

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

FUNDACIÓ GERMÀ TOMASCANET

SJD

Sant Joan de Déu
Fundació Germà Tomàs Canet

Amb el suport de:


grupitàgora
15 años

Consultoría en Recursos Humanos y Formación

TAULA DE CONTINGUTS

| | |
|--|-----------|
| 1. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT..... | 2 |
| 2. MARC NORMATIU | 8 |
| 3. EL PLA D'IGUALTAT..... | 10 |
| 3.1. ÀMBIT TERRITORIAL I PERSONAL..... | 10 |
| 3.2. ÀMBITS D'ACTUACIÓ..... | 10 |
| 3.1. FASES DEL PLA D'IGUALTAT | 13 |
| 4. DIAGNÒSTIC | 18 |
| 5. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA | 68 |
| 6. EL PLA D'ACCIÓ..... | 75 |
| 6.1 ACCIONS A DESENVOLUPAR EN IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ ... | 76 |
| 6.2 CALENDARI D'ACTUACIONS PER A LA IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES DEL PLA | 83 |
| 7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ | 86 |

1. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

La Fundació Germà Tomàs Canet és una entitat compromesa fermament amb la Igualtat de Gènere. Posa en valor la capacitat de les persones com a agents de benestar i canvi social, amb l'objectiu de crear un ambient laboral positiu, fomentant el treball en equip i la comunicació activa entre les diferents àrees, amb la finalitat que assoleixin òptimament els seus objectius.

Des dels seus inicis, essent una entitat que treballa per a eliminar les desigualtats socials, afavoreix una política equitativa entre les dones i els homes que hi col·laboren, així com amb les persones destinatàries del seus projectes, a través d'un compromís integral i transversal en cada una de les àrees de l'entitat amb la Igualtat d'Oportunitats.

La Fundació presenta enguany el seu Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, amb l'objectiu de fer un diagnòstic realista de la seva situació que permeti adoptar les mesures amb perspectiva de gènere que evitin possibles desigualtats entre dones i homes dins del seu equip de 109 treballadors/es.

La Igualtat d'Oportunitats i la No Discriminació per raons de sexe o gènere és un principi jurídic reconegut per l'Assemblea de les Nacions Unides a la *Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona* de 1967 , i a la *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona* de 1979.

La discriminació a la feina és un factor de risc entre les dones i, per aquest motiu, l'any 2007 l'Estat espanyol va aprovar la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes*, que incorpora les *Directives europees 2002/73/CE i 2004/113/CE*. Aquesta llei va definir els Plans d'Igualtat com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe". En l'àmbit autonòmic, la Generalitat de Catalunya va aprovar l'any 2015 la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, que obliga a totes les entitats que gestionen serveis públics a realitzar un Pla d'Igualtat de dones i homes i donar-lo d'alta al Registre Públic de Plans d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Analitzant la realitat laboral del Tercer Sector Social¹, és necessari fer una reflexió en clau de gènere. En el nostre sector tres de cada quatre persones que es contracten són dones, raó per la qual la bretxa laboral i salarial entre diferents sexes hauria de ser inexistent.

Tot i així, des de la Fundació Germà Tomàs Canet, es considera que cal treballar per evitar la desigualtat salarial i d'oportunitats laborals. Per aquest motiu, tot i no ser d'obligat compliment, la Fundació es compromet a realitzar el Diagnòstic i Pla d'Igualtat i es proposa, així, servir d'exemple per a altres entitats i empreses del sector.

¹ La Confederació (2018): Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2018 4a Edició.
Versió web: <http://www.laconfederacio.org/wp-content/uploads/2018/10/ANUARI-CATALUNYA-2018-Web-1.pdf>

A mitjans del 2019, es va començar a treballar per a la realització del present Pla d'Igualtat i es va contractar al *Grup Pitàgora*, una consultoria amb experiència contrastada en el desenvolupament de Plans d'Igualtat d'Entitats Socials, per a comptar amb un assessorament i una orientació especialitzada en la matèria.

El 12 de juliol d'aquell any, la Direcció de la Fundació va signar un document de Compromís per la Igualtat de Gènere, el qual va ser compartit amb totes les persones col·laboradores de l'entitat. Durant aquell mes, es va enviar un correu electrònic informant que la Direcció crearia una Comissió d'Igualtat, la qual tindria com a propòsit la realització del Pla i l'acompliment de les mesures requerides per a promoure la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

El 25 de juliol, va quedar constituïda tal comissió, formada per sis persones treballadores en diferents àrees i seus de la Fundació, essent tres dones i tres homes, atès que la Igualtat d'Oportunitats és responsabilitat d'ambdós gèneres, i responent així a criteris de representativitat i transversalitat amb l'objectiu de recollir les necessitats diferencials i facilitar la màxima difusió del procés i dels resultats. La Comissió d'Igualtat d'Oportunitats s'ha reunit dos cops i va ser l'encarregada de fer arribar a les persones treballadores les enquestes per a l'elaboració del diagnòstic un mes després.

Actualment, la FGTC ja aplica i desenvolupa les següents mesures per a promoure la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes:

- ◇ La selecció de personal es realitza sota el principi d'igualtat i no discriminació per motius d'edat, gènere, procedència o religió.
- ◇ Les dones estan presents en totes les àrees i departaments de la Fundació. A les àrees de direcció i de comandaments intermedis, tenen una presència més nombrosa. El seu Comitè de Direcció està format per dues dones, sent una d'elles la Directora de la Fundació, i un home.
- ◇ En matèria de riscos laborals i salut, la Fundació té desenvolupat un Pla de Prevenció de Riscos i, anualment, desenvolupa formació que respon a les necessitats trobades per a cada àrea de treball. Així mateix, l'any 2011, va elaborar un Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual.
- ◇ Els/les professionals que desenvolupen la seva tasca en oficina poden reduir la pausa per a dinar a mitja hora, fomentant no allargar la jornada dels dies que es treballa per la tarda i realitzant un horari més europeu.
- ◇ Es tenen en compte les necessitats de conciliació de treballadores i treballadors de l'entitat, oferint la possibilitat de fer les propostes que millor s'adaptin a les seves necessitats per a que la Fundació valori cada situació i porti a terme les adaptacions que es considerin.
- ◇ En tots els comunicats i publicacions, tant interns com externs, la Fundació utilitza el llenguatge neutre i té cura de no utilitzar paraules o expressionssexistes.

- ◇ La Fundació té una especial sensibilització davant la vulnerabilitat de certs grups socials minoritaris, com les persones amb diversitat funcional, persones migrades, dones supervivents de la violència de gènere o el col·lectiu LGTBI .
- ◇ La política retributiva de la Fundació està basada en les taules salarials que indica el conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, garantint el respecte a les persones, a la diversitat, a la igualtat d'oportunitats i a la no discriminació per raons de gènere, edat, estat civil, origen ètnic, religió o orientació sexual. Els augmentos salarials es realitzen en funció de l'antiguitat i les responsabilitats adherides al lloc de treball.

En el present document es troba, en primer lloc, una presentació de la FGTC amb l'explicació del seu funcionament, missió, visió, valors, la seva tasca i les dades més rellevants en matèria organitzativa.

A continuació, es fa un recull de totes les dades quantitatives i qualitatives per a fer un anàlisi de quina és la situació en clau de gènere. Es realitza un diagnòstic per conèixer els processos interns, la gestió de recursos humans, la comunicació interna i externa , les condicions laborals, i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, duent a terme un anàlisi en perspectiva de gènere.

Les dades obtingudes i el resultat del diagnòstic permeten extreure unes conclusions, les quals queden explicades en cada un dels deu àmbits analitzats. Al final de cada àmbit, en forma de resum, es troba un quadre de la valoració global, amb els punts forts identificats així com els punts febles que es converteixen en propostes de millora.

Finalment, es presenta el Pla d'acció com el conjunt d'accions a desenvolupar, així com el calendari d'actuacions. Per seguir avançant en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'entorn de treball s'han dissenyat un total de 23 accions. El seguiment i avaluació d'aquestes accions és important per tal de seguir el desenvolupament i evolució del Pla d'igualtat entre dones i homes.

La Fundació Germà Tomàs Canet

La Fundació Germà Tomàs Canet (FGTC) és una **entitat sense ànim de lucre que pertany a l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu**, amb l'objectiu d'acompanyar i atendre les necessitats de persones que es troben en situació de vulnerabilitat.

La FGTC va néixer l'any 1989 fruit de la iniciativa de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu. Tot i que, inicialment, la seva àrea d'acció es centrava únicament en la protecció jurídica de persones amb problemes de salut mental, més endavant ha anat ampliant programes i serveis cap a altres col·lectius socialment vulnerables: persones i famílies sol·licitants de protecció internacional i asil, persones en situació sobrevinguda de sensellarisme, persones en situació de pobresa, persones en tercer grau penitenciari...

La **missió** de l'entitat és la gestió de programes, projectes, equipaments i serveis que puguin millorar la qualitat de vida de persones i col·lectius vulnerables o en risc d'exclusió social, des

d'una perspectiva integral. Aquesta tasca la duu a terme amb l'**objectiu** de desenvolupar les màximes potencialitats per a atendre les necessitats que van sorgint, i d'oferir nous programes per a arribar a més persones. Els **valors**, compartits amb l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu, que regeixen la tasca de la Fundació són l'hospitalitat, la qualitat, el respecte, la responsabilitat i l'espiritualitat.

Basant-se en aquesta missió, perspectiva i valors, neixen els **objectius** de la Fundació:

1. L'exercici de càrrecs tutelars i de les **figures de protecció adoptades judicialment** com a conseqüència d'una mesura de modificació de la capacitat d'obrar de persones amb trastorn mental o discapacitat intel·lectual, així com altres col·lectius vulnerables.
2. L'**assessorament tècnic i jurídic** en matèria de modificació de la capacitat jurídica.
3. La **sensibilització social** i les accions orientades a treballar contra l'estigmatització de les persones amb malalties mentals i altres col·lectius.
4. El desenvolupament de programes socials de suport orientats a **dotar** les persones més vulnerables de la nostra societat **d'autonomia i afavorir la seva inserció social** tan àmpliament i extensa com l'Orde de Sant Joan de Déu decideixi encarregar i sense excloure cap col·lectiu.
5. L'impuls, la cobertura jurídica i la direcció i gestió tècnica d'**iniciatives i projectes encaminats a donar atenció a les necessitats** socials, espirituals, d'oci, lleure, inserció laboral, habitatge, entre d'altres, dels col·lectius atesos.
6. L'**estudi i recerca en l'àmbit social** que puguin afavorir la millora de la qualitat de vida d'aquests col·lectius.
7. La realització de **projectes i accions de contingut humanitari i social**, adreçats a persones i col·lectius vulnerables o en risc d'exclusió social.
8. La gestió de programes, projectes, equipaments i serveis que puguin millorar la qualitat de vida dels col·lectius esmentats anteriorment des d'una **perspectiva integral**.
9. Qualsevol **altra activitat relacionada amb les anteriors** que pugui ajudar i millorar les necessitats que els canvis socials provoquin en les persones més desafavorides.

Actualment desenvolupa vuit programes en les seves quatre seus:

- ◇ La seu central situada a **Sant Boi de Llobregat** (Baix Llobregat), on es situen els serveis centrals i el Servei Tutelar que ofereix atenció, principalment, a la zona del Barcelonès, el Baix Llobregat i el Garraf.
- ◇ La **Llar de Sant Joan de Déu de Manresa** (Bages), on es porten a terme el Servei de Dutxes i Bugaderia Social, la Unitat Dependent del Bages, el Programa d'Acollida de Persones Refugiades i sol·licitants d'asil, el Centre Residencial d'Emergències Socials i el Servei Tutelar per al territori del Bages.

- ◇ L'**Edifici de Mosaic de Manresa** (Bages), on es desenvolupa el Programa d'Integració Laboral i el Programa d'Inserció Social i Comunitària.
- ◇ La seu **d'Almacelles** (Segrià) on es situa el Servei Tutelar de les Terres de Lleida.

El **Programa de Tuteles**, en actiu a tres de les seus de la Fundació, ofereix un acompanyament integral en el dia a dia dels seus usuaris i usuàries. La Fundació exerceix els càrrecs de protecció jurídica de persones amb trastorn mental amb la capacitat d'obrar modificada per decisió judicial. Alhora, vetlla per la protecció de gent gran i persones amb discapacitat intel·lectual.

Com a complement, el **Programa de Suport a la Vida Autònoma** ofereix sis habitatges amb suport socioeducatiu a Barcelona i dos a Lleida.

A **Mosaic** es duu a terme un programa d'orientació social que, des de l'any 2004, treballa per donar resposta a les diferents necessitats d'oci, lleure i integració social de persones amb problemes de salut mental o addiccions, així com a altres col·lectius en risc d'exclusió que es troben dins l'àrea d'influència de la Divisió de Salut Mental de la Fundació Althaia a la Catalunya Central.

Actualment, aquesta intervenció es concreta en el **Programa d'Inclusió Social i Comunitària**, que es va iniciar l'any 2006 gràcies a l'obertura del Club Social Mosaic, i el **Programa Laboral**, que des de l'any 2009 dona suport a persones que estan en procés de recerca o manteniment d'un lloc de treball.

Des de l'any 2013 la FGTC gestiona la Llar de Sant Joan de Déu de Manresa, on es desenvolupen diferents programes i serveis.

El **Programa de Dutexes i Bugaderia Social**, en funcionament des de 2014, ofereix a persones en situació de carrer o pobresa energètica la possibilitat de tenir accés a una higiene digna.

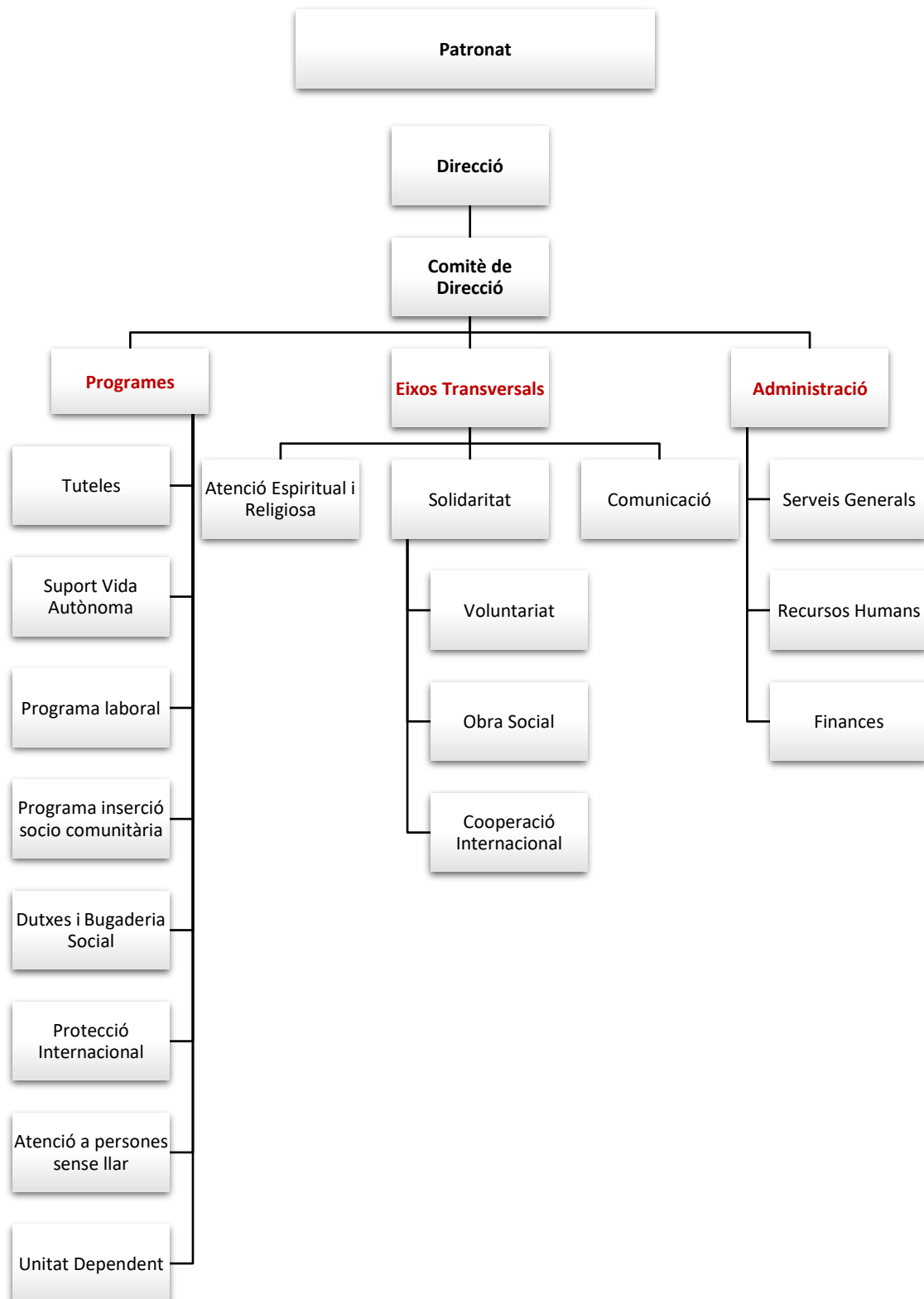
En una altra àrea de la Llar, des del 2015 es troba la **Unitat Dependent del Bages**, que ofereix residència i suport a la integració sociolaboral de persones preses en règim de tercer grau de tractament penitenciari.

Dos anys després, la Fundació va començar a du a terme a la Llar un **Programa de Protecció Internacional** per a acompanyar persones sol·licitants d'asil que, durant aquest tràmit, no compten amb els recursos necessaris per a viure autònomament.

Des de l'any 2018, es situa també a la Llar Sant Joan de Déu el **Servei Tutelar**, que s'encarrega de l'acompanyament a les persones protegides per la Fundació en la demarcació de la Catalunya Central.

Finalment, al 2019, es va inaugurar a la Llar el **Centre Residència d'Emergències Socials**, que dona atenció integral a famílies i persones que s'han trobat en situació de d'exclusió residencial de forma sobtada.

Organigrama



2. MARC NORMATIU

La realització, implementació i registre del Pla d'Igualtat neix de la convicció, sensibilitat, compromís i voluntat per part de la Fundació i de la obligació del compliment de la llei.

La normativa en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes és:

- ◇ “Directiva 2006/54, del Parlament europeu, relativa a la aplicació del principi de igualtat entre mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación, *on es prohibeix la discriminació*”.
- ◇ “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y Hombres”.
- ◇ “Tratado de la Unión Europea (2012) convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros han de respetar y garantizar (art.3 fomentar la igualdad de hombres y mujeres)”.
- ◇ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- ◇ “El RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.

El Conveni Col·lectiu

El Conveni Col·lectiu al que s'adscriu l'entitat és el col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007). RESOLUCIÓ TSF/2786/2017, de 27 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni.

En l'article 64 del conveni col·lectiu es descriu l'**objectiu** del Pla d'igualtat:

- ◇ “Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pogués haverhi en l'entitat, així com equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'entitat.”
- ◇ “Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.”
- ◇ “Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.”
- ◇ “Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o grups professionals on existeixi una menor representativitat.”
- ◇ “Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.”

- ◇ “Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.”
- ◇ “Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe. Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.”
- ◇ “Prevenió de l'assetjament.”

El Pla haurà de realitzar-se amb una **metodologia de treball i en determinades fases**, que seran les següents:

1ª Fase: Anàlisi: l'entitat facilitarà les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada a fi de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.

2ª Fase: Diagnòstic: s'aconseguiran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris/concrets d'actuació.

3ª Fase: Definició de mesures a prendre: Es definiran les mesures a prendre en les distintes matèries que han de desenvolupar-se en aquest Pla.

4ª Fase: Aplicació/execució de mesures: es posaran en marxa les mesures definides.

5ª Fase: Seguiment i avaluació: es crearà la Comissió d'igualtat la missió de la qual serà revisar periòdicament.

També es durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament, si es dóna el cas.

3. EL PLA D'IGUALTAT

Un Pla d'Igualtat és una estratègia destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes a la feina, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. És una eina que pot ajudar a les empreses, organitzacions i entitats a gaudir d'un entorn laboral més igualitari.

La Fundació obté en el seu Pla d'Igualtat un suport pràctic per transformar i millorar l'entitat incorporant la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats. Tenir una eina mitjançant la qual es desenvolupen una sèrie d'activitats planificades. El seu objectiu és establir les condicions necessàries perquè tant dones com homes exerceixin lliurement els seus drets, sense privilegis ni obstacles per raons de sexe.

3.1. ÀMBIT TERRITORIAL I PERSONAL

El Pla d'igualtat s'aplicarà a tots els centres de treball del territori de Catalunya (província de Barcelona i província de Lleida) on la Fundació hi té presència i per aquest motiu engloba a la totalitat de les persones treballadores, incloses aquelles en l'àmbit de la Direcció.

Igualment, es farà extensiu a totes les persones col·laboradores o amb vinculació temporal a l'entitat que desenvolupin la seva tasca en qualsevol dels seus centres.

3.2. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

El Pla d'Igualtat s'estructura en diferents àmbits d'actuació. Es proposa avaluar l'entitat des de 10 àmbits diferents que cobreixen tot el sistema integrat que la conformen i es recomana desenvolupar totes les actuacions tenint com a referència els 10 àmbits d'actuació.

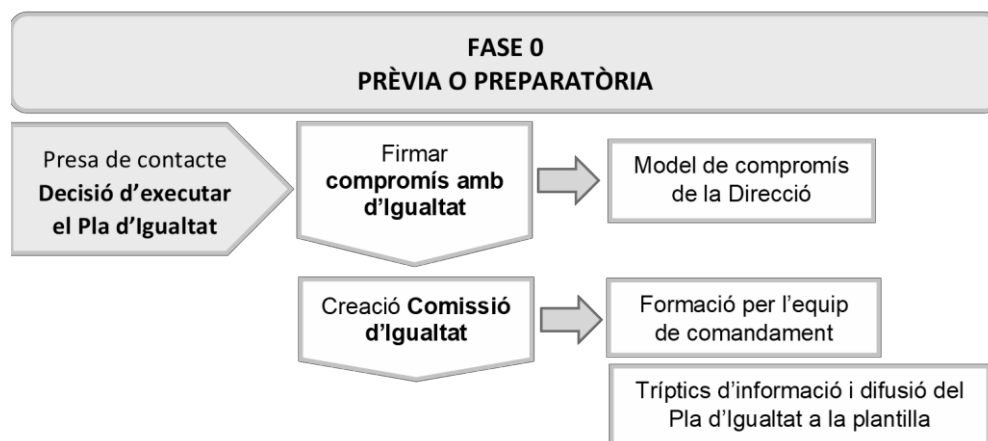
| ÀMBITS D'ACTUACIÓ | |
|---|---|
| ÀMBITS | OBJECTIUS |
| 1. Política d'igualtat de oportunitats | Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'entitat, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats dutes a terme en l'entitat. |
| 2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social | Valorar com l'entitat contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i a sensibilitzar sobre aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: persones usuàries, empreses proveïdores, empreses externes o subcontractades, etc. |

| | |
|--|--|
| <p>3. Comunicació, imatge i llenguatge</p> | <p>Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors s'han comunicat a totes les persones de l'entitat i si tot el personal està informat correctament de les accions dutes a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats. Valorar com l'entitat dona visibilitat a les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'entitat, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.</p> |
| <p>4. Representativitat de les dones i distribució del personal</p> | <p>Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'entitat.</p> |
| <p>5. Desenvolupament</p> | <p>Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció de personal (promoció interna o externa), en la formació de personal i en l'avaluació del rendiment.</p> |
| <p>6. Retribució</p> | <p>Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, en llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució. Calcular les Bretxes Salarials.</p> |
| <p>7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</p> | <p>Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>8. Condicions laborals</p> | <p>Comprovar que no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que realitzen les persones.</p> |
| <p>9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</p> | <p>Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells d'entitat (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.</p> |
| <p>10. Condicions físiques de l'entorn de treball</p> | <p>Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais, a les característiques i necessitats de les dones. Factors de Risc Laboral.</p> |

3.3. FASES DEL PLA D'IGUALTAT

Fase 0. Prèvia o preparatòria



En aquesta fase s'estableixen les bases que ens ajudaran a implementar la igualtat de gènere globalment. Prenent les decisions necessàries i acompanyades de les accions corresponents.

La Fundació compta amb el compromís de la Direcció d'establir i desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la seva entitat. En les polítiques i pràctiques de RRHH, com la selecció, formació i promoció, impulsant la representació equilibrada de tots dos sexes dins de l'entitat, també en les polítiques retributives, la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i la comunicació no sexista. Així mateix, el compromís de promoure condicions de treball lliures d'assetjament sexual i per raó de gènere, establint procediments per a la seva prevenció i donar resposta a situacions, denúncies o reclamacions.

El compromís de la Direcció es portarà a la pràctica mitjançant la implantació del Pla d'igualtat per garantir que hi ha un entorn laboral equitatiu.

Després del compromís signat per la Direcció de l'entitat s'ha constituït la Comissió d'igualtat d'oportunitats. Les sis persones que componen la Comissió, representen la Direcció de l'entitat, la representació legal de la Plantilla i personal del departament de RRHH. Aquestes persones tenen el compromís de garantir l'adopció de decisions i el compliment efectiu de les accions que s'estableixin en el marc del Pla d'Igualtat.

A la Fase prèvia o preparatòria s'han complert els objectius establerts. La Fundació transmet la motivació suficient per a implementar el Pla d'igualtat i identificar les persones que millor lideraran el Pla. En les reunions inicials al desenvolupament del Pla, s'ha pogut copsar la implicació i la posterior dedicació per a obtenir la informació necessària per a diagnosticar la situació en què es troba l'entitat en matèria de gènere i plantejar accions de millora en un futur pròxim.

En el següent gràfic es pot veure la seqüència metodològica desenvolupada en la Fase 0, quedant per realitzar les accions formatives, que formaran part de les primeres accions que realitzi l'entitat.



Firma del compromís

Per iniciar el procés d'integració de la Igualtat a l'entitat, amb certes garanties d'èxit, és fonamental partir del compromís de la Direcció de l'entitat, reconeixent per escrit formalment la igualtat com un dels principis bàsics, la voluntat d'aplicar-lo en l'entitat i la cessió dels recursos necessaris per a dur-lo a terme. Amb l'objectiu d'afavorir el bon clima per al procés de canvi que s'ha iniciat, és recomanable comunicar aquesta decisió a la totalitat de la plantilla de l'entitat, en conseqüència concretant el canal més idoni o bé utilitzat per l'entitat per les seves comunicacions amb les persones treballadores.

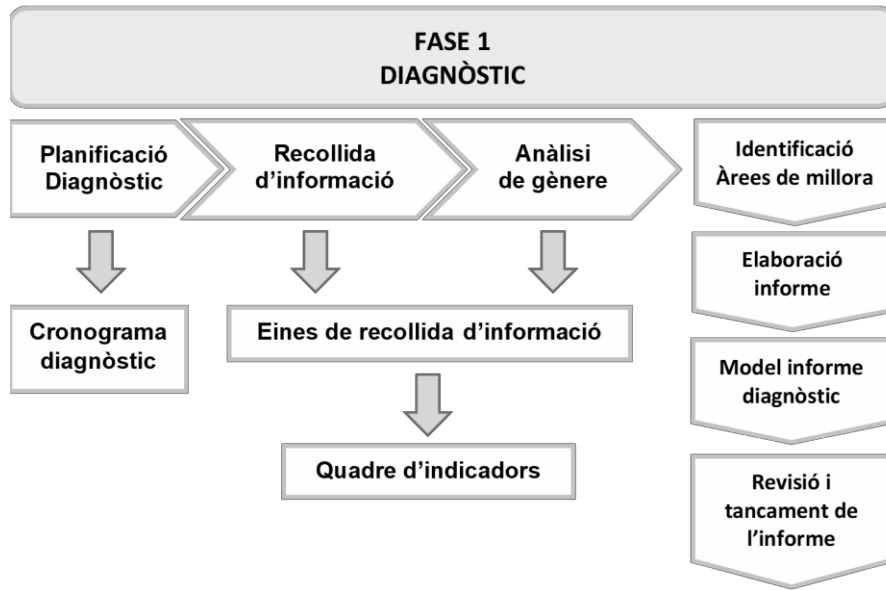
Creació de la Comissió Negociadora

Un cop signat el compromís, s'estableix quina persona o persones lideren el procés internament. Crear un grup de treball permanent d'Igualtat (Comissió Negociadora), que constituirà el grup de treball que impulsi l'elaboració, implantació i especialment el seguiment i avaluació de el Pla d'Igualtat. La composició de la Comissió d'Igualtat de l'entitat fins a finals de 2019 la formen les següents persones: Anna Maria Prats (Directora), Mari Carmen Ciruela (RRHH), Antonio Garnica (comptable), Sergi Fuentes (auxiliar de tutela), Gloria Besora (insertora laboral) i Pedro Enrique Flores (auxiliar de tutela i delegat de personal). A partir de gener 2020, per desvinculació laboral d'una de les persones integrants de la Comissió, Mari Carmen Ciruela, entra per a substituir-la Elisabet Calvet.

Posteriorment i arran del RD 901-2020 es dissol la comissió d'igualtat i es crea la Comissió Negociadora formada paritàriament per part social i part empresarial amb representació de totes les seus i integrada per les següents persones:

- ◇ Teresa Sagrera
- ◇ Reyes Melet
- ◇ Jacint Santaaulalia
- ◇ Elisabet Calvet
- ◇ Cristina Pena
- ◇ Hildebrando Casol
- ◇ Pedro Enrique Flores
- ◇ Antonio Aranda

Fase 1. Diagnòstic



La fase de diagnòstic indica quin és el punt de partida de l'entitat respecte a la integració de la igualtat de gènere. Mitjançant un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat es pretén obtenir informació per identificar els aspectes de l'entitat que cal millorar.

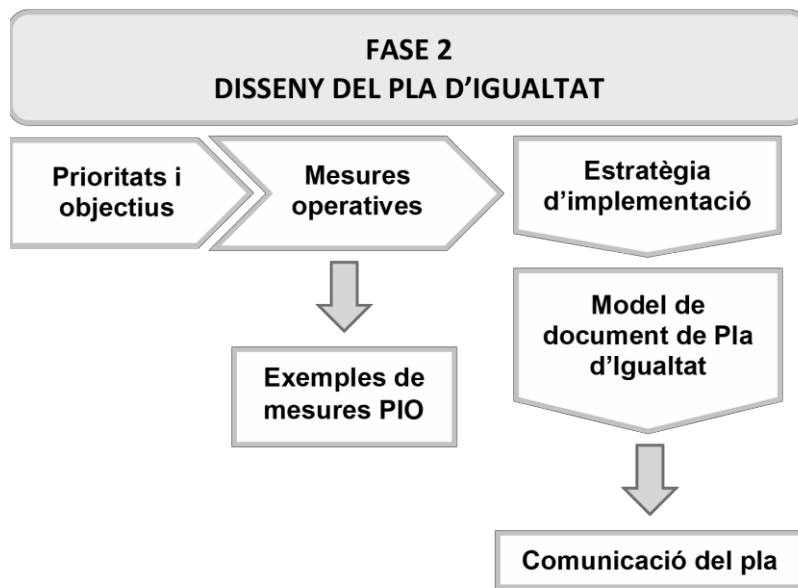
El diagnòstic té en compte tots els processos interns, les polítiques de gestió de RRHH, la comunicació interna i externa, les condicions laborals i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat. S'obindrà informació i s'analitzaran els diferents aspectes resumits en els 10 àmbits d'actuació descrits en el punt anterior que permetrà identificar les àrees de millora en cadascun dels àmbits. S'ha seguit la següent seqüència metodològica per realitzar el Diagnòstic.



A l'acabar aquesta Fase s'aconsegueix com a resultat un informe que ens ofereix una panoràmica de la situació de la igualtat en l'entitat, inclosa la identificació d'aquelles àrees i aspectes que han de ser millorats. És un document adaptat a la realitat de l'entitat i participat per la representació de totes les parts, a través de la Comissió d'Igualtat.

La recollida d'informació tant quantitativa com qualitativa permet fer una anàlisi de la situació que es troba l'entitat en matèria de gènere. L'avaluació dels diferents àmbits d'actuació permet identificar les àrees de millora que formaran part del Pla d'Acció.

Fase 2. Disseny del Pla d'Acció



El Pla d'acció té com a objectiu dirigir a l'entitat cap a la igualtat d'oportunitats reals entre dones i homes que treballen a l'entitat i contribuir amb els serveis que ofereix, amb les relacions amb les empreses proveïdores, col·laboradores i les persones usuàries, compartint el mateix objectiu d'igualtat entre dones i homes. Es dissenya el Pla d'acció identificant els objectius i prioritats a dur a terme, plantejant les accions a desenvolupar, com a mesures operatives per aconseguir els objectius. També assignar els recursos humans, materials i econòmics per a l'estratègia d'implantació i comunicar el pla d'acció a la totalitat de la plantilla. Seguint la següent seqüència metodològica:



Quan s'acabi aquesta fase tindrem clarament establerta quin serà el camí per avançar en la igualtat de gènere, a través del Pla d'Igualtat. Obtindrem un document que ens definirà les mesures i accions a desenvolupar. La comunicació del Pla d'Igualtat serà un punt important per integrar el Pla d'Igualtat en els valors de l'entitat, es comunicarà a la totalitat de la plantilla, així com als agents que es relaciona (persones usuàries, empreses proveïdores, organitzacions col·laboradores, altres entitats). La voluntat d'implantar el Pla d'igualtat i les mesures per a fe-ho efectiu, amb l'objectiu d'avançar en un model d'entitat compromesa amb la igualtat. Dins el Pla d'Acció es tindrà en compte la inscripció del Pla d'Igualtat en el registre corresponent, la presentació dels resultats obtinguts a la Direcció i la comunicació dels mateixos, com la formació en sensibilització a tota la plantilla.

Fase 3. Implementació i seguiment

A la tercera fase implementem les actuacions planificades en el pla, respectant les condicions previstes, o bé fent els ajustos pertinents. S'iniciarà el seguiment utilitzant els indicadors definits per a cadascuna de les actuacions per a posteriorment fer les avaluacions corresponents per tal d'assegurar un procés rigorós.



Posar en marxa les mesures recollides en el Pla d'acció serà prioritari, també serà important realitzar un seguiment periòdic del desenvolupament del Pla d'Igualtat per poder detectar possibles desajustos i reorientar les accions que calgui segons els 10 àmbits treballats en el procés d'implementació del Pla d'Igualtat. Cal ressaltar que el sistema de seguiment és una part essencial de la implantació del Pla d'Igualtat ja que permetrà internament obtenir informació del seu desenvolupament i externament donar compte de la seva implementació i els avenços obtinguts.

El seguiment es configura com un sistema que contempla els objectius, continguts, metodologia, eines de treball, agents i calendari de realització. Aquest sistema ha de ser dinàmic i flexible i ha d'acompanyar el Pla en el seu desenvolupament, evitant complir una funció exclusiva de control i vigilància, en canvi sí de verificació de la feina realitzada. És, en resum, una eina que ha de servir per conèixer el nivell d'acompliment dels objectius plantejats, obtenir les dades i la informació necessària per analitzar i reflexionar sobre el propi pla i els seus resultats, exercicis que es duran a terme posteriorment en el marc de l'avaluació.

4. DIAGNÒSTIC

Per a la realització de la diagnosi s'han tingut en compte tots els processos interns i els diferents departaments i àrees en els quals es desenvolupen varietat d'activitats de diferent naturalesa. Les dades analitzades pertanyen al 2019-2020. Mitjançant l'estudi quantitatiu i qualitatiu, la percepció de la plantilla sobre la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere s'ha obtingut informació per identificar els aspectes de millora, mitjançant la utilització d'una sèrie d'indicadors que abasten els 10 àmbits d'actuació.

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Aquest àmbit fa referència a la conscienciació i sensibilització que hi ha a l'entitat sobre la igualtat d'oportunitats. Es valora el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura organitzativa. Valora el compromís i la implicació de tot el personal de l'entitat.

La Fundació com a entitat compromesa amb la igualtat entre dones i homes, des del seu inici es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El disseny i la implementació del Pla d'Igualtat és un pas més, de transformació per a aconseguir ser una entitat més equitativa.

Representació Legal de la Plantilla. RLP

A l'entitat existeix representació legal dels treballadors/res. La seva representació no és equitativa, hi ha 2 persones com a representació legal de la plantilla i són 2 homes. Cal esmentar que la representació sindical sempre ha estat més protagonitzada per homes que dones en la majoria de sectors d'activitat, organitzacions i entitats.

| Sindicat | Dona | Home | % de representació dones |
|----------------|------|------|--------------------------|
| Sindicat 1 UGT | | 1 | 0,00% |
| Sindicat 2 UGT | | 1 | 0,00% |
| Total | | 2 | 0,00% |

Cal recordar que en l'entitat hi ha més dones que homes, per tant la representació de la RLT, no segueix la mateixa línia de representativitat a l'entitat.

Compromís de la Direcció

La Direcció formalitza el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats de gènere mitjançant un document, on declara la voluntat d'establir i desenvolupar polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real a l'entitat, animant també a la representació legal de treballadors i treballadores a caminar cap a la igualtat.

Comissió Negociadora

De forma paral·lela a la realització del Pla d'Igualtat, s'ha constituït la Comissió Negociadora. La representació és paritària i amb integrants de totes les seus. La componen:

| Nom i Cognom | Càrrec | Centre |
|----------------------|---|-----------------------|
| Teresa Sagrera | Cap d'Administració | Sant Boi de Llobregat |
| Reyes Melet | Coordinadora àrea social | Almacelles |
| Jacint Santaaulàlia | Coordinador Mosaic | Mosaic - Manresa |
| Pedro Enrique Flores | Auxiliar de tuteles y delegat de personal (UGT) | Sant Boi de Llobregat |
| Antonio Aranda | Auxiliar de tuteles y delegat de personal (UGT) | Sant Boi de Llobregat |
| Elisabet Calvet | Responsable àrea persones i valors | Sant Boi de Llobregat |
| Cristina Pena | CCOO | Lleida |
| Hildebrando Casol | UGT | Lleida |

En quan a la representació de la comissió negociadora, cal ressaltar que hi ha 8 persones, 4 dones i 4 homes, el que representa el 50% del gènere femení i el 50% del gènere masculí.

| Dones | Percentatge | Homes | Percentatge | Total |
|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
| 3 | 50% | 3 | 50% | 6 |

Les decisions de la comissió negociadora s'adoptaran per majoria simple d'entre les persones assistents a cadascuna de les seves reunions.

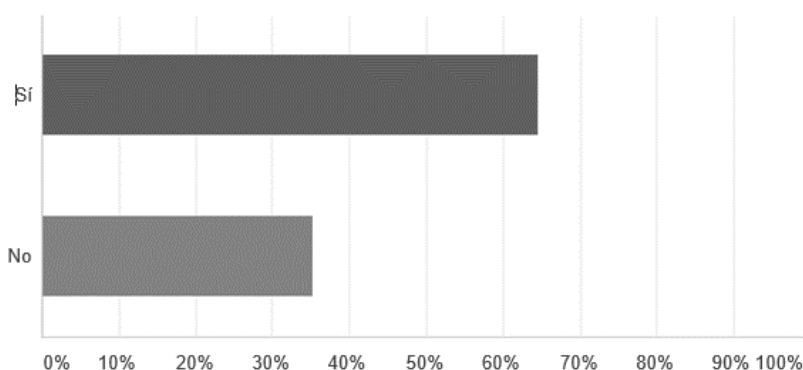
La comissió vetllarà perquè a l'entitat existeixi equitat de gènere, entesa com l'abast de la igualtat entre dones i homes mantenint el reconeixement de la diferència, entenen la igualtat de gènere com l'ídèntica opció a les mateixes oportunitats i recursos professionals per part d'ambdós gèneres. En l'entitat es tindrà en compte la no discriminació, directa o indirecta, de les persones treballadores en funció del seu gènere així com l'eliminació de barreres, visibles o no, que suposen diferències entre els homes i les dones. També la promoció de la participació de membres de tots dos gèneres en les diferents esferes i activitats sobre la base de la igualtat i la sensibilització a la plantilla amb la promoció i difusió dins de l'entitat dels valors i pràctiques en què es basa la igualtat entre homes i dones, així com la promoció de la representació equilibrada d'ambdós sexes en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'entitat.

La comissió d'igualtat també tindrà en compte l'eradicació en l'àmbit laboral de qualsevol índex d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral, sigui tècnic o declarat. L'assetjament es tractarà també en l'àmbit del Comitè de Seguretat i Salut. L'eradicació en l'àmbit laboral, de qualsevol ocasió en què es puguin manifestar conductes de violència de gènere, així com l'eliminació dels estereotips sexistes.

Un dels objectius de la comissió d'igualtat és l'establiment de mecanismes pràctics per a la participació de totes les persones treballadores en la detecció i eliminació de comportaments discriminatoris per motiu de gènere. També, el seguiment i l'actualització del Pla d'igualtat, elaborant propostes d'accions de futur per a la millora continuada. La comissió treballarà en tots els àmbits d'actuació que marca aquest Pla d'igualtat, tenint en compte la utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal com a eina de gestió de les persones que treballen a l'entitat. La FGTC ha realitzat formació específica sobre la igualtat i el Pla d'igualtat entre dones i homes destinada a la comissió d'igualtat.

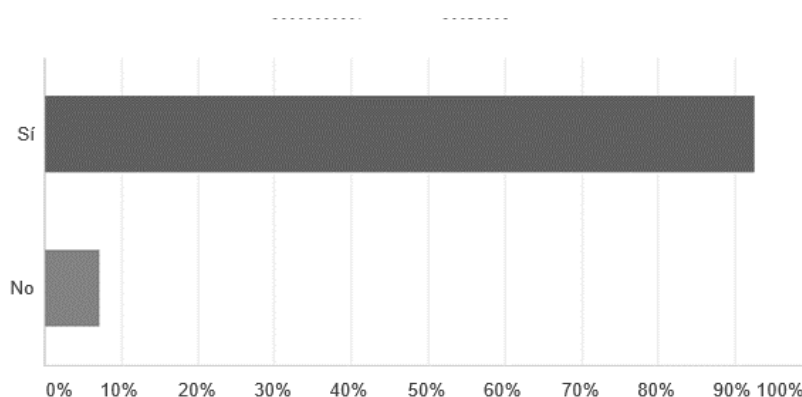
Encara que l'entitat no disposa d'un pressupost específic destinat a les accions d'igualtat de gènere, s'ha comprovat que l'entitat disposa d'un pressupost destinat a la formació en temes d'igualtat de gènere per el personal. Quan es pregunta al personal de l'entitat si sap quines implicacions té la implantació d'un Pla d'igualtat en l'entitat, ha contestat que SI, un 64,56% i NO un 35,44%. Més de la meitat de la plantilla ha respòs de forma afirmativa, però cal tenir en compte que un 35% de les persones que han contestat l'enquesta desconeix les seves implicacions.

P4. Sap quines implicacions té implantar un Pla d'Igualtat a l'entitat?



Quan es pregunta al personal si existeix igualtat d'oportunitats en l'entitat, responen de forma afirmativa un 92,59% de les persones en contra del 7,41 % que considera que no existeix igualtat d'oportunitats a la Fundació. Es valora que existeixi percepció d'igualtat en l'entitat ja que més del 92% ha contestat de forma afirmativa.

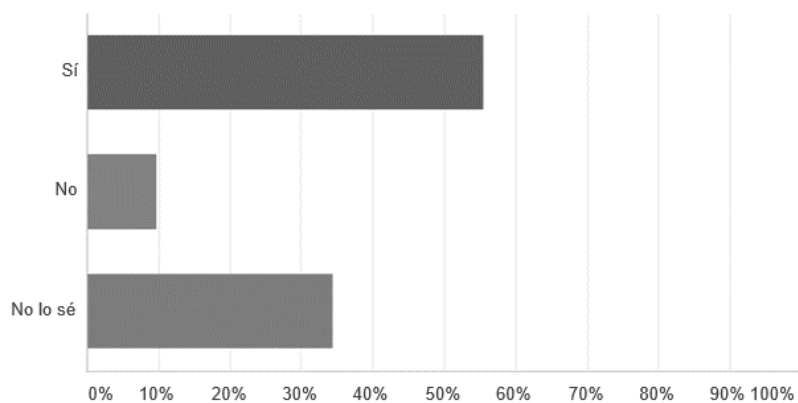
P5. Considera que existeix en la seva entitat igualtat d'oportunitats i tracte per Homes i Dones ?



Cal esmentar que en tot l'anàlisi de la percepció de la plantilla, segons les respostes a l'enquesta realitzada al personal de l'entitat, es tenen en compte tots els percentatges, ja que la percepció es un es concepte a tenir en compte, en especial per a poder valorar si hi ha canvis i millores de la percepció del personal en el temps. La percepció es pot definir com el conjunt de processos mentals de pensaments i sentiments, a partir de l'experiència prèvia. També esmentar que la percepció pot ocórrer segons la construcció d'estereotips en una societat (Farlex. 2012.. «The constellation of mental processes by which a person recognises, organises and interprets intellectual, sensory and emotional data in a logical or meaningful fashion.»)

Quan es pregunta al personal si considera necessari implementar un Pla d'igualtat en l'entitat un 55,56% contesta que SI enfront el 9,88 % que diu que NO. I NO HO SAP un 34,57%.

P6: Considera necessari implementar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a la seva entitat?



Per tant, es fa necessari la implementació d'un Pla d'igualtat per al conjunt de l'entitat per a gaudir d'un entorn de treball igualitari i equitatiu.

La valoració global dels àmbits d'actuació es concreta amb una descripció de punts forts i punts febles que els anomenarem accions de millora, es prioritzaran les accions de millora en la Pla d'acció final. En el següent quadre es poden identificar els resultats de la diagnosi de l'àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats:

AVALUACIÓ ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Compromís establert de participació i implantació de la Igualtat d'oportunitats de gènere.2. Creació un equip de treball (Comissió d'igualtat), que impulsi i coordini el procés i el seguiment de la implantació del pla d'igualtat internament. S'estableixen les reunions anuals realitzant una acta de totes elles.3. Informació sobre el procediment d'igualtat a la plantilla.4. Elaboració de el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.5. Formació de la Comissió d'igualtat de gènere. | <ol style="list-style-type: none">1. Previsió de recursos necessaris per a la implementació de Pla. (Pressupost en Formació per a tot el personal, elaboració guies o protocols, comunicació, assistència a jornades entre altres)2. Difusió de les dades de la plantilla desglossades per sexe com a mesura de sensibilització a la igualtat de gènere.3. Incorporació a el Manual de benvinguda / acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat. |

ÀMBIT 2: POLÍTICA D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RSC

Aquest àmbit es relaciona amb la política desenvolupada per l'entitat, en matèria d'igualtat d'oportunitats, externament. Pretén valorar com l'entitat contribueix a sensibilitzar i aconseguir la igualtat d'oportunitats en la societat. Així com valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de l'entitat.

La Fundació Germà Tomàs Canet, és una fundació sense afany de lucre, de l'Ordre Hospitalari de Sant Joan de Déu, que acompanya persones que es troben en situació de vulnerabilitat i exclusió social.

L'entitat fomenta la solidaritat de persones compromeses, que ofereixen el seu temps i coneixements per tal de poder donar una atenció més completa a les persones que s'atenen.

L'entitat, ja és font de responsabilitat social dirigida a la societat, com a exemple, Mosaic, que compta amb un programa d'orientació social que, des de l'any 2004, treballa per donar resposta a les diferents necessitats de les persones amb problemes de salut mental i/o addiccions, així com també a altres col·lectius en risc d'exclusió, que es troben dins l'àrea d'influència de la

Divisió de Salut Mental de la Fundació Althaia, a la Catalunya Central. El model de treball es fonamenta en realitzar una tasca significativa i de valor per a les persones, coordinada i complementària a l'assistència sanitària, orientant les actuacions al voltant de la persona, les seves necessitats i les seves potencialitats. Mosaic promou programes amb l'objectiu de millorar la situació de les persones vulnerables del territori. En aquest sentit, els seus principals actius són: el Programa d'Inclusió Social i Comunitària, que es va iniciar l'any 2006 gràcies a l'obertura del Club Social Mosaic; i el Programa Laboral, que des de l'any 2009 dóna suport a persones que estan en procés de recerca i/o manteniment d'un lloc de treball. Per tant, la Fundació adopta la responsabilitat social des de l'origen de la seva activitat.

Una altra actuació que la Fundació porta a terme i que transmet l'essència de l'entitat i el seus valors socials, és que les persones que ho desitgin poden ajudar a Sant Joan de Déu solidaritat fent-se socis/es realitzant una aportació econòmica. La Fundació sol·licita col·laboració de persones voluntàries que ajudin en tasques que reverteixen directament a millorar la societat, a través de la seva pàgina web.

La teva col·laboració és important.

Necessitem persones voluntàries que ens ajudin a fer realitat els nostres projectes.
Informat de les NOVES necessitats que tenim en aquests moments.

[FES-TE VOLUNTARI/A](#)

A Sant Joan de Déu
ens agrada cuidar
Fes-te'n soci



Amb la situació originada per la pandèmia de la COVID-19, els nens i nenes del Programa de Protecció Internacional acollides a la Llar de Sant Joan de Déu de Manresa, van haver de deixar d'anar a les escoles. Des d'aquell moment, l'equip de docents els/les acompanyen en les seves tasques escolars, raó per la qual es va necessitar adequar i reformar l'aula de la Llar a les noves necessitats: distanciament social, implementació de les TIC...

Gràcies a la recaptació feta amb la venda del calendari de "Bombers amb Causa", va ser possible fer reformes d'adequació i millora de les instal·lacions. Durant l'estiu, es va arreglar el terra, el sostre, les finestres i les parets d'una sala que fins llavors era buida, i se li va posar calefacció i il·luminació.

Tanmateix, es van instal·lar ordinadors i tot el material docent necessari, i es va fer arribar la xarxa d'internet per a que les criatures de 0 a 13 anys que viuen a la Llar puguin accedir al material de les escoles de manera digital.

En una entitat amb els principis ètics i valors que ja te incorporats, serà fàcil d'adoptar el principi d'igualtat entre dones i homes, serà un valor més que l'entitat integrarà en el seu creixement i el Pla d'igualtat de gènere ha de ser l'eina per a avançar en aquest aspecte.

L'entitat disposa d'un codi de bon govern, codi de conducta, codi ètic, decàleg sobre la gestió dels professionals i manual de bones pràctiques. En el seu ADN porta incorporada una sèrie de valors que van més enllà de que una organització sigui responsable amb la societat, ja que l'entitat en el seu dia a dia, en la seva activitat i diferents serveis aporta millorar la societat i ajudar als col·lectius que sovint no tenen les mateixes oportunitats. L'equitat és present en la Fundació, per tant incorporar la igualtat de gènere serà una senzilla tasca integrant en totes les activitats i actuacions que es portin a terme.

Els programes i accions que porta a terme l'entitat estan sempre valorats sota el prisma de gènere, impulsant accions que fomenten la igualtat, promocionant els perfils més indicats, seleccionant els i les candidates idonis/es. La proposta de realització del pla d'igualtat està impulsada per la Direcció i el comitè de direcció, format per dues dones i un home i és un ferm compromís de direcció el compliment del mateix.

La Fundació Germà Tomàs Canet és una organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raons de gènere, edat, estat civil, origen ètnic, religió o orientació sexual. La Fundació respecta i desenvolupa un entorn laboral que promou la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat.

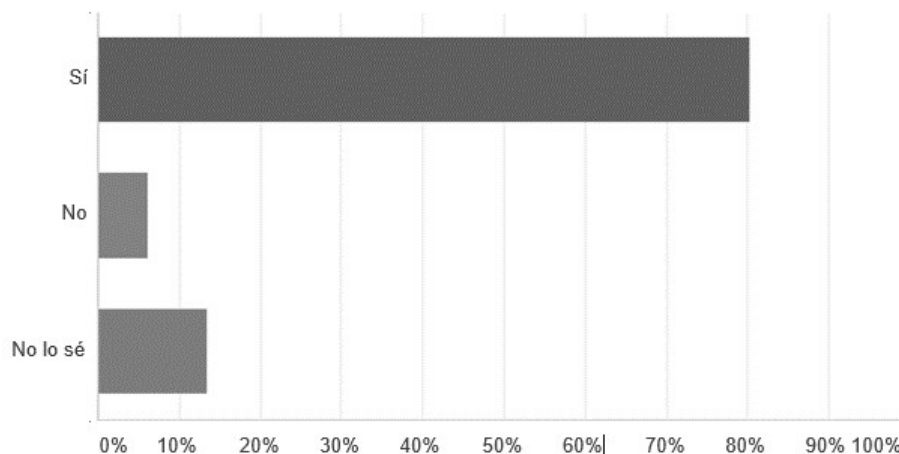
Així mateix, el codi de conducta de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu, títol II, apartat 2 dedica aquest capítol a les normes de conducta relacionades amb col·laboradors / es i en el seu article 1 a la igualtat d'oportunitats i no discriminació constituint un principi bàsic d'actuació en l'Orde proporcionar les mateixes oportunitats d'accés a la feina i en la promoció professional a tots / es els / les col·laboradors / es que prestin serveis per a l'OHSJD.

La Fundació forma part de plataformes com Encaix (associació d'entitats tutelars per a persones amb malaltia mental) i altres plataformes de col·laboració públic-privada com el Consell de Participació de Serveis Socials de Manresa, la Xarxa d'Atenció a Immigrants i Refugiats de Manresa, la Xarxa d'Inclusió Social de Manresa.

En referència a processos i acreditacions de qualitat, encara que actualment no hi ha processos vigents, existeix la intenció i propòsit d'aplicar processos i estàndards de qualitat ISO a la Fundació.

Quan es pregunta al personal de la Fundació si es treballa amb persones amb discapacitat o en situació de risc d'exclusió social, el 80,25% de les persones que han contestat opinen que SI, el 6,17% diu que NO, i un 13,58% diu que NO HO SAP.

P8: Es treballa a la seva entitat amb persones amb discapacitat o en situació de risc d'exclusió?



AVALUACIÓ ÀMBIT 2: POLÍTICA D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Codi de conducta de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu 2. Sensibilitat i projectes adreçats a la societat. (Mesures de Responsabilitat social corporativa). 3. Percepció entre la plantilla que l'entitat és responsable amb la societat en matèria d'atendre col·lectius desfavorits. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Participació en campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, organitzacions públiques). 2. Participar i fer difusió de l'existència del Pla a agents externs a l'entitat (empreses proveïdores, col·laboradores i usuàries) per fomentar la igualtat d'oportunitats en el tracte amb agents externs. |

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ IMATGE I LLENGUATGE

Aquest àmbit es relaciona amb la comunicació tant interna com externa de l'entitat, és a dir, tenint en compte tant el llenguatge com la imatge de l'entitat. Valora si s'ha comunicat bé la realització del Pla d'igualtat, la visibilitat de la feina de les dones i la seva contribució als resultats i èxits organitzatius. Valora la neutralitat en la imatge que projecta l'entitat, tant en l'àmbit intern, en el llenguatge utilitzat en la documentació escrita i en la comunicació oral en actes i reunions, com en l'extern, en la publicitat que fa l'entitat dels seus productes o serveis.

Per avaluar aquest àmbit s'ha revisat la pàgina web i diferents documents que genera l'organització. S'ha fet una revisió del llenguatge escrit i les imatges utilitzades en la pàgina web de la Fundació. El llenguatge escrit és correcte gairebé en la totalitat de la web, però en algunes parts s'han trobat algunes incorreccions d'utilització de llenguatge sexista que s'expressen a continuació, a manera d'exemple:

a. Hi ha en l'apartat d'acompanyament:

<http://fundaciogermatomascanet.com/cres/>

ACOMPANYAMENT

És el temps on es porten a terme les accions a les que les persones ateses s'han compromés. A aquestes accions se'ls fa un seguiment mensual amb els professionals de seguiment del servei.

Hauria de dir les i els professionals. Per incloure a les persones professionals de ambdós sexes.

b. Hi ha un apartat a la pàgina web de protecció

internacional: <http://fundaciogermatomascanet.com/proteccio-internacional/>

ACCÉS

Els usuaris del programa són persones sol·licitants i/o beneficiàries de protecció internacional, de l'estatut d'apàtrida i d'acollida a règim de protecció temporal a Espanya, que es troben en diferents situacions de vulnerabilitat. Totes elles han estat derivades des del sistema d'acollida del ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social.

Els usuaris, està en masculí, i no inclou a dones i homes. Podria semblar que el servei només va dirigit a un sexe.

Imatge

La Fundació cuida la seva imatge i té en compte la visibilització de dones en el seu equip de treball i en projectes i serveis que desenvolupa. A mode d'exemple en la pàgina web es troba aquesta imatge, que intenta explicar qui forma part de l'organització, en la imatge es poden veure homes i dones, i reflexa la realitat de que a la Fundació hi ha dones i homes treballant.



Comunicació escrita interna i externa

S'han revisat i avaluat alguns documents interns i externs (e-mails i comunicacions). L'organització utilitza un llenguatge inclusiu, lliure de connotacions sexistes, tal com es detecta en els següents exemples:

Bona tarda,

Planificaré per la setmana vinent tal i com indiques, de moment hi ha dues possibles candidates però han arribat un parell més de CV que voldria entrevistar per finalment veure qui passa a segona fase. Us mantindré informats de com evoluciona.

Gràcies,

Bona tarda,

Hem estat tancant agenda i ens aniria bé poder començar la setmana vinent en horari de matí.

Quantes persones tenim seleccionades per aquest procés?

Moltes gràcies pel suport!

Bon dia,

Gràcies per la informació

M'haureu de dir com teniu l'agenda per aquesta setmana i la propera i quina es la programació destinada a la prova i entrevista per informar als /les candidats/es quan els/les convoqui a entrevista.

Tinc pendent fer un parell més d'entrevistes de CV's interessants que han arribat aquests últims dies

Gràcies,

Hola Elisabet.

Les segones entrevistes les faran conjuntament el Xavier i l'Antonio.

Les faran presencialment a la Fundació i faran una prova a l'Excel en un ordinador de la casa.

Ja us poseu d'acord vosaltres.

Comunicació interna i externa

Per a garantir la informació, el compromís, la interiorització dels valors corporatius i la possibilitat de participar en les diferents accions sobre igualtat d'oportunitats de tota la plantilla, cal disposar de recursos i d'un pla de comunicació intern enfocat a la sensibilització de tot el personal en matèria d'igualtat i campanyes d'informació.

Des del punt de vista de les comunicacions externes, l'entitat també pot oferir una imatge i compromís amb la igualtat revisant el tipus de llenguatge utilitzat (pàg. Web), promovent actes i jornades específiques. També, generar col·laboracions amb altres entitats i organitzacions.

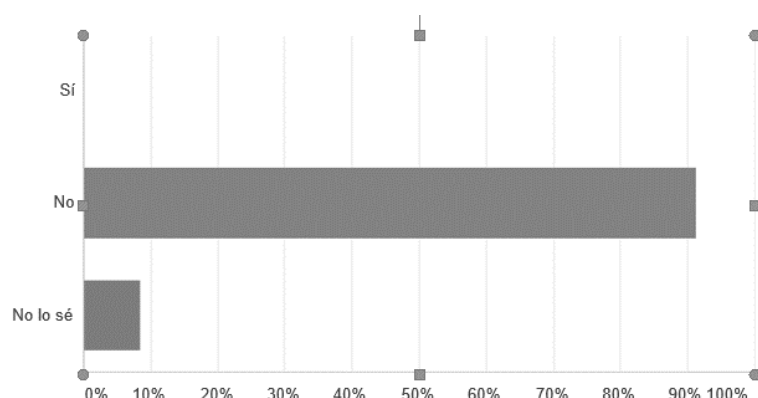
Comunicar l'existència d'un Pla d'igualtat entre dones i homes, ha d'ajudar a la conscienciació i participació de la plantilla en les polítiques i accions d'igualtat que s'aniran desenvolupant. També pensar en les organitzacions i entitats en que col·labora i es relaciona la Fundació, i poder compartir i a la vegada convidar a que siguin organitzacions equitatives, donant exemple a la societat.

L'ús de el llenguatge i iconografia no sexista

El llenguatge és una adquisició cultural, és l'instrument a través del qual expresseu els nostres pensaments, les nostres idees i la nostra forma de concebre el món, i és, per tant, el reflex de la cultura d'una societat en un determinat moment. Si el llenguatge és sexista, tendeix a la perpetuació de valors i estereotips que perjudiquen la igualtat real i la visibilització de les dones.

Esmentar que quan es pregunta al personal sobre si considera que el llenguatge i les imatges que utilitza l'organització en les seves comunicacions internes i externes són de caràcter discriminatori respecte la dona, les respostes són quasi unànimes, bona part de les persones que han contestat l'enquesta estan d'acord en que la Fundació cuida el llenguatge i la imatge i no existeix cap tipus de discriminació. Han contestat que SI zero persones, NO un 91,36%, dir que un 8,64% han dit que NO HO SABEN.

P11: Considera que el llenguatge i les imatges que utilitza la seva entitat en les seves comunicacions internes i externes són de caràcter discriminatori respecte la dona?



L'ús no sexista del llenguatge és una de les accions, com a instrument, que les organitzacions i entitats poden i han d'utilitzar per promoure de manera efectiva la igualtat real de la dona a l'entorn laboral. Per aquest motiu s'han recollit diversos punts de millora que queden reflectits en l'avaluació de l'àmbit de la comunicació, imatge i llenguatge.

AVALUACIÓ ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> Mostra en imatges la presència de dones en el seu equip. Utilització d'un llenguatge neutre en les cartes, correus electrònics i altres comunicacions tant internes com externes. | <ol style="list-style-type: none"> Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb usuaris/es, empreses col·laboradores (carta/e-mail de comunicació). Millora del llenguatge i ús d'un llenguatge no exclouent tant interna com externament Elaboració d'una guia de llenguatge neutre. Formació en llenguatge lliure d'estereotips i prejudicis de gènere Pla de Comunicació intern per informar de la implantació de el Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla. Difusió de el Pla. |

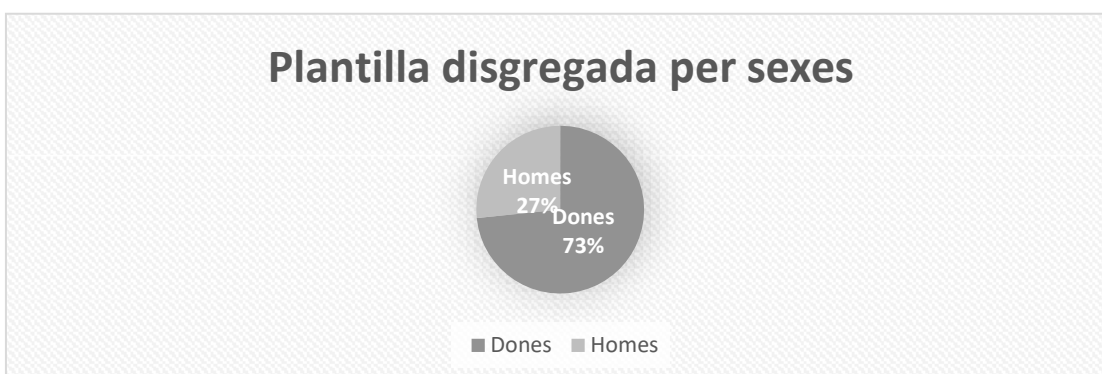
ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT

Aquest àmbit analitza la posició que ocupen les dones en l'entitat i com es distribueix el personal entre els diferents llocs de treball, nivells i categories. Valora si disposa d'informació del personal per sexe, edat, nivell educatiu i formació. Es comprova que les dones estan representades en tots els llocs de treball, les unitats i les categories de l'entitat. Es valora la proporció de dones que hi ha a cada nivell de l'entitat, comitès, consell d'administració, càrrecs directius i la representació legal de la Plantilla.

Taula de la Plantilla desagregada per sexe

| Dones | % | Homes | % | Total |
|-------|--------|-------|--------|-------|
| 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

La plantilla es majoritàriament femenina, amb una presència del 73,39% de dones (80 dones) y el 26,61% de homes (29 homes). Aquesta dada sosté la tendència del sector on treballen més dones que homes. Per tant la Fundació té una representativitat femenina més elevada que la masculina seguint els percentatges de representativitat del sector.



Centre de treball 1: Sant Boi de Llobregat

| Dones | % | Homes | % | Total |
|-------|--------|-------|--------|-------|
| 28 | 73,68% | 10 | 26,32% | 38 |

Centre de treball 2: Almacelles

| Dones | % | Homes | % | Total |
|-------|--------|-------|--------|-------|
| 10 | 76,92% | 3 | 23,07% | 13 |

Centre de treball 3: Llar Sant Joan de Déu

| Dones | % | Homes | % | Total |
|-------|--------|-------|--------|-------|
| 33 | 73,33% | 12 | 26,66% | 45 |

Centre de treball 4: Mosaic

| Dones | % | Homes | % | Total |
|-------|--------|-------|--------|-------|
| 10 | 76,92% | 3 | 23,07% | 13 |

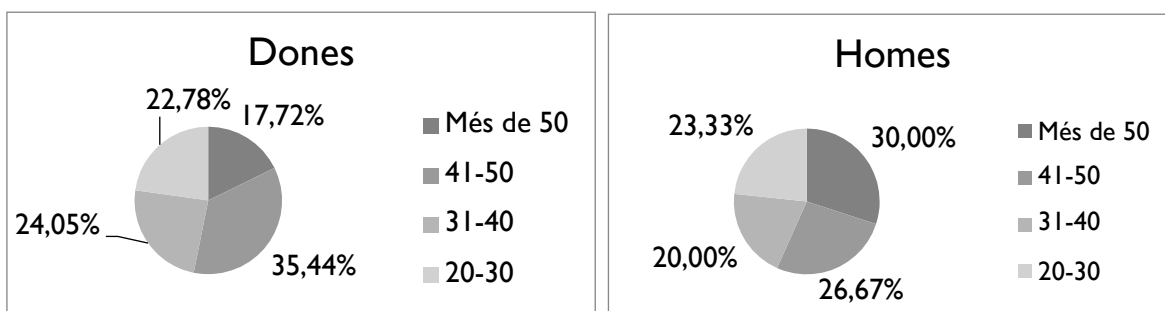
La Fundació Germà Tomàs Canet està distribuïda en 4 centres de treball amb representativitats semblants. El centre de treball situat a Sant Boi de Llobregat compte amb un total de 38 persones treballadores, el 73,86% pertany al sexe femení (28 dones) i el 26,32% pertany al sexe masculí (10 homes). El centre de treball situat a Almacelles està format per 13 persones de les quals 10 són dones i 3 són homes, és a dir un 73,33% de representativitat femenina i un 26,66% de representativitat masculina.

La Llar Sant Joan de Déu, situada a Manresa, té una representativitat de 45 persones, 33 dones (73,33%) i 12 homes (26,66%). Finalment, l'últim centre de treball denominat Mosaic, compte amb un total de 13 persones treballadores, amb una representativitat femenina del 76,92% i una representativitat masculina del 23,07%, 10 dones i 3 homes.

Taula de distribució de la plantilla per edat

| Edats | Dones | % | Homes | % | Total |
|--------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Més de 50 | 14 | 60,87% | 9 | 39,13% | 23 |
| 41-50 | 29 | 77,78% | 7 | 22,22% | 36 |
| 31-40 | 19 | 76,00% | 6 | 24,00% | 25 |
| 20-30 | 18 | 72,00% | 7 | 28,00% | 25 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,60% | 109 |

La plantilla de Fundació Germà Tomàs Canet està representada per professionals que es concentren, majoritàriament, en el tram d'edat de 41 a més de 50 anys, el 54,12% de la plantilla (23 + 36 persones). Tal com s'aprecia en la taula el 60,87% de dones i el 39,13% d'homes tenen més de 50 anys. També s'observa que el 77,78% de dones i el 22,22% d'homes es troben el tram d'edat de 41 a 50 anys. Segueix una similar tendència el tram d'edat de 31 a 40 anys, on hi ha el 76,00% de dones i el 24,00% d'homes. En el tram d'edat de 20 a 30 anys tampoc s'observa un canvi de tendència notable, ja que el 72,00% de la plantilla correspon al sexe femení i el 28,00% al sexe masculí.



Si analitzem detalladament cada tram d'edat des de la perspectiva de gènere, s'observa un major número de dones que homes en tots els trams. S'observa un petit canvi en el tram d'edat de més de 50 anys on les dones representen el 17,72% de representativitat del total de dones que hi ha a l'organització, en canvi els homes representen un 30,00% del total d'homes que hi ha a l'organització. També, hi ha diferències, en el tram d'edat de 41-50 any on es troba el 45,44% de dones del total de dones i en canvi un 26,67% d'homes del total d'homes. En els altres trams no hi ha diferències significatives.

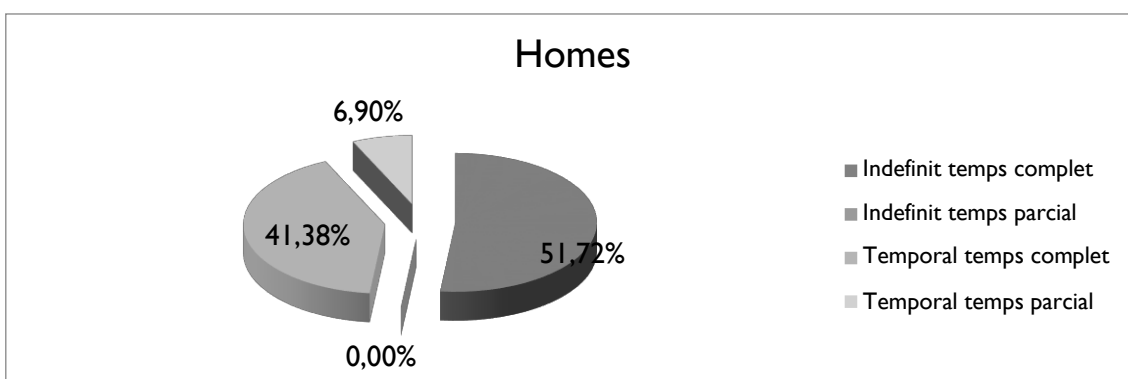
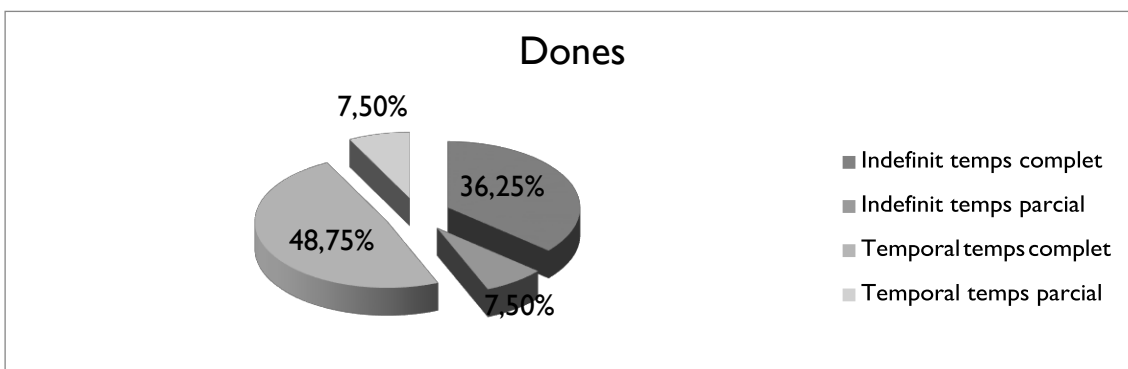
En conclusió: Plantilla feminitzada, una major representativitat de dones, el 73,39% enfront el 26,6% d'homes. Cal tenir en compte que la tendència canvia des de la generació més gran de la plantilla.

Taula de distribució de la plantilla per tipus de contracte

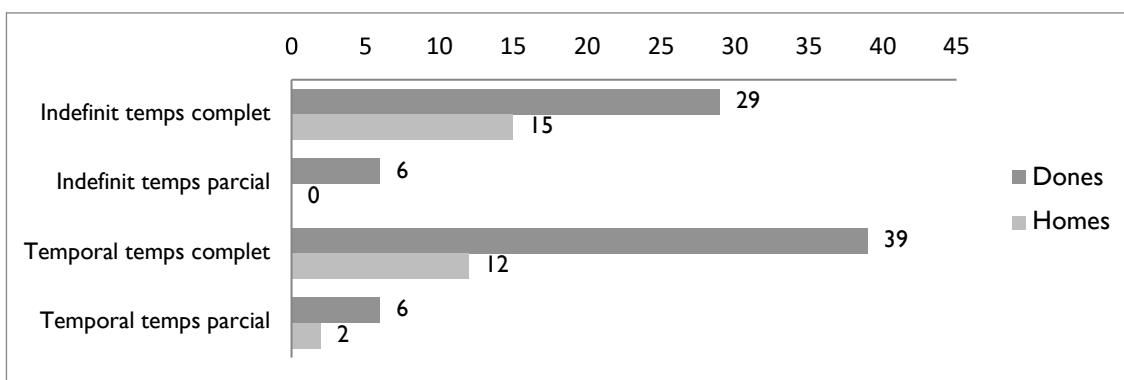
| Tipus de contracte | Dones | % | Homes | % | Total |
|-------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| Indefinit temps complet | 29 | 65,91% | 15 | 34,09% | 44 |
| Indefinit temps parcial | 6 | 100,00% | 0 | 0,00% | 6 |
| Temporal temps complet | 39 | 76,47% | 12 | 23,53% | 51 |
| Temporal temps parcial | 6 | 75,00% | 2 | 25,00% | 8 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

S'observa que la Fundació realitza una modalitat de contractació temporal i a temps complet major en comparació a altres tipus de contractació. Tenen un contracte Indefinit a temps complet 29 dones (65,91%) i 15 homes (34,09%), es a dir 44 persones del total de la plantilla, el que representa un 40,36% del personal. Comentar que la política de contractació indefinida dona al personal seguretat, així com un nivell de compromís i sentit de pertinença a l'entitat major que en altres modalitats de contractació. També de forma indirecta, la plantilla sent que pertany a una organització amb valors vinculats a l'equitat. S'observa que els contractes indefinits estan majoritàriament representats per dones, però per sota la representativitat que tenen les dones a l'organització.

La contractació a temps parcial es més femenina que masculina. Hi ha 6 persones que tenen un contracte Indefinit i a temps parcial i son tot dones (100%). També la contractació Temporal te més representació femenina que masculina. El 76,47% (39 dones) i el 23,53% (12 homes) tenen contractes Temporals a temps complet. El 75% de dones (6 dones) i el 25% d'homes (2 homes) tenen una contractació Temporal a temps parcial, seguint els percentatges de representació de l'entitat.



Quan realitzem l'anàlisi de gènere, podem afirmar que existeix un major percentatge d'homes que tenen un contracte Indefinit a temps complet, el 51,72% d'homes enfront el 36,25% de dones. Hi ha una tipologia de contractació que es exclusivament femenina que es el contracte Indefinit a temps parcial, el 0% d'homes i el 7,50% de dones del total de dones que hi ha a l'organització.



En conclusió: S'aprecia que l'organització realitza una major contractació Temporal. La contractació Indefinida també important recau en major nombre al sexe masculí. Per contra, la contractació a temps parcial recau sobre el gènere femení.

Taula de distribució de la plantilla per antiguitat

| Antiguitat | Dones | % | Homes | % | Total |
|----------------|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| Més de 30 anys | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| 21-30 anys | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| 11-20 anys | 15 | 75,00% | 5 | 25,00% | 20 |
| 0-10 anys | 65 | 73,03% | 24 | 26,96% | 89 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

S'observa que la majoria de la plantilla, un percentatge elevat, té una antiguitat menor a 10 anys, el 81,65% de la plantilla (65 dones i 24 homes). Aquest factor es podria fonamentar en el ràpid creixement de l'organització i, en conseqüència, a la necessitat d'ampliar la plantilla, durant aquest període l'entitat ha anat incrementant els seus serveis.

Els trams d'antiguitat de 11 a 20 anys segueixen la tendència de representació, amb una major representació femenina del 75% (15 dones) i una representació masculina del 26,96% (5 homes), amb percentatges similars a la representativitat actual de l'entitat que es del 73,39% de dones i el 26,61% d'homes.

Taula de distribució de la plantilla per Categories professionals

| Denominació categories | Dones | % | Homes | % | Total |
|------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| Categoria 1 | 3 | 100,00% | 0 | 0,00% | 3 |
| Categoria 2 | 33 | 80,49% | 8 | 19,51% | 41 |
| Categoria 3 | 7 | 63,64% | 4 | 36,36% | 11 |
| Categoria 4 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Categoria 5 | 36 | 70,59% | 15 | 29,41% | 51 |
| Categoria 6 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Categoria 7 | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 |
| Categoria 8 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Categoria 9 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Categoria 10 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

Segons dades facilitades. En la distribució de la plantilla de l'entitat, s'observa que en la major part de les categories professionals hi ha dones i homes, exceptuant la categoria 1, però no en totes es segueix els percentatges de representativitat global de l'entitat on la dona té un 73,39% de presència.

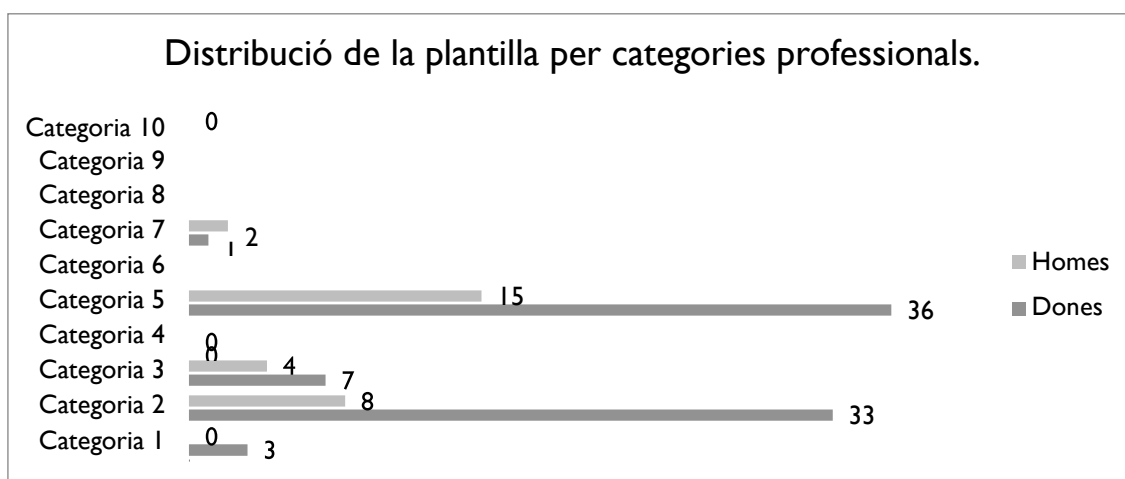
El nivell de Categoria 1, corresponent a la Direcció i càrrecs de responsabilitat, és on es troba una representativitat total femenina (100%), concretament composta per 3 persones, totes elles dones.

La Categoria Professional 2 té un total de 41 persones, de les quals 33 són dones (80,49%) i 8 són homes (19,51%), superat així la representativitat femenina del total de la plantilla (73,39%). La Categoria 3, compte amb 11 persones treballadores, amb una representativitat femenina del 63,64% i una representativitat masculina del 36,36%, és a dir, 7 dones i 4 homes.

La categoria professional composta pel major nombre de treballadors i treballadores de l'entitat pertany a la Categoria 5, amb un total de 51 persones, 36 dones i 15 homes, és a dir, el 70,59% representant el sexe femení i el 29,41% representant el sexe masculí.

Finalment, la taula mostra una inversió de les dades a la Categoria Professional 7, on els homes representen un 66,67% (2 homes) i les dones representen un 33,33% (1 dona).

Cal destacar que les Categories 4, 6, 8, 9 i 10 no tenen representació del personal de la Fundació.



Hi ha diferències de gènere en les categories professionals, quasi en totes hi ha més dones que homes, recordar que la representativitat de l'entitat es més femenina que masculina. Destaca la Categoria Professional 7, on els percentatges de representació en termes de gènere s'inverteixen a favor del col·lectiu masculí.

Amb les dades facilitades per la organització es passa a analitzar les diferents àrees i àmbits de treball que hi ha a l'entitat per tal de conèixer l'estructura organitzativa.

Les dones estan presents en totes les àrees organitzatives: Direcció, Comandaments entremitjos, Personal tècnic i Personal administratiu i auxiliar, també els homes encara que en menor número. Es pot observar que hi ha dones en la gerència i coordinació, llocs de treball de més responsabilitat dins l'entitat. Destacar que a manteniment hi ha només homes, encara que queda representat per 2 persones.

La majoria dels departaments de la Fundació estan feminitzats. Segons l'Informe de l'estat de l'Educació a Catalunya de 2017 (s'actualitza cada 3 anys) destaca que el 77,1% del educadors/es socials són dones, enfront del 74,9% del 2014 i la promoció universitària de 2017 va ser de 82,6% de dones. Estem davant d'una professió molt feminitzada, també en el conjunt del tercer sector, on el percentatge de dones és de 74%, enfront de el 71% de 2014. La Fundació segueix aquests percentatges de representativitat de dones i homes

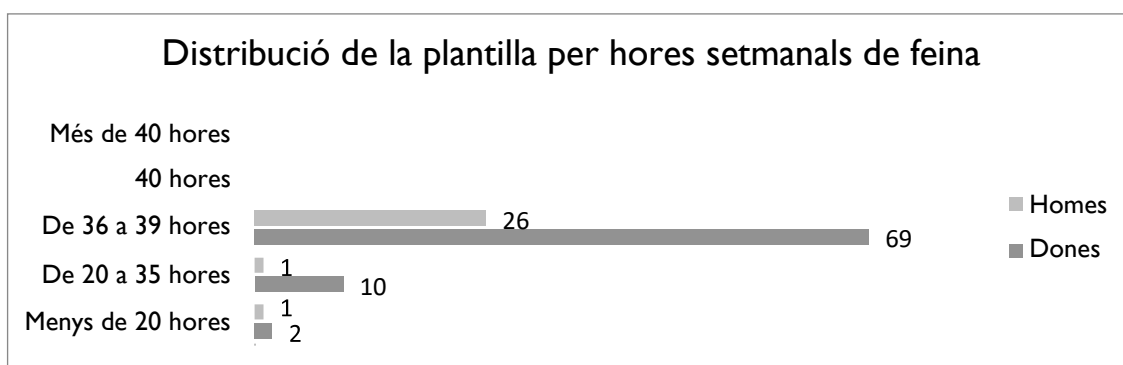
El mateix informe destaca que proporcionalment els homes ocupen més càrrecs de direcció, gerència i comandaments intermedis, mentre que les dones ocupen els càrrecs d'atenció directa. A la Fundació Germà Tomàs Canet cal destacar que donada la proporcionalitat d'homes i dones no existeix diferència quant a càrrecs, ja que per exemple el comitè de direcció està format per 2 dones

i un home i l'equip de direcció ampliat per 3 homes i 5 dones.

Taula de distribució de la plantilla per hores setmanals de treball

| Número de hores | Dones | % | Homes | % | Total |
|-------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| Menys de 20 hores | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 |
| De 20 a 35 hores | 10 | 90,91% | 1 | 9,09% | 11 |
| De 36 a 39 hores | 68 | 71,58% | 27 | 28,42% | 95 |
| 40 hores | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Més de 40 hores | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

La majoria de les persones realitzen una jornada de 36 a 39 hores setmanals, seguint el conveni col·lectiu, amb una representació del 71,58% de dones i el 28,42% d'homes. On existeixen diferències de gènere és en jornades inferiors al que marca el conveni, es a dir, en jornades parcials, on hi ha percentatges superiors de dones tenint en compte el total de la plantilla femenina. Concretament, la jornada laboral de 20 a 35 hores, composta per un total de 11 persones, el 90,91% pertanyen al col·lectiu femení (10 dones) i el 9,09% pertanyen al col·lectiu masculí (1 home). Hi ha 2 dones (66,67%) que realitzen una jornada inferior a les 20 hores i 1 home (33,33%).



En conclusió: Hi ha un percentatge alt de dones que treballen una jornada inferior de 36 a 39 hores, en comparació amb els homes, ressaltant que la jornada laboral de 20 a 35 hores compren el 10% de la plantilla. Recordar que una jornada de treball inferior en hores, suposa una dedicació menor a la carrera professional i menor retribució entre altres implicacions.

Representativitat de la Representació Legal de la Plantilla. RLP

| Sindicat | Dona | Home | % de representació Dones |
|------------------|------|------|--------------------------|
| Sindicat 1 - UGT | 0 | 1 | 0,00% |
| Sindicat 2 - UGT | 0 | 1 | 0,00% |
| Total | 0 | 2 | 0,00% |

Hi ha 2 persones com a representants de la plantilla amb una representativitat total del sexe masculí 100% homes. La representació sindical es reparteix en dos sindicats, un membre a cada sindicat.

En conclusió: La representació legal del/de les treballadors/res no es equitativa, ja que no hi ha representació femenina. Cal recordar que les dones en l'entitat representen un 73,39% del total de la plantilla, en comparació a la representativitat masculina que conforma el 26,61%. Caldria valorar l'històric per conèixer el procés de les eleccions: si es van presentar dones, si es van presentar i no van ser escollides, si les dones van participar-hi, perquè van ser aquests dos homes els escollits (experiència, antiguitat, afinitat).

AVALUACIÓ ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|---|--|
| 1. Gran part de contractació indefinida. Estabilitat del personal. | 1. Continuar amb la jornada de treball a temps parcial de les dones, en benefici de la persona. Fer seguiment de si és una necessitat i/o petició de la persona treballadora. 2. La representació sindical no és equilibrada. El 100% d'homes. Millorar representativitat. (tenint en compte que és una decisió personal) |

ÀMBIT 5. DESENVOLUPAMENT

L'àmbit cinquè, dins de les funcions de la gestió de RRHH, fa referència al desenvolupament de les persones a l'entitat, inclou tot el procés de la selecció, formació, anàlisi i valoració del rendiment. Valora com l'entitat potència i fomenta amb mesures concretes la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt.

Selecció de personal

Encara que la Fundació no disposa d'un protocol o procediment estandarditzat de selecció de personal, no es detecta cap tipus de discriminació.

En totes les descripcions de llocs de treball, les posteriors convocatòries i les publicacions de vacants no s'esmenta el gènere per potenciar que tothom es presenti a la vacant. Les descripcions i convocatòries es realitzen per l'equip de direcció ampliat i són revisades pel departament de recursos humans.

S'aplica la màxima que es publica en totes les ofertes de treball: La Fundació Germà Tomàs Canet és una organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raons de gènere, edat, estat civil, origen ètnic, religió o orientació sexual. La Fundació respecta i desenvolupa un entorn laboral que promou la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat.

En el codi de conducta de l'OHSJD, article 1 d'igualtat d'oportunitats i no discriminació, apartat 4 destaca que es promou la igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a oportunitats, a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció de professionals i a les condicions de treball.

S'inicia un procés de selecció i contractació quan cal cobrir una baixa per ILT, una baixa per maternitat i per paternitat, quan hi ha una necessitat d'un nou lloc de treball per tant es crea una vacant per nova creació. En els casos de desvinculacions tant voluntàries per part d'un / a treballador / a, per finalització de contracte o per acomiadament també s'inicia un procés de selecció per substitució.

Les necessitats d'incorporació es materialitzen a través d'una fitxa de convocatòria i contractació que omple la coordinació de la seu o bé el comitè de direcció en funció d'on neixi o sorgeixi la necessitat. Aquesta fitxa és derivada al comitè de direcció perquè doni vist i plau i autorització a l'inici de recerca i / o la creació de el nou lloc, finalment amb l'aprovació de direcció s'inicia el procés.

El que més es valora de les persones candidates:

- Experiència
- Formació
- Actitud i personalitat

La Fundació realitza el reclutament mitjançant anuncis a plataformes digitals, a col·legis oficials, borses de treball d'instituts i universitats i a través de feina activa i Xaloc. Els processos son oberts tan a persones externes a l'entitat com a personal intern de la Fundació i qualsevol professional s'hi pot presentar.

Els perfils els defineix la persona que té un càrrec superior immediat, i es comproven amb el comitè de direcció i RRHH. Cal esmentar que s'està ultimant un Manual que recull tots els perfils dels llocs de treball de l'entitat. La última decisió la pren el/la superior directe/a i el comitè de direcció. S'analitzen els moviments de personal en els últims anys, així com les noves incorporacions i baixes, per detectar si en la gestió de RRHH existeix alguna pràctica discriminatòria o a millorar.

Moviments de personal

Taula que recull les incorporacions en els tres últims anys

| Any | Dones | % | Homes | % | Total |
|--------------|-------|---------|-------|---------|-------|
| Any 2017 | | 956,25% | | 743,75% | 16 |
| Any 2018 | 22 | 78,57% | 6 | 21,43% | 28 |
| Any2019 | 21 | 84,00% | 4 | 16,00% | 25 |
| TOTAL | 52 | 75,36% | 17 | 24,64% | 69 |

Una dada a destacar és que ha disminuït notablement la incorporació d'homes a la Fundació Tomàs Canet en l'últim any analitzat. L'entitat ha contractat a un total de 69 persones en els tres últims anys, 75,36% representen el col·lectiu femení i 24,64% al col·lectiu masculí. Analitzant profundament la taula, es percep que l'any 2017 hi va haver una contractació de dones del 56,25% i una contractació d'homes del 43,75%, percentatges que mostren una plantilla equitativa, tenint en compte que es un sector altament feminitzat. Durant l'any 2018, les contractacions van seguir les tendències de representació en termes de gènere actuals, mostrant una incorporació del 78,57% representant al sexe femení (22 dones) i un 21,43% representant al sexe masculí (6 homes). L'any 2019 hi ha una incorporació total de 25 persones, de les quals 21 són dones (84,00%) i 4 són homes (16,00%). El darrer any mostra una intensificació de la contractació de dones, superant el percentatge de representació femenina del total de la plantilla. Segurament explicats per les necessitats dels serveis i el personal que es troba al mercat de treball.

La incorporació de nou personal els tres últims anys, té una tendència de més representació femenina a mesura que ens acotem a l'actualitat. L'any 2017 l'entitat destacava per l'heterogeneïtat de la seva plantilla, més igualitària. Cal pensar que no va ser un fet puntual i que es mantindrà la dinàmica per tal de seguir treballant en una plantilla amb igualtat de representació.

Taula que recull les baixes definitives en els tres últims anys

| Any | Dones | % | Homes | % | Total |
|--------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Any 2017 | 6 | 66,67% | 3 | 33,33% | 9 |
| Any 2018 | 14 | 73,68% | 5 | 26,32% | 19 |
| Any 2019 | 15 | 68,18% | 7 | 31,82% | 22 |
| TOTAL | 35 | 70,00% | 15 | 30,00% | 50 |

Durant els tres últims anys l'entitat recull un total de 50 baixes, 70% representen el sexe femení i 30% el sexe masculí. Si s'analitzen més en detall les dades, aquestes mostren una tendència bastant similar durant els tres darrers anys, totalment acord amb la representativitat per gèneres de la plantilla. Concretament, l'any 2017 hi va haver un 66,67% de baixes femenines i un 33,33% de baixes masculines. Durant l'any 2018, les baixes varien lleugerament a causa d'un suau augment de les baixes femenines, mostrant així una representació del 73,68% del sexe femení (14 dones) i una representació del 26,32% del sexe masculí (5 homes). L'any 2019 hi ha un total de 22 baixes, de les quals 15 són dones (68,18%) i 7 són homes(31,82%).

Les baixes definitives tenen una clara tendència femenina, fet que no destaca ja que es tracta d'una entitat altament feminitzada. Es passa a analitzar quines son les causes, és a dir el motiu pel qual aquestes persones han causat baixa definitiva a l'organització. S'analitza l'últim any, l'any 2019.

Causes de les baixes definitives en l'últim any:

| Tipus de Baixes definitives | Dones | % | Homes | % | Total |
|-------------------------------------|-----------|---------------|----------|---------------|-----------|
| Jubilació | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Acomiadament | 9 | 90,00% | 1 | 10,00% | 10 |
| Finalització de contracte | 1 | 20,00% | 4 | 80,00% | 5 |
| Abandonament voluntari | 5 | 71,43% | 2 | 28,57% | 7 |
| Abandonament per persones a càrrec | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Altres (mortalitat, incapacitat...) | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| TOTAL | 15 | 68,18% | 7 | 31,82% | 22 |

L'entitat ha tingut un total de 22 baixes durant l'últim any analitzat. La primera causa de baixa és l'acomiadament, amb un total de 10 persones, el 90% de representativitat femenina i el 10% de representativitat masculina. Les baixes per abandonament voluntari contenen amb 7 persones en total, 5 dones (71,43%) i 2 homes (28,57%). La baixa per finalització de contracte destaca per revertir els percentatges, ja que de 5 persones, el 80% pertany al col·lectiu masculí i el 20% al col·lectiu femení (4 homes i 1 dona). Cal destacar que no hi ha hagut baixes per altres causes, com podrien ser per persones a càrrec, per maternitat o paternitat, per jubilació, entre d'altres.

En conclusió: Hi ha una diferència de gènere a favor d'incorporar més dones que homes en la plantilla en els anys analitzats, tot i que el balanç entre les altes i baixes es positiu, hi ha més dones que homes que han causat baixa i és per abandonament voluntari del lloc de treball. Cal destacar la quasi igualtat d'incorporacions durant l'any 2017.

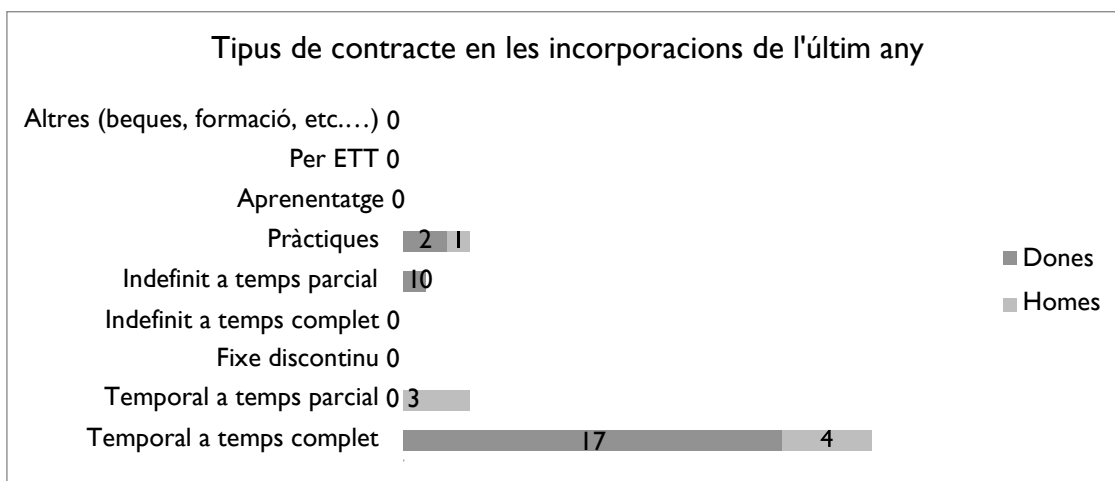
Tipus de contracte en les incorporacions de l'últim any

| Tipus de contracte | Dones | % | Homes | % | Total |
|---------------------------|-----------|---------------|----------|---------------|-----------|
| Temporal a temps complet | 17 | 80,95% | 4 | 19,05% | 21 |
| Temporal a temps parcial | 0 | 0,00% | 3 | 100,00% | 3 |
| Fixe discontinuo | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Indefinit a temps complet | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Indefinit a temps parcial | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Pràctiques | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 |
| TOTAL | 20 | 71,43% | 8 | 28,57% | 28 |

La major contractació (21 persones) es troba en els contractes temporals a temps complet amb una marcada representació femenina (80,95% de dones i 19,05% d'homes). També hi ha 3 contractes temporals a temps parcial que estan representats per 3 homes (100%).

En relació a la contractació indefinida, hi ha una única persona a temps parcial pertanyent al sexe femení (100% dones). Cal destacar que no hi ha contractacions indefinides a temps complet durant l'últim any.

També hi ha 3 persones en pràctiques, 2 dones (66,67%) i 1 home (33,33%).



L'entitat continua fomentant la contractació temporal i a temps complet. Les dades del darrer any destaquen per tenir un 100% d'incorporacions masculines a temps parcial, dades que reverteixen les estadístiques analitzades fins el moment.

Tot seguit es passa a analitzar les noves incorporacions, per conèixer en quina categoria professional queden contractades durant l'últim any.

Incorporacions de l'últim any : Categories Professionals

| Denominació categories | Dones | % | Homes | % | Total |
|------------------------|-------|---------|-------|--------|-------|
| Categoria 1 | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Categoria 2 | 7 | 100,00% | 0 | 0,00% | 7 |
| Categoria 3 | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 |
| Categoria 5 | 9 | 64,29% | 5 | 35,71% | 14 |
| Categoria 7 | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 |
| TOTAL | 20 | 71,43% | 8 | 28,57% | 28 |

Cal remarcar una major contractació de dones en comparació als homes, 71,43% enfront el 28,57%, seguint la tendència de representativitat del total de la plantilla. El major nombre d'incorporacions es troba a la Categoria 5, amb un total de 14 persones, 9 dones (64,29%) i 5 homes (35,71%). S'ha incorporat una sola persona en la categoria superior (Categoria 1), la qual pertany al sexe femení (100%). S'han integrat 3 persones a la Categoria 3, el 66,67% representen

el col·lectiu femení (2 dones) i el 33,33% representa el col·lectiu masculí (1 home). En la categoria 7 és on hi ha la major representació masculina, 1 dona (33,33%) i 2 homes (66,67%). La Categoria 2 l'han integrat un total de 7 persones, totes elles dones.

En conclusió: Les noves incorporacions i els contractes analitzats no suposen un canvi de tendència, ja que hi segueix havent una incorporació superior de dones que homes. La contractació temporal segueix essent la pauta de les noves incorporacions.

Formació del personal

L'oferta formativa es difon a través de les diferents coordinacions, així mateix el comitè de direcció canalitza formacions a través de RRHH perquè les distribueixin o bé busquin formacions orientades a les necessitats de l'entitat i de l'equip.

Cada mes hi ha formacions, ja siguin institucionals de l'Ordre Hospitalari de Sant Joan de Déu o bé formacions a mida organitzades per la mateixa entitat. També hi ha formacions externes, sempre procurant que siguin en horari laboral.

Els criteris de selecció dels i de les participants a les formacions van en funció del curs, de les places i de si hi ha una necessitat concreta per part d'algun/a professional. Les formacions organitzades o plantejades des de l'entitat tenen caràcter grupal o departamental, les institucionals es realitzen una o dues vegades a l'any i tenen destinades 2 o 3 places i el plantejament és que tots els/les professionals, en funció del lloc que ocupen, realitzin formació institucional orientada a la seva posició. L'objectiu és que, posteriorment a les formacions institucionals que realitza cada participant, es pugui realitzar una difusió interna als equips.

Tot seguit es passa a analitzar quin tipus de formació ha realitzat l'organització en l'últim any i quantes persones han assistit a les formacions.

Taula de formació en l'últim any

| Denominació cursos | Dones | % | Homes | % | Total |
|---------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Formació a càrrec de la entitat | 16 | 88,89% | 2 | 11,11% | 18 |
| Formació bonificada | 108 | 73,47% | 39 | 26,53% | 147 |
| Formació institucional | 15 | 75,00% | 5 | 25,00% | 20 |
| Formació gratuïta | 21 | 72,41% | 8 | 27,59% | 29 |
| TOTAL | 160 | 74,77% | 54 | 25,23% | 214 |

Es garanteix la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació ja que es tenen en compte les necessitats expressades per tota la plantilla i la necessitat del lloc de treball.

Hi ha més dones que homes que han realitzat formació, el 74,77% de representació femenina enfront el 25,23% de representació masculina. Seguint la representació de dones i homes que hi ha a l'entitat.

La formació a càrrec de l'entitat es compon per un total de 18 persones, 16 dones i 2 homes, és a dir, el 88,89% de representació femenina i l'11,11% de presentació masculina.

Predomina la formació bonificada amb un total de 147 persones, el 73,47% pertanyen al col·lectiu femení i el 26,53% al col·lectiu (108 dones i 39 homes).

La formació institucional segueix la tendència representativa amb 15 dones i 5 homes, similar a la formació gratuïta, amb una total participació de 29 persones, el 72,41% de dones i el 27,59% d'homes.

Distribució per sexes en relació al tipus d'accions formatives

| Tipus de formació | Dones | % | Homes | % | Total |
|--|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Idiomes, informàtica | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Temes tècnics | 113 | 73,86% | 40 | 26,14% | 153 |
| Habilitats específicament directives | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Habilitats interpersonals (estrès, comunicació...) | 6 | 85,71% | 1 | 14,29% | 7 |
| Altres | 41 | 75,93% | 13 | 24,07% | 54 |
| TOTAL | 160 | 74,77% | 54 | 25,23% | 214 |

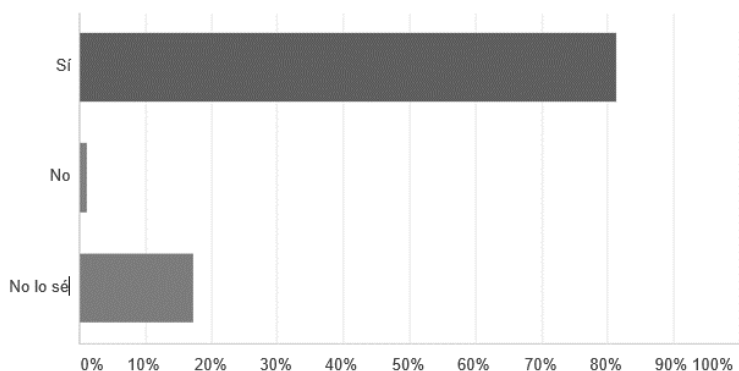
Analitzant la formació segons la seva tipologia, s'observa que totes integren la participació del sexe femení i masculí, amb una total representació del 74,77% de dones i el 25,23% d'homes. La formació més realitzada és la tècnica amb un total de 153 persones, el 73,86% de representació femenina i el 26,14% de representació masculina (113 dones i 40 homes). En la formació en temes d'habilitats interpersonals hi ha 7 participants, el 85,71% del col·lectiu femení (6 dones) i el 14,29% del col·lectiu masculí (1 home). La resta de formació per tany a altres tipologies amb un total de 54 persones, 41 dones i 13 homes.

En conclusió: Hi ha accions formatives caracteritzades per les necessitats de l'entitat i adaptades al lloc de treball. Es detecta igualtat de gènere en l'accés a la formació. Es tenen en compte les necessitats de cada lloc de treball, portant la gestió i responsabilitat el departament de RRHH i la Direcció.

Formació sobre Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes

S'ha realitzat formació en temes de gènere, es valora de forma positiva que s'hagi impartit formació de forma paral·lela al Pla d'igualtat. S'ha realitzat formació a la comissió d'igualtat i el contingut era contextualitzar el concepte d'igualtat d'oportunitats i sensibilitzar en matèria d'igualtat sobre aspectes que afecten les relacions quotidianes en l'àmbit laboral. Així com l'estructura i gestió del Pla d'igualtat. Quan es pregunta al personal si accedeixen homes i dones a la formació de forma igualitària. El 81,48% contesten que Sí, el 1,23% contesta que NO i el 17,28% respon que NO HO SAP.

P15. Accedeixen d'igual forma homes i dones a la formació que organitza l'entitat?



Promoció del personal

En referència a la promoció, es comunica al personal sempre que la vacant sigui per cobrir una plaça fixa o una substitució de llarga durada, en cas contrari no es comunica l'existència de vacants per procedir a la promoció del personal. Es publiquen les ofertes a la pàgina web corporativa, accessible a tots els i les professionals, així mateix les vacants es publiquen també a portals d'ocupació on apareix visiblement el nom de l'entitat i lloc vacant. El criteri per fer promocions es realitzar una convocatòria on es valora formació, experiència i competències requerides per al lloc, així com el compromís amb l'entitat i l'itinerari del/la professional.

El procés d'avaluació de les promocions es en funció de les posicions mitjançant prova escrita i /o reunió amb coordinació, comitè de direcció i RRHH, valorant experiència, formació i competències. Les persones que intervenen en la decisió final de qui és el/la millor candidat/ta són el Comitè de direcció, la coordinació responsable i RRHH. No existeixen plans de carrera de forma estandarditzada, però valorant la formació, experiència i competències i en funció del creixement de l'entitat i segons el lloc d'inici, es pot aplicar en algunes posicions per necessitats de la Fundació, encara que no està pautat ni escrit.

L'organització expressa que al tenir més d'un centre de treball, pot haver-hi mobilitat de les persones en algunes promocions. Cal destacar que la mobilitat geogràfica no seria una barrera a la promoció de dones.

PROMOCIONS ÚLTIM ANY

| Dones | % | Homes | % | Total |
|--------------|----------|--------------|----------|--------------|
| 7 | 87,50% | 1 | 12,50% | 8 |

S'ha promocionat un total de 8 persones durant l'últim any analitzat: 7 dones (87,50%) i 1 home (12,50%). Hi ha més dones, per les necessitats de cobrir llocs de treball i donar serveis específics. A partir d'aquí es procedeix a analitzar en quines categories professionals han estat les promocions de l'últim any.

Taula de les promocions últim any i categoria professional

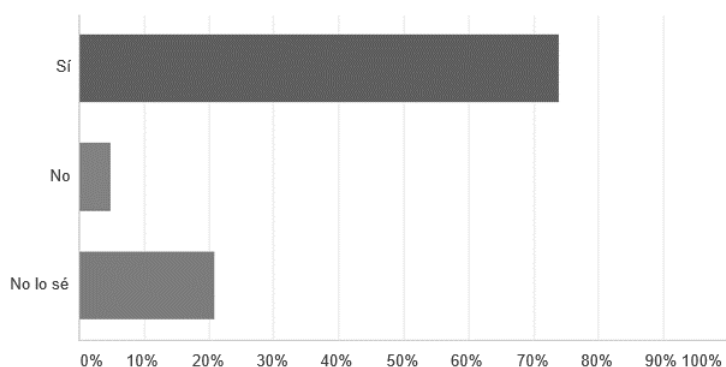
| Denominació categories | Dones | % | Homes | % | Total |
|-------------------------------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|
| Categoria 1 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Categoria 2 | 5 | 100,00% | 0 | 0,00% | 5 |
| Categoria 3 | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Categoria 4 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Categoria 5 | 1 | 50,00% | 1 | 50,00% | 2 |
| Categoria 6 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Categoria 7 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Categoria 8 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| TOTAL | 7 | 87,50% | 1 | 12,50% | 8 |

Les dades no mostren diferències de gènere en les promocions durant l'últim any en relació a les categories professionals. Es percep un total de 8 promocions, el 87,50% pertany al sexe femení i el 12,50% pertany al sexe masculí (7 dones i 1 home). La major promoció es troba a la Categoria professional 2, amb un total de 5 persones, totes de representativitat femenina. A la

Categoria professional 3 hi ha una promoció i és dona. La tendència femenina canvia a la Categoria professional 5, on hi ha una promoció molt igualitària, 1 home i 1 dona (50% i 50%). Tenint en compte la representativitat, cal recordar que l'entitat està altament feminitzada, per tant, les promocions concorden amb els percentatges.

Quan es pregunta al personal si creu que es promociona d'igual forma a les dones que els homes en l'organització, el 74,07% opina que SI davant el 4,94% que opina que NO i el 20,99% que opina que NO HO SAP. Per tant existeix una alta percepció d'igualtat en les promocions laborals dins l'organització.

P14: Creu que es promociona per igual a dones i homes



En conclusió: No s'observa cap tipus de discriminació directe en la promoció, ja que l'existència d'altos i promocions tenen relació directa amb el lloc de treball a desenvolupar, marcat per l'existència de més professionals femenines que masculins.

AVALUACIÓ ÀMBIT 5: DESENVOLUPAMENT

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> Selecció de personal neutra. Encara que s'utilitzen sempre els mateixos canals de reclutament. Accions formatives on no hi ha diferències de gènere d'accés a la formació. Formació en temes d'igualtat de gènere en el personal de RRHH i Comissió d'igualtat. | <ol style="list-style-type: none"> Incorporació de dones en les categories professionals on hi ha poca representació, encara que en l'actualitat no hi ha vacants disponibles. (Manteniment) Sensibilització i formació en temes d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la totalitat de la plantilla, tot i que el 2019 ja es va donar formació a a gunes persones. Promocions internes per incrementar el nombre de dones en les diferents |

ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

Aquest àmbit pretén valorar la política salarial que hi ha en l'entitat i si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que en els llocs de treball iguals o d'igual valor li correspon igual retribució. Tracta de comprovar la neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball, l'assignació dels llocs i categories professionals a nivells retributius, comprovar la transparència en la política retributiva, comprovar si hi ha diferències retributives entre dones i homes i la proporció de dones i homes a cada nivell retributiu. Calcular les bretxes salarials del salari brut, salari base, complements salarials: obligatoris i voluntaris, així com els beneficis socials de l'entitat.

RECOLLIDA DE DOCUMENTACIÓ RELATIVA A LA RETRIBUCIÓ DISGREGADA PER SEXES

Les entitats han de tenir en compte en les polítiques d'igualtat, entre d'altres, el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes, i avançar per aconseguir més transparència salarial. Per això es recomana que es realitzi l'anàlisi de les diferències salarials que es produeixen en l'entitat, així com que s'implanti un pla d'acció contra la bretxa salarial i es realitzi el seu seguiment.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Taula de distribució de la plantilla per trams salarials

| Bandes salarials | Dones | % | Homes | % | Total |
|--------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Entre 14.001 € i 24.000€ | 64 | 79,01% | 17 | 20,99% | 81 |
| Entre 24.001 € i 30.000€ | 10 | 52,63% | 9 | 47,37% | 19 |
| Més de 30.000€ | 6 | 66,00% | 3 | 33,00% | 9 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

Realitzant una anàlisi global de les retribucions de la plantilla des d'una perspectiva de gènere, i sense perjudici del posterior estudi de les dades que correlacionen grup professional i salari, s'aprecia que, com a retribució mitjana, hi ha més dones que homes situats a la banda salarial superior ("Més de 30.000€"), suposa un 66% de dones enfront d'un 33% d'homes, si es compara amb la representativitat de dones i homes que hi ha a l'organització, varia lleugerament l'anàlisi.

En les bandes salarials "24.001€ a 30.000€", es troben el 47,37% dels homes i el 52,63% de les dones. El 17,43% de la plantilla cobra aquest tram salarial.

En les bandes salarials “14.001€ a 24.000€”, es troben el 79,01% de les dones i el 20,99% dels homes.

En conclusió: Analitzats els trams de salari mitjà per categories professionals s'observa que no hi ha cap tipus de discriminació directa. En la categoria més alta, on les retribucions són més grans, hi ha més dones (categoria de direcció i comandaments). Es ressalta que en l'organització hi ha 3 persones en el comitè de direcció i 2 són dones, essent una d'elles la Directora de la Fundació.

Per a fer una anàlisi més exhaustiva de l'àmbit de retribució, es desenvolupa una anàlisi d'Auditoria Salarial de gènere per comprovar la igualtat retributiva entre dones i homes en l'entitat a través del càlcul de les bretxes salarials.

AUDITORIA SALARIAL. CÀLCULS BRETXA SALARIAL

La desigualtat de remuneració entre homes i dones és un problema persistent en la majoria d'empreses i organitzacions. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes en la majoria d'organitzacions, a la UE (Comissió Europea. Gender equality) la diferència salarial mitjana de sexes trobada és del 16%.

En la línia de garantir una transparència salarial mínima i detectar possibles situacions de bretxa salarial en les empreses, se situen les noves previsions incorporades a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors pel Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació. S'imposa l'obligació a les empreses de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris.

Els valors a analitzar es realitzaran a través de les bretxes salarials que permeten conèixer les diferències retributives entre dones i homes.

Hi ha un indicador acceptat per analitzar la política retributiva amb perspectiva de gènere, és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.

Com es calcula la bretxa salarial

La identificació de la bretxa salarial passa necessàriament per fer els càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que es puguin veure fàcilment les desigualtats salarials a l'entitat. Es tracta de calcular la bretxa salarial global i després interrelacionar diferents variables com la categoria professional, per detectar quina és la dimensió de la diferència salarial i quins són els elements que contribueixen a aquesta diferència.

La fórmula utilitzada per al càlcul de la bretxa salarial global permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. A continuació es presenta la fórmula de càlcul per conèixer la bretxa salarial global en l'organització.

| | |
|---|--------------------------------|
| Retribució mitjana anual homes - Retribució mitjana anual dones | |
| Bretxa Salarial = | Retribució mitjana anual homes |

Mitjanes de retribucions totals anuals. Càlcul Bretxa Salarial general

| Per sexe | Mitjana Retribucions totals | Bretxa Salarial. | |
|--------------|-----------------------------|----------------------------|--------------|
| | | Fundació Germà Tomàs Canet | Mitjana UE * |
| Dona | 23.145,64 € | | |
| Home | 23.399,34 € | 1,08% | 16% |
| Total | 23.213,14 € | | |

**La UE situa la diferència salarial mitjana en un 16%*

Tal com s'aprecia en el quadre els homes cobren un salari mitjà de 23.399,34 euros i les dones un salari mitjà de 23.145,64 euros, s'observa que els homes cobren una quantitat més alta que les seves companyes de treball, encara que cal ressaltar que es tracta de 253,7€ anuals.

La bretxa salarial es d'un 1,08%, és a dir que les dones cobren un 1% menys que els homes. La bretxa salarial s'ha calculat amb la diferència de retribucions mitjanes (salari brut) que cobren els homes i les dones i l'hem comparada amb la retribució mitjana dels homes.

La bretxa salarial global es un indicador que apunta a la diferència de salaris que hi ha en l'entitat a nivell general, sense considerar cap més variable. Cal tenir en compte que l'entitat forma part d'un sector d'activitat feminitzat. La UE situa la diferència salarial mitjana en un 16%, també altres estudis com el de la Fundació BBVA, apunten que la bretxa salarial de gènere per ocupacions feminitzades és del 11,1%. Altres estudis apunten que en el sector públic la diferència salarial de gènere es del 15%. Cal esmentar que la bretxa salarial de la Fundació es troba considerablement per sota d'aquests percentatges.

Un primer anàlisi ens permet afirmar que l'entitat té un diferencial retributiu molt baix, per tant les diferències són poc significatives.

No es detecta cap discriminació directa, ja que el sexe no és un criteri per establir el salari, és a dir, dones i homes no reben la mateixa retribució per la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

De forma general el personal de l'entitat percep el salari de forma mensual i conté els períodes de descans computables com a treball, sense detectar-se diferències de gènere.

La discriminació indirecta pot venir donada per normes, decisions empresarials, antiguitat, pràctiques laborals, estructures i sistemes salarials que pretenen ser objectives i neutres. Poden generar una desavantatge particular, majoritàriament, a les dones treballadores. Un determinant de la discriminació indirecta i al mateix temps de bretxa salarial en una empresa, pot ser la pertinença a un sector d'activitat determinat, o la major presència d'homes en llocs de responsabilitat i amb salaris més alts.

Bretxa salarial preu hora

| Per sexe | Mitjana per HORA | | | Bretxa salarial |
|----------------------|-------------------------|--|--|------------------------|
| Dona | 13,44€ | | | |
| Home | 13,59€ | | | 1,12% |
| Total general | 13,48€ | | | |

Un segon indicador ens permet mostrar la comparació de la retribució per hora (Salari brut/ hores anuals). La bretxa salarial és del 1,12%, és a dir que els homes cobren un 1,12% més que les dones en el preu hora cobrada. Es té en compte que hi ha persones que no realitzen la totalitat de les hores, encara que en l'entitat són poques.

En l'anàlisi del tipus de contracte realitzat, es verifica que no hi ha diferències, ja que la majoria son a temps complet. Per tant no hi ha diferències retributives en la tipologia de contractació i la retribució, però tal com s'ha observat amb anterioritat, en l'anàlisi de les hores setmanals de treball realitzades per la plantilla, les dones realitzen jornades inferiors a les 35 hores setmanals en major proporció que els homes, fet que pot explicar perquè hi ha una major bretxa salarial quan comparem el preu hora.

La diferència salarial que cobra un treballador i una treballadora és de 0,15 euros per hora. El nombre d'hores ve marcat pel Conveni Col·lectiu o pel tipus de servei que es dona. El salari brut és la quantitat que juntament amb el salari base conforma el total de l'estructura salarial. Els complements salarials són les quantitats que juntament amb el salari base conformen la totalitat de l'estructura salarial. La fixació dels mateixos i la quantia es determinen per negociació col·lectiva i / o contracte individual, afegint la seva quantia a el salari base.

Bretxa salarial del salari base i categories professionals

| Mitjana de Salari Base | Sexe | | | | |
|------------------------|-------------------|-------------------|--|--|------------------|
| Grup professional | Dona | Home | | | Bretxa salarial. |
| D | 15.029,91€ | 14.788,45€ | | | -1,63% |
| C - PQ | 18.239,91€ | 18.239,81€ | | | 0,00% |
| C - D | 20.639,28€ | 21.771,43€ | | | 5,20% |
| C - L | 23.023,81€ | 23.023,82€ | | | 0,00% |
| A - B | 32.461,45€ | 26.880,42€ | | | -20,76% |
| Total | 19.224,2 € | 18.638,81€ | | | -3,14% |

| LLEGENDA CATEGORIA PROFESSIONAL |
|--|
| A-B: DIRECCIÓ I COMANDAMENTS |
| C-L: LLICENCIATS - PERSONAL TÈCNIC |
| C-D: DIPLOMATS PERSONAL TÈCNIC |
| C -PQ: GRAU MIG I/O SUPERIOR PERSONAL QUALIFICAT |
| D: ADMINISTRACIÓ I SERVEIS |

Quan s'analitza el salari base, es troba una bretxa salarial global negativa. Quan s'observa per categories professionals, En la D, hi ha una bretxa salarial negativa del -1,63%. La bretxa salarial més alta es troba en C-D, es a dir el personal tècnic, amb una bretxa salarial del 5,20%, que indica que els homes cobren més que les seves companyes de treball, i una vegada més la bretxa salarial negativa es troba en la categoria A-B amb un -20,76%.

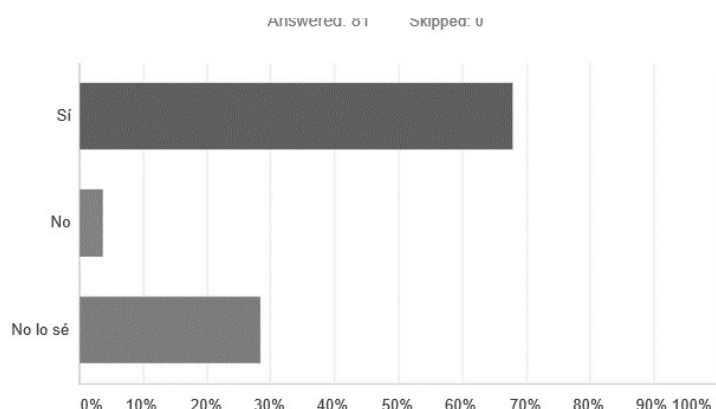
Totes les bretxes salarials queden explicades pel número de dones i homes que hi ha en cada categoria professional i les retribucions altes concentrades en la categoria professional A-B.

La Fundació és una entitat social i no te incentius, però en funció de la ubicació de centre hi ha certs beneficis socials:

- ◇ Pàrquing gratuït o a preu molt assequible
- ◇ Menjador de personal gràcies a l'Orde Hospitalari Sant Joan de Déu.
- ◇ Fonts d'aigua en totes les seus
- ◇ Descomptes disponibles a la intranet de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu
- ◇ Formació bonificada
- ◇ Conciliació laboral i flexibilitat horària

Tots i totes els/les treballadors/es tenen accés, en funció de la ubicació, per a la localització del servei i l'espai a alguns d'aquests beneficis socials. Quan es pregunta al personal si creu que en la seva organització el salari es igualitari entre dones i homes en funció del lloc de treball i la categoria professional, les respostes són Sí en un 67,90%, el 3,70% opina que NO, però el més significatiu es el NO HO SE amb un 28,40% de respostes.

P13: Creu que a la seva entitat el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i la categoria professional?



Conclusions: Hi ha una bretxa salarial general del 1,08%, per tant hi ha una bretxa salarial mínima tal com s'ha observat en els diferents indicadors analitzats en l'auditoria salarial. No hi ha diferències significatives.

AVALUACIÓ ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Transparència a l'obtenció de dades retributives. 2. Facilitats per obtenir les dades salarials des del departament de RRHH. 3. Coneixements del nou RD 6/2019 de Mesures urgents (auditoria salarial). 4. El personal pot gaudir de Beneficis socials, sense cap tipus de discriminació de gènere. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Valoració dels Llocs de Treball amb perspectiva de gènere segons normativa RD 902/2021 2. Elaboració i revisió de l'auditoria salarial segons nou RD 902/2020. Entra en vigor el 15 d'abril de 2021 3. Intent de millorar els bretxes salarials amb diferències significatives entre dones i homes. |

ÀMBIT 7: ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE

En aquest àmbit es té en compte la prevenció a la feina de les conductes d'assetjament, psicològic, sexual i actituds sexistes i el tracte discriminatori o percepció de discriminació. Es comprova la no existència d'actituds sexistes. Es comprova que tota la plantilla té la percepció de ser tractada justament, amb dignitat i respecte. Valora el grau de sensibilitat del personal responsable cap a la igualtat de tracte.

L'entitat disposa d'un Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral des del 2011 que es lliura en l'acollida a la Fundació. El protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, si s'escau, assegurar que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es repeteixi.

L'entitat FUNDACIÓ GERMÀ TOMÀS CANET assumeix que les actituds d'assetjament sexual suposen un atemptat a la dignitat i als drets fonamentals de les persones, de manera que no permetrà ni tolerarà l'assetjament moral ni sexual en el treball.

S'estableixen com a mesures preventives d'assetjament, les següents:

1. Sensibilitzar la plantilla, tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol, en cas de produir-se.
2. Respectar el principi de no tolerar aquesta conducta fent servir, de ser necessàries, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.
3. Establir el principi de corresponsabilitat en la vigilància dels comportaments laborals, en especial comandaments i directius.
4. Definir programes formatius i/o de comunicació, que afavoreixin la comunicació i proximitat entre comandaments i els seus equips de treball en qualsevol dels nivells jeràrquics de l'organització.
5. Definir amb claredat les funcions en el si de l'organització, evitant l'ambigüitat de rols.

En el Conveni Col·lectiu al qual s'acull l'entitat, en l'Art. 44.2 es considera una falta molt greu els comportaments d'aquesta naturalesa, diu textualment:

L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasta l'activitat laboral, en el marc de les instal·lacions de l'empresa i/o dintre de l'horari laboral complet tenint en compte totes les opcions horàries.

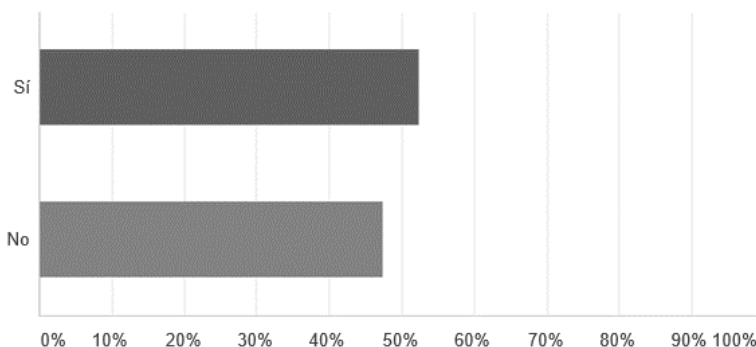
L'entitat no ha realitzat, fins al moment, cap estudi específic per detectar possibles situacions d'assetjament psicològic o sexual. Cal ressaltar que no ha realitzat una enquesta sobre l'àmbit psicosocial, però sí una enquesta de clima laboral. Actuació que es valora de forma positiva.

La importància de disposar d'un Protocol de Prevenció d'Assetjament sexual i per raó de sexe queda patent en el Conveni col·lectiu, tenint en compte que la simple disposició i difusió del

Protocol pot suposar un element motivador per canviar actituds no correctes dins de l'organització. Cal ressaltar que el Protocol d'Assetjament, també és una eina de prevenció cap a possibles casos d'assetjament dins i fora de l'entitat.

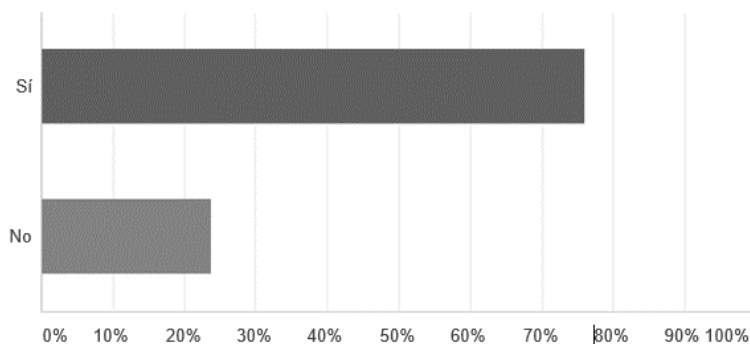
Quan es pregunta al personal si sap si l'organització disposa d'un Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, el 52,5% respon que SI i el 47,5% respon que NO. Per tant moltes persones de l'organització no s'han assabentat de l'existència del Protocol d'assetjament.

P9: Sap si a la seva entitat existeix un Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Quan es demana al personal si sabria què fer en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el seu lloc de treball, el 76,25% diu que SI enfront el 23,75% que opina que NO.

P10: Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el seu lloc de treball?



Conclusió: Es valora de forma positiva que l'organització disposi d'un Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i laboral, ja que esdevé una eina de protecció i dissuasió de comportaments no acceptables per una organització lliure de desigualtats. Comunicar la seva existència de forma més generalitzada i formar al personal en aquesta matèria es fanevidents.

AVALUACIÓ ÀMBIT 7: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DSCRIMINACIÓ

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposició i sensibilització des del departament de RRHH davant de l'assetjament sexual. 2. Disseny i implementació d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral | <ol style="list-style-type: none"> 1. Recordar l'existència del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral. Revisió i actualització del mateix si s'escau 2. Formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere, també específicament per a la persona de referència |

ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

Comprova els tipus de contracte i jornada laboral, també l'assignació d'horaris i que els criteris utilitzats no exerceixen cap efecte negatiu sobre algun col·lectiu de l'entitat, comprova la discriminació en les baixes i en els acomiadaments i altres condicions laborals de l'entitat.

Formes de contractació

| Tipus de contracte | Dones | % | Homes | % | Total |
|-------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| Indefinit temps complet | 29 | 65,91% | 15 | 34,09% | 44 |
| Indefinit temps parcial | 6 | 100,00% | 0 | 0,00% | 6 |
| Temporal temps complet | 39 | 76,47% | 12 | 23,53% | 51 |
| Temporal temps parcial | 6 | 75,00% | 2 | 25,00% | 8 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

La Fundació utilitza quatre tipologies de contractació per incorporar treballadors i treballadores en l'organització:

- ◇ Contracte Indefinit a temps complet
- ◇ Contracte Indefinit a temps parcial
- ◇ Contracte Temporal a temps complet
- ◇ Contracte Temporal a temps parcial

També té personal en pràctiques, encara que no en un número significatiu.

L'entitat realitza una modalitat de contractació temporal i a temps complet major en comparació a altres tipus de contractació. Els contractes son per obra i servei arrel que van lligats a programes subvencionats i per tant de durada determinada, passats els 2 anys o les segones pròrrogues els contractes passen a indefinits.

La política de contractació indefinida té un elevat component de compromís i de sentit de pertinença a una organització per part del personal, l'entitat té el 50% de la plantilla amb contractació indefinida També dona seguretat a la plantilla i un nivell de protecció de les condicions laborals més elevat que altres tipus de contractació.

L'entitat també té contractació a temps parcial. S'observa que la contractació a temps parcial té una marcada tendència femenina.

Si analitzem les contractacions que l'organització a realitzat durant l'últim any:

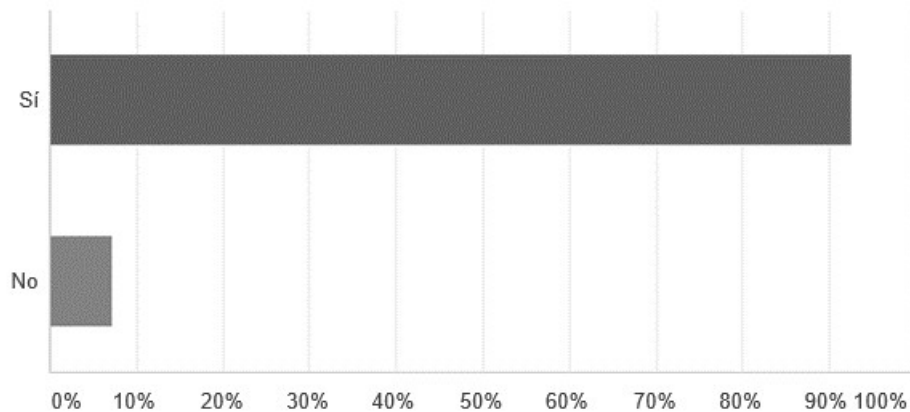
| Tipus de contracte | Dones | % | Homes | % | Total |
|---------------------------|-------|---------|-------|---------|-------|
| Temporal a temps complet | 17 | 80,95% | 4 | 19,05% | 21 |
| Temporal a temps parcial | 0 | 0,00% | 3 | 100,00% | 3 |
| Fixe discontinuo | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Indefinit a temps complet | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Indefinit a temps parcial | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Pràctiques | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 |
| TOTAL | 20 | 71,43% | 8 | 28,57% | 28 |

Quan s'analitzen les contractacions portades a terme durant l'últim any, s'observa una tendència de l'organització a realitzar una contractació Temporal i a temps complet.

La contractació a temps parcial, en aquest cas no té una tendència més femenina que masculina.

Quan es demana al personal si considera que en l'organització hi ha igualtat d'oportunitats, les respostes afirmatives són un 92,59% enfront un 7,41% que opina que NO. Per tant és considera que la percepció de les condicions laborals que té el personal es bona i que no existeix un grau de discriminació considerable. Es valora de forma molt positiva el gran percentatge de persones que consideren que a la seva entitat existeix un tracte i oportunitats igualitàries.

P5: Considera que existeix a la seva entitat igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones?



Conclusions: L'entitat utilitza la contractació Temporal de forma majoritària, també la contractació Indefinida és important. Ressaltar que la contractació a temps parcial es més elevada en dones que homes. Es valora com a positiu la utilització de la contractació indefinida. Proposant fer una valoració i un seguiment de la contractació a temps parcial, per tal de que no esdevingui una barrera i una discriminació de gènere.

AVALUACIÓ ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|--|--|
| 1. Contractació indefinida femenina. Estabilitat laboral per a les dones de nova incorporació a l'entitat. | 1. Tenir dades comparatives, en diferents anys per millorar l'anàlisi. |

ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

L'àmbit novè valora les mesures que realitza l'entitat per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla. Pretén comprovar si les persones en tots els àmbits, categories i en tots els nivells de l'entitat tenen la possibilitat de conciliar la seva feina amb la vida personal i familiar.

Una de les causes que expliquen la menor participació laboral de les dones respecte a la dels homes està associada a una major dificultat per aconseguir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, donat que sobre elles segueixen recaient la major part de les responsabilitats domèstiques i de cura. Aquests fets es poden veure accentuats per dificultats per a accedir a vegades, a serveis d'atenció a menors i altres persones dependents, el que influeix en la decisió sobre l'elecció de la trajectòria professional, en un major ús dels contractes a temps parcial i en interrupcions més freqüents de la carrera professional (Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats). Les qüestions relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són un dels aspectes més rellevants en la implantació de polítiques igualitàries.

La Fundació té en compte la conciliació de la vida laboral i personal. Els i les professionals que ho sol·liciten tenen opció de reduir la seva jornada i adaptar-la per motius de conciliació. A més, es va realitzar un canvi de conveni passant de les 40h setmanals del conveni d'oficines i despatxos a les 38,5h en cicle general i 38h en cicle continuat pel Conveni col·lectiu de Treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, reorganitzant l'horari setmanal d'oficina per tenir 3 dies de jornada intensiva i dos dies de jornada partida .

Es té en compte la definició d'horari europeu tot l'any: escurçar la parada per dinar a 30 minuts i poder compactar més la jornada laboral per no allargar-la innecessàriament i facilitar la conciliació en aquells serveis que ho permeten. Aquesta mesura s'aplica des de fa més de 10 anys.

Amb el canvi de conveni, s'ha passat a realitzar 1,5 hores menys de jornada laboral a la setmana (cicle general). Per reorganitzar els horaris des de la Direcció es va facilitar, entre membres de la plantilla de les seus en les que es podia aplicar, l'opció de consensuar l'horari de la jornada laboral i escollir les dues tardes a treballar per a assegurar l'atenció a les persones a les que acompanyen.

S'ha introduït una transformació digital i es va canviar l'antic programari de fitxatge on es puntuaven les entrades i sortides de personal per un programari de registre horari dels / les treballadors / es que pot utilitzar-se des de diferents dispositius; PC, mòbil i empremta biomètrica. El nou programari permet implantar noves mesures de conciliació, a més de facilitar la gestió horària, permisos i vacances dels / de les professionals

Compensació d'hores i autogestió de les mateixes per part de personal amb només un pas de validació pel / per la coordinador / a per a assegurar que el servei d'atenció a les persones està cobert.

Si es resumeixen les accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral es realitza:

- ◇ Teletreball (disposa de tecnologia per teletreballar des de qualsevol punt).
- ◇ Jornada reduïda . Borsa d'hores.
- ◇ Possibilitat d'escollir els festius locals.
- ◇ Jornada coincident amb horaris escolars.
- ◇ Evitar reunions fora de l'horari de treball.
- ◇ Flexibilitat horària.

Taula de distribució de la plantilla per hores setmanals de treball

| Número de hores | Dones | % | Homes | % | Total |
|-------------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Menys de 20 hores | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 |
| De 20 a 35 hores | 10 | 90,91% | 1 | 9,09% | 11 |
| De 36 a 39 hores | 68 | 71,58% | 27 | 28,42% | 95 |
| 40 hores | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Més de 40 hores | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

Tal com s'aprecia en la taula la majoria del personal realitza de 36 a 39 hores que son les hores especificades en el conveni col·lectiu. Cal destacar que hi ha més dones que homes que realitzen una jornada inferior a les 36 hores, és a dir el 85% de les persones que treballa aquest número d'hores són dones. Per tant hi ha més dones que treballen menys hores que les establertes en el conveni com a jornada completa.

Es podria pensar que aquesta diferència de gènere s'atribueix a la necessitat de conciliar la vida personal i laboral es procedeix a analitzar les cargues familiars que poden tenir els treballadors i treballadores de l'organització. Es passa a analitzar la descendència que té el personal de la Fundació.

Taula de treballadors/res que siguin pares/mares l'últim any

| Mares | Pares | Total |
|-------|-------|-------|
| 4 | 2 | 6 |

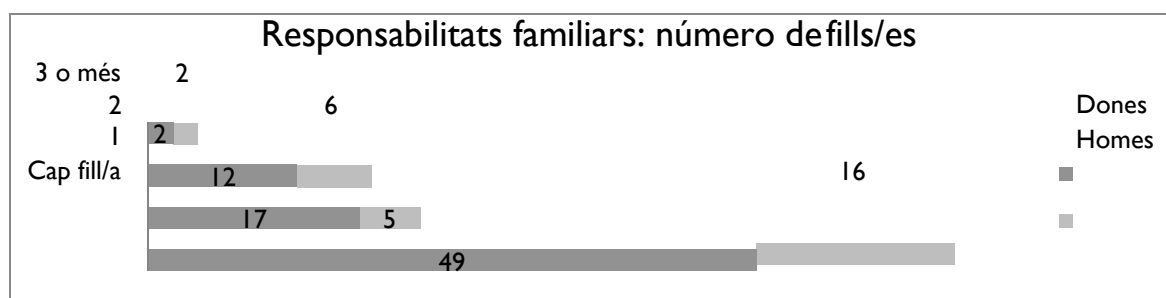
S'observa que han tingut descendència 6 persones durant l'últim any analitzat, de les quals 4 són dones i 2 són homes. Tal com mostra la taula poques persones han tingut descendència i es passa a analitzar les responsabilitats familiars, es a dir el nombre de fills i filles que té el personal de l'organització.

Taula de responsabilitats familiars: número de fills/es de la plantilla durant últim any

| Número de fills/es | Dones | % | Homes | % | Total |
|--------------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Cap fill/a | 49 | 75,38% | 16 | 24,62% | 65 |
| 1 | 17 | 77,27% | 5 | 22,73% | 22 |
| 2 | 12 | 66,67% | 6 | 33,33% | 18 |
| 3 o més | 2 | 50,00% | 2 | 50,00% | 4 |
| TOTAL | 80 | 73,39% | 29 | 26,61% | 109 |

Del total de la plantilla, existeix un 59,63% de persones que no tenen descendència. Tal com es pot observar en la taula, de 65 persones, 49 dones (75,38%) i 16 homes (24,62%) no tenen fills/es. Es a dir, que un 40,37% de la plantilla si que té descendència i per tant responsabilitats familiars. Analitzant la dada desagregada per sexe, s'observa que el número de mares representa un 28,44% de la plantilla i el número de pares representa un 11,92%. La majoria de persones que tenen fills/es a l'organització tenen 1 fill/a, un 77,27% de dones i un 22,73% d'homes. Les persones que tenen 2 fills/es són 18, 12 dones (66,67%) i 6 homes (33,33%). Les persones que tenen 3 o més fills/es són 4, 2 dones i 2 homes, per tant el 50% de cada sexe.

Aquestes dades són significatives i mostren la importància de desenvolupar mesures de conciliació, tal com va realitzant l'entitat.



Cal ressaltar que hi ha un número important de persones que no tenen cap fill/a, pel que les accions de conciliació entre l'àmbit personal i laboral s'han de cuidar i fomentar per tal que la vida laboral no sigui una barrera a la hora de decidir tenir descendència.

Les organitzacions i entitats, en general, tenen un paper fonamental a l'hora d'idear accions de conciliació entre la vida personal i familiar per a tots dos sexes, donant un paper més protagonista als homes que en el passat no han tingut, promovent accions de conciliació que incloguin als homes.

Totes les mesures de conciliació han de millorar la qualitat de vida de les persones que conformen l'organització i també han de contribuir a tenir una societat on plantejar-se tenir descendència no sigui una decisió final, segons el tipus de treball o organització on es treballa.

Cal destacar que no només hi ha la necessitat de conciliar per atendre els fills o les filles, sinó que cada vegada més s'ha de pensar en les persones grans que necessiten atenció familiar i que per l'envelliment de la població, poden resultar desateses per la dificultat de conciliar la vida personal i la laboral. El simple dret de poder desenvolupar aficions, activitats socials i/o lúdiques més enllà de la feina és també un factor important a valorar en la conciliació.

El motiu de les baixes que s'han produït durant l'últim any a l'entitat s'analitza tot seguit.

Taula de Baixes temporals, excedències i permisos d'aquest any

| Tipus Baixes Temporals | Dones | % | Homes | % | Total |
|---|-------|---------|-------|---------|-------|
| Incapacitat Temporal | 25 | 73,53% | 9 | 26,47% | 34 |
| Accident de Treball | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 |
| Part | 4 | 100,00% | 0 | 0,00% | 4 |
| Maternitat | 4 | 100,00% | 0 | 0,00% | 4 |
| Cessió al pare del permís de maternitat | 0 | | 0 | | 0 |
| Paternitat | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% | 2 |
| Adopció o acollida | 0 | | 0 | | 0 |
| Risc durant l'embaràs | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |

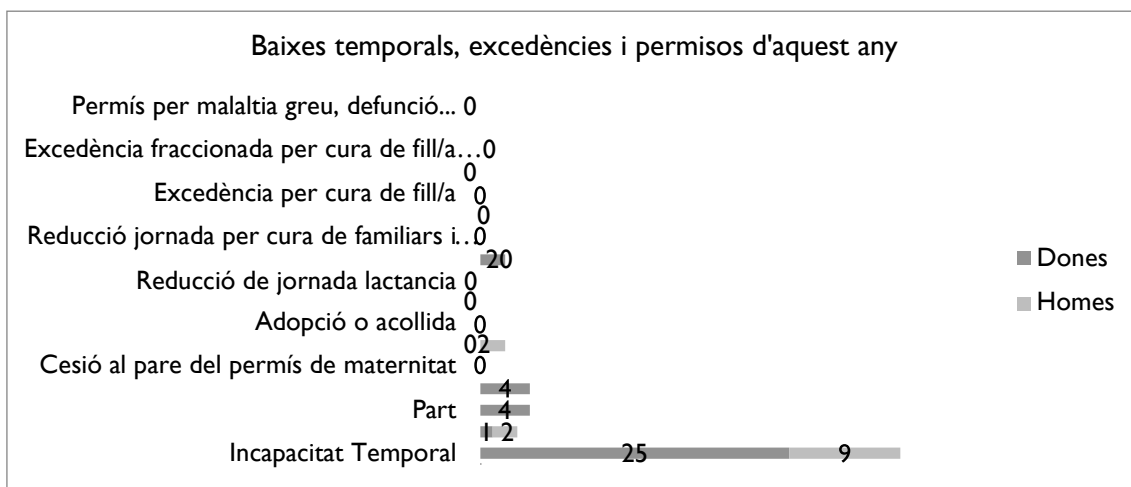
| | | | | | |
|--|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Reducció de jornada lactància | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Reducció de jornada per cura de fill/a | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | 2 |
| Reducció jornada per cuidar familiars i d'altres persones a càrrec | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Reducció jornada per altres motius | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Excedència per cura fill/a | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Excedència per cura familiars | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Excedència fraccionada per cura de fill/a o familiar | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Excedència voluntària | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Permís per malaltia greu | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| TOTAL | 36 | 73,47% | 13 | 26,53% | 49 |

La majoria de baixes son per Incapacitat temporal, hi ha 34 persones, 25 dones (75,53%) i 9 homes (26,47%). La reducció de jornada per cuidar fills/es només l'han demanat dones, és a dir, 2 dones (100%). També 2 dones (100%) han demanat un reducció de jornada per altres motius, cap home. Aquestes dades revelen la tendència estadística a que aquest tipus de reduccions de jornada, relacionades amb la cura de fills/es o familiars siguin més sol·licitades per dones que per homes, per tant, la comptabilització de la carrera professional amb el tenir cura de les persones, és més difícil per les dones que per els homes.

Hi ha 4 persones amb baixa per maternitat i 4 baixes per part, amb una total evidència de representativitat. També hi ha 2 baixes per paternitat.

Les altres tipologies de baixa, són per accident de treball, amb un total de 3 persones, el 33,33% dones i el 66,67% homes.

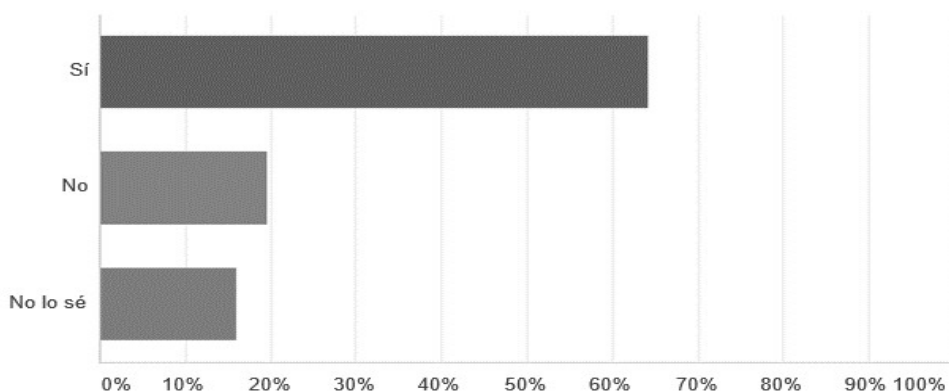
Cal esmentar que el 73,47% de les dones han causat baixa temporal a l'organització enfront el 26,53% d'homes, moltes vegades, aquests tipus de baixa, poden ser causats per la necessitat de poder conciliar la vida laboral i la professional, en aquest cas, no s'ha pogut analitzar en detall les causes de les Incapacitats temporals.



Des del departament de RRHH es té en compte la importància de la conciliació entre la vida personal i laboral i es percep que hi ha motivació entre el personal per gaudir de més accions de conciliació, tal com s'aprecia en el gràfic, hi ha moltes dones amb baixes per incapacitat temporals, que caldria esbrinar si han estat ocasionades per poder atendre necessitats familiars, ja que moltes vegades aquestes baixes són per encobrir la manca de temps que es vol dedicar a un familiar, encara que en cap moment l'entitat ha observat aquests tipus de comportament.

Quan es pregunta al personal si s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de treball, responen "sí" en un 64,20%, "no" en un 19,75% i "no ho sé" un 16,05%. Per tant existeix percepció de que es fan accions per afavorir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

P7: S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, tenint en compte el torn/horari de treball?



La conciliació entre la vida personal, familiar i laboral té moltes connotacions positives. Aconseguir atreure més talent, pot ser una d'elles, ja que, segons diversos estudis, les empreses amb més polítiques de conciliació resulten més atractives i desitjables per als i les professionals. Les persones candidates a un lloc de treball, valoren què ofereix cada entitat, consideren que un dels seus "principals actius", és que comptin amb mesures que facilitin la conciliació. L'atracció de talent femení en l'entitat és un factor determinant per mantenir una plantilla amb una representació més igualitària i la conciliació entre la vida personal i la familiar és important.

En conclusió: S'observa biaix de gènere en l'ús de permisos voluntaris relacionats amb la cura de fills/es, si bé aquest biaix és mínim, ja que només, dues dones van sol·licitar aquest tipus de permís. L'entitat realitza accions de conciliació, tot i que es recomana la incorporació de noves mesures encaminades a millorar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

AVALUACIÓ ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|--|---|
| <p>1. Accions de Conciliació entre la vida personal, familiar i laboral: flexibilitat horària, jornades reduïdes, teletreball, evitar reunions fora de l'horari de treball, entre altres.</p> <p>2. Valoració positiva del personal en referència a la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.</p> | <p>1. Valoració i incorporació de noves mesures de conciliació entre la vida personal i laboral.</p> <p>2. Creació una bústia de suggeriments o Premi "Millorar la conciliació" per proposar les millors idees per conciliar la vida laboral amb la personal i la familiar.</p> |

ÀMBIT 10: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

Per acabar l'anàlisi i el diagnòstic, l'àmbit 10 comprova els mecanismes de prevenció de riscos laborals, l'ergonomia del lloc de treball, la distribució d'espais, il·luminació, entre d'altres. L'adequació dels llocs i espais a les necessitats i les característiques de les dones, també de les dones embarassades. Comprova si l'assignació de recursos i espais són equitatius, sense discriminació en el repartiment. Valora el disseny del lloc de treball i dels espais compartits o comuns tenint en compte les característiques de les dones i els homes (lavabos, dutxes, vestidors).

En relació amb els riscos laborals i salut laboral, no hi ha estudis o projectes relacionats, però l'entitat es beneficia dels que realitza el servei mancomanat de prevenció de riscos laborals de l'Orde Hospitalari Sant Joan de Déu, al qual l'entitat està adherida. No hi ha mesures específiques de salut laboral i prevenció per a les dones, ja que l'entitat ho fa per a tota la plantilla. Hi ha mesures específiques en cada un dels programes i seus, mesures de seguretat per a dones i homes. Cal esmentar que en el cas de dones embarassades, el departament de Recursos Humans

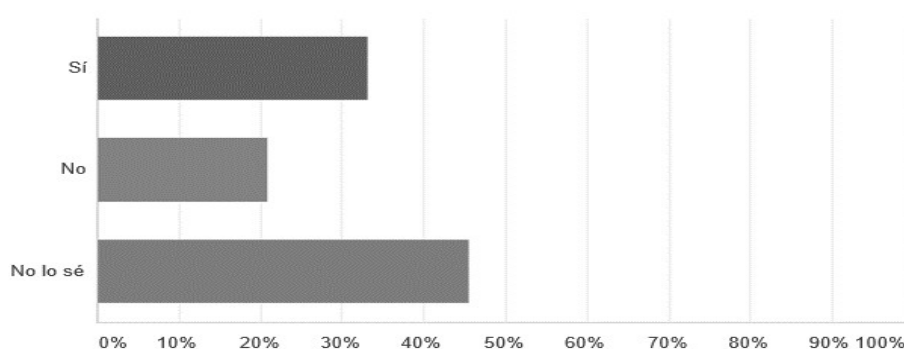
posa a la seva disposició tota la informació en relació a valoració de risc durant l'embaràs, permisos i prestacions. Es facilita el telèfon del servei de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut de parc sanitari Sant Joan de Déu perquè realitzin un informe de la dona embarassada i el facin arribar a la mútua de l'entitat. Posteriorment la mútua contacta amb la treballadora per a valoració de la petició.

S'informa a la treballadora de com sol·licitar vacances i permisos de maternitat i lactància i informació extra de l'INSS per si vol fer més consultes. En referència a la roba de treball, encara que no existeix vestimenta de treball adaptada a les dones, cal esmentar que sempre hi ha vestimenta adaptada a les dones en funció de la posició, inclusivament se'ls ofereix l'opció d'anar a la botiga a provar-se la talla que millor els prova. L'uniforme consta d'una armilla a la seu de la Llar Sant Joan de Déu de Manresa, aquesta armilla no es corda. A la resta de seus no hi ha uniforme ni roba de treball, és la roba personal adequada per al seu lloc de treball de cada professional. El suport tècnic de servei de prevenció aliè, realitza una planificació anual d'accions preventives i un seguiment del Pla de prevenció de Riscos laborals. Actualment el servei de prevenció està contractat amb una entitat especialitzada en temes de seguretat i salut, FREMAP.

La Fundació no ha realitzat enquestes psicosocials per identificar i mesurar factors de risc per a la salut de naturalesa psicosocial en el treball, però si que en el 2015 es va realitzar una enquesta de clima laboral. En el conveni col·lectiu en el Capítol XIV Seguretat higiene, es dedica una sèrie d'articles per la seguretat i salut del personal.

Quan es pregunta al personal de l'entitat si hi ha mesures específiques per a les dones respecte a la salut en el lloc de treball, especialment en cas d'embaràs, les respostes són SI 33,33%, NO en un 20,99% i un NO HO SE en un 45,68%, el destacable és la resposta de NO HO SE en un percentatge tan elevat, la qual cosa reflecteix que no es té informació sobre el Pla de prevenció per la salut i el que implica per a les treballadores i treballadors.

P12: Existeixen a la seva entitat mesures específiques per a la dona respecte a la salut en el lloc de treball, en cas d'embaràs?



En conclusió: L'organització disposa d'un pla de Seguretat i Salut, així com mesures específiques de prevenció en cas d'embaràs. Per tant es realitzen mesures de prevenció de riscos laborals adaptable al col·lectiu femení en cas de ser necessari. Si bé hi ha un desconeixement per part dels treballadors i treballadores, sobre l'existència d'aquestes mesures.

AVALUACIÓ ÀMBIT 10: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

| PUNTS FORTS | ACCIONS DE MILLORA |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Disposar d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals.2. Disposar de mesures específiques de prevenció en cas d'embaràs . | <ol style="list-style-type: none">1. Comunicació dels factors de risc i les mesures correctores que l'entitat utilitza perquè la plantilla tingui un millor coneixement.2. Tenir en compte en l'organització i gestió de personal, les condicions físiques de l'entorn de treball, incorporant en totes les decisions la perspectiva de gènere |

5. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA

S'ha realitzat una enquesta a la plantilla, per conèixer la percepció que hi ha a la Fundació en referència a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A continuació s'exposen els resultats recollits d'un total de catorze preguntes realitzades online. Han contestat un total de 81 persones, 56 dones i 25 homes. El que representa el 69,14% de dones i el 30,86% homes, seguint la representativitat que té la plantilla. Cal destacar que en l'anàlisi de la diagnosi s'ha tingut en compte tota la informació i s'ha analitzat en cada àmbit.

Q4 Sap quines implicacions ha d'implementar un Pla d'Igualtat d'empresa?

| OPCIONS DE RESPOSTA | RESPOSTES | |
|---------------------|-----------|----|
| SI | 64.56% | 51 |
| NO | 35.44% | 28 |
| TOTAL | | 79 |

Q5 Considera que existeix a la seva empresa igualtat d'oportunitats i tracte per homes i dones?

| OPCIONS DE RESPOSTA | RESPOSTES | |
|---------------------|-----------|----|
| Sí | 92.59% | 75 |
| No | 7.41% | 6 |
| TOTAL | | 81 |

Q6 Considera necessari implementar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la seva empresa?

| OPCIONS DE RESPOSTA | RESPOSTES | |
|---------------------|-----------|----|
| Sí | 55.56% | 45 |
| No | 9.88% | 8 |
| No ho sé | 34.57% | 28 |
| TOTAL | | 81 |

Q7 S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de treball?

| OPCIONES DE RESPUESTA | RESPUESTES | |
|------------------------------|-------------------|----|
| Sí | 64.20% | 52 |
| No | 19.75% | 16 |
| No ho sé | 16.05% | 13 |
| TOTAL | | 81 |

Q8 Es treballa a la seva empresa amb persones discapacitades o en situació de risc o exclusió?

| OPCIONES DE RESPUESTA | RESPUESTES | |
|------------------------------|-------------------|----|
| Sí | 80.25% | 65 |
| No | 6.17% | 5 |
| No ho sé | 13.58% | 11 |
| TOTAL | | 81 |

Q9 Sap si a la seva empresa existeix un Protocol d'assetjament sexual o per raons de sexe?

| OPCIONES DE RESPUESTA | RESPUESTES | |
|------------------------------|-------------------|----|
| Sí | 52.50% | 42 |
| No | 47.50% | 38 |
| TOTAL | | 80 |

Q10 Sabria què fer o a qui es dirigeix en cas de patir assetjament sexual² o per raó de sexe en el seu lloc de treball

| OPCIONES DE RESPOSTA | RESPOSTES | |
|-----------------------------|------------------|----|
| Sí | 76.25% | 61 |
| No | 23.75% | 19 |
| TOTAL | | 80 |

Q11 Considera que el llenguatge i les imatges que utilitza la seva empresa en les seves comunicacions internes i externes són de caràcter discriminatori respecte a la dona?

| OPCIONES DE RESPOSTA | RESPOSTES | |
|-----------------------------|------------------|----|
| Sí | 0.00% | 0 |
| No | 91.36% | 74 |
| No ho sé | 8.64% | 7 |
| TOTAL | | 81 |

Q12 Hi ha a la seva empresa mesures específiques per a les dones respecte a la salut en el lloc de feina, en cas d'embaràs?

| OPCIONES DE RESPOSTA | RESPOSTES | |
|-----------------------------|------------------|----|
| Sí | 33.33% | 27 |
| No | 20.99% | 17 |
| No ho sé | 45.68% | 37 |
| TOTAL | | 81 |

² *Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui propòsit o produeixi d'atemptar contra la dignitat d'una persona*

Q13 Creu vostè que a la seva empresa el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de feina i la categoria professional?

| OPCIONES DE RESPONSTA | RESPONSTES | |
|------------------------------|-------------------|----|
| Sí | 67.90% | 55 |
| No | 3.70% | 3 |
| No ho sé | 28.40% | 23 |
| TOTAL | | 81 |

Q14 Creu que es promociona per igual a dones i homes?

| OPCIONES DE RESPONSTA | RESPONSTES | |
|------------------------------|-------------------|----|
| Sí | 74.07% | 60 |
| No | 4.94% | 4 |
| No ho sé | 20.99% | 17 |
| TOTAL | | 81 |

Q15 Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació?

| OPCIONES DE RESPONSTA | RESPONSTES | |
|------------------------------|-------------------|----|
| Sí | 81.48% | 66 |
| No | 1.23% | 1 |
| No ho sé | 17.28% | 14 |
| TOTAL | | 81 |

Q16 Considera que la formació que rep els hi ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament a la seva empresa, tant si és dona com si és home?

| OPCIONES DE RESPUESTA | RESPUESTES | |
|-----------------------|------------|----|
| Sí | 81.48% | 66 |
| No | 2.47% | 2 |
| No ho sé | 16.05% | 13 |
| TOTAL | | 81 |

Q17 Quines propostes ens pot proporcionar per ajudar-nos a realitzar el Pla? (Marqui amb una X les 3 que li semblin més oportunes)

| OPCIONES DE RESPUESTA | RESPUESTES | |
|--|------------|----|
| Formació en matèria d'igualtat | 56.58% | 43 |
| Treballar amb més col·lectius desfavorits | 11.84% | 9 |
| Campanyes de conscienciació per a l'equip de treballadors/es en temes d'igualtat | 36.84% | 28 |
| Igualtat en la retribució econòmica | 18.42% | 14 |
| Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raons de sexe | 15.79% | 12 |
| Major representativitat de les dones en els llocs de direcció | 5.26% | 4 |
| Majors possibilitats de promoció per a les dones | 7.89% | 6 |
| Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista | 27.63% | 21 |
| Informació clara en matèria d'assetjament sexual per raó de gènere | 35.53% | 27 |
| Accions de prevenció de salut laboral en el lloc de feina | 57.89% | 44 |

Q18 En el seu lloc de feina concret, què proposaria per a millorar la igualtat entre homes i dones

| |
|---|
| OPCIONES DE RESPUESTA |
| Res |
| En el meu cas és totalment correcte |
| Crec que existeix normalitat i igualtat de gènere a la Fundació, segur que hi ha moltes coses que millorar |
| Llenguatge no sexista |
| Major formació i informació respecte temes com la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de treball |
| Res nou |
| No crec que sigui necessari |
| No hi ha diferències |
| Oferir formació que permeti a tots els professionals donar una atenció amb perspectiva de gènere |
| Igualtat en la retribució econòmica. Conciliació de la vida familiar. Llenguatge i accions no sexistes. |
| Horari flexible d'entrada i sortida, i una tarda a la setmana de teletreball |
| La comunicació per igual |
| Crec que en el meu lloc de feina hi ha igualtat |
| La total transparència de condicions i tot per igual |
| Considero que en el meu lloc de feina la igualtat d'oportunitats, drets i obligacions és total entre ambdós gèneres |
| L'educació per trencar les diferents barreres entre cultures on no es valora a la dona i no se'ns veu com a una autoritat |

| |
|---|
| En el meu lloc de feina no aprecio diferències ni discriminació professional entre homes i dones |
| Analitzar entre tots els col·laboradors/es situacions que es visquin que creïn dubtes en el tracte d'igualtat entre homes i dones |
| Igualtat d'oportunitats |
| Informació i comunicació |
| El fet de que existeixi un canal de comunicació per a la informació d'aquesta matèria ja serà un benefici per a poder denunciar o informar de processos que atemptin al principi d'igualtat |
| Seguir en la línia actual, on la igualtat es percep. Sí que calen protocols més específics en la matèria i difondre'ls |
| Més homes |
| Accions de prevenció de la salut en situacions d'embaràs |
| Davant un embaràs, tenir els mateixos permisos retribuïts sense haver de recuperar les hores, per assistir a totes les classes, visites, etc. relacionades amb l'embaràs i posterior |
| Potenciar la conciliació de la vida professional, personal i familiar a tots/es els/les treballadors/es |
| Igualtat de tracte responent a les necessitats individuals de cada persona |
| Més promoció de la igualtat de gènere i dels drets de les dones |
| No hi ha problemes d'aquest camp en el meu lloc de feina |
| Igualar la quantitat de dones i homes que treballen |
| En el meu context laboral no existeix aquest problema |

Cal ressaltar que en les últimes preguntes, les respostes han anat encaminades a formular propostes per a millorar el pla d'igualtat. Els treballadors i treballadores proposen campanyes de formació i conscienciació en matèria d'igualtat com a acció a desenvolupar. També donen molta importància a la igualtat retributiva, així com a la realització de polítiques retributives igualitàries. També proposen informació sobre temes d'assetjament sexual, accions de prevenció en els llocs de treball i salut laboral i processos de comunicació més fluidos.

6. EL PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció té com a objectiu dirigir a l'entitat cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que treballen i conviuen. També contribuir amb els serveis que ofereix a la societat i amb les empreses que es relaciona: empreses proveïdores, col·laboradores i amb les persones a les que acompanyen, compartint el mateix objectiu d'igualtat de gènere.

El Pla d'acció s'ha de considerar com una estratègia més de l'entitat. La implicació sincera per part de la Direcció i del departament de RRHH dóna peu a un Pla d'acció més sòlid i serveix d'element motivador per a tota l'organització.

El Pla d'acció configura un conjunt d'accions a desenvolupar. Les accions dissenyades per a l'entitat es resumeixen en la següent taula. Cal ressaltar que s'han dissenyat 23 accions a desenvolupar amb una proposta d'agenda. A causa de la gran quantitat d'informació que s'ha d'especificar per a les accions, s'ha resumit en fitxes que venen classificades pels 10 àmbits estudiats. Les fitxes garanteixen que no falten dades i que totes les accions queden descrites en un format comú i homogeni.

L'objectiu últim i general del Pla d'acció és aconseguir la igualtat real entre dones i homes. Cal ressaltar que és evident que no hi ha cap acció capaç d'aconseguir aquest objectiu per si sola. És per això que cal posar objectius específics que puguin ser assolits a mitjà i curt termini i que condueixin a l'organització als objectius generals. A més, aconseguir objectius específics i, mesurables, ajuda a l'entitat a mantenir i augmentar la motivació i l'interès de les persones pel Pla d'acció i en general per a la política d'igualtat d'oportunitats.

El Pla d'acció que es proposa té l'origen en l'elaboració prèvia de la diagnosi, seguint els 10 àmbits d'actuació com a fil conductor entre la diagnosi i el pla d'acció.

El conjunt d'accions que componen el Pla d'acció s'ha de prioritzar segons la importància i els resultats esperats a curt o mitjà termini. Es proposa començar per la difusió del Pla d'igualtat de gènere entre el personal i els/les agents que es relacionen amb l'entitat, ja que s'espera que el pla ajudi a sensibilitzar al personal i a totes les entitats col·laboradores sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats, i per tant, són en si mateixes accions positives. El Pla d'acció està compost per 23 accions que es resumeixen en la següent taula, juntament amb una proposta de calendari d'implementació de les accions.

6.1 ACCIONS A DESENVOLUPAR EN IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ

| ÀMBIT: Polítiques d'igualtat | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Acció 1 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Propostes de sessions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen a l'entitat | març 2021 | Instal.lacions pròpies / Sales UFID / Sessions Bonificades | Àrea de persones i valors i Coordinacions de seu | La plantilla |
| Objectiu | Aconseguir que tota la plantilla interioritzi el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. | | | |
| Àrea de millora detectada | Informació, formació i sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. | | | |
| Indicador d'avaluació | Assistència i participació a la formació / Enquesta nivell satisfacció / Documentació lliurada / Nombre d'hores de formació rebuda / Aplicació de la perspectiva de gènere en totes les fases del pla formatiu (planificació, execució, avaluació) | | | |
| Acció 5 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere per la Direcció de l'entitat | Abril 2021 | Instal.lacions pròpies / Sales UFID / Sessions Bonificades | Àrea de persones i valors | Persones que formen la direcció / comitè de direcció |
| Objectiu | Ampliació del coneixement i metodologia de el desenvolupament, avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat. Aplicació eficaç d'accions de millora. | | | |
| Àrea de millora detectada | Increment de la sensibilització i formació de les persones que formen la Direcció i la Direcció general | | | |
| Indicador d'avaluació | Assistència i participació a la formació / Enquesta nivell satisfacció / Documentació lliurada / Nombre d'hores de formació rebuda / Aplicació de la perspectiva de gènere en totes les fases del pla formatiu (planificació, execució, avaluació) | | | |
| Acció 6 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Incorporació al Manual de benvinguda / acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat | Abril 2021 | Ofimàtica i personal | Àrea de persones i valors | Noves incorporacions i plantilla |
| Objectiu | Comunicació el Pla d'igualtat i les polítiques d'igualtat de gènere que desenvolupa l'organització | | | |
| Àrea de millora detectada | Sensibilització i informació, a les noves incorporacions, en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. | | | |
| Indicador d'avaluació | Revisió i actualització Manual acollida / Revisió i aprovació per part de la Direcció o departament responsable | | | |
| Acció 19 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |

| | | | | |
|---|---|------------|--|--|
| Previsió de recursos necessaris per a la implementació de Pla. Assignar pressupost a la Igualtat. (formació, guies, actuacions) | Desembre 2021 | Pressupost | Departament financer, persones i valors i corporatiu | |
| Objectiu | Identificació del Pla d'Igualtat com una acció d'estratègia de l'organització assignant recursos econòmics. | | | |
| Àrea de millora detectada | Assignació de recursos i reconeixement a les Polítiques d'igualtat dins de l'organització | | | |
| Indicador d'avaluació | Identificació de la partida econòmica | | | |

| ÀMBIT: Responsabilitat social corporativa | | | | |
|---|---|--|---|-------------------|
| Acció 9 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Difusió de les dades de la plantilla desglossats per sexe (Intranet, web, esdeveniments) com a mesura de sensibilització a la igualtat de gènere. | Maig 2021 | Ofimàtica / Xarxes socials / Comunicació | Coordinacions i àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Interiorització del valor de la igualtat. Ser conscient dels estereotips i accions discriminatòries per poder evitar-les i corregir-les | | | |
| Àrea de millora detectada | Informació de la situació de l'entitat per a realitzar un canvi cultural en igualtat de gènere | | | |
| Indicador d'avaluació | Nombre esdeveniments trobats i assistits / Nombre d'hores /realitzades / Nombre d'assistents / Nombre formacions / Nombre presentacions | | | |
| Acció 11 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Èmfasi del paper de la dona en l'àmbit de cures i benestar de les persones | Juny 2021 | Cerca d'esdeveniments i congressos, seminaris, tallers | Coordinacions i àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Visualització del paper de la dona en l'àmbit de les cures i benestar de les persones | | | |
| Àrea de millora detectada | Difusió del paper i treball de les dones en el sector de cures i tercer sector | | | |
| Indicador d'avaluació | Nombre esdeveniments trobats i assistits / Nombre d'hores /realitzades / Nombre d'assistents / Nombre formacions / Nombre presentacions | | | |
| Acció 12 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, organitzacions públiques). | Juny 2021 | Cerca d'esdeveniments i congressos, seminaris, tallers | Coordinacions i àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Fer explícit el compromís amb la igualtat | | | |

| | |
|---------------------------|--|
| Àrea de millora detectada | Ampliació de coneixements sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Idear noves accions per compartir i millorar el valor de la igualtat dins i fora de l'entitat |
| Indicador d'avaluació | Nombre esdeveniments trobats i assistits / Nombre d'hores /realitzades / Nombre d'assistents / Nombre formacions / Nombre presentacions |

| ÀMBIT: Comunicació, imatge i llenguatge | | | | |
|---|--|---|---|-------------------|
| Acció 2 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb persones usuàries, empreses proveïdores i col·laboradores. (Carta de comunicació, e-mail,). | Març 2021 | Ofimàtica / Capacitat de difusió / Canals de comunicació establerts | Departament de comunicació, Coordinacions de programes i de seus, àrea de persones i valors i la Direcció | Tota la plantilla |
| Objectiu | Compromís d'igualtat i convidar a altres empreses a fer accions d'igualtat de gènere | | | |
| Àrea de millora detectada | Impuls d'actuacions de motivació als agents que es relaciona l'entitat | | | |
| Indicador d'avaluació | Nombre d'empreses a qui s'ha comunicat l'existència del pla / Elaboració de la guia de llenguatge neutre / Nombre de canals interns d'accés a la guia / Nombre de documents interns i externs revisats / Nombre de persones que assisteixen a la formació / Satisfacció de la formació / Nombre de notícies i articles en la matèria | | | |
| Acció 3 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Millora del llenguatge i utilitzar un llenguatge neutre i lliure de sexismes a la pàgina web. | Març 2021 | Web actualitzada | Departament de comunicació i àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Implantació d'un mecanisme intern que permeti detectar possibles situacions discriminatòries | | | |
| Àrea de millora detectada | Desenvolupament de mecanismes que detectin i corregeixin el llenguatge sexista | | | |
| Indicador d'avaluació | Nombre d'empreses a qui s'ha comunicat l'existència del pla / Elaboració de la guia de llenguatge neutre / Nombre de canals interns d'accés a la guia / Nombre de documents interns i externs revisats / Nombre de persones que assisteixen a la formació / Satisfacció de la formació / Nombre de notícies i articles en la matèria | | | |
| Acció 4 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Recollida de notícies, premsa, articles d'interès, referent a temes d'igualtat, especialment aquelles referides a la situació de la dona en el sector | Març 2021 | Cerca de notícies | Departament de comunicació i àrea de persones i valors | Tota la plantilla |

| | |
|---------------------------|--|
| Objectiu | Incorporació i actualització de forma permanent dels recursos per obtenir notícies i informació d'igualtat |
| Àrea de millora detectada | Identificació de webs i plataformes per trobar notícies i articles |
| Indicador d'avaluació | Nombre d'empreses a qui s'ha comunicat l'existència del pla / Elaboració de la guia de llenguatge neutre / Nombre de canals interns d'accés a la guia / Nombre de documents interns i externs revisats / Nombre de persones que assisteixen a la formació / Satisfacció de la formació / Nombre de notícies i articles en la matèria |

| ÀMBIT: Comunicació, imatge i llenguatge | | | | |
|--|--|---|--|-------------------|
| Acció 7 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Pla de Comunicació intern per informar de la implantació del Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla. Difusió del Pla. | Abril 2021 | canals de comunicació creats / xarxes socials | Departament de comunicació i àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Formació i comunicació amb responsabilitat en el llenguatge neutre | | | |
| Àrea de millora detectada | Formació, informació i sensibilització a la plantilla | | | |
| Indicador d'avaluació | Nombre d'empreses a qui s'ha comunicat l'existència del pla / Elaboració de la guia de llenguatge neutre / Nombre de canals interns d'accés a la guia / Nombre de documents interns i externs revisats / Nombre de persones que assisteixen a la formació / Satisfacció de la formació / Nombre de notícies i articles en la matèria | | | |
| Acció 14 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Elaboració d'una guia de llenguatge neutre | Setembre 2021 | Coneixements específics i formació de les persones responsables / Ofimàtica | Departament de comunicació i àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Implantació d'un mecanisme intern que permeti detectar possibles situacions discriminatòries | | | |
| Àrea de millora detectada | Guia de llenguatge neutre | | | |
| Indicador d'avaluació | Nombre d'empreses a qui s'ha comunicat l'existència del pla / Elaboració de la guia de llenguatge neutre / Nombre de canals interns d'accés a la guia / Nombre de documents interns i externs revisats / Nombre de persones que assisteixen a la formació / Satisfacció de la formació / Nombre de notícies i articles en la matèria | | | |
| Acció 15 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Formació per a tota la plantilla en la utilització d'un llenguatge no sexista | Setembre 2021 | Sales pròpies de formació / UFiD/ Formació online amb Teams / Formació Bonificada | àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Formació i comunicació amb responsabilitat en el llenguatge neutre | | | |

| | |
|---------------------------|--|
| Àrea de millora detectada | Formació, informació i sensibilització a la plantilla |
| Indicador d'avaluació | Nombre d'empreses a qui s'ha comunicat l'existència del pla / Elaboració de la guia de llenguatge neutre / Nombre de canals interns d'accés a la guia / Nombre de documents interns i externs revisats / Nombre de persones que assisteixen a la formació / Satisfacció de la formació / Nombre de notícies i articles en la matèria |

| ÀMBIT: Desenvolupament | | | | |
|---|---|---|--|---|
| Acció 20 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Increment de la promoció i l'accés a dones en llocs que no estan representades. (per exemple Manteniment) | Gener 2022 | Descripcions de llocs de treball agènere / Protocolitzar el procediment de selecció | Àrea de persones i valors i Coordinacions i altres responsables en els processos de selecció | Candidats i candidates en els processos de selecció |
| Objectiu | Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació de dones i homes en les diferents categories professionals / Integrar en la selecció de personal el valor de la igualtat de gènere per a incorporació de mesures positives per a llocs de responsabilitat | | | |
| Àrea de millora detectada | Els estereotips de gènere en el sector i que poden afectar als processos de selecció de personal, i per tant de representació en segons quins llocs de treball | | | |
| Indicador d'avaluació | Nombre de seleccions de personal / nombre de dones representades / Nombre de dones seleccionades / Nombre de dones incorporades i departaments / Dades disgregades per sexe de tot el procés de selecció | | | |

| ÀMBIT: Retribució | | | | |
|--|--|---|--|-------------------|
| Acció 22 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere | Febrer 2022 | Eina de 80ormació80 de llocs de treball | Àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Revisió de la 80ormació80 de llocs de treball / Millorar la percepció de la plantilla sobre igualtat retributiva | | | |
| Àrea de millora detectada | Realitzar una revisió dels llocs de treball i la retribució | | | |
| Indicador d'avaluació | Nombre de llocs de treball / Nombre de valoracions | | | |
| Acció 23 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Intent de canvi les bretxes salarials amb diferències significatives entre les retribucions que reben les dones i homes de l'entitat. Actualització auditoria salarial | Març 2022 | Registre salarial que hi ha per llei / Recursos econòmics | Comitè de 80ormació i 80orm de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Millorar (baixar) les bretxes salarials / Millorar la percepció de la | | | |

| | |
|---------------------------|--|
| | plantilla sobre igualtat retributiva |
| Àrea de millora detectada | Obtenir informació disgregada per sexes sobre la retribució salarial que poden ajudar a millorar l'anàlisi retributiu i les bretxes salarials |
| Indicador d'avaluació | Mitges aritmètiques, mitges de tots els informació retributius / Diferències retributives / Nombre de llocs de treball / Nombre de revisions / Bretxes salarials |

| ÀMBIT: Assetjament sexual | | | | |
|---|---|---|---|--|
| Acció 10 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere | Maig 2021 | Sales de informació pròpies / UfiD / Microsoft Teams / Formació bonificada) | Àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Ampliar coneixements sobre assetjament | | | |
| Àrea de millora detectada | Formar i sensibilitzar al personal de l'entitat en matèria d'assetjament | | | |
| Indicador d'avaluació | Número de persones que han rebut la formació | | | |
| Acció 21 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Reforç i record de l'existència del Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a la plantilla (correu electrònic, intranet, reunions de treball). | febrer-2022 | Correu electrònic / Plataformes internes de comunicació | Coordinacions i Àrea de persones i valors | Tota la plantilla i noves incorporacions |
| Objectiu | Difusió del protocol | | | |
| Àrea de millora detectada | Donar coneixement de l'existència del protocol com a mesura de prevenció i actuació | | | |
| Indicador d'avaluació | Número de persones que han rebut informació (difusió) | | | |

| ÀMBIT: Condicions laborals | | | | |
|--|---|---|---------------------------|-------------------|
| Acció 13 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Dades de les condicions de treball i representativitat desglossades per sexe. Per obtenir millor anàlisi de la situació d'igualtat de gènere. Millorar i avançar en l'anàlisi (nous indicadors). | Juny 2021 | RLT i què representa cada lloc de treball | Àrea de persones i valors | Tota la plantilla |
| Objectiu | Obtenir totes les dades de condicions de treball desglossades per sexe, per millorar l'anàlisi de gènere per prendre decisions correctores i de millora en igualtat de gènere | | | |
| Àrea de millora detectada | Identificació de la informació que no es té per gènere / Obtenció de dades i informació desglossada per gènere per conèixer les condicions | | | |

| | |
|-----------------------|---|
| | laborals de la plantilla |
| Indicador d'avaluació | Nombre de baixes i motius / Nombre de persones que ha demanat permisos / Nombre de permisos concedits / Nombre de persones que han estat mares i pares / Nombre de dades disgregades per sexe |

| ÀMBIT: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral | | | | |
|---|--|----------------|--|-------------------|
| Acció 16 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Creació bústia de suggeriments o Premi "MILLORAR LA CONCILIACIÓ" per proposar les millors idees per conciliar la vida personal i laboral. | Octubre 2021 | Bústia virtual | Àrea de persones i valors i Departament de comunicació | Tota la plantilla |
| Objectiu | Recollir les propostes de la plantilla en matèria de conciliació, a l'objecte de dissenyar mesures que estiguin alineades amb les seves veritables necessitats i les de l'entitat | | | |
| Àrea de millora detectada | Millora de les polítiques de conciliació de l'entitat que incrementi els nivells de satisfacció laboral dels seus treballadors i treballadores | | | |
| Indicador d'avaluació | Número de propostes i idees rebudes / relació de propostes i idees / establiment de l'elecció de mesures / Nombre de mesures de conciliació noves / implantació de cada acció o mesura | | | |

| ÀMBIT: Condicions físiques de l'entorn de treball | | | | |
|---|--|---|--|-------------------|
| Acció 8 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Les condicions físiques de l'entorn de treball. Incorporant en totes les decisions la perspectiva de gènere. | Abril-2021 | PRL servei mancomunat / salut laboral. Bústia virtual | Àrea de persones i valors / Comitè de direcció / Coordinacions | Tota la plantilla |
| Objectiu | Incorporar l'anàlisi de forma sistemàtica, els recursos, espais i condicions de l'entorn amb perspectiva de gènere | | | |
| Àrea de millora detectada | Obtenir informació de les condicions físiques de l'entorn de treball tenint en compte el gènere (espais, recursos) | | | |
| Indicador d'avaluació | Identificar indicadors per obtenir la informació (vestuari, espais, recursos) | | | |
| Acció 17 | Temporalització | Recursos | Responsables | Destinatari/ies |
| Comunicació dels factors de risc i les mesures correctores que l'entitat utilitza perquè la plantilla tingui un millor coneixement, especialment els llocs de treball representats per dones. (per exemple dones embarassades, problemes auditius). | Novembre 2021 | PRL servei mancomunat / salut laboral | Àrea de persones i valors / Coordinacions | Tota la plantilla |
| Objectiu | Explicar i fer més explícites les mesures de seguretat existents | | | |

| | |
|---------------------------|--|
| Àrea de millora detectada | Comunicar al personal l'existència de mesures correctores de seguretat en el treball |
| Indicador d'avaluació | Nombre de comunicacions |

6.2 CALENDARI D'ACTUACIONS PER A LA IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES DEL PLA

| CALENDARITZACIÓ | | | | | |
|-----------------|--|-------------|-----------|-----------------------|-------------------------------|
| Acció | Descripció | any 1 | any 2 | any 3 | any 4 |
| 1 | Propostes de sessions de sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen a l'entitat. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 2 | Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb persones usuàries, empreses proveïdores i/o col·laboradores (carta de comunicació, e-mail, twit). | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 3 | Millora del llenguatge i ús d'un llenguatge neutre i lliure de sexismes a la pàgina web. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 4 | Recollida de notícies, premsa, articles d'interès, referent a temes d'igualtat. Compartir amb tot el personal, especialment aquelles referides a la situació de la dona en el sector | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 5 | Formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 6 | Incorporació al Manual de benvinguda / acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 7 | Pla de Comunicació intern per informar de la implantació de el Pla d'igualtat a la totalitat de la plantilla. Difusió de el Pla | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 8 | Tenir en compte en l'organització i gestió de personal, les condicions físiques de l'entorn de treball. Incorporant en totes les decisions de la perspectiva de gènere. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |

| | | | | | |
|----|--|-------------|-----------|-----------------------|-------------------------------|
| 9 | Difusió de les dades de la plantilla desglossats per sexe (In- tranet, web, esdeveniments) com a mesura de sensibilització a la igualtat de gènere. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 10 | Formació en matèria d'Assetjament sexual i per raó de gènere. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 11 | Èmfasi el paper de la dona en l'àmbit de cures i benestar de persones. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 12 | Participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, Organitzacions públiques). | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 13 | Tenir totes les dades de les condicions de treball i representativitat desglossats per sexe, per obtenir millor anàlisi de la situació d'igualtat de gènere. Millora i avançar en l'anàlisi (nous indicadors) | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 14 | Elaboració d'una guia de llenguatge neutre. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 15 | Formació per a tota la plantilla en la utilització d'un llenguatge no sexista. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 16 | Creació bústia de suggeriments o Premi "MILLORAR LA CONCILIACIÓ" per proposar les millors idees per conciliar la vida personal i laboral. | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 17 | Comunicació dels factors de risc i les mesures correctores que l'entitat utilitza perquè la plantilla tingui un millor coneixement, especialment els llocs de treball representats per dones. (per exemple dones embarassades, problemes auditius) | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 18 | Estudi de representativitat de dones i homes que utilitzen els serveis. Obtenir més dades de representativitat (nous indicadors). | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |
| 19 | Previsió de recursos necessaris per a la implementació de Pla. Assignar pressupost al Pla d'Igualtat. (formació, guies, actuacions). | implantació | seguiment | seguiment i avaluació | implantació millores / canvis |

| | | | | | |
|----|---|--|-------------|-----------|-----------------------|
| 20 | Increment de la promoció i l'accés a dones en els llocs que no estan representades. (Manteniment) | | implantació | seguiment | seguiment i avaluació |
| 21 | Reforç i record de l'existència del Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a la plantilla (correu electrònic, intranet, reunions de treball). | | implantació | seguiment | seguiment i avaluació |
| 22 | Valoració de llocs de treball (VLT) en perspectiva de gènere | | implantació | seguiment | seguiment i avaluació |
| 23 | Intent de millora de les bretxes salarials amb diferències significatives entre les retribucions que reben les dones i homes de l'entitat. Actualització Auditoria salarial | | implantació | seguiment | seguiment i avaluació |

7. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Serà la comissió negociadora qui vetllarà pel compliment de les accions establertes en el Pla d'Igualtat, i les persones membres de la comissió corresponents a la part empresarial i representació Legal de les persones treballadores per a l'execució i desenvolupament d'aquestes. S'ha redactat un reglament intern de la Comissió negociadora on es detallen les funcions. (Veure annex 1)

També comentar que en l'avaluació és important recollir les opinions del personal, identificar possibles problemes que puguin aparèixer durant el desenvolupament del pla i buscar les solucions. També és important recollir la informació sobre les accions ja executades per conèixer els efectes que la seva implementació està tenint a l'entitat i també, informar periòdicament a les persones responsables del Pla, és a dir a la Direcció sobre el seu desenvolupament i evolució.

Es proposa fer 2 reunions anuals amb una persona experta en plans d'igualtat juntament amb la comissió. Aquestes reunions semestrals han de permetre fer un seguiment del Pla d'acció i recollir totes les incidències per corregir les que no facin avançar el pla i ressaltar les que milloren la situació.

Durant el seguiment s'analitzarà el desenvolupament i impacte del pla, alhora que ens facilitarà informació sobre possibles necessitats/dificultats sorgides i es reflexionarà sobre la continuïtat, modificació o cancel·lació de les accions, així com també l'ampliació del calendari per a poder desenvolupar íntegrament alguna d'elles.

Es realitzarà un informe anual i la metodologia de seguiment consistirà en recollir i analitzar la informació, redactar un informe d'avaluació, tenint en compte el model de fitxa següent:

| FITXA DE SEGUIMENT | | | | | |
|--------------------------------------|--|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Acció | | | | | |
| Objectiu | | | | | |
| Descripció de l'activitat executada: | | | | | |
| Data de realització: | | | | | |
| Destinatàries: | | | | | |
| Responsables: | | | | | |
| Nivells d'execució | Sense començar <input type="checkbox"/> | Inicial <input type="checkbox"/> | Mitjà <input type="checkbox"/> | Avançada <input type="checkbox"/> | Realitzada <input type="checkbox"/> |
| Resultats provisionals: | | | | | |
| Aspectes a destacar: | | | | | |
| Suggeriments de millora: | | | | | |

Una vegada avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte que ha tingut el Pla d'Igualtat, realitzant, si cal:

- ◇ Reunions amb diversos interlocutors/es (responsables de serveis, àrees de serveis, RLP).
- ◇ Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius que calgui.
- ◇ Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat.
- ◇ Indicadors de les accions definides. Identificació de nous indicadors

A més del seguiment es realitzarà una avaluació intermitja i una final. En ambdues s'integraran els resultats del seguiment amb l'avaluació segons les dimensions següents:

- Procés: posada en marxa de cada acció, identificant el nivell de desenvolupament i dificultats trobades.
- Resultats: identificant la consecució dels objectius
- Impacte: s'avaluarà de cada acció en relació a :
 - canvi de comportament, interacció i relació de tota la plantilla
 - canvis en la cultura empresarial
 - canvis en la imatge i impacte extern de l'entitat
 - canvis en les relacions externes
 - millora en les condicions de treball
 - millora en conciliació i coresponsabilitat
 - millora de la bretxa salarial

Després de realitzar l'avaluació del Pla d'Igualtat implementat, es poden incorporar altres accions per corregir i millorar els resultats obtinguts mitjançant la realització d'un PLA D'IGUALTAT MILLORAT, que podria estructurar-se en els següents elements:

1. Identificació de problemes

Enumerar els problemes detectats durant la implantació del Pla d'Igualtat, així com altres necessitats relacionades amb la igualtat d'oportunitats que han aparegut com a resultat dels diferents canvis en l'organització.

2. Definició d'objectius

Definir els objectius (a nivell operatiu) que ens plantejem per corregir els problemes sorgits o les noves necessitats sorgides.

3. Definició d'accions de millora

Definir accions de millora per donar compliment als objectius, especificant:

- ◇ Descripció
- ◇ Recursos humans necessaris
- ◇ Recursos materials
- ◇ Termini d'execució
- ◇ Temporització

4. Implantació de les accions de millora

Realitzar la implementació de les accions de millora definides.

5. Realització del seguiment i avaluació de les accions

Realitzar el seguiment de les accions i avaluar el grau de consecució dels nous objectius.

Vigència

El Pla d'igualtat té una vigència de 4 anys, tot i que s'ha de fer una seguiment anual i una avaluació a la meitat de la vigència, per dissenyar i actualitzar les accions de millora.

Cal recordar que el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes ha de ser aprovat per la comissió negociadora del pla d'igualtat i registrat en el Departament de Treball de la Generalitat

| Nom i cognoms | Signatura |
|----------------------|------------------|
| Teresa Sagrera | |
| Jacint Santaaulalia | |
| Reyes Melet | |
| Elisabet Calvet | |
| Antonio Aranda | |
| Pedro Enrique Flores | |
| Cristina Pena | |
| Hildebrando Casol | |