



PLA D'IGUALTAT

2021-2025

Juny 2021

FUNDACIÓ PRIVADA LLUÍS ARTIGUES



Lluís Artigues 
FUNDACIÓ TUTELAR



Índex

▪ Introducció	4
▪ Marc normatiu	5
▪ Pla d'Igualtat d'oportunitats	6
▪ Presentació de l'organització	8
▪ Metodologia del diagnòstic d'igualtat	9
▪ La diagnosi per àmbits	11
1. Cultura i gestió organitzativa	13
Percepció, creences i mentalitat de les persones	16
Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	19
2. Condicions laborals	20
Conclusions de l'àmbit condicions laborals	37
3. Accés a l'organització	38
Percepció, creences i mentalitat de les persones	41
Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	42
4. Formació interna i/o contínua	43
Percepció, creences i mentalitat de les persones	46
Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	47
5. Promoció i/o desenvolupament professional	48
Percepció, creences i mentalitat de les persones	49
Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	50
6. Retribució	51
Percepció, creences i mentalitat de les persones	55
Conclusions de l'àmbit retribució	56
7. Temps de treball i corresponsabilitat	57
Percepció, creences i mentalitat de les persones	58
Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat	60



8. Comunicació no sexista	61
Percepció, creences i mentalitat de les persones	61
Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	63
9. Salut laboral	64
Conclusions de l'àmbit salut laboral	65
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i raó de sexe	66
Percepció, creences i mentalitat de les persones	67
Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant assetjament	72
▪ Objectius	73
▪ Pla d'acció	74
▪ Planificació de les accions	

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'OPORTUNITAT

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

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

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

- Objectius Generals

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

- Objectius Específics

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

pràctiques acceptades i rebutjades en l'empresa en matèria d'igualtat.

- Aconseguir que la comunicació interna i externa de l'empresa es basi en la igualtat i tingui en compte a les persones treballadores de la mateixa.
 - Informar de forma programada a tot el personal sobre el Pla d'Igualtat i les accions positives que es deriven del mateix.
 - Adquirir coneixements tècnics i relacionats amb les relacions laborals igualitàries a fi d'aconseguir una organització equilibrada.
 - Millorar els sistemes de participació de l'empresa i incloure en els mateixos les propostes dels personal a fi d'aconseguir una major implicació de tota la plantilla.
- Selecció, promoció i contractació
 - Aconseguir una organització equilibrada en nombre d'oportunitats i condicions laborals.
 - Prevenció de l'assetjament sexual
 - Detectar i actua 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 PRIVADA LLUÍS ARTIGUES
Forma jurídica	FUNDACIÓ
Activitat	8720 Assistència en establiments residencials per a persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental i drogodependència.
Sector	CENTRES ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	Passeig de Montjuïc, 18, 08004 Barcelona
Telèfon	933 24 88 91
Web	www.fla.cat
Correu electrònic	jmbarbero@fhspereclaver.org
Persona de contacte	JOSE MANUEL BARBERO

La nostra missió és la de vetllar pel benestar de les persones afectades per una malaltia mental, disminucions psíquiques o malalties pròpies de l'envelliment, que hagin vist modificada la seva capacitat d'obrar per una sentència judicial i que necessiten d'un tutor extern ja sigui perquè no tenen família o aquesta no es troba en condicions per fer-se càrrec.

La Fundació Privada Lluís Artigues, forma part del Grup Sant Pere Claver que treballa amb la voluntat de ser un centre obert en el territori amb més de sis equipaments que presten 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 corresponsabilitat.
- 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 PRIVADA LLUÍS ARTIGUES

Febrer 2021



Dades de 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.	33
Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi.	Elisabeth Navarro (Agent d'Igualtat) i Comissió Negociadora Pla d'Igualtat.
Perfils de les persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	Agent d'Igualtat en les organitzacions empresarials i la Comissió Negociadora Pla d'Igualtat formació bàsica en igualtat.
Conveni col·lectiu d'aplicació	<i>Conveni col·lectiu (autonòmic) de treball d'acció social amb nens, joves, famílies i altres en situació de risc (codi de conveni núm. 79002575012007).</i>

1. Cultura i gestió organitzativa

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

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Existeix o ha existit una persona de referència destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<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 64 Pla d'Igualtat Les empreses de més de 250 treballadors/as tindran l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat d'empresa, pactat amb la representació legal dels treballadors i treballadores. Aquest Pla afectarà en tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius:</i></p> <p><i>Objectiu general</i></p> <p><i>Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pogués haver-hi en l'empresa.</i></p> <p><i>Objectius específics</i></p> <p><i>Equilibrar el nombre de dones i homes que componen a la plantilla de l'empresa.</i></p> <p><i>Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.</i></p> <p><i>Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



través de procediments de selecció i formació inicial.

Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o grups professionals on existeixi una menor representativitat.

Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.

Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.

Garantir un sistema retributiu per tots els conceptes, que no generi discriminació en raó de sexe.

Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.

Prevenició de l'assetjament.

Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa.

El Pla afectarà, almenys, en els següents àmbits d'aplicació:

- 1. Estructura de la plantilla*
- 2. Contractació*
- 3. Segregació ocupacional*
- 4. Promoció*
- 5. Formació*
- 6. Retribució*
- 7. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar*
- 8. Prevenició assetjament sexual i assetjament per raó de sexe*
- 9. Sensibilització i comunicació*

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

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

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

3a Fase: Definició de mesures a prendre. Es definiran les mesures a prendre en les diferents matèries que han de



<p><i>desenvolupar-se en aquest Pla.</i></p> <p><i>4a Fase: Aplicació/execució de mesures. Es posaran en marxa les mesures definides.</i></p> <p><i>5a Fase: Seguiment i avaluació. Es crearà la Comissió d'Igualtat la missió de la qual serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les quals s'han portat a terme; tot això a fi d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.</i></p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Si disposeu de 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"/>

SI NO

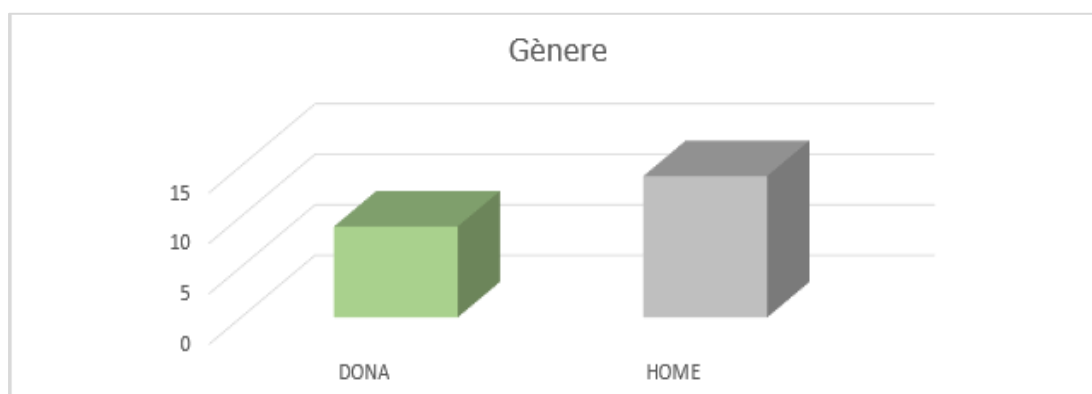
<ul style="list-style-type: none"> • En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--	--------------------------	-------------------------------------



Percepció, creences i mentalitat de les persones

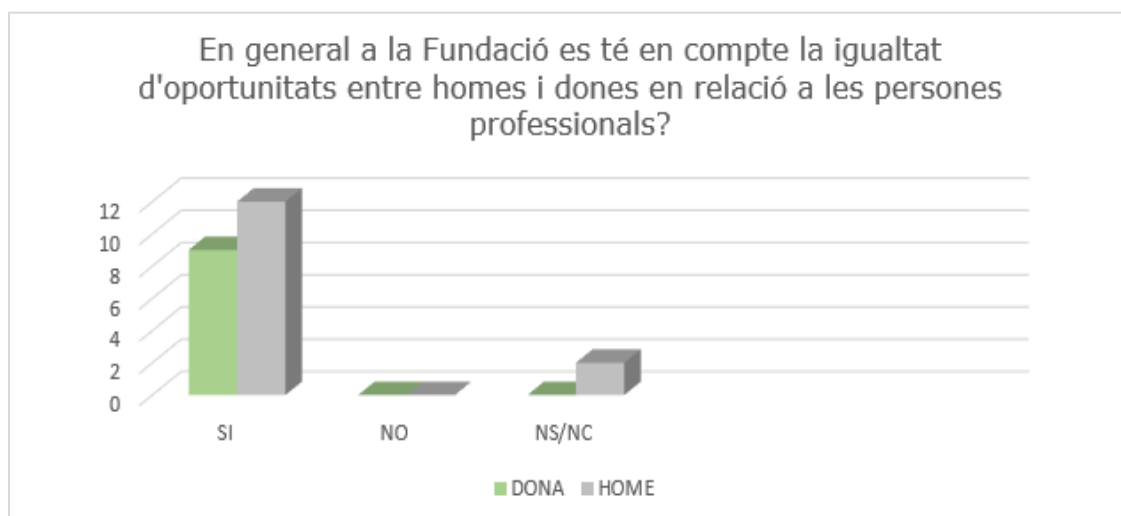
Percentatge de participació de la plantilla en la resposta a l'enquesta, segregat per sexe.

	Núm. Persones		% Persones
DONA	9	DONA	39%
HOME	14	HOME	61%
Total general	23	Total general	100%



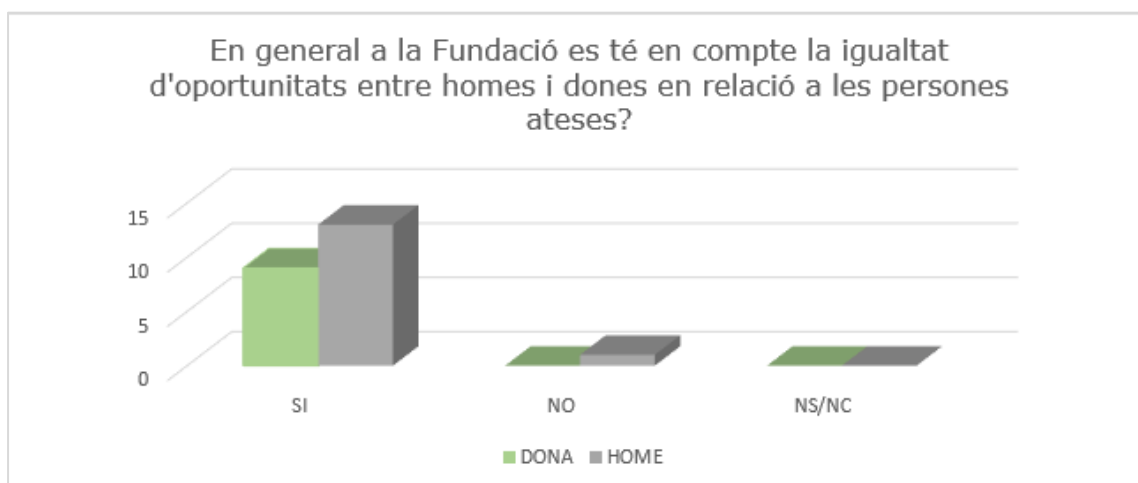
Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
- Creuen que és necessari un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Per què?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	9	0	0	
HOME	12	0	2	
Total general	21	0	2	23

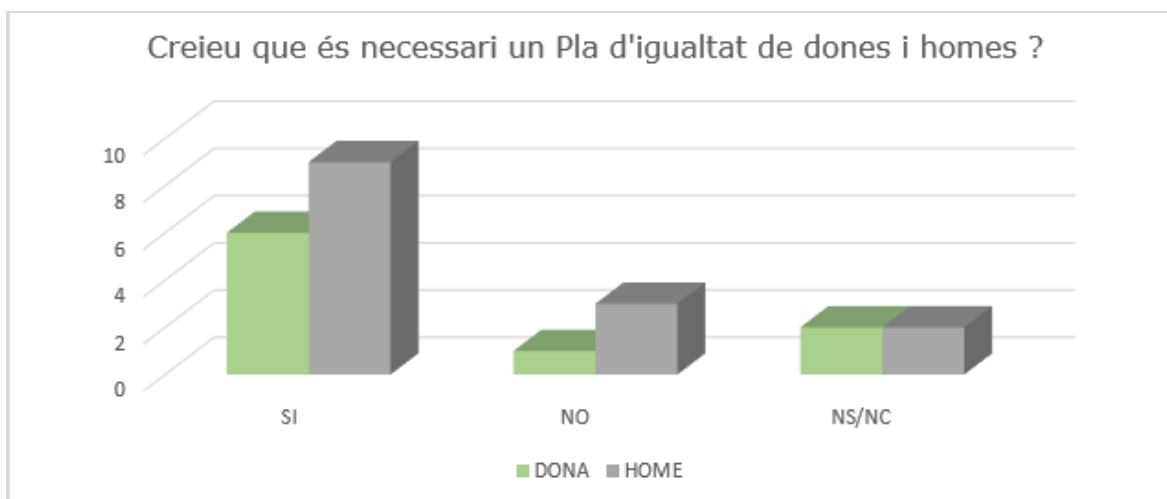
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	39%	0%	0%	
HOME	52%	0%	9%	
Total general	91%	0%	9%	100%





Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	9	0	0	
HOME	13	1	0	
Total general	22	1	0	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	39%	0%	0%	
HOME	57%	4%	0%	
Total general	96%	4%	0%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	6	1	2	
HOME	9	3	2	
Total general	15	4	4	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	26%	4%	9%	
HOME	39%	13%	9%	
Total general	65%	17%	17%	100%



Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

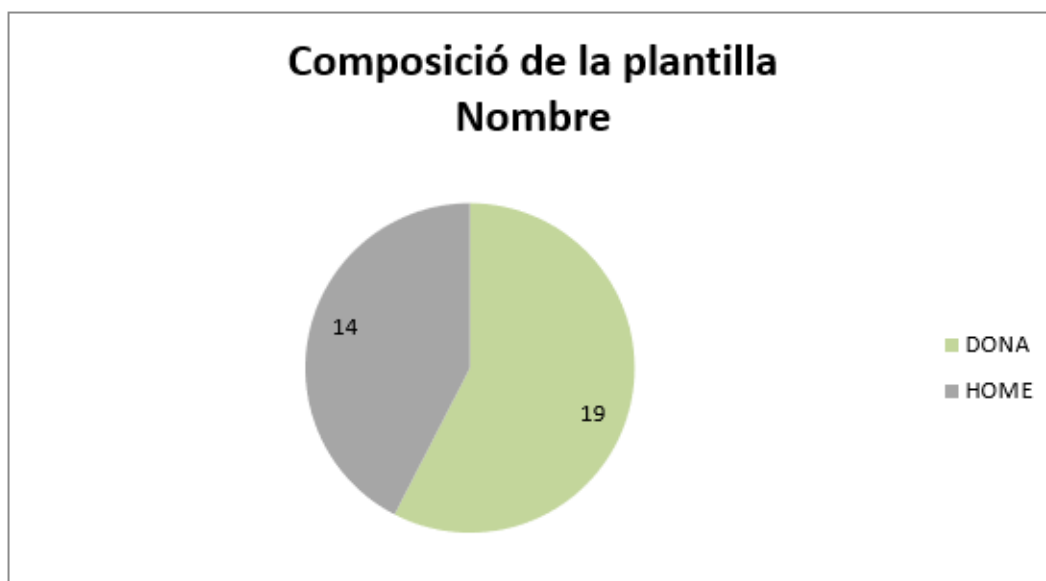
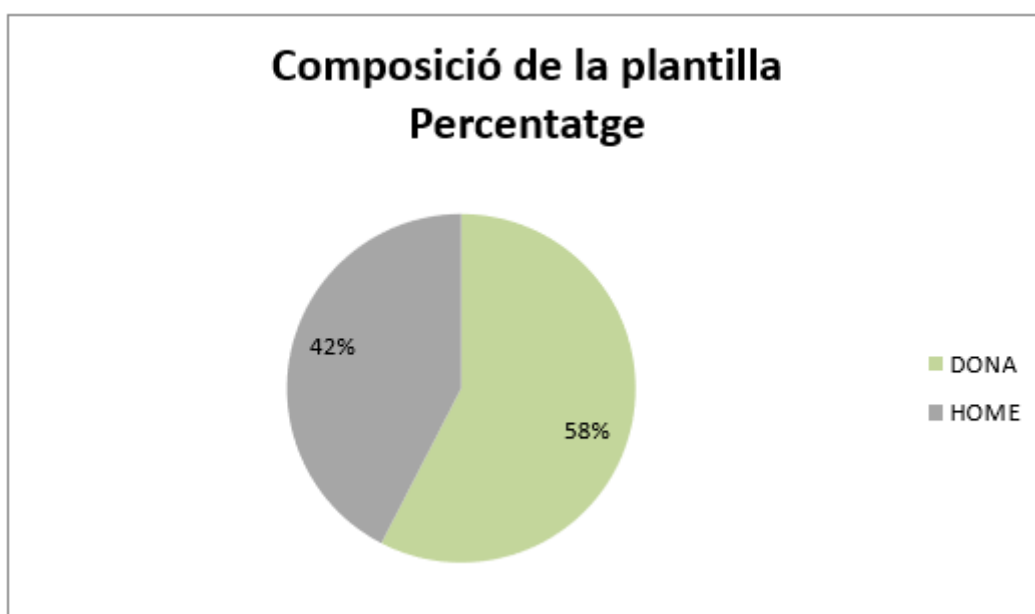
Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Accions relatives a la igualtat d'oportunitats genèriques, a nivell Grup Sant Pere Claver. • En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de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

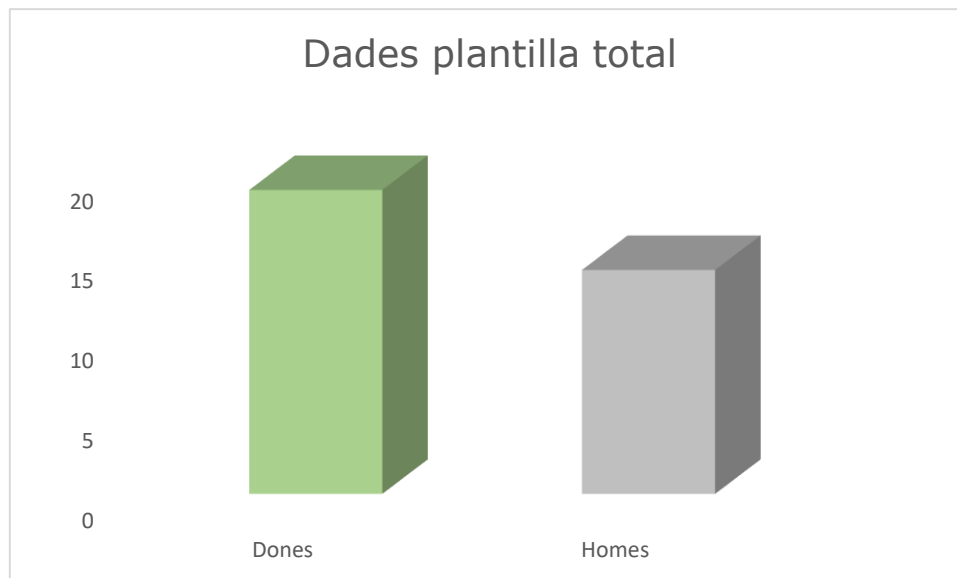


2. Condicions laborals

Dades plantilla total

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	19
HOME	14
Total general	33





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 **58%**, mentre que els homes tenen una presència del **42%**.

Si tenim en compte el sector, el desequilibri és la regla general. Si destaquem les branques d'activitat econòmica, i en concret observem 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

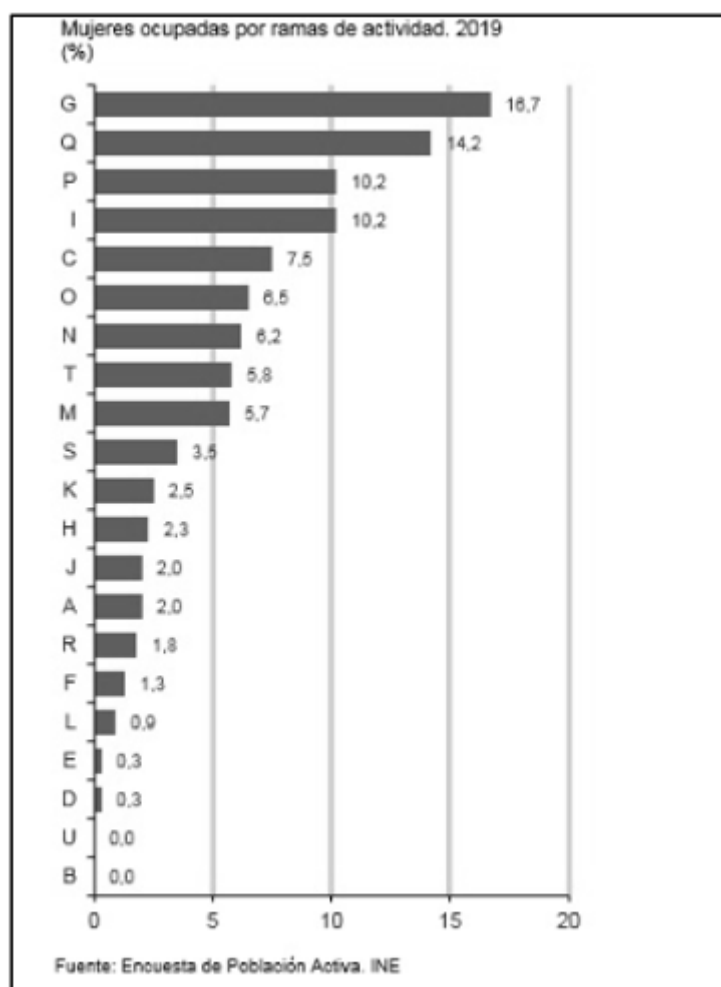
R. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment

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.

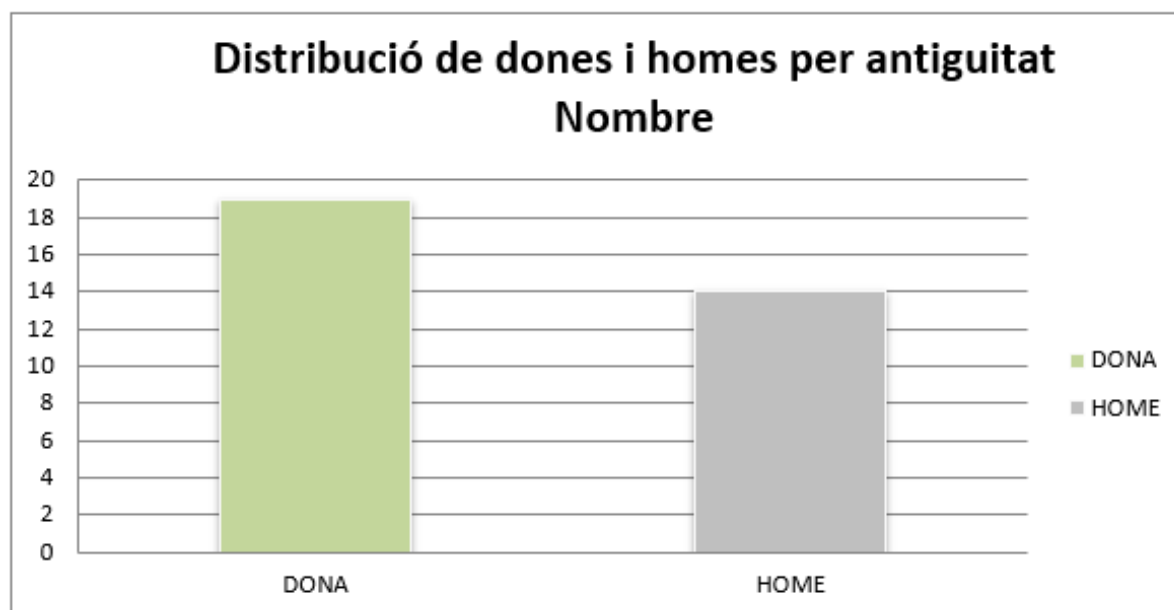
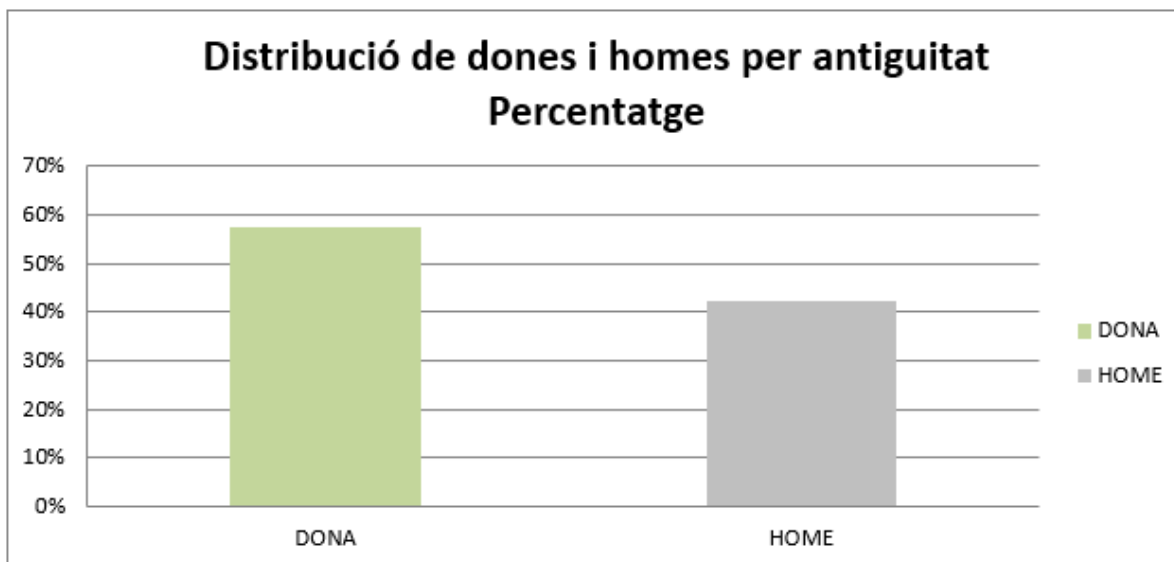
A la UE-28 l'any 2014, el 85,3% del total de dones ocupades ho estan en el sector serveis, el 10,9% en el sector indústria i el 3,8% en el sector agricultura.

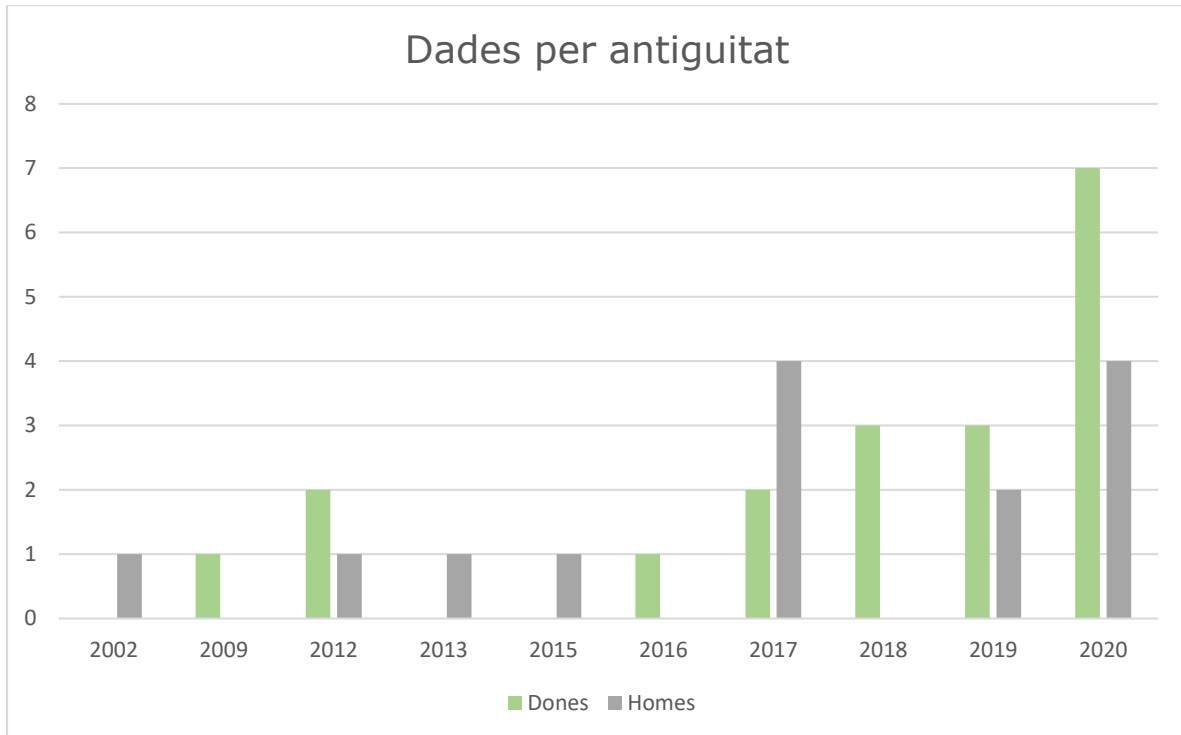
A Espanya en el mateix any, el 90,3% de dones ocupades treballaven en el sector serveis, el 7,6% en el sector indústria i el 2,1% en el sector agricultura.

	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"/>



Distribució de la plantilla per antiguitat



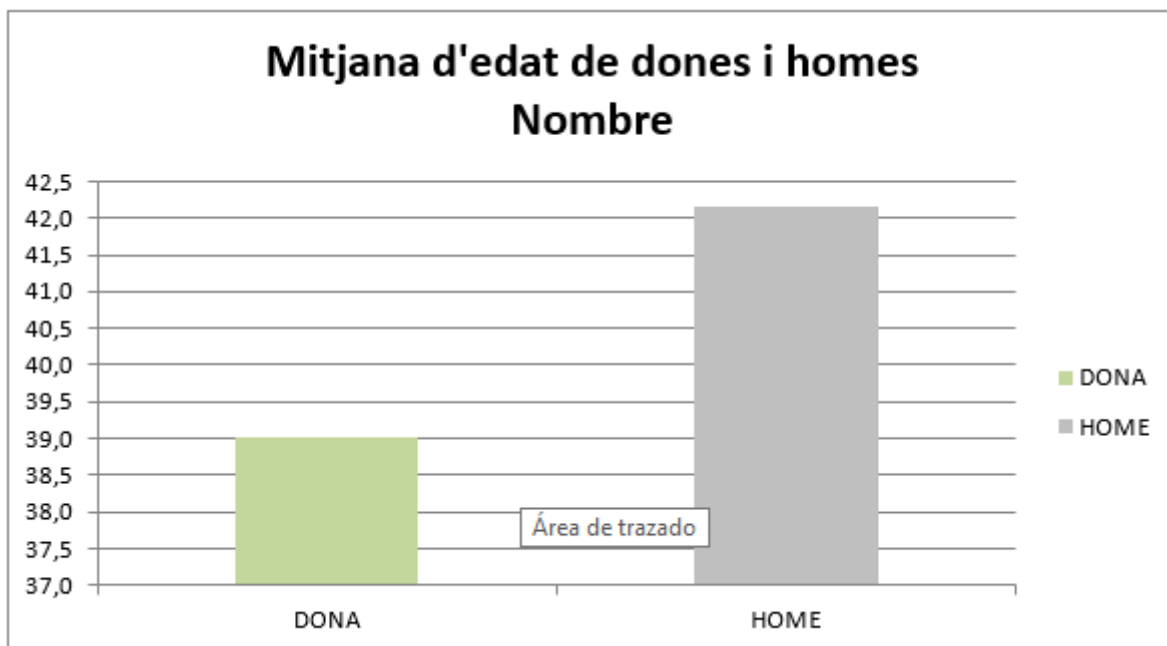
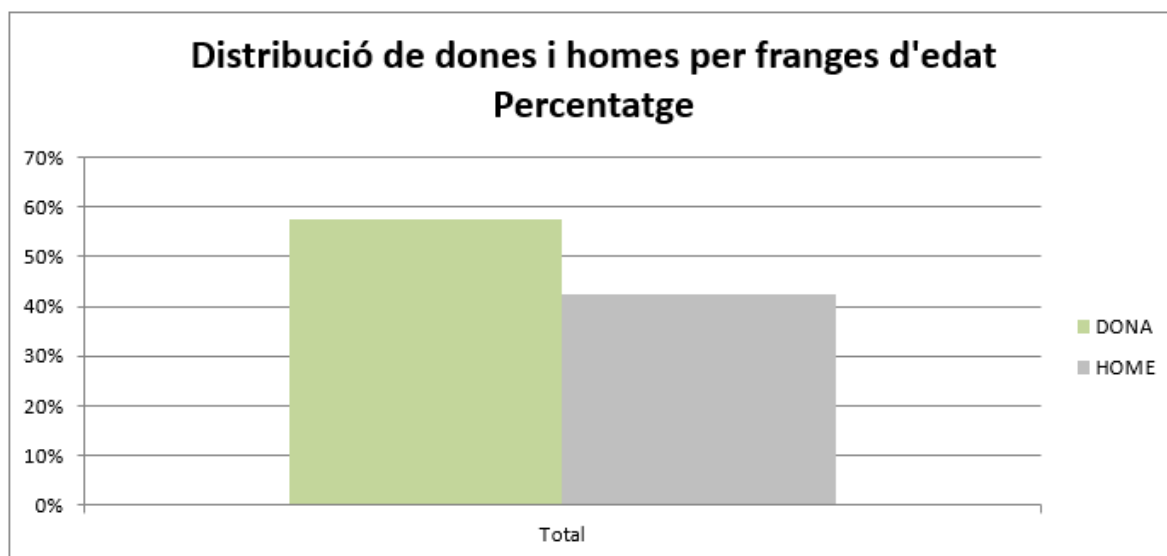


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>En cas afirmatiu, quines explicació hi trobeu? <i>No existeix una explicació determinada, després de la anàlisi, determinen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



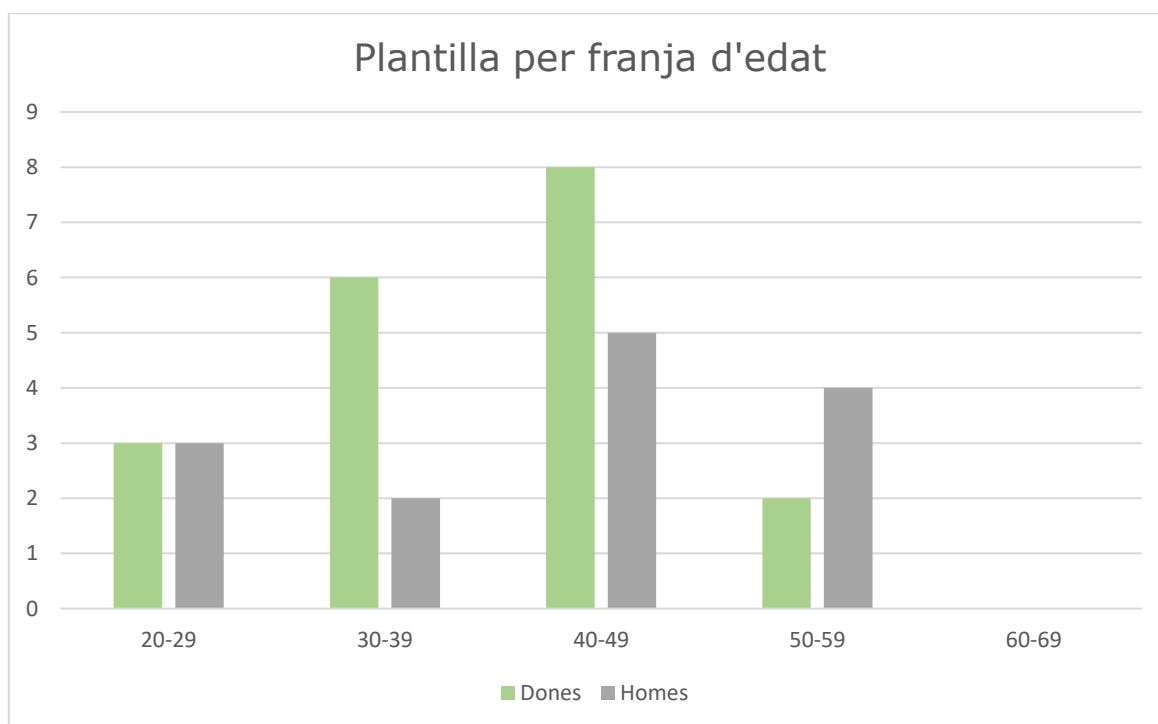
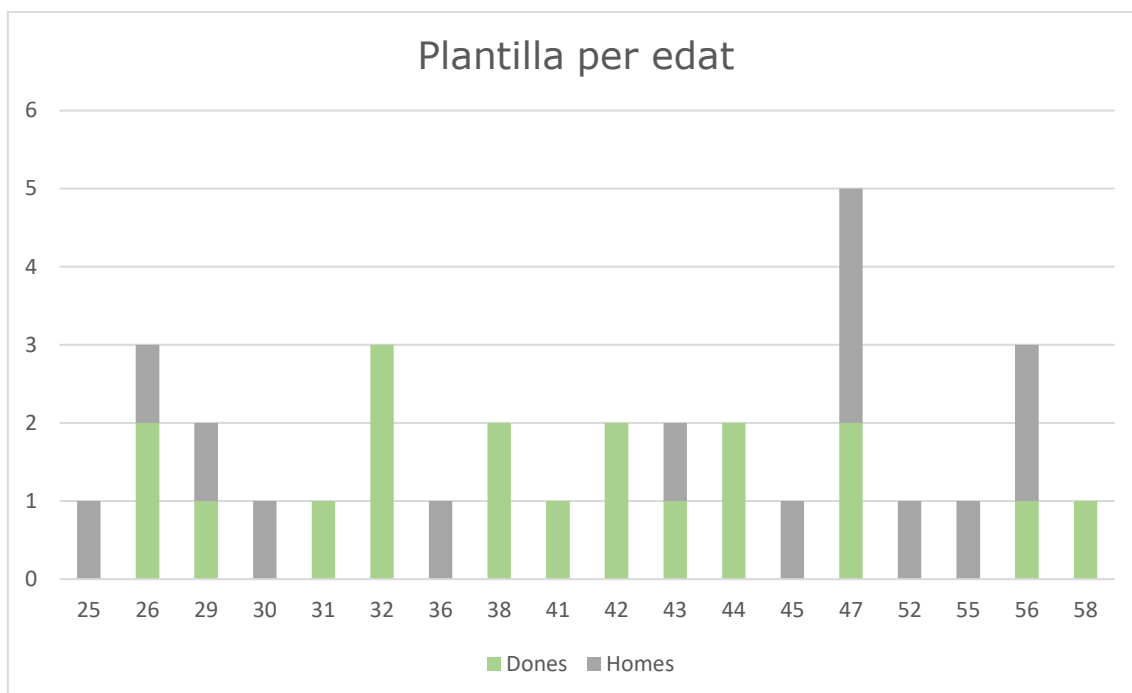
Distribució de la plantilla per edat

	Sexe	
	DONA	HOME
% persones	58%	42%





Sexe	Mitjana Edat
DONA	39,0
HOME	42,2
Total general	40,4



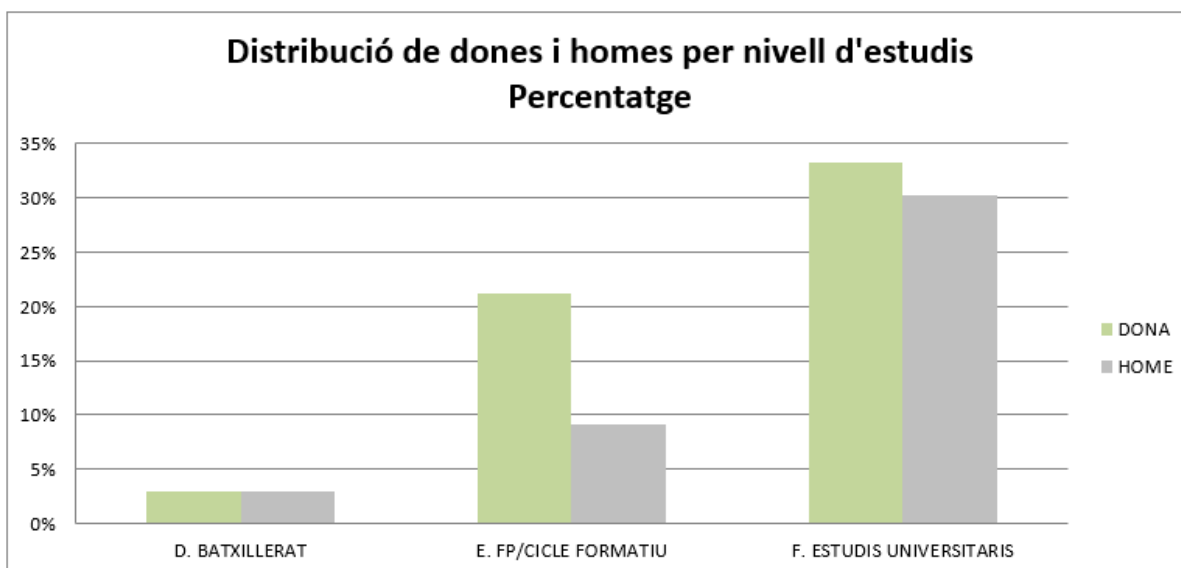


	SI	NO
<p>• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?</p> <p>En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu? <i>Es concentren en les franges 30-39, 40-49 i 50-59 (dones), i franja 50-59 (homes), i considerem que no existeix una explicació determinada després de la anàlisi, i determinen que és producte de la casualitat.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

% dones i homes per

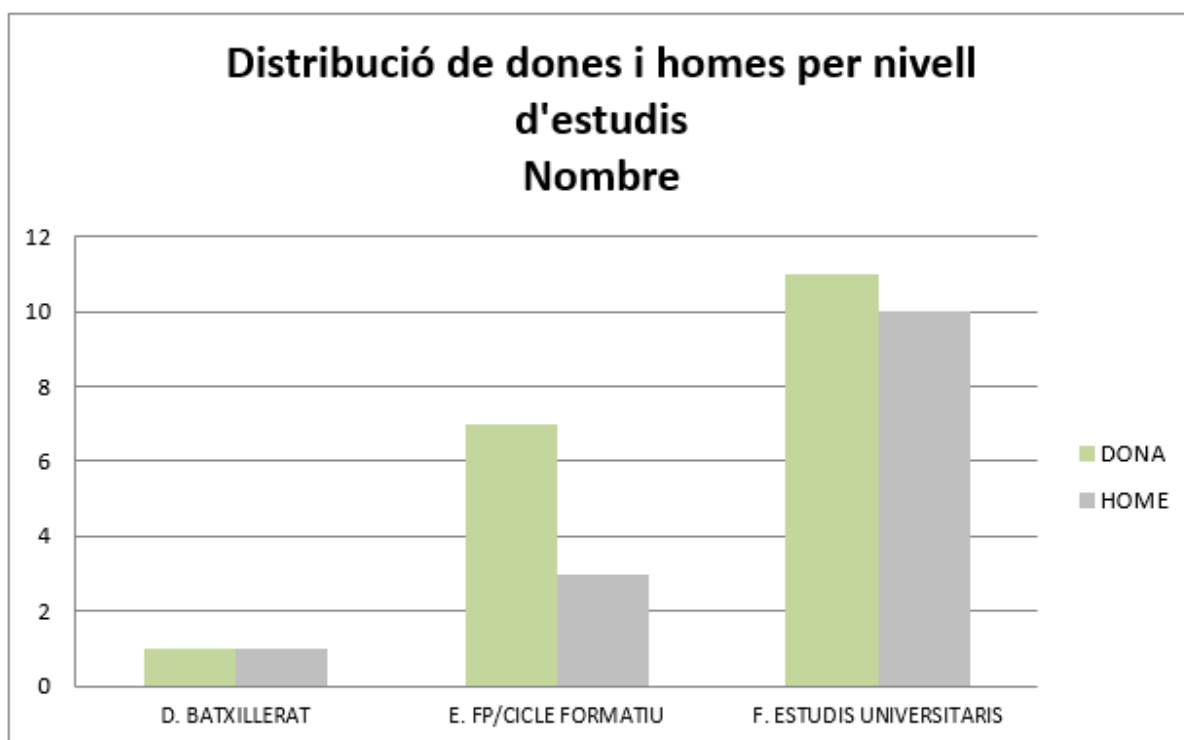
Nivell d'estudis	DONA	HOME
D. BATXILLERAT	3%	3%
E. FP/CICLE FORMATIU	21%	9%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	33%	30%
Total general	58%	42%





Núm. dones i homes per

Nivell d'estudis	DONA	HOME
D. BATXILLERAT	1	1
E. FP/CICLE FORMATIU	7	3
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	11	10
Total general	19	14



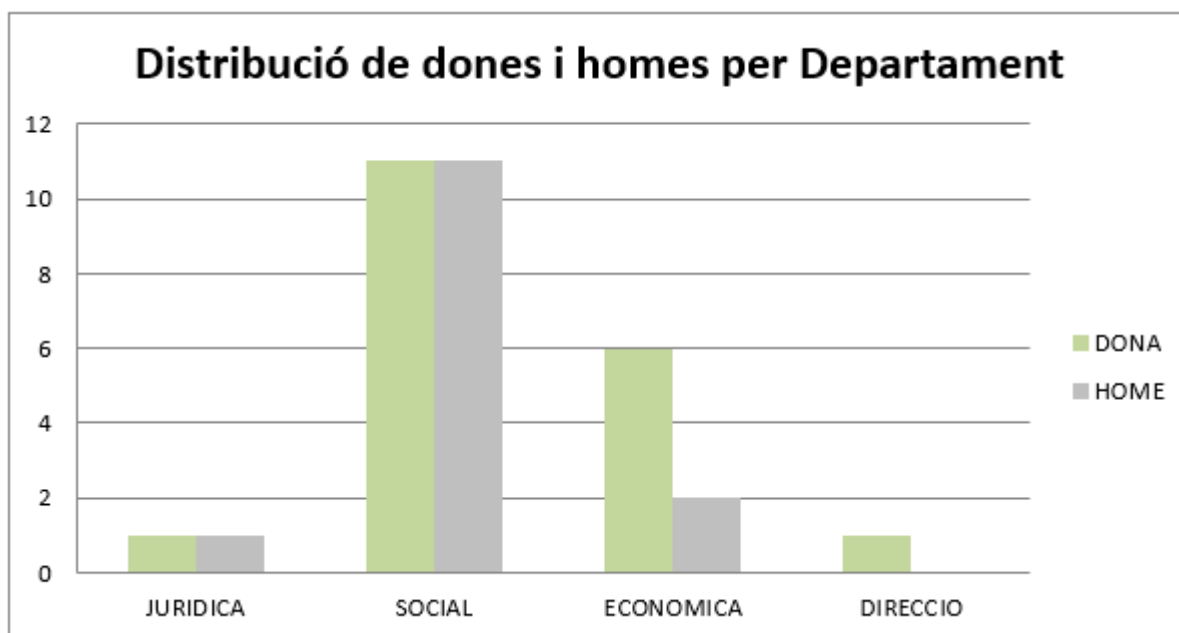
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació) <p>En cas afirmatiu, quines? <i>Existeixen diferències perquè existeixen posicions amb cobertura majoritàriament femenina, més posicions, més dones. Els referents són formacions universitàries (Treball Social i Psicologia).</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals

Núm. dones i homes per

DEPARTAMENT	DONA	HOME
JURIDICA	1	1
SOCIAL	11	11
ECONOMICA	6	2
DIRECCIO	1	0
Total general	19	14

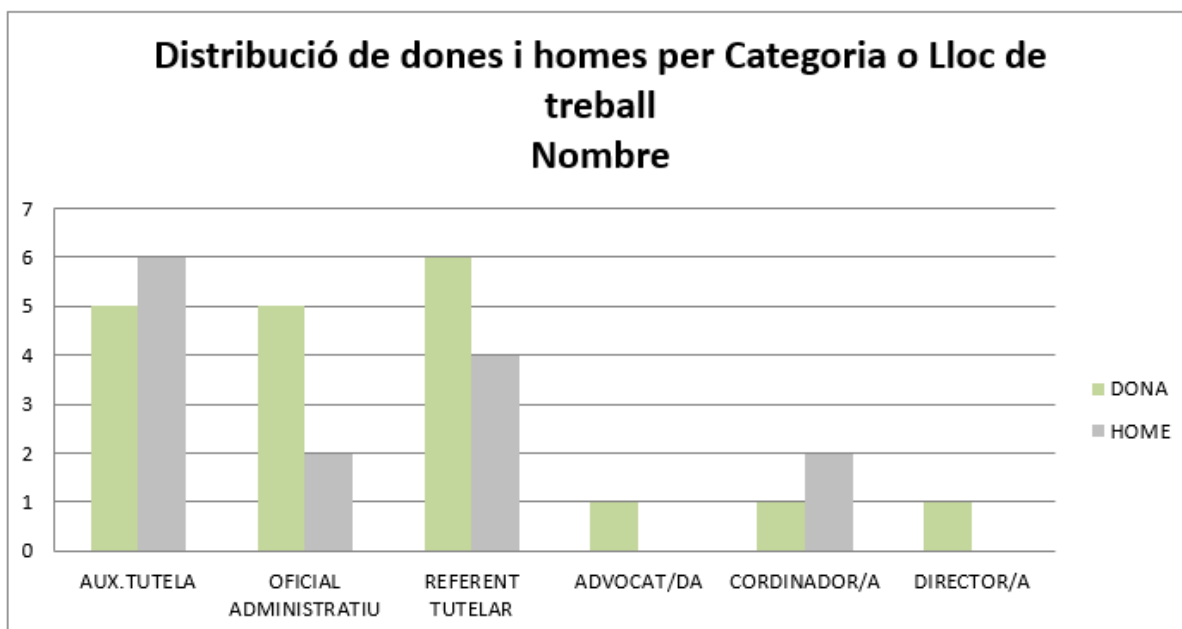


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha algun departament/àrea funcional on hi hagi un percentatge important de dones/homes? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Observem diferència al departament d'economia, però es fruit de l'oportunitat d'incorporació de perfils propis de treballs d'administració.</i>		



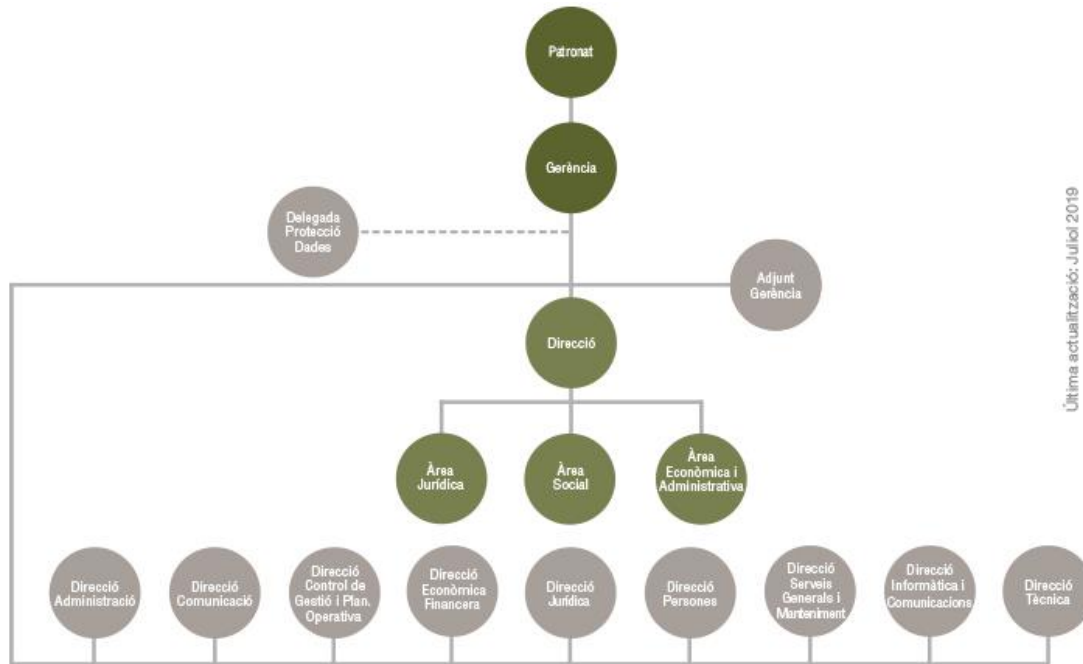
Distribució de la plantilla per categoria o lloc de treball.

Núm. dones i homes per LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
AUX.TUTELA	5	6
OFICIAL ADMINISTRATIU	5	2
REFERENT TUTELAR	6	4
ADVOCAT/DA	1	
CORDINADOR/A	1	2
DIRECTOR/A	1	
Total general	19	14





Organigrama de l'organització



Última actualització: Juliol 2019



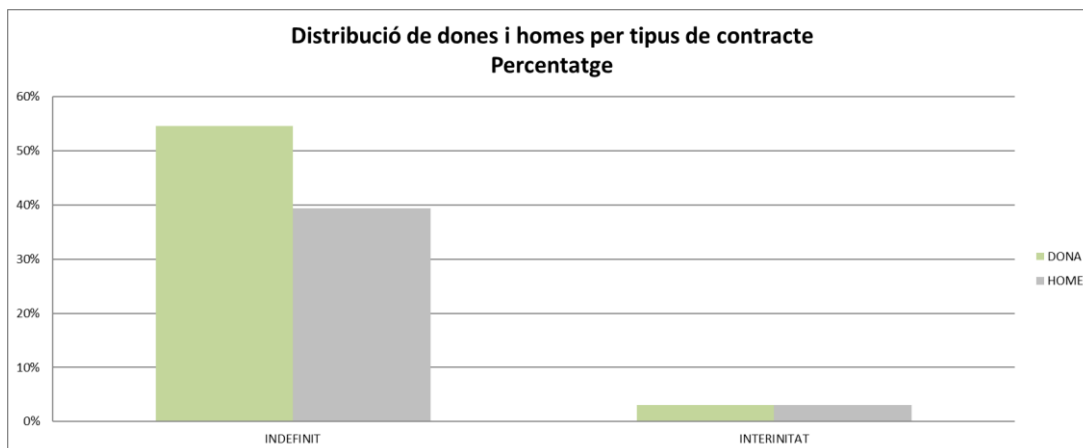
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha equilibri de dones i homes en categories o llocs de direcció? <i>Si bé, la Direcció és una dona, les coordinacions són dos home i una dona.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les categories o llocs de treballs? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es concentren les dones o els homes a determinades categories o llocs de treball? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Auxiliars de tutela més homes, Oficials administratius més dones i Referent Tutelar més dones. Hem analitzat la situació i considerem que es conseqüència de la major presència de dones a la Fundació i la casualitat.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> En quina proporció estan representades les dones a la direcció? I als comandaments intermedis? <i>Paritat.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

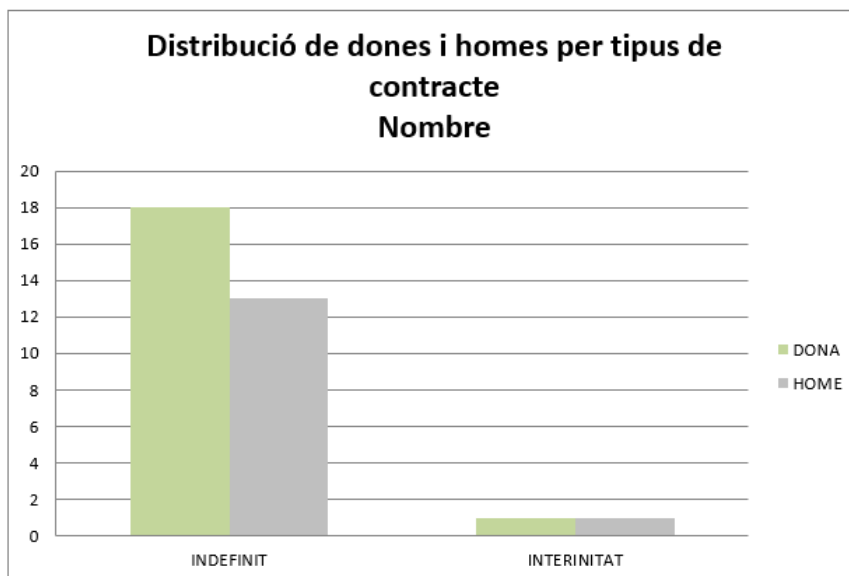
% d dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	55%	39%
INTERINITAT	3%	3%
Total general	58%	42%



Núm. dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	18	13
INTERINITAT	1	1
Total general	19	14

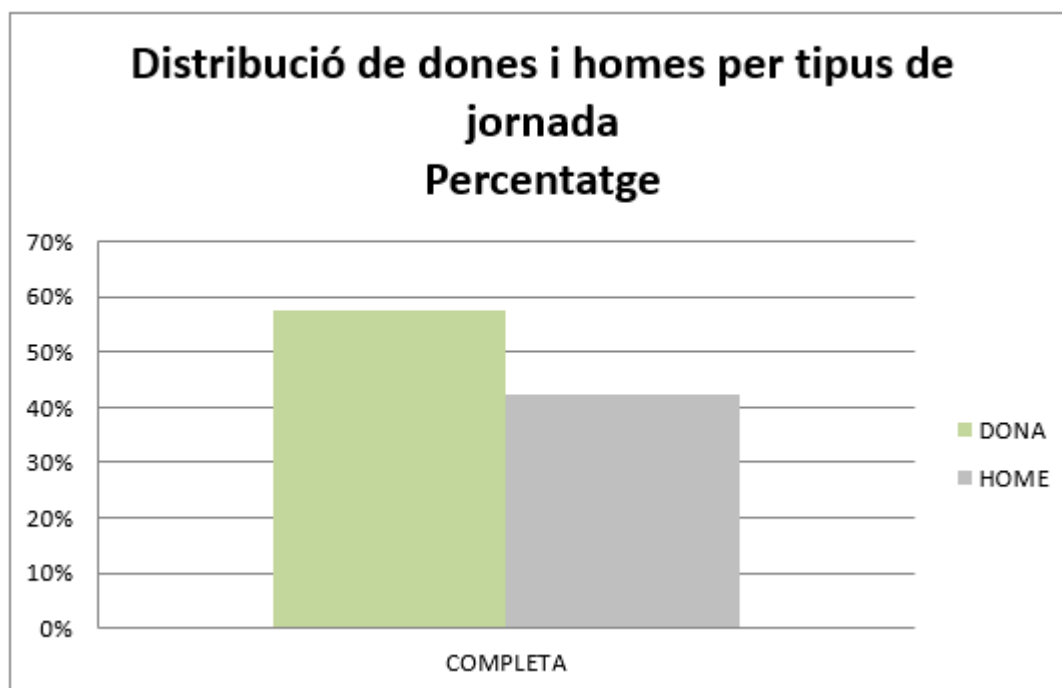


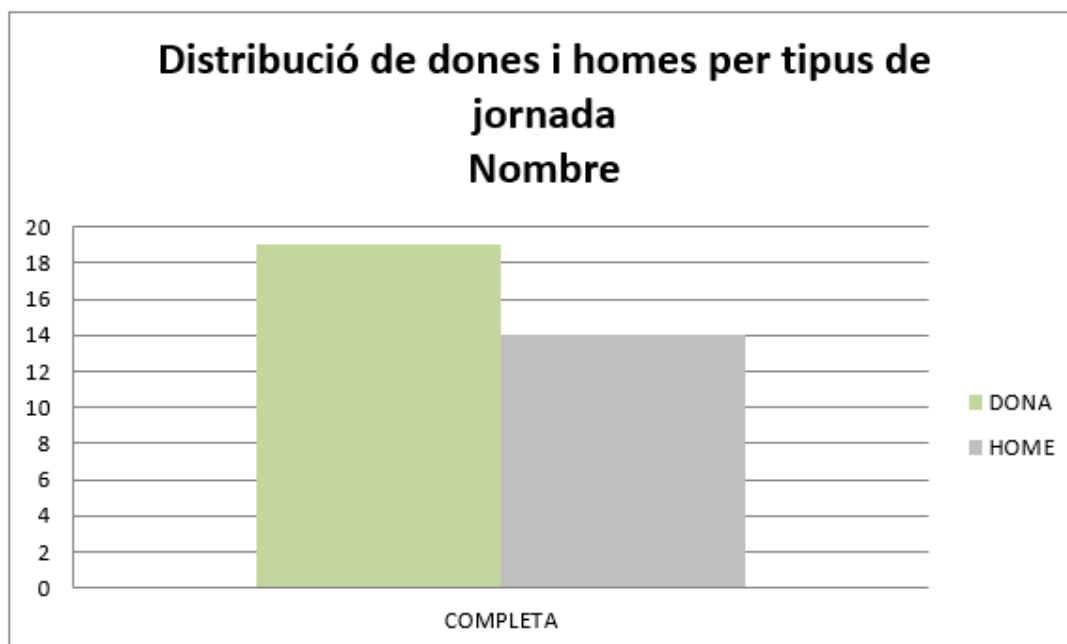


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Tenint en compte les dades, hi ha diferències en la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

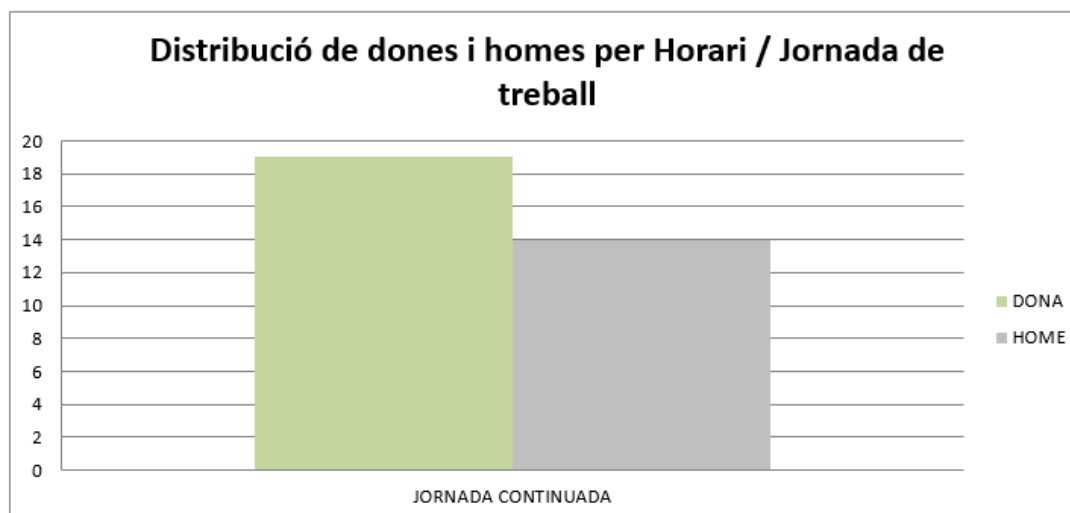
%dones i homes per Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	58%	42%
Total general	58%	42%





Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

Núm. dones i homes per HORARI / JORNADA	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	19	14
Total general	19	14



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? Responen aquestes diferències a necessitats de conciliació? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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

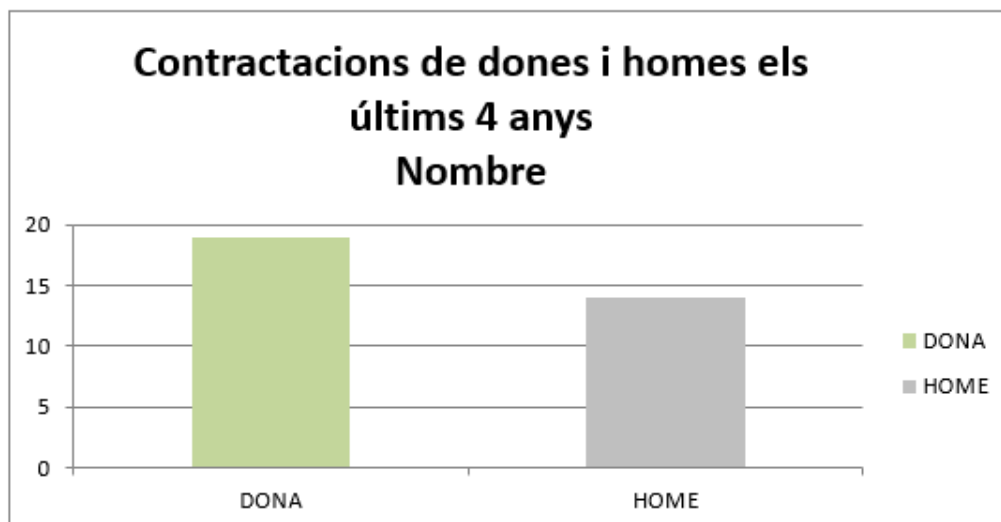
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa. <i>Amb consciència d'igualtat. Antigament no era així la coordinació eren sempre homes.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? <i>Si, i només a competències professionals.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Disposeu d'un protocol de selecció? 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> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> A les ofertes de feina o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge no sexista? Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta. <i>No tenim exemple.</i> 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? En cas afirmatiu, per quin motiu? <i>Es valora la paritat en els equips.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat? En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos? <i>Per la comoditat de l'usuari, perquè així tingui referents dels dos sexes.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

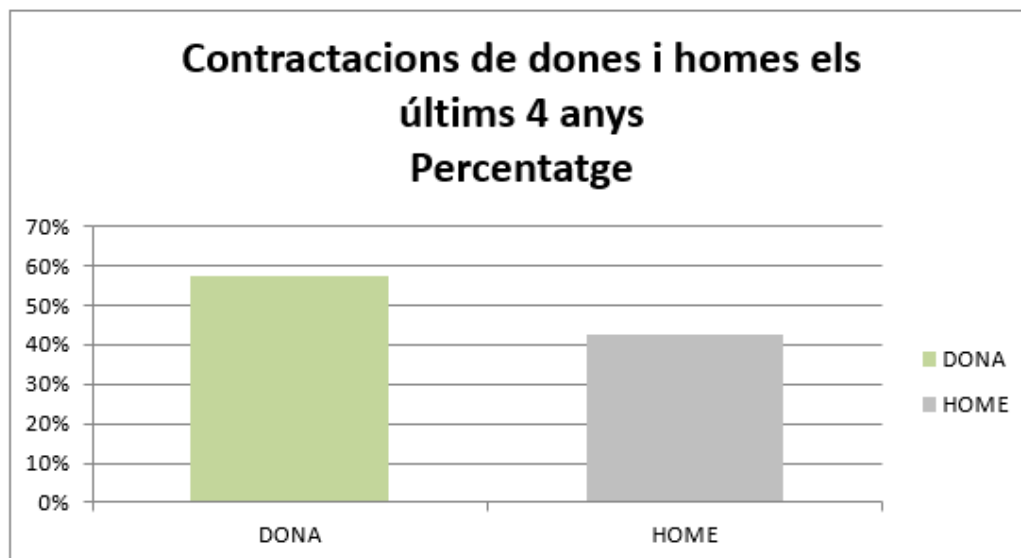
Contractacions produïdes els últims quatre anys

Núm.Contractacions	per Sexe
DONA	19
HOME	14
Total general	33





% Contractacions	Per Sexe
DONA	58%
HOME	42%
Total general	100%



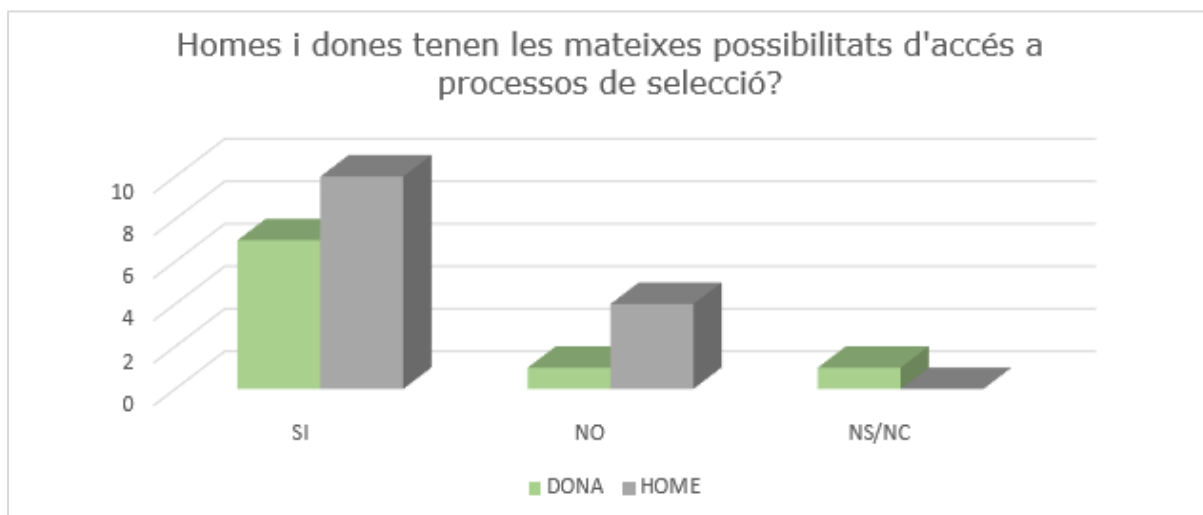
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Major presència de la dona en el sector.</i> 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



Percepció, creences i mentalitat de les persones

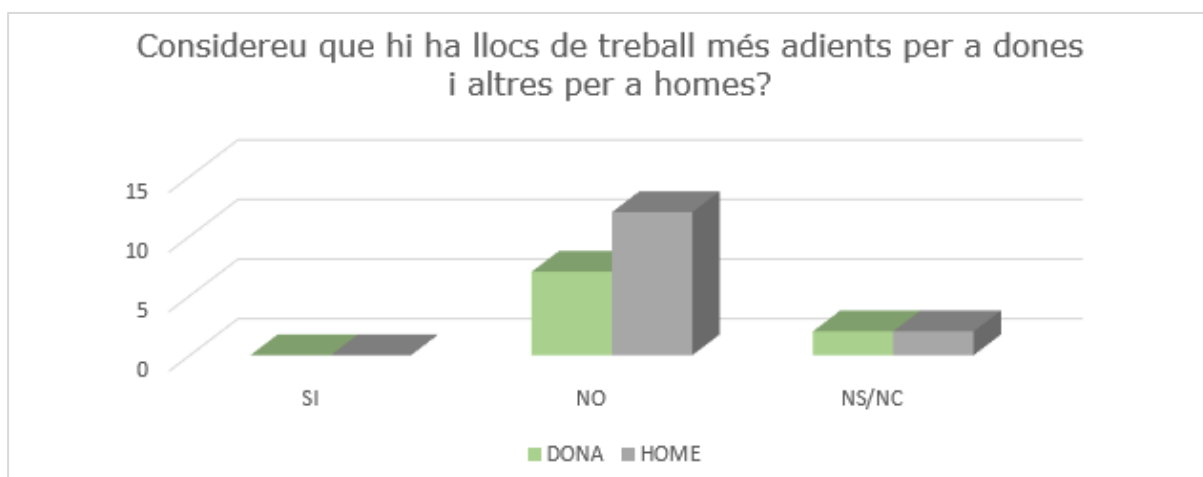
Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització?
- Creuen que hi ha llocs de treball més adients per a dones i altres per a homes? Quins llocs? Per què (com s'argumenta) aquesta opinió?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	7	1	1	
HOME	10	4	0	
Total general	17	5	1	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	30%	4%	4%	
HOME	43%	17%	0%	
Total general	74%	22%	4%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	0	7	2	
HOME	0	12	2	
Total general	0	19	4	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	0%	30%	9%	
HOME	0%	52%	9%	
Total general	0%	83%	17%	100%

Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

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

4. Formació interna i/o contínua

- 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.

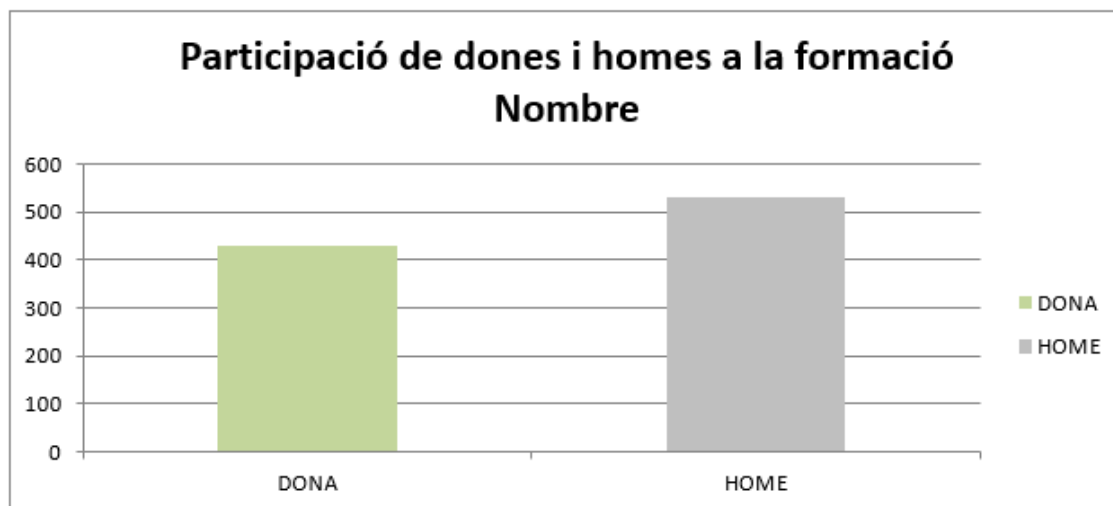
Mitjançant intranet de la Fundació, el Pla de formació i la eina CREIXEM. El Pla d'acollida de la Fundació explica tan el funcionament de la intranet com l'aplicació CREIXEM (Formació) on pots fer peticions d'accions formatives, pots apuntar-te a accions formatives, pots consultar el catàleg de formació,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

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • S'incorpora la perspectiva de gènere en la definició del Pla formatiu anual? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • 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"/>

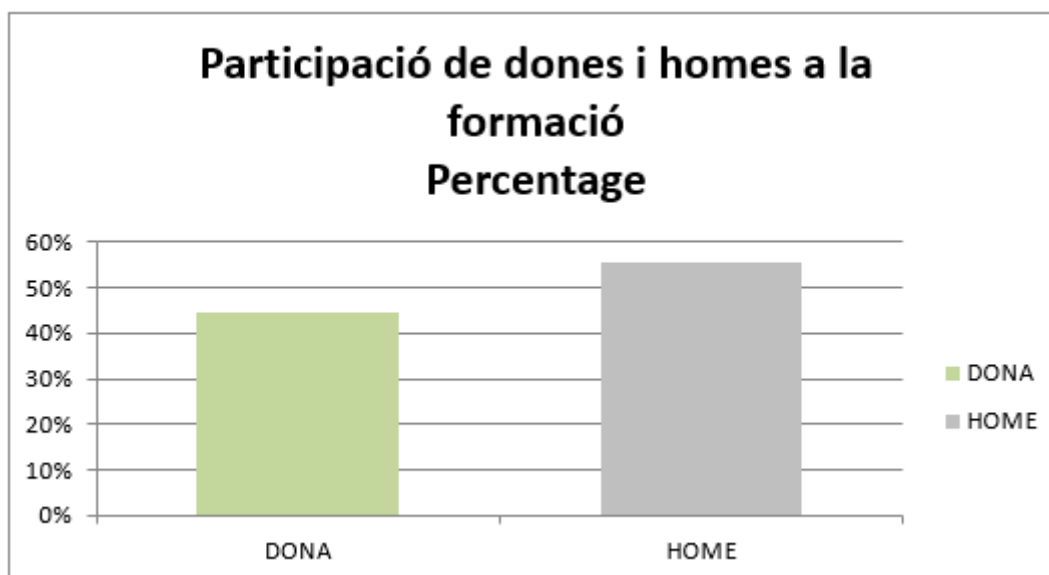


Participació global de dones i homes a la formació

Núm. hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	428
HOME	531
Total general	959



% hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	45%
HOME	55%
Total general	100%





	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Respon a necessitats de conciliació? <p><i>L'oferta està oberta a tothom sense excepció. Entenem que no té res a veure amb la conciliació ja que és en jornada i horari laboral.</i></p>	<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"/>

Majoritàriament la formació es realitza:

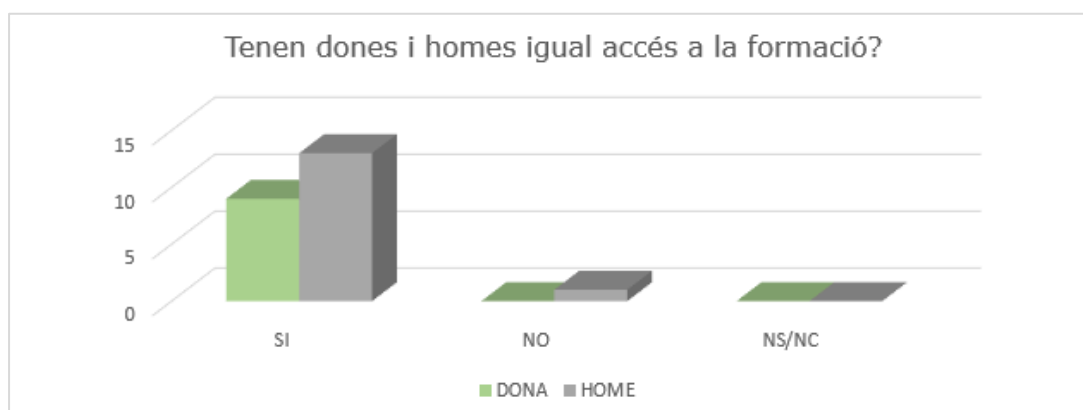
- En horari laboral
- Fora de l'horari laboral
- En el centre de treball
- Fora del centre de treball
- En modalitat presencial
- En modalitat on-line



Percepció, creences i mentalitat de les persones

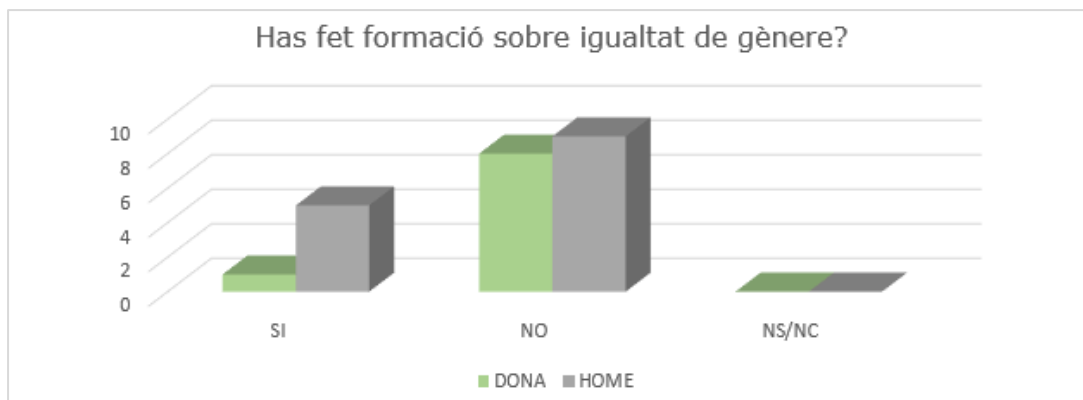
Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	9	0	0	
HOME	13	1	0	
Total general	22	1	0	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	39%	0%	0%	
HOME	57%	4%	0%	
Total general	96%	4%	0%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	1	8	0
HOME	5	9	0
Total general	6	17	0

23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	4%	35%	0%
HOME	22%	39%	0%
Total general	26%	74%	0%

100%

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

	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 la experiència i formació.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 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"> Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones 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"/>

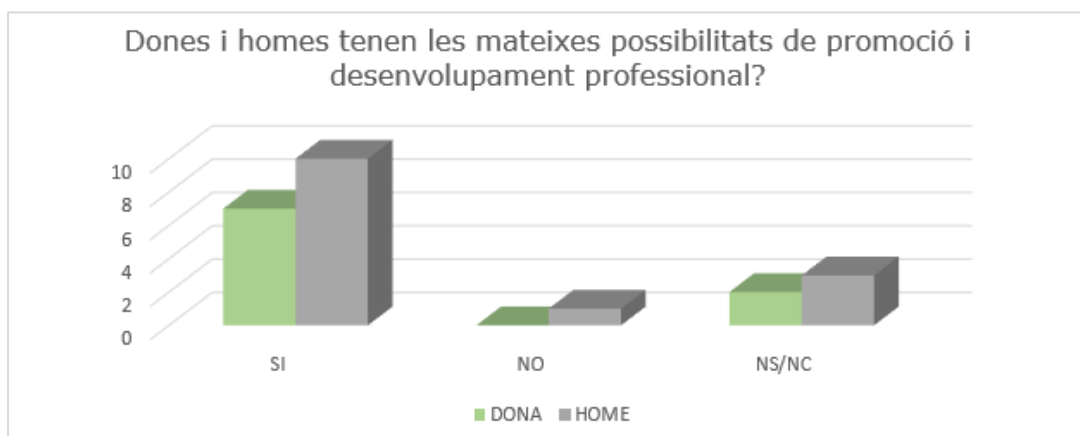


<ul style="list-style-type: none"> Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, detalleu els canals. <i>E-mail de difusió general.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de dones? 	<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"/>

Percepció creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?





Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	7	0	2	
HOME	10	1	3	
Total general	17	1	5	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	30%	0%	9%	
HOME	43%	4%	13%	
Total general	74%	4%	22%	100%

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.

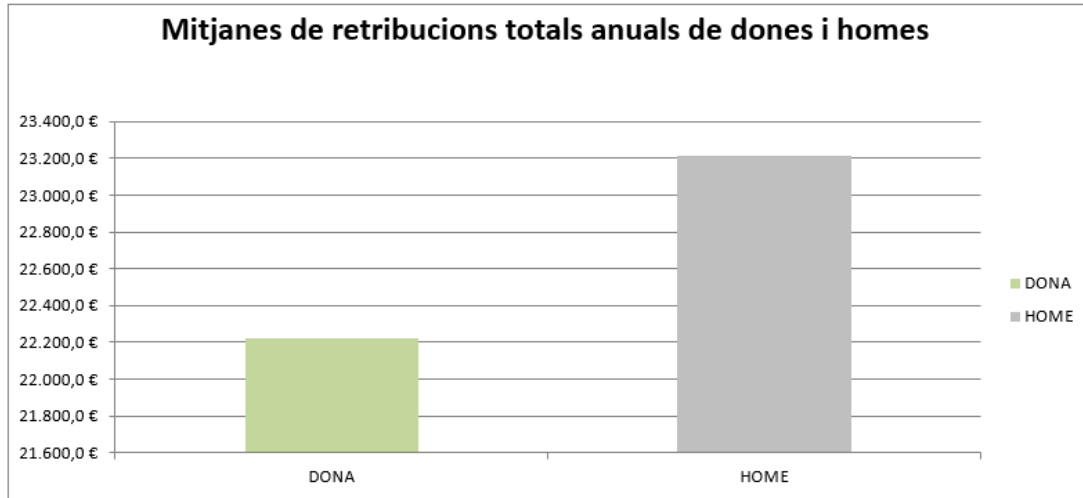
6. Retribució

	SI	NO
• Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització de base?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 puntuals d'aquest.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	22.219,7 €
HOME	23.212,1 €
Total general	22.640,7 €

Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
 4,3%



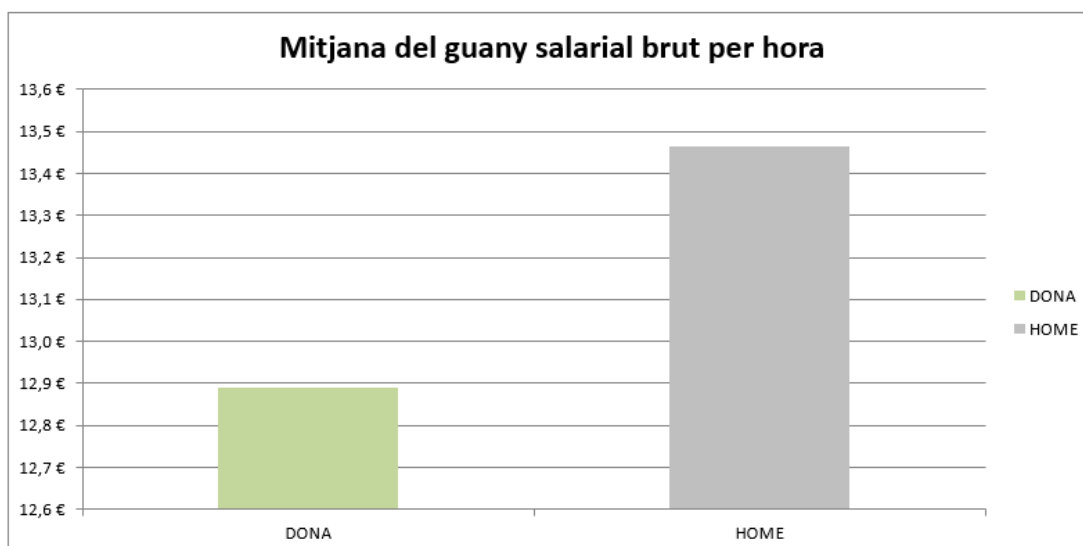
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals anuals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? <p><i>Bretxa del 4,3% conseqüència dels complements obligatoris previstos a conveni, complements voluntaris i variables, tots relacionats a la feina pròpia del lloc supeditada al servei concret.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	12,9 €
HOME	13,5 €
Total general	13,1 €

Bretxa Salarial.
Mitjanes del guany salarial brut per hora
 4,3%



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de retribució bruta per hora? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? <p><i>Bretxa del 4,3% conseqüència dels complements obligatoris previstos a conveni, complements voluntaris i variables, tots relacionats a la feina pròpia del lloc supeditada al servei concret.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Beneficis socials. Tipologia.

Es disposa de beneficis socials? Quins?

PLA DE MILLORES SOCIALS 2021

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

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

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

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

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

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

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

RESUM DE LES MILLORES SOCIALS

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

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

Premis i reconeixements

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

Serveis subvencionats

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

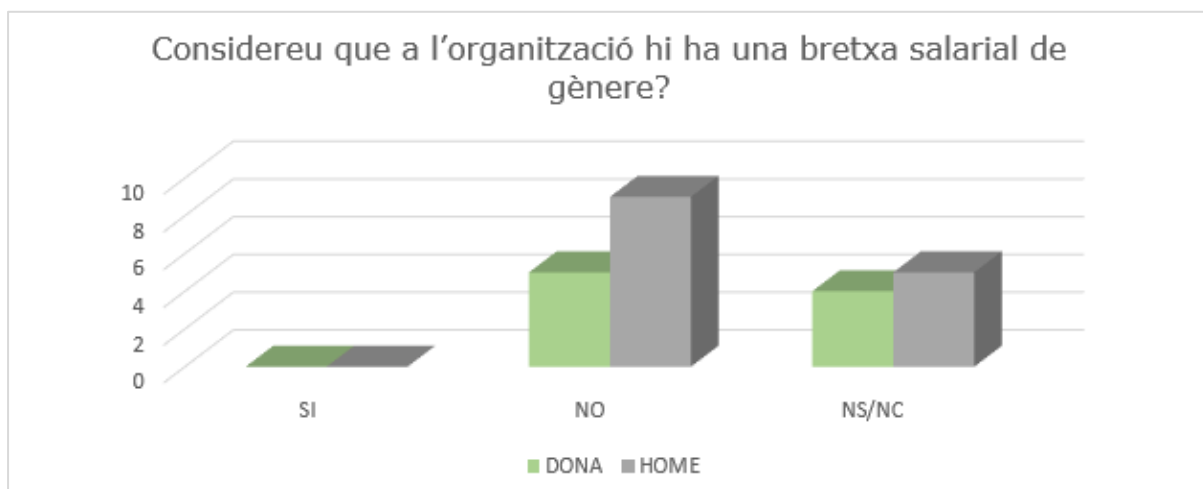
- En cas afirmatiu, hi tenen accés per igual homes i dones? **Sí**



Percepció creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- 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	0	5	4	
HOME	0	9	5	
Total general	0	14	9	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	0%	22%	17%	
HOME	0%	39%	22%	
Total general	0%	61%	39%	100%



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. • El 100% de les persones enquestades creuen que no existeix bretxa a la Fundació. 	<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

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? <p>En cas afirmatiu, detalleu les mesures. <i>Teletreball.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • 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 dels homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



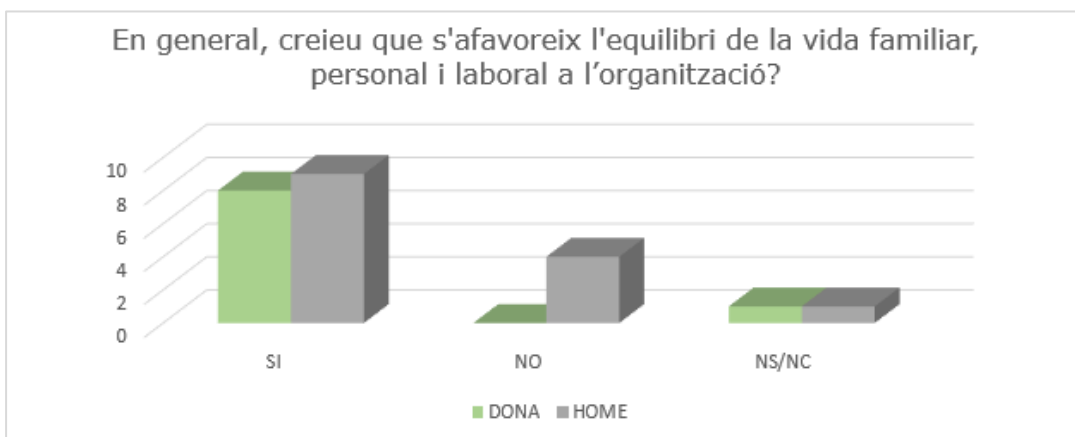
<ul style="list-style-type: none"> El personal directiu fa ús d'alguna de les mesures? <p>En cas afirmatiu, quines? <i>Totes les previstes en les millores socials com tothom.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------	--------------------------

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes? <i>Corresponsabilitat familiar.</i> 	<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"/>

Percepció creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?
- Coneixes les mesures disponibles

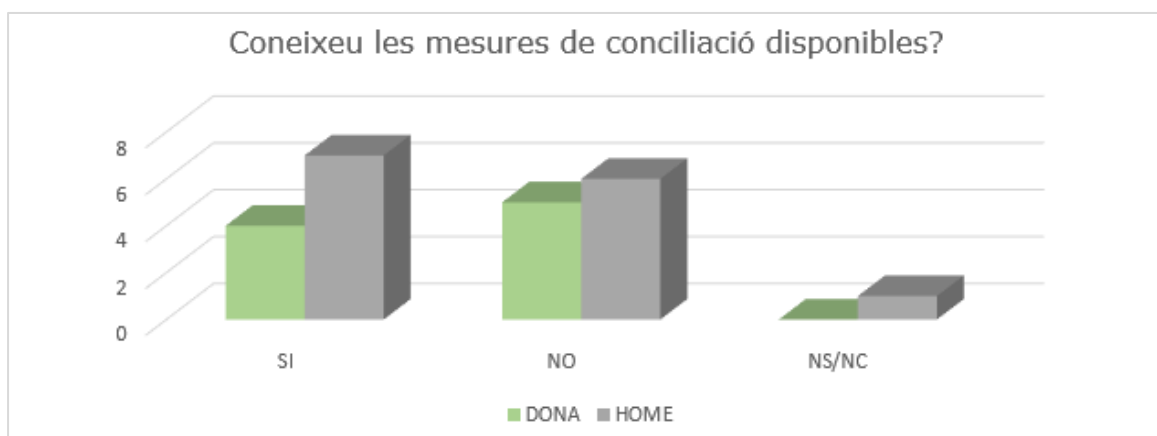


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	8	0	1
HOME	9	4	1
Total general	17	4	2

23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	35%	0%	4%
HOME	39%	17%	4%
Total general	74%	17%	9%

100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	4	5	0	
HOME	7	6	1	
Total general	11	11	1	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	17%	22%	0%	
HOME	30%	26%	4%	
Total general	48%	48%	4%	100%

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. El 74% opina que a la Fundació s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. 	<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.

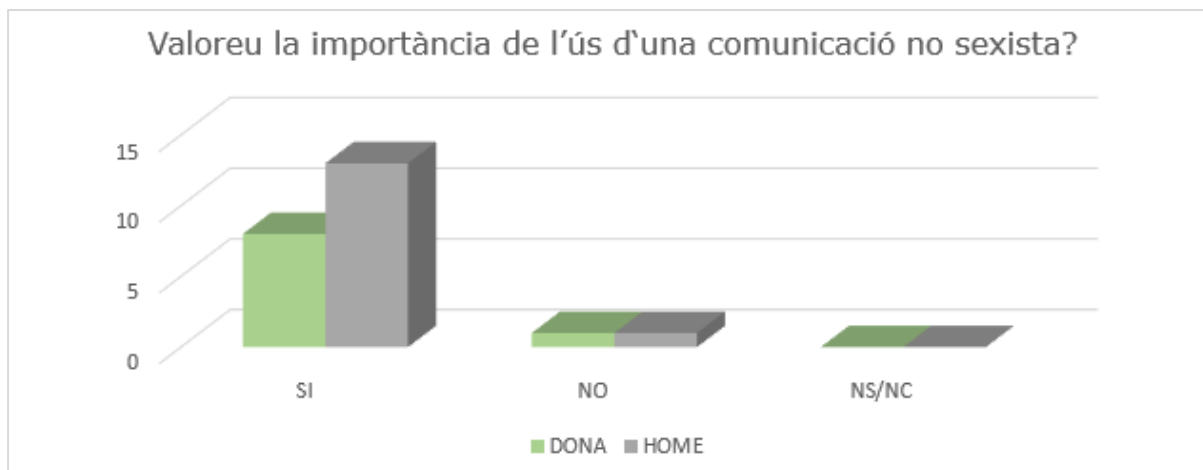
8. Comunicació no sexista

	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"> Tant a escala interna com externa (imatges i llenguatge de la web, publicitat que s'edita, comunicats interns, etc.), es fa un ús generalitzat d'una comunicació no sexista? <i>S'intenta, tot i així es revisaran els continguts de la pàgina web.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Percepció, creences i mentalitat de les persones

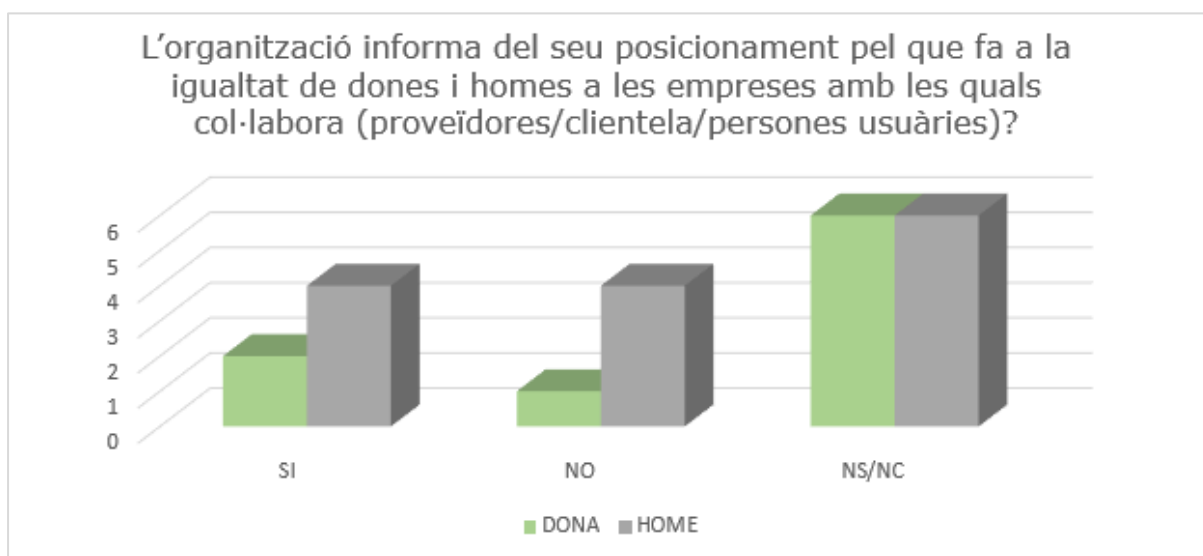
Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

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



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	8	1	0	
HOME	13	1	0	
Total general	21	2	0	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	35%	4%	0%	
HOME	57%	4%	0%	
Total general	91%	9%	0%	100%





Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	2	1	6	
HOME	4	4	6	
Total general	6	5	12	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	9%	4%	26%	
HOME	17%	17%	26%	
Total general	26%	22%	52%	100%

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 91% 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

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'ha realitzat per part de l'organització una avaluació de riscos, incorporant la perspectiva de gènere? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<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? <p>En cas afirmatiu, quins són els llocs o les activitats? <i>Area social (Aux. Tutela – Referent Tutelar)</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es contemplan mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? <p>En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades? <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"/>



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

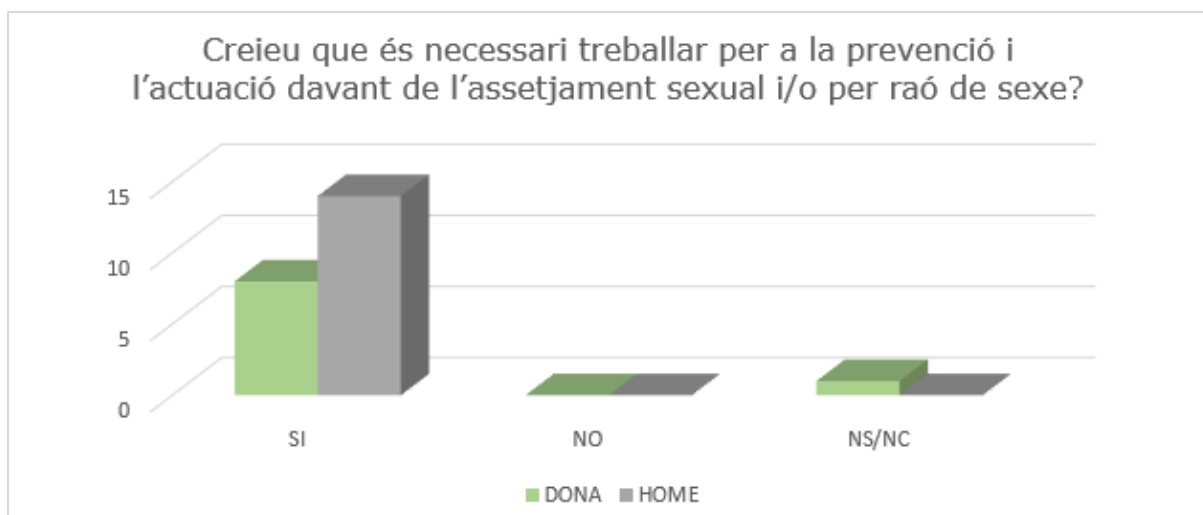
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Disposeu d'un protocol que estableixi com prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe? Es fan actuacions per a la prevenció de l'assetjament? <i>No</i> En cas afirmatiu, indiqueu la data de realització del protocol i les actuacions realitzades. <i>Protocol Grup Sant Pere Claver, juny 2010.</i> 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. En cas afirmatiu, quines han estat les vies? <i>Consta a la intranet.</i> 	<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 una persona de referència dins de l'organització per atendre les situacions d'assetjament? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en els últims 4 anys? 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



Percepció, creences i mentalitat de les persones.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?
- Creuen les persones entrevistades que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?
- Coneixen les persones treballadores l'existència del protocol?

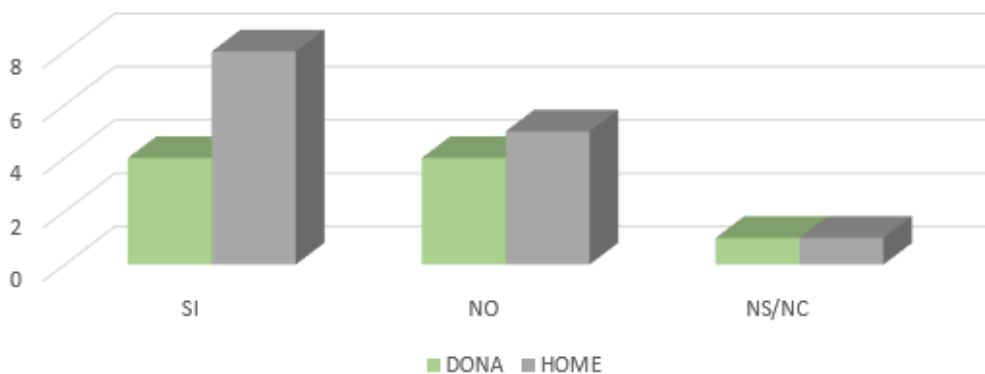


Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	8	0	1	
HOME	14	0	0	
Total general	22	0	1	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	35%	0%	4%	
HOME	61%	0%	0%	
Total general	96%	0%	4%	100%



Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i /o per raó de sexe?



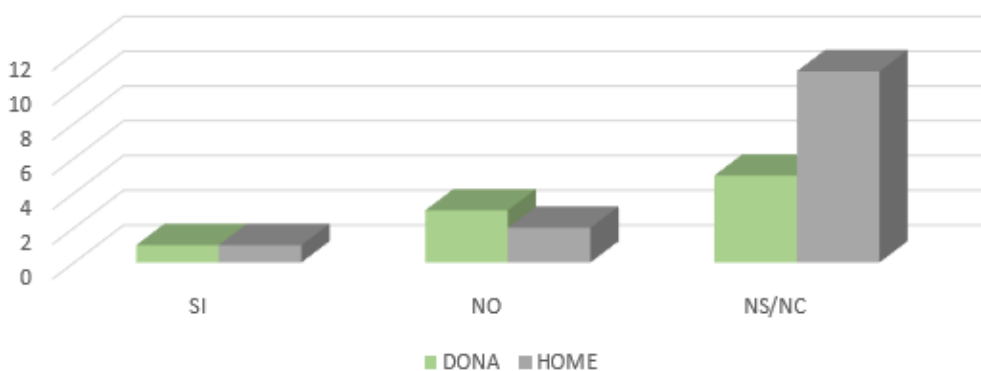
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	4	4	1
HOME	8	5	1
Total general	12	9	2

23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC
DONA	17%	17%	4%
HOME	35%	22%	4%
Total general	52%	39%	9%

100%

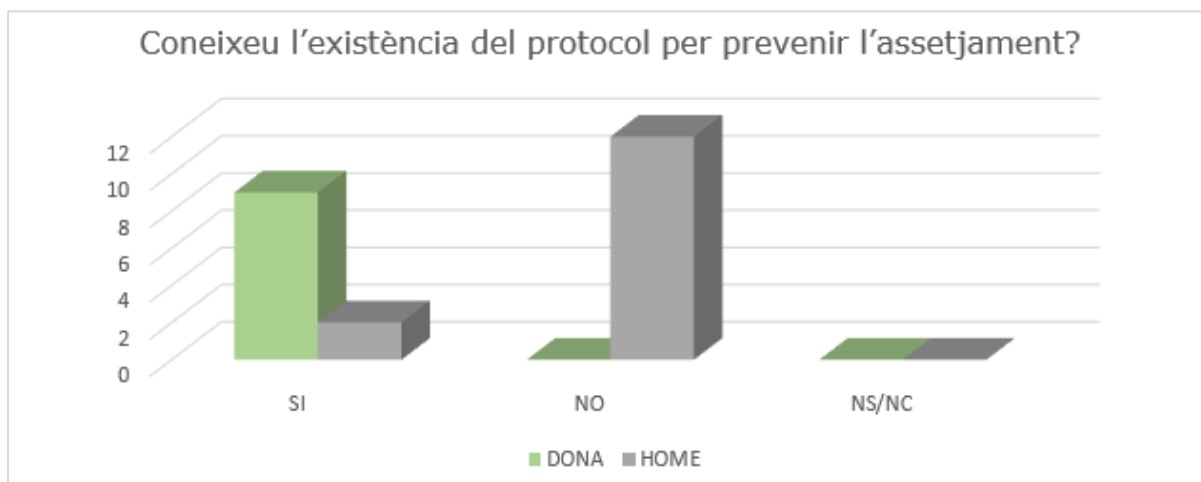
Creieu que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?





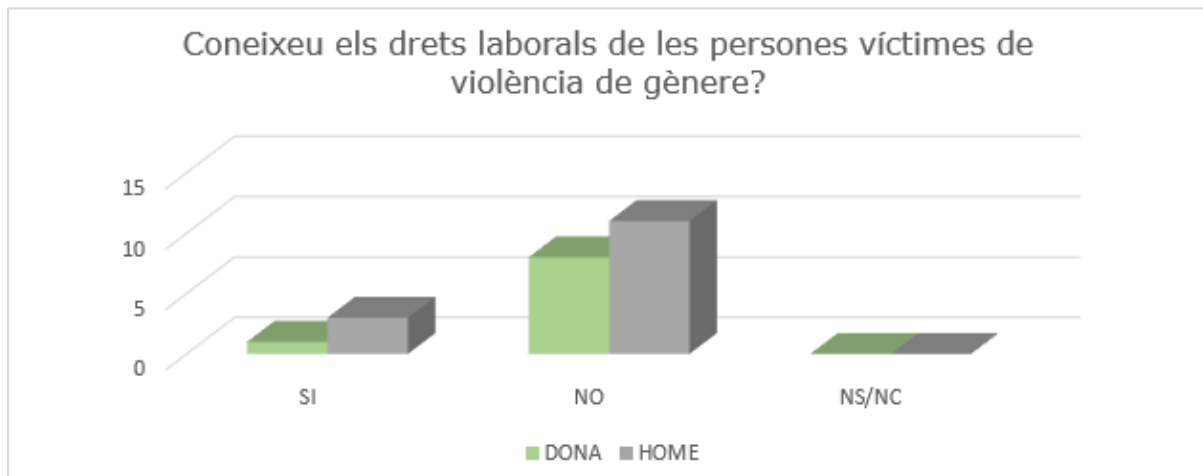
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	1	3	5	
HOME	1	2	11	
Total general	2	5	16	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	4%	13%	22%	
HOME	4%	9%	48%	
Total general	9%	22%	70%	100%



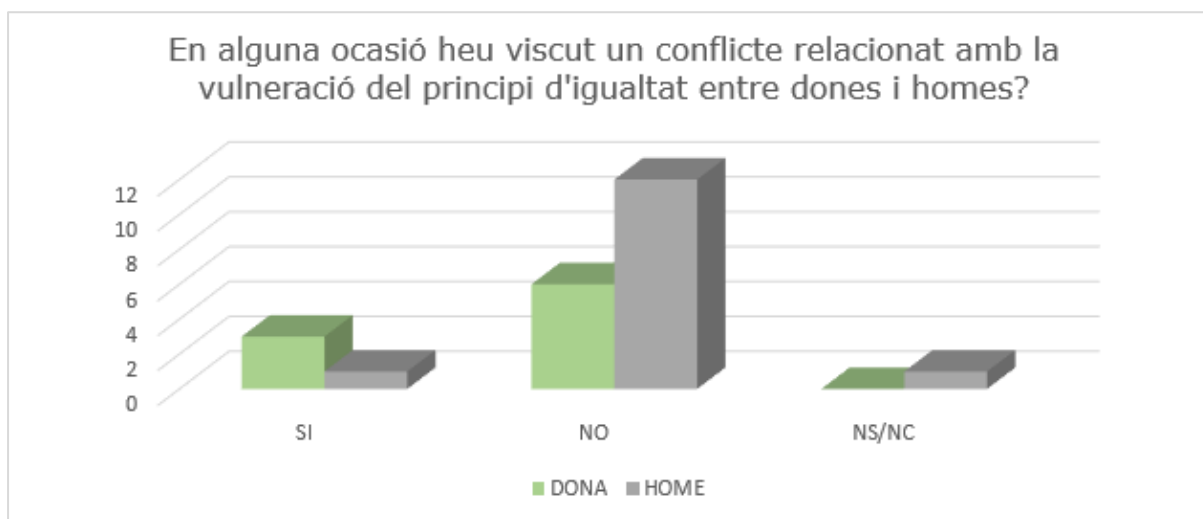
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	9	0	0	
HOME	2	12	0	
Total general	11	12	0	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	39%	0%	0%	
HOME	9%	52%	0%	
Total general	48%	52%	0%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	1	8	0	
HOME	3	11	0	
Total general	4	19	0	23

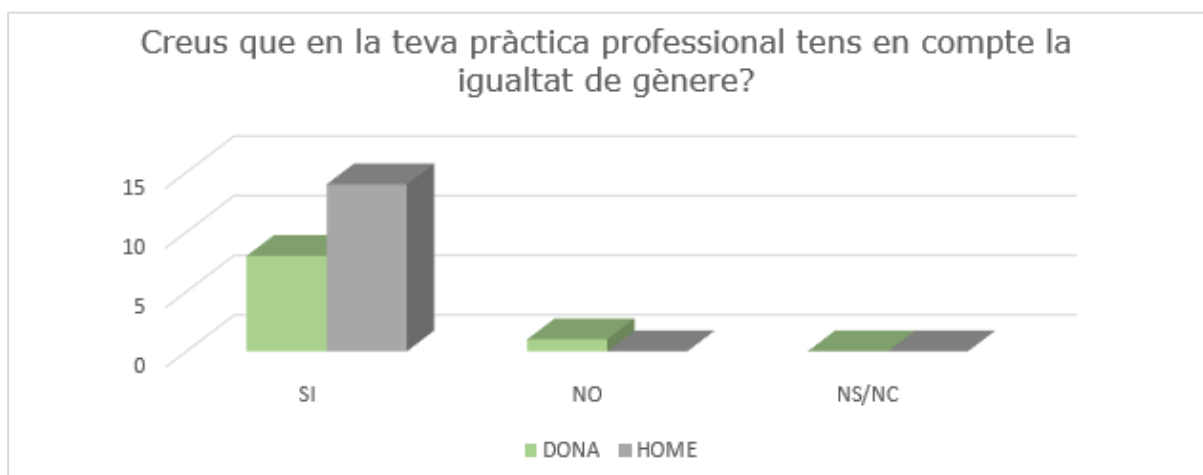
Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	4%	35%	0%	
HOME	13%	48%	0%	
Total general	17%	83%	0%	100%





Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	3	6	0	
HOME	1	12	1	
Total general	4	18	1	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	13%	26%	0%	
HOME	4%	52%	4%	
Total general	17%	78%	4%	100%



Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	8	1	0	
HOME	14	0	0	
Total general	22	1	0	23

Núm. Persones	SI	NO	NS/NC	
DONA	35%	4%	0%	
HOME	61%	0%	0%	
Total general	96%	4%	0%	100%

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

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Es disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, si bé, ha d'actualitzar-se. • No ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual. • Un 96% de les persones enquestades creu que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'ha de comunicar millor aquest protocol a la totalitat de la plantilla. Un 52% 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 duren 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 compliment
Comissió d'igualtat

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

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2025

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



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

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

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

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



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

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

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

Persona responsable del seu acompliment
Cap Formació

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

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2025

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



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

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

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

Persona responsable del seu acompliment
Cap Recursos Humans

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

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2025

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



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

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

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

Persona responsable del seu compliment
Cap Recursos Humans

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

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2022

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



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

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

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

Persona responsable del seu compliment
Cap Comunicació i Cap Recursos Humans

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

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2023

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



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

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

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

Persona responsable del seu compliment
Cap Comunicació i Cap Recursos Humans

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

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2021	Juny 2022

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

PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS

ACCIONS		2021	2022		2023		2024		2025
		2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2021-2025								
2	Actualització de la misió, visió i valors de la Fundació								
3	Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitats. Actualitzar el clausulat del contractes amb proveïdors i clients.								
4	Actualització del Pla d'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.								