



## **PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE FRIFORÍFICS FERRER**

Desembre 2020

<b>1.</b>	<b>Presentació .....</b>	<b>3</b>
1.1	Objectiu .....	3
1.2	Abast i temporalitat .....	4
1.3	Àmbits d'actuació.....	4
1.4	Principis generals .....	5
1.5	Característiques del Pla d'Igualtat.....	5
<b>2.</b>	<b>Fonament de les línies d'actuació del Pla d'Igualtat .....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Pla d'acció de frigorífics ferrer .....</b>	<b>9</b>
3.1	Àmbits d'actuació .....	9
3.2	Mesures i accions .....	10
	ÀMBIT 1. Cultura i política d'igualtat d'oportunitats .....	10
	ÀMBIT 2 Gestió organitzativa igualitària.....	12
	ÀMBIT 3 Condicions laborals igualitàries .....	13
	ÀMBIT 4 Desenvolupament (selecció/promoció/formació) .....	13
	ÀMBIT 5 Retribució .....	15
	ÀMBIT 6. Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	16
	ÀMBIT 7. Condicions de l'entorn de treball i salut laboral.....	17
	ÀMBIT 8. Polítiques d'impacte en la societat .....	18
	ÀMBIT 9. Comunicació, imatge i ús del llenguatge .....	20
	ÀMBIT 10. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per identitat de gènere, i actituds discriminatòries .....	22
<b>4.</b>	<b>Seguiment, avaluació i modificacions .....</b>	<b>24</b>
<b>5.</b>	<b>Calendari .....</b>	<b>26</b>

# 1. PRESENTACIÓ

A través del present document presentem el Pla d'acció d'igualtat de gènere 2020-2024 de Frigorífics Ferrer.

La igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats són uns principis àmpliament reconeguts. La igualtat s'ha configurat com una qüestió de ciutadania que reforça el valor de la democràcia. Es tracta d'un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació cap a les dones (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. D'altra banda, la igualtat és un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre tots dos gèneres són un objectiu que s'integra en totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels seus estats membres.

El dret a la igualtat de tracte i la no discriminació i el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es consagren en la nostra Constitució en els articles 14 i 9.2. Aquests articles són essencials per construir una societat justa, social i econòmicament desenvolupada, cohesionada i lliure, establint així la consideració de la igualtat com a valor superior del nostre ordenament jurídic.

El reconeixement ple de la igualtat davant la llei malgrat ser un pas decisiu, no ha estat suficient. La violència de gènere, l'assetjament sexual, la discriminació per raó de gènere, la discriminació salarial, la major taxa de desocupació femenina, l'encara escassa presència de dones en llocs de responsabilitat política, cultural, social i econòmica o els problemes de gestió del temps entre la vida personal, familiar i laboral mostren com la igualtat plena i efectiva entre dones i homes és encara avui una tasca pendent.

En aquest context, es va dictar, en l'àmbit nacional la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Cal destacar el seu article 46 defineix un Pla d'Igualtat com el conjunt ordenat de mesures que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Per tant, els plans d'igualtat determinen els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per altra banda, també cal senyalar la publicació del Reial Decret 6/2019, que modifica la citada llei. Les principals modificacions del RD són: i) obligació, tot i que de forma gradual, a que totes les empreses comptin amb un Pla d'Igualtat; ii) obligatorietat d'inscripció dels plans d'igualtat a un registre específic de plans d'igualtat; i iii) sancions per incompliment.

Així mateix, també es destaca la llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix els requisits en matèria d'igualtat d'oportunitats que han de complir les organitzacions d'àmbit català.

Frigorífics Ferrer s'ha compromès amb una política activa per la millora continua i per una gestió responsable dels aspectes econòmics, socials i ambientals. En aquest sentit, és responsabilitat de l'organització establir la igualtat com element essencial que permeti dur a terme una correcta gestió de l'estratègia del consorci. Amb l'objectiu d'estendre el compromís amb la igualtat dins del consorci, i amb la voluntat d'establir objectius, estratègies i accions que permetin seguir desenvolupant i millorant les actuacions actuals en matèria d'igualtat d'oportunitats, s'ha iniciat un projecte d'elaboració d'un pla d'igualtat, que té com a resultat final el present document. El projecte integra el desenvolupament de línies d'actuació, mesures i indicadors de seguiment. Aquest Pla haurà de ser implantat entre els anys 2020 i 2024.

## 1.1 Objectiu

Aquest nou Pla d'Igualtat dona forma al compromís de Frigorífics Ferrer amb la perspectiva de gènere i reforça el foment de la igualtat d'oportunitats de manera global a l'empresa.

El Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats té com a objectiu principal introduir mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, mitjançant la promoció de projectes per millorar la sensibilització de tota la plantilla ver aquest aspecte, la definició d'accions concretes que impulsin un equilibri entre els homes i les dones a l'entorn

laboral i familiar i establir accions per prevenir futures desigualtats, garantint l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'organització.

Objectius generals:

- Seguir garantint l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions de Frigorífics Ferrer.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes de Frigorífics Ferrer.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.

El projecte ha integrat l'elaboració d'una diagnosi prèvia participativa, en el marc de la qual s'ha dissenyat una enquesta online adreçada a totes les persones que treballen a Frigorífics Ferrer. El motiu de l'enquesta va ser fer partícips al projecte a tots els integrants de l'organització i incorporar les seves opinions i suggeriments al document de diagnosi i les línies d'acció del Pla d'Igualtat. Els resultats de l'enquesta han estat incorporats en la Diagnosi i en la definició de les línies d'acció del Pla.

L'elaboració i aprovació d'aquest Pla dona resposta a les obligacions de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial Decret 6/2019 i la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

## 1.2 Abast i temporalitat

L'abast del Pla d'Igualtat inclou a tot el conjunt de persones que treballen a Frigorífics Ferrer.

El Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats s'ha dissenyat a mida segons les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació actual de Frigorífics Ferrer i té una durada de 4 anys, corresponents als anys 2020-2024.

## 1.3 Àmbits d'actuació

L'elaboració del nou Pla s'ha realitzat d'acord als àmbits de treball que a continuació es detallen:

- Cultura i política d'igualtat d'oportunitats
- Gestió organitzativa igualitària
- Condicions laborals igualitàries
- Desenvolupament (Selecció/promoció)
- Retribució
- Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Condicions de l'entorn de treball i salut laboral
- Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
- Comunicació, imatge i llenguatge
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i actituds discriminatòries

Per a cada àmbit d'actuació s'han elaborat unes fitxes que determinen les accions a dur a terme durant el període de vigència del Pla d'Igualtat 2020-2024.

Els aspectes considerats a cadascuna de les fitxes són:

- Acció: Codi i nom de l'acció.
- Descripció: Explicació de l'acció, inclou els objectius i el procediment d'implantació.
- Responsables: Persones / àrea responsable d'implantar l'acció.
- Calendari: Es valora l'horitzó temporal diferenciant si el termini és curt, mitjà o llarg.

- Indicators de seguiment: Definició dels possibles indicators que mostrin l'assoliment dels objectius que es pretenen aconseguir amb l'acció proposada.

#### **1.4 Principis generals**

- Igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de gènere
- Igualtat de tracte
- Respecte a la diversitat i a la diferència
- Integració de la perspectiva de gènere a tota l'organització
- Presència i representació equilibrada d'homes i dones en les diferents àrees i òrgans de gestió i govern
- Col·laboració i coordinació entre les diferents parts implicades

#### **1.5 Característiques del Pla d'Igualtat**

- Té una vigència de 4 anys (de desembre 2020 a desembre 2024) i determina accions per horitzons temporals concrets, que se succeeixen de forma consecutiva. Per a cada un d'aquests horitzons es defineixen un conjunt d'accions a desenvolupar dins d'aquest període de temps.
- És un pla obert i flexible, és a dir, obert a canvis al llarg de la seva implantació.
- És un pla avaluable en què es plantegen indicators de seguiment per a la posterior avaluació de cadascuna de les accions.
- És un instrument que afecta el conjunt de Frigorífics Ferrer, fet que suposa doncs un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal.
- El pla no estableix quotes ni objectius numèrics per a les diferents accions.

## 2. FONAMENT DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

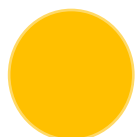
El Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats de Frigorífics Ferrer s'ha dissenyat a mida segons les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació de partida de l'organització.

Tal com s'ha esmentat anteriorment, la primera de les fases d'elaboració del Pla ha estat la realització d'una diagnosi participativa de la situació actual de Frigorífics Ferrer respecte a la igualtat de gènere.

A continuació es detalla el grau d'acompliment de les accions de l'anterior Pla d'Igualtat. Per avaluar cada indicador seguint una escala simple i intuïtiva, s'han escollit tres colors que permeten conèixer l'estat de la situació d'una manera més visual, segons el color assignat:



Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactòria i que l'organització hauria de dissenyar i implantar accions per millorar-la.



Indica que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. No obstant això, la situació no és del tot satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.



Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat de gènere i d'oportunitats i que, en principi, no és necessari dissenyar accions específiques. No obstant això, es poden establir accions per millorar.

Àmbit	Diagnosi
<b>1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>	
1.1. Existència d'una cultura que fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats	Yellow
1.2 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització	Yellow
1.3 Pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes en el pla d'igualtat d'oportunitats	Yellow
1.4 Formació i sensibilització en igualtat de gènere i d'oportunitats a l'equip humà	Red
<b>2. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA</b>	
2.1 Registre sistemàtic i periòdic de dades en funció dels grups professionals	Yellow
2.2 Distribució de dones i homes segons grup professional	Yellow
2.3 Distribució de dones i homes segons departaments	Yellow
2.4 Distribució de dones i homes segons grup d'edat	Yellow
2.5 Distribució de dones i homes segons antiguitat	Green

2.6 Distribució de dones i homes segons nivell d'estudis finalitzats	Verd
2.7 Distribució de dones i homes en la representació legal de les persones treballadores	Verd
<b>3. CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES</b>	
3.1 Distribució de dones i homes segons tipus contracte i gènere	Verd
3.2 Distribució de dones i homes segons tipus de jornada	Verd
3.3 Baixes involuntàries, finalitzacions de contracte i acomiadaments segons gènere	Verd
<b>4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ</b>	
4.1 Instruments o sistemàtiques de selecció neutres	Verd
<b>5. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I FORMACIÓ</b>	
5.1 Instruments o sistemàtiques de promoció neutres	Verd
5.2 Desenvolupament professional (adaptació de la formació, política de desenvolupament, avaluació de rendiment)	Verd
<b>6. RETRIBUCIÓ</b>	
6.1 Política retributiva i nivells retributius segons categoria professional i gènere	Verd
<b>7. CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</b>	
7.1 Existència de mesures per a la conciliació i distribució de dones i homes aollits a les mesures	Verd
7.2 Baixes per maternitat/paternitat i excedències després del naixement	Verd
<b>8. CONDCIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL</b>	
8.1 Avaluació dels riscos del treball	Verd
8.2 Condicions del lloc de treball i recursos assignats a dones i homes	Verd
8.3 Accidentalitat i malalties professionals	Verd
8.4 Representació en el Comitè de salut i seguretat	Verd
8.5 Formació en matèria de prevenció de riscos laborals	Verd
<b>9. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT</b>	
9.1 Comunicació dels compromisos als grups externs	Verd
9.2 Extensió del compromís d'igualtat en el tracte, la selecció i avaluació d'empreses proveïdores i contractades	Verd
9.3 Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats	Verd
<b>10. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE</b>	
10.1 Comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat als grups d'interès interns	Verd

10.2 Igualtat en la imatge i el llenguatge	
10.3 Existència de canals formals de denúncia de casos de discriminació	
<b>11. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS DISCRIMINATÒRIES</b>	
11.1 Existència de mecanismes per identificar l'assetjament, difusió i sistemàtica per resoldre denúncies	
11.2 Casos d'assetjaments	
11.3 Mesures de sensibilització per evitar l'assetjament i les actituds discriminatòries	



### 3. PLA D'ACCIÓ DE FRIGORÍFICS FERRER

#### 3.1 Àmbits d'actuació

Arran de la revisió de la diagnosi de l'estat actual, s'identifiquen una sèrie d'opcions de millora en base a les que s'han dissenyat un seguit d'accions segons els diferents àmbits d'actuació .

Les accions del Pla d'acció s'han estructurat en base als àmbits d'anàlisi de la diagnosi i d'acord als següents objectius generals:

Àmbit	Objectius generals
Cultura i política d'igualtat d'oportunitats	Formalitzar el compromís de Frigorífics Ferrer amb la igualtat, i institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.
Gestió organitzativa igualitària	Analitzar les dades de què disposa l'organització, segregades per sexe, per detectar possibles desequilibris.
Condicions laborals igualitàries	No s'ha considerat necessari dur a terme cap acció en aquest àmbit, atesos els resultats de la diagnosi.
Desenvolupament	Assegurar processos de promoció igualitaris i la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació per al desenvolupament competencial i tècnic de totes les persones treballadores
Retribució	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.
Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a Frigorífics Ferrer que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.
Condicions de l'entorn de treball i salut laboral	Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere
Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat de gènere.
Comunicació, imatge i ús del llenguatge	Integrar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe i actituds discriminatòries	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.

### 3.2 Mesures i accions

A continuació es detallen les accions en format de fitxes:

#### ÀMBIT 1. Cultura i política d'igualtat d'oportunitats

Acció	1.1 Creació de la Comissió Negociadora i nomenament de l'agent d'igualtat
Objectiu	<p>La Comissió Negociadora i l'agent d'igualtat són figures clau en el seguiment de la correcta implantació del Pla d'Igualtat a l'organització. En aquest sentit, es constituirà una Comissió d'Igualtat, i si s'escau, es nomenarà un persona com a agent d'igualtat.</p> <p>La Comissió Negociadora estarà integrada per persones de diversos departaments que ocupin càrrecs d'influència i amb capacitat de decisió dins Frigorífics Ferrer així com per persones treballadores. S'estableix la possibilitat d'implicar també a les persones del departament de Recursos Humans.</p> <p>Aquesta Comissió tindrà una composició paritària de dones i homes, i tots els seus membres tindran coneixements en matèria d'igualtat. Tanmateix, garantirà el desenvolupament del marc normatiu i les polítiques d'igualtat a Frigorífics Ferrer.</p>
Descripció	<p>L'agent d'igualtat haurà de ser una persona amb coneixement en polítiques i accions d'igualtat de gènere, amb capacitat per coordinar i fer seguiment de les diferents accions del Pla. Aquesta figura serà la persona referent a Frigorífics Ferrer a la qual podran adreçar-se les persones treballadores per a qualsevol qüestió en aquesta matèria.</p> <p>Una vegada constituïda la Comissió Negociadora i nomenada la persona que assumirà les funcions d'agent d'igualtat, es durà a terme la comunicació i presentació d'ambdues figures a la totalitat de la plantilla.</p>
Persona o departament responsable	Direcció
Cost	Operacional
Calendari	Desembre 2020 – juny 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acta de nomenament de l'agent d'igualtat i comunicació formal del nomenament.</li><li>• Acta de formalització de la Comissió Negociadora i presentació formal de la Comissió.</li></ul>
Periodicitat	Puntual

Acció	1.2 Incorporació d'aspectes d'igualtat a les polítiques corporatives de Frigorífics Ferrer
Objectius	Formalitzar el compromís de Frigorífics Ferrer amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar accions a nivell intern i extern.

Descripció	Incorporar a les polítiques corporatives actuals el compromís de Frigorífics Ferrer en matèria d'igualtat amb la finalitat d'alinejar-la amb els Objectiu de Desenvolupament Sostenible i amb el Pacte Mundial, i desenvolupar un Protocol de Recursos Humans que inclogui els aspectes d'igualtat d'oportunitats.
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcció</li> <li>• Comissió i/o agent d'igualtat</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021– desembre 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de polítiques aprovades per la Direcció que han incorporat aspectes sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</li> </ul>
Periodicitat	Puntual

Acció	1.3 Assignar un pressupost i els recursos econòmics, materials i humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat
Objectius	Assegurar la realització de les accions estipulades al Pla d'Igualtat vigent a Frigorífics Ferrer.
Descripció	Anàlisi de les accions establertes al Pla d'Igualtat i assignació d'un pressupost en funció dels requeriments necessaris per al seu compliment. Totes les accions que ho requereixin hauran de comptar amb la seva partida pressupostària en l'any de la seva implantació. Així mateix, s'haurà de preveure una assignació de recursos humans per a cadascuna de les accions del Pla per tal que les accions s'implementin de forma correcta.
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcció</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Desembre 2020 – desembre 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assignació pressupostària anual per a les accions del Pla en el pressupost general de Frigorífics Ferrer</li> </ul>
Periodicitat	Periòdica/Anual

Acció	1.4 Formació específica en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla de Frigorífics Ferrer
Objectiu	Facilitar al personal de Frigorífics Ferrer de formació en matèria d'igualtat de gènere que estigui adaptada a les seves necessitats i sigui útil en el seu dia a dia.
Descripció	<p>Realitzar formació específica en matèria d'igualtat de gènere dirigida a la plantilla de Frigorífics Ferrer. Aquesta formació s'anirà impartint de forma progressiva a les persones treballadores.</p> <p>En primer lloc, aquesta formació serà realitzada per l'agent d'igualtat (en cas de no disposar de la mateixa) amb l'objectiu d'ampliar els coneixements en temes d'igualtat de gènere i d'oportunitats. Amb posterioritat, les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat i responsables d'equip també compliran aquesta formació amb la finalitat d'adquirir els coneixements necessaris i aplicar-los en l'exercici de les seves funcions. Finalment, la formació es farà extensa a la totalitat de la plantilla.</p>
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> <li>• Agent igualtat i/o Comissió Negociadora</li> </ul>
Cost	Variable, en funció del nombre i tipus de cursos de formació que es portin a terme.
Calendari	Gener 2021 – desembre 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de cursos i d'edicions dels cursos.</li> <li>• Nombre d'hores totals anuals de formació en matèria d'igualtat.</li> <li>• Nombre i percentatge anual de persones treballadores que han rebut formació en matèria d'igualtat respecte al conjunt de la plantilla, segons grup professional i desagregat per sexe.</li> </ul>
Periodicitat	Periòdica

## ÀMBIT 2 Gestió organitzativa igualitària

Acció	2.1 Configurar un registre sistemàtic i periòdic de dades en funció de grups professionals i sexe
Objectiu	Realitzar el seguiment de les estadístiques de recursos humans per detectar possibles desequilibris.
Descripció	<p>Amb l'objectiu de tenir una visió global de l'activitat de Frigorífics Ferrer, es configurarà un registre per enregistrar les principals dades de distribució de la plantilla desagregades per sexe d'acord amb allò establert a l'article 64.3 de l'Estatut dels Treballadors ("También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres</p>

	en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”).).
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 (dades 2020), Gener 2022 (dades 2021), Gener 2023 (dades 2022) i Gener 2024 (dades 2023)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dades de la plantilla desglossades per sexe (foto anual).</li> </ul>
Periodicitat	Periòdica

### ÀMBIT 3 Condicions laborals igualitàries

No s’ha considerat necessari dur a terme cap acció en aquest àmbit, atesos els resultats de la diagnosi.

### ÀMBIT 4 Desenvolupament (selecció/promoció/formació)

Acció	<b>4.1 Recopilar les hores de formació per sexe, categoria laboral i lloc de treball i analitzar-les de forma periòdica.</b>
Objectius	Detectar si existeixen diferències significatives en el grau de participació de la plantilla en activitats formatives i proposar accions de millora.
Descripció	Recollir les dades i portar un registre de forma periòdica i sistemàtica tenint en compte la perspectiva de gènere i les categories professionals de totes les persones que han rebut formació de forma anual. El registre diferenciarà aquella formació del Pla de formació, adreçada a tota la plantilla, i la formació especialitzada en funció del lloc de treball. Aquest exercici permetrà detectar si existeixen diferències significatives en el grau de participació de la plantilla en activitats formatives i proposar accions de millora.
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 (dades 2020), Gener 2022 (dades 2021), Gener 2023 (dades 2022) i Gener 2024 (dades 2023)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dades de les hores de formació realitzades desglossades per sexe, grup professional i àrea de treball.</li> </ul>
Periodicitat	Permanent

Acció	<b>4.2 Continuar promocionant les dones en càrrecs de responsabilitat tenint en compte les diferents competències professionals així com dissenyar un procediment de promoció interna i establir un registre de control de les promocions en totes les categories laborals</b>
Objectiu	Impulsar la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per provisió de llocs.
Descripció	<p>Promoure i consolidar dones a càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i directius, amb l'objecte d'assolir i/o mantenir l'equilibri entre dones i homes (entre 40% - 60% de cada sexe), tenint en compte les diferents competències professionals.</p> <p>En aquest sentit, es preveu fer un seguiment de la paritat en la constitució dels òrgans de responsabilitat així com valorar la distribució per gènere dels llocs de nivell superior al base, per categories i per grups i subgrups de classificació.</p> <p>Tanmateix, es preveu dissenyar un procediment de promoció interna que millori la publicitat de les vacants així com l'establiment d'un registre que permeti tenir un control de les promocions realitzades a l'entitat en totes les categories professionals.</p>
Persona departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> <li>• Direcció</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – desembre 2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de dones que han estat promocionades a càrrecs de responsabilitat</li> <li>• Nombre de dones/nombre d'homes per llocs comandaments i singulars per categories</li> </ul>
Periodicitat	Permanent

Acció	<b>4.3. Introduir progressivament, i segons les possibilitats, la carrera horitzontal com a model de promoció en el mateix lloc de treball, sobretot en col·lectius on la creació dels nous llocs no sigui adient</b>
Objectiu	Establir llocs singulars en estructures feminitzades amb poca carrera vertical com una oportunitat de carrera, de motivació i de reducció de la bretxa salarial de gènere.
Descripció	<p>Es valoraran els àmbits en els quals no es poden crear nous llocs de treball o la promoció vertical no es dona i s'establirà un model de carrera que tingui en compte l'àmbit i el personal afectat.</p> <p>Per altra banda,</p>
Persona departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> <li>• Agent d'igualtat</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2022 – desembre 2024

Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de nous models de carrera implantats</li> <li>• Definició d'un model de carrera horitzontal</li> </ul>
Periodicitat	Permanent

## ÀMBIT 5 Retribució

Acció	<b>5.1 Realitzar un seguiment de les dades retributives i justificar i esmenar, en cas que es detectin, les diferències salarials</b>
Objectiu	Dotar-se d'un sistema que informin sobre l'efecte en la bretxa salarial de gènere de les mesures parcials o totals que s'apliquin, i també que ajudin a detectar l'impacte en la bretxa dels canvis que hi hagi en l'ocupació de tipus divers, per tal d'identificar la tendència de la bretxa.
Descripció	<p>D'acord amb el Reial Decret 6/2019, “quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions al personal treballador d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure al Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores”.</p> <p>Per tant, Frigorífics Ferrer ha de vetllar per incloure al registre salarial una declaració explicativa que justifiqui les diferències salarials que es detectin fent el seguiment de les dades retributives. A més a més, aquest registre complirà amb els requisits establerts al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.</p> <p>El Registre salarial ha d'incloure les dades desglossades per grup professional i sexe, i ha d'estar a disposició del personal, a través de la representació legal de les persones treballadores, per a la seva consulta.</p>
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> <li>•</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – desembre 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registre salarial amb dades retributives desglossades per grup professional i sexe.</li> </ul>
Periodicitat	Permanent

Acció	<b>5.2 Adoptar una política retributiva i afavorir la seva transparència per permetre l'accés a la informació</b>
Objectiu	Dissenyar una política retributiva ben definida dins d'una estratègia global de gestió del talent, en la qual, els factors de què depenen les decisions retributives siguin clares, i la finalitat de l'objectivitat i la igualtat estiguin ben detallades i definides des d'un inici.
Descripció	Desenvolupar una política retributiva on s'incloguin les taules retributives de tots els llocs de treball així com facilitar l'accés a les persones treballadores a la informació inclosa en aquestes.
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – desembre 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política retributiva aprovada i publicada</li> </ul>
Periodicitat	Puntual

## ÀMBIT 6. Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Acció	<b>6.1 Avaluar l'ampliació de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>
Objectiu	Aconseguir equilibrar les responsabilitats laborals i familiars de les persones que componen la plantilla de Frigorífics Ferrer, fomentant estratègies flexibles en l'organització de la feina que afavoreixin la conciliació familiar i laboral.
Descripció	<p>Amb l'objectiu de millorar les mesures de conciliació i de tenir en compte el context actual es preveu realitzar la revisió de les mesures de conciliació i elaborar un Pla amb mesures que s'ajustin al nou entorn social, tenint en compte les necessitats del personal i la seva viabilitat a nivell organitzatiu i econòmic. En aquest sentit, amb relació a les mesures de la desconexió digital aquestes es definiran de conformitat amb la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de desembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales.</p> <p>Tanmateix es durà a terme el seguiment de les dades estadístiques de les persones que gaudeixen de les mesures de conciliació a l'organització per poder conèixer els col·lectius que més s'acullen a les mateixes i poder proposar accions de millora en cas de ser necessari.</p>
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2022 – desembre 2022



Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guia sobre mesures de conciliació i usos del temps de Frigorífics Ferrer.</li> </ul>
Periodicitat	Puntual

## ÀMBIT 7. Condicions de l'entorn de treball i salut laboral

Acció	<b>7.1 Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de seguretat i salut laboral</b>
Objectiu	Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals, i específicament en relació amb els riscos derivats dels llocs de treball feminitzats, i l'impacte dels cicles de vida de les dones i les malalties prevalents en relació amb els llocs de treball.
Descripció	<p>Tant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen a incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques de seguretat i salut laboral.</p> <p>Les desigualtats de gènere també influeixen en els riscos laborals, les avaluacions amb una perspectiva de gènere permetran dissenyar i aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir a erradicar les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral. Per tant, Frigorífics Ferrer avaluarà la possibilitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals amb l'objectiu de millorar les condicions de treball en general.</p>
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Juliol 2022 – juny 2023
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques de seguretat i salut laboral.</li> </ul>
Periodicitat	Puntual

Acció	<b>7.2 Inclusió d'aspectes relatius a la igualtat d'oportunitats a l'enquesta de clima laboral</b>
Objectiu	Avaluar el grau de satisfacció laboral o comoditat de l'empleat amb l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per detectar situacions de malestar i prendre les accions oportunes.
Descripció	Inclusió de preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i l'assetjament sexual a les enquestes de clima laboral.

Persona departament responsable	o	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de Recursos Humans</li> </ul>
Cost		Operacional
Calendari		Juliol 2022 – desembre 2022
Indicadors de seguiment		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquesta de clima laboral realitzada</li> </ul>
Periodicitat		Bianual

## ÀMBIT 8. Polítiques d'impacte en la societat

Acció	<b>8.1 Integrar en el Pla de Comunicació accions específiques per comunicar els compromisos d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès i creació d'un espai a la web corporativa dedicada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</b>	
Objectiu	Demostrar el compromís de l'organització amb la Igualtat així com reflectir els valors de transparència i equitat i complir amb l'exigència legal de garantir la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat imposada per la Llei Orgànica d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes (art. 47).	
Descripció	<p>L'objectiu d'aquesta acció és difondre i fer extensiu als grups d'interès externs el compromís de Frigorífics Ferrer amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquesta acció va dirigida als diferents grups d'interès externs de l'organització (clients, proveïdors, veïns, comunitat local, administració pública, mitjans de comunicació).</p> <p>Els canals a utilitzar per a aquesta comunicació seran els següents en funció del col·lectiu al qual es dirigeixi la comunicació (empleats/des, clients, proveïdors o societat en general):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicació on-line: newsletters o butlletins, enquestes, pàgina web corporativa, xarxes socials (Instagram, Twitter i LinkedIn), correu electrònic i intranet d'empresa.</li> <li>– Comunicació off-line: notes de premsa, catàleg, fulletons, cartellera i ofertes (en paper).</li> </ul> <p>Es crearà un espai al gestor documental de Frigorífics Ferrer específic sobre igualtat d'oportunitats en el qual hi haurà el document íntegre del Pla d'igualtat i tota aquella altra informació relacionada que es consideri rellevant (p.ex. protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de gènere, guia de llenguatge neutre o notícies relacionades amb les accions implantades). Aquest és un espai dinàmic i accessible per a totes les persones treballadores.</p> <p>A la web corporativa (p.ex. dins l'apartat "Empresa", a continuació de la missió, visió i valors) es pot informar sobre l'existència del pla d'igualtat i els principals objectius per posar de manifest el compromís de l'empresa en aquesta matèria.</p>	
Persona departament responsable	o	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Màrqueting i comunicació</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> </ul>

Cost	Operacional
Calendari	Juliol 2022 – juny 2023
Indicadors de seguiment	• Accions de comunicació desenvolupades per donar a conèixer el compromís d'igualtat de Frigorífics Ferrer.
Periodicitat	Periòdica

Acció	<b>8.2 Fomentar la participació en iniciatives externes i/o impuls d'iniciatives de promoció i sensibilització de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</b>
Objectiu	Crear el màxim consens i coneixent sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes tant a nivell extern com intern i donar a conèixer els compromisos de Frigorífics Ferrer.
Descripció	<p>Participar en iniciatives externes o realitzar iniciatives pròpies per a la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència masclista, adreçades a diferents col·lectius de la comunitat, com ara els joves, col·lectius d'immigrants i gent gran.</p> <p>Per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar commemorant el Dia Internacional de la Dona (8 de març) o el Dia Mundial de la Diversitat Cultural (21 maig), donant-li un tractament institucional com a organització per mostrar el compromís. Anualment Frigorífics Ferrer commemora el Dia Internacional de la Dona a través d'un comunicat a les xarxes socials acompanyat d'una foto en la que apareixen dones de l'empresa.</li> <li>- Posar en marxa actuacions o participar en iniciatives externes com ara tallers, conferències, xerrades, etc., que promoguin bones pràctiques per integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</li> </ul>
Persona/ departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcció</li> <li>• Màrqueting i comunicació</li> <li>• Agent d'igualtat</li> </ul>
Cost	Variable en funció del número i tipus d'iniciatives a realitzar.
Calendari	Gener 2021 – desembre 2024
Indicadors de seguiment	• Número i descripció de les activitats, projectes i campanyes relacionades amb la igualtat d'oportunitats en què ha participat.
Periodicitat	Periòdica

Acció	<b>8.3 Fer extensiu el compromís d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als proveïdors</b>
-------	---

Objectiu	Estendre els compromisos de Frigorífics Ferrer als seus proveïdors en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes perquè aquests compleixin i estiguin alineats amb els mateixos.
Descripció	Desenvolupar un Codi Ètic de proveïdors que inclogui qüestions relatives a la igualtat entre dones i homes així com incorporar aquests aspectes com a criteri de selecció i avaluació de les empreses proveïdores. Per altra banda, també es considera incloure clàusules socials relatives a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en els contractes.
Persona o departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de compres</li> <li>• Agent d'igualtat</li> </ul>
Cost	Variable en funció del número i tipus d'iniciatives a realitzar.
Calendari	Gener 2023 – desembre 2023
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codi Ètic de proveïdors aprovat</li> <li>• % de proveïdors avaluats de conformitat a criteris d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes</li> </ul>
Periodicitat	Periòdica

## ÀMBIT 9. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Acció	<b>9.1 Comunicació del nou Pla d'igualtat a l'equip humà</b>
Objectiu	Propiciar el coneixement del Pla d'igualtat entre tota la plantilla.
Descripció	<p>Amb l'objectiu de fer conèixer i implicar a tota la plantilla, es comunicarà a tots els professionals el Pla d'igualtat de Frigorífics Ferrer. Aquest serà enviat a través del correu electrònic corporatiu i es penjarà a la plataforma de l'empresa per assegurar la seva accessibilitat.</p> <p>Aquesta comunicació s'entén com un aspecte fonamental per a la implicació de tot el personal en el correcte desenvolupament de les accions.</p> <p>El Pla d'igualtat es presentarà al Manual d'Acollida de les noves incorporacions.</p>
Persona/ departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de comunicació</li> <li>• Agent d'igualtat</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – juny 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones que han rebut la comunicació.</li> <li>• Nombre persones que han assistit a la presentació.</li> </ul>

Periodicitat	Puntual
--------------	---------

Acció	<b>9.2 Disseny de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, la no-discriminació i la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere, entre les persones treballadores</b>
Objectiu	Integrar la igualtat de tracte i evitar els comportaments discriminatoris en el dia a dia de l'organització.
Descripció	<p>Creació i difusió de material informatiu destinat a sensibilitzar al conjunt del personal treballador de Frigorífics Ferrer en matèria d'igualtat de gènere, no-discriminació i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere.</p> <p>Aquests elements comunicatius poden ser, entre d'altres, pòsters o tríptics amb continguts bàsics per a la integració igualitària de totes les persones de l'organització, així com també es pot fer difusió de notícies o vídeos a través del correu electrònic, intranet o les xarxes socials.</p> <p>El principal canal per vehicular les comunicacions en matèria d'igualtat adreçades a les persones treballadores serà el canal "Parlem".</p>
Persona/ departament responsable	<ul style="list-style-type: none"><li>• Departament de comunicació</li><li>• Agent d'Igualtat</li></ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – desembre 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"><li>• Material gràfic i elements comunicatius elaborats.</li></ul>
Periodicitat	Periòdica

Acció	<b>9.3 Integració de la guia de llenguatge neutre a tots els departaments de Frigorífics Ferrer</b>
Objectiu	Propiciar la implantació de pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la imatge a l'organització.
Descripció	Integració de l'actual guia de llenguatge inclusiu i neutre del departament de RRHH a la resta de departaments. Aquesta guia serà utilitzada per totes les persones treballadores i molt en particular per les persones responsables l'elaboració de documentació, tant aquella dirigida a l'àmbit intern com l'adreçada als grups d'interès externs. La guia inclourà també instruccions sobre l'ús d'imatge i publicitat no-sexista.

Persona/ departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de comunicació</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> <li>•</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – desembre 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guia d'ús de llenguatge inclusiu i no-sexista implantada a tots els departaments de Frigorífics Ferrer.</li> </ul>
Periodicitat	Puntual

Acció	<b>9.4 Elaboració d'una memòria anual de les accions realitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats</b>
Objectiu	Proporcionar coneixement de la realitat de la igualtat de dones i homes a Frigorífics Ferrer i informar sobre les pràctiques realitzades anualment per permetre la rendició de comptes dins l'organització.
Descripció	Anualment es presentarà una memòria anual que recollirà els compromisos adoptats per Frigorífics Ferrer i les accions realitzades en el marc del Pla d'Igualtat vigent.
Persona/ departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de comunicació</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 (informació 2020), Gener 2022 (informació 2021), Gener 2023 (informació 2022) i Gener 2024 (informació 2023)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memòria anual presentada</li> </ul>
Periodicitat	Anual

## ÀMBIT 10. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per identitat de gènere, i actituds discriminatòries

Acció	<b>10.1 Elaboració d'un Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament</b>
Objectiu	Erradicar per complet aquest tipus de conductes de l'entorn laboral i possibilitar que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament.

Descripció	<p>Frigorífics Ferrer elaborarà un protocol específic per prevenir, detectar, tractar i resoldre possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per identitat de gènere, així como actituds discriminatòries que es puguin donar en el si de l'organització.</p> <p>El protocol s'elaborarà de conformitat al que estableix la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i serà aprovat per la Direcció i per la Comissió d'Igualtat.</p> <p>Es preveu la difusió d'aquest Protocol a través dels corresponents canals interns. Frigorífics Ferrer posarà èmfasis en comunicar la seva importància i efectivitat davant aquestes situacions.</p>
Persona/ departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de recursos humans</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> </ul>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – desembre 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament aprovat</li> </ul>
Periodicitat	Puntual

Acció	<b>10.2 Dissenyar i implementar accions per sensibilitzar i prevenir actituds sexistes i tracte discriminatori entre l'equip humà</b>
Objectiu	Sensibilitzar i dotar d'eines per a una prevenció eficaç de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Descripció	Disseny i posada en marxa d'activitats formatives i/o informatives per sensibilitzar i prevenir l'assetjament i actituds discriminatòries. Aquestes es dirigiran a tota la plantilla per reforçar el coneixement sobre què vol dir una actitud sexista i quines són les diferents formes d'assetjament i tractes discriminatoris.
Persona/ departament responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departament de recursos humans</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> <li>•</li> </ul>
Cost	Variable, en funció del nombre d'activitats realitzades
Calendari	Gener 2022 – desembre 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions realitzades de sensibilització i prevenció.</li> <li>• Nombre de persones participants en iniciatives de sensibilització i prevenció.</li> </ul>
Periodicitat	Periòdica

## 4. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I MODIFICACIONS

El seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat és un procediment necessari per assegurar l'èxit de la implementació de les accions proposades i la consecució dels objectius establerts.

Per garantir una implementació efectiva del Pla d'acció, es duran a terme les següents accions:

i) Reunions periòdiques de la Comissió d'igualtat:

La Comissió d'igualtat, de la qual en forma part l'agent d'igualtat, serà l'òrgan responsable de realitzar el seguiment de les mesures contemplades en el Pla d'Igualtat. La Comissió Negociadora es reunirà de manera anual, convocant reunions extraordinàries si fos necessari.

ii) Informe anual i revisió de les oportunitats de millora

Es realitzarà una avaluació final que mesuri l'impacte de les actuacions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla i, en cas necessari, proposar nous objectius i/o noves mesures. Les avaluacions permetran la posterior rendició de comptes dins l'organització.

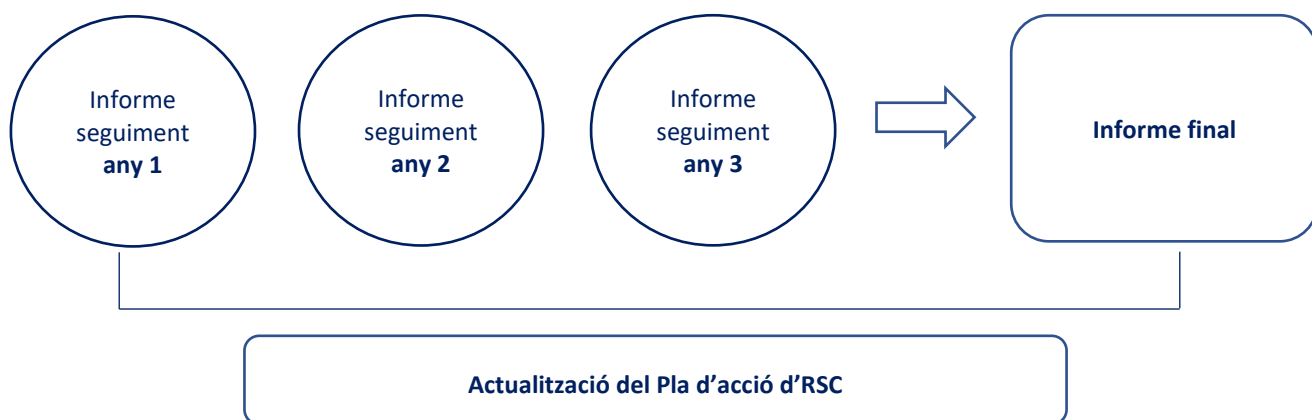
Aquest Informe podrà contenir la següent informació:

- Nivell d'execució del Pla: nombre total d'accions implementades per àmbit d'actuació.
- Indicadors de seguiment de les accions contemplades en el Pla d'Igualtat.
- Avaluació de procés:
  - Grau de sistematització dels procediments.
  - Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
  - Grau d'adequació dels recursos humans.
  - Grau d'adequació dels recursos materials.
  - Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació.
  - Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa.
  - Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
  - Resolucions de les incidències i dificultats.
  - Altres aspectes que l'organització consideri rellevants.
- Avaluació d'impacte:
  - Reducció de les desigualtats entre dones i homes de la plantilla.
  - Canvis en el comportament, interacció i relació tant de la plantilla com dels òrgans de govern.
  - Canvis en la valoració i percepció de la plantilla respecte a la igualtat de gènere i d'oportunitats dins de l'organització.
  - Augment del coneixement i consciència respecte a la igualtat de gènere i d'oportunitats.
  - Canvis en la cultura de Frigorífics Ferrer.
  - Canvis en les relacions externes de l'empresa.
  - Millora de les condicions de treball.
  - Altres aspectes que l'organització consideri rellevants.

En cas que s'identifiqui la necessitat d'ajustaments i/o oportunitats de millora en el procés de seguiment del Pla, aquests hauran de ser valorats i aprovats prèviament per la Comissió d'igualtat.



L'agent d'igualtat serà la persona responsable de liderar i realitzar el seguiment periòdic del Pla. L'informe d'avaluació es farà arribar als membres de la Comissió Negociadora i serà presentat a la reunió anual.



Es descriuen a continuació els òrgans responsables de les diferents accions de seguiment del Pla d'Igualtat:

Funcions	Direcció	Agent d'igualtat	Comissió d'igualtat
Aprovació del Pla d'Igualtat			
Realització activa del sistema de seguiment de les accions proposades			
Elaboració dels informes de seguiment			
Participació en reunions de seguiment del Pla			
Elaboració d'informes d'avaluació			
Avaluació del Pla d'Igualtat			
Revisió dels objectius del Pla i modificació si s'escau			

La periodicitat d'elaboració dels informes i reunions serà la següent:

- Els informes de seguiment del Pla d'Igualtat s'elaboraran cada 6 mesos.
- Les reunions de seguiment es realitzaran cada 6 mesos, posteriorment a l'elaboració dels informes de seguiment.
- Els informes d'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzaran un cop a l'any.
- La reunió d'avaluació i revisió dels objectius del Pla es realitzarà un cop a l'any. La revisió dels objectius es realitzarà si durant l'avaluació del Pla s'identifica com a necessària la seva actualització. La Comissió Negociadora farà públic qualsevol modificació del Pla d'Igualtat.

## 5. CALENDARI

A continuació es presenta la previsió de la implantació de les mesures considerades en el Pla d'Igualtat. Es planteja una durada de 4 anys per implementar totes les accions proposades.

ACCIONS	2020	2021		2022		2023		2024	
	Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre

### ÀMBIT 1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

1.1 Creació de la Comissió Negociadora i nomenament de l'agent d'igualtat									
1.2 Incorporació d'aspectes d'igualtat a les polítiques corporatives de Frigorífics Ferrer									
1.3 Assignar un pressupost i els recursos econòmics, materials i humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat									
1.4 Formació específica en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla de Frigorífics Ferrer									

### ÀMBIT 2. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

2.1 Configurar un registre sistemàtic i periòdic de dades en funció de grups professionals i sexe									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### ÀMBIT 4. DESENVOLUPAMENT (PROMOCIÓ I FORMACIÓ)

4.1 Recopilar les hores de formació realitzades segons sexe, grup professional i àrea de treball i analitzar-les de forma periòdica.									
4.2 Continuar promocionant les dones en càrrecs de responsabilitat tenint en compte les diferents competències professionals així com dissenyar un procediment de promoció interna i establir un registre de control de les promocions en totes les categories laborals									

ACCIONS	2020	2021		2022		2023		2024	
	Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre
4.3. Introduir progressivament, i segons possibilitats, la carrera horitzontal com a model de promoció en el mateix lloc de treball, sobretot en col·lectius en què la creació dels nous llocs no sigui adient									
<b>ÀMBIT 5. RETRIBUCIÓ</b>									
5.1 Realitzar un seguiment de les dades retributives i justificar, en cas que es detectin, les diferències salarials									
5.2 Adoptar una política retributiva i afavorir la seva transparència per permetre l'accés a la informació									
<b>ÀMBIT 6. CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</b>									
6.1 Avaluar l'ampliació de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral									
<b>ÀMBIT 7 CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL</b>									
7.1 Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de seguretat i salut laboral									
7.2 Inclusió d'aspectes relatius a la igualtat d'oportunitats a l'enquesta de clima laboral									
<b>ÀMBIT 8. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT</b>									
8.1 Integrar en el Pla de Comunicació accions específiques per comunicar els compromisos d'igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes als grups d'interès externs i creació d'un espai a la web corporativa dedicada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes									
8.2 Fomentar la participació en iniciatives externes i/o									

ACCIONS	2020	2021		2022		2023		2024	
	Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre
impuls d'iniciatives de promoció i sensibilització de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes									
8.3 Fer extensiu el compromís d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als proveïdors									
<b>ÀMBIT 9. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE</b>									
9.1 Comunicació del nou Pla d'igualtat a l'equip humà									
9.2 Disseny de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, la no-discriminació i la prevenció de l'assetjament, entre les persones treballadores									
9.3 Integració de la guia de llenguatge neutre a tots els departaments de Frigorífics Ferrer									
9.4 Elaboració d'una memòria anual de les accions realitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats									
<b>ÀMBIT 10. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ</b>									
10.1 Elaborar un Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament									
10.2 Dissenyar i implementar accions per sensibilitzar i prevenir actituds sexistes i tracte discriminatori entre l'equip humà									

## 6. ANNEX: DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT