

PLA D'IGUALTAT

2021-2025

Juny 2021

FUNDACIÓ SANITÀRIA SANT PERE CLAVER



Índex

▪ Introducció	5
▪ Marc normatiu	6
▪ Pla d'Igualtat d'oportunitats	7
▪ Presentació de l'organització	9
▪ Metodologia del diagnòstic d'igualtat	11
▪ La diagnosi per àmbits	13
1. Cultura i gestió organitzativa	15
1.1. Treball previ en igualtat	15
1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	15
1.3. Estructures i participació	21
1.4. Comunicació i imatge corporativa	23
1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat	23
1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones	24
1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	30
2. Condicions laborals	31
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	31
2.2. Característiques generals de la plantilla	35
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	40
2.4. Condicions contractuals de dones i homes	55
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	57
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	62
2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	66
3. Accés a l'organització	67
3.1. Percepció de les persones	67



3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	69
3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	71
3.4. Evolució de les contractacions	72
3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	78
4. Formació interna i/o contínua	79
4.1. Percepció de les persones	79
4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	80
4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats	81
4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	82
4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	94
4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	94
5. Promoció i/o desenvolupament professional	95
5.1. Percepció de les persones	95
5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional	96
5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	96
5.4. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	98
6. Retribució	99
6.1. Percepció de les persones	99
6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat	101
6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa	104
6.4. Conclusions de l'àmbit retribució	106
7. Temps de treball i corresponsabilitat	107
7.1. Percepció de les persones	107
7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	110
7.3. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat	111



8. Comunicació no sexista	112
8.1. Percepció de les persones	112
8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	114
8.3. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	115
9. Salut laboral	116
9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	116
9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància	117
9.3. Accidents de treball	118
9.4. Malaltia professional	123
9.5. Contingència comuna	123
9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral	126
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i raó de sexe	127
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	127
10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	130
10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	131
10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	131
▪ Objectius	132
▪ Pla d'acció	133
▪ Planificació de les accions	145

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

- Objectius Específics
 - o 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.
 - o 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	FUNDACIÓ SANITÀRIA SANT PERE CLAVER
Forma jurídica	FUNDACIÓ
Activitat	8622 Activitats de medicina especialitzada
Sector	SANITARI
Adreça (*) <small>Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.</small>	CL. VILA I VILA NÚM.: 16 (08004 BARCELONA)
Telèfon	93 442 39 03
Web	www.spcsalut.org
Correu electrònic	jmbarbero@fhspereclaver.org
Persona de contacte	JOSE MANUEL BARBERO

Sant Pere Claver - Fundació Sanitària, és una institució privada sense afany de lucre amb vocació i finançament públic, creada l'any 1948. De llarga tradició i arrelament al districte de Sants-Montjuïc presta serveis de cobertura pública en Salut Mental, en proves complementàries i Al·lèrgologia. A nivell privat disposa d'una Clínica Dental i d'un servei d'Oftalmologia. Forma part del Grup Sant Pere Claver.

Grup Sant Pere Claver, entitats amb compromís social. El nostre Grup està integrat per Sant Pere Claver - Fundació Sanitària, Lluís Artigues - Fundació Tutelar i Sant Pere Claver - Fundació Serveis Socials; tres entitats privades sense ànim de lucre i amb vocació de servei a la comunitat. El Grup Sant Pere Claver també disposa d'un Institut Docent, un òrgan de recerca i innovació altament especialitzat.

Des dels seus orígens, l'any 1948, Sant Pere Claver - Fundació Sanitària ha anat ampliant la seva cartera de serveis per respondre a les noves demandes sanitàries i socials de la població, amb una especial atenció i servei a les necessitats del districte de Sants Montjuïc, de Barcelona, ajudant als col·lectius que llavors encara no tenien cobertura sanitària i requerien atenció mèdica.

El Grup Sant Pere Claver treballa amb la voluntat de ser un centre obert en el territori amb nou equipaments que prestin atenció integral als nostres pacients, usuaris i familiars, compaginant la vessant científica i humana de l'assistència amb el compromís i els valors que acompanyen la salut i el benestar.

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

FUNDACIÓ SANITÀRIA SANT PERE CLAVER

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(*) En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència.	Gener 2021
Nº de persones en plantilla	174
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 formació bàsica en igualtat la resta.
Conveni col·lectiu d'aplicació	Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015).

1. Cultura i gestió organitzativa

1.1. Treball previ en igualtat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Existència d'un Pla d'igualtat previ 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> 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"/>
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. <p>En cas afirmatiu detallar on i com s'expressa.</p> <p><i>CONVENI COL·LECTIU diu: "Article 82 Pla d'Igualtat 82.1 Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones. 82.2 En cas de les empreses de més de 100 treballadors/ores les mesures indicades hauran de materialitzar-se en l'elaboració</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



i aplicació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal dels treballadors/ores.

Aquest serà degudament registrat a l'organisme oficial competent i es lliurarà una còpia a la representació dels treballadors.

82.3 Les fases d'un pla d'igualtat han de ser: diagnosi prèvia de la situació, disseny, negociació, implantació, seguiment i avaluació.

82.4. A l'objecte d'elaborar els plans d'igualtat indicats, les empreses afectades per aquesta obligació hauran de seguir els procediments i criteris següents.

a. Les empreses elaboraran un diagnòstic de la situació en tots els seus centres de treball respecte a la situació dels homes i les dones valorant, entre altres, la situació en l'empresa respecte als objectius següents:

a.1 Objectius transversals: Eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes, per al que es pretén establir mesures i accions que permetin superar les actituds i estereotips socials existents sobre les dones, garantint la igualtat en les condicions de partida. Incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi vertebrador. Eliminar tots aquells obstacles, discriminacions directes o indirectes que puguin impedir o dificultar a les dones accedir a determinats llocs de treball en les mateixes condicions que els homes (llocs de responsabilitat, grups professionals...), així com l'eliminació de les barreres que puguin causar discriminació salarial.

Fer de la igualtat un dels eixos centrals del pla estratègic de RH, avançant cap a una empresa socialment responsable en matèria d'igualtat.

Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'organització.

Dur a terme accions de millora en tots els àmbits de l'empresa que garanteixin la igualtat per a totes les persones i el seu màxim desenvolupament.

Establir mesures que garanteixin la dignitat personal i professional de dones i homes.

Assegurar que tots els processos de gestió (comunicació, qualitat, prevenció de riscos entre d'altres) i molt especialment, els processos de gestió de recursos humans, es realitzen d'acord al principi d'igualtat de tracte i oportunitats.



Sensibilitzar i conscienciar a tot el personal de la necessitat de trencar, amb vells estereotips de gènere i fer veure la importància que te per a la societat, aconseguir-la.

Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa.

a.2.Objectius específics: Igualtat en l'accés a l'ocupació i promoció.

Evitar discriminacions en l'accés a l' empresa per raó de gènere, orientació sexual, ètnia, religió, discapacitat o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a les persones responsables de recursos humans i especialment de selecció de personal.

Garantir un llenguatge inclusiu en les ofertes. Dissenyar formularis i entrevistes sense incloure aspectes personals irrelevants, sinó limitant-lo a les qüestions d'experiència i qualificació demandades per al lloc en qüestió, ajustant les exigències formatives al requeriment de l'acompliment del lloc. Garantir mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus.

Garantir que les convocatòries d'ingrés a l'empresa i els processos de contractació no contenen elements de discriminació directa o indirecta.

Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats a les persones responsables de la selecció, contractació i promoció de personal.

Igualtat en matèria de formació.

Garantir la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la plantilla, prioritàriament i amb major nivell d'exigència a les persones que componen el departament de RH i a aquelles amb càrrecs de responsabilitat.

Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en l'organització.

Establir mecanismes de difusió a la plantilla per informar del procés del Pla d'igualtat d'Oportunitats en l'empresa.

Sensibilitzar la plantilla en temes d'equitat de gènere, especialment en violència de gènere, bretxa salarial i corresponsabilitat dels homes en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars.

Existència de discriminació retributiva.

Garantir una política retributiva neutra, sense biaix de gènere.

Integrar el principi de no discriminació, tant directa com indirecta en la política salarial.



Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere.

Criteris en l'ordenació del temps de treball. Establir mesures per a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar de les treballadores i treballadors, que també garanteixi òptims nivells de productivitat i eficiència, i en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.

Garantir, sempre que sigui factible que es faciliti una distribució de la jornada laboral flexible, per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Fomentar l'ús de mesures de conciliació per part dels homes que formen la plantilla.

Promoure una ordenació del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores, en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.

Sensibilitzar sobre la importància de la corresponsabilitat dels homes en el treball reproductiu o de cures, el repartiment equilibrat del temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la corresponsabilitat, assegurant que l'exercici dels drets de conciliació no tingui conseqüències negatives en l'àmbit professional.

Llenguatge i imatge corporativa no sexista. Garantir a l'empresa l'ús no sexista del llenguatge i promoure una imatge corporativa que eviti els estereotips sexistes.

Assegurar l'ús d'un llenguatge que no invisibilitzi a les dones en la comunicació interna i externa de l'empresa així com la utilització d'imatges no estereotipades de dones i homes.

Salut laboral amb perspectiva de gènere. Introduir la perspectiva de gènere a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

Promocionar la salut laboral d'empleats i empleades des d'una perspectiva de gènere.

Protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

Prevenció en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe. orientació sexual o identitat de gènere.

Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació.



Establir mesures per a la sensibilització, prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual o identitat de gènere.

Garantir el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.

Assegurar que totes les persones treballadores estan protegides enfront de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual o identitat de gènere, i que coneixen les mesures que l'empresa habilita per a la prevenció i eliminació d'aquestes situacions.

Articular un procediment àgil i respectuós per a la posada en marxa dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.

Establir mesures perquè tola la plantilla conegui els drets de les persones treballadores que pateixen violència de gènere.

Facilitar un entorn laboral de suport a la persona treballadora víctima de violència de gènere que permeti la permanència en el seu lloc de treball i el seu desenvolupament professional.

a) Es garantirà l'accés dels representants legals dels treballadors/ores al diagnòstic efectuat.

b) S'obrirà un procés de negociació amb la representació legal de les persones treballadores per tal de fixar els objectius concrets, les estratègies i les pràctiques a adoptar tendents a assolir la plena igualtat de tracte entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de gènere.

c) D'aquest procés de negociació s'aixecaran actes que recullin els acords o desacords respecte als diferents punts abordats i l'aplicació temporal de les mesures. Durant el procés negociador, les parts han de negociar de bona fe i amb la finalitat d'arribar a un acord. Abans de donar per acabat sense acord el procés negociador les parts hauran d'haver mantingut un període de negociació no inferior a un mes.

d) Finalitzat el procés negociador, l'empresa notificarà als representants de les persones treballadores el contingut del pla d'igualtat que ha d'afectar a la totalitat de l'empresa sense perjudici de poder establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

e) El pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d' igualtat a assolir, les estratègies i les accions específiques a adoptar per la seva consecució, la durada estimada del pla així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

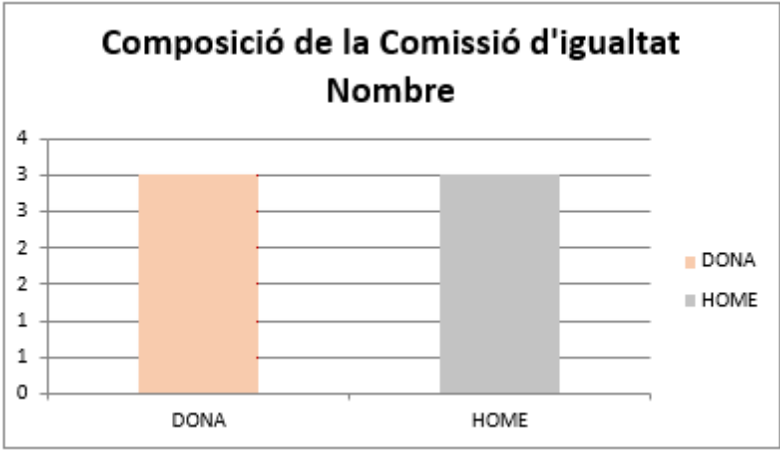
82.5. Igualtat col·lectiu LGTBI



<p><i>Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'aquest col·lectiu. Aquestes mesures han de ser objecte de consulta i, si escau, d'acord amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI.</i></p> <p><i>82.6. La Comissió sectorial d'igualtat del conveni assessorarà i mediarà, si així se sol·licita, per l'elaboració i seguiment dels plans d'igualtat indicats, tenint en compte en totes les actuacions del conveni l'absoluta igualtat entre homes i dones.</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. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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. <p>En cas afirmatiu: Composició de la Comissió d'igualtat. Indiqueu el nombre de persones i la ubicació a l'organització.</p> <p><i>Composició: 6 persones treballadores: 3 dones i 3 homes.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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? <div style="text-align: center;">  <p>Composició de la Comissió d'igualtat Nombre</p> </div>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. <p>En cas afirmatiu, detalleu la formació rebuda. <i>Formació d'Agent d'Igualtat (Manel Barbero)</i></p>	<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. <p>En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i funcions. <i>Una persona treballadora.</i></p>	<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. <p>En cas afirmatiu, detalleu el mètode de treball per a la negociació i el consens (reunions periòdiques, per exemple) i el resultat obtingut.</p> <p><i>Reunions trimestrals de la Comissió d'Igualtat.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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? <p>En cas afirmatiu: Composició de la representació legal de treballadors i treballadores.</p> <p>Composició 8 persones treballadores: 4 dones i 4 homes.</p> <div data-bbox="309 1048 1091 1496" data-label="Figure"> <p>The chart shows the composition of the legal representation of workers and workers. The y-axis is labeled 'Nombre' and ranges from 0 to 5. The x-axis has two categories: 'DONA' and 'HOME'. The bar for 'DONA' is orange and reaches the value 4. The bar for 'HOME' is grey and also reaches the value 4.</p> <table border="1"> <caption>Composició de la representació legal de treballadores i treballadors</caption> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Categoria	Nombre	DONA	4	HOME	4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Categoria	Nombre							
DONA	4							
HOME	4							

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/usuaris). 	<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 checked="" type="checkbox"/>

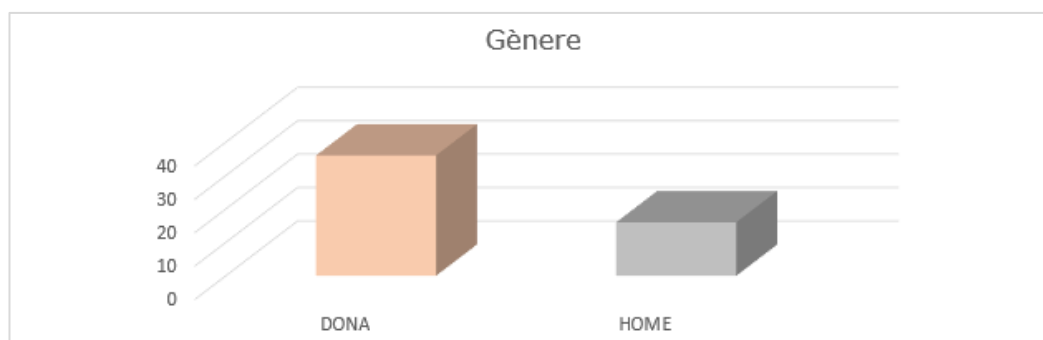


1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones

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

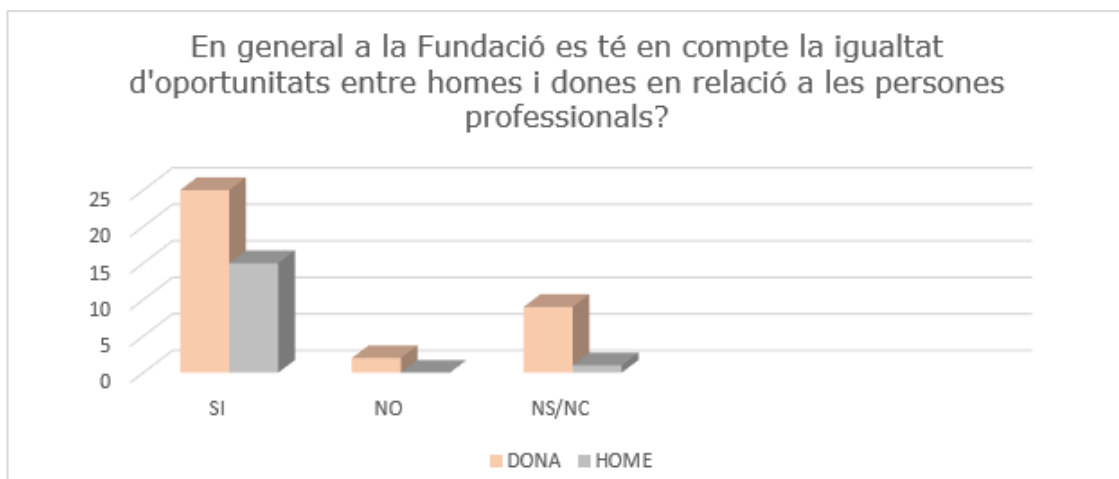
	Núm. Persones
DONA	36
HOME	16
Total general	52

	% Persones
DONA	69%
HOME	31%
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?

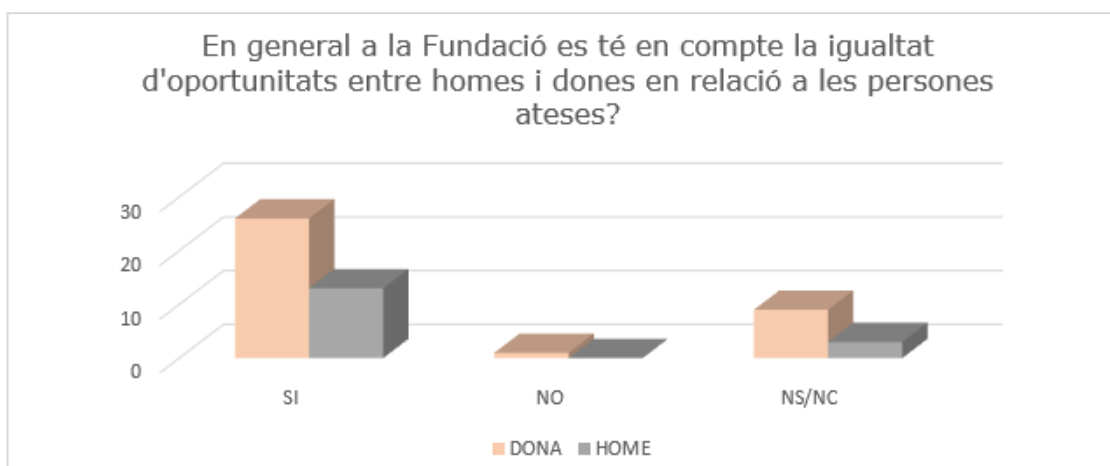


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	25	2	9
HOME	15	0	1
Total general	40	2	10

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	48%	4%	17%
HOME	29%	0%	2%
Total general	77%	4%	19%

100%

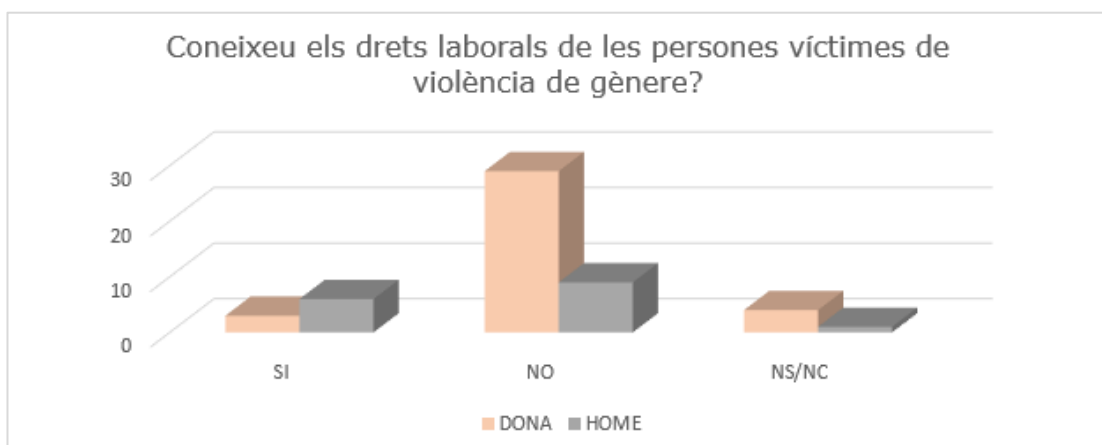




Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	26	1	9	
HOME	13	0	3	
Total general	39	1	12	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	50%	2%	17%	
HOME	25%	0%	6%	
Total general	75%	2%	23%	100%

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

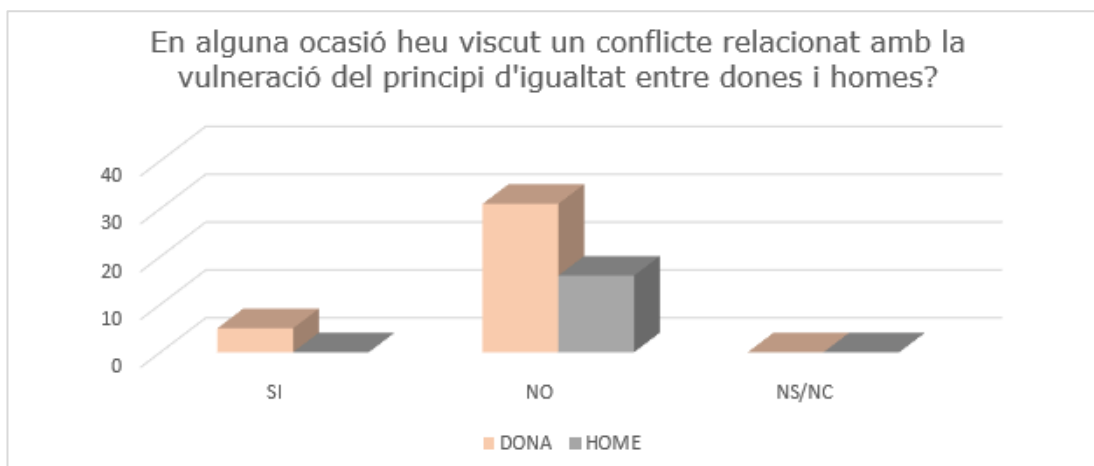


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	3	29	4	
HOME	6	9	1	
Total general	9	38	5	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	6%	56%	8%	
HOME	12%	17%	2%	
Total general	17%	73%	10%	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	5	31	0
HOME	0	16	0
Total general	5	47	0

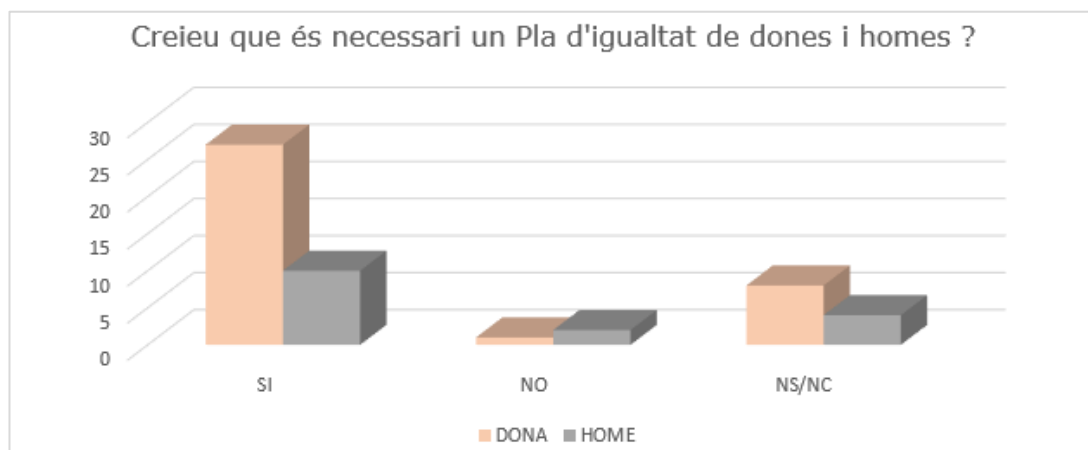
52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	10%	60%	0%
HOME	0%	31%	0%
Total general	10%	90%	0%

100%



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



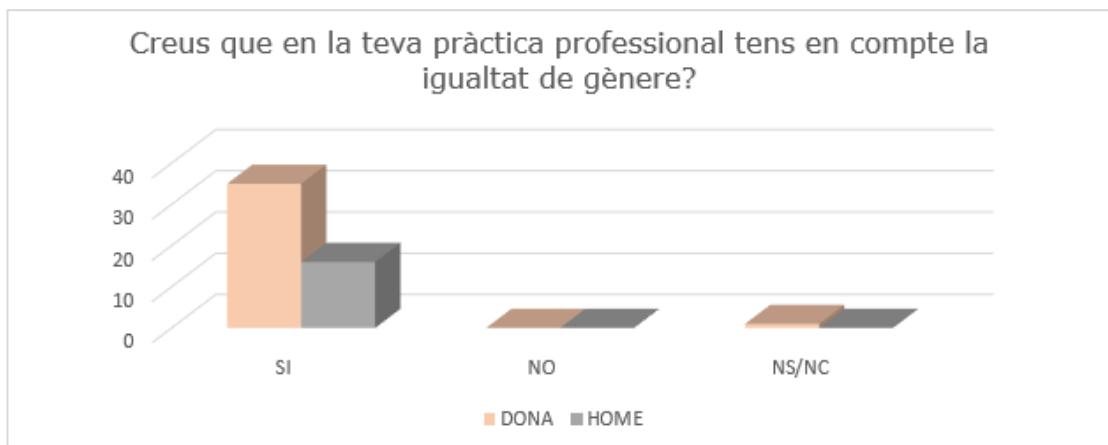
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	27	1	8	
HOME	10	2	4	
Total general	37	3	12	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	52%	2%	15%	
HOME	19%	4%	8%	
Total general	71%	6%	23%	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	35	0	1	
HOME	16	0	0	
Total general	51	0	1	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	67%	0%	2%	
HOME	31%	0%	0%	
Total general	98%	0%	2%	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">▪ Tenir un Pla d'Igualtat.▪ 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 nou Pla d'igualtat.▪ Garantir el compromís institucional per la igualtat efectiva a tot nivell.

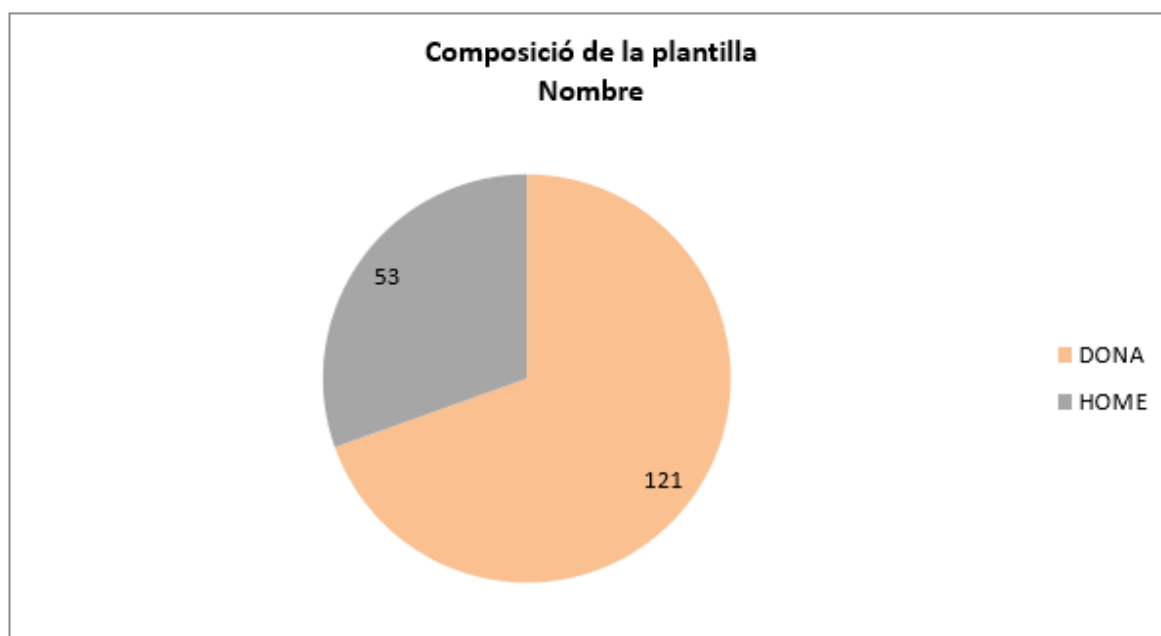
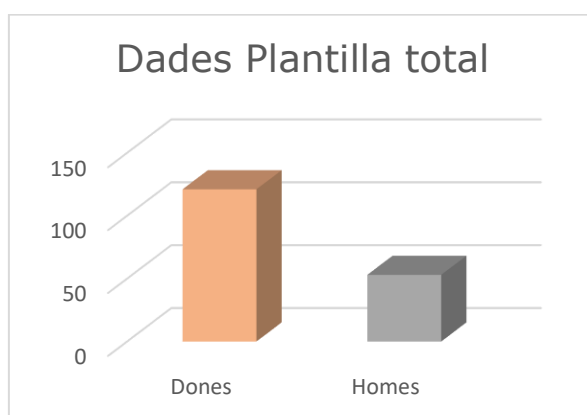


2. Condicions laborals

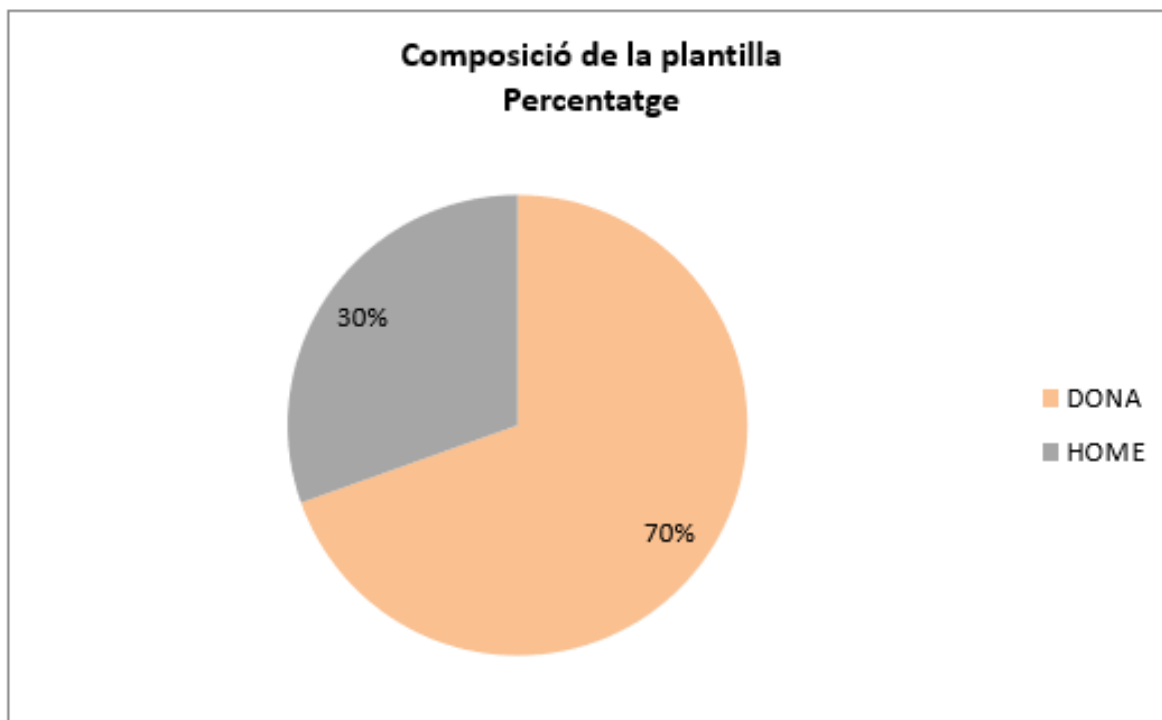
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

Dades plantilla total

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	121
HOME	53
Total general	174



% dones i homes	% per Sexe
DONA	70%
HOME	30%
Total general	100%



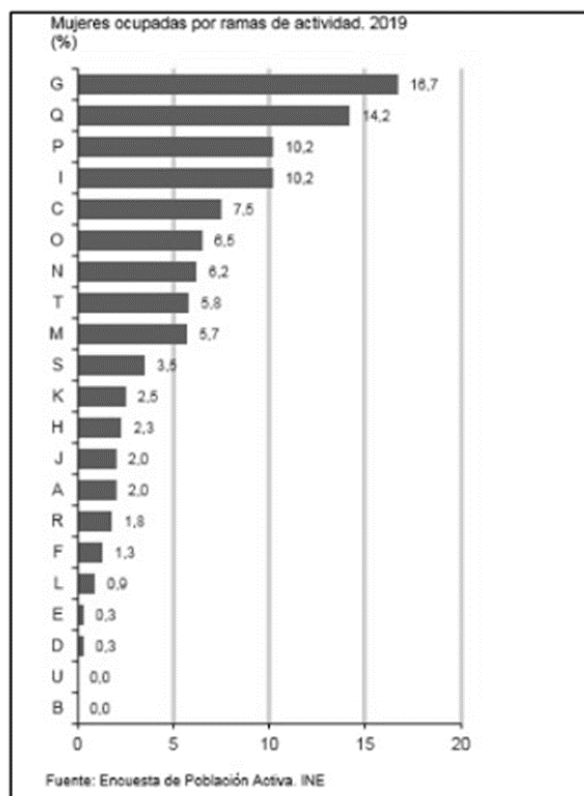
De la informació bàsica extreta de la dada general de presència de persones treballadores d'un gènere i un altre, s'observa que les dones tenen una presència del **70%**, mentre que els homes tenen una presència del **30%**.

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
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



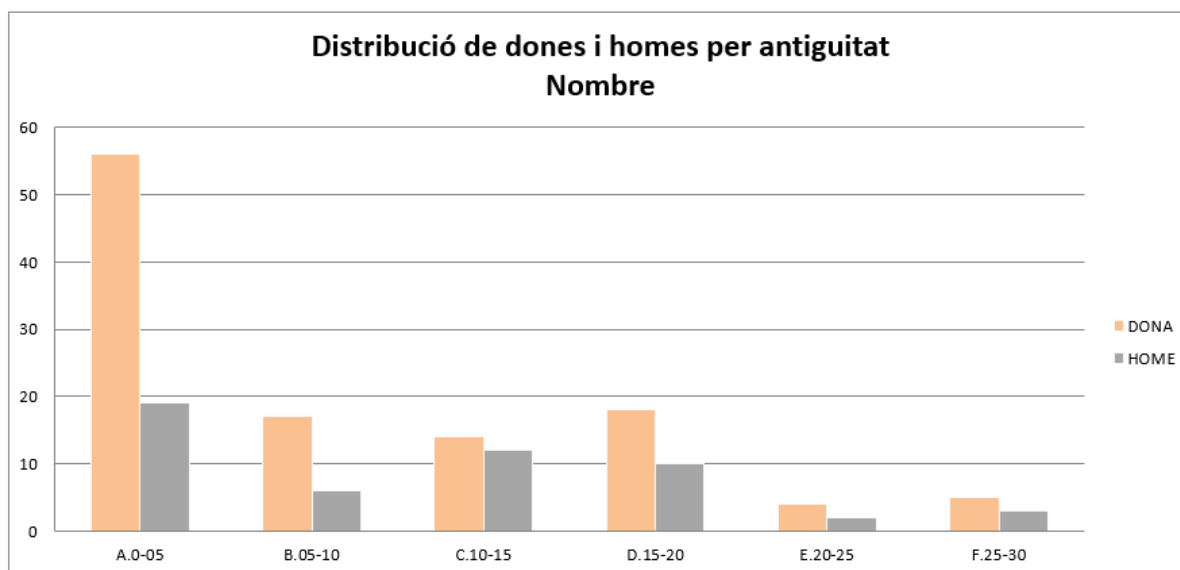
2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. Franges antiguitat

	DONA	HOME	Total general
A.0-05	56	18	74
B.05-10	17	7	24
C.10-15	14	12	26
D.15-20	18	10	28
E.20-25	4	2	6
F.25-30	4	3	7
Total general	113	52	165

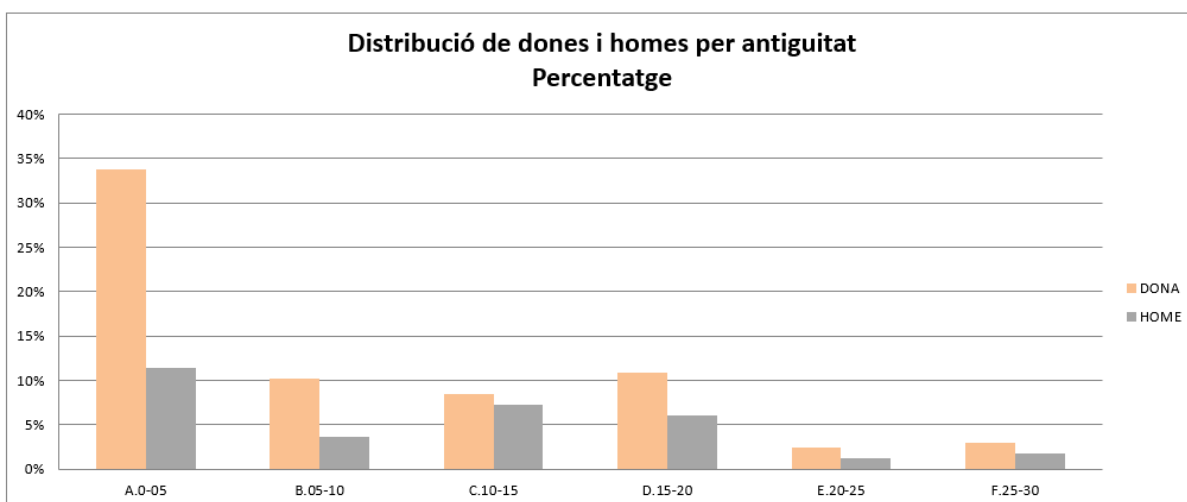




B. Dades per percentatge de persones totals

% Franges antiguitat

Títols de Filera	DONA	HOME	Total general
A.0-05	34%	11%	45%
B.05-10	10%	4%	14%
C.10-15	8%	7%	16%
D.15-20	11%	6%	17%
E.20-25	2%	1%	4%
F.25-30	3%	2%	5%
Total general	69%	31%	100%



- Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?

En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu?

No existeix una explicació determinada, després de la anàlisi, determinen que és producte de la casualitat.

SI **NO**

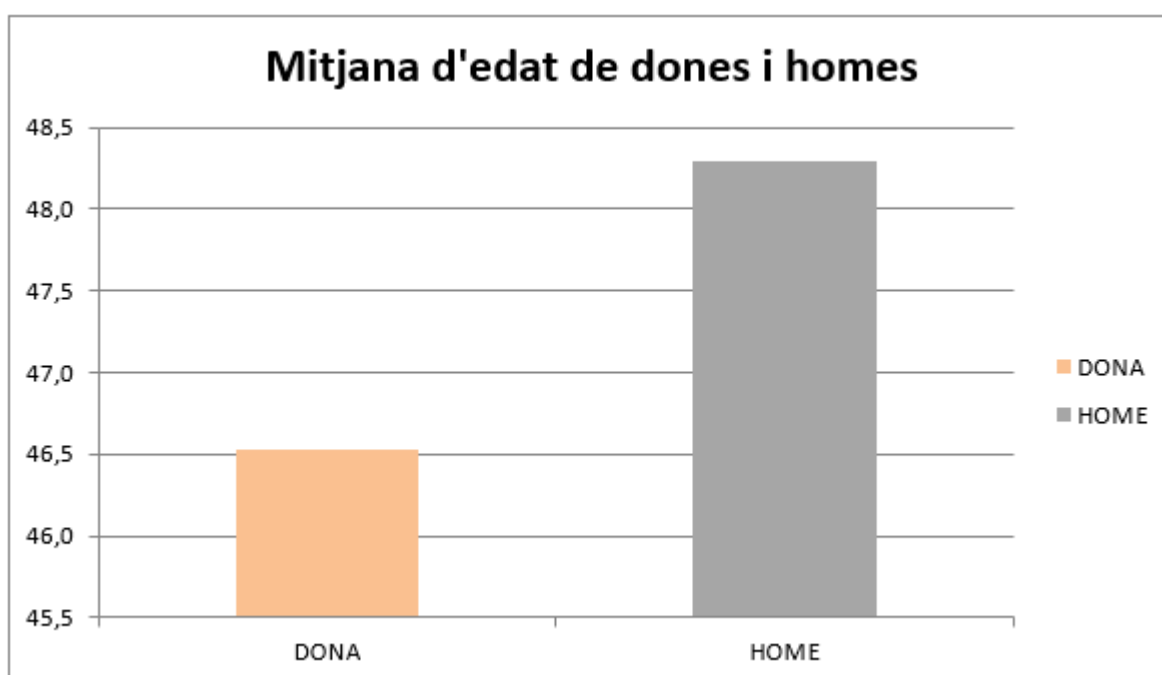




Distribució de la plantilla per edat

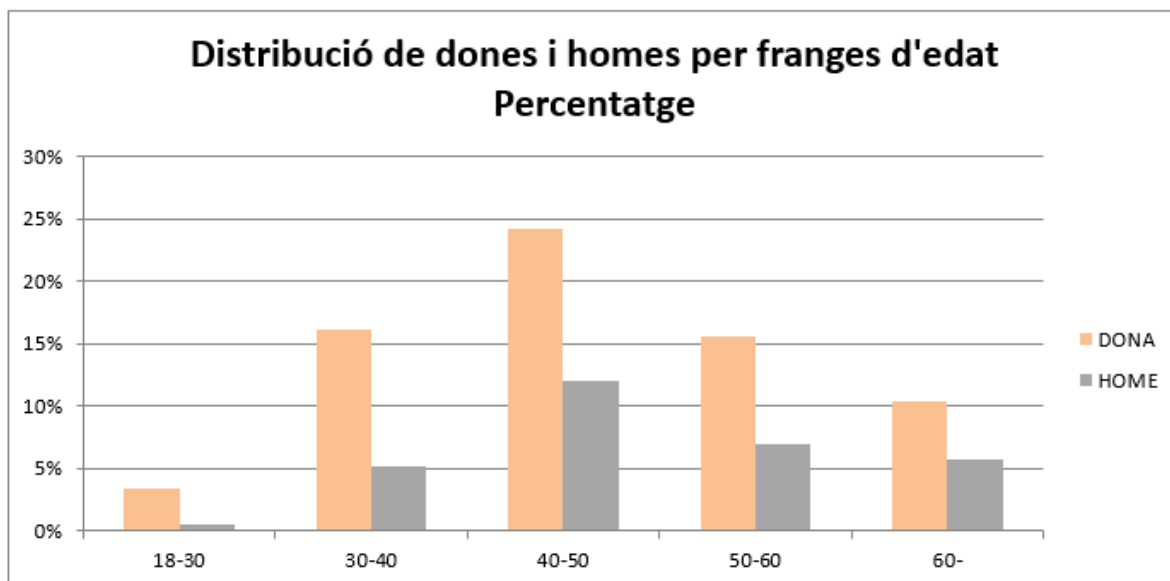
A. Mitjana edat de dones i homes

Sexe	Mitjana Edat
DONA	46,5
HOME	48,3
Total general	47,1



B. Dades per percentatge de persones totals

% persones	Sexe	
	DONA	HOME
18-30	3%	1%
30-40	16%	5%
40-50	24%	12%
50-60	16%	7%
60-	10%	6%
Total general	70%	30%

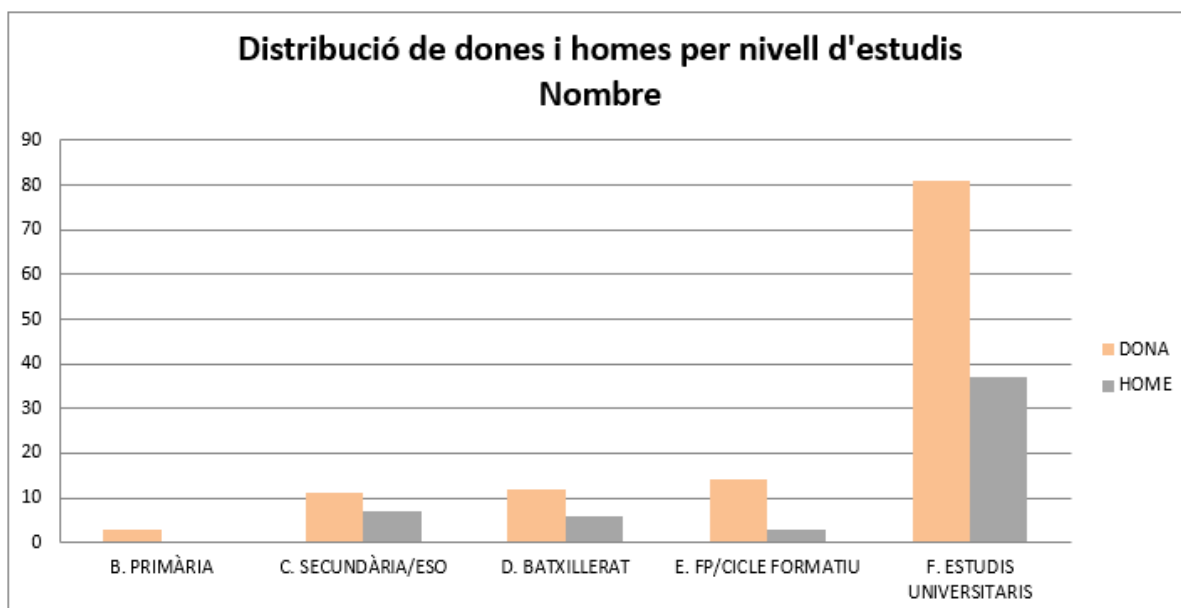


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu? <i>Es concentren en les franges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

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

A. Dades per nombre de persones totals

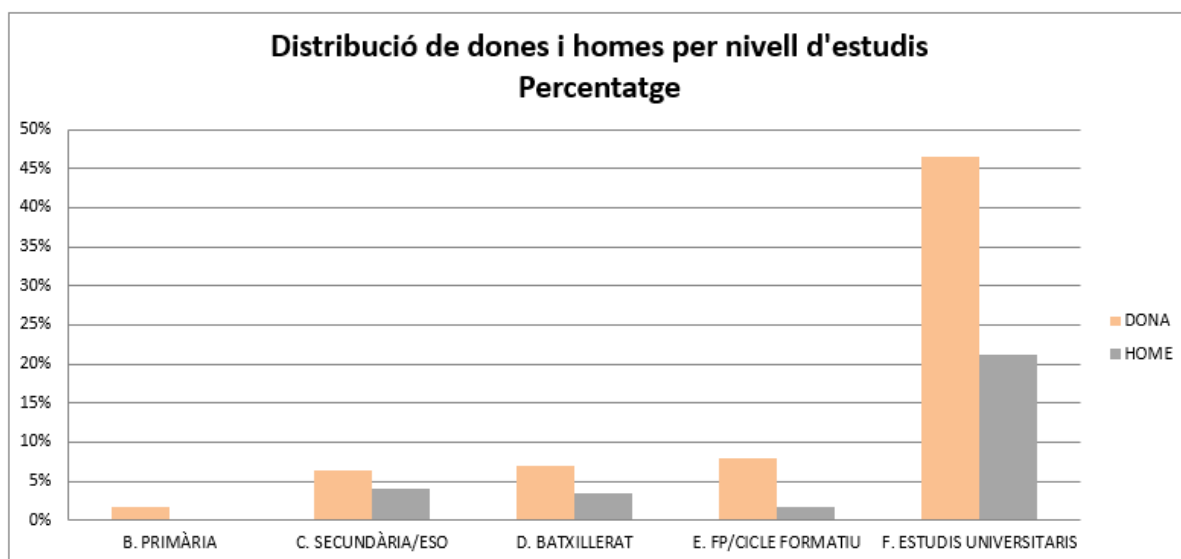
Núm. dones i homes per Nivell d'estudis	DONA	HOME
B. PRIMÀRIA	3	
C. SECUNDÀRIA/ESO	11	7
D. BATXILLERAT	12	6
E. FP/CICLE FORMATIU	14	3
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	81	37
Total general	121	53



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Nivell d'estudis	DONA	HOME
B. PRIMÀRIA	2%	0%
C. SECUNDÀRIA/ESO	6%	4%
D. BATXILLERAT	7%	3%
E. FP/CICLE FORMATIU	8%	2%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	47%	21%
Total general	70%	30%



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

Nivells Estudis	DONA	
	Dones	% del total
B. PRIMÀRIA	3	2%
C. SECUNDÀRIA/ESO	11	9%
D. BATXILLERAT	12	10%
E. FP/CICLE FORMATIU	14	12%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	81	67%
Total general	121	100%

Nivells Estudis	HOME	
	Homes	% del total
C. SECUNDÀRIA/ESO	7	13%
D. BATXILLERAT	6	11%
E. FP/CICLE FORMATIU	3	6%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	37	70%
Total general	53	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"/>

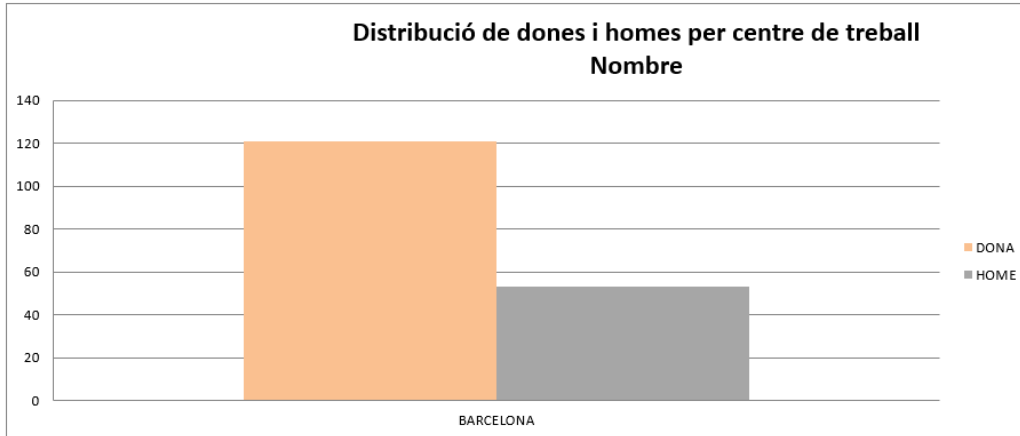
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Distribució de la plantilla per centre de treball

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Centre

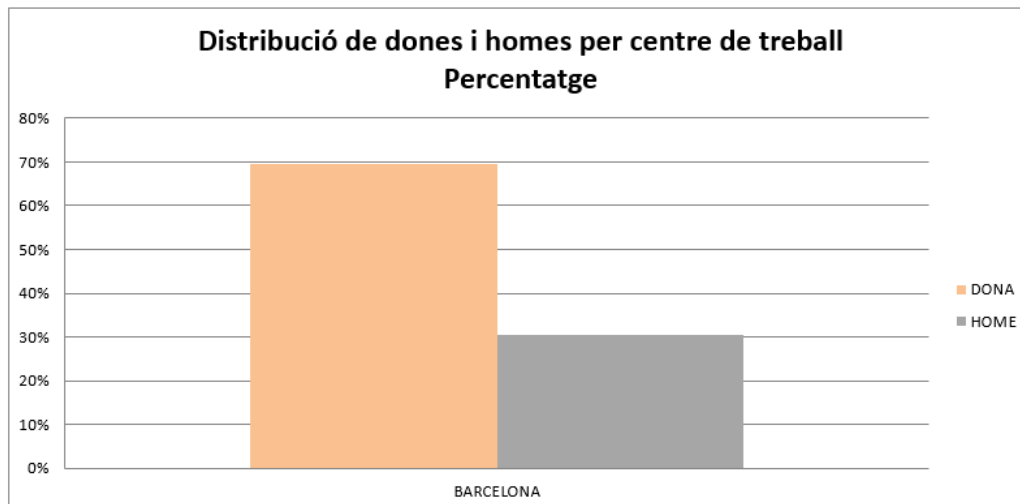
Centre Treball	DONA	HOME
BARCELONA	121	53
Total general	121	53



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Centre

Centre Treball	DONA	HOME
BARCELONA	70%	30%
Total general	70%	30%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha centres de treball 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>Únic centre i per la major representació de la dona.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.

A. Dades per nombre de persones totals

Núm dones i homes per

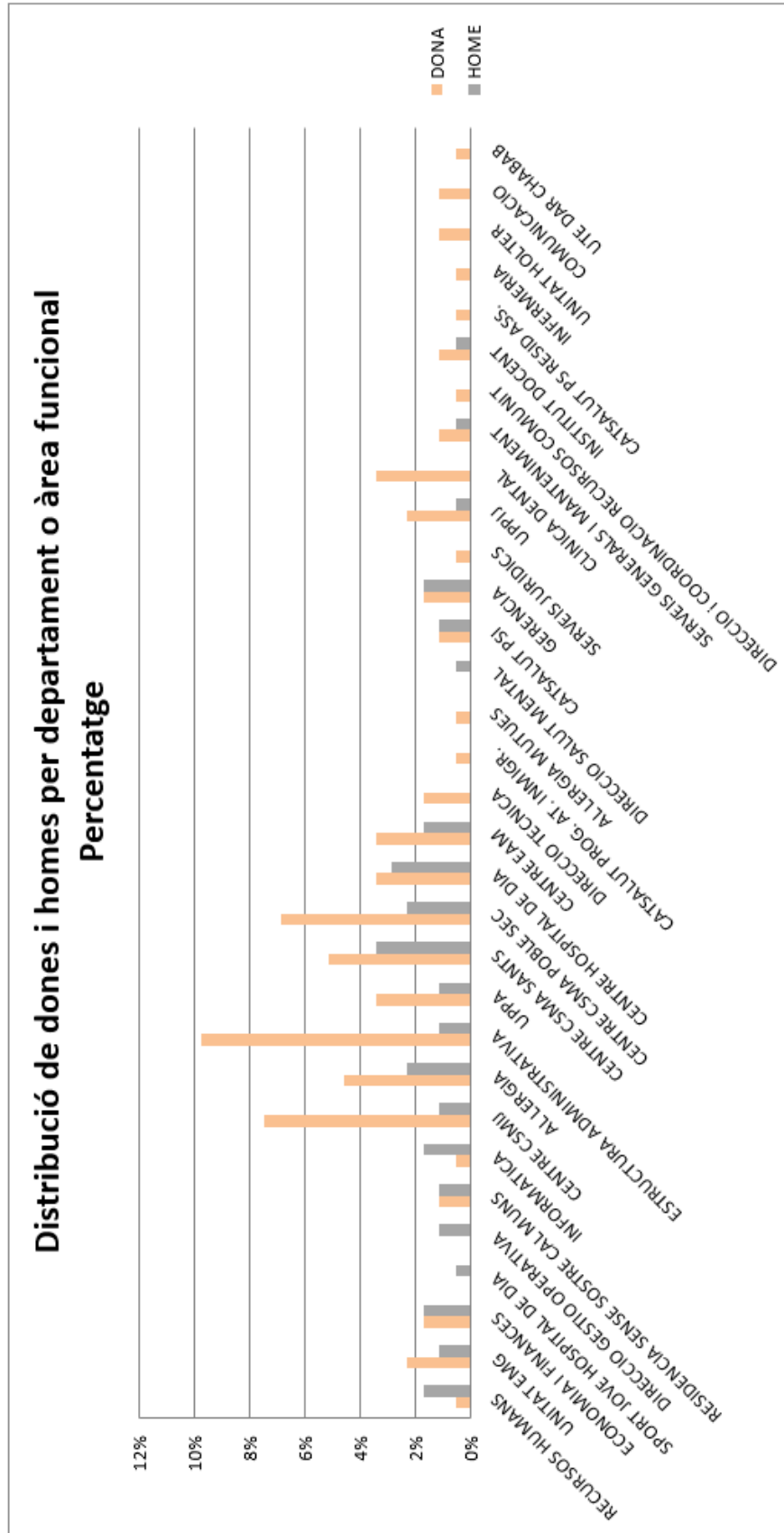
Departaments	DONA	HOME
RECURSOS HUMANS	1	3
UNITAT EMG	4	2
ECONOMIA I FINANCES	3	3
SPORT JOVE HOSPITAL DE DIA		1
DIRECCIO GESTIO OPERATIVA		2
RESIDENCIA SENSE SOSTRE CAL MUNI	2	2
INFORMATICA	1	3
CENTRE CSMIJ	13	2
AL LERGIA	8	4
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	17	2
UPPA	6	2
CENTRE CSMA SANTS	9	6
CENTRE CSMA POBLE SEC	12	4
CENTRE HOSPITAL DE DIA	6	5
CENTRE EAM	6	3
DIRECCIO TECNICA	3	
CATSALUT PROG. AT. INMIGR.	1	
AL LERGIA MUTUES	1	
DIRECCIO SALUT MENTAL		1
CATSALUT PSI	2	2
GERENCIA	3	3
SERVEIS JURIDICS	1	
UPPIJ	4	1
CLINICA DENTAL	6	
SERVEIS GENERALS I MANTENIMENT	2	1
DIRECCIO I COORDINACIO RECURSOS	1	
INSTITUT DOCENT	2	1
CATSALUT PS RESID ASS.	1	
INFERMERIA	1	
UNITAT HOLTER	2	
COMUNICACIO	2	
UTE DAR CHABAB	1	
Total general	121	53



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Departaments	DONA	HOME
RECURSOS HUMANS	1%	2%
UNITAT EMG	2%	1%
ECONOMIA I FINANCES	2%	2%
SPORT JOVE HOSPITAL DE DIA	0%	1%
DIRECCIO GESTIO OPERATIVA	0%	1%
RESIDENCIA SENSE SOSTRE CAL MUI	1%	1%
INFORMATICA	1%	2%
CENTRE CSMIJ	7%	1%
AL LERGIA	5%	2%
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	10%	1%
UPPA	3%	1%
CENTRE CSMA SANTS	5%	3%
CENTRE CSMA POBLE SEC	7%	2%
CENTRE HOSPITAL DE DIA	3%	3%
CENTRE EAM	3%	2%
DIRECCIO TECNICA	2%	0%
CATSALUT PROG. AT. INMIGR.	1%	0%
AL LERGIA MUTUES	1%	0%
DIRECCIO SALUT MENTAL	0%	1%
CATSALUT PSI	1%	1%
GERENCIA	2%	2%
SERVEIS JURIDICS	1%	0%
UPPIJ	2%	1%
CLINICA DENTAL	3%	0%
SERVEIS GENERALS I MANTENIMENT	1%	1%
DIRECCIO i COORDINACIO RECURSC	1%	0%
INSTITUT DOCENT	1%	1%
CATSALUT PS RESID ASS.	1%	0%
INFERMERIA	1%	0%
UNITAT HOLTER	1%	0%
COMUNICACIO	1%	0%
UTE DAR CHABAB	1%	0%
Total general	70%	30%





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

Departaments	DONA	
	Dones	% del total
RECURSOS HUMANS	1	1%
UNITAT EMG	4	3%
ECONOMIA I FINANCES	3	2%
RESIDENCIA SENSE SOST	2	2%
INFORMATICA	1	1%
CENTRE CSMIJ	13	11%
AL LERGIA	8	7%
ESTRUCTURA ADMINIST	17	14%
UPPA	6	5%
CENTRE CSMA SANTS	9	7%
CENTRE CSMA POBLE SE	12	10%
CENTRE HOSPITAL DE DI	6	5%
CENTRE EAM	6	5%
DIRECCIO TECNICA	3	2%
CATSALUT PROG. AT. IN	1	1%
AL LERGIA MUTUES	1	1%
CATSALUT PSI	2	2%
GERENCIA	3	2%
SERVEIS JURIDICS	1	1%
UPPIJ	4	3%
CLINICA DENTAL	6	5%
SERVEIS GENERALS I MA	2	2%
DIRECCIO I COORDINAC	1	1%
INSTITUT DOCENT	2	2%
CATSALUT PS RESID ASS	1	1%
INFERMERIA	1	1%
UNITAT HOLTER	2	2%
COMUNICACIO	2	2%
UTE DAR CHABAB	1	1%
Total general	121	100%



Departaments	HOME	
	Homes	% del total
RECURSOS HUMANS	3	6%
UNITAT EMG	2	4%
ECONOMIA I FINANCES	3	6%
SPORT JOVE HOSPITAL DE DIA	1	2%
DIRECCIO GESTIO OPERATIVA	2	4%
RESIDENCIA SENSE SOSTRE CAL MUNS	2	4%
INFORMATICA	3	6%
CENTRE CSMIJ	2	4%
AL LERGIA	4	8%
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	2	4%
UPPA	2	4%
CENTRE CSMA SANTS	6	11%
CENTRE CSMA POBLE SEC	4	8%
CENTRE HOSPITAL DE DIA	5	9%
CENTRE EAM	3	6%
DIRECCIO SALUT MENTAL	1	2%
CATSALUT PSI	2	4%
GERENCIA	3	6%
UPPIJ	1	2%
SERVEIS GENERALS I MANTENIMENT	1	2%
INSTITUT DOCENT	1	2%
Total general	53	100%

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? <p>En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Centre CSMIJ, Estructura administrativa, Centre CSMA Poble Sec i Clínica Dental. L'explicació és la major representativitat de la dona a la Fundació.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

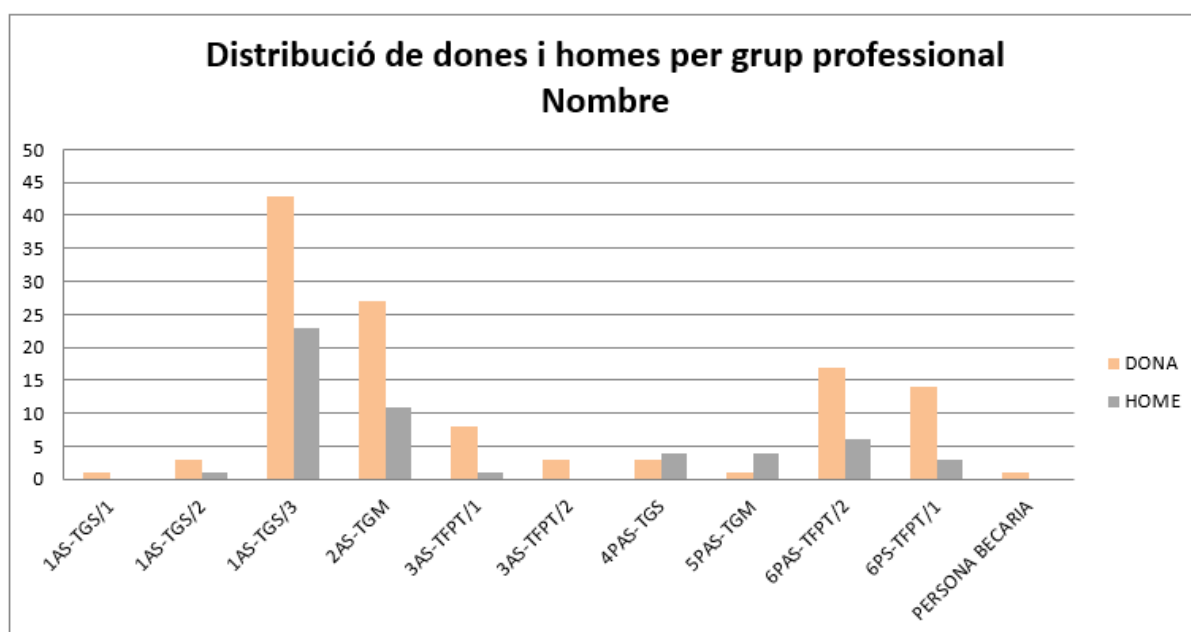


Distribució de la plantilla per nivell professional.

A.Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes

Grup Professional	DONA	HOME
1AS-TGS/1	1	
1AS-TGS/2	3	1
1AS-TGS/3	43	23
2AS-TGM	27	11
3AS-TFPT/1	8	1
3AS-TFPT/2	3	
4PAS-TGS	3	4
5PAS-TGM	1	4
6PAS-TFPT/2	17	6
6PS-TFPT/1	14	3
PERSONA BECARIA	1	
Total general	121	53

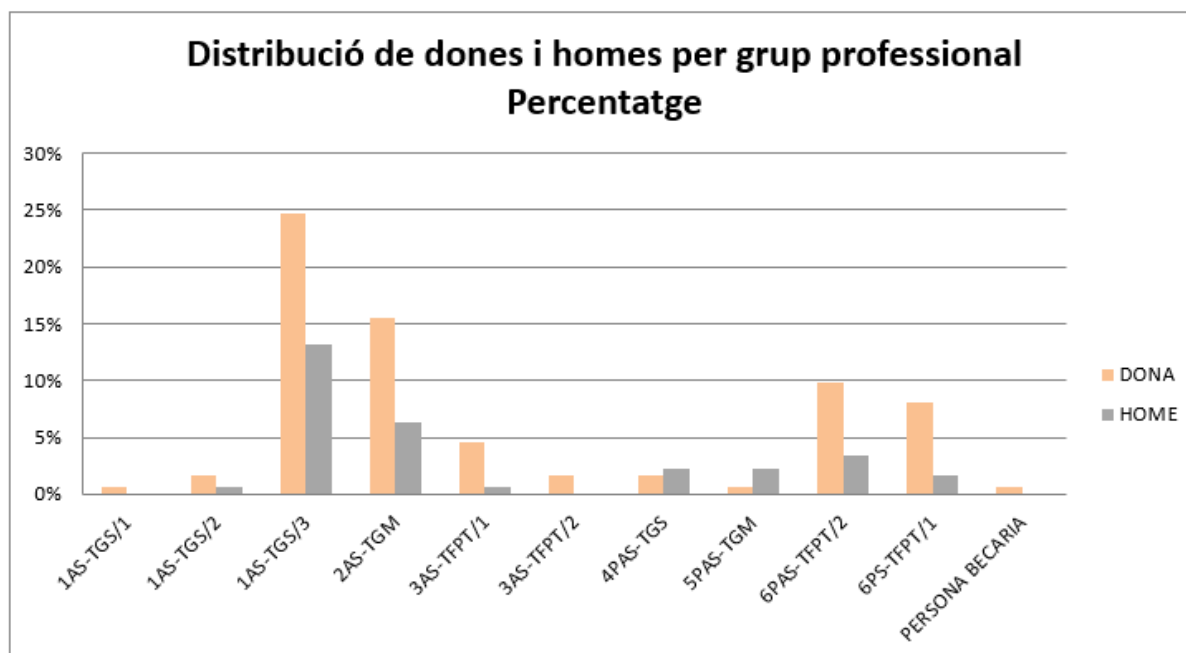




B. Dades per percentatge de persones totals

% de dones i homes

Grup Professional	DONA	HOME
1AS-TGS/1	0,6%	0,0%
1AS-TGS/2	1,7%	0,6%
1AS-TGS/3	24,7%	13,2%
2AS-TGM	15,5%	6,3%
3AS-TFPT/1	4,6%	0,6%
3AS-TFPT/2	1,7%	0,0%
4PAS-TGS	1,7%	2,3%
5PAS-TGM	0,6%	2,3%
6PAS-TFPT/2	9,8%	3,4%
6PS-TFPT/1	8,0%	1,7%
PERSONA BECARIA	0,6%	0,0%
Total general	69,5%	30,5%





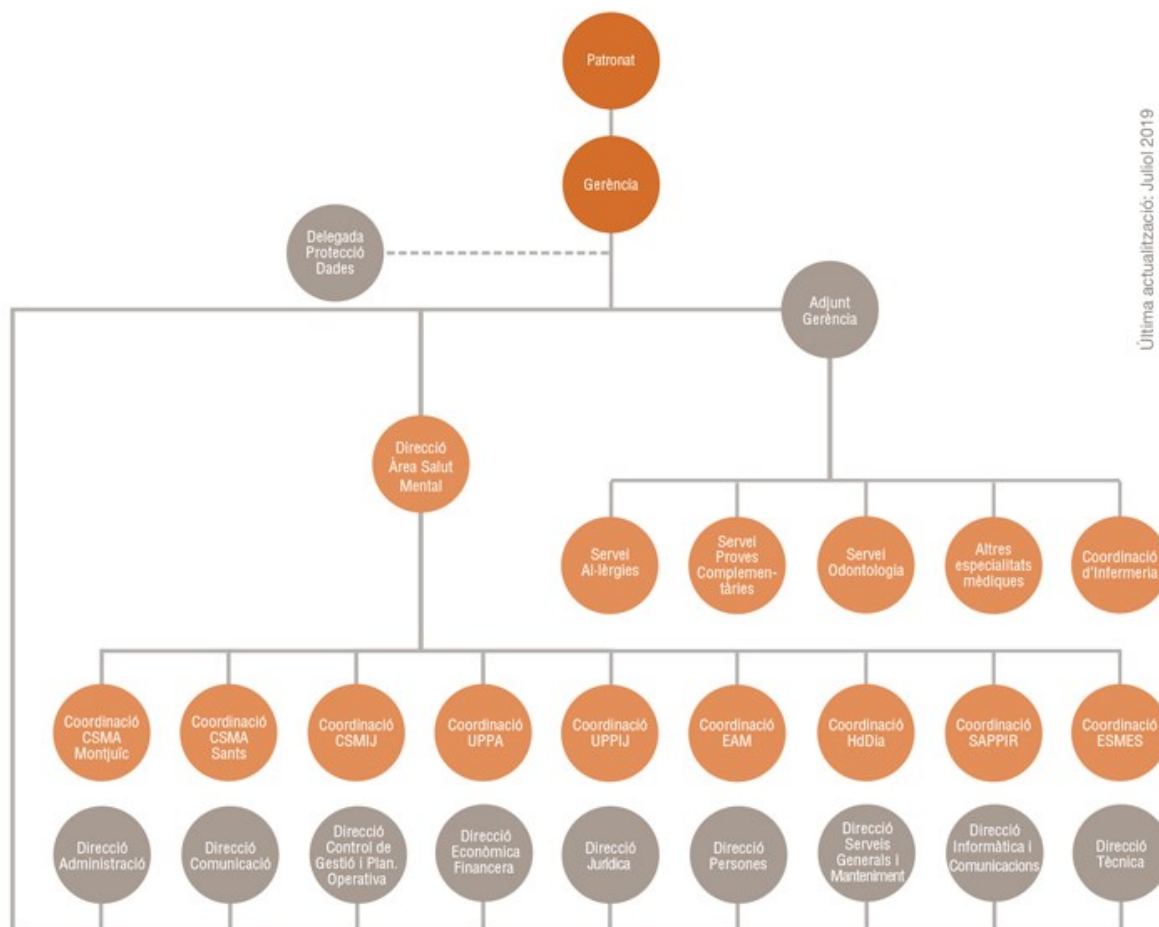
C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Grup Professional	DONA	
	Dones	% de total
3AS-TFPT/1	8	6,6%
6PAS-TFPT/2	17	14,0%
5PAS-TGM	1	0,8%
1AS-TGS/3	43	35,5%
4PAS-TGS	3	2,5%
6PS-TFPT/1	14	11,6%
1AS-TGS/2	3	2,5%
2AS-TGM	27	22,3%
3AS-TFPT/2	3	2,5%
1AS-TGS/1	1	0,8%
PERSONA BECARIA	1	0,8%
Total general	121	100,0%

Grup Professional	HOME	
	Homes	% del total
3AS-TFPT/1	1	1,9%
6PAS-TFPT/2	6	11,3%
5PAS-TGM	4	7,5%
1AS-TGS/3	23	43,4%
4PAS-TGS	4	7,5%
6PS-TFPT/1	3	5,7%
1AS-TGS/2	1	1,9%
2AS-TGM	11	20,8%
Total general	53	100,0%



Organigrama



Última actualització: Juliol 2019

	SI	NO
• Hi ha proporció de dones i homes a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? <i>Direcció (homes), Comandaments (dones), Personal Tècnic Superior (dones), Personal Tècnic (dones) i Personal Administratiu (dones).</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



- En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho?

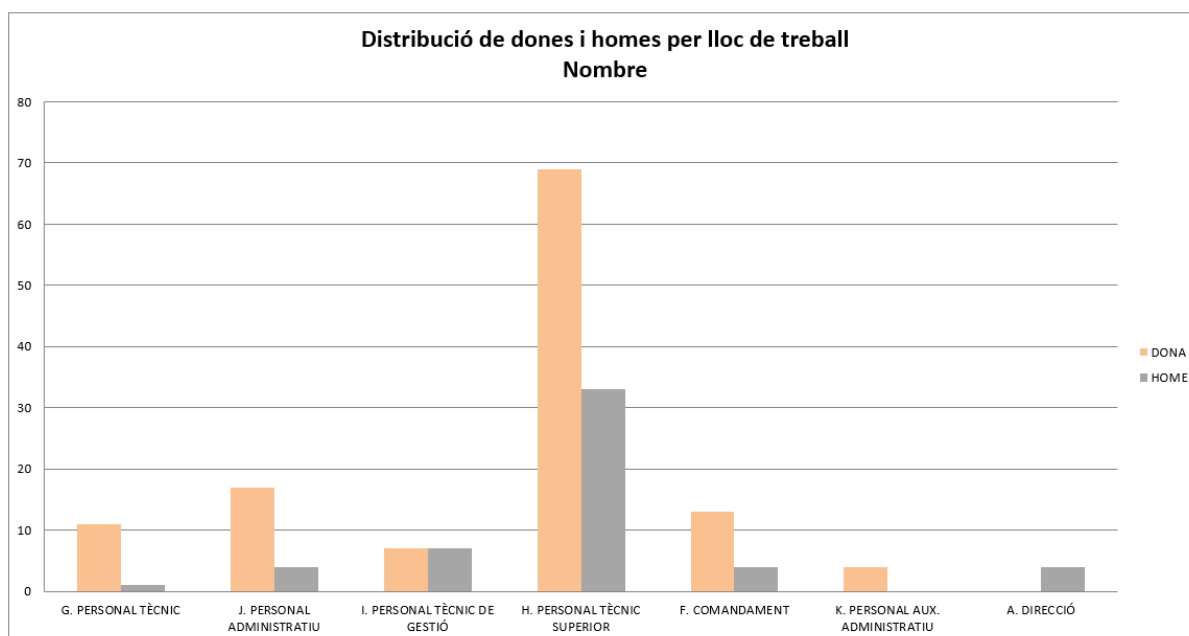
☐	☑
---	---

Distribució de la plantilla per lloc de treball.

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
G. PERSONAL TÈCNIC	11	1
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	17	4
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	7	7
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	69	33
F. COMANDAMENT	13	4
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	4	
A. DIRECCIÓ		4
Total general	121	53

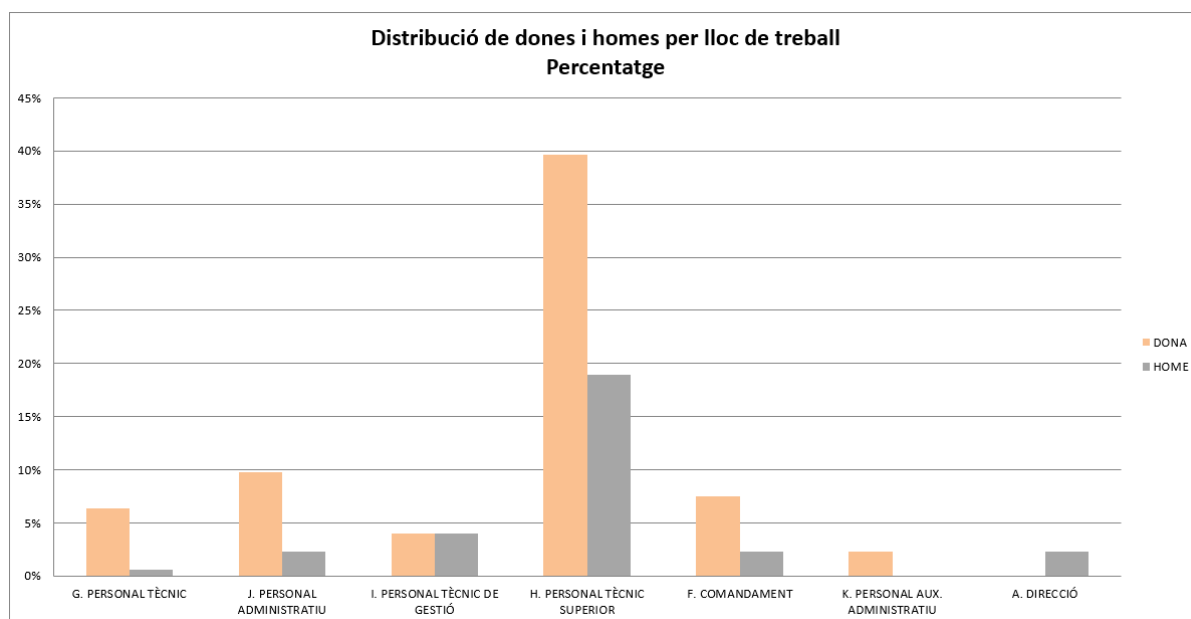




B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
G. PERSONAL TÈCNIC	6%	1%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	10%	2%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	4%	4%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	40%	19%
F. COMANDAMENT	7%	2%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	2%	0%
A. DIRECCIÓ	0%	2%
Total general	70%	30%



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

LLOC DE TREBALL	DONA	
	Dones	% del total
G. PERSONAL TÈCNIC	11	9%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	17	14%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	7	6%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	69	57%
F. COMANDAMENT	13	11%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	4	3%
Total general	121	100%



LLOC DE TREBALL	HOME	
	Homes	% del total
G. PERSONAL TÈCNIC	1	2%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	4	8%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	7	13%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	33	62%
F. COMANDAMENT	4	8%
A. DIRECCIÓ	4	8%
Total general	53	100%

	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? <p>En cas afirmatiu, Quina explicació hi trobeu? <i>Major representativitat de la dona a la Fundació i al sector.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



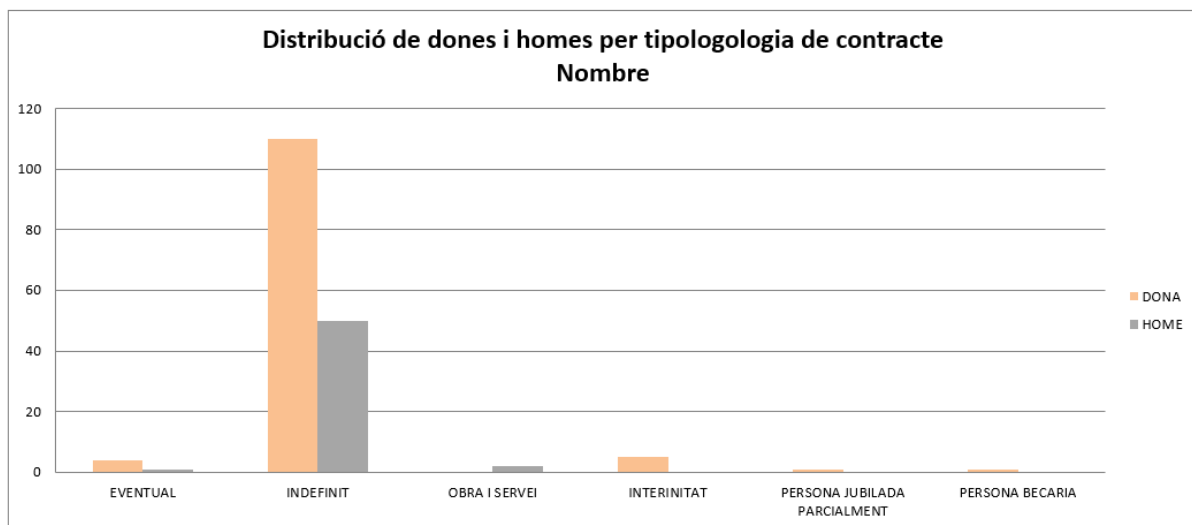
2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

Típus Contracte	DONA	HOME
EVENTUAL	4	1
INDEFINIT	110	50
OBRA I SERVEI		2
INTERINITAT	5	
PERSONA JUBILADA PARCIALMENT	1	
PERSONA BECARIA	1	
Total general	121	53

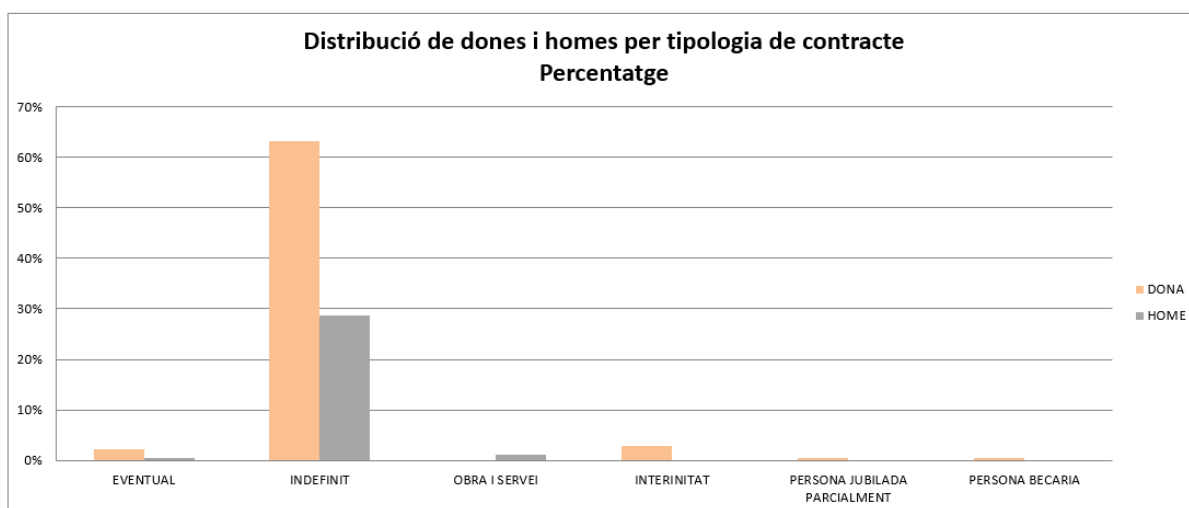




B. Dades per percentatge de persones totals

% d dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
EVENTUAL	2%	1%
INDEFINIT	63%	29%
OBRA I SERVEI	0%	1%
INTERINITAT	3%	0%
PERSONA JUBILADA PARCIALMENT	1%	0%
PERSONA BECARIA	1%	0%
Total general	70%	30%



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

Tipus Contracte	DONA	
	Dones	% del total
EVENTUAL	4	3%
INDEFINIT	110	91%
INTERINITAT	5	4%
PERSONA JUBILADA PARCIALMENT	1	1%
PERSONA BECARIA	1	1%
Total general	121	100%

Tipus Contracte	HOME	
	Homes	% del total
EVENTUAL	1	2%
INDEFINIT	50	94%
OBRA I SERVEI	2	4%
Total general	53	100%

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

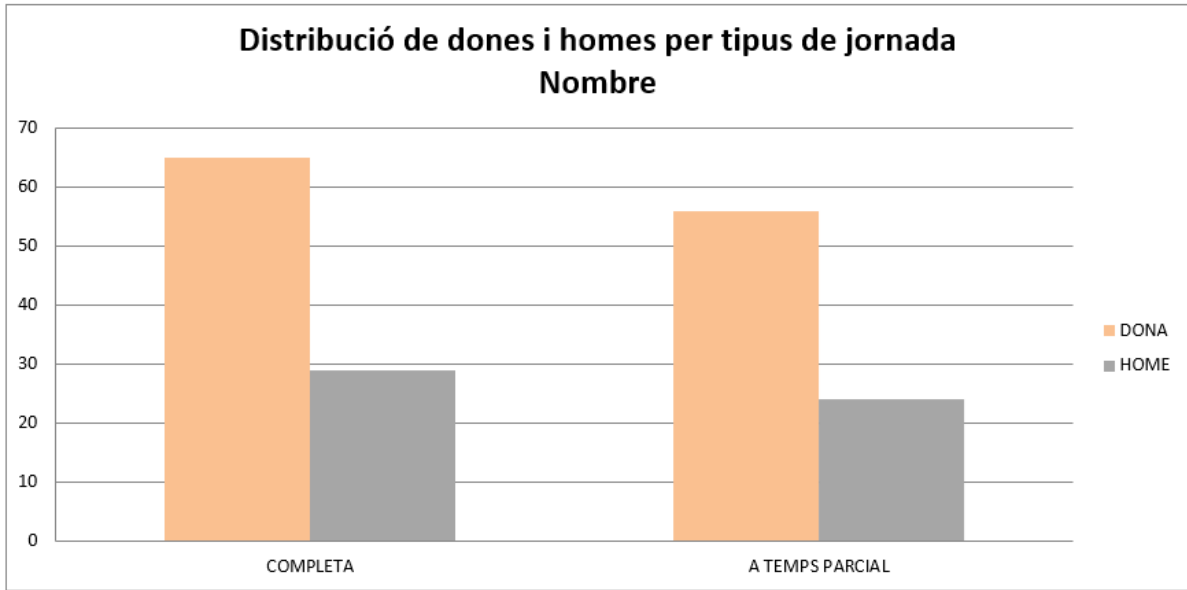
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

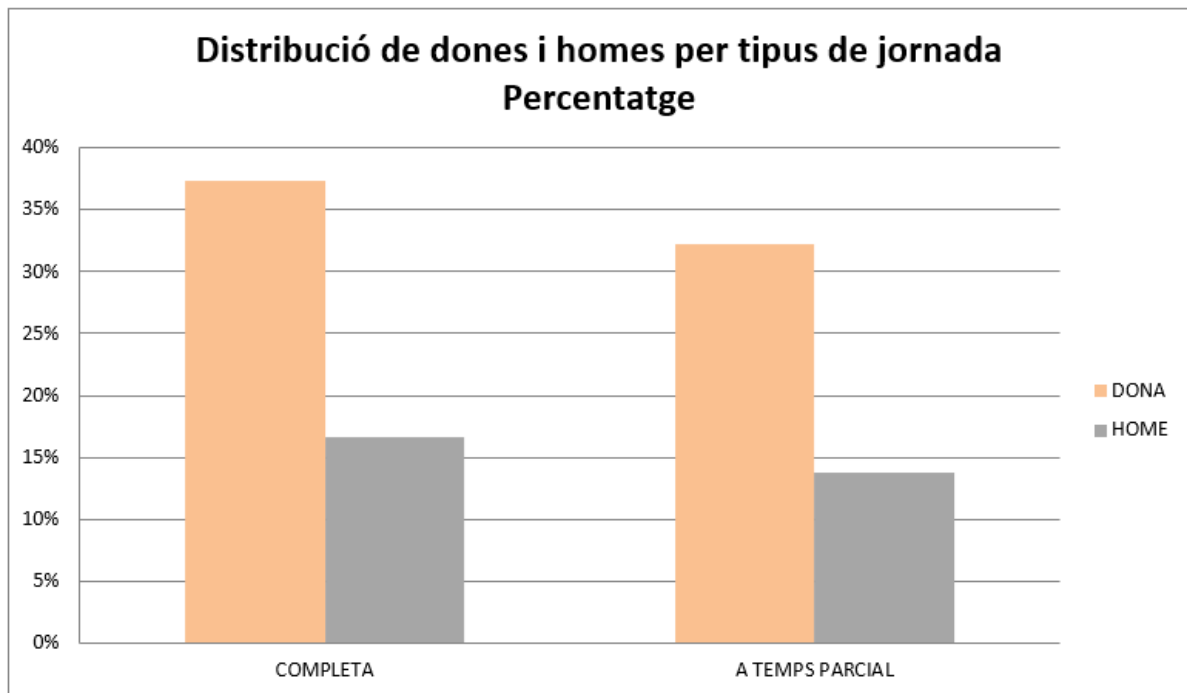
Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	65	29
A TEMPS PARCIAL	56	24
Total general	121	53



B. Dades per percentatge de persones totals

%dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	37%	17%
A TEMPS PARCIAL	32%	14%
Total general	70%	30%





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

Tipus Jornada	DONA	
	Dones	% del total
COMPLETA	65	54%
A TEMPS PARCIAL	56	46%
Total general	121	100%

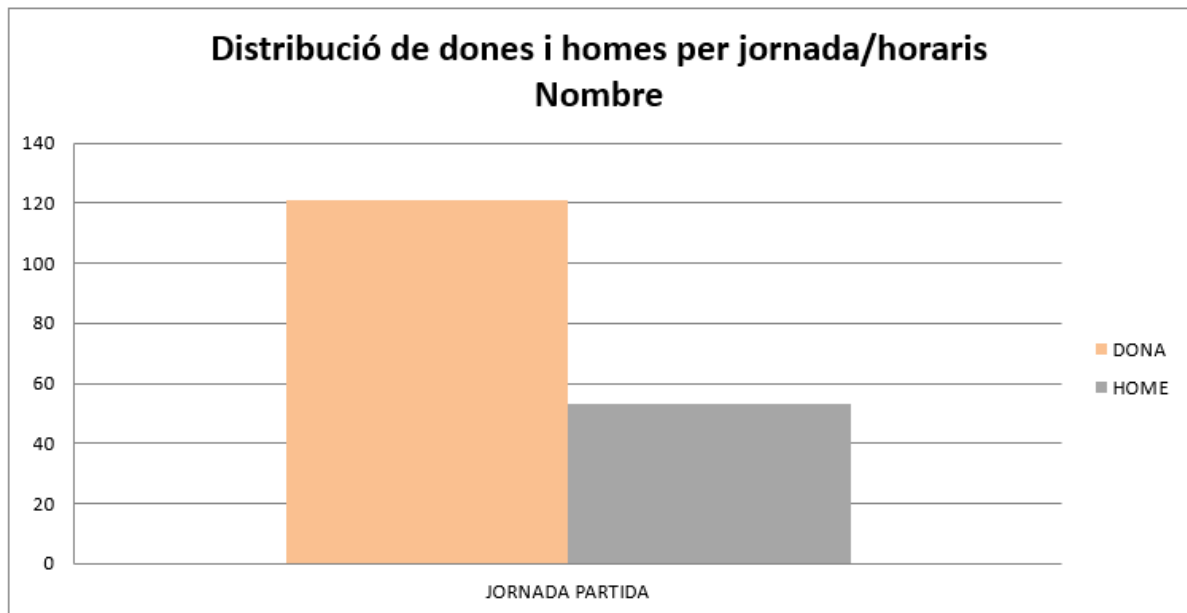
Tipus Jornada	HOME	
	Homes	% del total
COMPLETA	29	55%
A TEMPS PARCIAL	24	45%
Total general	53	100%

Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

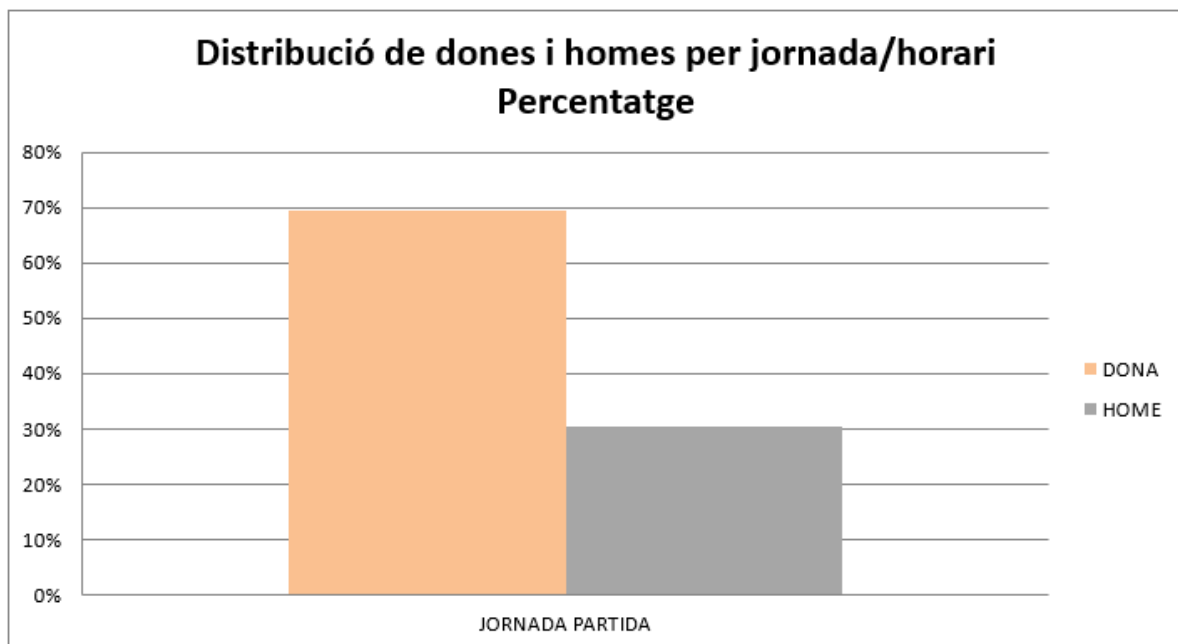
Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA PARTIDA	121	53
Total general	121	53



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA PARTIDA	70%	30%
Total general	70%	30%



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

Jornada/Horaris	DONA	
	Dones	% del total
JORNADA PARTIDA	121	100%
Total general	121	100%

Jornada/Horaris	HOME	
	Homes	% del total
JORNADA PARTIDA	53	100%
Total general	53	100%

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

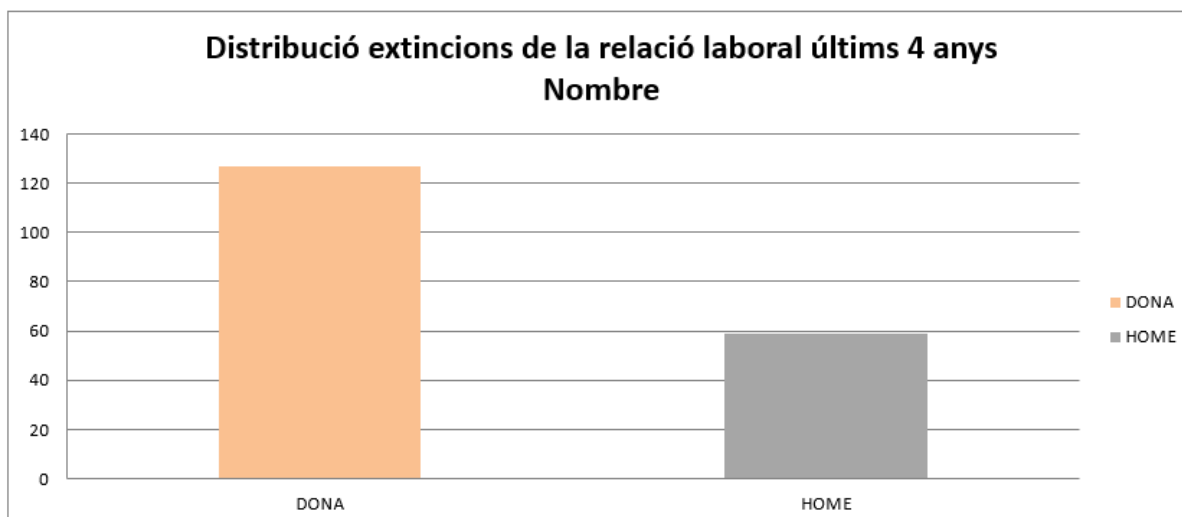
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

	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/sex, 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

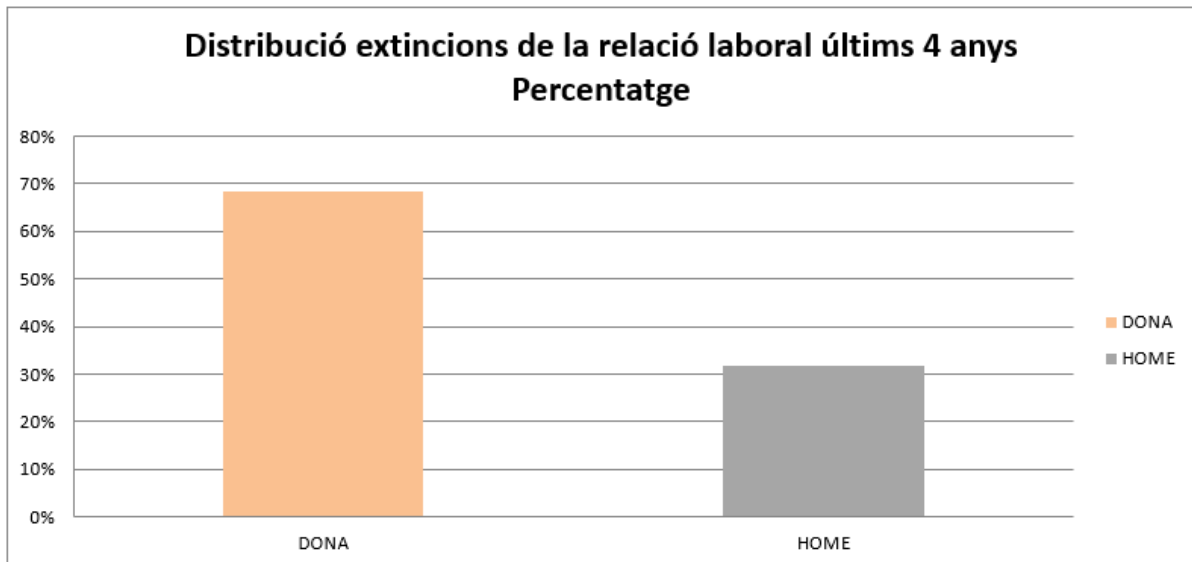
Núm. extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONA	127
HOME	59
Total general	186





B. Dades per percentatge de persones totals

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



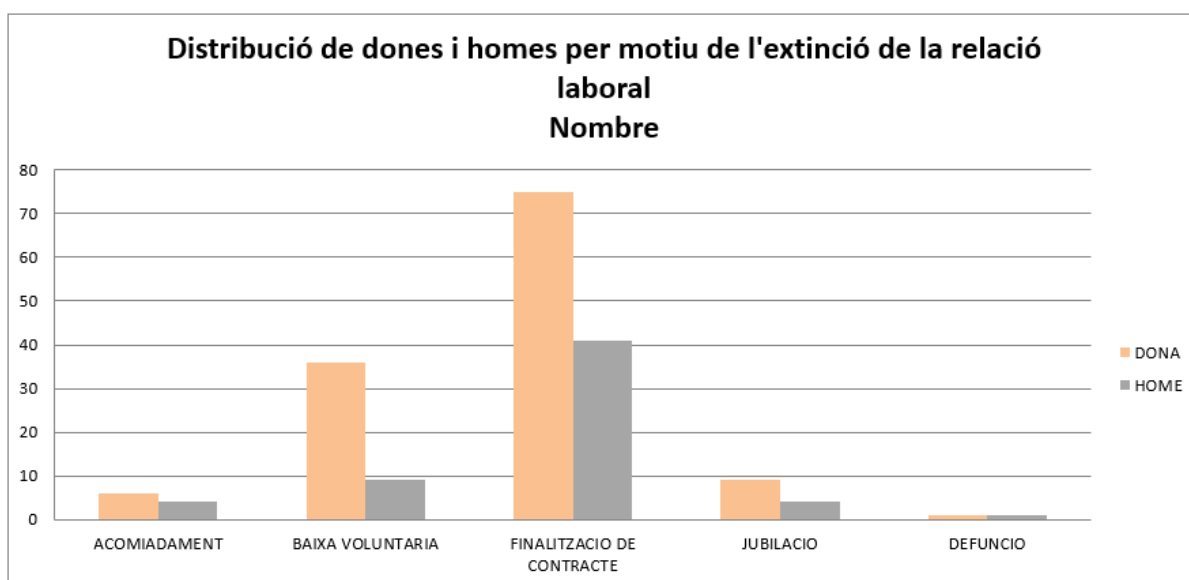
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? <p>Quina explicació hi trobeu? <i>Proporcional a la representació de la dona a la Fundació.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>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



Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.

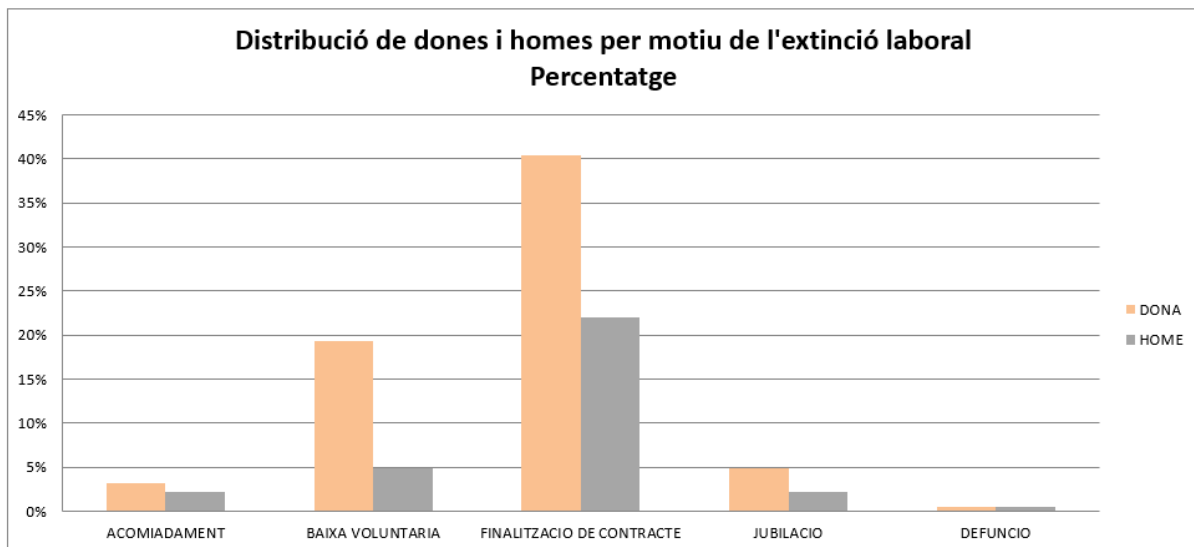
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions per Motius	per Sexe	
	DONA	HOME
ACOMIADAMENT	6	4
BAIXA VOLUNTARIA	36	9
FINALITZACIO DE CONTRACTE	75	41
JUBILACIO	9	4
DEFUNCIO	1	1
Total general	127	59



B. Dades per percentatge de persones totals

% extincions per Motius	per Sexe	
	DONA	HOME
ACOMIADAMENT	3%	2%
BAIXA VOLUNTARIA	19%	5%
FINALITZACIO DE CONTRACTE	40%	22%
JUBILACIO	5%	2%
DEFUNCIO	1%	1%
Total general	68%	32%



Observacions:

FINALITZACIO DE CONTRACTE hem computat també: 1 DONA No superació de prova i 1 DONA Baixa per esgotament IT.

BAIXA VOLUNTARIA hem computat també: 11 DONES 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.



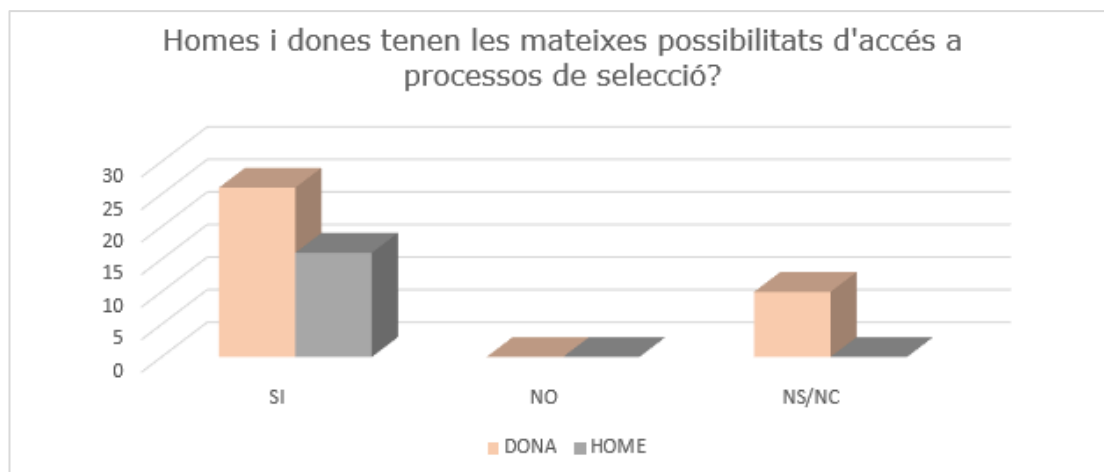
3. Accés a l'organització

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	26	0	10
HOME	16	0	0
Total general	42	0	10

52

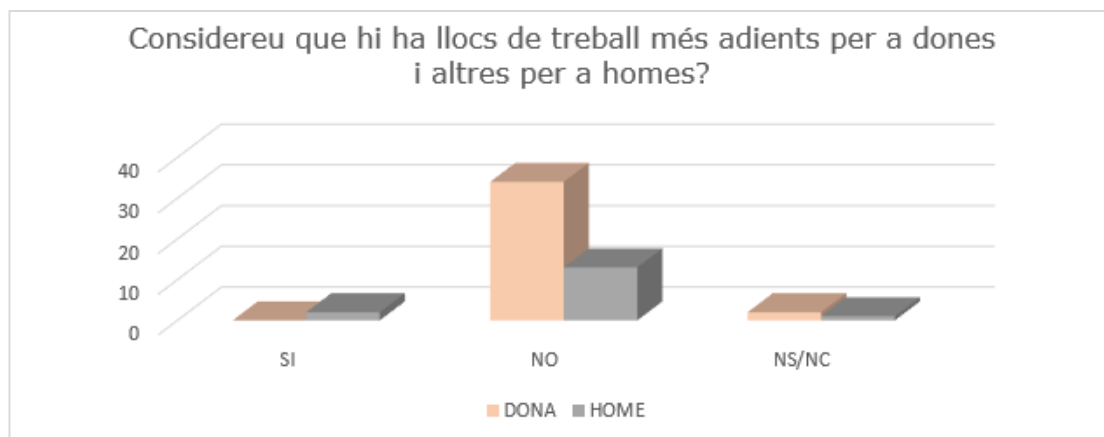
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	50%	0%	19%
HOME	31%	0%	0%
Total general	81%	0%	19%

100%



- Dones i homes tenen una percepció diferent? *No*

- 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	34	2
HOME	2	13	1
Total general	2	47	3

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	0%	65%	4%
HOME	4%	25%	2%
Total general	4%	90%	6%

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? <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? <p>Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



<u>FITXA VACANT LLOC DE TREBALL</u>				
<p>NOM FUNDACIÓ: Fundació Hospital Sant Pere Claver</p> <p>Codi Vacant/Ofertra: Coordinador de Pla Individual- Gestor de casos Equip/Programa: Equip de Salut Mental per persones Sense Llar Director/Coordinador del programa/equip: David Clusa Centre de Treball: PSI Sense Llar</p> <p>DADES ESPECÍFIQUES DEL LLOC DE TREBALL</p> <p>Lloc de Treball/ Categoria laboral: Educador social o Treballador social</p> <p>Tipus de contracte: Indefinit (4 mesos període prova).</p> <p>Motiu de contracte/ Persona que substitueix:</p> <p>Conveni Col·lectiu d'aplicació: II CC SISCAT</p> <p>Hores contractades/% jornada: 100%; Jornada Completa</p> <p>Horari de treball: A convenir (inclou horari de matí i tarda)</p> <p>Competències Bàsiques (Requisits acadèmics): Diplomatura en Educació Social o Treball Social</p> <p>Experiència laboral: Xarxa Pública de Salut Mental, es valorarà experiència de treball en el camp de les persones sense llar</p> <p>Competències Transversals: Orientació a l'usuari, capacitat de treball en equip, actitud dinàmica, resolució de conflictes, adaptació al canvi, flexibilitat en la relació amb els usuaris.</p> <p><u>Documentació requerida:</u></p> <p>Curriculum Vitae actualitzat</p> <p>Is interessats en aquesta oferta podeu enviar la vostra sol·licitud del 25/01/2019 al 25/02/2021 als següents mails: dclusa@fhspereclaver.org</p>				
<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

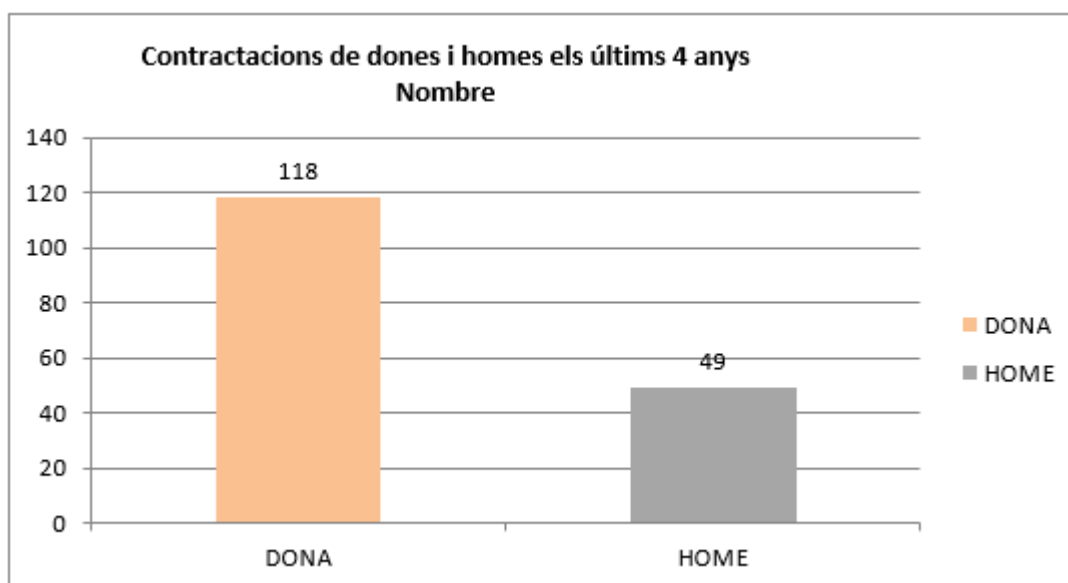
	SI	NO
• Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• 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"/>
• 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"/>



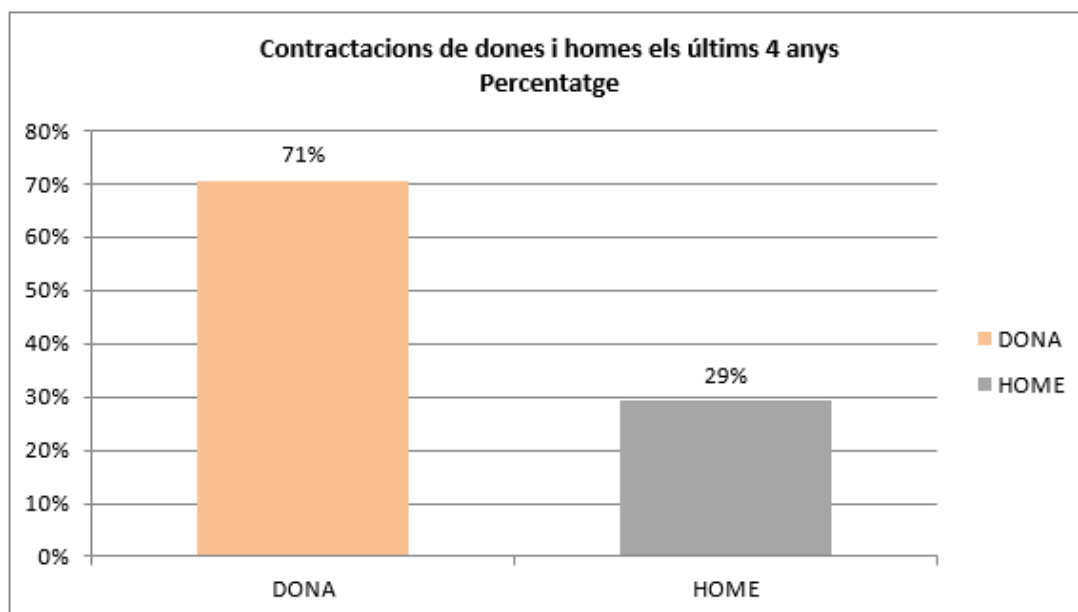
3.4. Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys

Darrers4anys	4anys
Núm.Contractacions	per Sexe
DONA	118
HOME	49
Total general	167



Darrers4anys	4anys
% Contractacions	Per Sexe
DONA	71%
HOME	29%
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? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Major presència en el sector de dones.</i> 	<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"/>



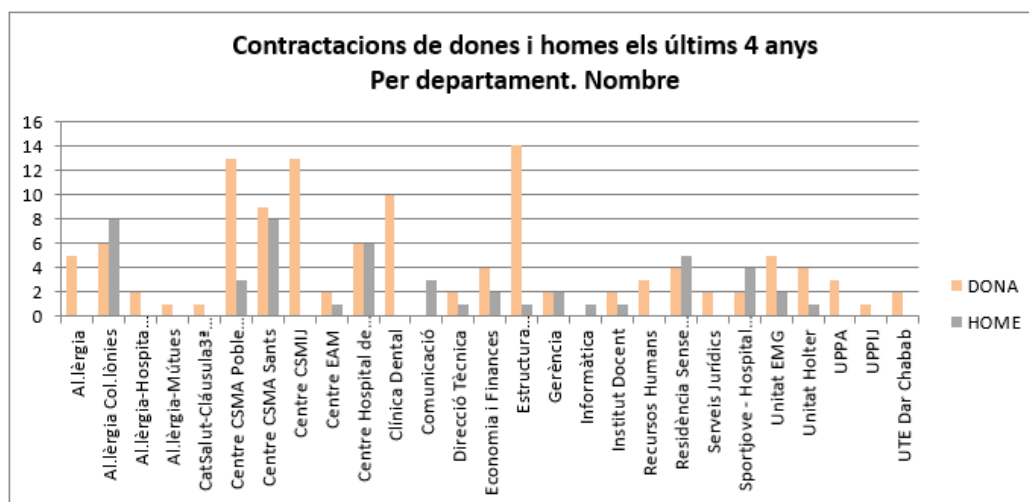
Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional.

Darrers4anys

4anys

Per Sexe i Departament

Núm. Contractacions	DONA	HOME
Al.lèrgia		5
Al.lèrgia Col.lònies		6
Al.lèrgia-Hospita Sta.Coloma Gr		2
Al.lèrgia-Mútues		1
CatSalut-Cláusula3ª Prog.Serv.I		1
Centre CSMA Poble Sec		13
Centre CSMA Sants		9
Centre CSMIJ		13
Centre EAM		2
Centre Hospital de Dia		6
Clínica Dental		10
Comunicació		
Direcció Tècnica		2
Economia i Finances		4
Estructura Administrativa		14
Gerència		2
Informàtica		
Institut Docent		2
Recursos Humans		3
Residència Sense Sostre Cal Mu		4
Serveis Jurídics		2
Sportjove - Hospital de Dia		2
Unitat EMG		5
Unitat Holter		4
UPPA		3
UPPIJ		1
UTE Dar Chabab		2
Total general	118	49



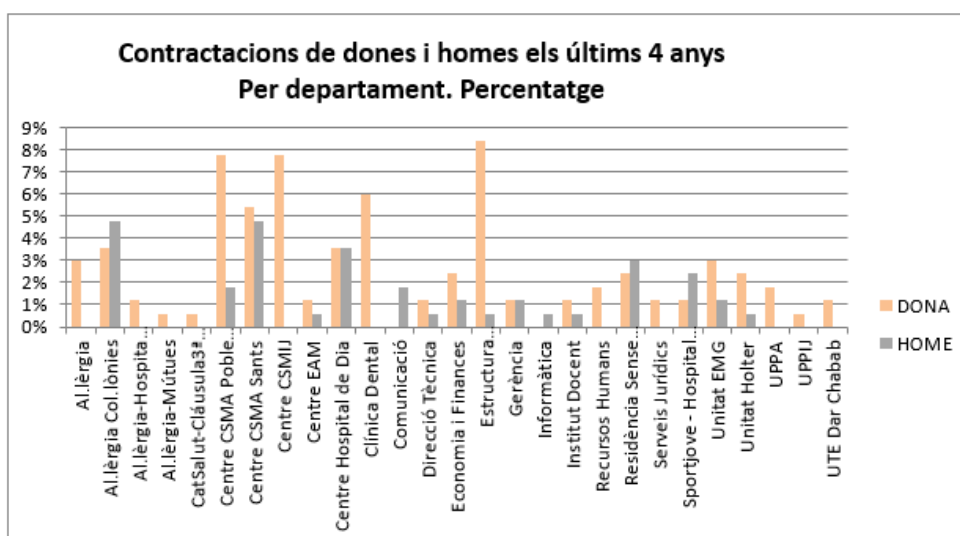


Darrers 4 anys

4 anys

Per Sexe i Departament

% Contractacions	DONA	HOME
Al.lèrgia	3%	0%
Al.lèrgia Col.lònies	4%	5%
Al.lèrgia-Hospita Sta.Coloma Gr	1%	0%
Al.lèrgia-Mútues	1%	0%
CatSalut-Cláusula3ª Prog.Serv.I	1%	0%
Centre CSMA Poble Sec	8%	2%
Centre CSMA Sants	5%	5%
Centre CSMIJ	8%	0%
Centre EAM	1%	1%
Centre Hospital de Dia	4%	4%
Clínica Dental	6%	0%
Comunicació	0%	2%
Direcció Tècnica	1%	1%
Economia i Finances	2%	1%
Estructura Administrativa	8%	1%
Gerència	1%	1%
Informàtica	0%	1%
Institut Docent	1%	1%
Recursos Humans	2%	0%
Residència Sense Sostre Cal Mu	2%	3%
Serveis Jurídics	1%	0%
Sportjove - Hospital de Dia	1%	2%
Unitat EMG	3%	1%
Unitat Holter	2%	1%
UPPA	2%	0%
UPPIJ	1%	0%
UTE Dar Chabab	1%	0%
Total general	71%	29%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? En cas afirmatiu, en quins? <i>Al·lèrgia, Centre CSMA Poble Sec, Centre CSMIJ, Clínica Dental i Estructura administrativa.</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 departaments, esdevingui més paritària? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

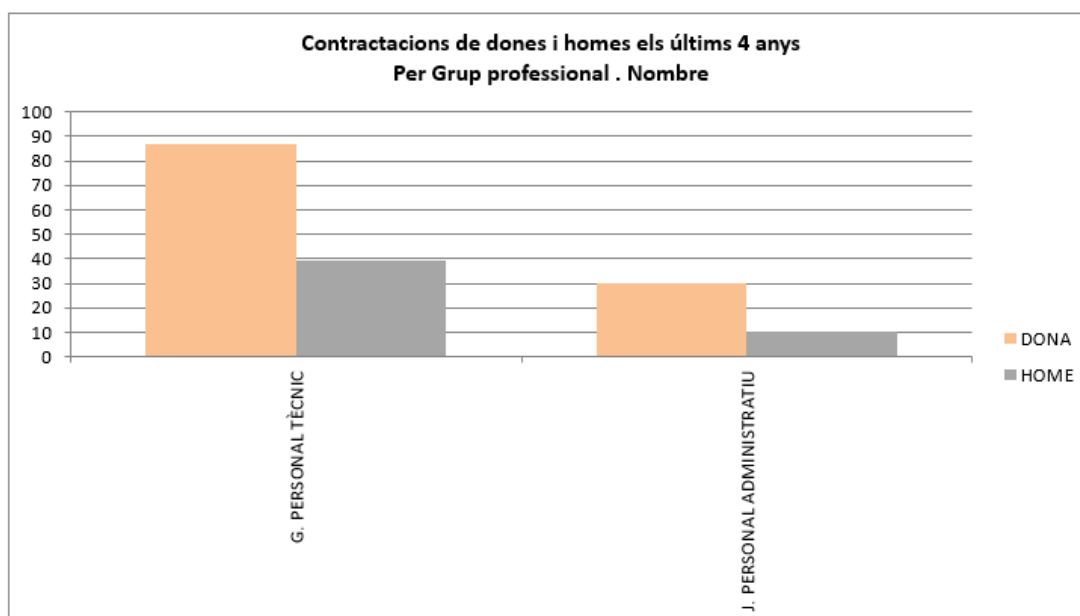
Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.

Darrers4anys

4anys

Per Sexe i Grup. prof.

Núm. Contractacions	DONA	HOME
G. PERSONAL TÈCNIC	87	39
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	30	10
Total general	117	49



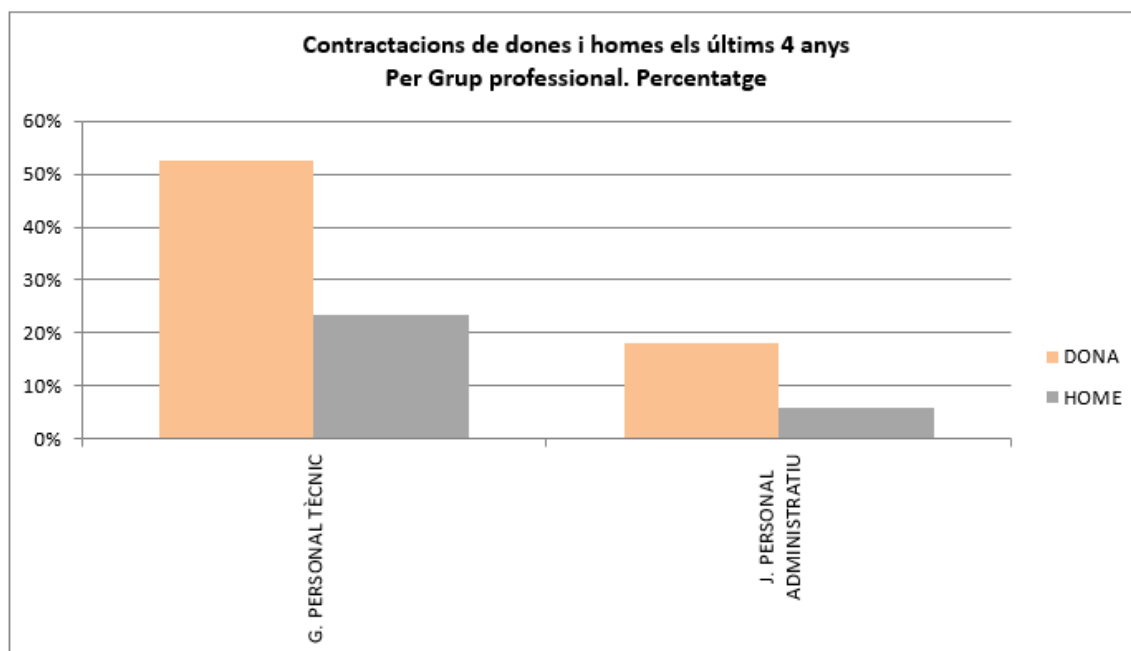


Darrers 4 anys

4 anys

Per Sexe i Grup. Prof.

% Contractacions	DONA	HOME
G. PERSONAL TÈCNIC	52%	23%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	18%	6%
Total general	70%	30%



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, 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.

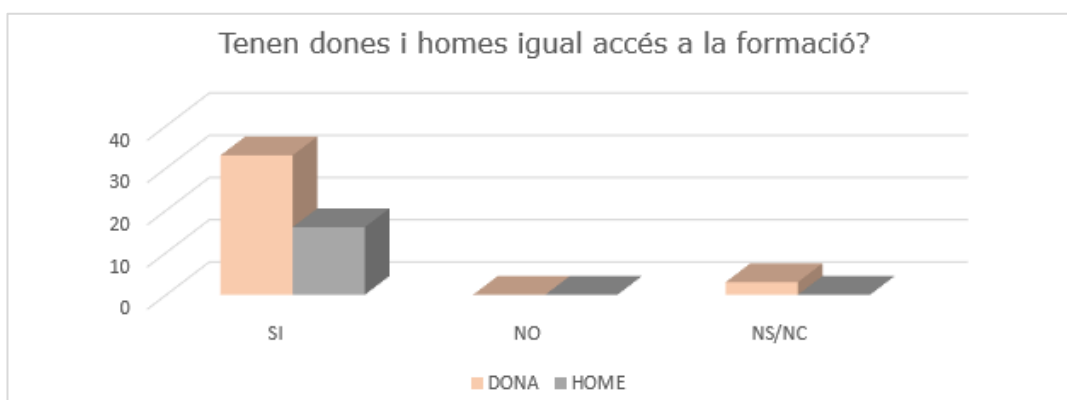


4. Formació interna i/o contínua

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	33	0	3	
HOME	16	0	0	
Total general	49	0	3	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	63%	0%	6%	
HOME	31%	0%	0%	
Total general	94%	0%	6%	100%

- Dones i homes tenen una percepció diferent? *No*

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? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa. 	<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, com 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).

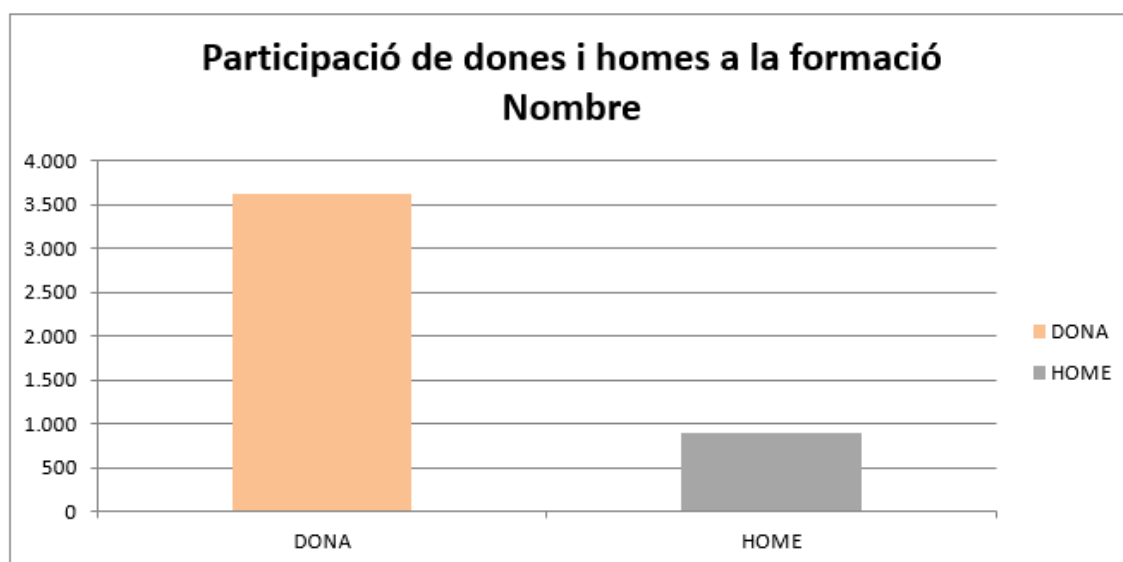
	SI	NO
• El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?	<input type="checkbox"/>	<input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



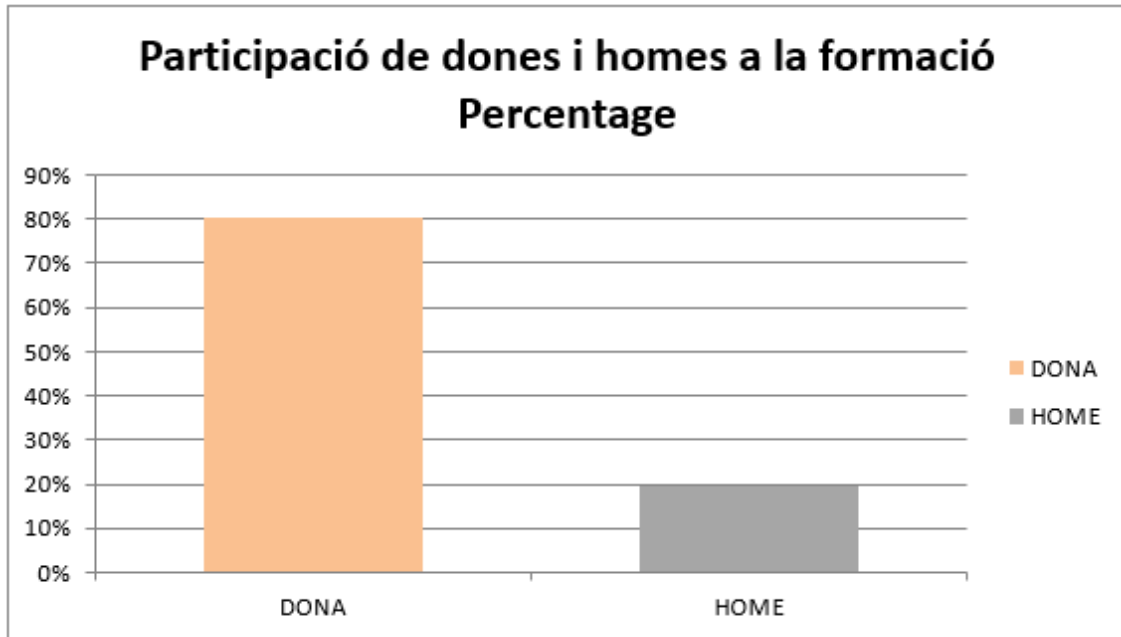
4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació

Núm. hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	3632
HOME	895
Total general	4527



% hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	80%
HOME	20%
Total general	100%

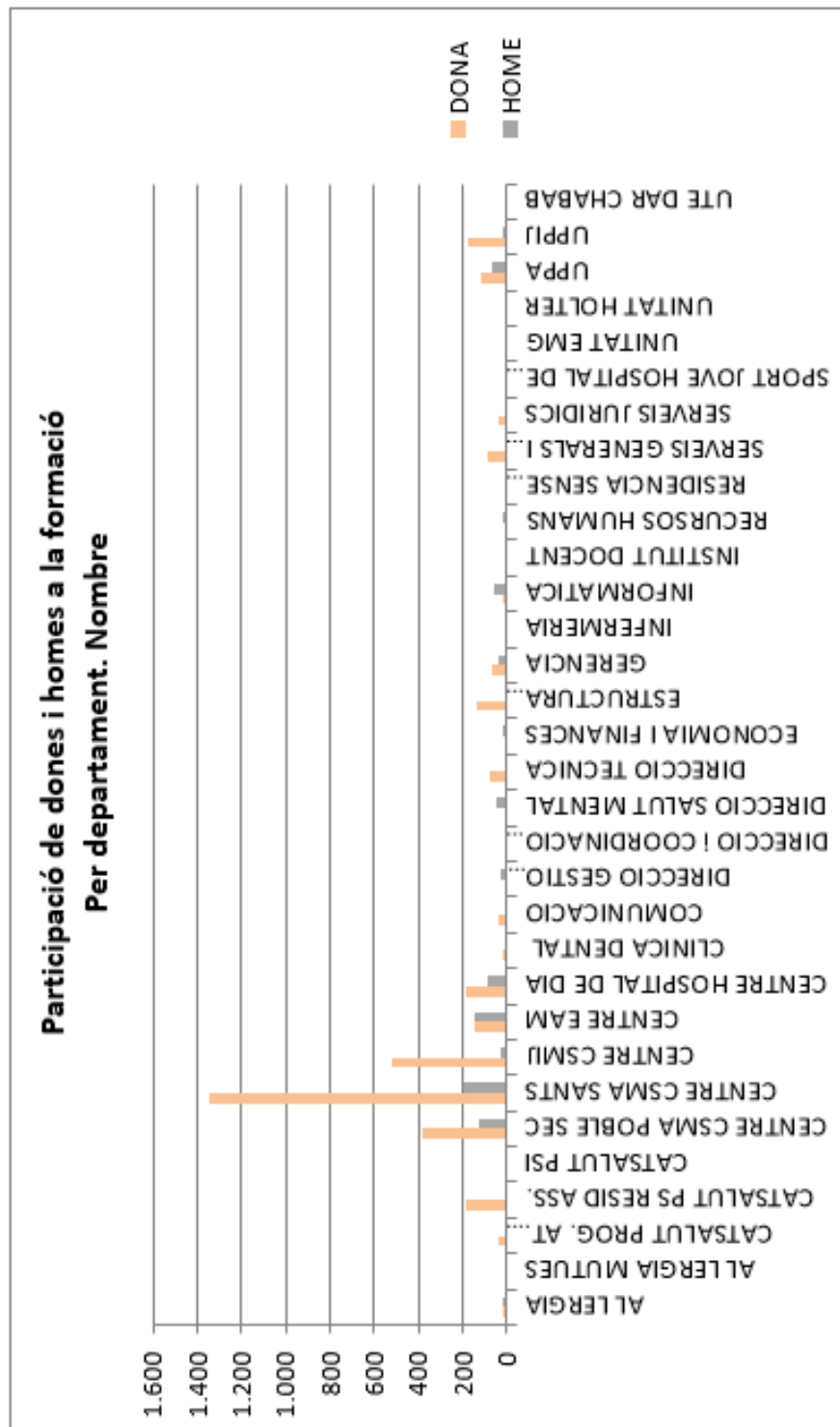


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</p> <p><i>Les dones estan més predisposades a participar en accions formatives. Dons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



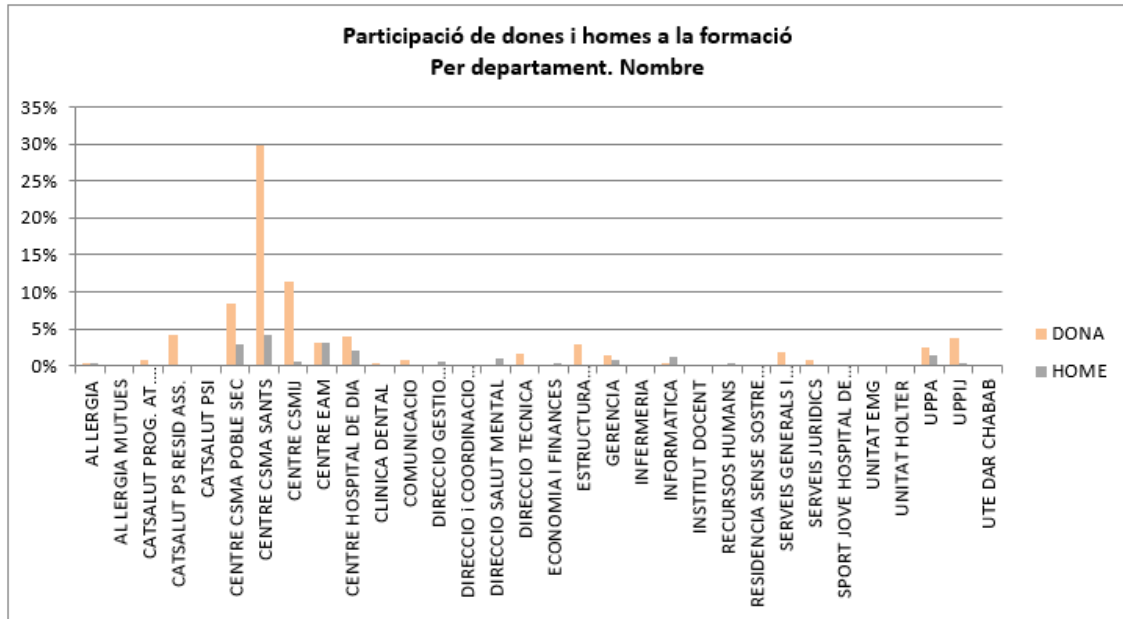
Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

Núm. Hores Formació anuals Departament	Sexe i Departament	
	DONA	HOME
AL LERGIA	21,5	21
AL LERGIA MUTUES		
CATSALUT PROG. AT. INMIGR.	40,5	
CATSALUT PS RESID ASS.	186,5	
CATSALUT PSI	2,5	4
CENTRE CSMA POBLE SEC	386,48	128,5
CENTRE CSMA SANTS	1344,5	191
CENTRE CSMIJ	518,72	24,5
CENTRE EAM	145,07	143,05
CENTRE HOSPITAL DE DIA	185,57	90,14
CLINICA DENTAL	15,92	
COMUNICACIO	33	
DIRECCIO GESTIO OPERATIVA		30
DIRECCIO i COORDINACIO RECURSOS COMUNIT		
DIRECCIO SALUT MENTAL		44
DIRECCIO TECNICA	78,08	
ECONOMIA I FINANCES	9,5	13,75
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	133,17	2
GERENCIA	62,5	37
INFERMERIA	10,5	
INFORMATICA	19	57
INSTITUT DOCENT	3	9,5
RECURSOS HUMANS	6	15
RESIDENCIA SENSE SOSTRE CAL MUNS	12	2
SERVEIS GENERALS I MANTENIMENT	83	
SERVEIS JURIDICS	38,25	
SPORT JOVE HOSPITAL DE DIA		
UNITAT EMG	1	
UNITAT HOLTER	8,92	
UPPA	113,5	64
UPPIJ	173,22	18,5
UTE DAR CHABAB		
Total general	3631,9	894,94





% Hores Formació anuals	Sexe i Departament	
	DONA	HOME
AL LERGIA	0%	0%
AL LERGIA MUTUES	0%	0%
CATSALUT PROG. AT. INMIGR.	1%	0%
CATSALUT PS RESID ASS.	4%	0%
CATSALUT PSI	0%	0%
CENTRE CSMA POBLE SEC	9%	3%
CENTRE CSMA SANTS	30%	4%
CENTRE CSMIJ	11%	1%
CENTRE EAM	3%	3%
CENTRE HOSPITAL DE DIA	4%	2%
CLINICA DENTAL	0%	0%
COMUNICACIO	1%	0%
DIRECCIO GESTIO OPERATIVA	0%	1%
DIRECCIO i COORDINACIO RECURSOS COMUNIT	0%	0%
DIRECCIO SALUT MENTAL	0%	1%
DIRECCIO TECNICA	2%	0%
ECONOMIA I FINANCES	0%	0%
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	3%	0%
GERENCIA	1%	1%
INFERMERIA	0%	0%
INFORMATICA	0%	1%
INSTITUT DOCENT	0%	0%
RECURSOS HUMANS	0%	0%
RESIDENCIA SENSE SOSTRE CAL MUNS	0%	0%
SERVEIS GENERALS I MANTENIMENT	2%	0%
SERVEIS JURIDICS	1%	0%
SPORT JOVE HOSPITAL DE DIA	0%	0%
UNITAT EMG	0%	0%
UNITAT HOLTER	0%	0%
UPPA	3%	1%
UPPIJ	4%	0%
UTE DAR CHABAB	0%	0%
Total general	80%	20%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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"/>

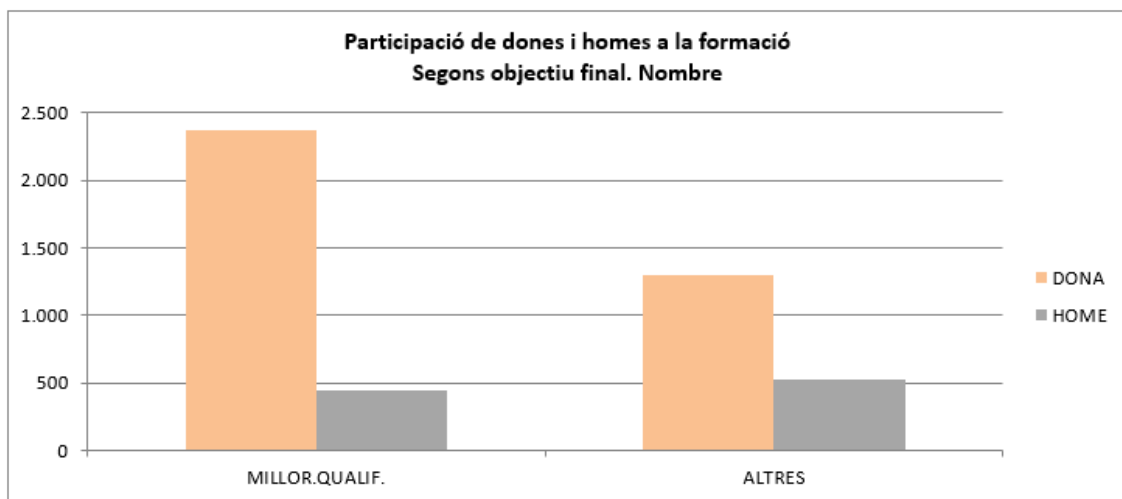


Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació

Objectiu Formació

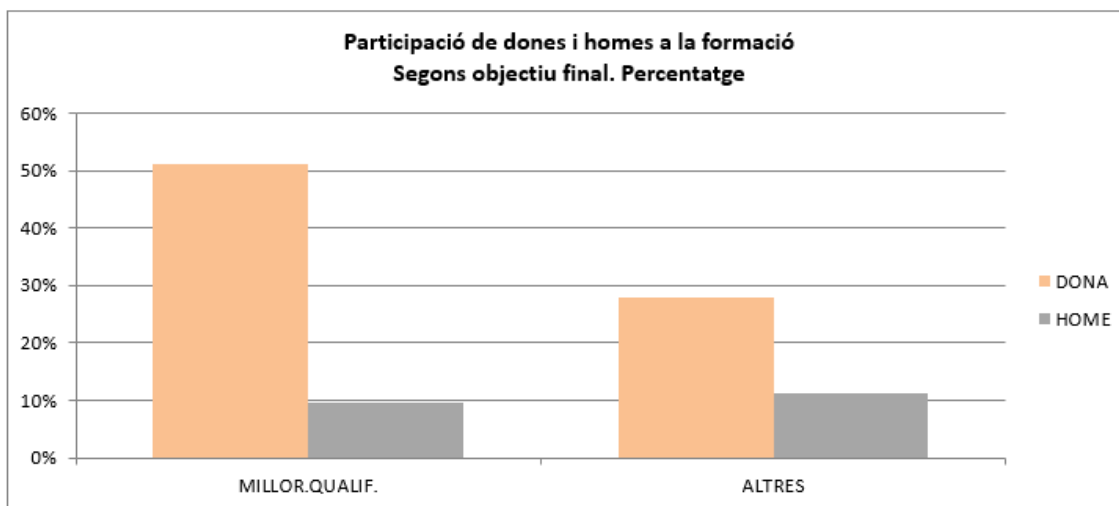
Núm. Hores Formació anuals

Objectiu	DONA	HOME
MILLOR.QUALIF.	2.373,47	445,12
ALTRES	1.295,75	523,73
Total general	3.669,22	968,85



Objectiu Formació

Objectiu	% Hores Formació anual	
	DONA	HOME
MILLOR.QUALIF.	51%	10%
ALTRES	28%	11%
Total general	79%	21%



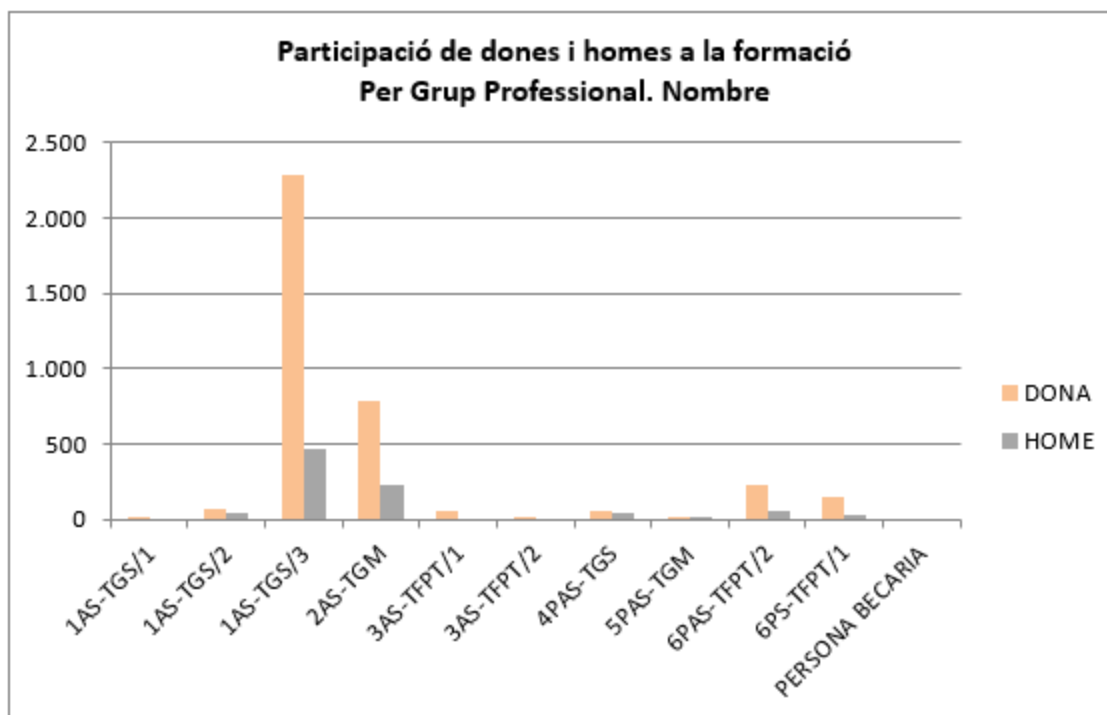
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció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



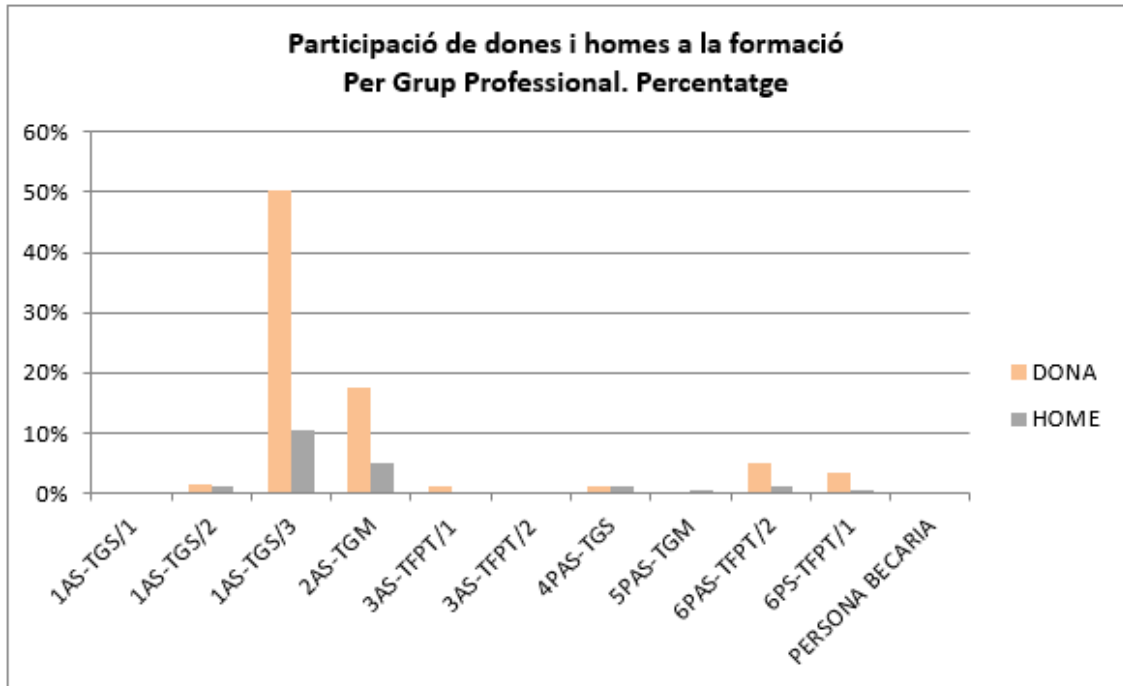
Participació de dones i homes segons grup professional

Núm. Hores Formació anuals	Sexe i Grup		
	Grup Professional	DONA	HOME
1AS-TGS/1		6	
1AS-TGS/2		65,48	46
1AS-TGS/3		2282,01	467,12
2AS-TGM		789,07	227,07
3AS-TFPT/1		51,76	
3AS-TFPT/2		4	
4PAS-TGS		52,5	47
5PAS-TGM		3	18,75
6PAS-TFPT/2		225,08	59
6PS-TFPT/1		153	30
PERSONA BECARIA			
Total general		3631,9	894,94

Núm. Hores Formació anuals	Sexe i Grup		
	Grup Professional	DONA	HOME
1AS-TGS/1		6	
1AS-TGS/2		65,48	46
1AS-TGS/3		2282,01	467,12
2AS-TGM		789,07	227,07
3AS-TFPT/1		51,76	
3AS-TFPT/2		4	
4PAS-TGS		52,5	47
5PAS-TGM		3	18,75
6PAS-TFPT/2		225,08	59
6PS-TFPT/1		153	30
PERSONA BECARIA			
Total general		3631,9	894,94



% Hores Formació anuals	Sexe i Grup	
	DONA	HOME
1AS-TGS/1	0%	0%
1AS-TGS/2	1%	1%
1AS-TGS/3	50%	10%
2AS-TGM	17%	5%
3AS-TFPT/1	1%	0%
3AS-TFPT/2	0%	0%
4PAS-TGS	1%	1%
5PAS-TGM	0%	0%
6PAS-TFPT/2	5%	1%
6PS-TFPT/1	3%	1%
PERSONA BECARIA	0%	0%
Total general	80%	20%

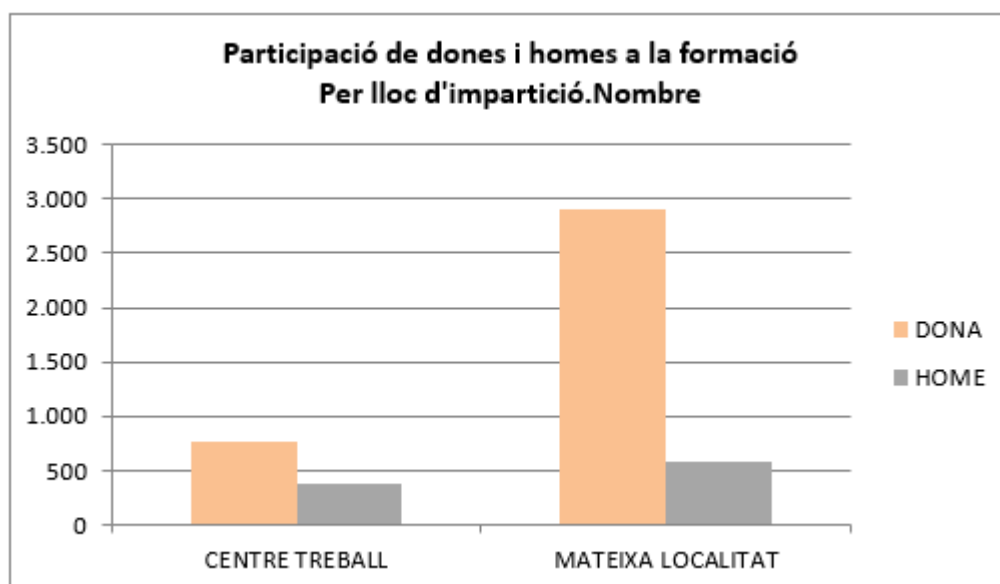


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Han participat dones i homes en igual mesura segons el grup professional? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

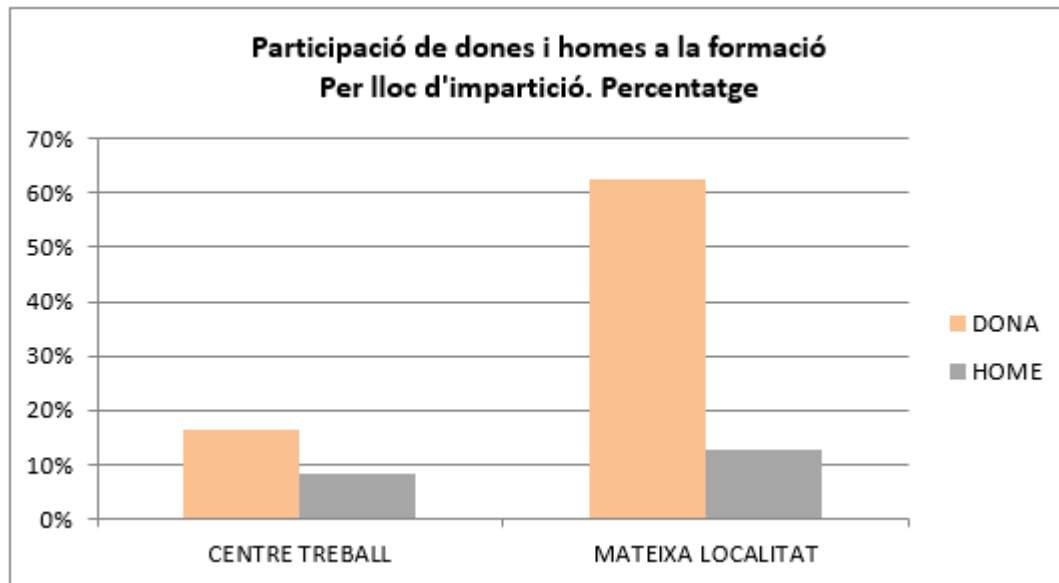


Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi

Lloc Impartició	Hores per Lloc Impartició	
	DONA	HOME
CENTRE TREBALL	765,67	382,6667
MATEIXA LOCALITAT	2.903,55	586,1833
Total general	3.669,22	968,85



Lloc Impartició	% Hores Formació anuals per Lloc Impartició	
	DONA	HOME
CENTRE TREBALL	17%	8%
MATEIXA LOCALITAT	63%	13%
Total general	79%	21%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • 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"/>
<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"/>

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"/>

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.

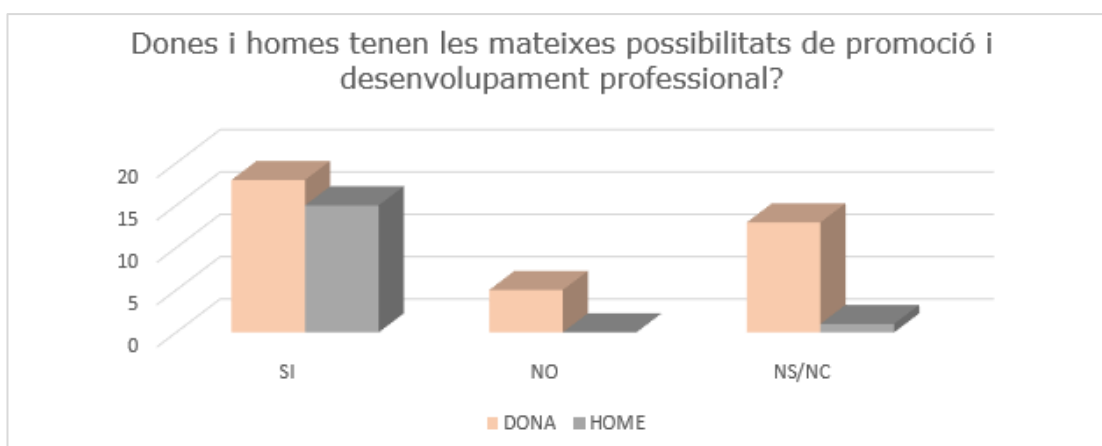


5. Promoció i/o desenvolupament professional

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	18	5	13
HOME	15	0	1
Total general	33	5	14

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	35%	10%	25%
HOME	29%	0%	2%
Total general	63%	10%	27%

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 type="checkbox"/>	<input checked="" 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.

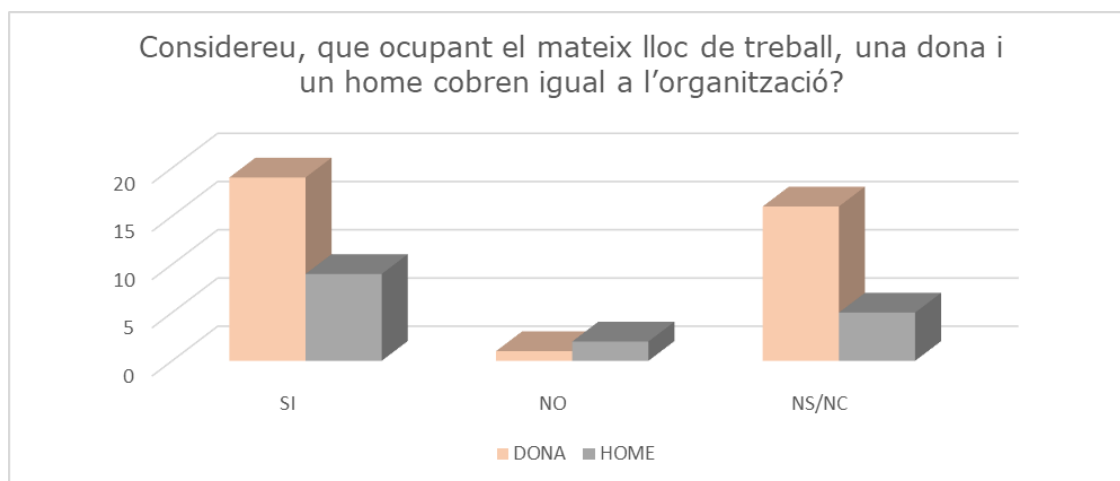


6. Retribució

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?



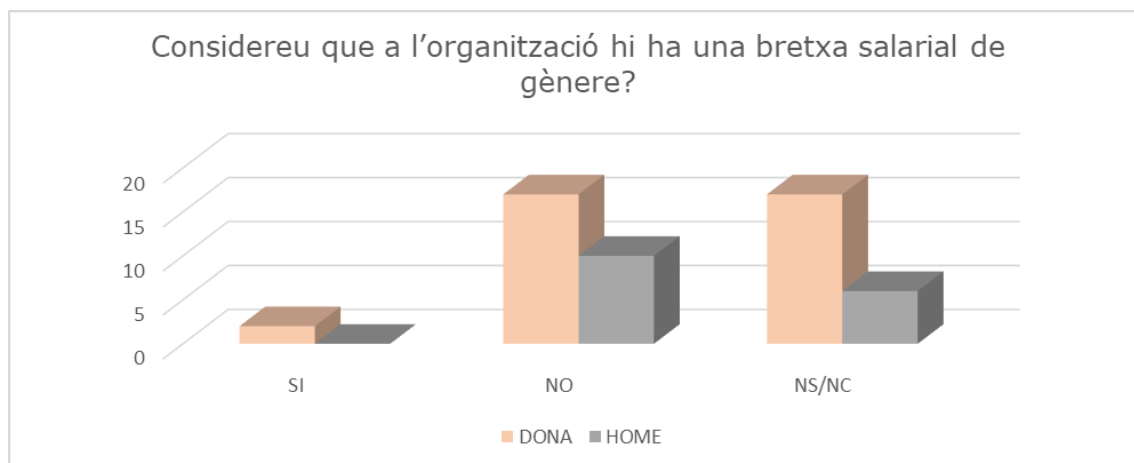
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	19	1	16	
HOME	9	2	5	
Total general	28	3	21	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	37%	2%	31%	
HOME	17%	4%	10%	
Total general	54%	6%	40%	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	2	17	17	
HOME	0	10	6	
Total general	2	27	23	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	4%	33%	33%	
HOME	0%	19%	12%	
Total general	4%	52%	44%	100%

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

	SI	NO
• 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"/>
• S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• 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"/>
• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• 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"/>
• 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? <p>En cas afirmatiu, detal·leu quins i col·lectius que els perceben. <i>Totes les persones treballadores.</i></p>	<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

Servels subvençionats

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

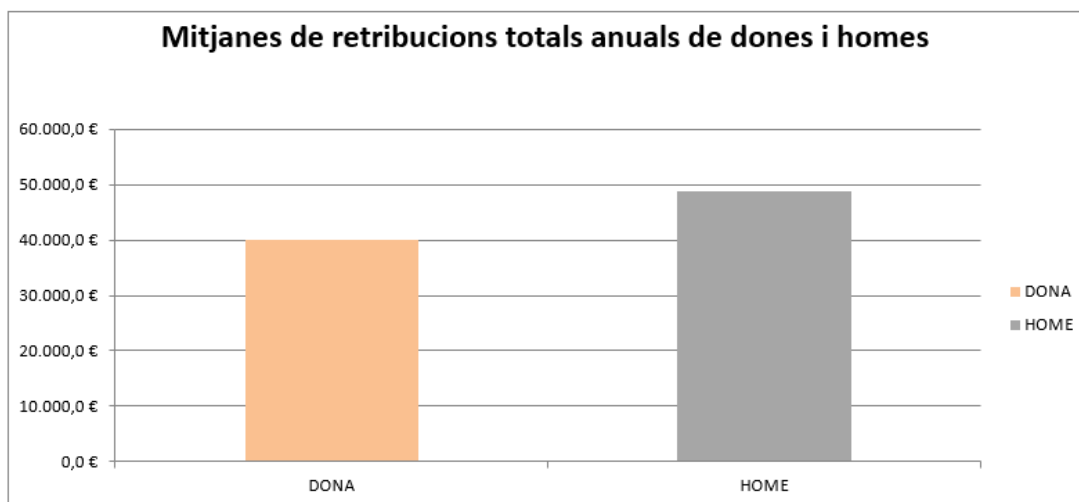


6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

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

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	40.132,8 €
HOME	48.722,2 €
Total general	42.749,1 €

Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
17,6%



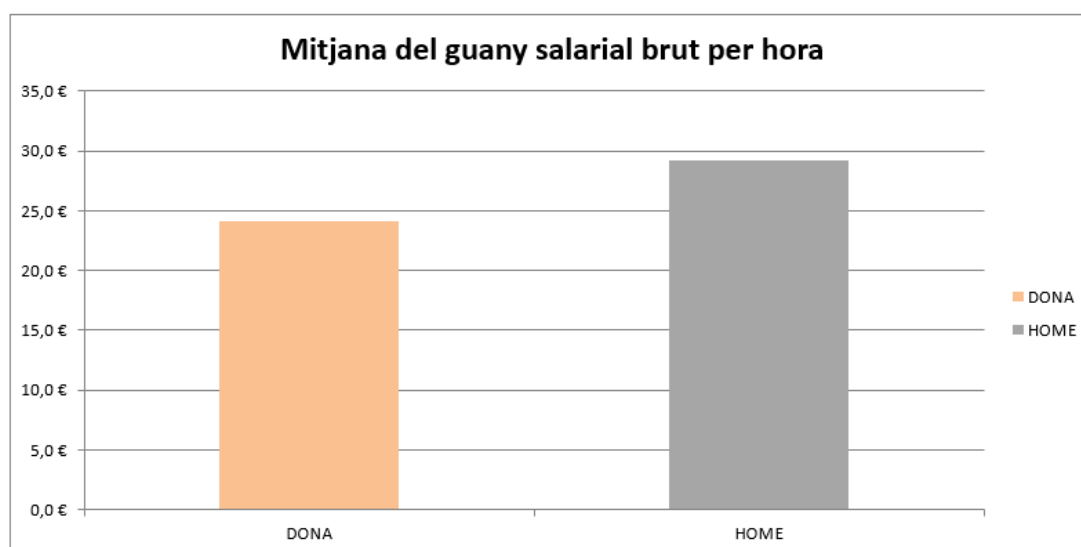
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</p> <p><i>Bretxa del 17,6% 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>		



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

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	24,1 €
HOME	29,2 €
Total general	25,7 €

Bretxa Salarial.
**Mitjanes del guany salarial
brut per hora**
17,5%



	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 17,5% conseqüència dels complements obligatoris previstos a conveni, complements voluntaris i variables, tots relacionats a la feina pròpia del lloc supeditada al servei concret. Diferent jornada anual en funció del grup professional.</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

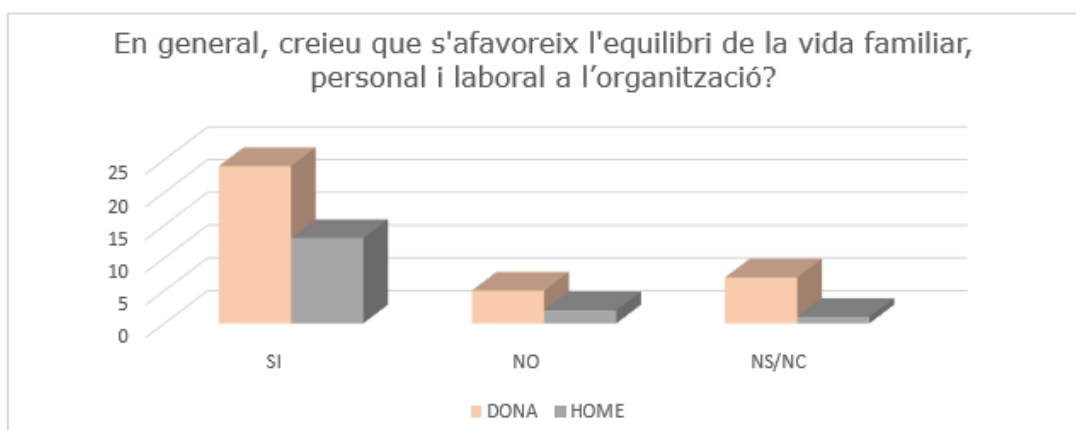
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- 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?





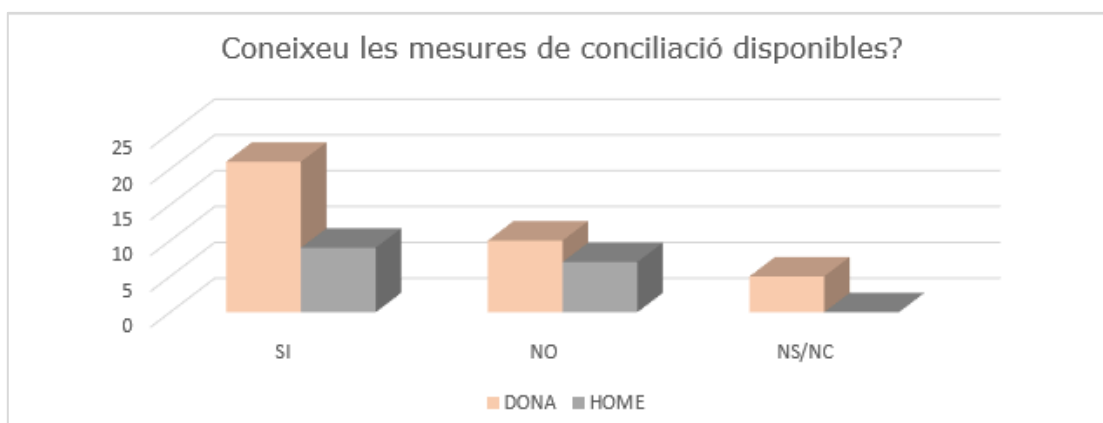
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	24	5	7
HOME	13	2	1
Total general	37	7	8

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	46%	10%	13%
HOME	25%	4%	2%
Total general	71%	13%	15%

100%

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



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	21	10	5
HOME	9	7	0
Total general	30	17	5

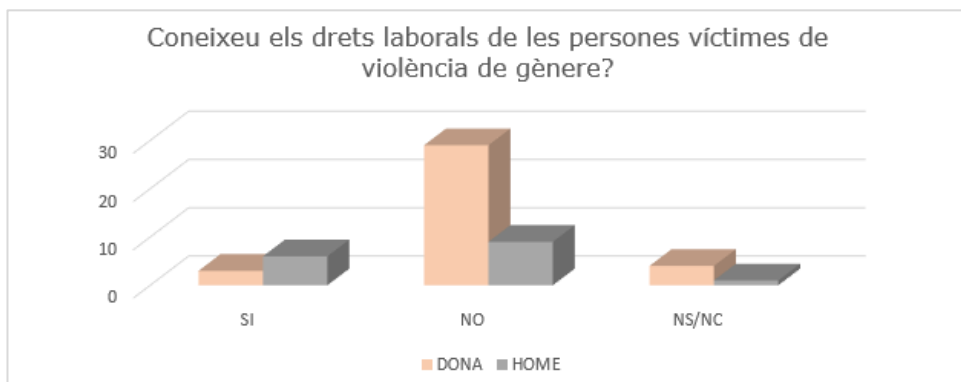
52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	40%	19%	10%
HOME	17%	13%	0%
Total general	58%	33%	10%

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	29	4
HOME	6	9	1
Total general	9	38	5

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	6%	56%	8%
HOME	12%	17%	2%
Total general	17%	73%	10%

100%

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

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"/>
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.

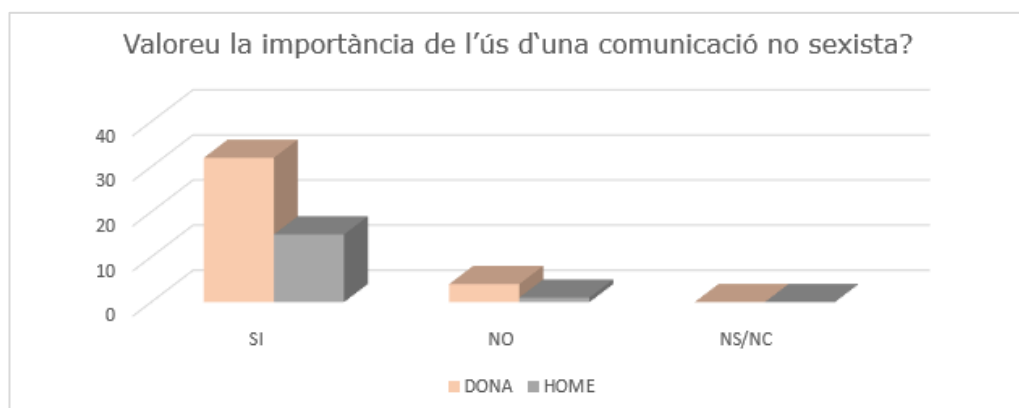


8. Comunicació no sexista

8.1. Percepció de les persones

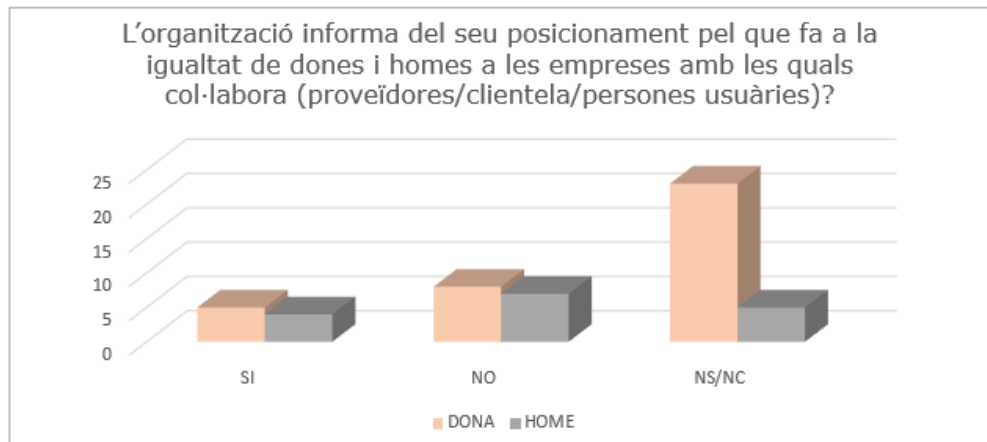
Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- 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	32	4	0	
HOME	15	1	0	
Total general	47	5	0	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	62%	8%	0%	
HOME	29%	2%	0%	
Total general	90%	10%	0%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	5	8	23	
HOME	4	7	5	
Total general	9	15	28	52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	10%	15%	44%	
HOME	8%	13%	10%	
Total general	17%	29%	54%	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 90% 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
• 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"/>
• Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• 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

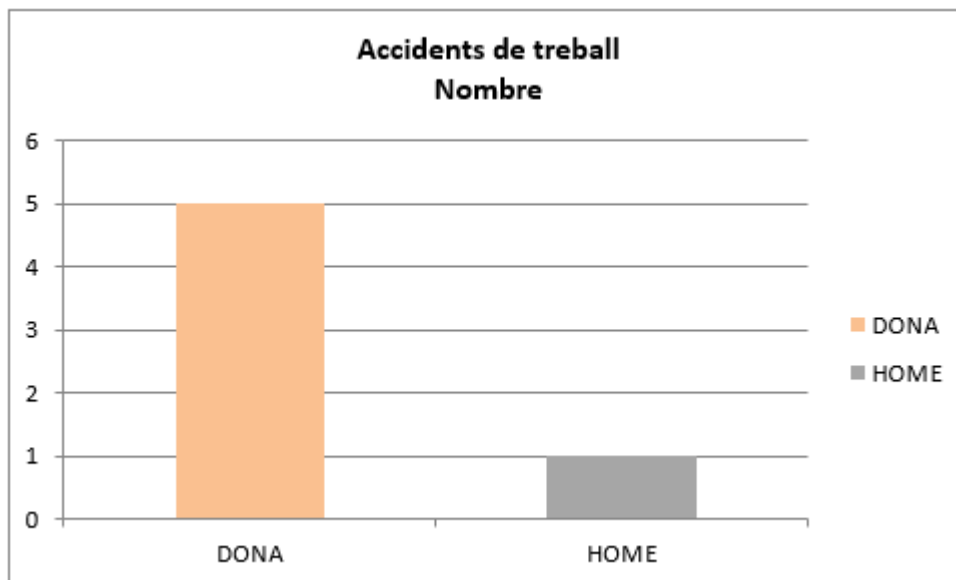
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es contempen mesures específiques 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"/>



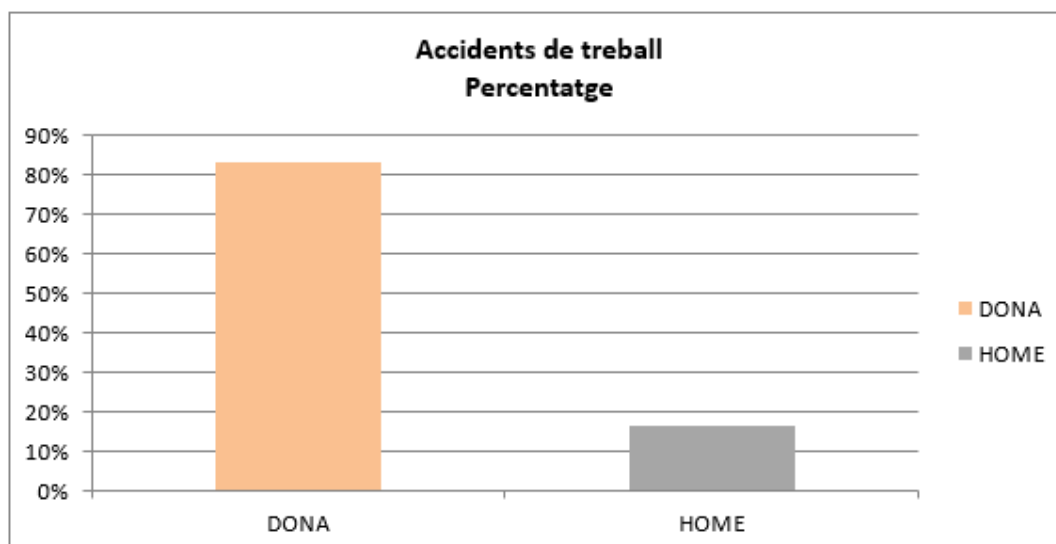
9.3. Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat

Sexe	Núm Accidents
DONA	5
HOME	1
Total general	6



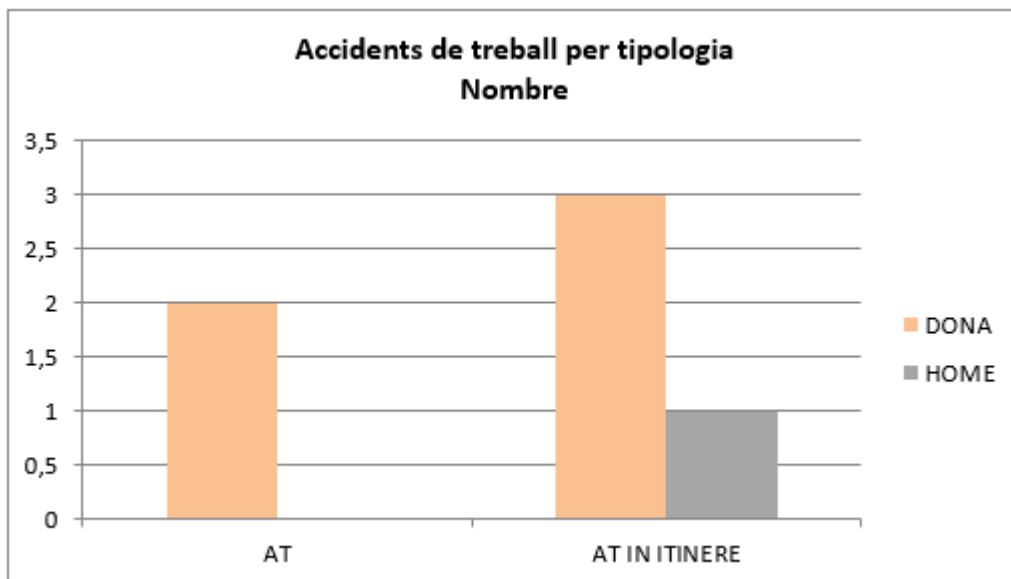
Sexe	% Accidents
DONA	83%
HOME	17%
Total general	100%



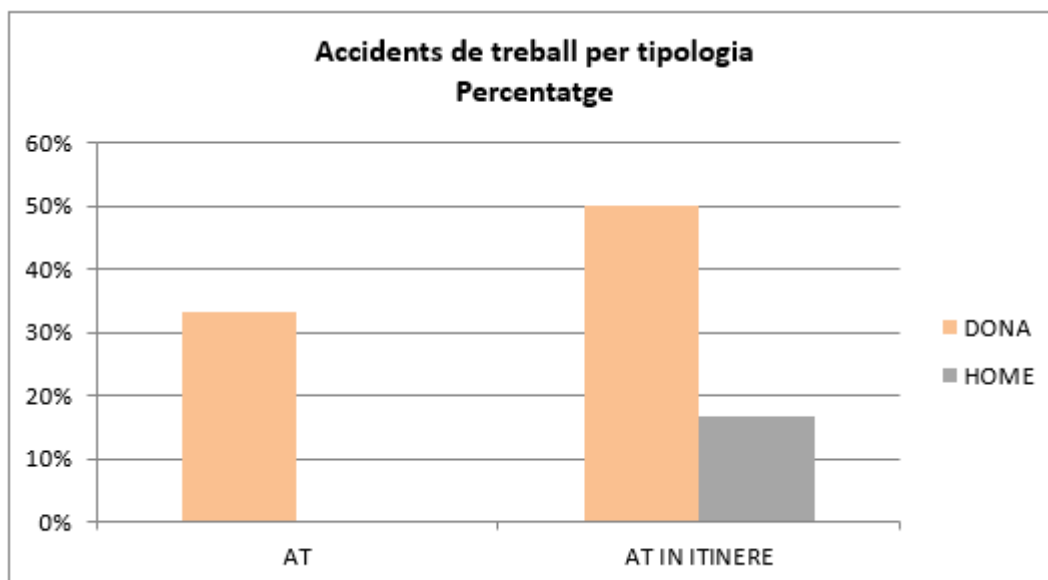
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? <p>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Proporcional a la representativitat.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Accidents de treball per tipologia

Núm. Tipus d' Accident	per Sexe	
	DONA	HOME
AT		2
AT IN ITINERE		3
Total general	5	1



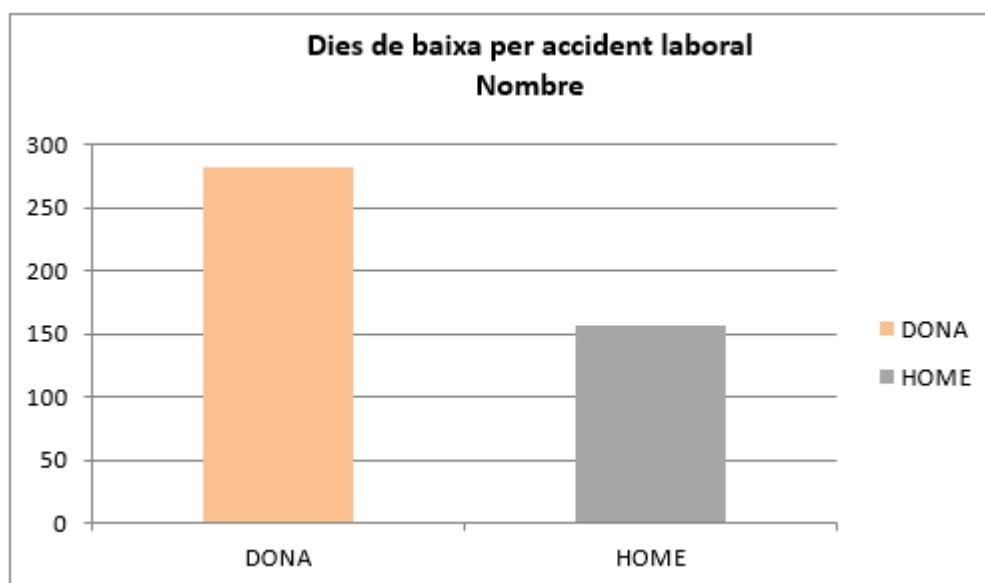
% Tipus d' Accident	per Sexe	
	DONA	HOME
AT	33%	0%
AT IN ITINERE	50%	17%
Total general	83%	17%



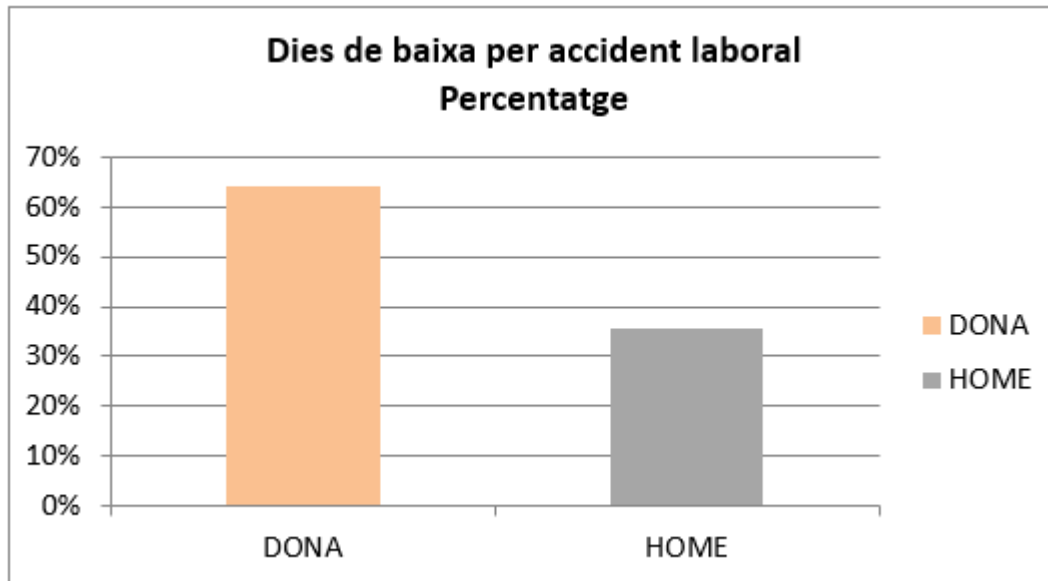
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals? <p>En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Proporcional a la representativitat.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dies de baixa per accident laboral

Sexe	Núm. Dies de baixa accident
DONA	282
HOME	157
Total general	439



Sexe	% Dies de baixa accident
DONA	64%
HOME	36%
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? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Proporcional a la representativitat.</i> 	<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? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



9.4. Malaltia professional

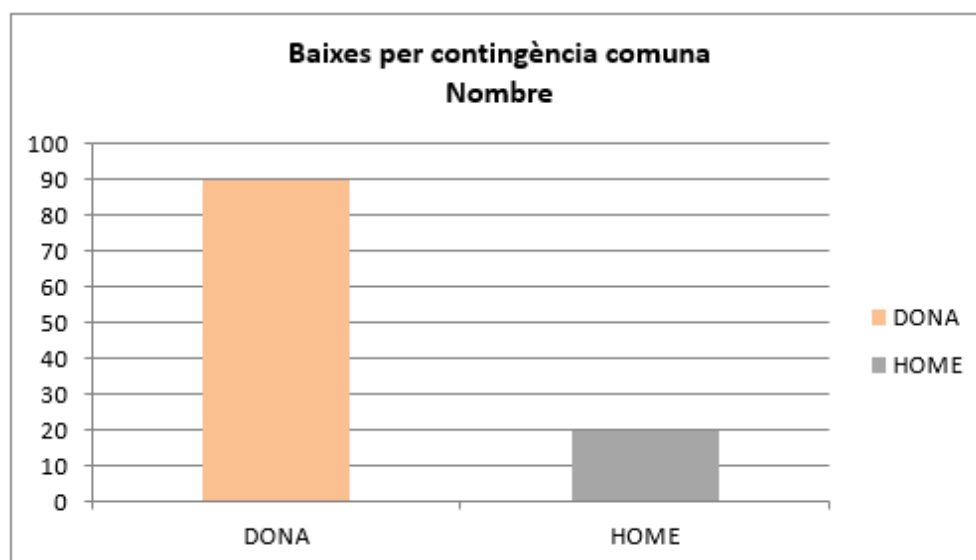
Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia i dies de baixa per malaltia professional

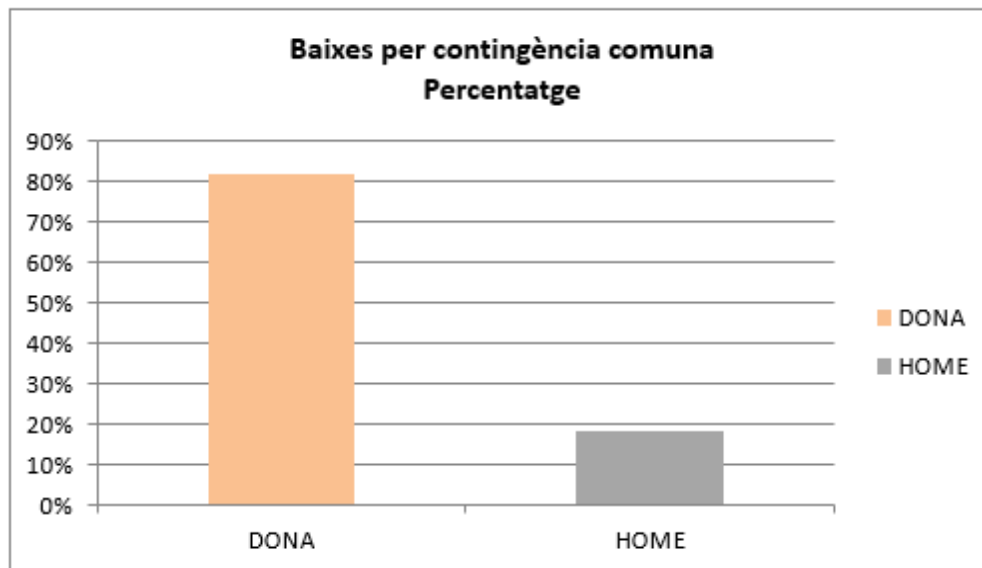
NO APLICA

9.5. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna

Sexe	Núm. de baixes	Total dies de baixa
DONA	90	2.384
HOME	20	1.036
Total general	110	3.420
	3%	97%



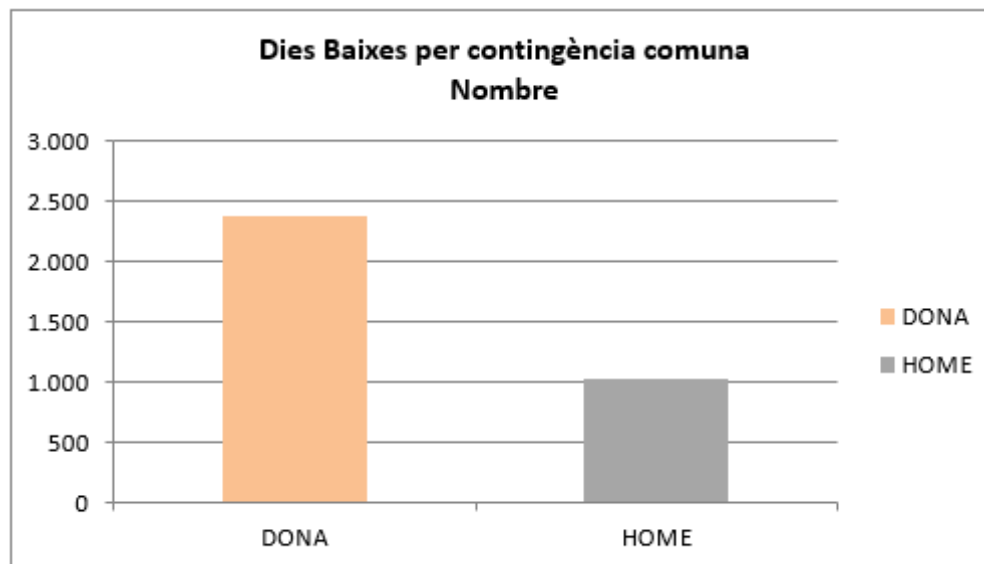


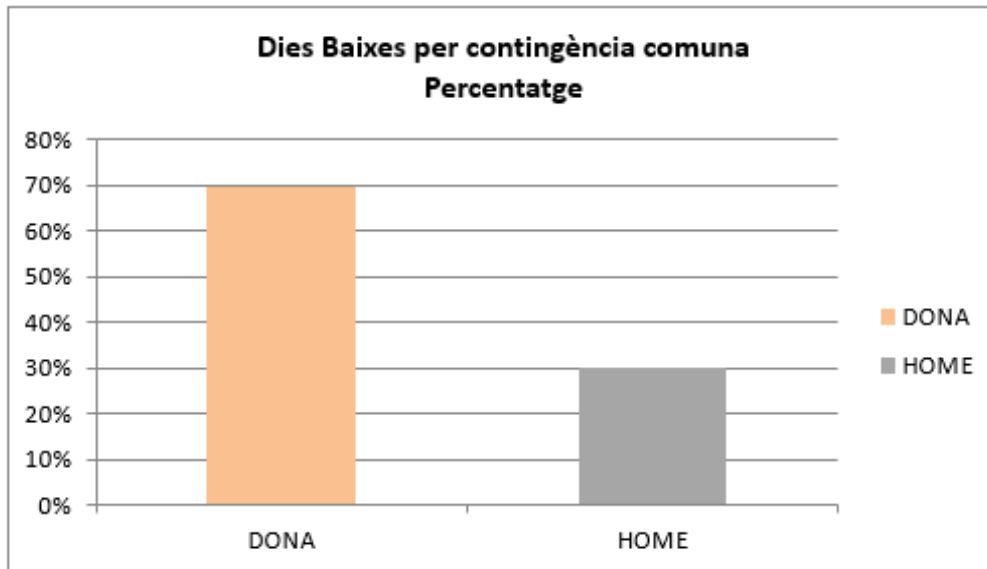
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Proporcional a la representativitat.</i>		



Dies de baixa per contingència comuna

Sexe	Núm. de baixes	Total dies de baixa
DONA	90	2.384
HOME	20	1.036
Total general	110	3.420
	3%	97%





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

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.

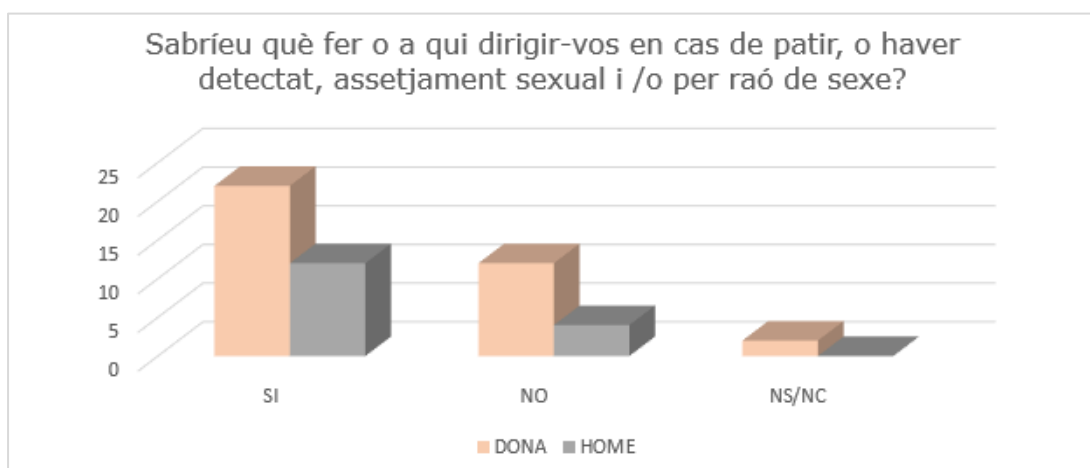


10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

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?

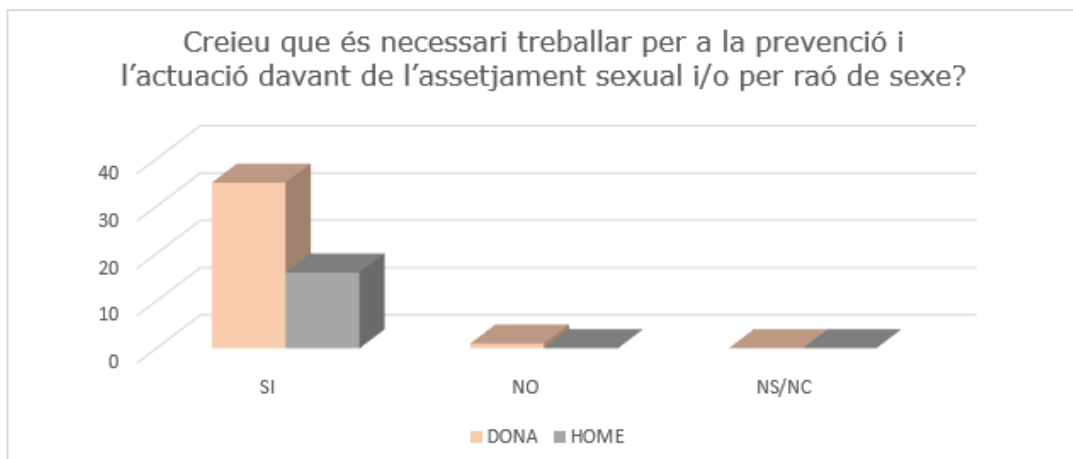


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	22	12	2
HOME	12	4	0
Total general	34	16	2

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	42%	23%	4%
HOME	23%	8%	0%
Total general	65%	31%	4%

100%

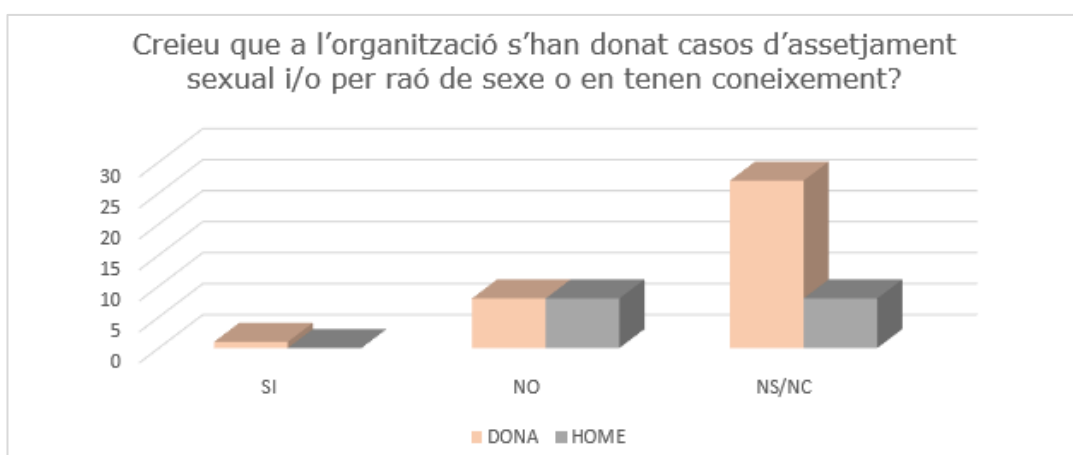


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	35	1	0
HOME	16	0	0
Total general	51	1	0

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	67%	2%	0%
HOME	31%	0%	0%
Total general	98%	2%	0%

100%



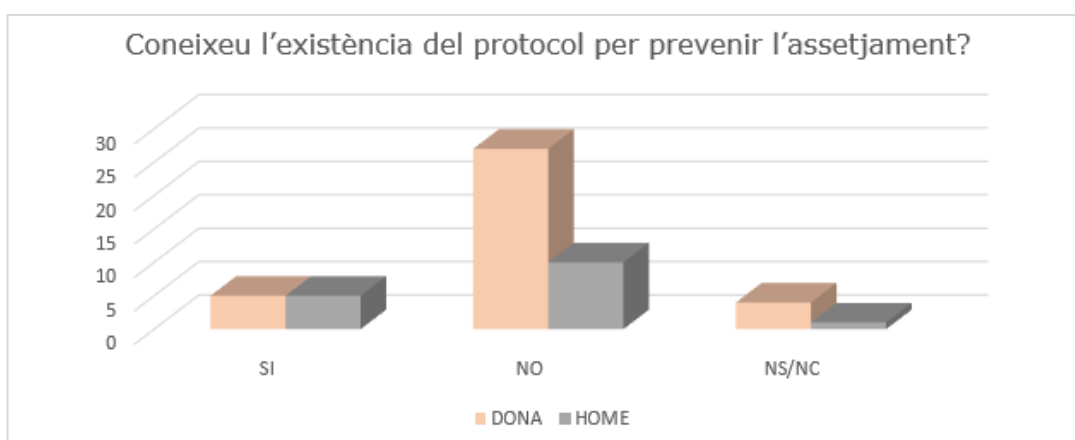


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	1	8	27
HOME	0	8	8
Total general	1	16	35

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	2%	15%	52%
HOME	0%	15%	15%
Total general	2%	31%	67%

100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	5	27	4
HOME	5	10	1
Total general	10	37	5

52

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	10%	52%	8%
HOME	10%	19%	2%
Total general	19%	71%	10%

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 98% 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 71% 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^o 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 misió, 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 Recursos 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 compliment
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
<p>Versió actualitzada del protocol de formació.</p> <p>Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual:</p> <p>Nº i % de dones i homes per acció formativa i lloc de treball.</p> <p>Nº i % de dones i home per acció formativa i per departament.</p> <p>Nº i % de dones i homes per acció formativa i per grup professional.</p>

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 compliment
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
<p>Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual:</p> <p>Nº i % de dones i homes formades per lloc de treball.</p> <p>Nº i % de dones i home formades per departament.</p> <p>Nº i % de dones i homes formades per grup professional.</p>



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 compliment
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
<p>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.</p> <p>Treballar cap a una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p> <p>Sensibilitzar a tota la plantilla en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.</p>

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 difució 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
<p>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.</p> <p>Realitzar la publicació a la Intranet de l'actualització del protocol d'assetjament amb ruta accessible.</p>

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
		Zon semestre	1er semestre	Zon semestre	1er semestre	Zon semestre	1er semestre	Zon 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'Acollida								
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.								