

PLA D'IGUALTAT

2021-2025

Juny 2021

SANT PERE CLAVER FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS

Índex

▪ Introducció	5
▪ Marc normatiu	6
▪ Pla d'Igualtat d'oportunitats	7
▪ Presentació de l'organització	9
▪ Metodologia del diagnòstic d'igualtat	10
▪ La diagnosi per àmbits	12
1. Cultura i gestió organitzativa	14
1.1. Treball previ en igualtat	14
1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	15
1.3. Estructures i participació	17
1.4. Comunicació i imatge corporativa	18
1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat	19
1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones	19
1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	25
2. Condicions laborals	26
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	26
2.2. Característiques generals de la plantilla	30
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	35
2.4. Condicions contractuals de dones i homes	41
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	43
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	47
2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	51
3. Accés a l'organització	52
3.1. Percepció de les persones	52

3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	54
3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	55
3.4. Evolució de les contractacions	56
3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	62
4. Formació interna i/o contínua	63
4.1. Percepció de les persones	63
4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	64
4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats	65
4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	66
4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	73
4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	74
5. Promoció i/o desenvolupament professional	75
5.1. Percepció de les persones	75
5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional	76
5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	76
5.4. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	78
6. Retribució	79
6.1. Percepció de les persones	79
6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat	81
6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa	83
6.4. Conclusions de l'àmbit retribució	85
7. Temps de treball i corresponsabilitat	86
7.1. Percepció de les persones	86
7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	89
7.3. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat	90



8. Comunicació no sexista	91
8.1. Percepció de les persones	91
8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	93
8.3. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	94
9. Salut laboral	95
9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	95
9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància	96
9.3. Accidents de treball	97
9.4. Malaltia professional	101
9.5. Contingència comuna	102
9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral	104
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i raó de sexe	105
10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	105
10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	108
10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	109
10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	109
▪ Objectius	110
▪ Pla d'acció	111
▪ Planificació de les accions	123

INTRODUCCIÓ

El Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en les empreses o entitats i l'ocupació, va ser publicat en el BOE el 7 de març de 2019. Introdueix una sèrie de mesures que tenen com a finalitat fomentar la igualtat entre dones i homes especialment en l'àmbit laboral.

El principi d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes és aquell que garanteix el lliure desenvolupament d'ambdós sexes sense discriminacions. En el cas de les empreses o entitats és mitjançant la implantació d'un Pla d'Igualtat que es pot aconseguir aquest objectiu.

És necessari realitzar un anàlisi previ que contempli la cultura de gènere existent a la fundació i d'aquesta manera fer visible els problemes i les necessitats de totes les persones treballadores amb la finalitat de donar resposta i eliminar les desigualtats detectades.

S'ha d'assumir com a principi bàsic la igualtat d'oportunitats com a fonament en la presa de decisions. Entre els seus beneficis, a part de complir amb la legislació vigent, destaca la consolidació d'una eina de treball de gestió que permet optimitzar els recursos humans i fomentar el desenvolupament personal i laboral.

La incorporació de polítiques d'igualtat entre dones i homes en les organitzacions permet orientar la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, integradores, respectuoses amb la diversitat, contribuint a suprimir situacions de discriminació i violència, a promoure la igualtat real entre dones i homes, i a eliminar obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. La incorporació de la igualtat no requereix necessàriament de l'habilitació de nous procediments, sinó del compromís per impulsar, des dels màxims òrgans directius, les polítiques que assegurin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tota l'organització. És una realitat que les polítiques d'igualtat en una organització genera efectes positius donant lloc a la millora del clima laboral, la productivitat, l'absentisme i optimitzant el talent de les persones que formen part de l'organització.

El contingut del present Pla d'Igualtat, com a conjunt ordenat de mesures, té una vigència de quatre anys des de la signatura d'aprovació del mateix, sense perjudici de les possibles modificacions que puguin sorgir de procediments de seguiment, avaluació i revisió del seu contingut.

MARC NORMATIU

Normatives/Lleis aplicables
Reial Decret 455/2020, del 10 de març, pel que es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri d'Igualtat.
Llei 16/1983, del 24 d'octubre, de creació de l'Organisme Autònom Institut de la Dona.
Reial Decret 774/1997, del 30 de maig, pel que s'estableix la nova regulació de l'Institut de la Dona.
Constitució Espanyola
Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
Document refós de mesures del Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere (Congrés i Senat)
Reial Decret-Llei 12/2020, del 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.
Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social
Llei 13/2005, de l'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria del dret a contraure matrimoni
Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones
Ordre IGD / 577/2020, del 24 de juny, per la qual es crea el Consell de Participació de les Persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) i se'n regula el funcionament
Conveni Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial
Llei Orgànica 4/2000, de l'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social
Reial Decret 557/2011, del 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei Orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de la seva reforma per Llei Orgànica 2/2009
Llei 19/2007, de l'11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.
Reial Decret 1262/2007, de l'21 de setembre, pel qual es regula la composició, competències i règim de funcionament de Consell per a l'eliminació de la discriminació racial o ètnica
Reial Decreto 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La Llei orgànica 3/2007 defineix el Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir dins l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

El Pla d'Igualtat ha d'establir els objectius i accions que s'han de dur a terme per a la consecució del principi d'igualtat a la institució i a més, ha d'incloure la metodologia d'avaluació.

Els objectius del Pla d'Igualtat es poden dividir en dos paràmetres:

- Objectius Generals

- Identificar les carències en matèria d'igualtat.
- Igualar la presència de ambdós sexes en els diferents nivells de l'empresa.
- Fomentar el concepte d'igualtat entre tot el personal de l'empresa, especialment en aquells que manifestin prejudicis.
- Crear una cultura empresarial basada en la igualtat.
- Implantar mesures efectives en matèria d'igualtat.

- Objectius Específics

- Àmbit organitzatiu
 - Contextualitzar l'actuació i els principis que l'empresa assumeix en matèria d'igualtat.
 - Organitzar i donar eines a nivell organitzatiu en matèria d'igualtat mitjançant la figura d'un grup de treball que vetlli per la implantació del Pla d'Igualtat, seguiment i detecció de noves desigualtats potencials.
- Formació, informació, comunicació i llenguatge
 - Informar a les persones treballadores sobre el Pla d'Igualtat, el seu abast i responsables, així com el grup o responsables als que poden adreçar-se en cas de ser necessari.
 - Informar i conscienciar a les persones treballadores sobre el Pla d'Igualtat, el seu abast i responsables, així com de les pràctiques acceptades i rebutjades en l'empresa en matèria d'igualtat.

- Aconseguir que la comunicació interna i externa de l'empresa es basi en la igualtat i tingui en compte a les persones treballadores de la mateixa.
- Informar de forma programada a tot el personal sobre el Pla d'Igualtat i les accions positives que es deriven del mateix.
- Adquirir coneixements tècnics i relacionats amb les relacions laborals igualitàries a fi d'aconseguir una organització equilibrada.
- Millorar els sistemes de participació de l'empresa i incloure en els mateixos les propostes dels personal a fi d'aconseguir una major implicació de tota la plantilla.
- Selecció, promoció i contractació
 - Aconseguir una organització equilibrada en nombre d'oportunitats i condicions laborals.
- Prevenció de l'assetjament sexual
 - Detectar i actuar davant de possibles situacions d'assetjament sexual en l'organització.
 - Prevenir de forma organitzativa les actituds relacionades amb l'assetjament sexual.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
 - Identificar, anul·lar o minimitzar els riscos relacionats amb les condicions laborals.
 - Informar a les persones treballadores sobre els seus drets en matèria de conciliació laboral i familiar.
 - Atendre les disposicions i necessitats individuals de les persones treballadores de conciliació laboral/familiar.
 - Potenciar la cooperació en la plantilla i conscienciar a la mateixa sobre l'equilibri en l'organització en matèria d'igualtat.

PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

Nom i Raó Social	SANT PERE CLAVER FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS
Forma jurídica	FUNDACIÓ
Activitat	7832 assistència en establiments residencials per a persones amb discapacitat física.
Sector	CENTRES ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	Carrer de Vila i Vilà, 16, 08004 Barcelona
Telèfon	934 42 39 03
Web	www.spcsocial.org
Correu electrònic	jmbarbero@fhspereclaver.org
Persona de contacte	JOSE MANUEL BARBERO

Sant Pere Claver Fundació Serveis Socials, és una entitat amb compromís social, que forma part del Grup Sant Pere Claver. La SPC-FSS és una entitat sense afany de lucre creada gràcies a l'impuls i promoció de Sant Pere Claver - Fundació Sanitària, l'any 2011.

Actualment, la Fundació està formada per professionals multidisciplinars distribuïts en tres grans serveis, els quals inclouen diversos programes:

- Serveis Comunitaris: (Servei de Voluntariat, Programa Sense Sabates, Xarxa Habitatges d'Inclusió, Programa d'Atenció a Casa, Programa de Suport a l'Autonomia a la Pròpia Llar, Programa Defensa jurídica del malalts mentals, Club Social, SSASJE, Programa Temps per Tu)
- Serveis Residencials (Residència i Centre de Dia Tres Pins)
- Museu d'Art Brut

La nostra missió és la de vetllar pel benestar i la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i/o problemes de salut mental oferint diversos programes de suport i acompanyament a la seva pròpia llar, a la seva comunitat, o ajudant l'usuari al seu desenvolupament personal i, concretament, treballant a favor d'un major nivell d'autonomia i autorealització, com és el cas dels serveis residencials.

METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

Per realitzar el diagnòstic de situació inicial en matèria d'igualtat, utilitzem una metodologia quantitativa i qualitativa que permet recopilar informació sobre les característiques de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.

Les principals eines utilitzades per recopilar la informació són:

- Les dades estadístiques de la plantilla desglossades per sexe.
- Qüestionaris dirigits a la plantilla.
- Reunions amb la comissió d'igualtat.
- Anàlisis de documents.
- Anàlisis de normativa legal de l'empresa.

Els àmbits objecte d'estudi han estat:

- Cultura i gestió organitzativa.
- Condicions laborals.
- Accés a l'organització.
- Formació interna i/o contínua.
- Promoció i/o desenvolupament professional.
- Retribució.
- Temps de treball i coresponsabilitat.
- Comunicació no sexista (és qualitatiu).
- Salut laboral.

- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Després de l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu de les dades obtingudes s'han establert unes conclusions generals i les possibles àrees de millora.

I per últim uns objectius, un pla d'acció (àrees de millora detectades en la diagnosi) i un calendari de realització de accions.

DIAGNOSI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES PER ÀMBITS

SANT PERE CLAVER FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS

Febrer 2021



Dades entorn la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	15.02.2021
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*) <small>En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detal·leu el marc temporal de referència.</small>	Gener 2021
Nº de persones en plantilla	87
Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi	Elisabeth Navarro (Agent d'Igualtat) i Comissió Negociadora Pla d'Igualtat.
Perfils de les persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	Agent d'Igualtat en les organitzacions empresarials i la Comissió Negociadora Pla d'Igualtat formació bàsica en igualtat.
Conveni col·lectiu d'aplicació	Conveni col·lectiu (Estat) general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat (codi de conveni núm. 99000985011981)

1. Cultura i gestió organitzativa

Les accions relatives a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització prèvies al desenvolupament del present Pla d'Igualtat, s'han fet a nivell Grup Sant Pere Claver de manera genèrica. Amb aquest Pla es pretén fer una acció concreta per assolir la Igualtat efectiva entre dones i homes a la Fundació.

1.1. Treball previ en igualtat

	SI	NO
• Existència d'un Pla d'igualtat previ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

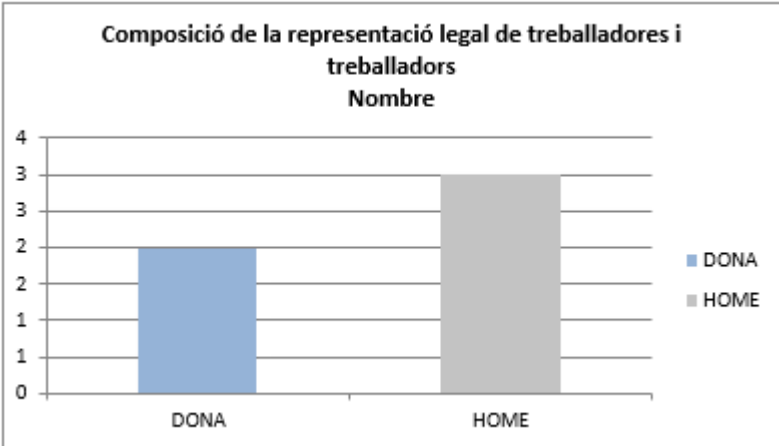
1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

	SI	NO
<p>• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.</p> <p>En cas afirmatiu detallar on i com s'expressa.</p> <p><i>CONVENI COL·LECTIU diu: "Disposició addicional quarta. Plans d'igualtat. 1. Les empreses de més de 250 treballadors/as tindran l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat d'empresa, pactat amb la representació legal de les persones treballadores.</i></p> <p><i>Aquest pla afectarà a tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius:</i></p> <p>– <i>Objectiu general: Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pugués haver-hi en l'empresa.</i></p> <p>– <i>Objectius específics:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa.</i> • <i>Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on existeixi una menor representativitat.</i> • <i>Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.</i> • <i>Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment dels qui s'incorporin de permisos o suspensions de treball.</i> • <i>Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.</i> • <i>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.</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Prevenió de l'assetjament.</i> • <i>Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p><i>El pla afectarà, almenys, als següents àmbits d'aplicació:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura de la plantilla. 2. Contractació. 3. Segregació ocupacional. 4. Promoció. 5. Formació. 6. Retribució. 7. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar. 8. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. 9. Sensibilització i comunicació. <p><i>2. Es crearà la comissió d'igualtat en els tres mesos següents a la publicació del Conveni la missió del qual serà revisar periòdicament el compliment de la no discriminació per raó de sexe, la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les que s'han dut a terme; tot això a fi d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.</i></p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. <p>En cas afirmatiu, detalleu on i com s'expressa. <i>Protocol de Selecció, tot i que necessita una actualització.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. <p>En cas afirmatiu, quins indicadors. <i>Canal qualitat (AQUA)</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.3. Estructures i participació

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat? <i>L'actual Comissió d'Igualtat està composta per 2 homes i 1 dona.</i> 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> El Departament de RRHH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i funcions. <i>Una persona i és el Cap de Recursos Humans.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
<div style="text-align: center;"> <p>Composició de la representació legal de treballadores i treballadors</p> <p>Nombre</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> </div>			Categoria	Nombre	DONA	2	HOME	3
Categoria	Nombre							
DONA	2							
HOME	3							
<p><i>Però la Presidenta del Comitè d'Empresa, és una de les dones.</i></p>								

1.4. Comunicació i imatge corporativa

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariat). 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.). 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

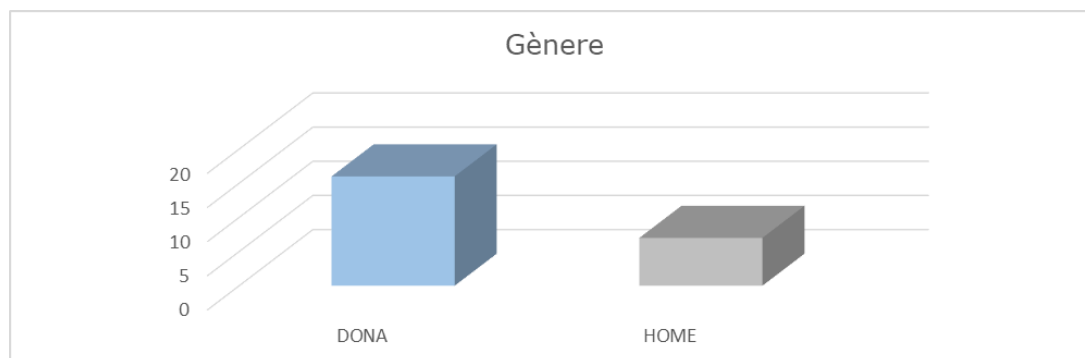
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones

- Percentatge de participació de la plantilla en la resposta a l'enquesta , segregat per sexe.**

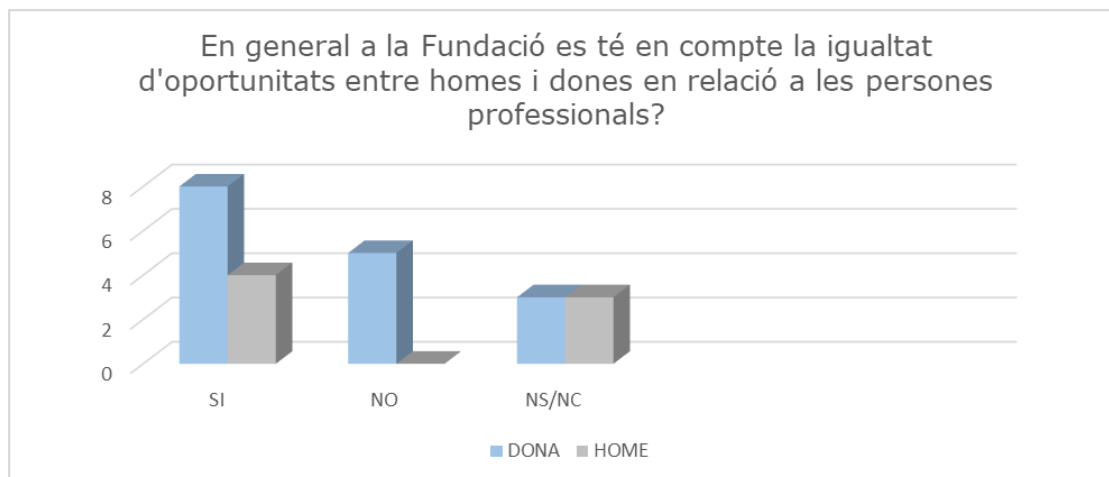
	Núm. Persones
DONA	16
HOME	7
Total general	23

	% Persones
DONA	70%
HOME	30%
Total general	100%



Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

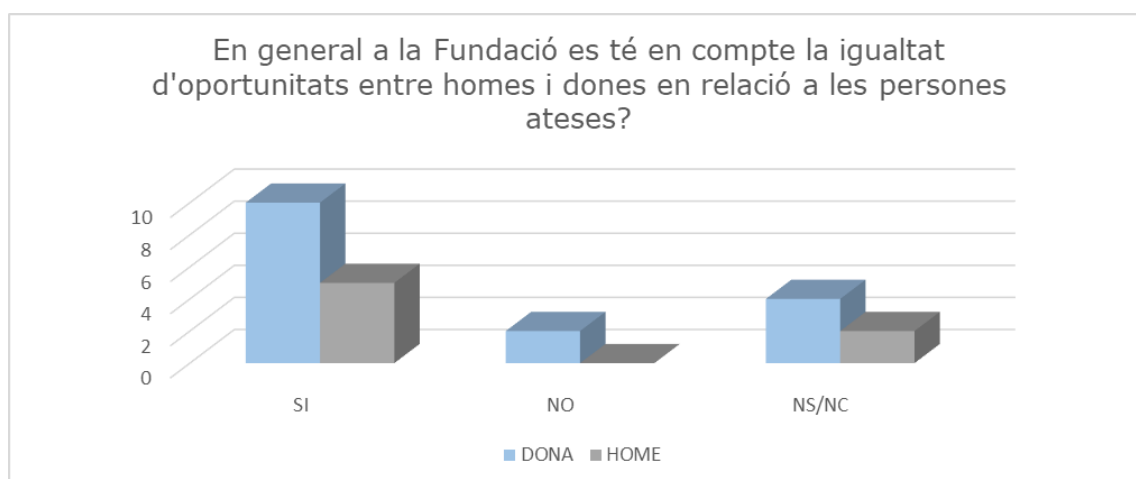


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	8	5	3
HOME	4	0	3
Total general	12	5	6

23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	35%	22%	13%
HOME	17%	0%	13%
Total general	52%	22%	26%

100%





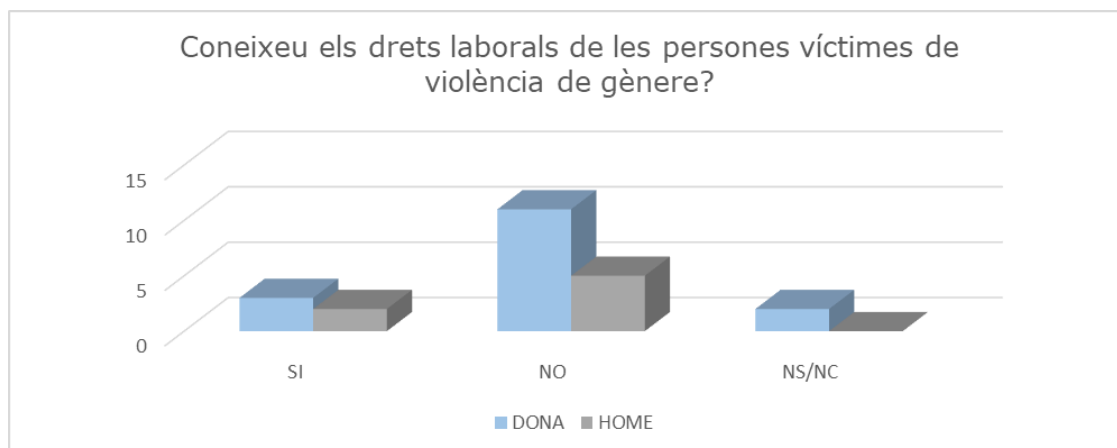
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	10	2	4
HOME	5	0	2
Total general	15	2	6

23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	43%	9%	17%
HOME	22%	0%	9%
Total general	65%	9%	26%

100%

- Coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?



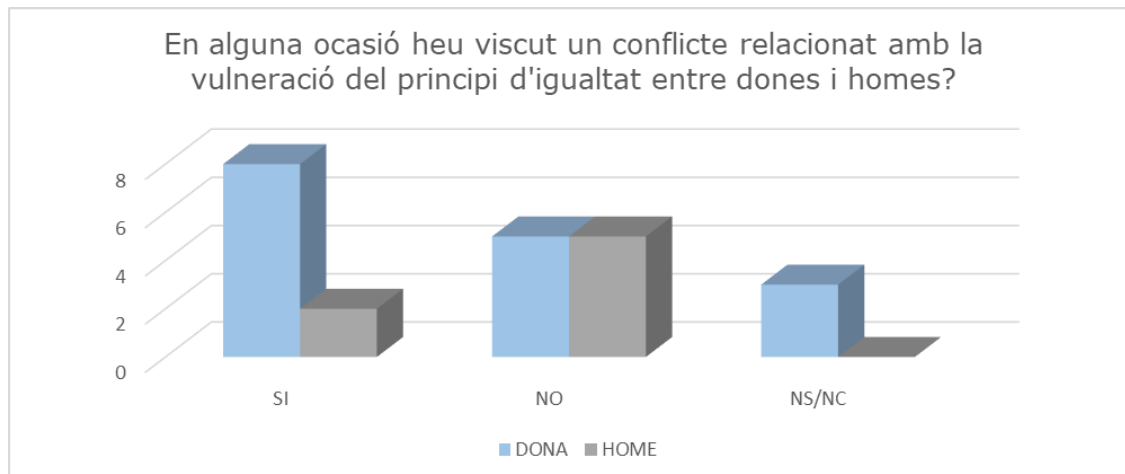
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	3	11	2
HOME	2	5	0
Total general	5	16	2

23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	13%	48%	9%
HOME	9%	22%	0%
Total general	22%	70%	9%

100%

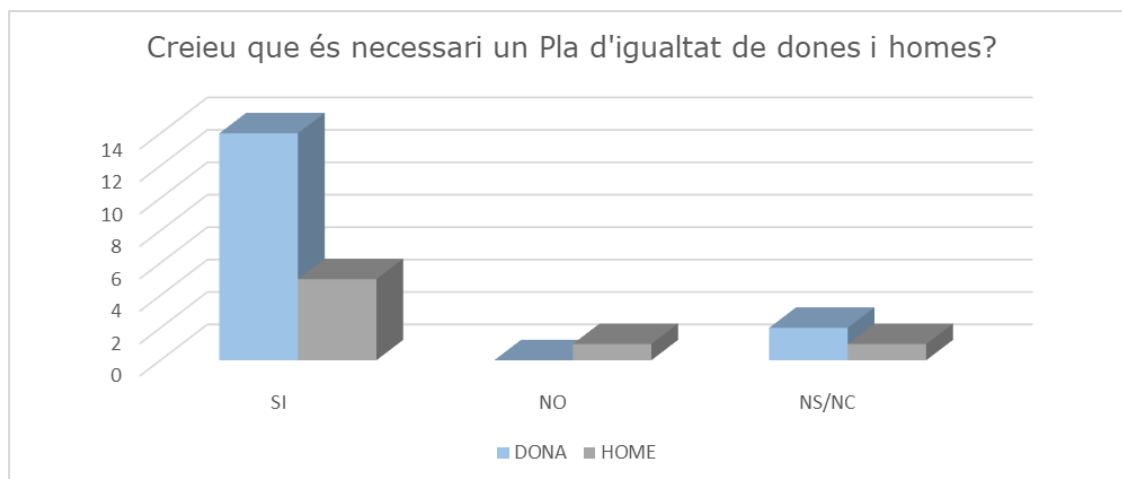
- En alguna ocasió han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	8	5	3	
HOME	2	5	0	
Total general	10	10	3	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	35%	22%	13%	
HOME	9%	22%	0%	
Total general	43%	43%	13%	100%

- Creuen que és necessari un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'organització?

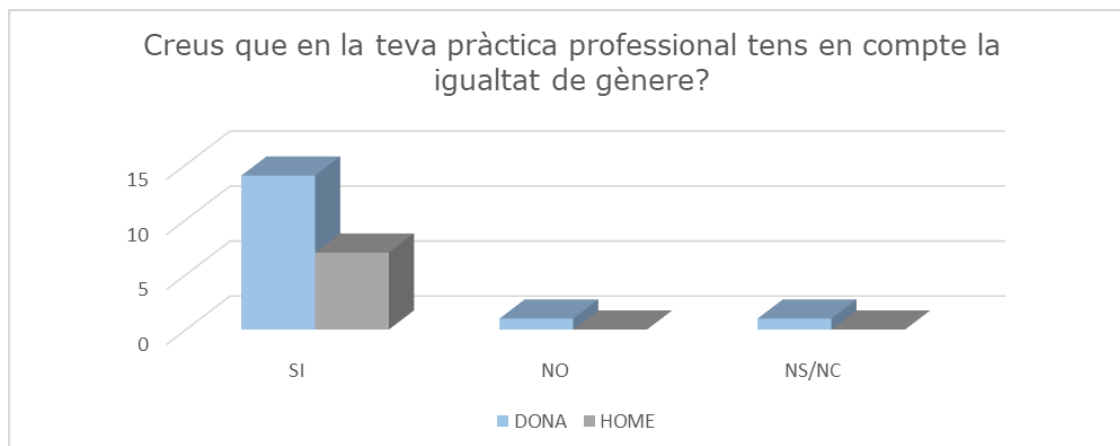


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	14	0	2	
HOME	5	1	1	
Total general	19	1	3	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	61%	0%	9%	
HOME	22%	4%	4%	
Total general	83%	4%	13%	100%

- Dones i homes tenen una percepció diferent? *Sí*

- Creuen que en la pràctica professional es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	14	1	1	
HOME	7	0	0	
Total general	21	1	1	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	61%	4%	4%	
HOME	30%	0%	0%	
Total general	91%	4%	4%	100%



1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">▪ Accions relatives a la igualtat d'oportunitats genèriques, a nivell Grup Sant Pere Claver.▪ En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.▪ Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".	<ul style="list-style-type: none">▪ Tenir un Pla d'igualtat.▪ Garantir el compromís institucional per la igualtat efectiva a tot nivell.

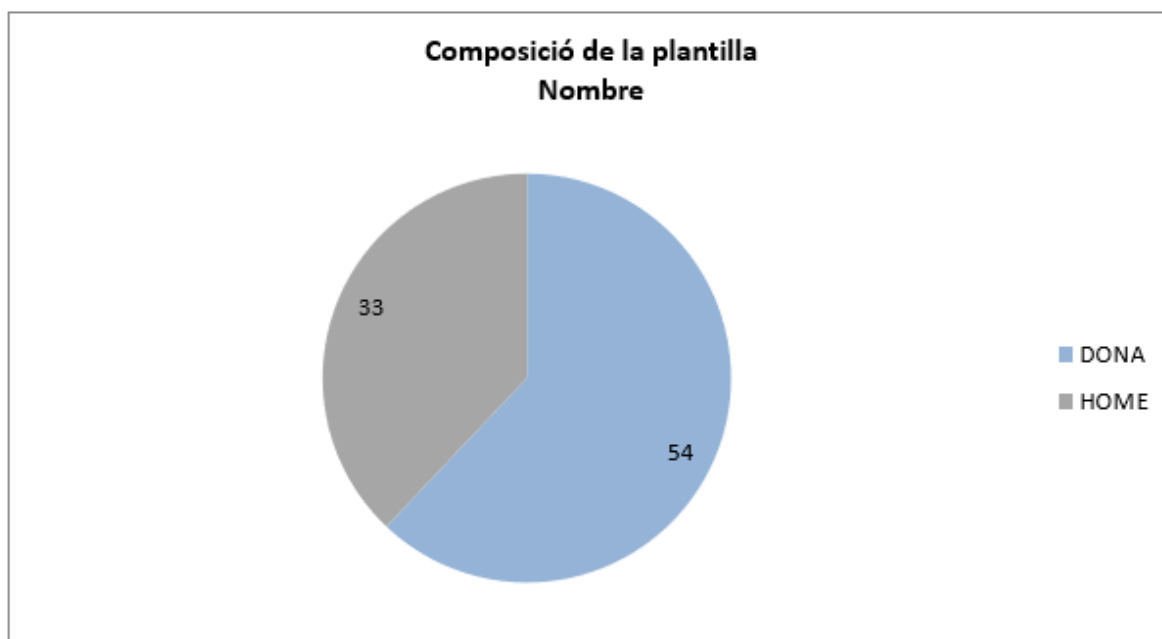
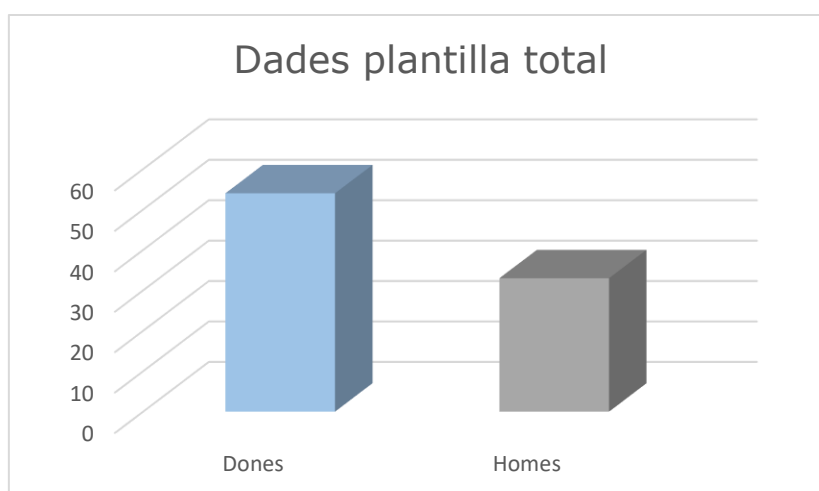


2. Condicions laborals

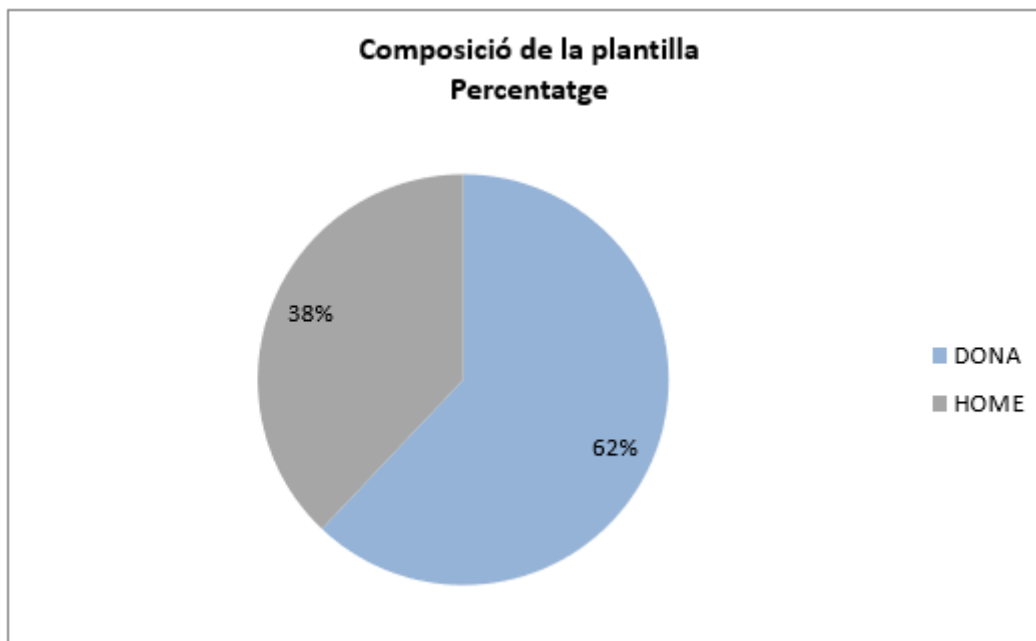
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

Dades plantilla total

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	54
HOME	33
Total general	87



<u>% dones i homes</u>	<u>% per Sexe</u>
DONA	62%
HOME	38%
Total general	100%



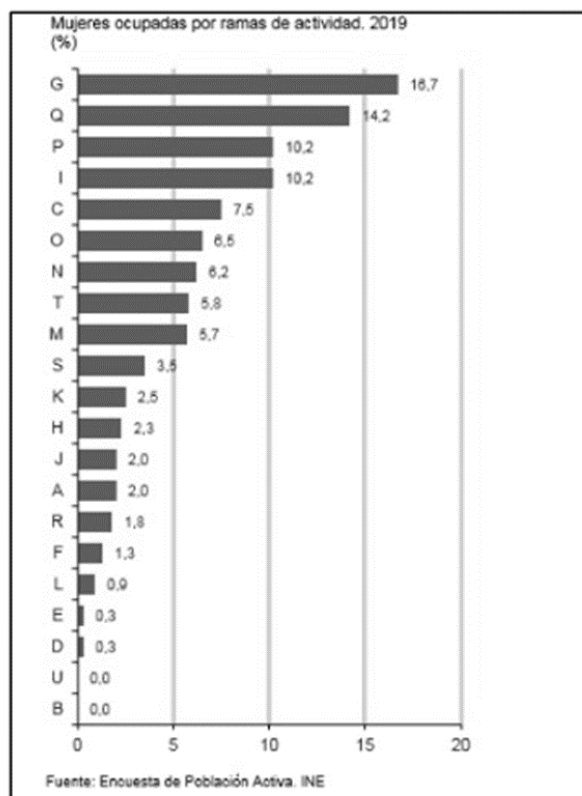
De la informació bàsica extreta de la dada general de presència de persones treballadores d'un gènere i un altre, s'observa que les dones tenen una presència del **62%**, mentre que els homes tenen una presència del **38%**.

Si tenim en compte el sector, el desequilibri és la regla general. Si destacarem les branques d'activitat econòmica, i en concret observarem la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques de l'any 2009 (CNAE-2009) a nivell d'un dígit:

- A. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca
- B. Indústries extractives
- C. Indústria manufacturera
- D. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat
- E. Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació

- F. Construcció
- G. Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes
- H. Transport i emmagatzematge
- I. Hostaleria
- J. Informació i comunicacions
- K. Activitats financeres i de segurs
- L. Activitats immobiliàries
- M. Activitats professionals, científiques i tècniques
- N. Activitats administratives i serveis auxiliars
- O. Administració Pública i Defensa, seguretat social obligatòria
- P. Educació
- Q. Activitats sanitàries i de serveis socials**
- R. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment
- S. Altres serveis
- T. Activitats de les llars com a ocupadors de personal domèstic, com a productors de béns i serveis per a ús propi
- O. Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials

Observem la presència exponencial en el nostre sector, de les dones.



Ocupades per branca d'activitat

Conforme a les dades de les que actualment disposem. L'any 2019 del total de dones ocupades, el percentatge més alt de participació (16,7%) per branca d'activitat econòmica correspon a l'activitat G. *Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes.*

El segon lloc (14,2%) correspon a l'activitat Q. *Activitats sanitàries i de serveis socials, i el tercer lloc a l'activitat I. Hostaleria i a l'activitat P. Educació*, totes dues amb (10,2%).

Els percentatges més baixos d'activitat femenina corresponen a les branques: D. *Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat*, amb un 0,3% de dones ocupades i E. *Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació* (0,3% de dones ocupades).

En les branques d'activitat B. *Indústries extractives* i O. *Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials*, no hi ha participació femenina.

A la UE-28 l'any 2014, el **85,3% del total de dones ocupades ho estan en el sector serveis**, el 10,9% en el sector indústria i el 3,8% en el sector agricultura.

A Espanya en el mateix any, **el 90,3% de dones ocupades treballaven en el sector serveis**, el 7,6% en el sector indústria i el 2,1% en el sector agricultura.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

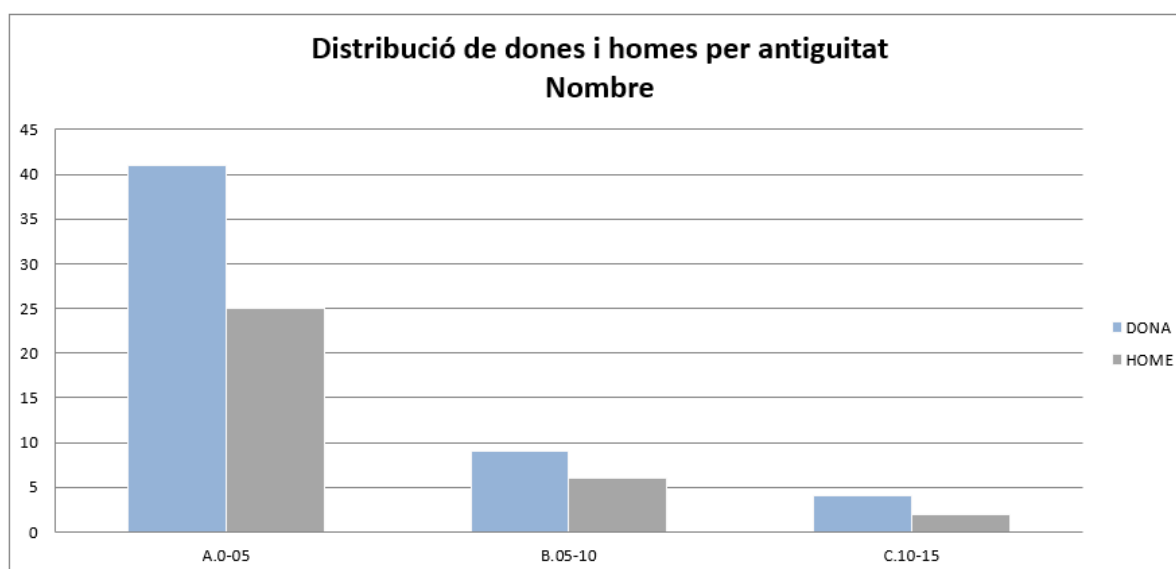
2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. Franges antiguitat

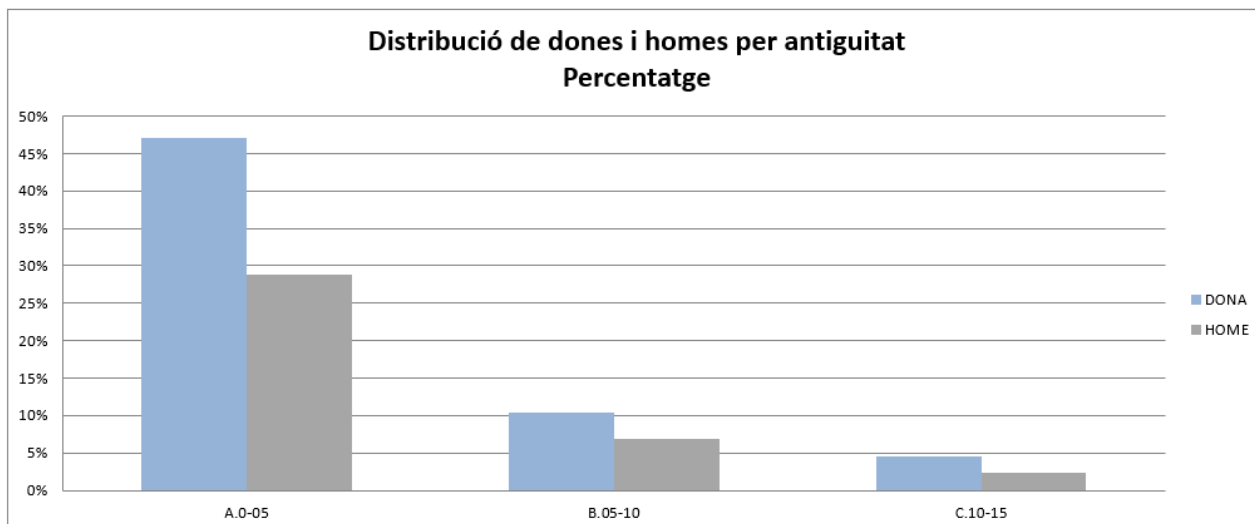
	DONA	HOME	Total general
A.0-05	41	25	66
B.05-10	9	6	15
C.10-15	4	2	6
Total general	54	33	87



B. Dades per percentatge de persones totals

% Franges antiguitat

Títols de Filera	DONA	HOME	Total general
A.0-05	47%	29%	76%
B.05-10	10%	7%	17%
C.10-15	5%	2%	7%
Total general	62%	38%	100%

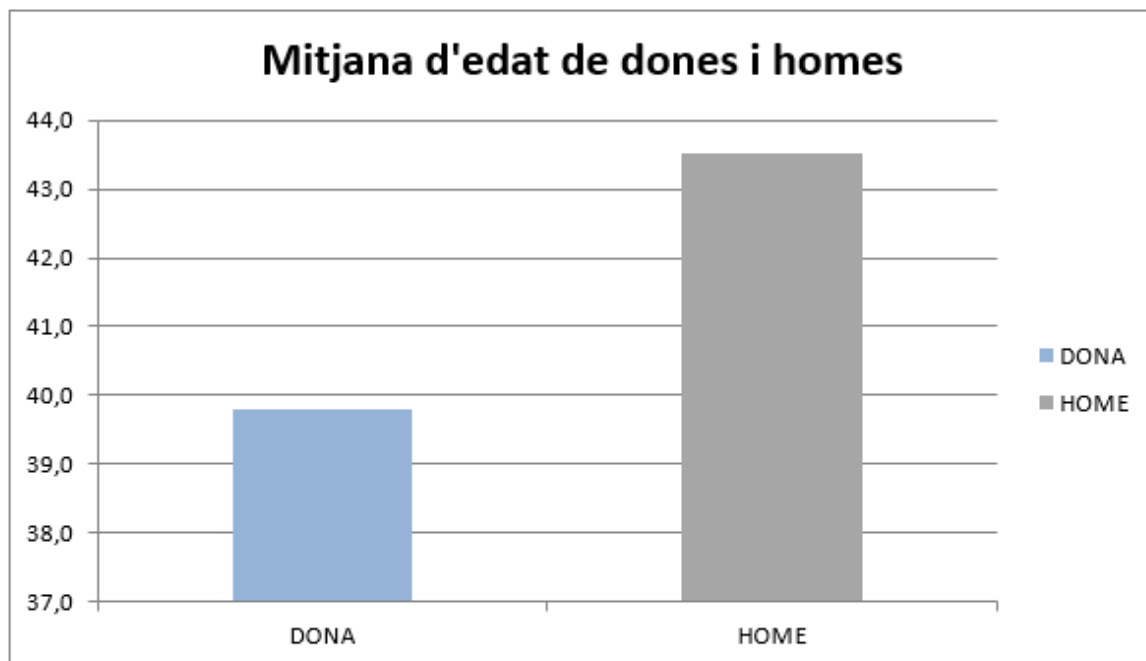


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu? <i>No existeix una explicació determinada, després de la anàlisi, determinen que és producte de la casualitat.</i></p>		

Distribució de la plantilla per edat

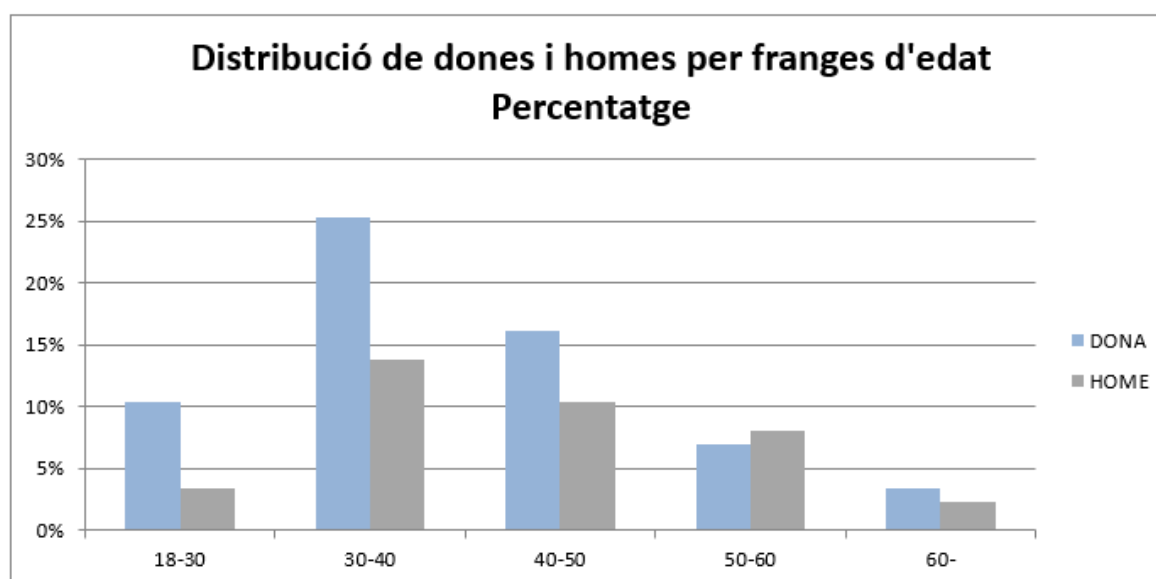
A. Mitjana edat de dones i homes

Sexe	Mitjana Edat
DONA	39,8
HOME	43,5
Total general	41,2



B. Dades per percentatge de persones totals

% persones	Sexe	
	DONA	HOME
18-30	10%	3%
30-40	25%	14%
40-50	16%	10%
50-60	7%	8%
60-	3%	2%
Total general	62%	38%

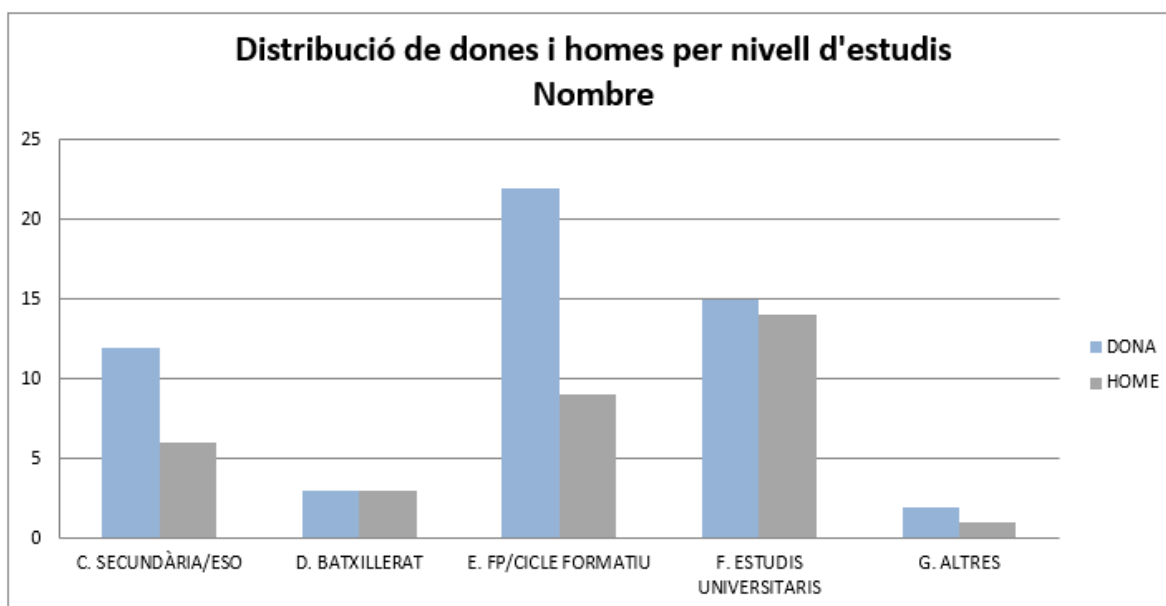


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? <p>En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu? <i>Es concentren en les franges 18-30, 30-40, 40-50, +60 (dones), i franja 50-60 (homes), i considerem que no existeix una explicació determinada després de la anàlisi, i determinen que és producte de la casualitat.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

A. Dades per nombre de persones totals

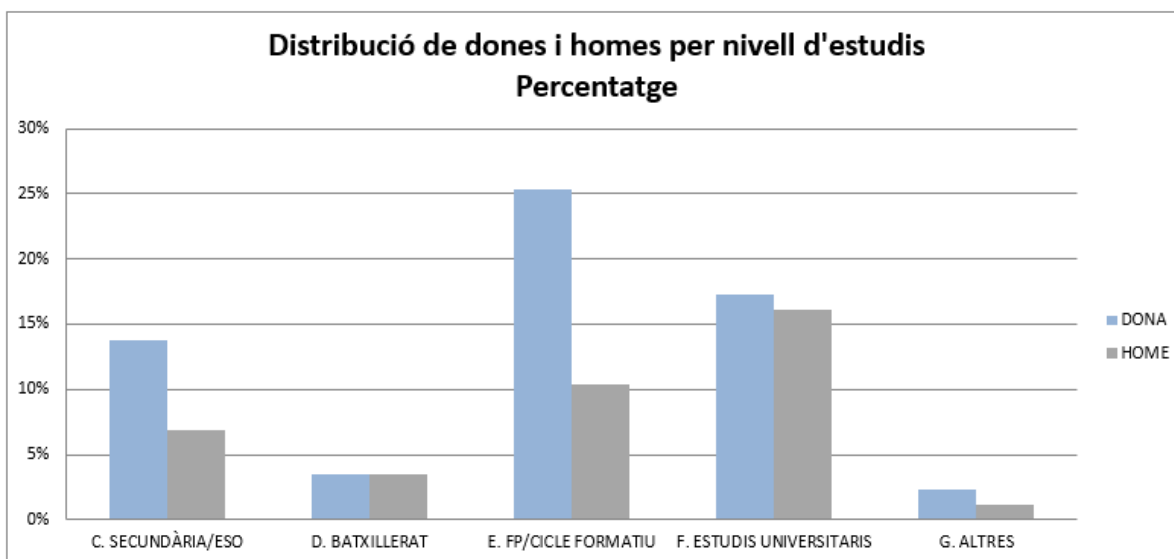
Núm. dones i homes per		
Nivell d'estudis	DONA	HOME
C. SECUNDÀRIA/ESO	12	6
D. BATXILLERAT	3	3
E. FP/CICLE FORMATIU	22	9
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	15	14
G. ALTRES	2	1
Total general	54	33



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Nivell d'estudis	DONA	HOME
C. SECUNDÀRIA/ESO	14%	7%
D. BATXILLERAT	3%	3%
E. FP/CICLE FORMATIU	25%	10%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	17%	16%
G. ALTRES	2%	1%
Total general	62%	38%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Nivells Estudis	DONA	
	Dones	% del total
C. SECUNDÀRIA/ESO	12	22%
D. BATXILLERAT	3	6%
E. FP/CICLE FORMATIU	22	41%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	15	28%
G. ALTRES	2	4%
Total general	54	100%

Nivells Estudis	HOME	
	Homes	% del total
C. SECUNDÀRIA/ESO	6	18%
D. BATXILLERAT	3	9%
E. FP/CICLE FORMATIU	9	27%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	14	42%
G. ALTRES	1	3%
Total general	33	100%

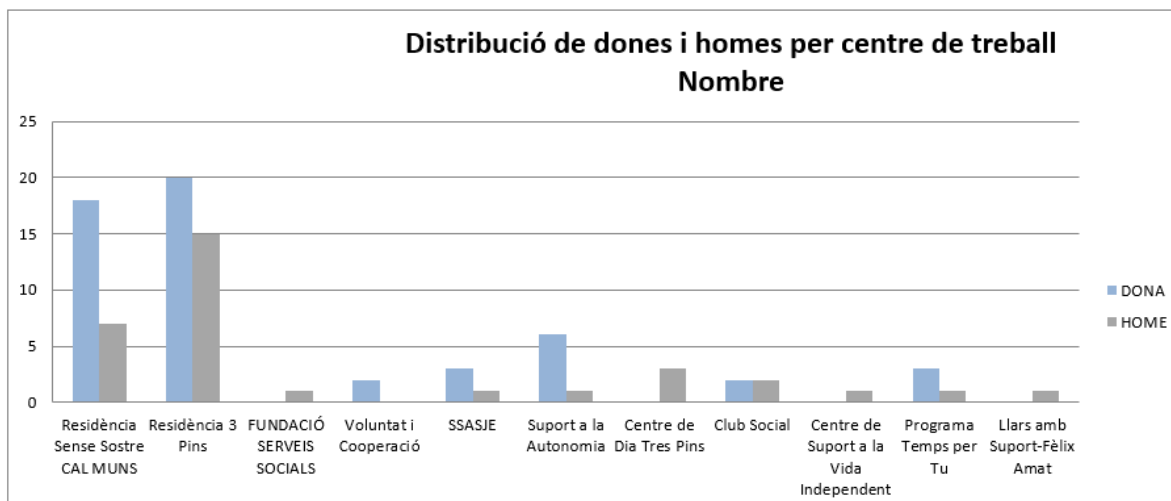
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Distribució de la plantilla per centre de treball - Serveis

A. Dades per nombre de persones totals

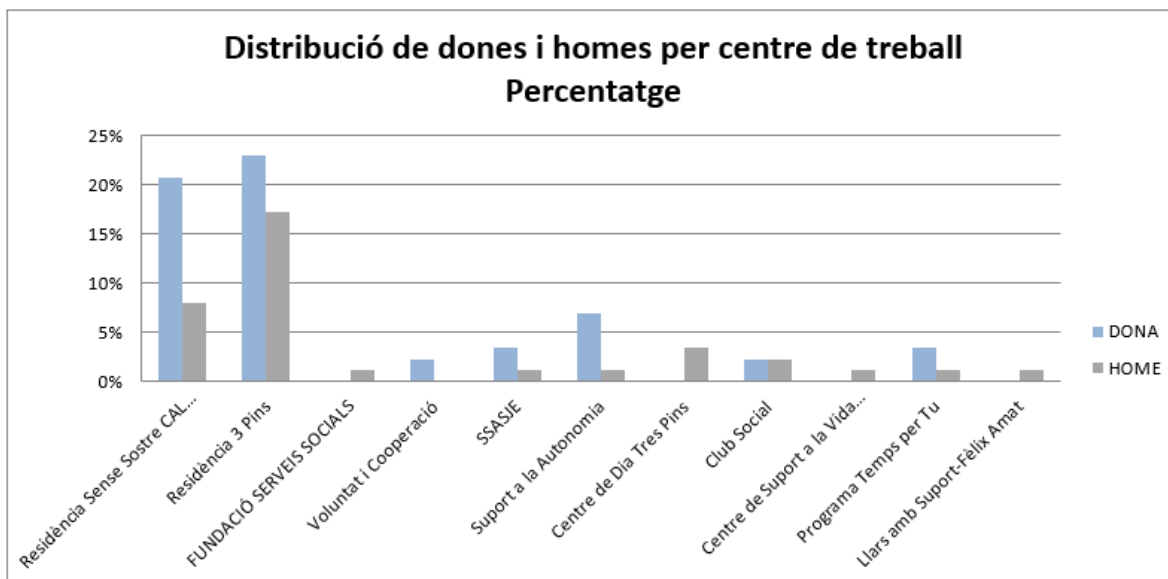
Núm. dones i homes per Centre		
Centre Treball	DONA	HOME
Residència Sense Sostre CAL MUNS	18	7
Residència 3 Pins	20	15
FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS		1
Voluntat i Cooperació	2	
SSASJE	3	1
Suport a la Autonomia	6	1
Centre de Dia Tres Pins		3
Club Social	2	2
Centre de Suport a la Vida Independent		1
Programa Temps per Tu	3	1
Llars amb Suport-Fèlix Amat		1
Total general	54	33



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Centre

Centre Treball	DONA	HOME
Residència Sense Sostre CAL MUNS	21%	8%
Residència 3 Pins	23%	17%
FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS	0%	1%
Voluntat i Cooperació	2%	0%
SSASJE	3%	1%
Suport a la Autonomia	7%	1%
Centre de Dia Tres Pins	0%	3%
Club Social	2%	2%
Centre de Suport a la Vida Independent	0%	1%
Programa Temps per Tu	3%	1%
Llars amb Suport-Fèlix Amat	0%	1%
Total general	62%	38%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

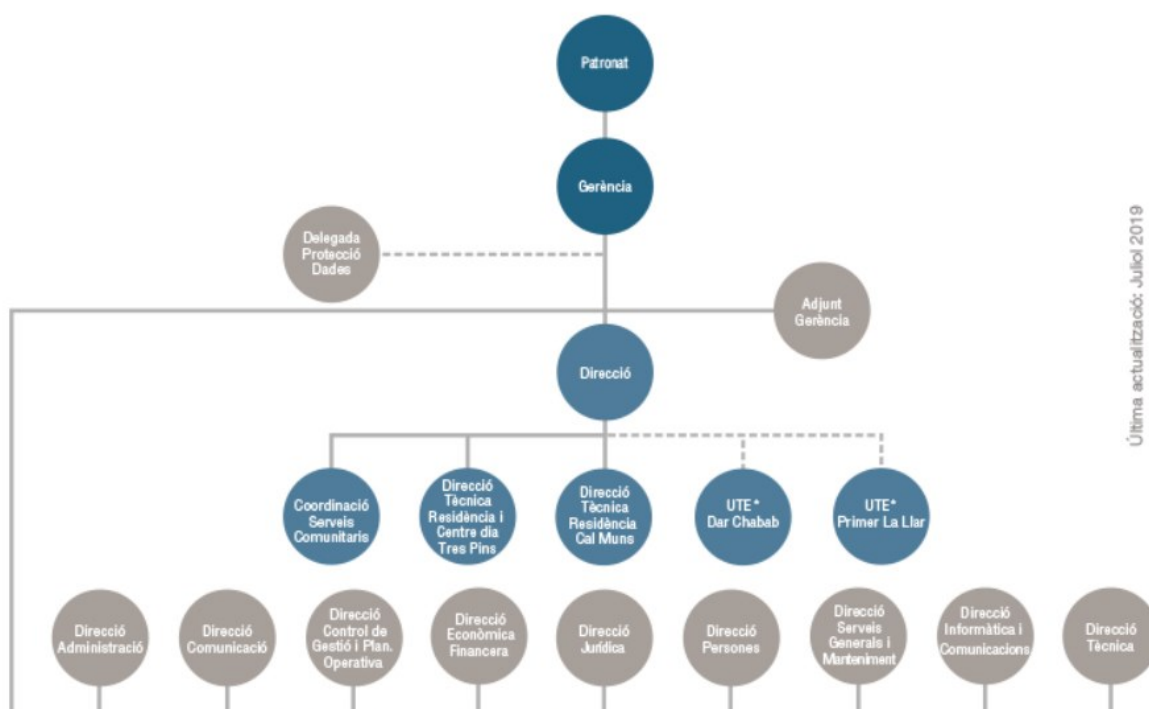
Centre Treball	DONA	
	Dones	% del total
Residència Sense Sostre CAL MUNS	18	33%
Residència 3 Pins	20	37%
Voluntat i Cooperació	2	4%
SSASJE	3	6%
Suport a la Autonomia	6	11%
Club Social	2	4%
Programa Temps per Tu	3	6%
Total general	54	100%

Centre Treball	HOME	
	Homes	% del total
Residència Sense Sostre CAL MUNS	7	21%
Residència 3 Pins	15	45%
FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS	1	3%
SSASJE	1	3%
Suport a la Autonomia	1	3%
Centre de Dia Tres Pins	3	9%
Club Social	2	6%
Centre de Suport a la Vida Independe	1	3%
Programa Temps per Tu	1	3%
Llars amb Suport-Fèlix Amat	1	3%
Total general	33	100%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha centres de treball - serveis amb més presència masculina o femenina? En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu? <i>Qüestió d'oferta i demanda.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organigrama



Última actualització: Juliol 2019

*Unions temporals d'empreses amb Suara Cooperativa i Garbet Cooperativa d'Inserció

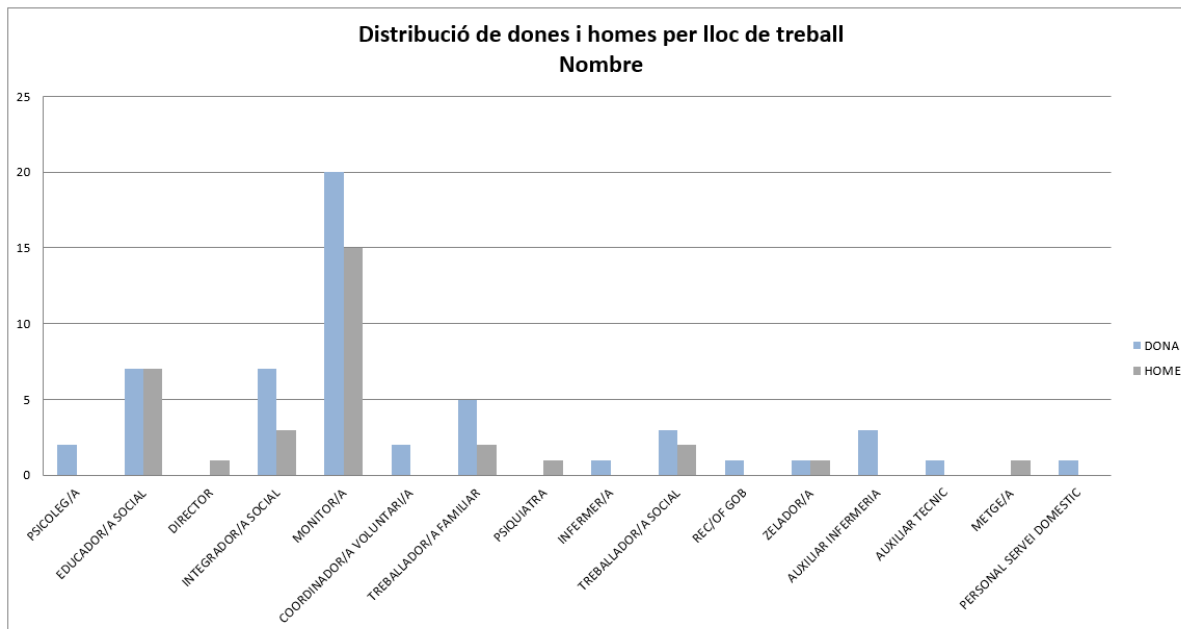


Distribució de la plantilla per lloc de treball – grup professional.

A.Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

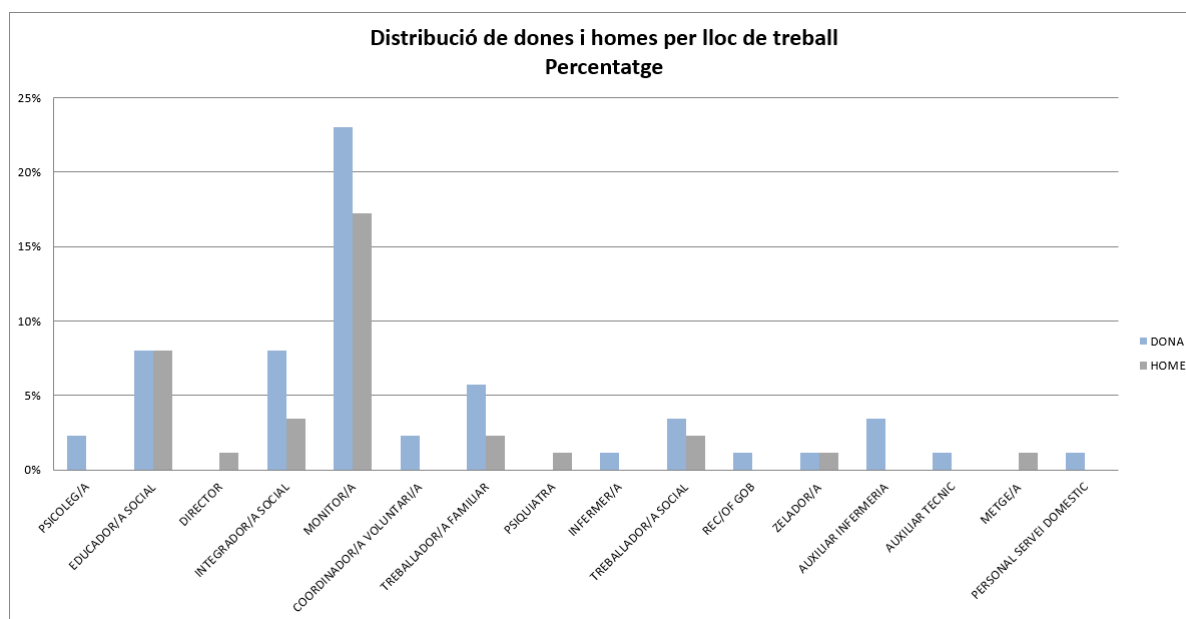
LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
PSICOLEG/A		2
EDUCADOR/A SOCIAL	7	7
DIRECTOR		1
INTEGRADOR/A SOCIAL	7	3
MONITOR/A	20	15
COORDINADOR/A VOLUNTARI/A	2	
TREBALLADOR/A FAMILIAR	5	2
PSIQUIATRA		1
INFERMER/A	1	
TREBALLADOR/A SOCIAL	3	2
REC/OF GOB	1	
ZELADOR/A	1	1
AUXILIAR INFERMERIA	3	
AUXILIAR TECNIC	1	
METGE/A		1
PERSONAL SERVEI DOMESTIC	1	
Total general	54	33



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
PSICOLEG/A	2%	0%
EDUCADOR/A SOCIAL	8%	8%
DIRECTOR	0%	1%
INTEGRADOR/A SOCIAL	8%	3%
MONITOR/A	23%	17%
COORDINADOR/A VOLUNTARI/A	2%	0%
TREBALLADOR/A FAMILIAR	6%	2%
PSIQUIATRA	0%	1%
INFERMER/A	1%	0%
TREBALLADOR/A SOCIAL	3%	2%
REC/OF GOB	1%	0%
ZELADOR/A	1%	1%
AUXILIAR INFERMERIA	3%	0%
AUXILIAR TECNIC	1%	0%
METGE/A	0%	1%
PERSONAL SERVEI DOMESTIC	1%	0%
Total general	62%	38%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Als centres assistencials és concentra la major part del personal i són majoritàriament dones. No existeix una explicació al respecte.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

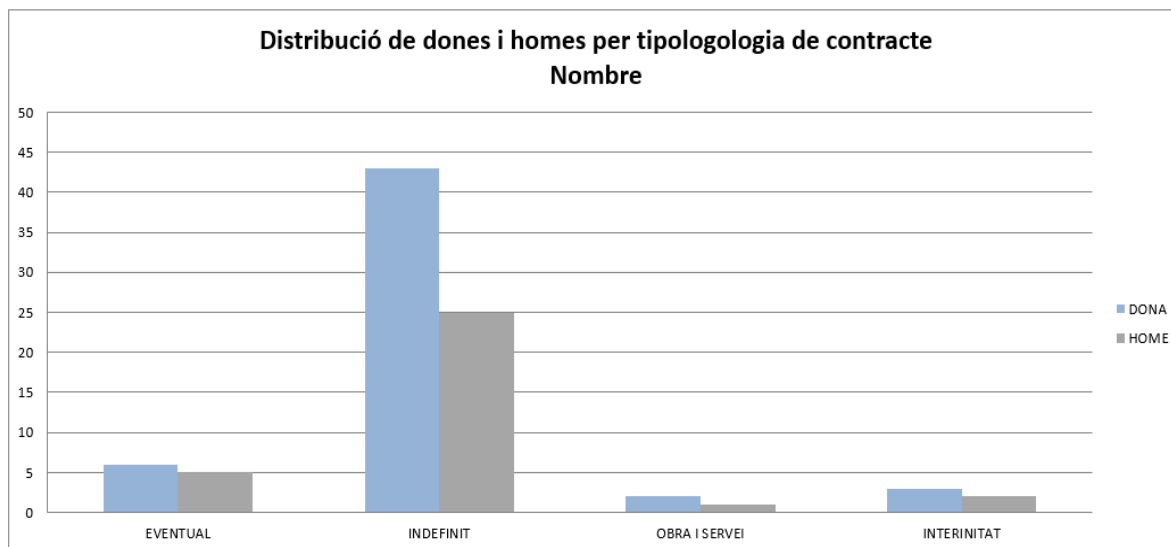
2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

A.Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

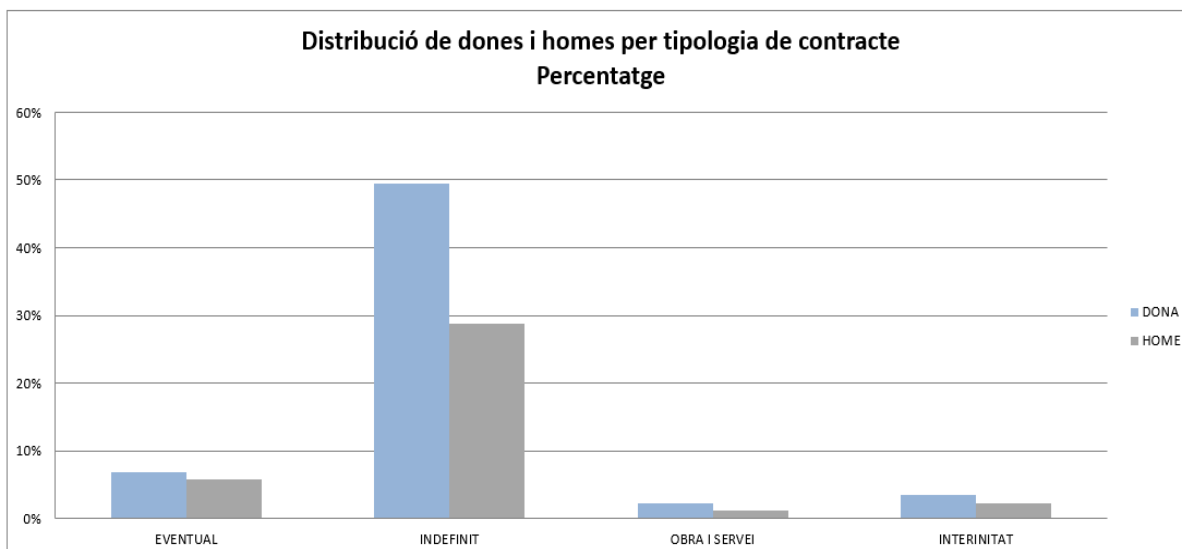
Tipus Contracte	DONA	HOME
EVENTUAL	6	5
INDEFINIT	43	25
OBRA I SERVEI	2	1
INTERINITAT	3	2
Total general	54	33



B.Dades per percentatge de persones totals

% d dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
EVENTUAL	7%	6%
INDEFINIT	49%	29%
OBRA I SERVEI	2%	1%
INTERINITAT	3%	2%
Total general	62%	38%



C.Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Contracte	DONA	
	Dones	% del total
EVENTUAL	6	11%
INDEFINIT	43	80%
OBRA I SERVEI	2	4%
INTERINITAT	3	6%
Total general	54	100%

Tipus Contracte	HOME	
	Homes	% del total
EVENTUAL	5	15%
INDEFINIT	25	76%
OBRA I SERVEI	1	3%
INTERINITAT	2	6%
Total general	33	100%

	SI	NO
• Tenint en compte les dades, hi ha diferències en la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

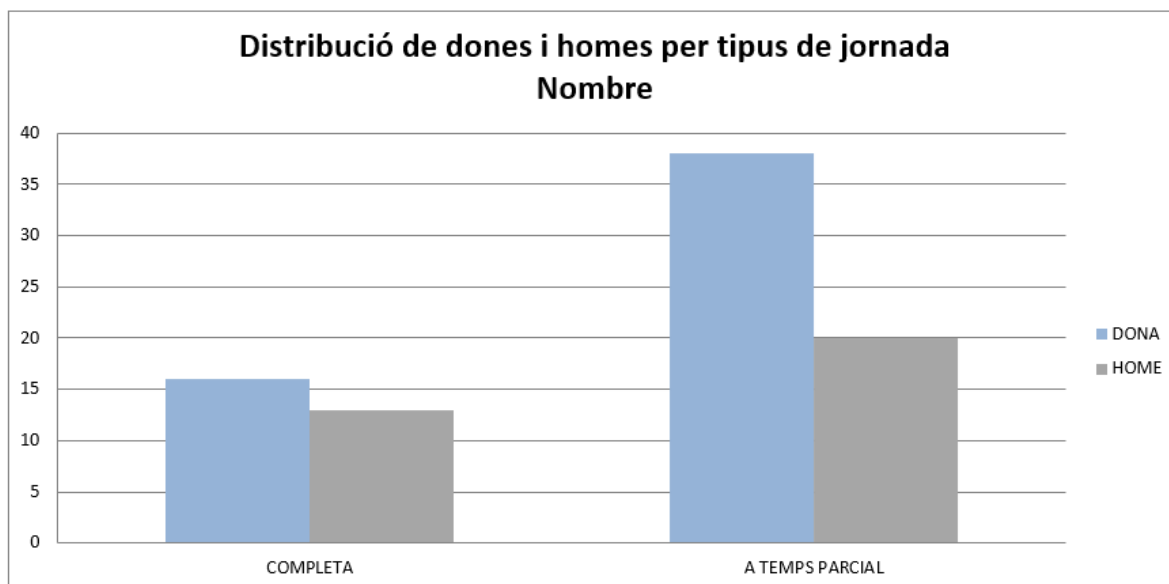
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

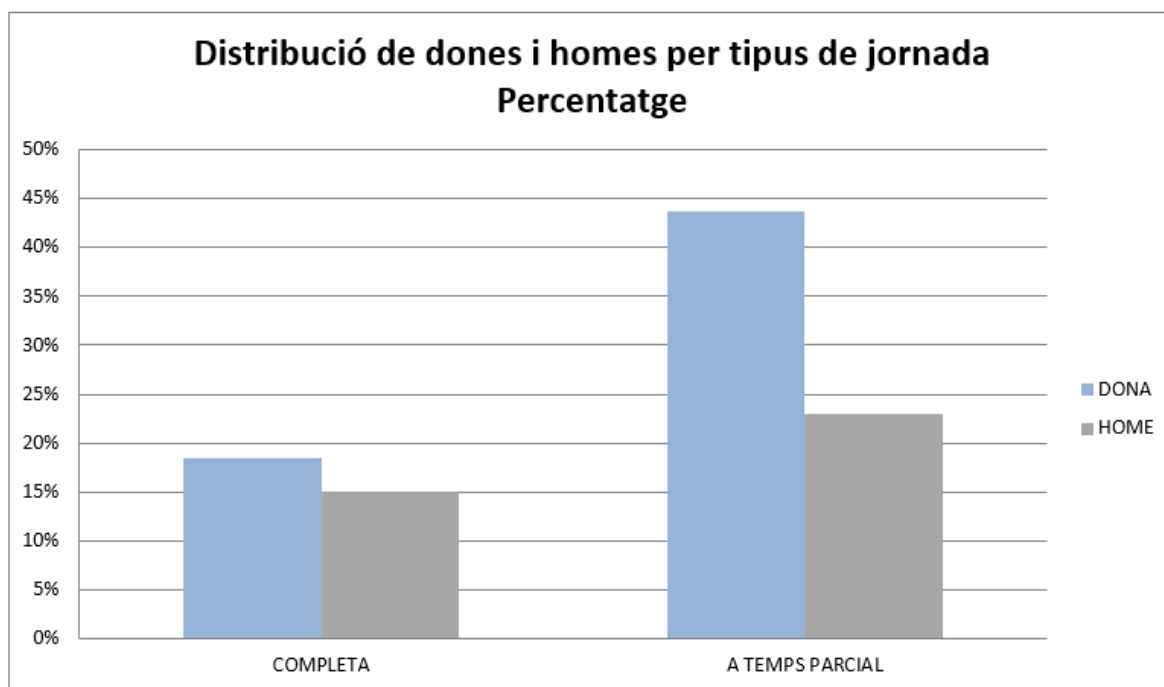
Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	16	13
A TEMPS PARCIAL	38	20
Total general	54	33



B. Dades per percentatge de persones totals

%dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	18%	15%
A TEMPS PARCIAL	44%	23%
Total general	62%	38%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Jornada	DONA	
	Dones	% del total
COMPLETA	16	30%
A TEMPS PARCIAL	38	70%
Total general	54	100%

Tipus Jornada	HOME	
	Homes	% del total
COMPLETA	13	39%
A TEMPS PARCIAL	20	61%
Total general	33	100%

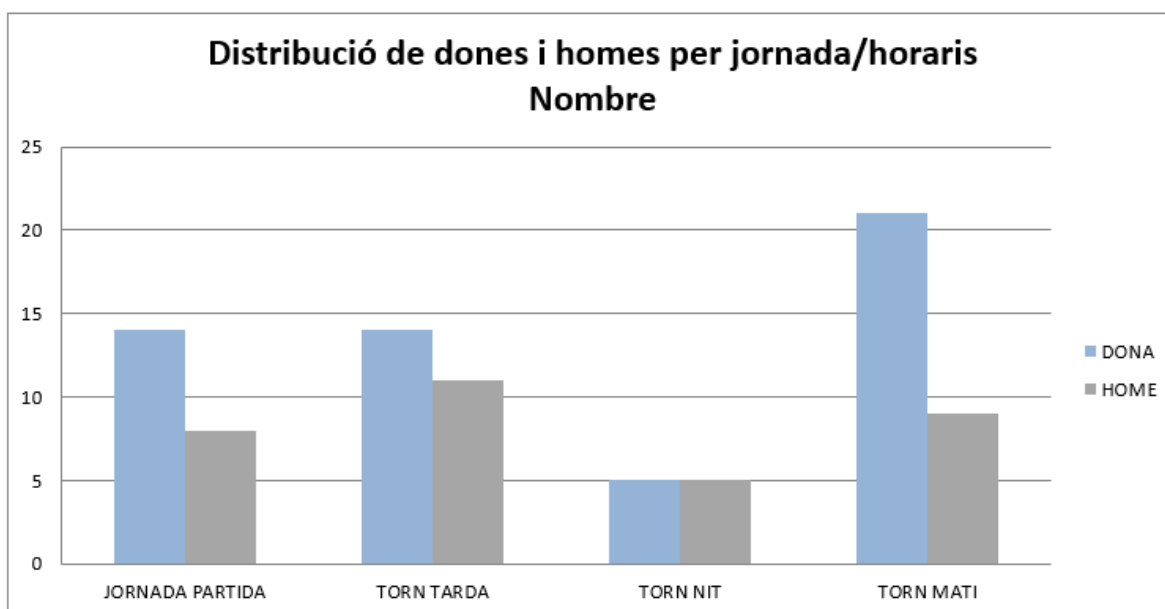


Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

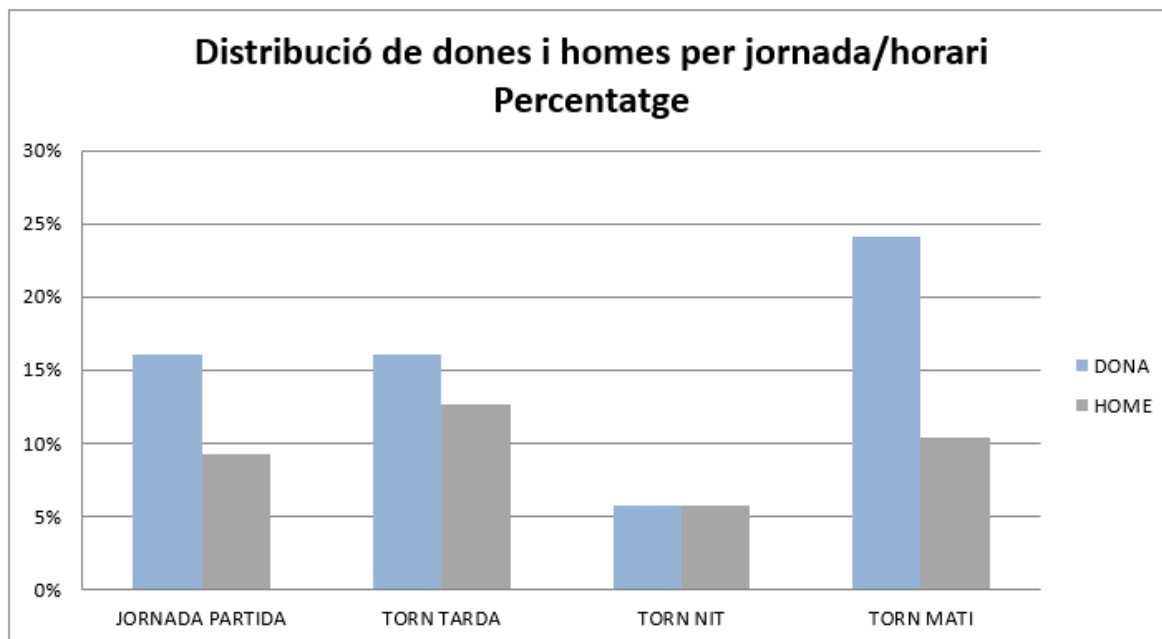
Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA PARTIDA	14	8
TORN TARDA	14	11
TORN NIT	5	5
TORN MATI	21	9
Total general	54	33



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA PARTIDA	16%	9%
TORN TARDA	16%	13%
TORN NIT	6%	6%
TORN MATI	24%	10%
Total general	62%	38%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Jornada/Horaris	DONA	
	Dones	% del total
JORNADA PARTIDA	14	26%
TORN TARDA	14	26%
TORN NIT	5	9%
TORN MATI	21	39%
Total general	54	100%

Jornada/Horaris	HOME	
	Homes	% del total
JORNADA PARTIDA	8	24%
TORN TARDA	11	33%
TORN NIT	5	15%
TORN MATI	9	27%
Total general	33	100%

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada (completa i parcial)? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Es concentren les dones o els homes en determinades jornades / horaris? <p>En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Torn matí és concentren més dones.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? <p><i>Possiblement, però és una opció del personal en el moment de la contractació.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

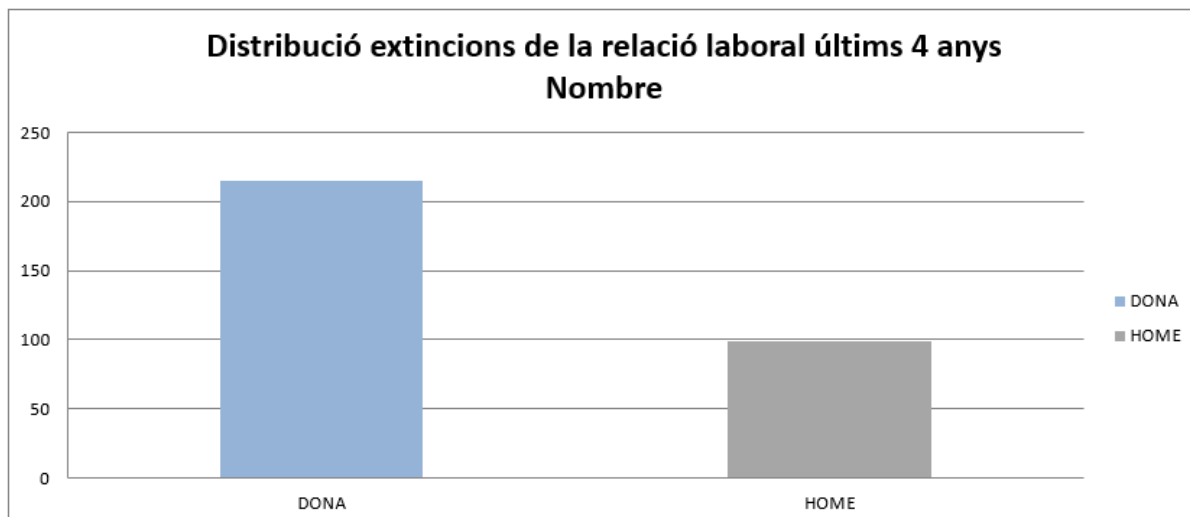
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una "entrevista de sortida"? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • En cas afirmatiu, alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre últims anys es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys

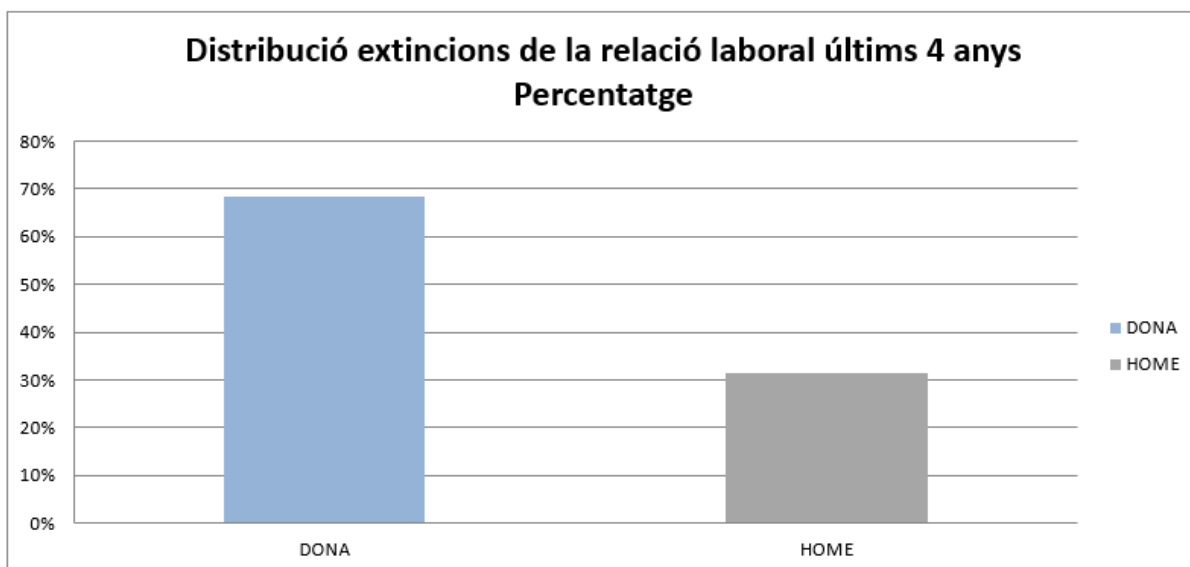
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONA	215
HOME	99
Total general	314



B. Dades per percentatge de persones totals

% extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONA	68%
HOME	32%
Total general	100%

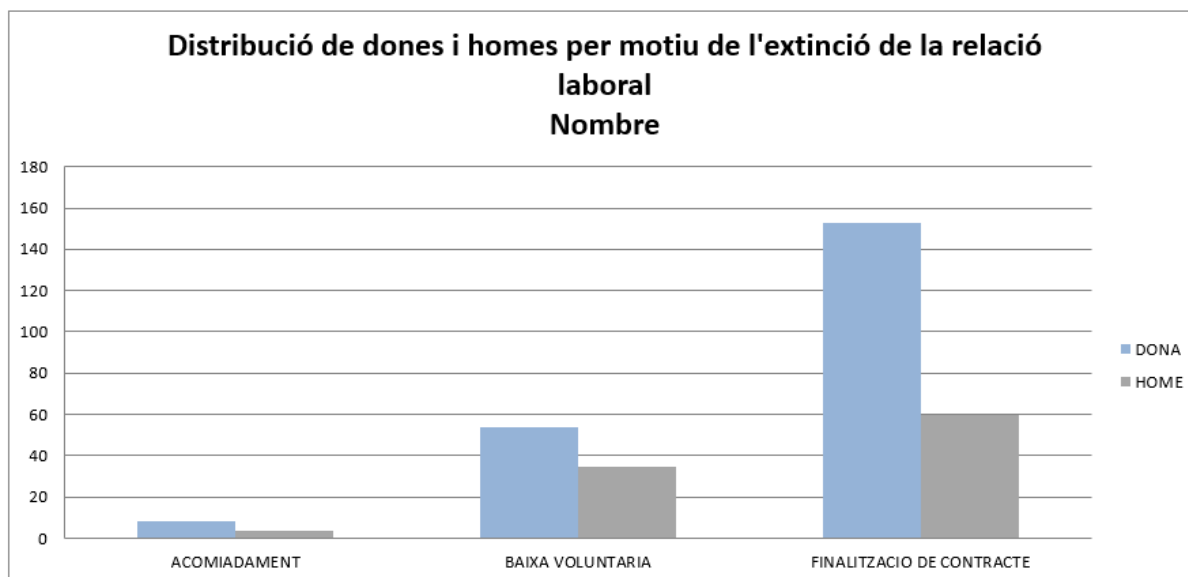


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? <p>Quina explicació hi trobeu? <i>Proporcional a la representació de la dona a la Fundació.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.

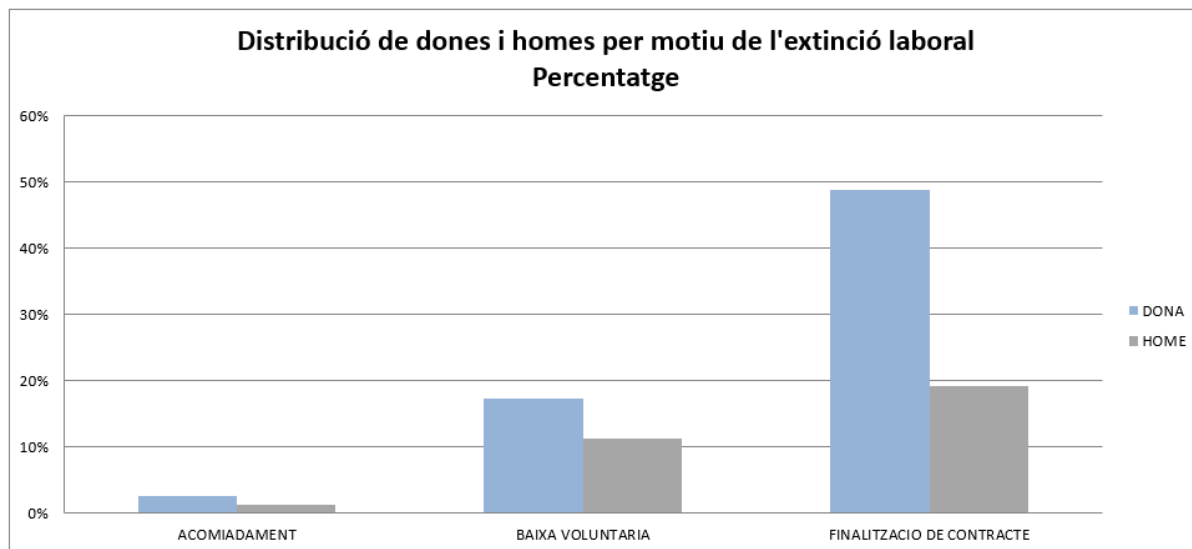
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions per Motius	per Sexe	
	DONA	HOME
ACOMIADAMENT	8	4
BAIXA VOLUNTARIA	54	35
FINALITZACIO DE CONTRACTE	153	60
Total general	215	99



B. Dades per percentatge de persones totals

% extincions per Motius	per Sexe	
	DONA	HOME
ACOMIADAMENT	3%	1%
BAIXA VOLUNTÀRIA	17%	11%
FINALITZACIO DE CONTRACTE	49%	19%
Total general	68%	32%



Observacions:

FINALITZACIÓ DE CONTRACTE hem computant també: 8 DONA No superació període de prova, 2 HOME No superació període de prova, 2 DONA Baixa per esgotament IT, 1 DONA Rescissió unilateral treball modificació substancial, 1 DONA Baixa no voluntària.

BAIXA VOLUNTÀRIA hem computant també: 7 DONA Excedència voluntària, 5 HOME Excedència voluntària.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? <p>En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>En tots els tipus de desvinculació, és conseqüència de la major presència de la dona en la Fundació i en el sector amb caràcter general.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla molt genèricament la igualtat de dones i homes, si bé han de ser actualitzats i adaptats. 	<ul style="list-style-type: none"> Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Fundació. Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.

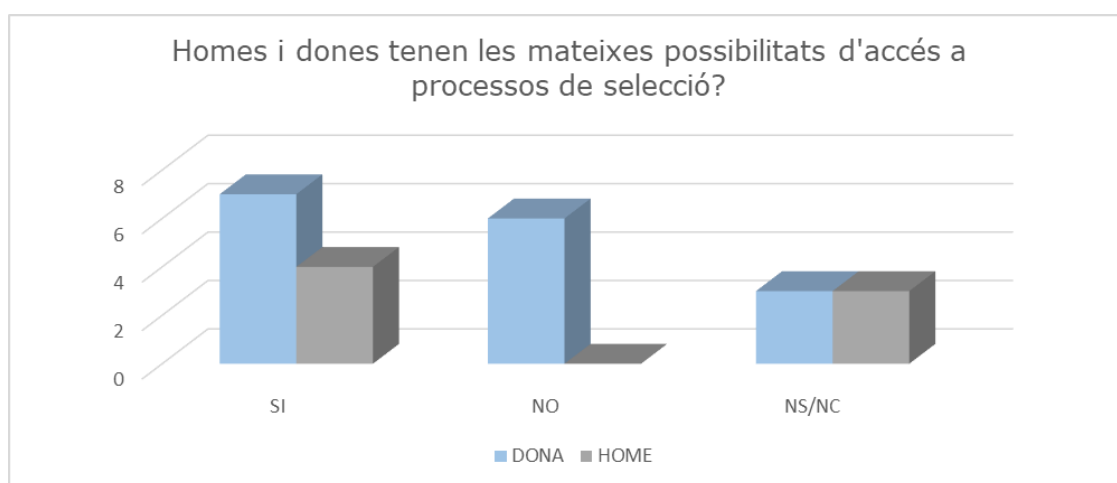
3. Accés a l'organització

3.1. Percepció de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

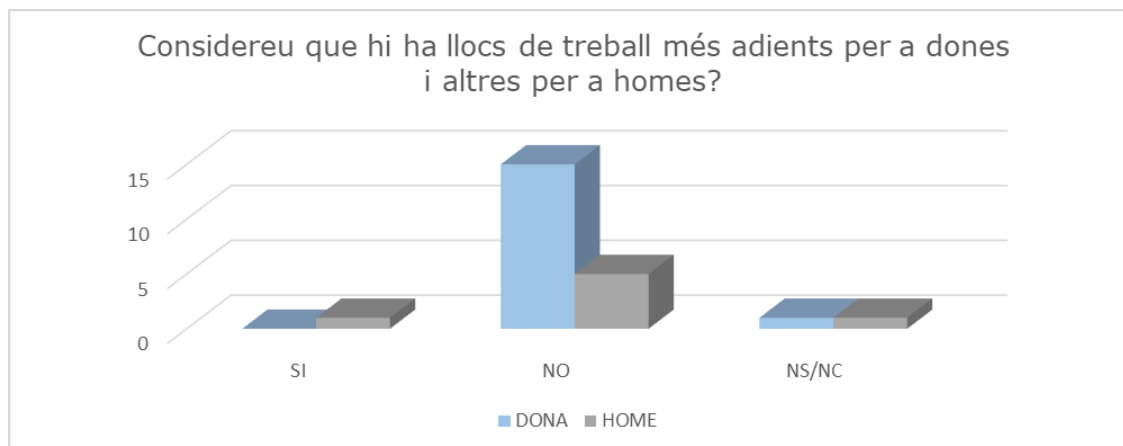


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	7	6	3	
HOME	4	0	3	
Total general	11	6	6	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	30%	26%	13%	
HOME	17%	0%	13%	
Total general	48%	26%	26%	100%

- Dones i homes tenen una percepció diferent? *Sí*

- Creuen que hi ha llocs de treball més òptims per a dones i altres per a homes?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	0	15	1
HOME	1	5	1
Total general	1	20	2

23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	0%	65%	4%
HOME	4%	22%	4%
Total general	4%	87%	9%

100%

3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? <p>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa. <i>Es busca la paritat.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? <p>En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? <i>Exclusivament competències professionals.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Disposeu d'un protocol de selecció. <p>En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</p> <p><i>Si és disposa d'un Protocol de selecció, i no contempla la igualtat expressament. Serà un objectiu per actualitzar-lo.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

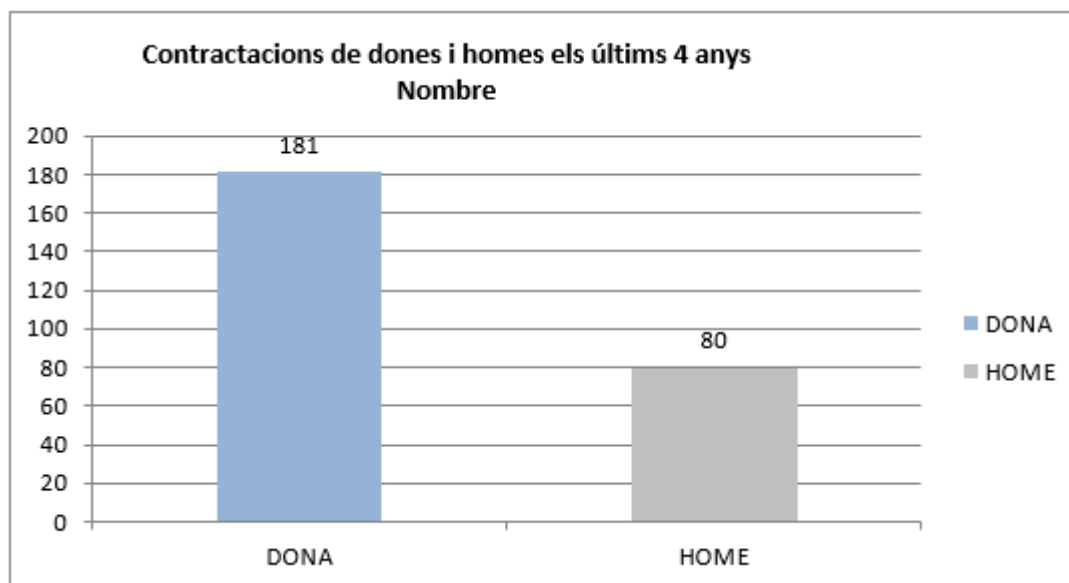
3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos? <i>En els casos on es valora la paritat a la Fundació.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

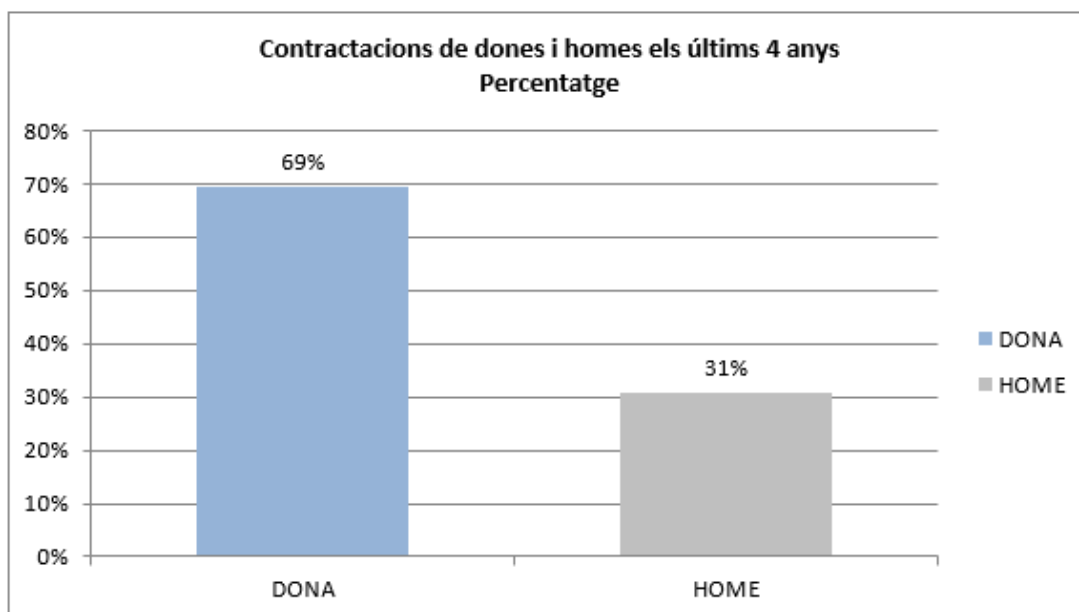
3.4. Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys

Darrers4anys	4anys
Núm.Contractacions	per Sexe
DONA	181
HOME	80
Total general	261



Darrers4anys	4anys
% Contractacions	Per Sexe
DONA	69%
HOME	31%
Total general	100%

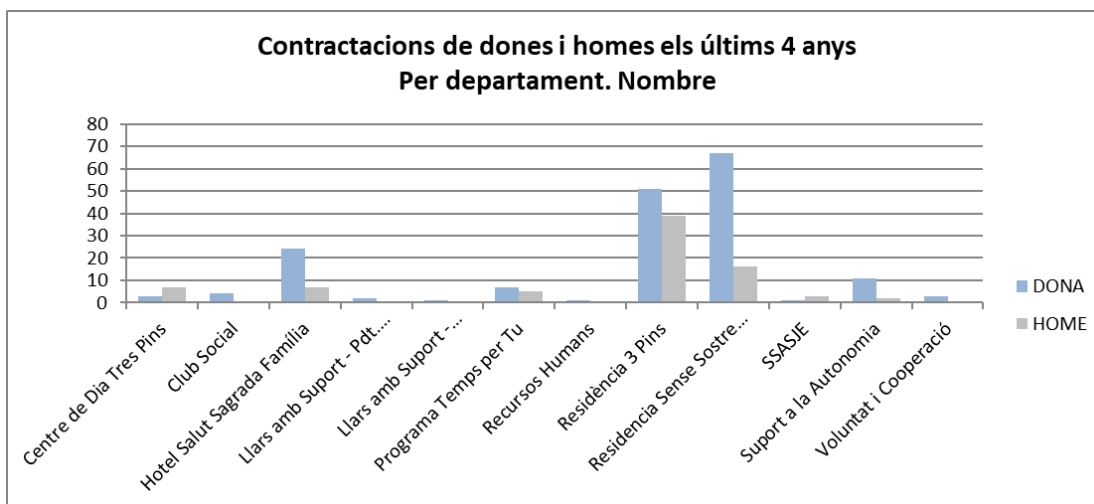


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? <p>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Major presència en el sector de dones.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o servei.

Per Sexe i Departament

Núm. Contractacions	DONA	HOME
Centre de Dia Tres Pins	3	7
Club Social	4	
Hotel Salut Sagrada Família	24	7
Llars amb Suport - Pdt. distribuïr	2	
Llars amb Suport - St.Fructuós 2-2	1	
Programa Temps per Tu	7	5
Recursos Humans	1	
Residència 3 Pins	51	39
Residencia Sense Sostre CAL MUNS	67	16
SSASJE	1	3
Suport a la Autonomia	11	2
Voluntat i Cooperació	3	
Total general	175	79



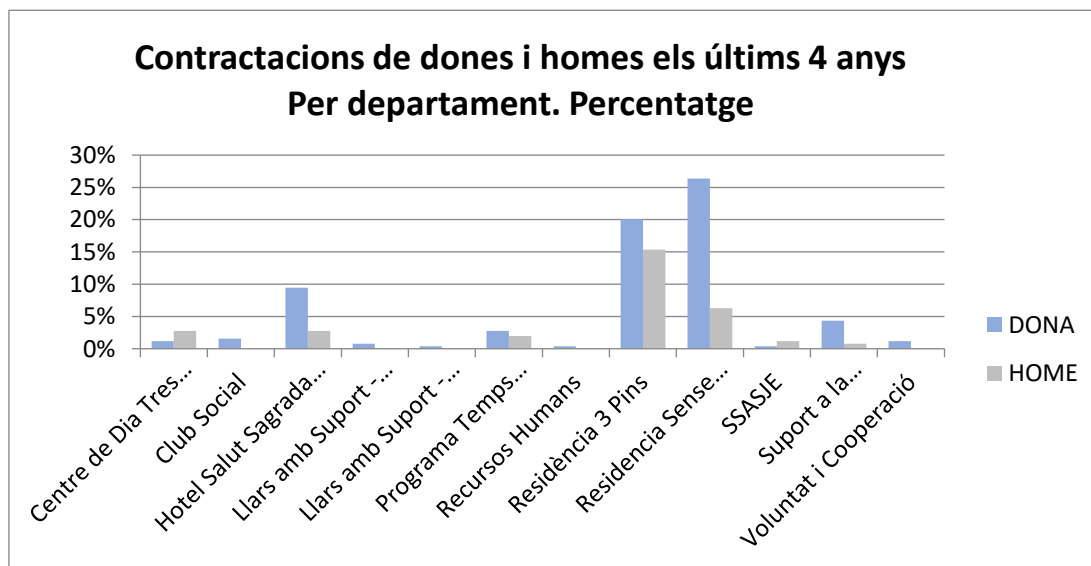


Darrers 4 anys

4 anys

Per Sexe i Departament

% Contractacions	DONA	HOME
Centre de Dia Tres Pins	1%	3%
Club Social	2%	0%
Hotel Salut Sagrada Família	9%	3%
Llars amb Suport - Pdt. distribuïr	1%	0%
Llars amb Suport - St.Fructuós 2-2	0%	0%
Programa Temps per Tu	3%	2%
Recursos Humans	0%	0%
Residència 3 Pins	20%	15%
Residencia Sense Sostre CAL MUNS	26%	6%
SSASJE	0%	1%
Suport a la Autonomia	4%	1%
Voluntat i Cooperació	1%	0%
Total general	69%	31%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'han incorporat més dones o homes a un departament - servei concret? <p>En cas afirmatiu, en quins? <i>Hotel Salut Sagrada Família, Residència Sense Sostre CAL MUNS, Residència 3 Pins i Suport Autonomia.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

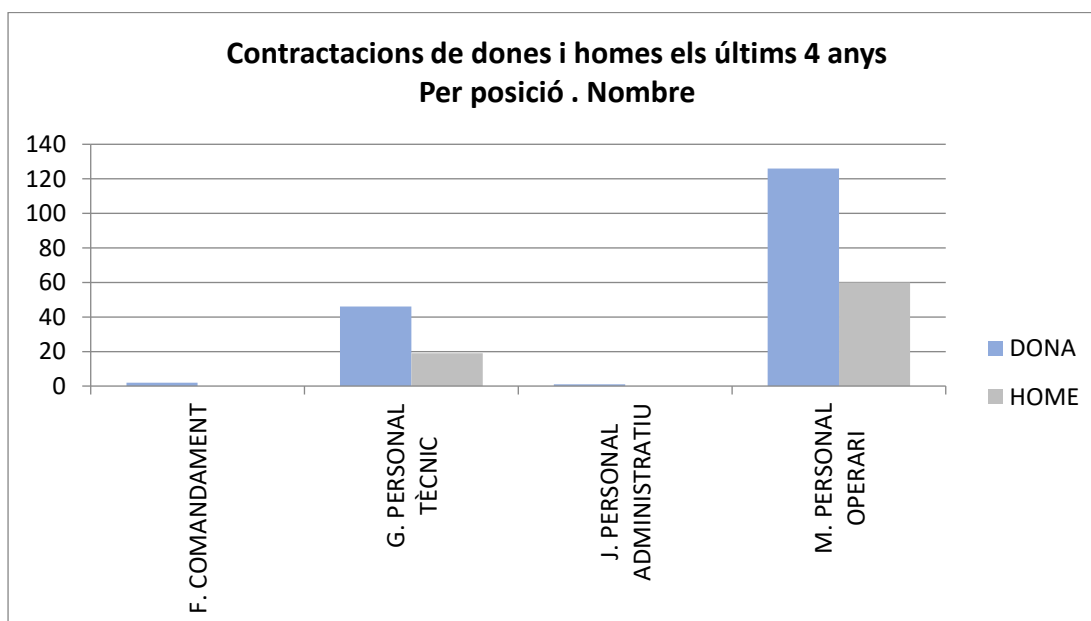
Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.

Darrers4anys

4anys

Per Sexe i posició

Núm. Contractacions	DONA	HOME
F. COMANDAMENT		2
G. PERSONAL TÈCNIC	46	19
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	1	
M. PERSONAL OPERARI	126	60
Total general	175	79

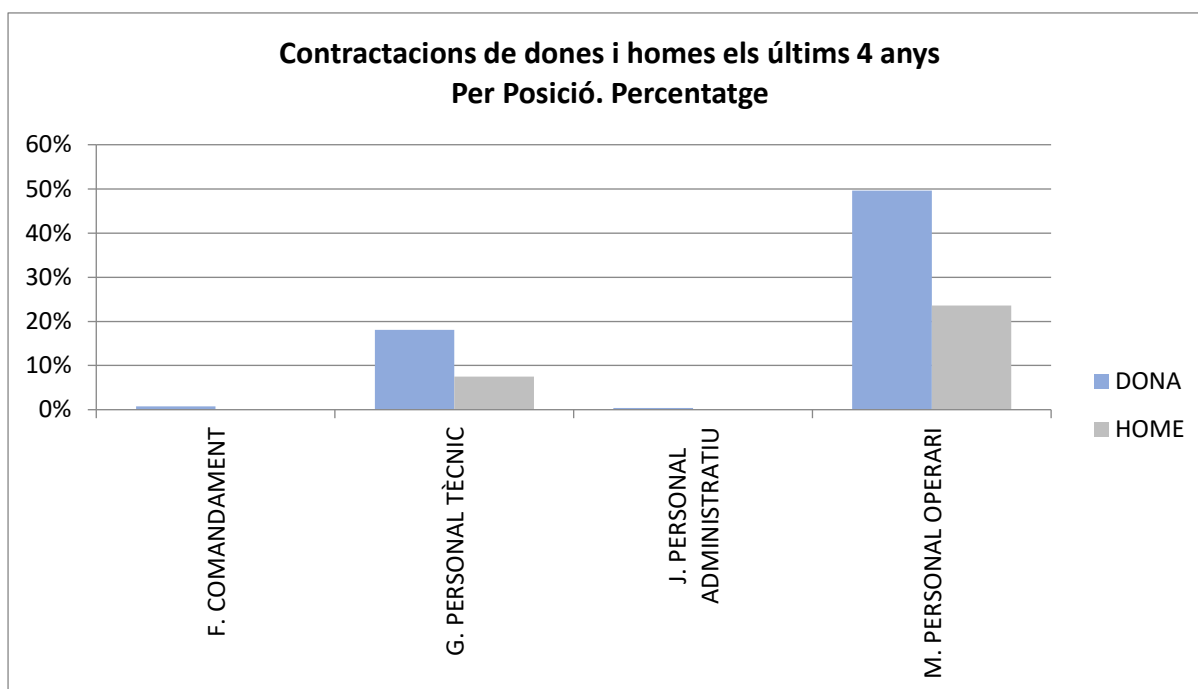


Darrers4anys

4anys

Per Sexe i posició

% Contractacions	DONA	HOME
F. COMANDAMENT	1%	0%
G. PERSONAL TÈCNIC	18%	7%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	0%	0%
M. PERSONAL OPERARI	50%	24%
Total general	69%	31%



SI NO

<ul style="list-style-type: none"> A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa a la posició? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Major presència en el sector de dones.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

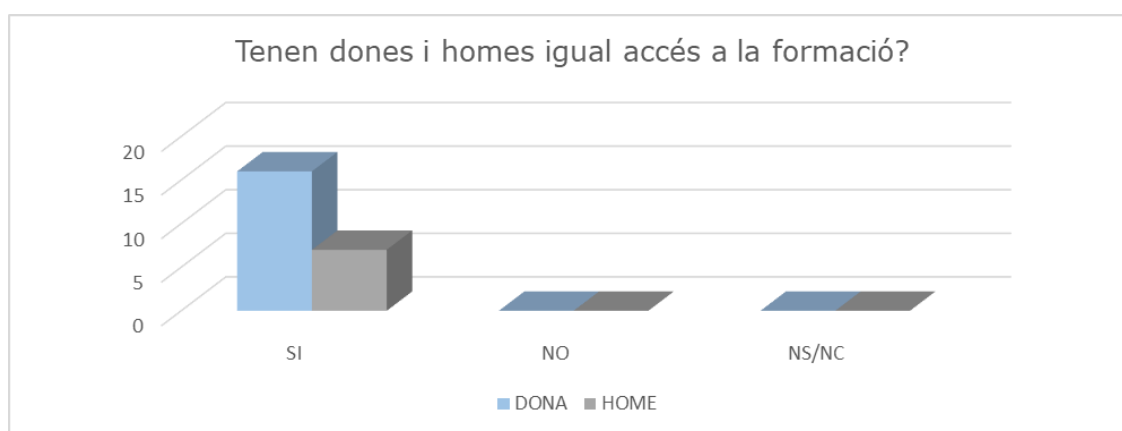
Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">▪ El compromís en la paritat. En llocs de major responsabilitat aconseguit, en la resta, si bé s'intenta, es tendeix a tenir un reflex del sector.	<ul style="list-style-type: none">▪ Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Fundació.▪ Exigir a les empreses externes de selecció (consultoria i ETT) que vetllin per la igualtat de dones i homes.

4. Formació interna i/o contínua

4.1. Percepció de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	16	0	0	
HOME	7	0	0	
Total general	23	0	0	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	70%	0%	0%	
HOME	30%	0%	0%	
Total general	100%	0%	0%	100%

4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació? En cas afirmatiu, aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? <i>No</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

- Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització

Amb el Pla de formació. Direcció tècnica el configura. Existeixen propostes de coordinadors/es i persones treballadores. Dades importants amb la avaluació de competències.

- Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació.

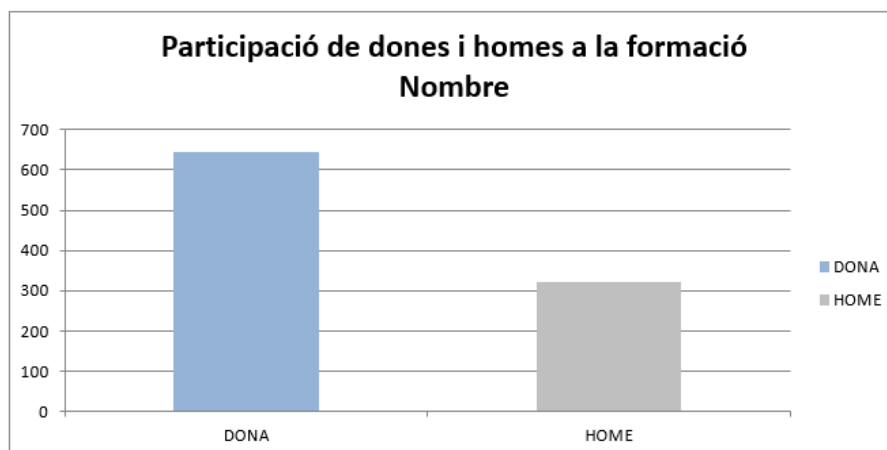
Mitjançant intranet de la Fundació, el Pla de formació i la eina CREIXEM. El Pla d'acollida de la Fundació explica tan el funcionament de la intranet com l'aplicació CREIXEM (Formació) on pots fer peticions d'accions formatives, pots apuntar-te a accions formatives, pots consultar el catàleg de formació, etc).

	SI	NO
• El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Si el vistiplau depèn de la persona superior immediata, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

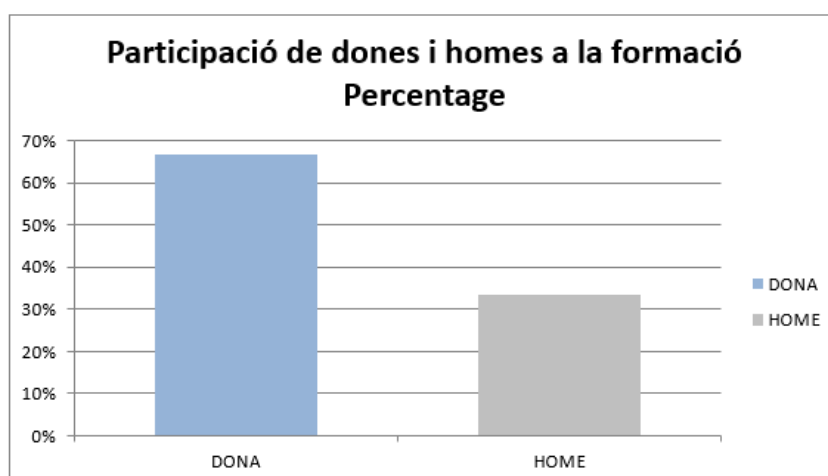
4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació

Núm. hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	645
HOME	323
Total general	967



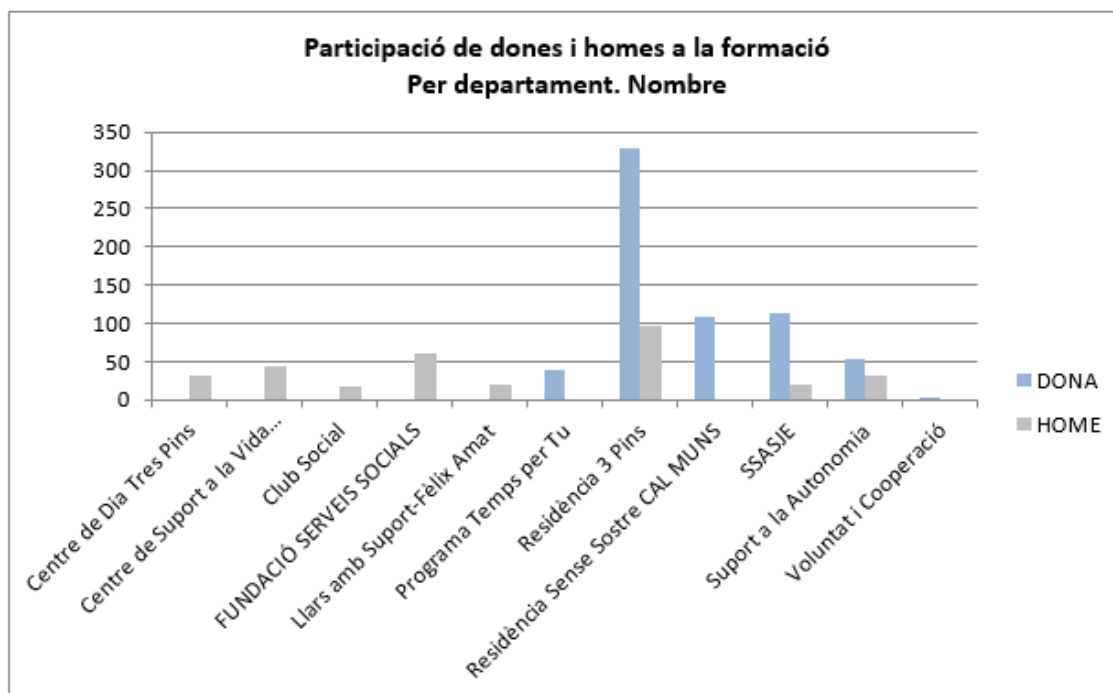
% hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	67%
HOME	33%
Total general	100%



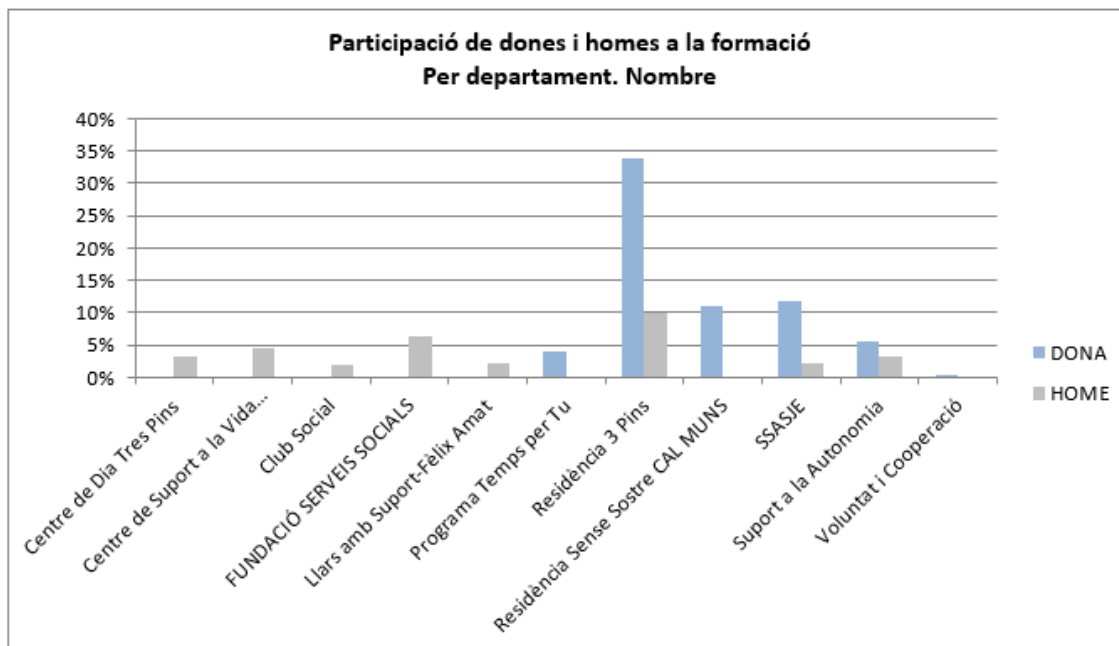
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? <p>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Les dones estan més predisposades a participar en accions formatives. Dons l' oferta està oberta a tothom sense excepció.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Participació de dones i homes segons departament o servei

Núm. Hores Formació anuals	Sexe i Departament	
	DONA	HOME
Centre de Dia Tres Pins		32
Centre de Suport a la Vida Independent		43
Club Social		18,02
FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS		61,72
Llars amb Suport-Fèlix Amat		20
Programa Temps per Tu	40	
Residència 3 Pins	328	96
Residència Sense Sostre CAL MUNS	107,5	
SSASJE	114,5	21
Suport a la Autonomia	53	31
Voluntat i Cooperació	1,5	
Total general	644,5	322,74



% Hores Formació anuals	Sexe i Departament	
	DONA	HOME
Centre de Dia Tres Pins	0%	3%
Centre de Suport a la Vida Independent	0%	4%
Club Social	0%	2%
FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS	0%	6%
Llars amb Suport-Fèlix Amat	0%	2%
Programa Temps per Tu	4%	0%
Residència 3 Pins	34%	10%
Residència Sense Sostre CAL MUNS	11%	0%
SSASJE	12%	2%
Suport a la Autonomia	5%	3%
Voluntat i Cooperació	0%	0%
Total general	67%	33%



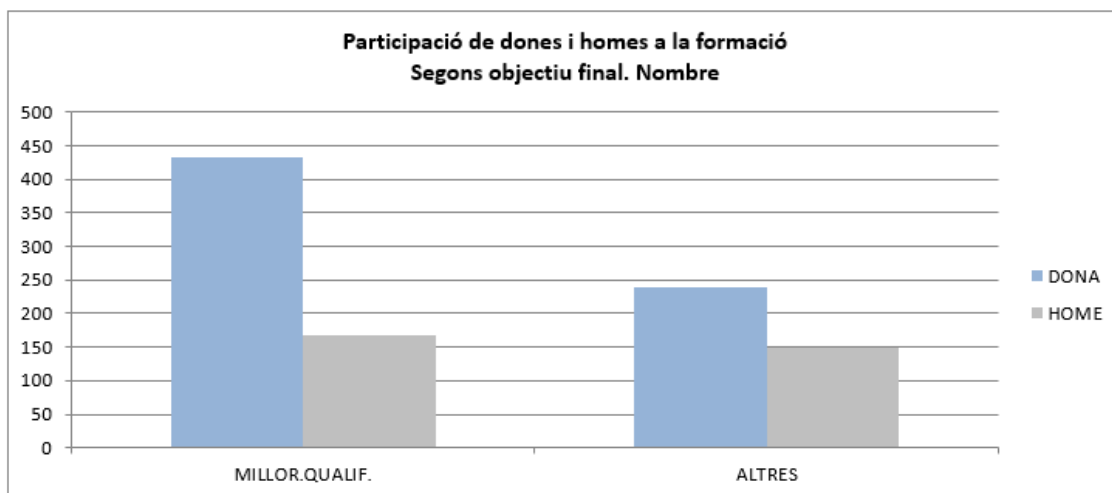
	SI	NO
• Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o servei?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació

Objectiu Formacio

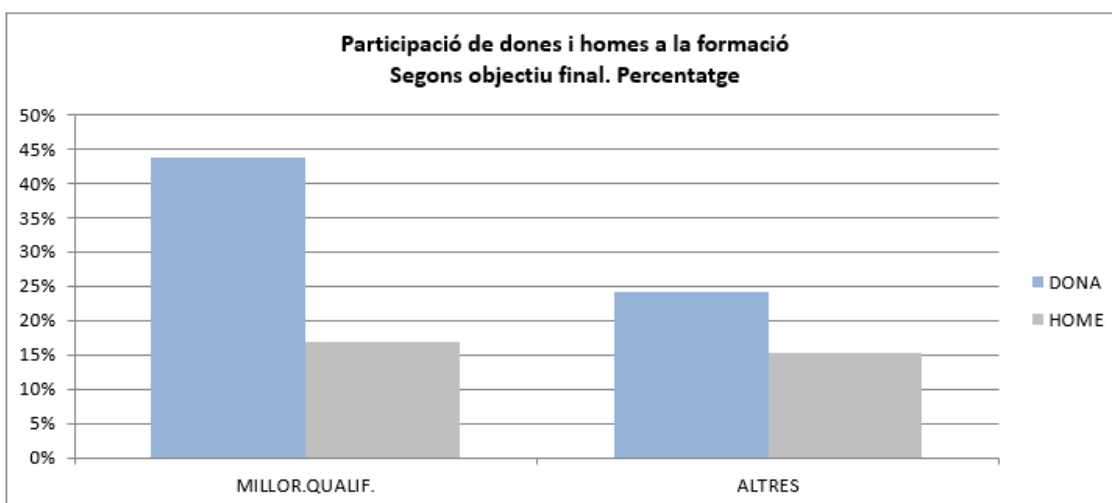
Núm. Hores Formació anuals

Objectiu	DONA	HOME
MILLOR.QUALIF.	432	166,52
ALTRES	240	150,22
Total general	672	316,74



Objectiu Formacio

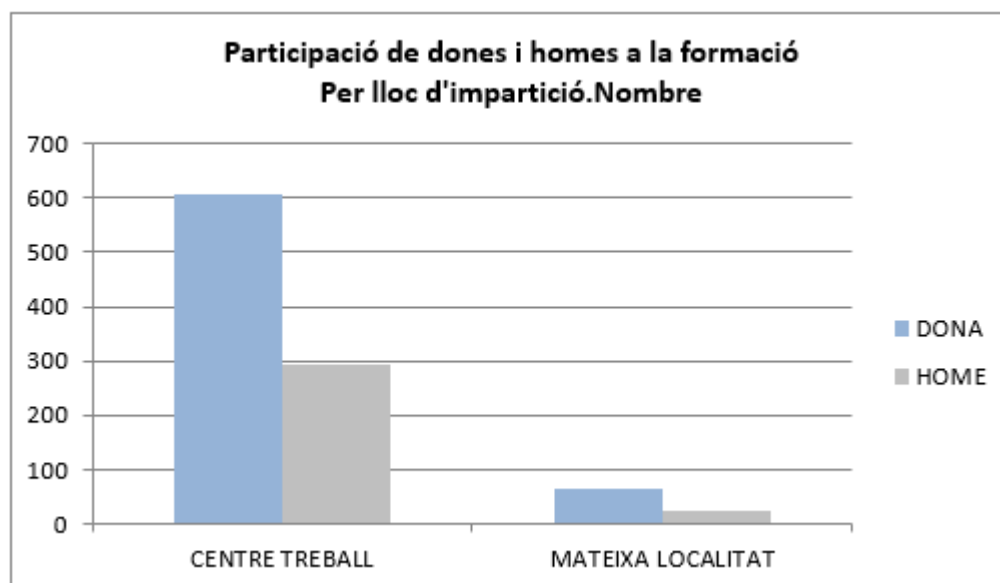
% Hores Formació anual Objectiu	Hores per Objectiu	
	DONA	HOME
MILLOR.QUALIF.	44%	17%
ALTRES	24%	15%
Total general	68%	32%



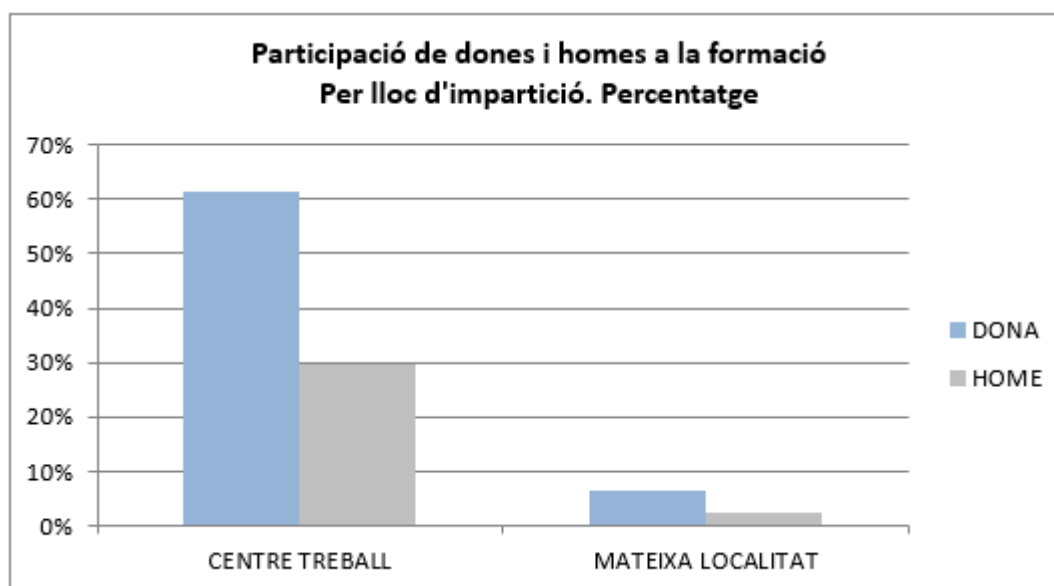
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi

Núm. Hores Formació anuals Lloc Impartició	Hores per Lloc Impartició	
	DONA	HOME
CENTRE TREBALL	606,5	292,22
MATEIXA LOCALITAT	65,5	24,52
Total general	672	316,74



% Hores Formació anuals Lloc Impartició	Hores per Lloc Impartició	
	DONA	HOME
CENTRE TREBALL	61%	30%
MATEIXA LOCALITAT	7%	2%
Total general	68%	32%



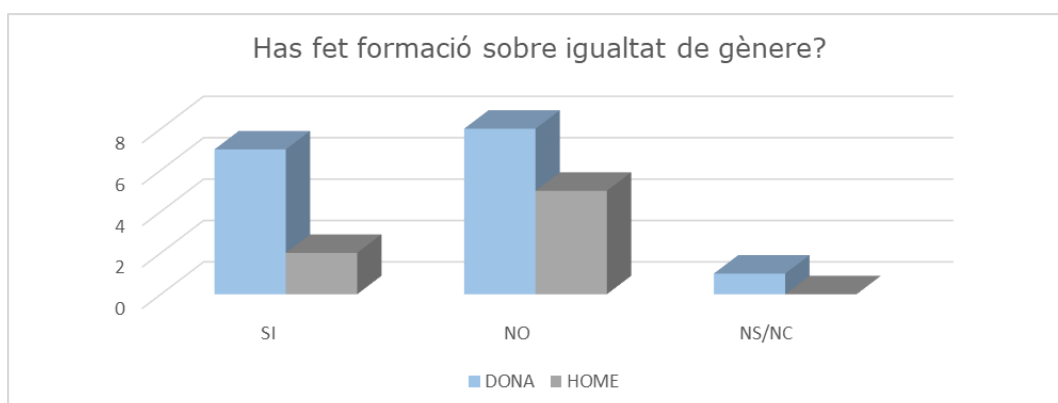
	SI	NO
• Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

	SI	NO
• S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Les persones treballadores han fet formació sobre igualtat de gènere?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	7	8	1	
HOME	2	5	0	
Total general	9	13	1	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	30%	35%	4%	
HOME	9%	22%	0%	
Total general	39%	57%	4%	100%

4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

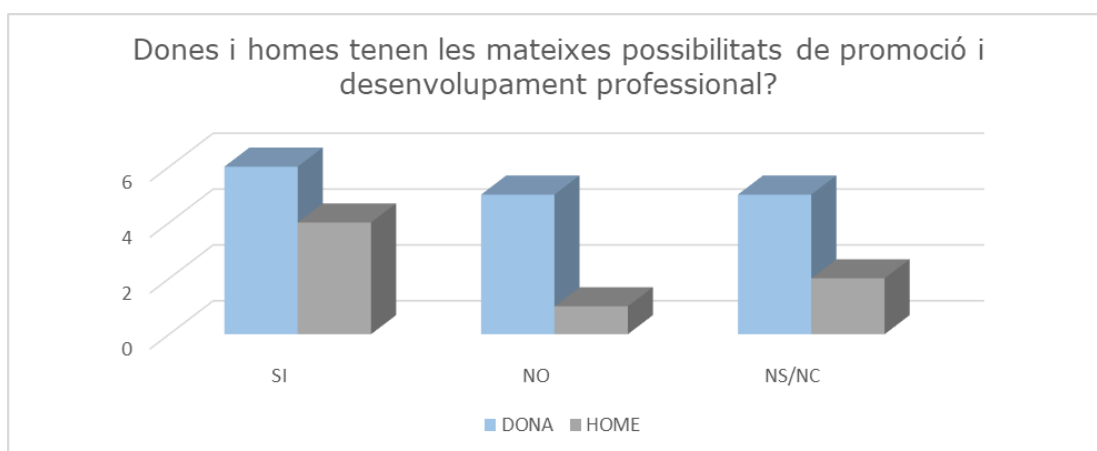
Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es detecten les necessitats formatives a través dels comandaments, o bé, a través del propi professional. ▪ Es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa mitjançant intranet de la Fundació, el Pla de formació i la eina CREIXEM. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives. ▪ Formar en igualtat d'oportunitats a les persones treballadores en general. ▪ Garantir mitjançant el procés d'accés a la formació que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

5.1. Percepció de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	6	5	5	
HOME	4	1	2	
Total general	10	6	7	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	26%	22%	22%	
HOME	17%	4%	9%	
Total general	43%	26%	30%	100%

- Dones i homes tenen una percepció diferent? *Si*

5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? <p>En cas afirmatiu, com s'expressa? <i>Es busca la paritat en els serveis i en altres casos es té en compte l'experiència i formació.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> L'organització ha dissenyat plans de carrera professional? <p>En cas afirmatiu, com es valora el personal promocionat i com s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? <i>Carrera professional l'estableix el conveni col·lectiu.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

- Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?
 - Avaluació de l'acompliment.
 - Opinió del/de la superior immediat/a.
 - Funcionament dels equips de treball.
 - No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? <p>En cas afirmatiu, quins són els criteris? <i>Criteris objectius, sense tindre en compte el gènere.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional. Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? <p>En cas afirmatiu, detalleu els canals. <i>E-mail de difusió general.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres). 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

5.4. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

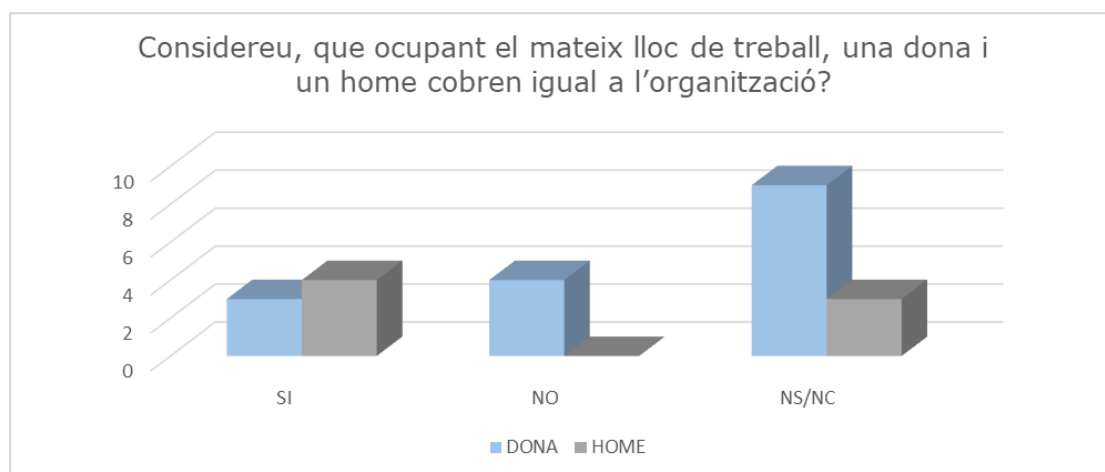
Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. ▪ Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització. ▪ Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. ▪ Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar a les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o desenvolupament professional perquè tinguin coneixement sobre igualtat d'oportunitats. ▪ Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat. ▪ Evitar els desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells de promoció i/o desenvolupament professional.

6. Retribució

6.1. Percepció de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

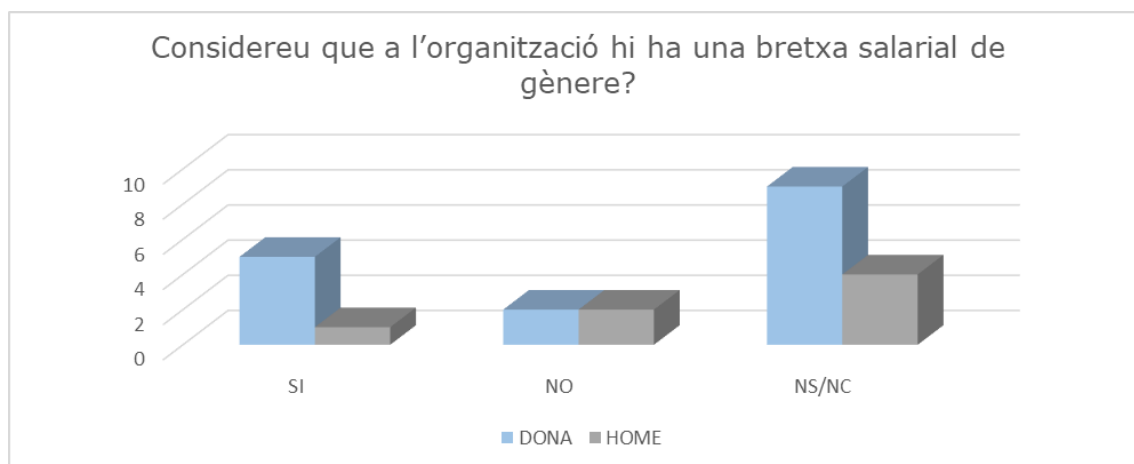


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	3	4	9	
HOME	4	0	3	
Total general	7	4	12	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	13%	17%	39%	
HOME	17%	0%	13%	
Total general	30%	17%	52%	100%

- Dones i homes tenen una percepció diferent? *Si*

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa hi ha una bretxa salarial de gènere?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	5	2	9	
HOME	1	2	4	
Total general	6	4	13	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	22%	9%	39%	
HOME	4%	9%	17%	
Total general	26%	17%	57%	100%

6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? En cas afirmatiu, detalleu l'any en què es va dur a terme. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es retribueixen incentius/variables? En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? <i>Són adjudicats amb caràcter objectiu pel servei desenvolupat i les condicions d'aquest.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> A la vostra empresa hi ha beneficis socials? En cas afirmatiu, detalleu quins i col·lectius que els perceben. <i>Totes les persones treballadores.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beneficis socials. Tipologia.

PLA DE MILLORES SOCIALS 2021

A la nostra Institució considerem el nostre equip humà com un dels actius més valuosos. És per això que, en el marc de la política de Responsabilitat Social Corporativa envers els i les professionals, aprovem anualment un **Pla de Millores Socials** que recull un conjunt d'avantatges adreçats a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i els quals van més enllà d'allò que estableixen els convenis col·lectius que ens són d'aplicació.

D'altra banda, aquest pla també inclou altres beneficis, com la possibilitat de gaudir de franc o amb descompte d'alguns serveis de la nostra cartera assistencial; o bé oferir preus subvencionats de menjador o descomptes i promocions en l'adquisició de productes i serveis en establiments amb els que el Grup ha establert acords de col·laboració.

El Pla de Millores Socials es revisa i aprova anualment per part la direcció del Grup Sant Pere Claver en funció dels seus resultats, de les prioritats estratègiques i les possibilitats financeres i organitzatives de la Institució.

A continuació trobareu tota la informació relativa a les millores previstes per a l'any 2021, indicant-vos en què consisteixen i el procediment que heu de seguir per beneficiar-vos-en.

Per a qualsevol dubte sobre el seu contingut podeu contactar amb l'àrea de Recursos Humans via correu electrònic o per telèfon:

Manel Barbero · jmbarbero@fhspereclaver.org · 93 826 84 09 - ext. 3129
Raúl Morales · rmorales@fhspereclaver.org · 93 826 84 07 - ext. 3114
Alberto Pérez · avillarmin@fhspereclaver.org · 93 826 84 08 - ext. 3115

També podeu fer servir aquests mateixos correus per fer arribar els vostres suggeriments o **proposar noves línies de col·laboració amb altres empreses o entitats**, les quals estudiarem.

RESUM DE LES MILLORES SOCIALS

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Dia festiu el dia de l'aniversari
- Ens comprometem amb la maternitat allargant el permís
- Facilitem estar amb els nostres fills/es els dies de lliure disposició escolar
- Tenim cura dels professionals amb familiars a càrrec i dependents
- Acompanyem als professionals en moments difícils: separació o divorci

Premis i reconeixements

- Més dies de lleure per als/les professionals sèniors
- Xecs regal per casaments i parelles de fet
- També per celebrar els naixements de fills i filles

Serveis subvencionats

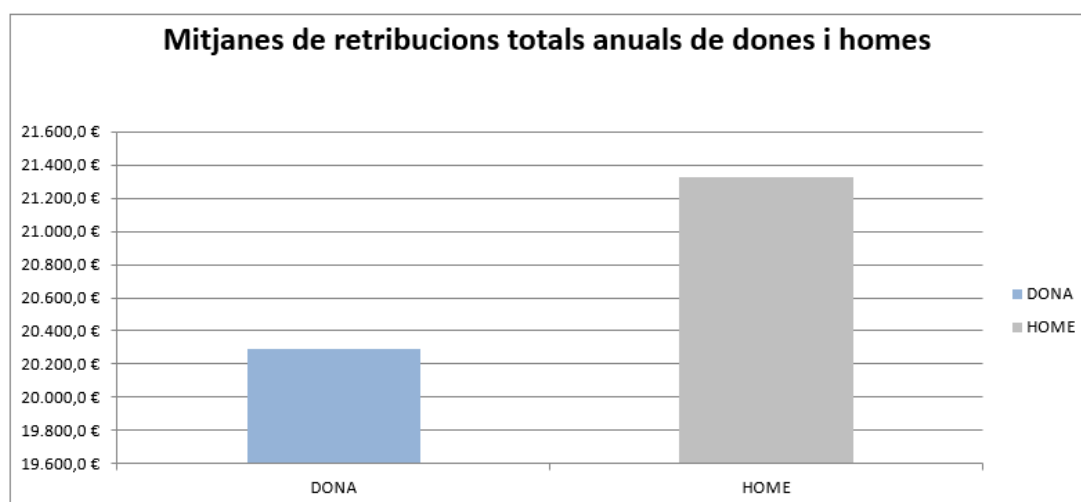
- Fundació Sanitària Sant Pere Claver
- Clínica Dental
- Activitats Institut Docent i Recerca
- Tiquets Menjador

6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	20.291,7 €
HOME	21.329,0 €
Total general	20.685,2 €

Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
 4,9%



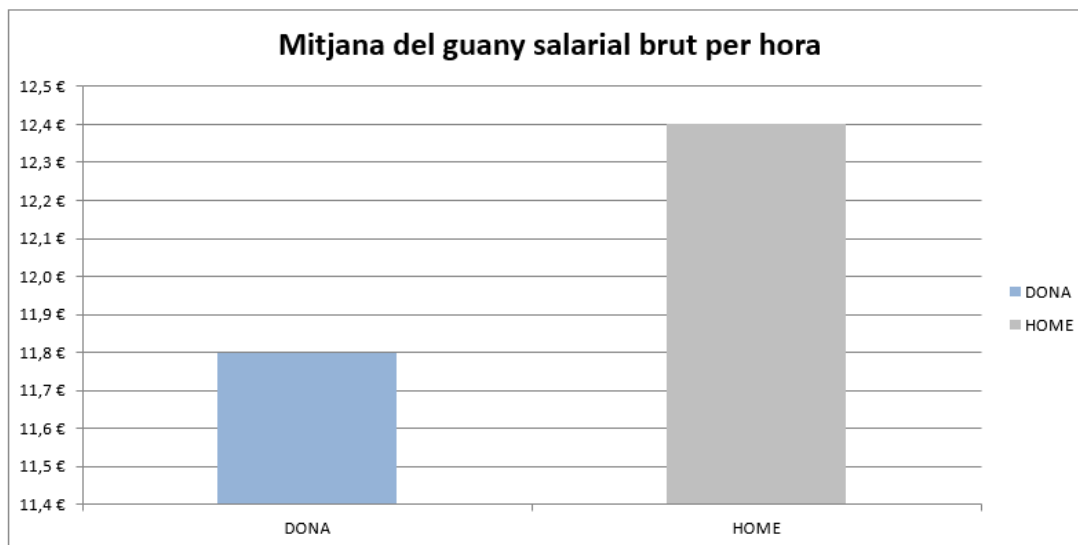
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? <p>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? <i>Bretxa del 4,9% conseqüència dels complements obligatoris previstos a conveni, complements voluntaris i variables, tots relacionats a la feina pròpia del lloc supeditada al servei concret.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	11,8 €
HOME	12,4 €
Total general	12,0 €

Bretxa Salarial.
 Mitjanes del guany salarial
 brut per hora
 4,9%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora? <p>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? <i>Bretxa del 4,9% conseqüència dels complements obligatoris previstos a conveni, complements voluntaris i variables, tots relacionats a la feina pròpia del lloc supeditada al servei concret.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.4. Conclusions de l'àmbit retribució

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització. ▪ Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a la Fundació. ▪ Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials. ▪ Es retribueixen incentius / variables i es garanteix l'objectivitat a l'hora determinar-los. ▪ L'organització disposa de beneficis socials. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes.

7. Temps de treball i corresponsabilitat

Disposeu de mesures que afavoreixen la conciliació i corresponsabilitat dins de l'organització? En cas afirmatiu feu una relació de les mateixes:

Sí

RESUM DE LES MILLORES SOCIALS

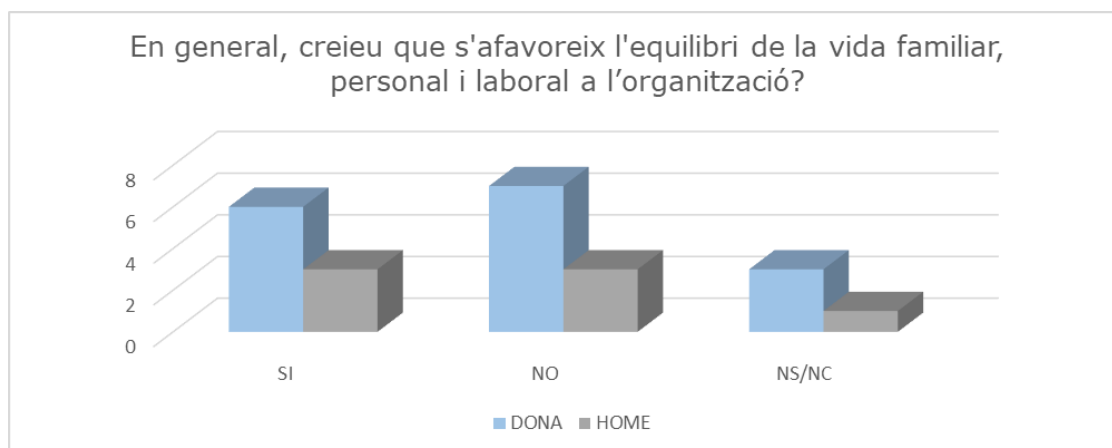
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Dia festiu el dia de l'aniversari
- Ens comprometem amb la maternitat allargant el permís
- Facilitem estar amb els nostres fills/es els dies de lliure disposició escolar
- Tenim cura dels professionals amb familiars a càrrec i dependents
- Acompanyem als professionals en moments difícils: separació o divorci

7.1. Percepció de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?

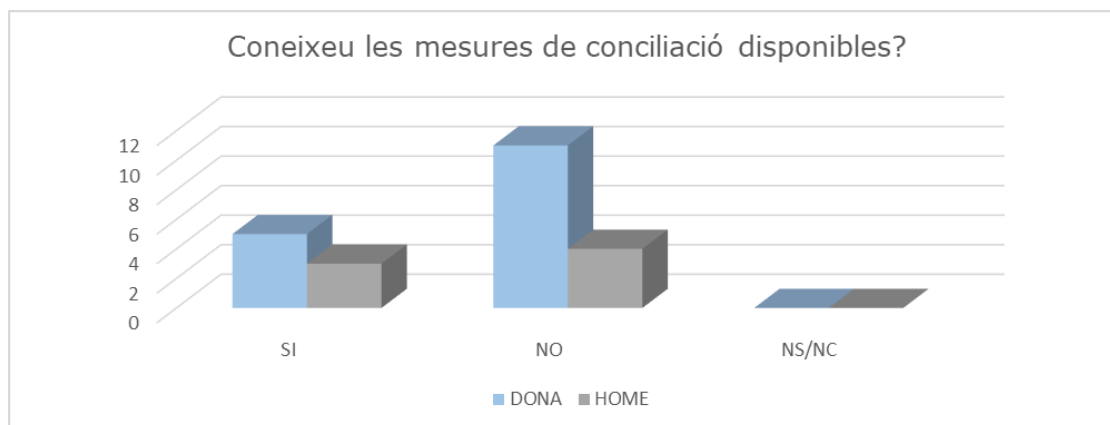




Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	6	7	3	
HOME	3	3	1	
Total general	9	10	4	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	26%	30%	13%	
HOME	13%	13%	4%	
Total general	39%	43%	17%	100%

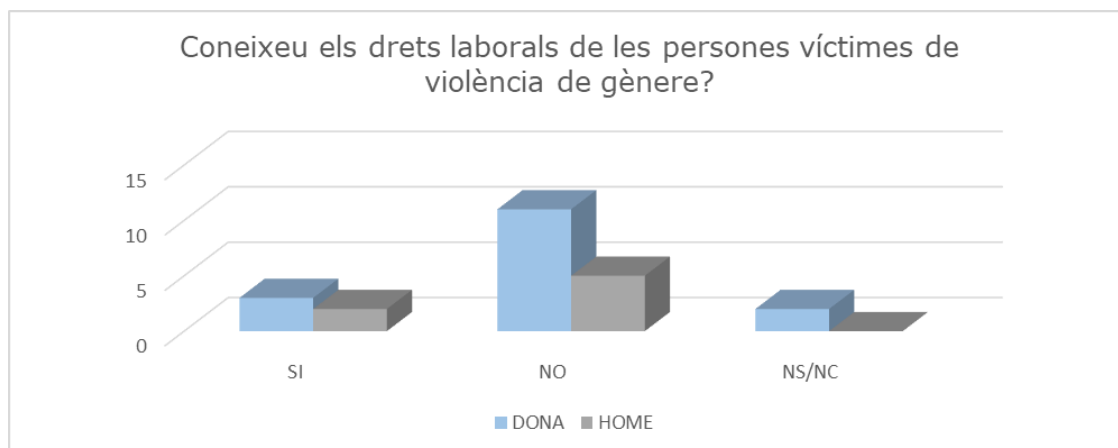
- Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen les mesures de conciliació?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	5	11	0	
HOME	3	4	0	
Total general	8	15	0	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	22%	48%	0%	
HOME	13%	17%	0%	
Total general	35%	65%	0%	100%

- Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	3	11	2	
HOME	2	5	0	
Total general	5	16	2	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	13%	48%	9%	
HOME	9%	22%	0%	
Total general	22%	70%	9%	100%

- Dones i homes tenen una percepció diferent? *Si*

7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? <p>En cas afirmatiu, detalleu les mesures. <i>Teletreball.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? <p>En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures? <i>Les millores socials estan a la intranet de la Fundació.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures? <p>En cas afirmatiu, quines? <i>Totes les previstes en les millores socials com tothom.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? <p>Quines creieu que en són les causes? <i>Corresponsabilitat familiar.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> En cas que hi hagi diferències, aquestes perjudiquen especialment a les dones pel que fa a la seva acceptació als equips de treball? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

7.3. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

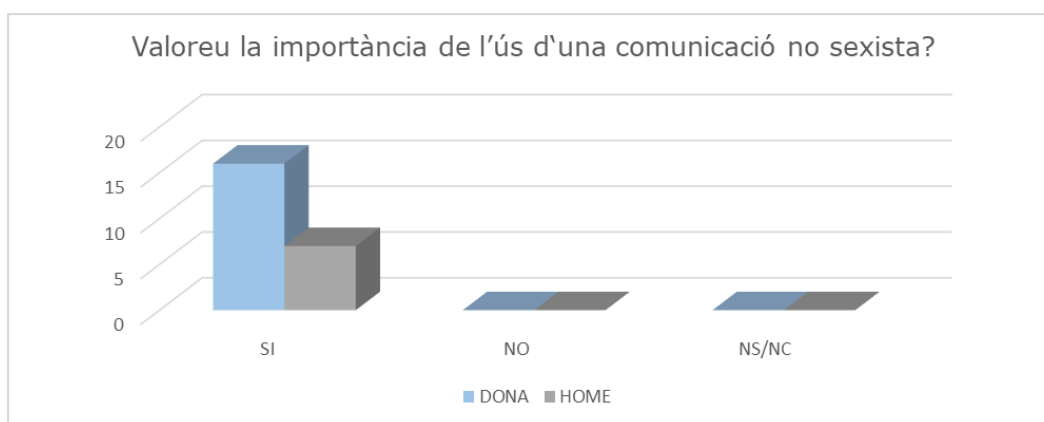
Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> L'organització compte amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització. 	<ul style="list-style-type: none"> Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí. Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures. Afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

8. Comunicació no sexista

8.1. Percepció de les persones

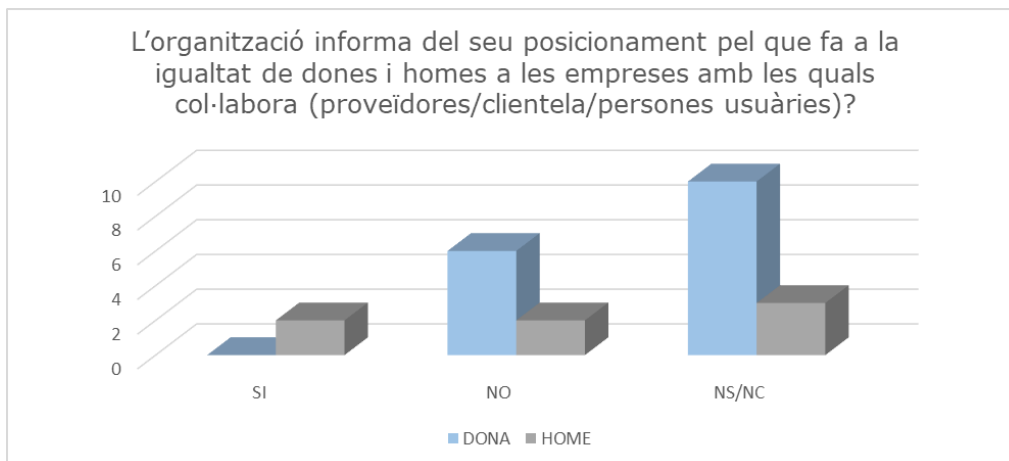
Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Com valoren les persones que han realitzat l'entrevista la importància de l'ús d'una comunicació no sexista?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	16	0	0	
HOME	7	0	0	
Total general	23	0	0	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	70%	0%	0%	
HOME	30%	0%	0%	
Total general	100%	0%	0%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	0	6	10	
HOME	2	2	3	
Total general	2	8	13	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	0%	26%	43%	
HOME	9%	9%	13%	
Total general	9%	35%	57%	100%

8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva? <p>En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb exemples reals (documentació interna i externa). <i>S'intenta, tot i així es revisaran els continguts de la pàgina web.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

8.3. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tant a escala interna com externa, s'intenta fer un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva. ▪ El 100% valora importància de l'ús d'una comunicació no sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. ▪ Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. ▪ Sol·licitar a les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

9. Salut laboral

9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

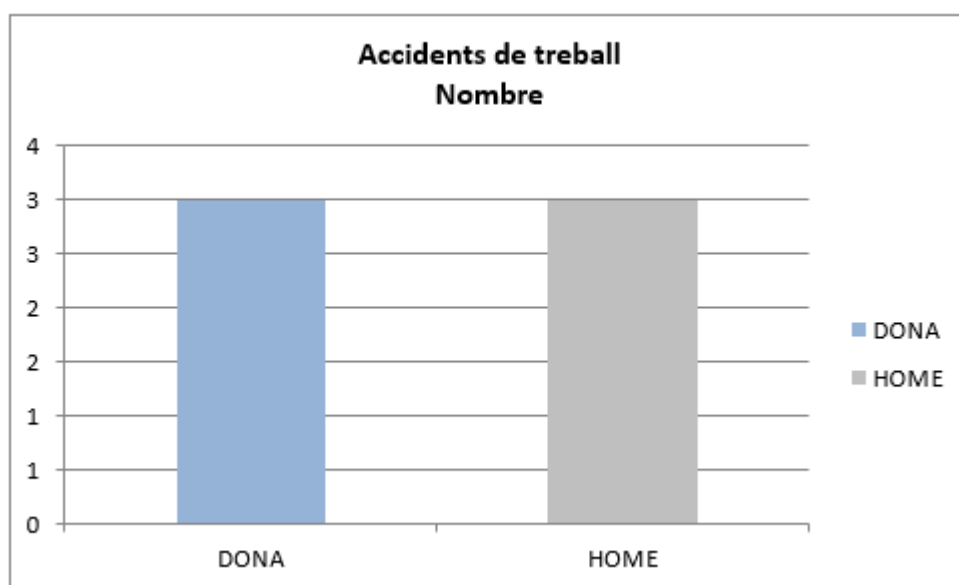
9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es contemplan mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? <p>En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades?</p> <p><i>Prestació risc embaràs. Si bé, depèn de la Mutua AT/EP, actualment el criteri generalitzat es estimació de la prestació a les 30 setmanes de gestació en relació a l'embaràs. Res respecte període de lactància.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

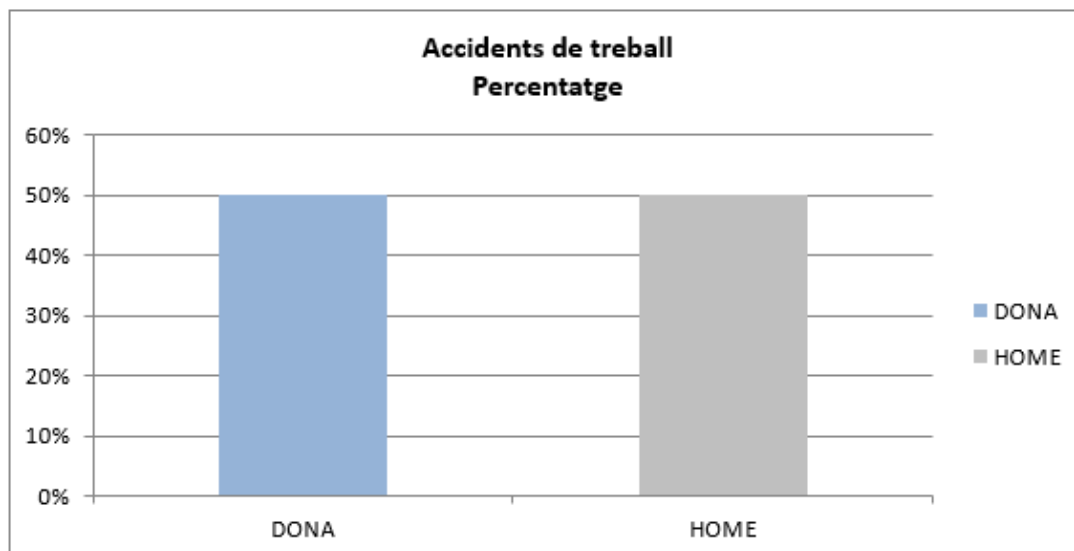
9.3. Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat

Sexe	Núm Accidents
DONA	3
HOME	3
Total general	6



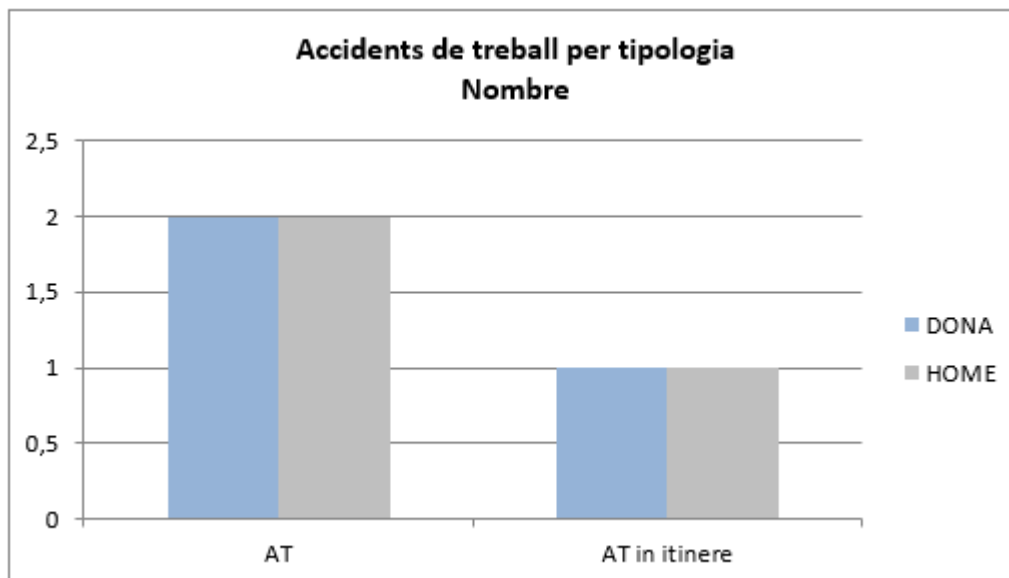
Sexe	% Accidents
DONA	50%
HOME	50%
Total general	100%



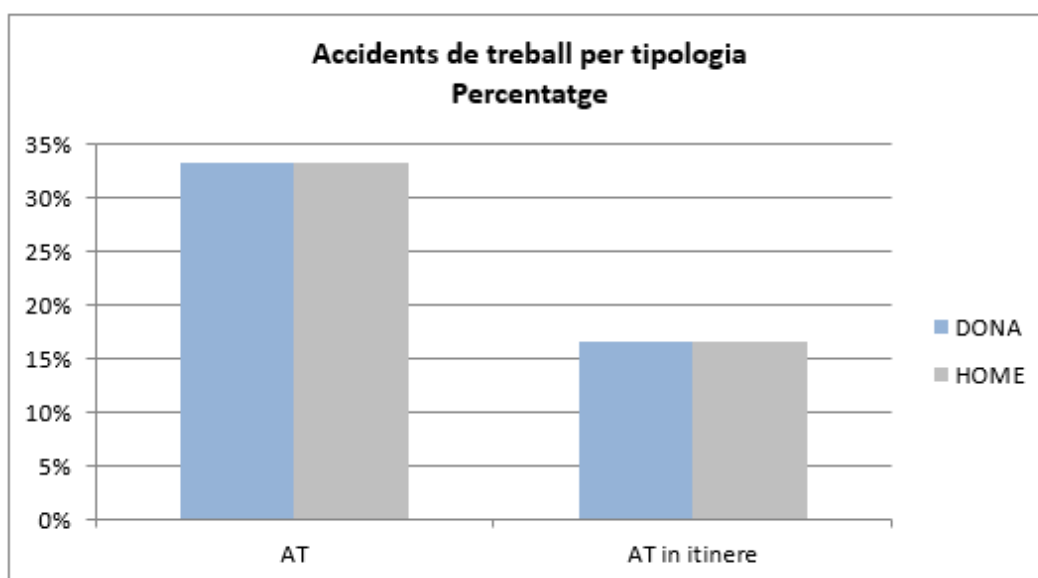
	SI	NO
• S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Accidents de treball per tipologia

Núm. Tipus d' Accident	per Sexe	
	DONA	HOME
AT	2	2
AT in itinere	1	1
Total general	3	3



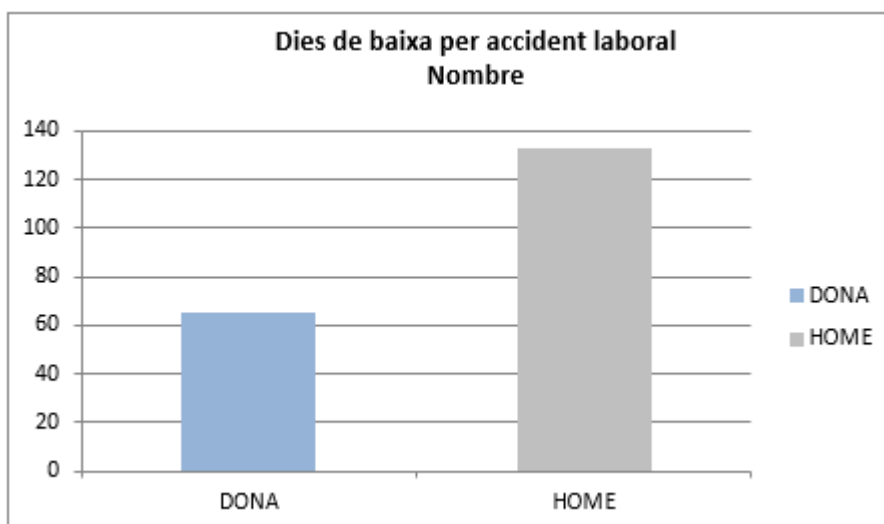
% Tipus d' Accident	per Sexe	
	DONA	HOME
AT	33%	33%
AT in itinere	17%	17%
Total general	50%	50%



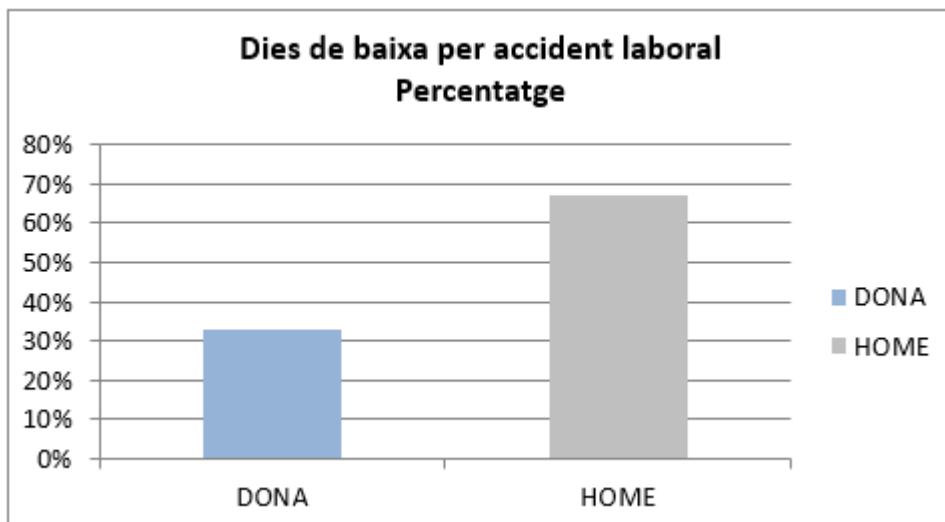
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dies de baixa per accident laboral

Sexe	Núm. Dies de baixa accident
DONA	65
HOME	133
Total general	198



Sexe	% Dies de baixa accident
DONA	33%
HOME	67%
Total general	100%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

9.4. Malaltia professional

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia i dies de baixa per malaltia professional

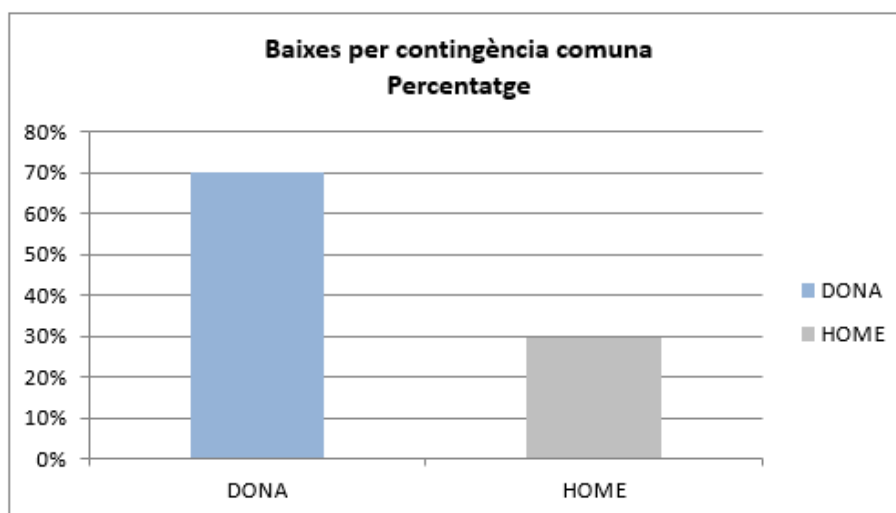
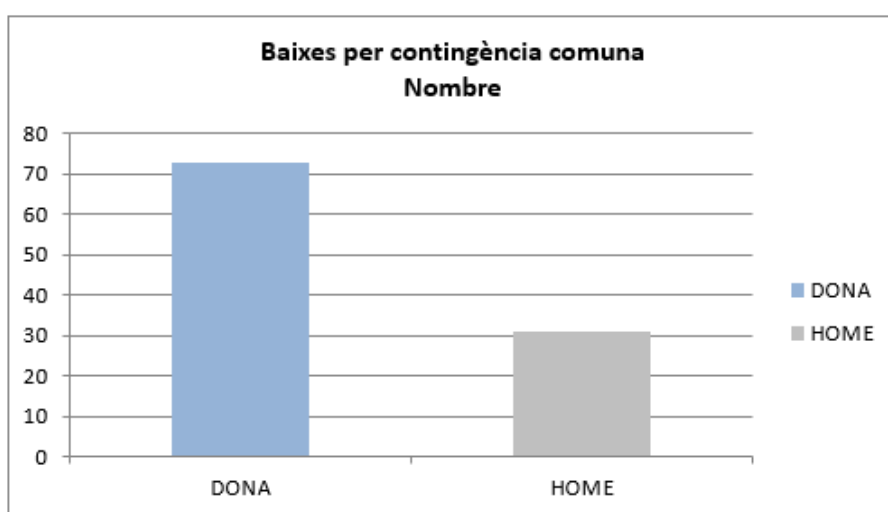
NO APLICA



9.5. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna

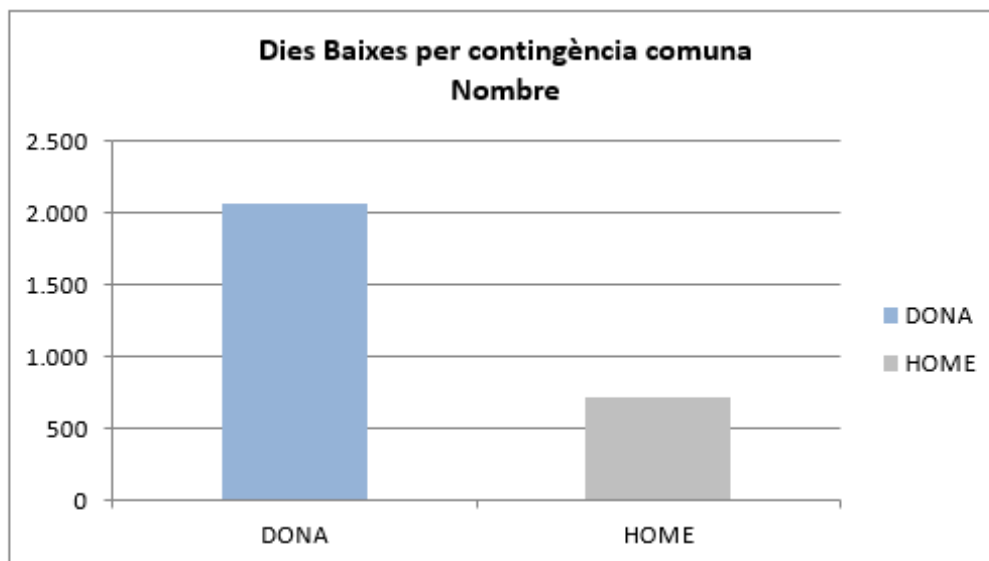
Sexe	Núm. de baixes	Total dies de baixa
DONA	73	2.065
HOME	31	719
Total general	104	2.784
	4%	96%

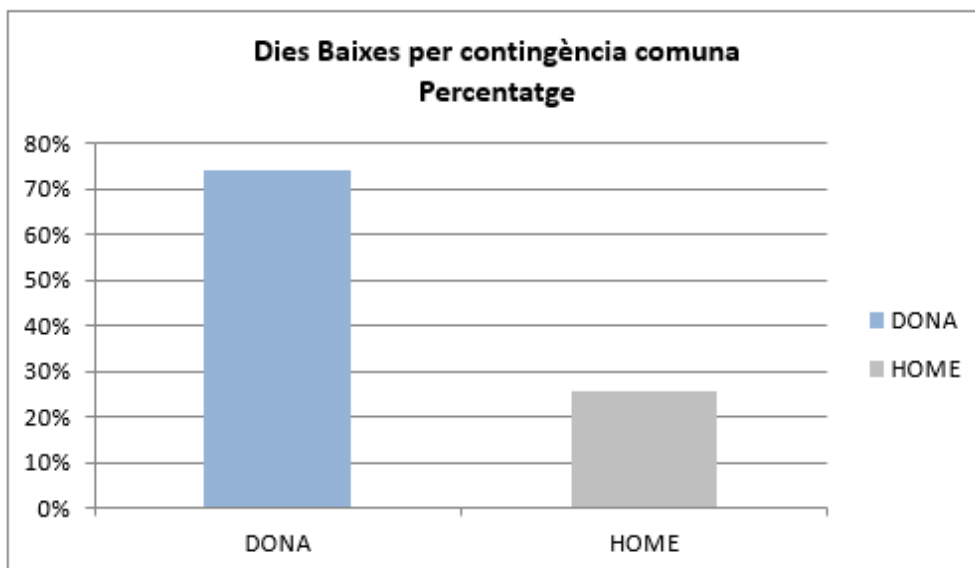


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? <p>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Proporcional a la representativitat.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dies de baixa per contingència comuna

Sexe	Núm. de baixes	Total dies de baixa
DONA	73	2.065
HOME	31	719
Total general	104	2.784
	4%	96%





	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes? <p>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Proporcional a la representativitat.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral

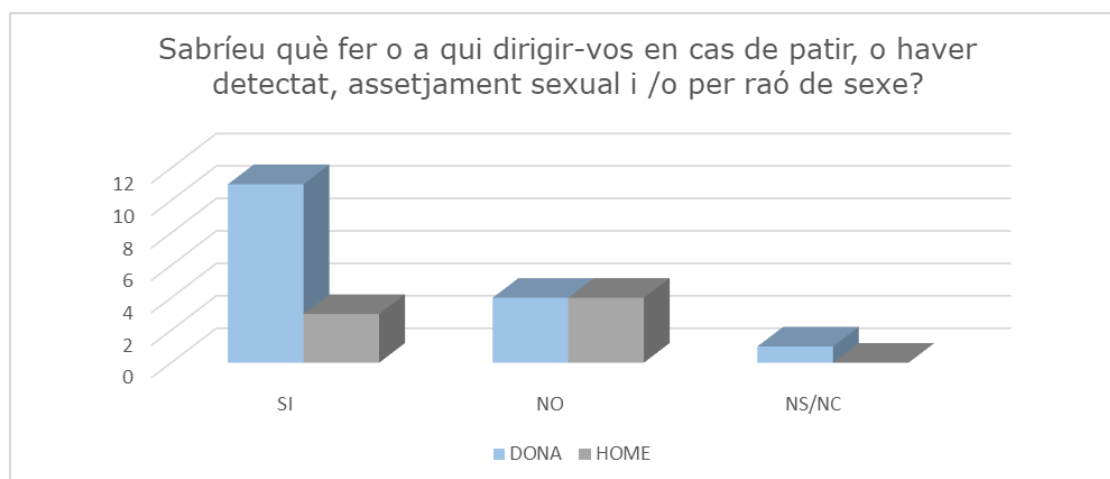
Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades. 	<ul style="list-style-type: none"> Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere de l'organització. Donar a conèixer els riscos específics a que estan exposats els treballadors i treballadores per el fet de ser home o dona.

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

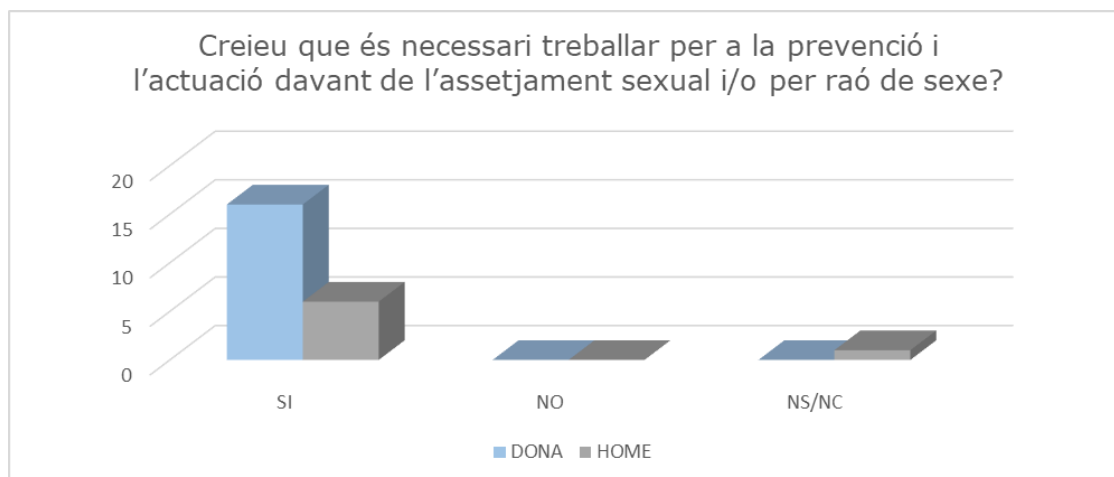
Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Saben les persones que han respost l'enquesta a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?



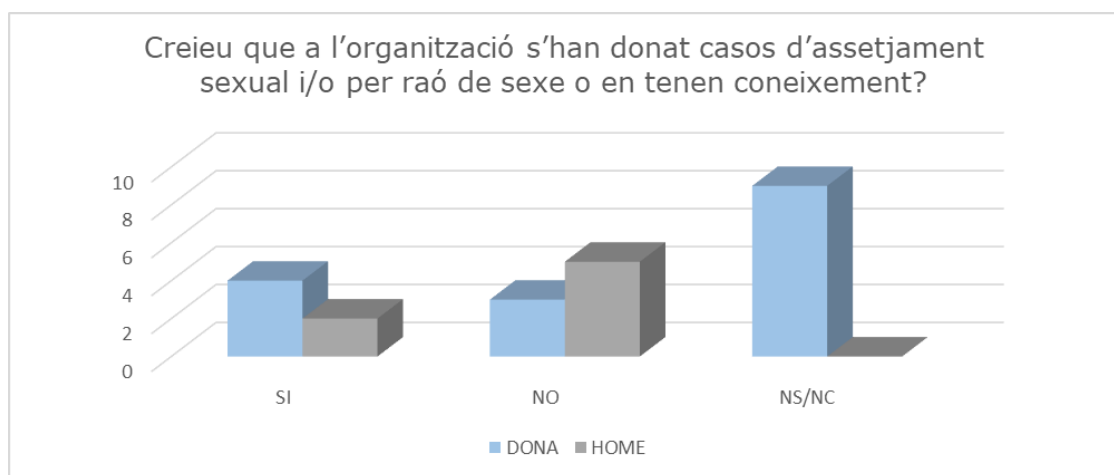
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	11	4	1	
HOME	3	4	0	
Total general	14	8	1	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	48%	17%	4%	
HOME	13%	17%	0%	
Total general	61%	35%	4%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	16	0	0	
HOME	6	0	1	
Total general	22	0	1	23

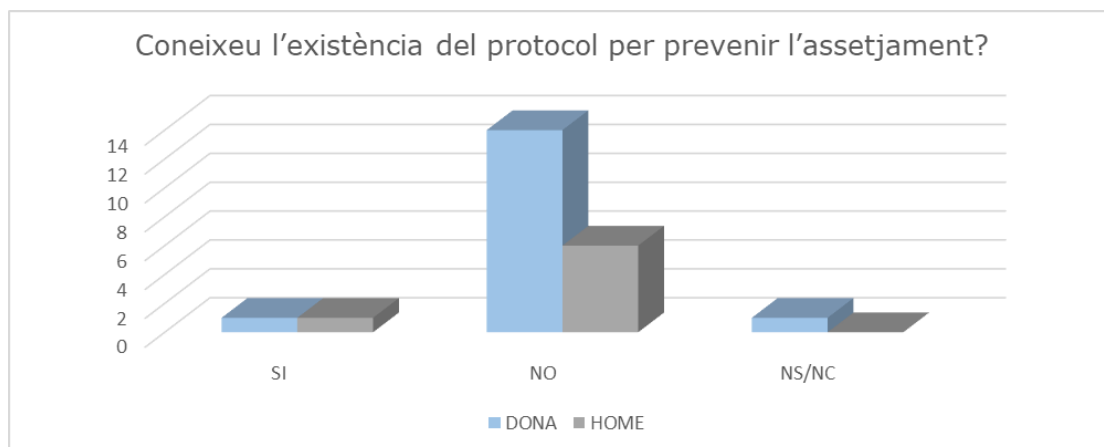
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	70%	0%	0%	
HOME	26%	0%	4%	
Total general	96%	0%	4%	100%





Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	4	3	9	
HOME	2	5	0	
Total general	6	8	9	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	17%	13%	39%	
HOME	9%	22%	0%	
Total general	26%	35%	39%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	1	14	1	
HOME	1	6	0	
Total general	2	20	1	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	4%	61%	4%	
HOME	4%	26%	0%	
Total general	9%	87%	4%	100%

10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Disposeu d' un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? <p>En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa i la data de realització del protocol. <i>Protocol Grup Sant Pere Claver, juny 2010.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. <p>En cas afirmatiu, quines han estat les vies? <i>Consta a la intranet</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> Es disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, si bé, ha d'actualitzar-se. No ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual. Un 96% de les persones enquestades creu que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> S'ha de comunicar millor aquest protocol a la totalitat de la plantilla. Un 87% de les persones entrevistades no coneixen l'existència del protocol. Per tant, donar a conèixer als professionals el protocol d'assetjament. Reflectir la participació de la Comissió d'Igualtat en el procés establert en el protocol.

OBJECTIUS

L'objectiu general del Pla d'Igualtat d'Oportunitats és assolir la igualtat entre dones i homes en el si de la Fundació i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere.

A partir d'aquest objectiu general i d'acord amb la diagnosi duta a terme, la Fundació planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els set objectius següents:

1. Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat.
2. Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes.
3. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de la Fundació.
4. Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de les persones treballadores.
5. Garantir la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.
6. Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a la Fundació.
7. Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere.

PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció està conformat per onze accions que s'aplicaran a tota la Fundació, que sorgeixen per la consecució dels set objectius generals exposats anteriorment.

De cada acció s'ha elaborat una fitxa amb el següent contingut:

- N° d'acció: Número identificatiu de l'acció.
- Acció: Nom de l'acció realitzada.
- Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per la Fundació.
- Objectius específic: Objectiu concret que pretén aconseguir per la Fundació.
- Descripció: Descripció de l'acció que inclou la fitxa.
- Persona responsable del seu acompliment: Persona que vetllarà perquè l'acció es compleixi segons la descripció prevista.
- Recursos de personal: Persones implicades en l'acció.
- Recursos econòmics: Cost econòmic de l'acció.
- Recursos materials: Eines i materials necessaris per portar a terme l'acció.
- Calendari: Temps previst per portar a terme l'acció amb data d'inici i data de finalització.
- Indicadors de seguiment i avaluació: Indicador que s'associa a l'acompliment de l'acció.

Aquestes accions són les que es duran a terme en la vigència del Pla d'Igualtat. En aquest sentit, es farà una revisió semestral de l'estat d'execució d'aquestes accions, aixecant acta de cadascuna de les reunions per part de la Comissió d'Igualtat.

Núm. d'acció	Acció
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2021-2025

Objectiu general	Assolir la igualtat entre homes i dones en el si de l'empresa i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere.
Objectiu específic	Cultura i gestió organitzativa

Descripció
Realitzar una diagnosi Elaborar un disseny i planificació de les mesures a portar a terme Tenir el pla d'igualtat 2021-2025 Registrar el pla d'igualtat

Responsable del seu acompliment
Comissió d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Comissió d'igualtat (integrada per membres RLT, Recursos Humans i Direcció)	No aplica	Eina de diagnosi del Departament de Treball, Afers socials i Famílies

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2025

Indicadors de seguiment i avaluació
Inscriure el Pla d'igualtat al registre del Departament de Treball, afers socials i família.

Núm. d'acció	Acció
2	Actualització de la missió, visió i valors de la Fundació

Objectiu general	Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat
Objectiu específic	Cultura i gestió organitzativa

Descripció
Revisar, actualitzar contingut pàgina web per garantir el compromís institucional amb l'igualtat de gènere.

Responsable del seu compliment
Cap Comunicació i Cap informàtica

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea d'informàtica Àrea comunicació	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2022

Indicadors de seguiment i avaluació
Data d'actualització web.

Núm. d'acció	Acció
3	Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitats. Actualitzar el clausulat del contractes amb proveïdors i clients.

Objectiu general	Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat
Objectiu específic	Cultura i gestió organitzativa

Descripció
Revisar, actualitzar i difondre un clausulat contractual que garanteixi el compromís institucional amb l'igualtat de gènere. I aconseguir vies de comunicació més eficients per informar als proveïdors/clients del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats

Responsable del seu acompliment
Cap Àrea Jurídica

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Compliance Officer	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2023

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de l'actualització dels continguts dels clausulats contractuals.

Núm. d'acció	Acció
4	Actualització del Pla d'Acollida

Objectiu general	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de la Fundació.
Objectiu específic	Condicions laborals

Descripció
Revisar i actualitzar contingut del Manual d'Acollida per garantir el compromís institucional amb l'igualtat de gènere.

Responsable del seu acompliment
Cap Recursos Humans

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea de Recusos Humans	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2022

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de l'actualització del Manual d'Acollida.

Núm. d'acció	Acció
5	Revisió i actualització dels protocols de selecció i/o promoció

Objectiu general	Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de la Fundació.
Objectiu específic	Accés a la Fundació i promoció i/o desenvolupament professional

Descripció
Disposar d'indicadors de representativitat per gènere en els diferents llocs de treball, departaments i grups professionals amb la finalitat que les persones que participin en la presa de decisions de les incorporacions de les persones candidates en els processos de selecció i/o promoció siguin coneixedores de la proporció de dones i homes i que en aquelles seleccions i/o promocions en les que el lloc a cobrir existeixi una desigualtat patent entre homes i dones, es tingui en compte la paritat, tenint les mateixes capacitats i pertant es doni prioritat al col·lectiu minoritari.

Persona responsable del seu acompliment
Cap Recursos Humans

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea de Selecció	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2024

Indicadors de seguiment i avaluació
Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual: Nº i % de dones i homes per lloc de treball. Nº i % de dones i home per departament. Nº i % de dones i homes per grup professional.

Núm. d'acció	Acció
6	Actualitzar el protocol de formació per incorporar la igualtat de gènere.

Objectiu general	Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat
Objectiu específic	Formació interna i/o continua

Descripció
Revisar, actualitzar i difondre el protocol de formació que garanteixi el compromís institucional amb l'igualtat de gènere. Disposar d'indicadors de representativitat per gènere en les accions formatives, per als diferents llocs de treball, departaments i grups professionals.

Persona responsable del seu acompliment
Cap Formació

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea de formació	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2024

Indicadors de seguiment i avaluació
Versió actualitzada del protocol de formació. Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual: Nº i % de dones i homes per acció formativa i lloc de treball. Nº i % de dones i home per acció formativa i per departament. Nº i % de dones i homes per acció formativa i per grup professional.

Núm. d'acció	Acció
7	Accions formatives per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a tot el personal.

Objectiu general	Integrar en la cultura de la Fundació el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu de la Fundació. Constituir-se com una Fundació de referència en el sector a nivell d'igualtat
Objectiu específic	Formació interna i/o continua

Descripció
Planificar accions formatives de sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Persona responsable del seu acompliment
Cap Formació

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea de formació	Cost del curs	Precencials (aula) i online (plataforma elearning)

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2025

Indicadors de seguiment i avaluació
Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual: Nº i % de dones i homes formades per lloc de treball. Nº i % de dones i home formades per departament. Nº i % de dones i homes formades per grup professional.

Núm. d'acció	Acció
8	Vetllar per una política retributiva i una classificació professional neutra.

Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de les persones treballadores.
Objectiu específic	Retribució

Descripció
Establir el circuit i procediment per tal de garantir la inexistència de bretxa salarial.

Persona responsable del seu acompliment
Cap Recursos Humans

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea de Recusos Humans Àrea de Relacions Laborals	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2025

Indicadors de seguiment i avaluació
Realitzant seguiment retributiu anual per avaluar la bretxa salarial.

Núm. d'acció	Acció
9	Conciliació laboral, familiar i personal

Objectiu general	Integrar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en la cultura organitzativa.
Objectius específic	Temps de treball i corresponsabilitat

Descripció
Garantir que tota la plantilla coneix els drets de conciliació de la vida laboral, personal y familiar. Difondre les millores socials existents a la Fundació. Treballar cap a una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sensibilitzar a tota la plantilla en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Persona responsable del seu compliment
Cap Recursos Humans

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea de Recusos Humans Àrea de Relacions Laborals Àrea d'Informàtica	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2022

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de difusió de la informació referent a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Núm. d'acció	Acció
10	Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a la Fundació
Objectiu específic	Comunicació no sexista

Descripció
<p>Vetllar per una comunicació igualitària, inclusiva i no sexista.</p> <p>Dissenyar una guia / protocol de llenguatge no sexista.</p> <p>Fer accions de difusió i implementació de la guia de llenguatge inclusiu als centres i serveis de l'entitat.</p> <p>Actualitzar el contingut pàgina web per garantir el llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista.</p>

Persona responsable del seu compliment
Cap Comunicació i Cap Recursos Humans

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea de Comunicació Àrea de Recursos Humans	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2023

Indicadors de seguiment i avaluació
Realització i difusió de la guia/protocol de llenguatge no sexista i l'actualització del contingut web.

Núm. d'acció	Acció
11	Actualitzar el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Objectiu general	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere.
Objectiu específic	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe

Descripció
Revisar, actualitzar i difondre el protocol de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, per incorporar competències de la Comissió d'Igualtat. Realitzar la publicació a la Intranet de l'actualització del protocol d'assetjament amb ruta accessible.

Persona responsable del seu compliment
Cap Comunicació i Cap Recursos Humans

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Àrea de Recursos Humans Àrea de Comunicació Comissió d'Igualtat	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2022

Indicadors de seguiment i avaluació
Versió actualitzada del protocol, difusió, publicació i ruta accessible.

PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS

ACCIONS		2021	2022		2023		2024		2025
		2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2021-2025								
2	Actualització de la misió, visió i valors de la Fundació								
3	Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitats. Actualitzar el clausulat del contractes amb proveïdors i clients.								
4	Actualització del Pla d'Acol·lida								
5	Revisió i actualització dels protocols de selecció i/o promoció								
6	Actualitzar el protocol de formació per incorporar la igualtat de gènere.								
7	Accions formatives per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a tot el personal.								
8	Vetllar per una política retributiva i una classificació professional neutra.								
9	Conciliació laboral, familiar i personal								
10	Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat								
11	Actualitzar el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.								