en dietes rebudes per la persona treballadora durant l'exercici d'anàlisi

Valoració de llocs

Per l'anàlisi de les retribucions de les persones treballadores per a treballs d'igual valor, l'empresa ha utilitzat el model del Tribunal Laboral de Catalunya per a realitzar la valoració dels llocs en una comissió a la que ha participat la representació legal de la plantilla i personal tècnic dels sindicats CCOO i UGT. Tanmateix, l'adscripció de 4 llocs va ser sotmesa a l'arbitri del Tribunal Laboral.



	DLLT	Departament	Valoració	Grup	Div. Funcion	Codi
1	Responsable Qualitat Planta	Qualitat i MA	354	3.A	TÈCNIC	70.6
1	Encarregat/da Manteniment	Operacions	344	3.B	OPERARI	40.11
1	Encarregat/da Rellou	Operacions	324	3.B	OPERARI	40.12
1	Tècnica/ Enginyeria de Processos i Fabricació	Operacions	322	3.B	TÈCNIC	40.26
1	Tècnica/ Enginyeria de Producte	Tècnic i TMM	319	3.B	TÈCNIC	30.6
1	Tècnica/ Planificació i Logística	Operacions	314	4	EVPLEAT	40.7
1	Tècnica/ Analista i Programador	Administració i Finances	308	4	EVPLEAT	50.7
1	Tècnica/ Laboratori	Qualitat i MA	308	4	EVPLEAT	70.5
1	Tècnica/ Comptabilitat	Administració i Finances	302	4	EVPLEAT	50.5
1	Tècnica/ Medi Ambient	Qualitat i MA	302	4	EVPLEAT	60.9
1	Operari/a Manteniment Mecànic	Operacions	299	4	OPERARI	40.18
1	Tècnica/ Mecanització	Operacions	298	4	EVPLEAT	40.35
1	Operari/a Manteniment	Operacions	287	4	OPERARI	44.35
1	Operari/a Manteniment Elèctric	Operacions	287	4	OPERARI	40.17
1	Ajudant d'Encarregat/da	Operacions	284	4	OPERARI	42.14
1	Galgador/a	Operacions	267	4	OPERARI	40.29
1	Team Leader Acabats	Operacions	257	4	OPERARI	42.15
1	Operari/a Matrus	Operacions	256	4	OPERARI	43.26

Imatge 1 - Inventari de llocs valorats

6.2. Auditoria retributiva de tota la plantilla

Es mostren a continuació els resultats de l'auditoria realitzada amb tot el personal de l'empresa (dins i fora conveni).

La posició de les dones a l'empresa i la reduïda representació fa que la seva corba retributiva sigui més reduïda, amb un mínim superior al dels homes i un màxim inferior.

De les 17 categories i els 3 grups fora conveni, hi ha representació de dones en 6 categories i 2 grups del col·lectiu fora conveni.

6.2.1 Mitjana aritmètica

La retribució total per tots els conceptes i tota la plantilla presenta una bretxa del 0,57%.

Mitjana aritmètica	% Dones	Salari base	Complements	Total salari	Extrasalarials	Total retribució
Sexe	7%	-6,08%	19,86%	0,57%		0,57%
Dones	22	25.538€	7.018€	32.556€		32.556€
Homes	288	24.075€	8.757€	32.741€		32.741€
TOTAL		24.101€	8.632€	32.728€		32.728€

Taula 1 - Retribució total de tota la plantilla - mitjana aritmètica



6.2.2 Mitjana

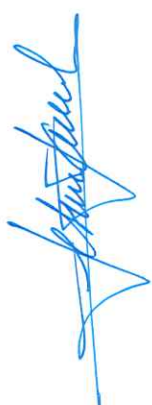
La mitjana mostra una bretxa general inversa (-2,95%).

Mitjana aritmètica	% Dones	Salari base	Complements	Total salari	Extrasalarials	Total retribució
Sexe	7%	-8,71%	8,65%	-2,95%		-2,95%
Dones	22	21.062€	6.689€	29.150€		29.150€
Homes	288	19.374€	7.322€	28.313€		28.313€
TOTAL		19.731€	7.168€	28.313€		28.313€

Taula 2 - Retribució total de tota la plantilla - mitjana

6.3 Conclusions auditoria

Àmbit de la retribució	
Punts Forts	Àrees de Millora
<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa presenta una bretxa del 0,57% segons mitjana aritmètica i del -2,95% segons la mitjana. 	<ul style="list-style-type: none"> - La bretxa més elevada del personal fora conveni es dona en el grup 2 (cat. (905-903) amb una bretxa total retribució del 32,2% , pels motius exposats en el punt 2.1. de la Auditoria Retributiva (Eix 6 Diagnosi)
<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa disposa d'un manual de funcions amb les descripcions de llocs 	<ul style="list-style-type: none"> -
<ul style="list-style-type: none"> - Els conceptes retributius estan definits al conveni d'aplicació 	<ul style="list-style-type: none"> - la bretxa més elevada es produeix al grup 10 amb una bretxa del 14%. Al grup 19 es dona una bretxa del 8% i al grup 140 una bretxa del 7%.
<ul style="list-style-type: none"> - Les taules salarials estan recollides al conveni 	<ul style="list-style-type: none"> - Les hores extres han estat realitzades per homes (el 21% dels homes han realitzat hores extres) i per una única dona.
<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa disposa d'actes de valoració dels llocs de treball 	
<ul style="list-style-type: none"> - Totes les persones sota conveni perceben quantitats en concepte de plus de lloc en imports mínims i màxims idèntics entre dones i homes. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Dels conceptes extrasalarials únicament una dona ha percebut un import en concepte d'estudis. 	
<ul style="list-style-type: none"> - El 30% de les persones que han respost que l'enquesta indica que no hi ha diferència dins d'una mateixa categoria per raó de sexe (27% de les dones i 31% dels homes). Un 57% indica 	




que no ho saben (53% de les dones i 58% dels homes).	
- Les persones que han indicat que sí han vist incrementat el seu salari els darrers 5 anys representen el 47% de les persones que han respost l'enquesta (93). Les dones indiquen en un percentatge més elevat que els homes que s'ha incrementat el seu salari (80% de les dones i 41% dels homes).	
- Algunes persones entrevistades indiquen que hi ha una avaluació de l'acompliment vinculada a les retribucions. La majoria son coneixedores de l'existència d'una paga de beneficis i indiquen que està vinculada als resultats de l'empresa.	
- En relació a la percepció d'equitat retributiva, les persones entrevistades indiquen que hi ha igualtat de salaris. La retribució està associada al lloc i indiquen que homes i dones tenen les mateixes retribucions si desenvolupen les mateixes funcions	-

7) Conclusiones de l'àmbit de la conciliació

Àmbit de la conciliació	
Punts Forts	Àrees de Millora
- Els torns i horaris estan definits per la funció o l'àrea a la que es desenvolupa la feina independentment de que qui hi treballi sigui home o dona.	- El 41,94% que ha respost l'enquesta indica que a l'empresa hi ha mesures concretes per a conciliar (el 53,33% de les dones i el 39,74% dels homes), en tant que el restant 58% indica que no o no ho sap.
- L'empresa aplica les mesures de conciliació dins de la normativa laboral. Les persones amb determinades situacions de necessitat familiar poden sol·licitar la realització d'un torn fix, canvi d'horari o adequació a les seves necessitats i circumstàncies.	- De les 93 persones que indiquen que sí hi ha mesures de conciliació, únicament 36 indiquen quines son les mesures concretes. Les 6 dones que han respost indiquen que les mesures son ajust o canvi d'horari. Els homes també mencionen la flexibilitat amb els torns i horaris quan les persones ho necessiten.
- L'empresa realitza noves contractacions per la realització dels torns quart i cinquè que es realitzen en dissabte, diumenge i festius.	- Quan es demana si tenen possibilitat d'adequar la seva jornada laboral a les necessitats de conciliació, el 41% indica que sí (amb percentatges similars de dones i homes). El 40% de les dones i el 21% dels homes indiquen que no tenen aquesta possibilitat i el 35% indica que no ho sap o no ha respost (el 20% de les dones i el 38% dels homes).









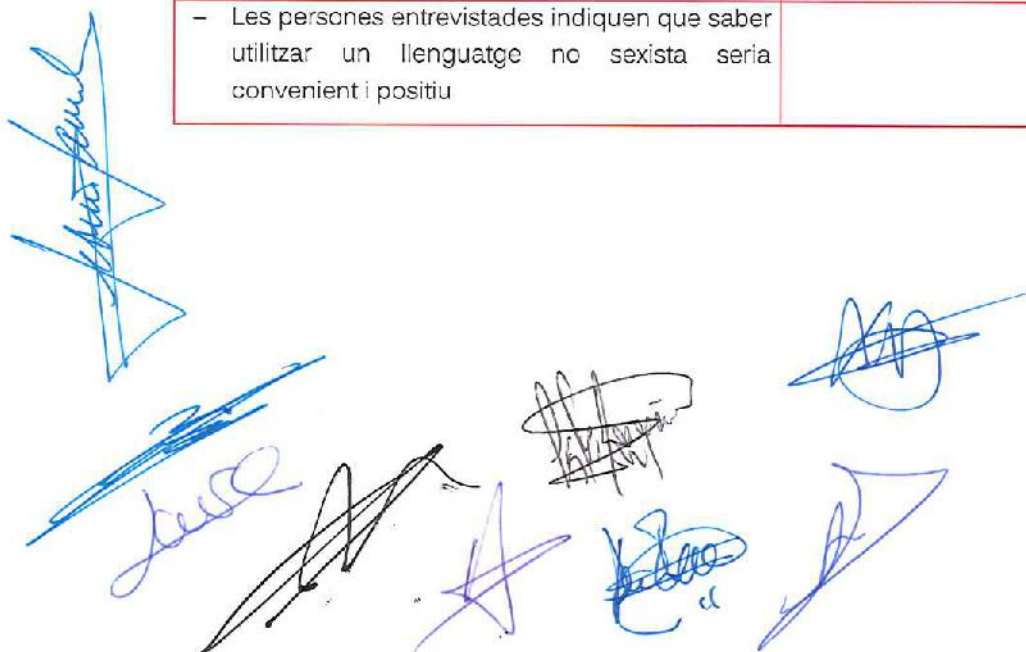
<ul style="list-style-type: none"> - En el cas d'oficines, que no tenen relació directa amb els tallers, poden tenir l'opció d'acordar un canvi d'horari els divendres de les setmanes senceres de tot l'any, amb un horari de de divendres de 08:00h. a 14:00h 	<ul style="list-style-type: none"> - La majoria de persones entrevistades respon que no li consta que l'empresa identifiqui les necessitats de conciliació, tot i que respon quan les persones manifesten una necessitat sobrevinguda.
<ul style="list-style-type: none"> - El conveni recull a l'article 63 les mesures de conciliació relacionades amb ajuts econòmics a la plantilla amb descendència (jardí d'infants, ajuda escolar per fills/es. 	<ul style="list-style-type: none"> - En general indiquen que no es comuniquen les opcions de conciliació per part de l'empresa.
<ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han respost l'enquesta indiquen en un 89% que el temps màxim per arribar a l'empresa és de 30 minuts. D'aquests, un 58% triga menys de 15 minuts. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunes persones creuen que a l'empresa es valora la disponibilitat per allargar la jornada o fer torns de dissabte.
<ul style="list-style-type: none"> - 80 persones (26% de la plantilla) fan ús de mesures de conciliació. El 82% de les dones de l'empresa (18) i el 22% dels homes (62). Del total de persones amb mesures, el 23% son dones i el 78% son homes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunes reunions es realitzen en horaris en els que no pot assistir alguna persona pel seu horari, la qual cosa pot limitar la seva projecció laboral.
<ul style="list-style-type: none"> - La mesura més utilitzada per les persones que en fan ús és la flexibilitat d'entrada/sortida (65% de les persones, 78% de les dones i 61% dels homes). En segon lloc (16%) les persones utilitzen l'adequació horària per cura de menors. 	
<ul style="list-style-type: none"> - De les 80 persones amb mesures de conciliació, únicament 4 homes tenen reducció de jornada i realitzen jornades del 50% al 80%. Un home per guarda legal i 3 homes per estudis 	
<ul style="list-style-type: none"> - Les mesures de conciliació es donen a totes les àrees i grups professionals, no s'identifica un patró concret excepte que les 4 persones (homes) amb reducció de jornada es troben a l'àrea d'Operacions. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Les persones entrevistades indiquen que l'empresa disposa de mesures de conciliació. La majoria coneix les mesures de conciliació per a persones amb menors al càrrec, però també indiquen disposar de facilitats per a poder atendre necessitats personals, en aquests casos reben l'autorització de superiors directes i recuperen el temps. També mencionen els permisos per visites mèdiques. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Quasi la totalitat de les persones entrevistades han exposat diferents ajustos de jornada en funció de les necessitats, com per exemple adequar horaris d'entrada/sortida o fixar els torns. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per a desenvolupar llocs de responsabilitat a l'empresa, segons indica la majoria. 	




- S'han donat promocions al tornar de la baixa per maternitat	
- Les persones entrevistades creuen que tant homes com dones fan un ús similar de les mesures de conciliació.	
- En relació a les mesures que es podrien aplicar algunes persones mencionen el teletreball i recuperar l'horari intensiu a l'estiu, però la majoria indica que hi ha prou flexibilitat.	

8) Conclusions de l'àmbit de la comunicació

Àmbit de la comunicació	
Punts Forts	Àrees de Millora
- Fruit de l'anterior pla d'igualtat s'han revisat els comunicats interns i externs per a vetllar per un ús inclusiu tant en el llenguatge com en les imatges.	- Tot i l'existència d'un nombre important de canals de comunicació, únicament el 37% de les persones enquestades indica que la informació de l'empresa arriba a tota la plantilla (47% de les dones i 35% dels homes).
- No s'han identificat imatges estereotipades en els documents analitzats i la web.	- Les persones entrevistades desconeixen que hi hagi criteris sobre la comunicació inclusiva.
- Comunicats com les vacants i job postings es realitzen amb un llenguatge inclusiu.	- L'empresa no disposa d'un manual de llenguatge inclusiu ni s'ha fet formació per a les persones que elaboren documents.
- Les persones enquestades han indicat fins a 5 canals de comunicació a l'empresa. Un 26% indica fins a 2 canals de comunicació (14% de les dones i 29% dels homes).	- En alguns casos indiquen a al seu departament es donen moltes expressions sexistes, en tant que a d'altres diuen que mai han tingut cap problema.
- Un 60% indica que li arriba la informació per 3 o 4 canals (53% de les dones i 62% dels homes).	
- Les persones entrevistades indiquen que saber utilitzar un llenguatge no sexista seria convenient i positiu	



9) Conclusiones de l'àmbit de la Salut Laboral

Àmbit de la salut laboral	
Punts Forts	Àrees de Millora
<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa recull al Codi Ètic un apartat específic per a la salut laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les dades dels informes de prevenció, baixes, clima, etc. no estan desagregades per sexe.
<ul style="list-style-type: none"> - Compromesa amb la seguretat, l'empresa realitza inspeccions internes mensuals i reunions trimestrals del comitè de seguretat i salut, així com formació contínua de prevenció de riscos. 	<ul style="list-style-type: none"> - No s'identifiquen objectius relacionats amb la igualtat en l'àmbit de la salut.
<ul style="list-style-type: none"> - Les persones entrevistades indiquen que coneixen l'activitat del Comitè de Seguretat i Salut, així com l'activitat formativa que realitza l'empresa i saben a on es troba la informació de prevenció de riscos. Tot i que la darrera enquesta de clima és de l'any 2015, es van realitzar enquestes els anys 2007 i 2012. 	<ul style="list-style-type: none"> - El comitè de seguretat i salut està format únicament per homes.
<ul style="list-style-type: none"> - Les baixes produïdes per homes i dones son similars en dies de mitjana per baixa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones que han respost l'enquesta indiquen en un 55% que els llocs de treball i condicions s'adapten a les necessitats de dones i homes, tot i son més les dones (73% de les mateixes) que indiquen que sí s'adapten a les necessitats.
<ul style="list-style-type: none"> - El 50% de les baixes produïdes han estat d'una durada d'entre 1 i 25 dies, tant en el cas de les dones com dels homes 	<ul style="list-style-type: none"> - Els motius de baixa de dones i homes son molt similars. Per recaiguda de la malaltia s'han produït el 10% de les baixes que corresponen en la seva totalitat als homes (11% de les baixes dels homes) i representen el 63% dels dies de baixa (7.636 dies).
<ul style="list-style-type: none"> - El 26% de les baixes han estat per COVID i el 52% per malaltia, amb percentatges similars entre dones i homes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Els departaments amb un percentatge superior de baixes son els d'Operacions i Qualitat i medi ambient
	<ul style="list-style-type: none"> - No totes les persones tenen coneixement de l'activitat preventiva que realitza l'empresa en relació a les necessitats diferencials de dones i homes



10) Conclusions de l'àmbit del assetjament

Àmbit de l'assetjament	
Punts Forts	Àrees de Millora
<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa recull al Codi Ètic seu el posicionament envers les situacions de discriminació i assetjament. 	<ul style="list-style-type: none"> - Del total de persones entrevistades, únicament tres indiquen que creuen que hi ha algun document que es refereix al significat d'assetjament, però cap ha sabut indicar a on el podria trobar si li calgués.
<ul style="list-style-type: none"> - El 75% de les persones enquestades indiquen que sí sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de patir una situació d'assetjament (el 80% de les dones i el 74% dels homes). 	<ul style="list-style-type: none"> - No s'ha identificat cap protocol ni persones formades o informació a la plantilla, excepte un comunicat recent.
<ul style="list-style-type: none"> - El 45% de les persones que han respost l'enquesta indiquen que acudirien a Recursos Humans (53% de les dones i 43% dels homes). En segon lloc, el 23% acudiria a superiors (s'ha mencionat la línia jeràrquica indicant personal encarregat i cap de planta). 	<ul style="list-style-type: none"> - Sembla que en algunes àrees de l'empresa es poden donar situacions i comentaris que poden afectar a la dignitat de les persones i específicament a alguna dona de l'empresa.
<ul style="list-style-type: none"> - El 70% de les persones que han respost l'enquesta indica que no ha patit situacions de discriminació o assetjament (el 67% de les dones i el 71% dels homes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunes persones manifesten que és difícil que aquestes situacions arribin a recursos humans per por a represàlies i creuen que si les denúncies poguessin ser anònimes es visibilitzarien més.
<ul style="list-style-type: none"> - Les persones entrevistades creuen que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un 25% indica que no sap a qui s'hauria de dirigir en casos d'assetjament o no ha respost.
	<ul style="list-style-type: none"> - Un 23% de les persones que han respost l'enquesta (que representa el 30% de la plantilla), indica que sí s'ha sentit discriminat/ada (el 33% de les dones que han respost l'enquesta, que és el 68% de les dones de l'empresa) i el 21%



XI. Pla d'Igualtat – Objectius

L'objectiu fonamental del Pla d'Igualtat és mantenir un entorn lliure de discriminacions en el qual es respecti la dignitat de les persones i hi hagi igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats, amb el compromís i participació de tota la plantilla.

Per garantir l'objectiu general de el pla, l'empresa garantirà el funcionament fluid de la Comissió d'Igualtat, facilitant formació i informació per a aportar millores contínues.

1) Àmbit 1 – Cultura i gestió organitzativa

L'objectiu general en aquest àmbit és integrar els valors d'igualtat en les accions quotidianes de l'empresa, integrant el seu significat i amplitud conceptual tant a nivell intern com a nivell extern.

Objectius específics

1. Garantir els recursos necessaris perquè la comissió d'Igualtat pugui impulsar les accions planificades i noves iniciatives

010101 Dissenyar un quadre de comandament que inclogui indicadors dels canvis que es vagin produint en la plantilla com a resultat de les accions de el pla d'igualtat o d'altres aspectes que poden incidir en aquests canvis.

010102 Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat i no discriminació

010103 Garantir la formació de la comissió d'igualtat en matèria d'igualtat, violència, diversitat i continguts.

2. Elaborar una estratègia de comunicació que permeti un adequat feedback amb la plantilla a l'efecte de sensibilitzar i recollir inquietuds de millora

010201 Elaborar un pla de comunicació amb una estructura i mitjans que faciliti una ràpida i continuada transmissió de la informació i faci presents els valors d'igualtat en comunicacions verbals i escrites, així com per diferents mitjans

010202 Elaboració d'un díptic informatiu per a les noves incorporacions en matèria d'igualtat.

010203 Es proposa fer una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat amb un bloc de comunicat intern numerat però sense calca per tal que les persones que en vulguin fer suggeriments i/o comentaris en matèria d'igualtat puguin fer-ho. Es determina que hi haurà una bústia a cada centre

3. Sensibilitzar i formar la plantilla

010301 Sensibilització i formació a la plantilla, que s'inclourà dins del pla de comunicació.

4. Difondre el compromís de l'empresa a la societat

010401 Formar a comandaments i personal directiu en matèria d'igualtat.

010402 Publicar el pla d'igualtat a la web corporativa per tal de fer-ne difusió

2) Àmbit 2 – Condicions laborals

Avançar en la distribució paritària en tots els àmbits, categories i nivells, , analitzant les possibles accions que, en el marge d'actuació de l'empresa, es puguin realitzar

Objectius específics

1. Incorporar les dades rellevants de la plantilla a el quadre de comandament per a la presa de decisions

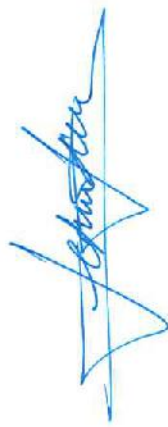
020101 Realitzar accions positives (a igualtat de competències) per equilibrar àrees / departaments tant en promocions com en noves incorporacions

2. Analitzar quins recursos poden provocar canvis en la distribució de la plantilla per reduir la segregació vertical i horitzontal

020201 Declaració del posicionament per part de l'empresa de la intenció d'incorporar dones per a facilitar el canvi de percepció social.

3) Àmbit 3 – Accés a l'organització

Garantir el principi d'igualtat d'oportunitats en els processos d'accés a l'empresa, tractant de reduir la segregació vertical i horitzontal. Per això, cal mantenir els objectius definits al pla d'igualtat de 2013



Objectius específics

1. Garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés i procés de selecció de Comforsa. Garantir que es defineixen objectius d'equilibri de la plantilla.

030101 (acció 010101).

2. Garantir que les persones que participen en processos de selecció tenen formació envers el significat de discriminació i tipus de proves o preguntes que es poden realitzar

030201 (acció 010401)

030202 Elaborar una guia d'entrevistes per tal de donar suport a comandaments a l'hora de realitzar-les.

4) Àmbit 4 – Formació interna i/o contínua

Garantir la igualtat d'oportunitats d'accés a programes de formació que consolidin els llocs que es desenvolupen actualment i potencin coneixements i competències per a poder desenvolupar d'altres llocs al futur i que aquesta progressió no sigui condicionada per la posició actual de les persones.

Objectius específics

1. Incentivar la formació i desenvolupament

040101 Comunicar el pla de formació per tal que pugui arribar a tota la plantilla. Aquesta comunicació es realitzarà anualment amb el PAF inicial i mensualment es comunicaran les accions previstes per al mes en curs.

2. Realitzar accions de sensibilització en matèria d'igualtat i violència de gènere

040201 (acció 010202)

040202 (acció 010201)

5) Àmbit 5 – promoció i/o desenvolupament professional

Facilitar que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats de promoció

Objectius específics

1. Definir sistemes que facilitin la presa de decisions de les promocions a l'empresa

050101 (acció 010101)

050102 Realitzar un procediment de vacants internes i mobilitat de personal. Aquest haurà d'establir que quan es generi una vacant en un lloc de treball, aquesta sigui publicada als centres de treball juntament amb els requisits d'accés a la nova vacant. Tot i que la promoció interna serà preferent en cas d'igualtat de perfils (és a dir que el perfil intern tingui els coneixements i les habilitats necessàries per ocupar la nova vacant), aquest procediment no eximirà de fer una cerca externa.

6) Àmbit 6 - Retribució

Vetllar per mantenir una estructura retributiva equilibrada basada en el valor dels llocs i les aportacions individuals garantint que la possible bretxa salarial entre homes i dones sigui el més reduïda possible i en cas d'existir, sigui justificable. En cas de que la bretxa mostri variacions considerables sobre la bretxa actual, la comissió proposarà accions per la seva reducció.

Objectius específics

1. Disposar d'informació sobre possibles desviacions en les percepcions. Elaborar informes anuals desagregats per sexe

060101 Analitzar els informes anuals de retribució desagregats per sexe

7) Àmbit 7 - Conciliació

L'objectiu general d'aquest àmbit és facilitar la conciliació familiar, personal i laboral, així com l'increment de sensibilització en corresponsabilitat

Objectius específics

1. Identificar les necessitats de conciliació de les persones de l'empresa pels diferents motius i si son puntuals o continuades, amb un informe anual desagregat per sexe.

070101 Elaborar la política de conciliació de l'empresa aprovada per la Direcció que inclogui la possibilitat de realitzar teletreball.

070102 Actualitzar el Manual d'Acollida

070103 Analitzar possibles mesures, la seva operativa i l'impacte possible en les persones i l'empresa. Elaborar informe

2. Facilitar la sensibilització de la plantilla en aspectes de corresponsabilitat amb diferents accions de sensibilització i/o formació.

070201 Col·laborar en la sensibilització en relació a aspectes de corresponsabilitat (acció 010301)

8) Àmbit 8 - Comunicació

L'objectiu general d'aquest àmbit és sensibilitzar i formar en l'ús inclusiu del llenguatge escrit, verbal i icònic, així com garantir que la informació arriba per igual a dones i homes.

Objectius específics

1. Elaborar material de recolzament per la sensibilització i la formació de la plantilla

080101 Elaborar continguts de comunicació, sensibilització i formació en relació a l'ús quotidià del llenguatge i erradicació dels estereotips de gènere (acció 010301 i 070201)

080102 Elaborar un pla de comunicació de la comissió que inclogui tips i recomanacions periòdiques per a incrementar la sensibilització i el coneixement de l'ús del llenguatge i imatges inclusives (acció 010201 i 040202).

2. Garantir que els documents oficials de l'empresa es redacten amb llenguatge inclusiu segons el Manual de Llenguatge decidit per la comissió.

080201 Disposar del Manual de Llenguatge

080202 Realitzar revisions periòdiques dels documents de l'empresa

9) Àmbit 9 – Salut laboral

L'objectiu d'aquest àmbit és mantenir el compromís amb la salut de les persones de l'empresa.

Objectius específics

1. Identificar accions que aportin valor a la salut de les persones empleades

090101 Desagregar per sexe tots els informes relacionats amb la prevenció i salut.

090102 Realitzar l'avaluació de riscos amb perspectiva gènere




10) Àmbit 10 - Assetjament

L'objectiu d'aquest àmbit és vetllar per un espai de respecte a la dignitat de les persones i garantir l'aplicació dels valors de l'empresa.

Objectius específics

1. Elaborar i difondre un protocol específic de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

100101 Elaborar el protocol d'assetjament

100102 Realitzar revisions periòdiques de millora del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere

2. Sensibilitzar i empoderar a tot el personal per mantenir un entorn basat en el respecte

100201 Realitzar formació específica sobre conductes d'assetjament tècnic per facilitar la presa de consciència i difondre el protocol de l'empresa



XIII. Pla d'Igualtat – Accions temporalitzades

Núm	Ref. Acció	Eix/os	Denominació	inici	final
1	100101	10	Protocol assetjament	15/10/2022	31/12/2022
2	010201 (040202 / 080102)	1, 4, 8	Pla de comunicació	01/12/2022	31/03/2023
3	010402	1	Publicació web	01/12/2022	31/03/2023
4	010103	1	Formació comissió	01/11/2022	15/07/2023
5	010101 (030101 / 050101)	1, 3, 5	Quadre de comandament	10/10/2022	15/10/2026
6	020101	2	Accions positives accés	15/10/2022	15/10/2026
7	090101	9	Informes salut	01/11/2022	15/10/2026
8	090102	9	Avaluació de riscos	01/11/2022	15/10/2026
9	010102 (040201)	1, 4	Actualització normativa	01/12/2022	15/10/2026
10	080201	8	Manual de llenguatge	01/01/2023	01/03/2023
11	010203	1	Bústia de suggeriments	15/01/2023	31/03/2023
12	010401 (030201)	1, 3	Formació comandaments i equip directiu	01/01/2023	15/07/2023
13	050102	5	Procediment vacants	01/01/2023	15/07/2023
14	030202	3	Guia d'entrevistes	01/01/2023	15/07/2023
15	070102	7	Manual d'acollida	01/01/2023	15/07/2023
16	070101	7	Política conciliació	01/01/2023	01/01/2025
17	060101	6	Anàlisi retribució	01/03/2023	15/02/2026

Núm	Ref. Acció	Eix/os	Denominació	inici	final
18	010301 (070201 / 080101)	1, 7, 8	Sensibilització plantilla	01/01/2023	15/10/2026
19	020201	2	Declaració empresa	01/01/2023	15/10/2026
20	040101 (010202)	4, 1	Pla de formació	01/01/2023	15/10/2026
21	070103	7	Mesures de conciliació	01/01/2023	15/10/2026
22	100102	10	Protocol assetjament	01/01/2023	15/10/2026
23	100201	10	Sensibilització plantilla assetjament	01/01/2023	15/10/2026
24	080202	8	Revisió llenguatge als documents	01/03/2023	15/10/2026
25	010202 (040201)	1, 4	Díptic noves incorporacions	31/03/2023	15/07/2023

El detall de totes les fitxes del pla d'acció es troba en l'annex 1.

XIV. Pla d'Igualtat – Pressupost

El pressupost de el pla d'igualtat contempla despeses directes com el cost docent d'accions formatives i despeses indirectes derivades del temps de dedicació a l'elaboració de materials, documents, assistència a formacions i el cost de les reunions de seguiment de la CIO.

El pressupost total dels 4 anys del pla d'igualtat ascendeix a 42.798€.



XV. Reglament de la Comissió

Primer.- Constitució de la Comissió d'Igualtat

S'acorda la constitució de la Comissió Negociadora que amb caràcter general s'ocuparà de promocionar la Igualtat d'Oportunitats en l'empresa, establint les bases d'una cultura en l'organització del treball que afavoreixi la Igualtat efectiva entre dones i homes i que possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb les competències que es detallen en l'article tercer del present reglament.

Segon.- Deure de sigil

Les persones que integren la comissió negociadora, així com, si és el cas, les persones expertes que l'assisteixin hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació que els hi hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

Tercer.- Competències de la Comissió Negociadora

1. La comissió negociadora tindrà competències en
 - a) Negociació i elaboració de la diagnosi, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
 - b) Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
 - c) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
 - d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat a l'empresa.
 - e) Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
 - f) Totes les altres funcions que pogués atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió.
- 2.- A més, correspondrà a la comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

Quart.- Composició de la Comissió

La composició serà paritària entre l'empresa i la representació legal de la plantilla, i la formen 3 integrants per cada part, amb un total de 6 membres de la comissió.

La Presidència de la Comissió d'Igualtat podrà ser exercida per la Direcció o per algun membre de la Junta Directiva que formi part de la Comissió d'Igualtat.

S'estableix així mateix que cadascuna de les parts podrà estar assistida per un/a assessor/a. Es podrà augmentar el nombre d'assessors/es presents, per raó de la

matèria a tractar, disposant sobre això en el si de la Comissió Negociadora i amb previ avís a les parts de forma adequada (mínim 48 hores) a l'efecte de l'equilibri en el debat

Les parts poden preveure la disposició de persones suplents pel cas de necessitat de substitució dels membres de la comissió per raons de força major, en el benentès que aquesta substitució serà definitiva, modificant la composició de la Comissió.

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat i presentat a l'autoritat competent, la Comissió decidirà continuar com a Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat renovant i/o modificant el present reglament per a garantir l'eficàcia de les accions a implementar i la participació de la plantilla.

Cinquè.- Periodicitat reunions

La Comissió, llevat d'acord exprés, es reunirà de manera ordinària al menys una vegada al mes, fins a l'aprovació del Pla d'Igualtat i realitzarà reunions trimestrals ordinàries un cop s'implementi el Pla d'Igualtat, quedant auto convocades les parts d'una a una altra reunió, i de manera extraordinària quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís de 10 dies d'antelació.

La convocatòria i coordinació de les reunions correspondrà a la Presidència, la qual efectuarà la notificació corresponent amb una antelació mínima de 7 dies naturals. En l'escrit de convocatòria han d'aparèixer els punts de l'ordre del dia que es tractaran, així com adjuntar la documentació necessària.

Per a la vàlida constitució de la Comissió a efectes de la celebració de reunions, deliberacions i presa d'acords, es requerirà la presència de la meitat de la representació de cada part.

De les reunions s'aixecarà acta que recollirà necessàriament l'assistència, l'ordre del dia de la reunió, els temes tractats, els acords assolits, els documents presentats i la data, així com la data de la següent reunió.

Les actes seran aprovades i signades amb manifestacions de part, si fos necessari.

Sisè.- Acords

Les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la majoria simple de la comissió d'igualtat, sent vinculant aquest per a totes les parts.

El procediment de negociació en aquells aspectes no expressament tractats en el present reglament serà l'establert en l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors obligant-se ambdues parts a negociar sota el principi de la bona fe.

Setè.- Disseny de el Pla d'Igualtat per a tota l'empresa

La comissió negociadora elaborarà un Pla d'Igualtat que comptarà amb un diagnòstic de situació de partida, elaborat sobre la base de criteris compartits amb la comissió, una programació amb les mesures concretes necessàries per resoldre mancances detectades, un seguiment i avaluació per veure el grau de compliment.

Vuitè.- Registre de el Pla d'Igualtat

El resultat de les negociacions s'ha de plasmar per escrit i signar-se per les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament Serà la Presidència de la Comissió qui assumeixi aquesta responsabilitat de remissió del Pla d'Igualtat a l'autoritat laboral competent.

Novè.- Altres funcions de la Comissió Negociadora

Garantir el principi d'igualtat i no discriminació de l'empresa, realitzant el seguiment dels compromisos adquirits en el Pla i de totes les accions s'iniciïn per complir l'objectiu principal de la comissió, és a dir, la Igualtat efectiva entre dones i homes a COMFORSA.

Desè.- Procediment de resolució de discrepàncies

Totes les discrepàncies que puguin sorgir de l'aplicació, negociació i/o modificacions dels Pla d'Igualtat hauran de tractar-se amb caràcter conciliatori previ dins de la Comissió Negociadora. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer al procediments de conciliació, mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). L'exercici de les anteriors funcions no obstaculitzarà en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses, previstes en les disposicions legals.



Aquest Pla d'Igualtat, s'aprova en data 4 d'octubre de 2022

Signat: Comissió d'Igualtat

En representació de l'empresa:

- Lucía Barrientos Silva
- Ester Basagaña Soldevila
- Laura Espelt Estragués
- Ana Maria Moreno Lopez
- Jesús Sánchez Soler

En representació de les persones treballadores per:

- Helga Pujol Pons
- Xavier Rodriguez Maureta
- David Quintero Rios
- Ricard Morera Ruiz
- Eduard Moreno Castillo



A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones below it.