

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Responsable: Miguel Jordá Petersen

ÍNDEX

1. Diagnosi de la situació.....	3
2. Objectius	3
3. Mesures a implementar	4
3.1. Accés a l'ocupació i selecció.....	4
3.2. Formació i promoció interna.....	4
3.3. Classificació professional i retribució	4
3.4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....	4
3.5. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	4
4. Seguiment i avaluació.....	5
5. Comunicació	5

1. Diagnosi de la situació

S'ha analitzat la situació actual de TBI en relació amb la igualtat de gènere:

Plantilla: L'empresa compta amb un total de 15 treballadors, dels quals 8 són homes (53%) i 7 dones (47%).

Càrrecs de responsabilitat: A l'estructura de l'empresa hi ha dones que ocupen llocs de responsabilitat, fet que reflecteix un compromís amb la igualtat en la promoció interna:

- **Directora del Departament d'Interiorisme:** responsable de la coordinació de projectes, gestió d'equips i relació amb clients en l'àrea de disseny i decoració d'interiors.
- **Assistent de Direcció (gestió i administració):** encarregada de tasques de suport a la direcció general, gestió administrativa, coordinació interna i supervisió de processos administratius.

Aquesta presència femenina en llocs de lideratge contribueix a visibilitzar referents femenins dins l'organització i fomenta un entorn igualitari en les oportunitats de creixement professional.

Processos de selecció: Els processos de selecció es duen a terme de manera transparent, basats en la valoració de la capacitat, experiència professional i adequació al lloc, sense discriminació de gènere. Es fomenta la igualtat d'oportunitats en totes les fases de contractació.

Formació: Actualment, TBI ofereix formació tècnica i professional de manera oberta a tot el personal, sense distinció de gènere. Es promourà la incorporació de continguts de sensibilització en igualtat en futures formacions internes.

Retribucions: No existeixen diferències salarials per raó de gènere en llocs de valor igual. Es garantirà l'equitat retributiva mitjançant revisions periòdiques de les condicions salarials.

Conciliació: TBI aplica mesures de flexibilitat horària quan les necessitats ho permeten. Es dona suport a l'ús igualitari dels permisos de maternitat i paternitat, així com la reducció de jornada i el teletreball en situacions que ho requereixin.

Prevenió de l'assetjament: TBI disposa d'un protocol específic de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. Objectius

- Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits d'actuació de l'empresa.
- Promoure la representació equilibrada de dones i homes en tots els nivells professionals.
- Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de tota la plantilla.
- Prevenir situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Sensibilitzar i formar tota la plantilla en matèria d'igualtat.

3. Mesures a implementar

3.1. Accés a l'ocupació i selecció

- Redactar ofertes de feina amb llenguatge inclusiu.
- Assegurar processos de selecció lliures de biaixos de gènere.
- Promoure candidatures dels dos gèneres en igualtat de condicions.

3.2. Formació i promoció interna

- Incorporar formació en igualtat de gènere en el pla formatiu anual.
- Facilitar l'accés equitatiu a la formació i oportunitats de promoció per a tota la plantilla.
- Afavorir la participació de dones en projectes estratègics o de lideratge.

3.3. Classificació professional i retribució

- Realitzar auditories salarials internes periòdiques per detectar possibles bretxes de gènere.
- Publicar de manera transparent els criteris de promoció i ascensos interns.

3.4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Promoure la flexibilitat horària per a la conciliació familiar de manera igualitària.
- Fomentar el teletreball quan les funcions del lloc ho permetin.
- Sensibilitzar tota la plantilla sobre la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i de cura.

3.5. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Des de l'any 2023, TBI disposa d'un Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament i ha dut a terme les sessions formatives corresponents per a tota la plantilla. La persona de referència és Susanna Andrés Trauschke.

4. Seguiment i avaluació

- Es crearà una Comissió d'Igualtat (integrada per 2-3 persones, amb representació dels dos sexes).
- Revisió anual del Pla d'Igualtat per avaluar-ne el compliment i actualitzar mesures si cal.

5. Comunicació

- El Pla d'Igualtat serà comunicat a tota la plantilla mitjançant correu electrònic, tauler d'anuncis i reunions informatives.
- Es farà constar el compromís amb la igualtat al web corporatiu, a les ofertes de feina i a la documentació pública de l'empresa.
- Es fomentarà un entorn laboral respectuós i sensibilitzat amb la igualtat de gènere