PLA D'IGUALTAT

DE

FUNDACIÓ PRIVADA EN XARXA

en Xarxa
fundació
Serveis educatius, formatius i del lleure

ÍNDEX

Pàg.

1- PRESENTACIÓ 03

2- PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT . 06

3- ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL . 07

4- INFORME DIAGNÒSTIC 08

5- OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT 67

6- MESURES D'IGUALTAT 69

7- APLICACIÓ I SEGUIMENT. 80

8- AVALUACIÓ I REVISIÓ 81

9- CALENDARI D'ACTUACIONS 82

10- PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES 86

11- ANNEXOS: AUDITORIA RETRIBUTIVA, FULLA ESTADÍSTICA, VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I ENQUESTA . . . 88

1. PRESENTACIÓ

DADES DE L'ENTITAT	
Raó Social	FUNDACIÓ PRIVADA EN XARXA
NIF	G43773712
Domicili Social	Av. Catalunya 47-49 43002 Tarragona
Forma jurídica	Fundació
Any de constitució	2004
Responsable de l'entitat	
Nom	JOAN JOSEP IZQUIERDO I CASES
Càrrec	President de l'entitat i membre de l'equip directiu
Telèfon	
Correu electrònic	joan@enxarxa.cat
Responsable d'igualtat	
Nom	MARTA CÓRCOLES
Càrrec	Tècnica en Igualtat
Telèfon	
Correu electrònic	martacorcoles22@gmail.com
ACTIVITAT	
Sector d'activitat	Sector del lleure educatiu
CNAE	8899.- Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p..
Descripció d'activitat	De forma concreta, els àmbits d'actuació que, de manera parcial o integral i mitjançant projectes, desenvolupa Fundació en Xarxa relacionats amb l'àmbit socioeducatiu a través de convenis amb administracions públiques o entitats privades, són: - **Servei Integral d'Atenció Associacions de Famílies d'Alumnes:** Aquest servei ofereix solucions als centres educatius en relació els moments d'inactivitat acadèmica. Està configurat pel Servei de Despertador, Servei de Menjador i Servei d'Activitats Extraescolars. - **Casals d'Estiu i Colònies Escolars:** Entès com a un complement natural a la tasca educativa desenvolupada als centres educatius, Fundació en Xarxa organitza i gestiona aquesta activitat.

	- **Formació**: Fundació en Xarxa està compromesa amb la formació com element estratègic per desenvolupar de forma òptima allò que fa i en allò que vol ser. Aquesta formació es desenvolupa també a nivell intern com al públic en general en l'àmbit del lleure i de l'educació. - **Gestió de Serveis Públics i Privats:** Relacionat amb l'externalització que fan les administracions públiques de serveis. Fundació en Xarxa, mitjançant convenis amb les administracions públiques, engega projectes relacionats amb el lleure i l'educació: Gestió integral de Centres d'educació infantil de primer cicle: llars d'infants municipals. Espais Joves. Grups de Gent Gran. - **Obra Social:** La Fundació està vinculada en projectes que afavoreixin el teixit social i d'ajuda al territori. Junt amb això, es destinen diners a les institucions educatives per desenvolupar projectes de millora amb convenis amb les AFAS. .					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Zona del Tarragonès					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	460	Homes	136	Total	596
Centres de treball	Els nostres centres de treball son: Tarragona, Sant Pere i Sant Pau, Salou, Valls, Pallaresos, La Pobla de Mafumet, Constantí, Torredembarra i el Catllar.					
Facturació anual	4.500.000€					
ORGANIZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal?	Sí					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts						
Representació Legal de Treballadores i Treballadors	Dones		Homes		Total	

DESCRIPCIÓ DE L'ENTITAT:

Fundació en Xarxa neix a l'any 2004. Està configurada per un grup de professionals multidisciplinaris de l'àmbit de l'educació no formal, concretament socioeducatiu, sense afany de lucre i amb vocació de servei públic, tot i que també gestionem centres educatius municipals d'educació infantil de primer cicle.

Som una entitat d'iniciativa social reconeguda per la Generalitat de Catalunya. El centre d'atenció de la nostra tasca és la gestió de serveis d'atenció a les persones de totes les edats, malgrat que els nostres esforços tenen especial incidència en la població infantil. És una àrea en la qual ens sentim especialment responsables i implicats.

Els trets d'identitat clarifiquen la nostra carta de navegació en el dia a dia, en el que és quotidià. Ens recorda que la nostra actuació ha de centrar-se en el que és veritablement important, enfocant les nostres reflexions per afavorir el nostre quefer d'acord amb el que considerem propi de la nostra identitat.

La formulació d'aquests trets d'identitat tenen més importància i rellevància per a Fundació en Xarxa per quant:

1. Fundació és un grup humà nombrós, amb diferències individuals, socials, culturals i de contextos d'intervenció. És evident, per tant, la dificultat de coincidència entre tots nosaltres. Les diferències individuals son enriquidores pel grup però arribar a un consens en la nostra manera de ser i fer és imprescindible.

2. Els trets d'identitat representen l'expressió de les opcions fonamentals i de fons en la nostra manera de ser i fer i són el punt de referència essencial per decidir la construcció de Fundació En Xarxa, en general, i del Projecte Educatiu Estona del Migdia, en particular.

3. Els trets d'identitat estan vinculats a una ètica d'actuació. La formulació del nostre codi ètic mitjançant els trets d'identitat afavoreix la credibilitat de Fundació En Xarxa, tant a nivell intern com a nivell extern.

VISIÓ

- Ser una xarxa social d'educadors i educadores de referència en educació i formació, aportant maneres de fer, pensar i sentir respectuoses i igualitàries, i oferint i desenvolupant possibilitats per a que totes aquelles amb qui treballem puguin gestionar la seva llibertat de manera responsable i autònoma.

MISSIÓ

- Acompanyar a les persones en els seus processos de creixement, treballant amb alegria i voluntat de transformar l'entorn.

2. PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

La Responsable del Pla d' Igualtat és:

Nom	MARTA CÓRCOLES
Càrrec	Tècnica en igualtat
Telèfon	
Correu electrònic	martacorcoles22@gmail.com

Les parts legitimades per subscriure el present Pla d'Igualtat són les persones següents:

- **En Aaron Linares Cano** com a **representant dels treballadors/es** amb DNI 48137281-Y.
- Na **Gemma Lladó Olivé** com a **representant dels treballadors/es** amb DNI 39731576-H.
- Na **Samira Zemouri Rus** com a **representant dels treballadors/es** amb DNI 48014386T.
- Na **Neus Roig Saiz** com a **representant sindicat UGT** amb DNI 39723061-Z.
- Na **Núria Barragán Morillo** com a **representant de l'empresa** amb DNI 4777117-X.
- Na **Laura Acosta Garcia** com **a representant de l'empresa** amb DNI 44188552-D.
- Na **Joan Izquierdo Cases** com a **representant de l'empresa** amb DNI 39684258-N.
- **Na Marta Córcoles Diago** com **assessora externa** amb DNI 48136387-D.
- Na **Sofia López Garcia** com **assessora externa** amb DNI 47769316-H.

3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Àmbit personal:

El pla d'igualtat de la Fundació Privada En Xarxa té com a objectiu garantir la igualtat d'oportunitats entre homes si dones que formen part de l'entitat.
Per tant, la seva aplicació es portarà a terme en la totalitat de treballadors/es que conformen l'entitat.

Àmbit territorial:

L'àmbit territorial del pla d'igualtat de l'entitat és provincial, concretament al Tarragonès.

Els nostres centres de treball estan a:

- Tarragona centre: Escola El Pràctiques, escola Cèsar August i escola Pau Delclòs.
- Sant Pere i Sant Pau: Escola Marcel·lí Domingo i escola Sant Pere i Sant Pau.
- Salou: Escola Europa.
- Valls: Escola Eugeni d'Ors.
- Pallaresos: Escola Sant Sebastià i la Llar de Colors.
- La pobla de Mafumet: Escola Mare de Déu del Lledó i Tas la Poma.
- Constantí: Escola Mossèn Ramon Bergadà.
- Torredembarra: Escola Antoni Roig i escola Molí de Vent.
- El Catllar: Escola l'Agulla i Llar l'Agulla.
- Tasta Consell Comarcal.
- Casals d'estiu al Tarragonès.

Àmbit temporal:

El Pla d'Igualtat entrarà en vigor el 9 de juny de 2023.

El període de vigència del pla és de 4 anys, a partir de la seva signatura. És a dir, del 9 de juny de 2023 fins el 8 de juny de 2027.

4. INFORME DE DIAGNÒSTIC DE FUNDACIÓ PRIVADA EN XARXA

ÍNDEX

Pàg.

1. METODOLOGIA 10
2. INFORMACIÓ BÀSICA DE L'ENTITAT . . . 10
3. ORGANIGRAMA 13
4. ANÀLISIS QUANTITATIU DE LA PLANTILLA . . 14
5. ÀNALISIS D'IGUALTAT PER MATÈRIES . . . 15
6. CONDICIONS DE TREBALL 44
7. CONCLUSIONS 65

1. METODOLOGÍA

Metodologia i eines utilitzades	S'han utilitzat les plantilles disponibles de "Centinela Igualdad de Lefebvre" Per a la valoració dels llocs de treball i el registre retributiu s'han utilitzat les eines de Gencat i del Ministeri d'Igualtat.
Període de referència de les dades analitzades	2022
Data de recollida de la informació	01/04/2023
Data de realització del diagnòstic	01/05/2023
Persones físiques o jurídiques que han intervingut en l'elaboració	NÚRIA BARRAGÁN
Assessors externs	SOFIA LÓPEZ I LAURA ACOSTA

2. INFORMACIÓ BÀSICA DE L'ENTITAT

DADES DE L'EMPRESA	
Raó Social	FUNDACIÓ PRIVADA EN XARXA
NIF	G43773712
Domicili Social	AV CATALUNYA 47-49, 43002, TARRAGONA
Forma jurídica	Fundació
Any de constitució	2004
Responsable de l'entitat	
Nom	JOAN JOSEP IZQUIERDO I CASES
Càrrec	EQUIP DIRECTIU
Telèfon	
Correu electrònic	joan@enxarxa.cat
Responsable d'igualtat	

Nom	MARTA CÓRCOLES
Càrrec	Tècnica en Igualtat
Telèfon	
Correu electrònic	Martacorcoles22@gmail.com
ACTIVITAT	
Sector d'activitat	Sector del lleure educatiu
CNAE	8899.- Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p..
Descripció d'activitat	De forma concreta, els àmbits d'actuació que, de manera parcial o integral i mitjançant projectes, desenvolupa Fundació en Xarxa relacionats amb l'àmbit socioeducatiu a través de convenis amb administracions públiques o entitats privades, són: - **Servei Integral d'Atenció Associacions de Famílies d'Alumnes:** Aquest servei ofereix solucions als centres educatius en relació els moments d'inactivitat acadèmica. Està configurat pel Servei de Despertador, Servei de Menjador i Servei d'Activitats Extraescolars. - **Casals d'Estiu i Colònies Escolars:** Entès com a un complement natural a la tasca educativa desenvolupada als centres educatius, Fundació en Xarxa organitza i gestiona aquesta activitat. - **Formació**: Fundació en Xarxa està compromesa amb la formació com element estratègic per desenvolupar de forma òptima allò que fa i en allò que vol ser. Aquesta formació es desenvolupa també a nivell intern com al públic en general en l'àmbit del lleure i de l'educació. - **Gestió de Serveis Públics i Privats:** Relacionat amb l'externalització que fan les administracions públiques de serveis. Fundació en Xarxa, mitjançant convenis amb les administracions públiques, engega projectes relacionats amb el lleure i l'educació: Gestió integral de Centres d'educació infantil de primer cicle: llars d'infants municipals. Espais Joves. Grups de Gent Gran. - **Obra Social:** La Fundació està vinculada en projectes que afavoreixin el teixit social i d'ajuda al territori. Junt amb això, es destinen diners a les institucions educatives per desenvolupar projectes de millora amb convenis amb les AFAS. .

Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Zona del Tarragonès					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	460	Homes	136	Total	596
Centres de treball	Els nostres centres de treball son: Tarragona, Sant Pere i Sant Pau, Salou, Valls, Pallaresos, La Pobla de Mafumet, Constantí, Torredembarra i el Catllar.					
Facturació anual	4.500.000€					
ORGANIZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal?	Sí					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts						
Representació Legal de Treballadores i Treballadors	Dones		Homes		Total	

DESCRIPCIÓ DE L'ENTITAT:

Fundació en Xarxa neix a l'any 2004. Està configurada per un grup de professionals multidisciplinaris de l'àmbit de l'educació no formal, concretament socioeducatiu, sense afany de lucre i amb vocació de servei públic, tot i que també gestionem centres educatius municipals d'educació infantil de primer cicle.

Som una entitat d'iniciativa social reconeguda per la Generalitat de Catalunya. El centre d'atenció de la nostra tasca és la gestió de serveis d'atenció a les persones de totes les edats, malgrat que els nostres esforços tenen especial incidència en la població infantil. És una àrea en la qual ens sentim especialment responsables i implicats.

Els trets d'identitat clarifiquen la nostra carta de navegació en el dia a dia, en el que és quotidià. Ens recorda que la nostra actuació ha de centrar-se en el que és veritablement important, enfocant les nostres reflexions per afavorir el nostre quefer d'acord amb el que considerem propi de la nostra identitat.

La formulació d'aquests trets d'identitat tenen més importància i rellevància per a Fundació en Xarxa per quant:

- ✓ Fundació és un grup humà nombrós, amb diferències individuals, socials, culturals i de contextos d'intervenció. És evident, per tant, la dificultat de coincidència entre tots

nosaltres. Les diferències individuals son enriquidores pel grup però arribar a un consens en la nostra manera de ser i fer és imprescindible.

- ✓ Els trets d'identitat representen l'expressió de les opcions fonamentals i de fons en la nostra manera de ser i fer i són el punt de referència essencial per decidir la construcció de Fundació En Xarxa, en general, i del Projecte Educatiu Estona del Migdia, en particular.

- ✓ Els trets d'identitat estan vinculats a una ètica d'actuació. La formulació del nostre codi ètic mitjançant els trets d'identitat afavoreix la credibilitat de Fundació En Xarxa, tant a nivell intern com a nivell extern.

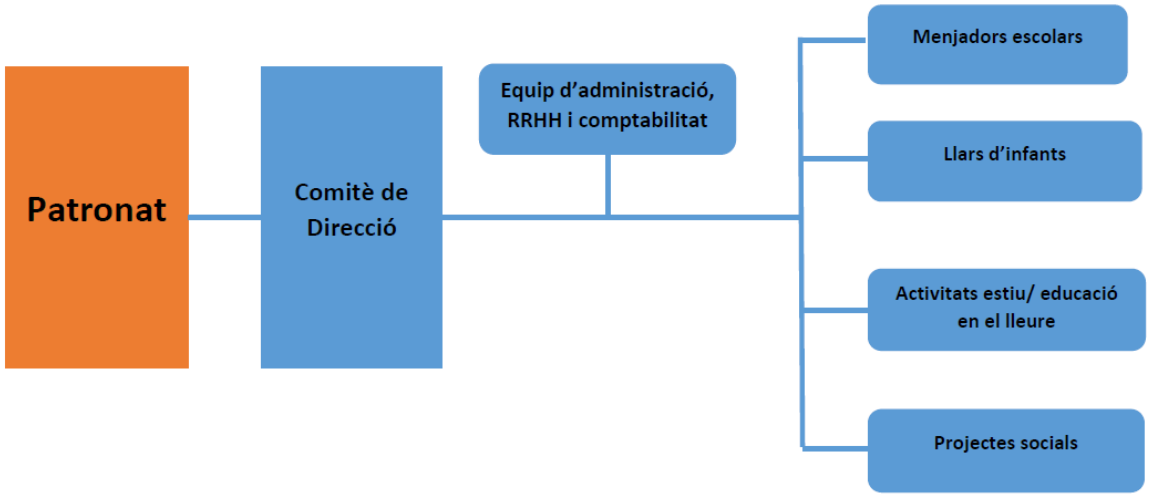
VISIÓ

- Ser una xarxa social d'educadors i educadores de referència en educació i formació, aportant maneres de fer, pensar i sentir respectuoses i igualitàries, i oferint i desenvolupant possibilitats per a que totes aquelles amb qui treballem puguin gestionar la seva llibertat de manera responsable i autònoma.

MISSIÓ

- Acompanyar a les persones en els seus processos de creixement, treballant amb alegria i voluntat de transformar l'entorn.

3. ORGANIGRAMA



4. ANÀLISIS QUANTITATIU DE LA PLANTILLA

○ Distribució de la plantilla. A data 31/12/2022

	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
	Indefinit	Temporal	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Homes	88	48	0	136
Dones	329	131	0	460
Total	417	179	0	596

	Nombre de persones treballadores per categoria			
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Resta de la plantilla	Total
Homes	4	1	131	136
Dones	6	12	442	460
Total	10	13	573	596

Nombre de persones treballadores per discapacitat		
Nº Dones	Nº Homes	Total
	0	

○ Distribució de la plantilla en els grups d'empresa

Nom o raó social de l'empresa	
Data de tancament per al càlcul del nombre de treballadors	

	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
	Indefinit	Temporal	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Homes			0	
Dones	0		0	

Total				

	Nombre de persones treballadores per categoria			
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Resta de la plantilla	Total
Homes				
Dones	0	0	0	
Total				

Nombre de persones treballadores amb discapacitat		
Nº Dones	Nº Homes	Total

5. ANÀLISIS D'IGUALTAT PER MATÈRIES

○ Processos de selecció i contractació

Incorporacions dels últims anys per nivells de responsabilitat.

Càrrecs de responsabilitat				
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes
	0		0	
COMITÈ DIRECTIU	0	0	1	100
	0		0	

Altres càrrecs de responsabilitat				
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes
	0		0	

Subtotals càrrecs de responsabilitat				
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes
Càrrecs de responsabilitat	0	0	1	100
Altres càrrecs de responsabilitat	0		0	

Altres llocs de treball				
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes
RRHH	1	100	0	0
EDUCADORS SOCIALS /INTEGRADORS SOCIALS/EDUCADORS INFANTILS	10	83,333	2	16,667
	0		0	

Altres nivells				
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes
MONITORS/ES	154	74,757	52	25,243

Processos de selecció i contractació de càrrecs de responsabilitat								
	PROCÉS 1		PROCÉS 2		PROCÉS 3		PROCÉS 4	
Data	01/01/2021							
Lloc	Comitè d'empresa							
Dones responsables de la selecció	0		0		0		0	
Homes responsables de la selecció	2		0		0		0	
Cerca específica de candidatures de dones	No							
Anuncis. Esment exprés a dones/homes	No							
Anuncis. Contingut no sexista	Sí							
Anuncis. Contingut sexista	No							
Nº de candidatures rebudes	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**
Per anuncis	0	0	0	0	0	0	0	0
Per contactes	0	1	0	0	0	0	0	0
Per serveis d'ocupació	0	0	0	0	0	0	0	0
De la pròpia organització	0	0	0	0	0	0	0	0
Altres candidatures	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidatures rebudes	0	1	0	0	0	0	0	0

Subtotals altres llocs de treball				
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes
Altres llocs de treball	11	84,615	2	15,385
Altres nivells	11	84,615	2	15,385

Informació dels últims processos de selecció i contractació de càrrecs de responsabilitat

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 1		
	Nº Dones	Nº Homes
Entrevista	0	1
Pràctica	0	1
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 2		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 3		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 4		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

	PROCÉS 1		PROCÉS 2		PROCÉS 3		PROCÉS 4	
	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes
Persones contractades	0	1	0	0	0	0	0	0
Es va contractar persones que presenten candidatura a través de contactes?	Sí							

Informació dels últims processos de selecció i contractació en llocs masculinitzats

Processos de selecció i contractació en llocs masculinitzats								
	PROCÉS 1		**PROCÉS 2**		**PROCÉS 3**		**PROCÉS 4**	
Data								
Lloc								
Dones responsables de la selecció	0		0		0		0	
Homes responsables de la selecció	0		0		0		0	
Cerca específica de candidatures de dones								
Anuncis. Esment exprés a dones/homes								
Anuncis. Contingut no sexista								
Anuncis. Contingut sexista								
Nº de candidatures rebudes	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**
Per anuncis	0	0	0	0	0	0	0	0
Per contactes	0	0	0	0	0	0	0	0
Per serveis d'ocupació	0	0	0	0	0	0	0	0
De la pròpia organització	0	0	0	0	0	0	0	0
Altres candidatures	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidatures rebudes	0	0	0	0	0	0	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 1		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0

	0	0
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 2		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 3		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 4		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

	PROCÉS 1		PROCÉS 2		PROCÉS 3		PROCÉS 4	
	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes
Persones contractades	0	0	0	0	0	0	0	0
Es va contractar persones que presenten candidatura a través de contactes ?								

Informació dels últims processos de selecció i contractació en llocs feminitzats

	PROCÉS 1		PROCÉS		PROCÉS 3		PROCÉS 4	
Data								
Lloc								
Dones responsables de la selecció	0		0		0		0	
Homes responsables de la selecció	0		0		0		0	
Cerca específica de candidatures de dones								
Anuncis. Esment exprés a dones/homes								
Anuncis. Contingut no sexista								
Anuncis. Contingut sexista								
Nº de candidatures rebudes	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**	**Nº Dones**	**Nº Homes**
Per anuncis	0	0	0	0	0	0	0	0
Per contactes	0	0	0	0	0	0	0	0
Per servei d'ocupació	0	0	0	0	0	0	0	0
De la pròpia organització	0	0	0		0	0	0	0
Altres candidatures	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidatures rebudes	0	0	0		0	0	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 1		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 2		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 3		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

Candidatures preseleccionades per a les proves PROCÉS 4		
	Nº Dones	Nº Homes
	0	0
	0	0
	0	0

	PROCÉS 1		PROCÉS 2		PROCÉS 3		PROCÉS 4	
	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes
Persones contractades	0	0	0	0	0	0	0	0
Es va contractar persones que presenten candidatura a través de contactes?								

Informació qualitativa

L'empresa realitza la selecció i contractació d'acord amb:	Sí/No
Criteris establerts per la direcció o el departament de RR.HH.	Sí
Comentaris	
A la nostra entitat tenim una sèrie de valors que són essencials per a nosaltres com la no discriminació per raó de sexe, cultura, nacionalitat, identitat de gènere, etc. Valorem a les persones per les seves habilitats, capacitats, actituds i aptituds.	
Criteris de cada departament	No
Comentaris	
A la nostra entitat tots els criteris es treballen de forma transversal sense diferenciar departaments.	
No existeixen criteris. Cada persona responsable fixa els seus propis	No
Comentaris	
Tal i com hem indicat anteriorment els criteris són comuns a tota la entitat.	
En igualtat de condicions d'idoneïtat s'opta per triar a la persona del sexe menys representat	Sí
Comentaris	
A la fundació tot i que apostem perquè el nombre de treballadors sigui igualitari, és complexa ja que el sector en el que treballem és un sector que per raó històriques i social està de gran manera feminitzat. Tot i que cada vegada intentem que aquesta visió és vagi modificant tant per els propis treballadors de la entitat com de la societat en la que ens trobem.	
Altres	
Comentaris	

Les persones encarregades de realitzar la selecció són:	**Sí/No**
Personal directiu	Sí
Comentaris	
Equip de recursos humans	Sí
Comentaris	
Responsables dels departaments	Sí
Comentaris	
Equip extern a l'empresa	No
Comentaris	
Altres:	Depenent de les necessitats del lloc de feina, el procés de selecció el duu a terme l'equip directiu, el responsables dels diferents departaments i l'àrea de RRHH. Destacar que sempre es segueixen els criteris i valors establerts de la pròpia entitat, anteriorment esmentats.
Comentaris	

	Sí/No
Es procura que l'equip de persones encarregades de realitzar la selecció sigui mixta:	Sí
Comentaris	

	Sí/No
Les persones encarregades de la selecció tenen formació en igualtat entre dones i homes	Sí
Comentaris	
La tècnica d'igualtat de la entitat ha fet formació respecte al tema d'igualtat als diferents agents implicats en el procés de selecció.	

En els processos de selecció es realitzen les següents proves	**Sí/No**
Entrevista personal	Sí
Comentaris	
Test psicotècnic	No
Comentaris	
Altres	
Comentaris	

	Sí/No
Les preguntes utilitzades en l'entrevista són similars per a dones i per a homes:	Sí
Comentaris	

	Sí/No
En les proves de selecció (formularis, test, entrevistes, etc.), s'eviten preguntes de caràcter personal o sobre la situació familiar de la persona candidata:	Sí
Comentaris	
En cap moment considerem que la vida personal de les persones ha d'influir en el seu procés de selecció.	

En termes generals	**Sí/No**
Arriben més currículums d'homes que de dones	No
Comentaris	
Arriben més currículums de dones que d'homes	Sí

Comentaris	
Arriben número similar de currículum de dones que d'homes	No
Comentaris	
Els homes superen amb major facilitat el procés de selecció	No
Comentaris	
Les dones superen amb major facilitat el procés de selecció	No
Comentaris	
Tant homes com dones superen amb la mateixa facilitat o dificultat el procés	Sí
Comentaris	
Els homes s'ajusten més a les condicions laborals que ofereix l'empresa	No
Comentaris	
Les dones s'ajusten més a les condicions laborals que ofereix l'empresa	No
Comentaris	
Homes i dones no necessiten un comportament especial per a adaptar-se a les condicions laborals que ofereix l'empresa	No
Comentaris	
Es seleccionen més homes que dones	No
Comentaris	
Es seleccionen més dones que homes	Sí
Comentaris	
La selecció de dones i homes està equilibrada	No
Comentaris	

Canals i contingut de la comunicació utilitzada per a donar a conèixer les ofertes d'ocupació	**Sí/No**
Premsa	Sí
Comentaris	
En el nostre cas s'utilitzen molt les xarxes socials i la pàgina web pròpia	
Comunicació interna de l'empresa: butlletí, revista, tauler d'anuncis, intranet	Sí
Comentaris	
La realització de la comunicació interna s'efectua a través dels grups de whatsapp intern i el boca orella entre el propi personal de l'entitat.	
L'empresa s'assegura que la informació arribi per igual a les i els membres de la plantilla (sense distinció de sexe) per a qualsevol lloc ofert	Sí
Comentaris	
Altres	
Comentaris	
S'utilitzen imatges no sexistes en la informació	Sí
Comentaris	
S'utilitza llenguatge no sexista	Sí
Comentaris	

Conclusions

A la nostra empresa s'afavoreix la promoció interna, és per això que la majoria de llocs vacants es cobreixen fent promoció interna del nostre personal.

En els darrers anys no s'ha realitzat cap tipus d'oferta de nova contractació en llocs de treball mitjans o alts (equip directiu...), ja que es prioritza per la promoció interna.

Tot i així, només s'ha realitzat una nova contractació, perquè hem incorporat nous projectes que responen al perfil de la persona seleccionada.

○ Promoció professional

Informació quantitativa

Persones que han ascendit					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
En l'últim any	3	75	1	25	4
L'any anterior	1	33,333	2	66,667	3
Fa 2 anys	5	83,333	1	16,667	6
Fa 3 anys	4	100	0	0	4
Fa 4 anys	1	100	0	0	1

Persones que han ascendit de categoria professional en l'últim any					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Nivell directiu	0		0		0
Comandament intermedi	3	75	1	25	4
Nivell tècnic	0		0		0
Nivell administratiu	0		0		0
Nivell operari	0		0		0

Persones que han ascendit per departament					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
CASAL ESTIU	2	66,667	1	33,333	3
REFERENT	1	100	0	0	1

Persones que han ascendit de categoria professional per tipus de promoció					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Promoció sense canvi de categoria	2	100	0	0	2
Promoció amb canvi de categoria	1	50	1	50	2
Promoció vinculada a mobilitat geogràfica	0		0		0
Promoció vinculada a dedicació exclusiva	0		0		0

Promoció vinculada a disponibilitat per a viatjar	0		0		0

Persones que han ascendit de categoria professional per modalitat de promoció					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Per prova objectiva	0		0		0
Per antiguitat	0		0		0
Per designació de l'empresa	3	75	1	25	4

Persones que han ascendit de categoria professional per anys treballats en l'empresa					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Fins a 5 anys (inc.)	0		0		0
A partir de 5 i fins a 10 anys (inc.)	0		0		0
A partir de 10 i fins a 15 anys (inc.)	0		0		0
Més de 15 anys	0		0		0

Persones que han ascendit de categoria professional per responsabilitats de cures					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Cura de filles/s menors de 12 anys	0		0		0
Cura de filles/s majors de 12 anys	0		0		0
Cura de persones grans	0		0		0
Cura de persones amb discapacitat	0		0		0

Cura de persones amb malaltia crònica o grans dependents	0		0		0

Promocions en els últims anys per origen i destinació del lloc																									
	Origen																								
	Nivell directiu					Nivell intermedi					Nivell tècnic					Nivell administratiu					Nivell operari				
	Dones		Homes		Total	Dones		Homes		Total	Dones		Homes		Total	Dones		Homes		Total	Dones		Homes		Total
Destí	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº
Nivell directiu	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0
Nivell intermedi	0		0		0	0		0		0	1	100	0	0	1	0		0		0	2	66,667	1	33,333	3
Nivell tècnic	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0
Nivell administratiu	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0
Nivell operari	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0

Promoció interna a càrrecs de responsabilitat								
	Ascens 1		Ascens 2		Ascens 3		Ascens 4	
Data	01/05/2023							
Lloc	REFERENT ESCOLA							
	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes
Persones que compleixen amb els requisits del lloc	1	1	0	0	0	0	0	0
Persones que ho sol·liciten	1	1	0	0	0	0	0	0
Persones promocionades	1	0	0	0	0	0	0	0
Persones promocionades amb responsabilitats de cura	1	0	0	0	0	0	0	0
Persones promocionades que exerceixen o han exercit mesures de conciliació	0	0	0	0	0	0	0	0
Antiguitat mitjana en el lloc anterior de les persones promocionades	2	0	0	0	0	0	0	0
Antiguitat mitjana en l'empresa de	2	0	0	0	0	0	0	0

les persones promocionades								
Mitjana d'edat de les persones promocionades	26	0	0	0	0	0	0	0
	Sí/No		**Sí/No**		**Sí/No**		**Sí/No**	
La descripció dels perfils professionals només té en compte requeriments objectius per a exercir adequadament el lloc de treball	Sí							
Les característiques del lloc de treball objecte de promoció estan vinculades a mobilitat geogràfica	No							
El lloc que es promociona exigeix dedicació exclusiva	No							
La disponibilitat per a viatjar és exigible en el lloc que es promociona	No							

Promoció interna a la resta de llocs								
	Ascens 1		**Ascens 2**		**Ascens 3**		**Ascens 4**	
Data	01/06/2023							
Lloc	DIRECTOR CASAL ESTIU							
	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes	Nº Dones	Nº Homes
Persones que compleixen	2	1	0	0	0	0	0	0

amb els requisits del lloc								
Persones que ho sol·liciten	2	1	0	0	0	0	0	0
Persones promocionades	2	1	0	0	0	0	0	0
Persones promocionades amb responsabilitats de cura	0	0	0	0	0	0	0	0
Persones promocionades que exerceixen o han exercit mesures de conciliació	0	0	0	0	0	0	0	0
Persones promocionades amb responsabilitats familiars	0	0	0	0	0	0	0	0
Antiguitat mitjana en el lloc anterior de les persones promocionades	0	0	0	0	0	0	0	0
Antiguitat mitjana en l'empresa de les persones promocionades	3	3	0	0	0	0	0	0
Mitjana d'edat de les persones promocionades	27	35	0	0	0	0	0	0
La descripció dels perfils professionals només té en compte requeriments objectius per a exercir adequadament	**Sí/No**		**Sí/No**		**Sí/No**		**Sí/No**	

el lloc de treball	Sí			
Les característiques del lloc de treball objecte de promoció estan vinculades a mobilitat geogràfica	No			
El lloc que es promociona exigeix dedicació exclusiva	No			
La disponibilitat per a viatjar és exigible en el lloc que es promociona	No			

Informació qualitativa

Promoció professional	**Sí/No**
El procediment de promoció en l'empresa és objectiu i transparent, regit únicament per criteris demostrables de vàlua professional	Sí
Comentaris	
Gràcies a l'acompanyament individualitzat realitzat per part de l'equip directiu, es té coneixement de les capacitats professionals de cada una de les persones.	
Quan hi ha una possible promoció interna s'informa a tota la plantilla de l'empresa perquè es presentin candidatures a la promoció	No
Comentaris	
No s'informa a tota la plantilla de l'entitat, perquè en moltes ocasions es tracta d'un perfil amb unes característiques molt específiques.	
En cas que les persones promocionables siguin majoritàriament d'un sexe, l'empresa fomenta que es presentin perfils del sexe subrepresentat.	
Comentaris	
Com hem dit anteriorment, es tracta d'un sector feminitzat, es dona la igualtat d'oportunitats als dos sexes, sense tenir present el que és més subrepresentat.	
Es procura que l'equip de persones encarregades de realitzar l'avaluació de personal sigui mixt	Sí

Comentaris	
Les persones encarregades de realitzar l'avaluació de personal tenen formació en igualtat entre dones i homes	Sí
Comentaris	
La tècnica d'igualtat de l'entitat va realitzar formació a les persones de realitzar l'avaluació.	
La descripció dels perfils professionals només té en compte requeriments objectius per a exercir adequadament el lloc de treball	Sí
Comentaris	

Conclusions

Continuem potenciant la promoció interna de manera ascendent entre les persones treballadores de l'entitat.

L'equip directiu sempre té en valor les persones de l'entitat, acompanyant-les en el seu creixement i desenvolupament professional.

Gràcies a aquest acompanyament, es detecten habilitats, capacitats, actituds, i aptituds de cadascun/a d'ells/as, amb la finalitat de poder dur a terme una promoció interna, cada vegada que sorgeixen nous projectes i que requereixi una nova figura per a dur-ho a terme.

Formació

Informació quantitativa

Persones que han rebut formació					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
En l'últim any	94	80,342	23	19,658	117
L'any anterior	139	74,332	48	25,668	187

Hores dedicades a formació					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Nº d'hores dedicades a la formació en l'últim any/persona	2	66,667	1	33,333	3
Nº d'hores dedicades a la	2	66,667	1	33,333	3

formació durant la jornada de treball					
Nº formació fora de la jornada de treball	0		0		0

Cursos realitzats en l'últim any					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
22002-LA MIRADA DE L'EDUCADORA	6	100	0	0	6
22003-COM AFRONTAR INSPECCIONS DE TREBALL	3	60	2	40	5
22004-L'ACOMIADAMENT	4	66,667	2	33,333	6
22005-GESTIO DE CONFLICTES	3	42,857	4	57,143	7
22006-REALITZACIÓ DE GESTIÓ DE COSTES PER IMPUTACIÓ DE CENTRES DE TREBALL	4	66,667	2	33,333	6
22007-REVISION PLA IGUALDAD	3	50	3	50	6
22008- GESTIÓ DE CONFLICTES 2ª PART	3	42,857	4	57,143	7
22009-LA GESTIÓ ECONÒMICA PER CENTRES DE COSTOS	5	55,556	4	44,444	9
22010-GESTIÓ INTEL·LIGENT DE CONVERSES DIFÍCILS	3	60	2	40	5
22011-LA INCAPACITAT TEMPORAL	3	60	2	40	5
22012-FORMACIÓ EDUCADORS	12	80	3	20	15
22013-LIDERATGE D'EQUIPS	6	66,667	3	33,333	9
22014-NOVES ACCIONS PLA IGUALTAT	4	80	1	20	5
22015-LA FUNCIÓ EDUCATIVA DEL COORDINADOR	12	66,667	6	33,333	18
22016-FORMACIÓ EDUCADORS	11	68,75	5	31,25	16
PREVENCIO RISCOS LABORALS	63	81,818	14	18,182	77

Persones que han participat en cursos durant l'últim any					
Nº de persones que han rebut ajuda econòmica	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total

per a assistir a cursos de					
Núm. formació externa (màsters, postgraus, etc.)	0		0		0
Nº de persones participants en plans de desenvolupament professional	0		0		0
Nº de persones que han rebut formació per a l'adaptació a les modificacions del lloc de treball	0		0		0
Nº de persones que reben formació en competències clau (informàtica, gestió de temps, lideratge…)	5	50	5	50	10
Nº permisos per a la concurrència a exàmens	2	40	3	60	5
Nº de persones que han modificat la jornada ordinària per a assistir a cursos formació	0		0		0

Informació qualitativa

Formació	**Sí/No**
S'assegura que totes les persones de l'empresa tinguin les mateixes hores de formació per al seu desenvolupament professional	Sí
Comentaris	
L'entitat ofereix accions formatives a tota la plantilla de l'entitat, sense cap tipus de discriminació de gènere.	
La totalitat de la plantilla ha tingut alguna formació sobre igualtat entre dones i homes	No
Comentaris	
Al llarg dels anys s'han realitzat diverses formacions sobre igualtat de gènere, però les últimes incorporacions estan a l'espera de rebre-la.	
Es procura que la formació sigui en horari laboral per a assegurar que totes les persones puguin assistir	Sí

Comentaris	
En els cursos de formació en habilitats directives es procura que assisteixin homes i dones en proporció equilibrada	Sí
Comentaris	
En tots els cursos que es realitza a l'entitat, es fomenta la participació igualitària.	
En la impartició de la formació es demana a qui els imparteix que tingui en compte la igualtat i que utilitzi un llenguatge, imatges i altres no sexista	Sí
Comentaris	
Tal i com hem dit anteriorment, un dels nostres principals valors de l'entitat és la igualtat de gènere, és per això que quan impartim qualsevol tipus de formació, es vetlla pel llenguatge inclusiu i la utilització d'imatges no sexistes.	

Conclusions

En la nostra entitat és fonamental la formació contínua de tota la plantilla. Per aquest motiu, dins de la jornada laboral s'ofereixen cursos, o ben sol·licitats pel propi treballador/a, o per l'equip directiu i els coordinadors de centres que han detectat unes certes necessitats a treballar. Sempre amb igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla, sense cap mena de discriminació. A més, seguint amb els nostres valors com a entitat, on la igualtat de gènere és primordial en la nostra labor en el dia a dia, ens basem en un llenguatge inclusiu i la utilització d'imatges no sexistes.

○ Retribucions

Retribucions	**Sí/No**
Existeix bretxa salarial?	No
En quin percentatge?	
Comentaris	
Existeixen diferències en la retribució segons el tipus de jornada que realitzen les persones treballadores?	No
Quines?	
Comentaris	

Existeixen diferències en la retribució segons el caràcter indefinit o temporal del treballador?	No
Comentaris	
Existeixen diferències salarials entre les diferents ocupacions segons estiguin majoritàriament ocupades per dones o per homes?	No
Quines?	
Comentaris	
Existeixen diferències en la retribució d'homes i dones segons l'antiguitat en l'empresa?	No
Quines?	
Comentaris	
En cas d'existir millores voluntàries en la retribució d'acabats treballadors, existeixen diferències en la seva aplicació entre homes i dones?	Sí
Quines?	
Sí	
Comentaris	
En cas d'existir retribució variable, hi ha mecanismes per a evitar que les persones que exercitin els seus drets de conciliació siguin perjudicats?	Sí
Quins?	
Comentaris	
Existeixen beneficis socials?	No
Criteris que es reconeixen	
Comentaris	
Existeixen complements salarials que són rebuts majoritàriament per homes?	No
Quins?	
Comentaris	
Per a la determinació dels salaris d'ingrés en l'empresa s'aplica el conveni col·lectiu?	Sí
Criteris que es reconeixen	

Comentaris

Conclusions

Consultar document adjunt 2 (Eina retributiva).

De la valoració de l'auditoria retributiva de la plantilla s'obtenen les següents conclusions:

- La plantilla de l'entitat està formada principalment per dones, el 78% de la plantilla són dones. El nostre sector està clarament feminitzat per rols socials i culturals i la nostra fundació és una clara representació d'això.
- La fundació ocupa a personal molt jove, el 71% de la plantilla és menor de 29 anys.-La permanència de la plantilla en la fundació es de menys de 4 anys en el 79% de los casos.
- El 68% de la plantilla manté una relació estable amb l'entitat i solo el 5,5% de la plantilla té jornada completa.
- En càrrecs de responsabilitat s'ocupa el 5,3% de la plantilla total de l'entitat.
- La bretxa salarial és del -13,60%, causat principalment pel fet que en les categories on hi ha més plantilla, la categoria de Monitors/es, les dones representen una mostra més significativa i es detecten certs plusos i complements relacions amb la major responsabilitat que no desenvolupen el gènere masculí.
- Analitzant les dades per categories professionals veiem que en educadors socials, integradors socials i directors de programa si presenten bretxa amb diferències bastant significatives; dada que es contraresta amb la bretxa a favor de les dones en categories de coordinadors i monitors, en l'anàlisi de la informació determinen que és per causalitat similar a l'explicada a la categoria de monitors/es, es compensa certs plusos a la responsabilitat o al nombre de projectes desenvolupats, en aquest cas a favor del gènere home que ocupa aquests càrrecs.
- Per conceptes, i en la línia anterior, destaquem el concepte salarial 2, aquest concepte fa referència a una compensació salarial en funció de la responsabilitat que en el cas de les persones de gènere masculí és més alt a conseqüència que fins i tot ostentant la mateixa categoria existeix una distribució irregular de les responsabilitats. En aquest cas, el gènere masculí té un plus més elevat de responsabilitat en tenir assignats projectes de major responsabilitat.
- En la resta de conceptes salarials s'observa que són les persones de gènere femení les que perceben altres complements.

○ Classificació professional

Representació per departaments

	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
CASALS	115	70,988	47	29,012	162
SUBSTITUCIONS	34	85	6	15	40
ESCOLES	218	80,443	53	19,557	271
EXTRAESCOLARS	11	47,826	12	52,174	23
TASTA	14	82,353	3	17,647	17
SIS	9	81,818	2	18,182	11
TAS	3	75	1	25	4
ALTRES	13	86,667	2	13,333	15
ESTUDI ASSISTIT	11	73,333	4	26,667	15
CANONJA	5	71,429	2	28,571	7
XARXA	7	77,778	2	22,222	9
LLAR	20	95,238	1	4,762	21

Representació per grups professionals

	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
MONITORS	396	76,008	125	23,992	521
COORDINADORS	13	92,857	1	7,143	14
EDUCADORS/INTEGRADORS SOCIALS	24	80	6	20	30
EDUCADORS INFANTILS	19	95	1	5	20
DIRECTORS	5	62,5	3	37,5	8
TÈCNICS	3	100	0	0	3

Representació per nivells professionals

	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Nivell directiu	5	83,333	1	16,667	6
Comandament intermedi	3	100	0	0	3
Nivell tècnic	55	87,302	8	12,698	63
Nivell administratiu	1	100	0	0	1
Nivell operari	396	76,008	125	23,992	521

Persones amb responsabilitats familiars

		Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total

Cura de fills menors de 12 anys	Nivell directiu	2	66,667	1	33,333	3
	Comandament intermedi	0		0		0
	Nivell tècnic	0		0		0
	Nivell administratiu	0		0		0
	Nivell operari	74	98,667	1	1,333	75
Cura de fills majors de 12 anys	Nivell directiu	1	33,333	2	66,667	3
	Comandament intermedi			0		
	Nivell tècnic			0		
	Nivell administratiu	0		0		0
	Nivell operari	195	99,49	1	0,51	196
Cura de persones majors	Nivell directiu	0		0		0
	Comandament intermedi	0		0		0
	Nivell tècnic	0		0		0
	Nivell administratiu	0		0		0
	Nivell operari	0		0		0
Cura de persones amb malaltia crònica o grans dependents	Nivell directiu	0		0		0
	Comandament intermedi	0		0		0
	Nivell tècnic	0		0		0
	Nivell administratiu	0		0		0
	Nivell operari	0		0		0

Informació qualitativa

Classificació professional	**Sí/No**
Els criteris de classificació professional del conveni col·lectiu responen a criteris neutres	Sí
Comentaris	
Els grups professionals estan definits d'acord amb regles comunes per a tots els treballadors sense segregació de gènere	Sí
Comentaris	
El llenguatge utilitzat per a denominar els grups professionals és inclusiu i no sexista	Sí
Comentaris	

Els criteris d'integració en els grups o categories són neutres	Sí
Comentaris	
Existeixen grups professionals masculinizats	No
Quins	
Comentaris	
Existeixen grups professionals feminitzats	No
Quins	
Comentaris	
Existeixen departaments en l'empresa masculinitzats	No
Quins	
Comentaris	
Existeixen departaments en l'empresa feminitzats	No
Quins	
Comentaris	
Estan representades les dones almenys en un 40% en els llocs directius de l'empresa	Sí
Comentaris	
I entre els comandaments intermedis	Sí
Comentaris	
Existeixen dones en el consell d'administració	No
Comentaris	
L'entitat té equip directiu, ja que és una fundació. No un consell d'administració.	

Conclusions

- RRHH no disposa d'informació referent a si el personal de la Fundació té responsabilitats per cures de persones majors.
- RRHH no disposa d'informació referent a si el personal de la Fundació té responsabilitats per cures de persones amb discapacitat.
- RRHH no disposa d'informació referent a si el personal de la Fundació té responsabilitats per cures de persones amb malaltia crònica o grans dependents.
- En la nostra entitat, ens regim per les categories professionals que marquen els diferents convenis que utilitzem. Són categories neutrals, amb denominació no sexista.

○ Valoració de llocs de treball

Consultar document adjunt 3.

Conclusions

De la valoració dels llocs de treball es destaca que la plantilla de l'entitat està formada principalment per dones. El nostre sector està clarament feminitzat per rols socials i la nostra fundació és una clara representació de la pròpia societat.

L'anàlisi de llocs per categories i gènere es pot observar que existeix total paritat, tant en les condicions laborables i factors d'acompliment com en les condicions professionals i de formació, condicions educatives i en la naturalesa de les funcions o tasques realitzades una vegada segregats les dades les puntuacions són totalment paritàries

6. CONDICIONS DE TREBALL

Informació quantitativa

	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Indefinit	329	78,897	88	21,103	417
De duració determinada	131	73,184	48	26,816	179
Formatiu	0		0		0
Posada a disposició per ETT	0		0		0

Jornada					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Contínua	434	76,95	130	23,05	564
Partida	26	81,25	6	18,75	32
A torns	0		0		0

Distribució de jornada per torns					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Matí	0		0		
Tarda	0		0		
Cap de setmana	0		0		

Hores extres i complementàries					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Hores extres	0		0		0
Hores complementàries	0		0		

Baixes mèdiques					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
IT per contingències comunes	159	84,127	30	15,873	189
IT per contingències professionals	80	81,633	18	18,367	98

Faltes d'assistència al treball últim any					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total

Baixa mèdica	153	82,258	33	17,742	186
Matrimoni	1	100	0	0	1
Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	0		0		0
Preparació per a adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció	0		0		0
Malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars	54	98,182	1	1,818	55
Defunció de familiar	8	100	0	0	8
Cura de lactant	0		0		0
Naixement de fill prematur o hospitalització d'aquest	0		0		0
Trasllat de domicili	2	100	0	0	2
Violència de gènere	0		0		0
Compliment de deure públic de caràcter inexcusable i personal	0		0		0
Representació de treballadors	0		0		0
Cerca d'ocupació	0		0		0
Assumptes propis	0		0		0
Formació	4	50	4	50	8
Causes no justificades	45	72,581	17	27,419	62

Modificació substancial de condicions de treball dels últims 3 anys					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Jornada de treball	652	74,514	223	25,486	875
Horari i distribució del temps de treball	0		0		0
Treballa a torns	0		0		0
Remuneració i quantia salarial	0		0		0
Sistema de treball i rendiment	0		0		0
Funcions	0		0		0
Altres	0		0		0

Mobilitat funcional					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Per a realitzar funcions del mateix grup professional	0		0		0
Per a realitzar funcions superiors a les del grup professional	0		0		0
Per a realitzar funcions inferiors a les del grup professional	0		0		0

Mobilitat geogràfica					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Amb canvi de residència	0		0		0
Sense canvi de residència	0		0		0
A iniciativa de la persona treballadora	1	100	0	0	1

Suspensió del contracte					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció	0		0		0
Força major	0		0		0
Vaga	0		0		0
Excedència forçosa	0		0		0
Excedència per cura d'un menor o familiar	0		0		0
Incapacitat temporal	0		0		0
Incapacitat permanent	0		0		0
Naixement i cura de menor	0		0		0
Risc durant l'embaràs	6	100	0	0	6
Risc durant la lactància natural	6	100	0	0	6
Suspensió d'ocupació i sou	0		0		0
Altres causes	0		0		0

Extinció del contracte					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Acord amb l'empresari	2	100	0	0	2
Dimissió	48	77,419	14	22,581	62
Causes consignades en el contracte	85	72,034	33	27,966	118
Per incompliment greu de les obligacions empresarials	0		0		0
Mort del treballador	0		0		0
Incapacitat permanent del treballador	0		0		0
Jubilació	0		0		0
Ineptitud del treballador	0		0		0
Falta d'adaptació a les modificacions del lloc de treball	1	100	0	0	1
Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció	0		0		0
Acomiadament disciplinari	1	100	0	0	1
Altres causes	82	27	75,229	24,771	109

Informació qualitativa

Jornada de treball	Nº de hores
Jornada diària en l'empresa	2,5h
Comentaris	
A la nostra entitat hi han diversos projectes amb diferents horaris. Tot i així, la gran majoria el seu horari laboral és de 2,5h diàries.	

Jornada setmanal en l'empresa	12,80h
Comentaris	
a nostra entitat hi han diversos projectes amb diferents horaris. Tot i així, la gran majoria el seu horari laboral és de 12,80h setmanals.	
	Sí/NO
Existeix flexibilitat en les hores d'inici i fi de la jornada laboral	Sí
Comentaris	
Hi ha flexibilitat a tots els llocs de treball, que no tenen atenció directa amb les persones.	
S'han sol·licitat reduccions de jornada en l'últim any	No
Causes de la sol·licitud	
Nº de reduccions acceptades	
Causes de rebuig	
Comentaris	
Existeix en l'empresa un sistema de treball a torns	No
Departaments i llocs	
Comentaris	
S'han sol·licitat canvis de torns en l'últim any	No
Causes de la sol·licitud	
Nº de canvis acceptats	
Canvis acceptats	
Comentaris	
S'han sol·licitat canvis de sistema de treball a torns a un sistema de torn fix en l'últim any	No
Causes de la sol·licitud	
Nº de canvis acceptats	
Canvis acceptats	

Comentaris	
Es realitzen hores extres en l'empresa	No
Forma de compensació	
Comentaris	

Vinculació amb l'empresa	**Sí/No**
Es fomenta la contractació de dones en llocs de treball masculinitzats	No
Comentaris	
No fomentem la contractació de dones en llocs masculinitzats, ja que en la nostra entitat no diferenciem cap tipus de lloc de treballs, en relació al gènere.	
Es fomenta la contractació d'homes en llocs de treball feminitzats	No
Comentaris	
No fomentem la contractació de homes en llocs feminitzats, ja que en la nostra entitat no diferenciem cap tipus de lloc de treballs, en relació al gènere.	
S'han celebrat contractes a temps parcial en els últims 3 anys	Sí
Comentaris	
El percentatge de contractes a temps parcial és major entre les dones	No
Comentaris	
El percentatge de persones treballadores posades a disposició per una ETT és major entre les dones	No
Comentaris	
No tenim servei ETT.	
S'ha beneficiat l'empresa d'algun incentiu, ajuda i/o bonificació per a la contractació de dones	Sí
Comentaris	
Si, les baixes de risc d'embaràs, maternitat i lactància.	

Permisos i excedències per conciliació en l'últim any					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Excedència per cura de fill o filla	0		0		0
Permís per naixement i per hospitalització de fill prematur	0		0		0
Permís per naixement i per hospitalització de fill prematur	0		0		0
Permisos per corresponsabilitat en la cura del lactant	0		0		0
Permisos per a l'assistència a les sessions necessàries per als supòsits d'adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment	0		0		0
Reducció de jornada per menor al seu càrrec afectat per càncer o per malaltia greu	1	100	0	0	1
Reducció de jornada per cura directa d'un familiar, fins a 2n grau, que no pugui valer-se per si mateix	0		0		0
Permís per malaltia greu o defunció	0		0		0

Conclusions

En la nostra entitat, hi ha diferents horaris de lloc de treball, però si que predomina la jornada laboral parcial. Per aquest motiu, la conciliació laboral i familiar ho facilita.

Seguint amb els nostres valors, no existeixen llocs de treball feminitzats ni masculinitzats. Per tant, no realitzem cap mena de discriminació.

L 'entitat ha rebut subvencions per la substitució de treballadors en situació de risc a l'embaràs, maternitat i lactància. Cal destacar que la vacant d'aquests llocs de treball, s'han cobert, sense tenir en compte el gènere de la persona que cobria la plaça vacant

○ Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Informació qualitativa

Responsabilitats familiars: Núm. de filles/us					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Sense filles/s	346	72,537	131	27,463	477
1 filla/o	36	94,737	2	5,263	38
2 filles/s	72	98,63	1	1,37	73
3 filles/s o més	6	85,714	1	14,286	7

Responsabilitats familiars: Edats de filles/s					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Menys de 3 anys	0		0		0
Entre 3 i 6 anys	0		0		0
Entre 7 u 14 anys	0		0		0
15 o més anys	0		0		0

Responsabilitats familiars: Edats de filles/us amb discapacitat					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Menys de 3 anys	0		0		0
Entre 3 i 6 anys	0		0		0
Entre 7 u 14 anys	0		0		0
o més anys	0		0		0

Responsabilitats familiars: Persones dependents (excepte filles/s)					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Sense familiars dependents	0		0		0
1 familiar dependent	0		0		0
2 familiars dependentes	0		0		0
3 o més familiars dependentes	0		0		0

Informació qualitativa

S'han concedit les següents sol·licituds?	Sí/No
Adaptació de jornada per conciliació	No
Comentaris	
Permís de corresponsabilitat en la cura del lactant	Sí
Comentaris	
Permís per a realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	No
Comentaris	
Permís per a l'assistència a les sessions necessàries per als supòsits d'adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment	No
Comentaris	
Permís per naixement prematur de fill/al fet que, per qualsevol causa, requereixi hospitalització després del part	No
Comentaris	
Reducció de jornada per cura de fill/a menor de 12 anys o amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda	No
Comentaris	
Reducció de jornada per cura directa d'un familiar, fins a 2n grau, que no pugui valer-se per si mateix	No
Comentaris	
Reducció de jornada per menor al seu càrrec afectat per càncer o per malaltia greu	Sí
Comentaris	

Mesures de conciliació i corresponsabilitat	Sí/No
Es facilita l'adaptació de la jornada per a evitar la reducció de jornada	No
Comentaris	

Existeix flexibilitat horària respecte de l'inici i la finalització del treball	No
Comentaris	
Es possibilita l'ús de les noves tecnologies, especialment les videoconferències, per a facilitar la conciliació	No
Comentaris	
Es contempla en l'organització la possibilitat de teletreball	No
Comentaris	
S'informa les persones treballadores sobre els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Sí
Canals de informació	
Comentaris	
Es millora la regulació legal o convencional en matèria de permisos retribuïts per a facilitar la conciliació	No
Permisos	
Comentaris	
S'han establert mesures per a fomentar la corresponsabilitat dels treballadors homes	No
Mesures	
Comentaris	
Es millora la regulació legal o convencional en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	No
Comentaris	
Existeixen obstacles per a l'exercici en l'empresa dels drets de conciliació	No
Comentaris	
Hi ha possibilitat de modificar els torns en funció de les necessitats personals i familiars	No
Comentaris	

Facilita l'empresa mobilitat geogràfica o canvi de centre, motivat per la cura de persones dependents (menors i familiars)	Sí
Comentaris	

Conclusions

En la nostra entitat, la gran major part de la plantilla té una jornada laboral parcial, que permet de manera natural la conciliació familiar i laboral. Per aquest motiu, no rebem peticions de reduccions de jornada, de canvis d'horaris, etc.

Cal tenir present, que l'entitat permet flexibilitat horària i teletreball, en els llocs de treball que no tinguin atenció directa amb els/les usuaris/as.

○ Infrarrepresentació femenina

Informació quantitativa

Presència de dones en els diferents llocs segons nivell de responsabilitat en els quatre anys anteriors

	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Nivell directiu	3	42,857	4	57,143	7
Comandament intermedi	0		0		0
Nivell tècnic	0		0		0
Nivell administratiu	0		0		0
Nivell operatiu	0		0		0

Presència de dones en la representació legal de les treballadores i treballadors

Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
0		0		0

Distribució de la plantilla en l'empresa, mesurant el grau de masculinització feminització en cada departament i àrea

	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
	0		0		0

Anàlisi de possibles discriminacions generacionals					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total

Nivell directiu	30 anys o menys	0		0		0
	Entre 31 i 40 anys	0		0		0
	Entre 41 i 50 anys	0		0		0
	Entre 51 i 60 anys	0		0		0
	Més de 61 anys	0		0		0
Nivell Intermedi	30 anys o menys	0		0		0
	Entre 31 i 40 anys	0		0		0
	Entre 41 i 50 anys	0		0		0
	Entre 51 i 60 anys	0		0		0
	Més de 61 anys	0		0		0
Nivell tècnic	30 anys o menors	0		0		0
	Entre 31 i 40 anys	0		0		0
	Entre 41 i 50 anys	0		0		0
	Entre 51 i 60 anys	0		0		0
	Més de 61 anys	0		0		0

Nivell Administratiu	30 anys o menys	0		0		0
	Entre 31 i 40 anys	0		0		0
	Entre 41 i 50 anys	0		0		0
	Entre 51 i 60 anys	0		0		0
	Més de 61 anys	0		0		0
Nivell Operari	30 anys o menys	0		0		0
	Entre 31 i 40 anys	0		0		0
	Entre 41 i 50 anys	0		0		0
	Entre 51 i 60 anys	0		0		0
	Més de 61 anys	0		0		0

Persones per edat segons sexe					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
30 anys o menys	0		0		0
Entre 31 i 40 anys	0		0		0
Entre 41 i 50 anys	0		0		0
Entre 51 i 60 anys	0		0		0
Més de 61 anys	0		0		0

Informació qualitativa

Infrarrepresentació femenina	Sí/No
Estan representades les dones almenys en un 40% en els llocs directius de l'empresa	Sí
Comentaris	
Estan representades les dones almenys en un 40% en comandaments intermedis de l'empresa	Sí
Comentaris	
Estan representades les dones almenys en un 40% en la representació legal dels treballadors i treballadores dels treballadors	Sí
Comentaris	
Estan representades les dones almenys en un 40% en les comissions de gestió dins de l'organització	Sí
Comentaris	
Existeixen llocs masculinitzats	No
Quins	
Comentaris	
Existeixen llocs feminitzats	No
Quins	
Comentaris	
S'inclouen les ofertes d'ús de llocs masculinitzats missatges que convidin a les dones a presentar la seva candidatura	No
Comentaris	
Es revisen les ofertes d'ocupació perquè no estiguin esbiaixades cap a un gènere o un altre	Sí
Comentaris	
Es revisa periòdicament l'equilibri per sexe de la plantilla i ocupació de dones i homes en els diferents llocs i categories professionals	No
Comentaris	

S'adopten mesures per a promoure i incrementar la presència de dones en llocs directius i intermedis en llocs on estiguin infrarepresentades	No
Comentaris	

Conclusions

En la nostra entitat, no hi ha cap mena de diferència en els llocs de treball per raons de gènere.

○ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

S'han registrat 0 casos d'assetjament sexual i 0 casos d'assetjament per raó de sexe.

Conclusions

Al llarg de tots els anys de l'entitat, no s'ha produït cap mena d'assetjament sexual. Existeix un protocol d'assetjament sexual, però els/as treballadors/as no tenen informació suficient.

Seguretat, salut laboral i equipaments

Informació quantitativa

Adaptació al lloc de treball per motius de seguretat				
Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
0		0		0

Mesures enfront del risc durant l'embaràs					
	Concedides	% Concedides	No concedides	% No concedides	Sol·licituds
Adaptació al lloc de treball	0		0		0
Canvi de lloc de treball	0		0		0
Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs	3	100	0	0	3

Mesures enfront del risc durant la lactància					
	Concedides	% Concedides	No concedides	% No concedides	Sol·licituds
Adaptació de lloc de treball	0		0		0
Canvi de lloc de treball	0		0		0
Suspensió del contracte per risc durant la lactància	3	100	0	0	3

Informació qualitativa

Seguretat, salut laboral i equipaments	Sí/No
S'ha format a les persones integrants del Comitè de Seguretat i Salut Laboral en igualtat	No
Comentaris	
S'ha format a la plantilla sobre el Protocol de prevenció d'assetjament	No
Comentaris	
Es forma al personal de nou ingrés sobre el Protocol de prevenció d'assetjament	No
Comentaris	
En les avaluacions de risc, s'Inclouen variables relacionades amb el sexe	No
Comentaris	
Personal directiu	No
Comentaris	
S'han tingut en compte aspectes de gènere en l'avaluació de riscos	No
Comentaris	
Existeixen tasques diferenciades per a mateixos llocs en funció de si està ocupat per homes o dones	No
Comentaris	
S'han valorat els EPIs existents i la seva adaptació a homes i dones	No
Comentaris	

Hi ha una identificació de llocs perjudicials per a treballadores embarassades	Sí
Comentaris	
Hi ha una identificació de llocs perjudicials per a les treballadores en període de lactància natural	Sí
Comentaris	
Existeix un protocol d'actuació per a la prevenció de riscos en dones embarassades i en situació de lactància natural	Sí
Comentaris	
En cas de risc durant l'embaràs, s'adapta el lloc de treball per a eliminar els riscos o es possibilita el canvi a un altre lloc de treball	Sí
Mesura	
Notificar-ho a la mútua per as què efectiu la baixa per risc d'embaràs.	
Comentaris	
En cas de risc durant la lactància, s'adapta el lloc de treball per a eliminar els riscos o es possibilita el canvi a un altre lloc de treball	Sí
Mesura	
Comentaris	
Està integrada la Igualtat d'Oportunitats en la prevenció de riscos laborals	Sí
Comentaris	
Ha existit algun cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en l'empresa	No
Comentaris	
Existeixen protocols per a la prevenció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Sí
Comentaris	
Es realitza alguna actuació per a la prevenció en aquests casos	No
Comentaris	

Existeixen mecanisme d'informació i suport a treballadores víctimes de violència de gènere	Sí
Comentaris	

Conclusions

No existeix infrarrespresentació femenina.

○ Comunicació inclusiva

Comunicació inclusiva	**Sí/No**
Existeixen mesures per a la difusió del pla d'igualtat entre la plantilla	Sí
Comentaris	
Es realitzen campanyes de sensibilització sobre igualtat entre dones i homes	No
Comentaris	
S'assegura que en la comunicació corporativa i en la publicitat es promogui una imatge igualitària de dones i homes	Sí
Comentaris	
S'assegura que la comunicació interna en l'empresa promogui la imatge igualitària d'homes i dones	Sí
Comentaris	
Es garanteix que la comunicació interna de l'empresa (intranet, butlletí, revista, tauler d'anuncis…) arribi per igual tota la plantilla	Sí
Comentaris	
S'assegura que el llenguatge utilitzat i el contingut dels formularis de les ofertes d'ocupació sigui incloent i no sexista	Sí
Comentaris	
Quan s'imparteix formació als treballadors es garanteix que els qui la imparteixen tinguin en compte la igualtat i utilitzin els 2 sexes	Sí
Comentaris	

Conclusions

En totes les comunicacions internis i externes que es portin a terme, és té molt present el llenguatge inclusiu i cap classe de diferenciació per raó de sexe.

○ Violència de gènere

Violència de gènere	**Sí/No**
S'ofereix informació a les dones sobre els drets laborals de les dones que sofreixen violència i la seva manera d'exercitar-los	No
Comentaris	
Es realitzen campanyes de sensibilització en la matèria	No
Comentaris	
Es milloren els drets reconeguts per la legislació vigent	No
Millores	
Comentaris	
L'organització estableix programes específics d'assistència a les víctimes de violència de gènere	No
Programes	
Comentaris	

Conclusions

Les mesures que es duen a terme actualment, són les que es recullen en els diferents convenis que utilitzem.

7. CONCLUSIONS

La nostra entitat afavoreix la promoció interna, per aquest motiu, la major part dels llocs vacants es cobreixen fent promoció interna.

En els últims anys, no s'ha realitzat cap mena d'oferta de nova contractació en càrrecs mitjans o alts (equip directiu...), ja que es prioritza la promoció interna.

Continuem potenciant la promoció interna de manera ascendent entre les persones treballadores de l'entitat.

L'equip directiu i les persones coordinadores sempre té en valor les persones de l'entitat, acompanyant-les en el seu creixement i desenvolupament professional.

Gràcies a aquest acompanyament, es detecten habilitats, capacitats, actituds, i aptituds de cadascun/a d'ells/as, en definitiva competències clau, amb la finalitat de poder dur a terme una promoció interna, cada vegada que sorgeixen nous projectes i que requereixi una nova figura per a dur-ho a terme.

En la nostra entitat és fonamental la formació contínua de tota la plantilla. Per aquest motiu, dins de la jornada laboral s'ofereixen cursos, o ben sol·licitats pel propi treballador/a, o per l'equip directiu i els coordinadors de centres que han detectat unes certes necessitats a treballar. Sempre amb igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla, sense cap mena de discriminació. A més, seguint amb els nostres valors com a entitat, on la igualtat de gènere és primordial en la nostra labor en el dia a dia, ens basem en un llenguatge inclusiu i la utilització d'imatges no sexistes.

En relació a la valoració del registre salarial de la plantilla s'obtenen les següents conclusions:

- La plantilla de l'entitat està formada principalment per dones, el 78% de la plantilla són dones. El nostre sector està clarament feminitzat per rols socials i la nostra fundació és una clara representació d'això. La fundació ocupa a personal molt jove, el 71% de la plantilla es menor de 29 anys.
- La permanència de la plantilla en la fundació és de menys de 4 anys en el 79% dels casos.
- El 68% de la plantilla manté una relació estable amb l'entitat i només el 5,5% de la plantilla té jornada completa.
- En càrrecs de responsabilitat s'ocupa el 5,3% de la plantilla total de l'entitat.
- La bretxa salarial és del -13,60%, causat principalment pel fet que en les categories on hi ha més plantilla, la categoria de Monitors/es, les dones representen una mostra més significativa i es detecten certs plusos i complements relacions amb la major responsabilitat que no desenvolupen el gènere masculí.
- Analitzant les dades per categories professionals veiem que en educadors socials, integradors socials i directors de programa si presenten bretxa amb diferències bastant

significatives; dada que es contraresta amb la bretxa a favor de les dones en categories de coordinadors i monitors, en l'anàlisi de la informació determinen que és per causalitat similar a l'explicada a la categoria de monitors/es, es compensa certs plusos a la responsabilitat o al nombre de projectes desenvolupats, en aquest cas a favor del gènere home que ocupa aquests càrrecs.

- En la resta de conceptes salarials s'observa que són les persones de gènere femení les que perceben altres complements.

En la nostra entitat, ens regim per les categories professionals que marquen els diferents convenis que utilitzem. Són categories neutrals, amb denominació no sexista.

En relació a la valoració dels llocs de treball es destaca que la plantilla de l'entitat està formada principalment per dones. El nostre sector està clarament feminitzat, seguint patrons i rols socials, la nostra fundació és una clara representació d'això.

L'anàlisi de llocs per categories i gènere es pot observar que existeix total paritat, tant en les condicions laborables i factors d'acompliment com en les condicions professionals i de formació, condicions educatives i en la naturalesa de les funcions o tasques realitzades una vegada segregats les dades les puntuacions són totalment paritàries

En referència a la conciliació laboral en la nostra entitat, hi ha diferents horaris de lloc de treball, però si que predomina la jornada laboral parcial. Per aquest motiu, la conciliació laboral i familiar es facilita.

En la nostra entitat, existeix un protocol d'assetjament sexual, el qual s'ha detectat que està desactualitzat, segons la normativa del 2022, i a partir dels resultats de l'enquesta realitzat a les persones treballadores de l'entitat, hem detectat la falta de coneixement per part de la plantilla de la seva existència.

Cal destacar, que en totes les comunicacions internes i externes que es duen a terme es té molt present el llenguatge inclusiu i cap mena de diferenciació per raó de sexe.

CONSULTAR DOCUMENTS ADJUNTS:

- **ACTE NÚMERO 3 DE DATA 4/11/2022 I DOCUMENT ADJUNT 1 QUE CONSTA DE L'ENQUESTA REALITZADA A LES PERSONES TREBALLADORES DE L'ENTITAT .**

5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre doncs i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

OBJECTIUS GENERALS:

- Prevenir situacions de discriminació i violència en els nostres projectes.
- Millorar la igualtat entre homes i dones i el treball de l'educació amb perspectiva de gènere dels nostres equips educatius.
- Donar més visibilitat al compromís i el treball de Fundació En Xarxa respecte a la igualtat de gènere per tal d'impulsar la transformació social.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.
- Formar a la totalitat de l'entitat en igualtat.
- Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a tota la plantilla.
- Disposar d'informació actualitzada sobre les necessitats formatives de l'entitat i la valoració dels cursos realitzats.
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats d'homes i dones en la promoció, en base a criteris objectius, quantificables, públics i transparents.
- Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació de temps i en la forma de prestació, per facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.
- Millorar les mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
- Garantir la salut laboral en dones i homes.
- Dissenyar la política de salut laboral des de la perspectiva d'igualtat.
- Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entitat.
- Difondre el protocol d'assetjament sexual.
- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Contribuir a erradicar la violència contra les dones, reforçar i millorar l'atenció a les víctimes.
- Prevenir l'assetjament laboral i per raó de sexe.

- Millorar i divulgar els drets legalment reconeguts en la legislació vigent.
- Establir canals d'informació permanents.
- Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.

6. MESURES D'IGUALTAT

S'han establert les següents mesures ordenades segons àrea d'actuació.

CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL:

Avaluació de llocs amb perspectiva de gènere

Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.
Descripció detallada	Realitzar una avaluació dels llocs de treball objectiva que mesuri la importància relativa d'un lloc dins de l'organització amb perspectiva de gènere
Persones destinatàries	Marta Córcoles i Sofia López.
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla d'igualtat
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat i departament de recursos humans
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Resultat de l'avaluació de llocs de treball.

Revisió periòdica de l'enquadrament professional

Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.
Descripció detallada	Establir una avaluació periòdica de l'acompliment professional que permeti acompanyar de manera individual a totes les persones de l'entitat. Consensuar l'eina que s'utilitzarà per part de tota la coordinació, per a avaluar l'acompliment
Persones destinatàries	Núria Barragán i Sofia López.
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Equip directiu, coordinació i RRHH.
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Proposta de l'eina i nombre d'avaluacions desenvolupades.

FORMACIÓ:

Formació en igualtat

Objectius que persegueix	Formar a la totalitat de l'empresa en igualtat
Descripció detallada	Formació en igualtat entre dones i homes dirigida, especialment, a direcció, comandaments intermedis i persones responsables de la gestió de personal. Realitzar les accions formatives, preferentment, en horari laboral.
Persones destinatàries	Marta Córcoles, Núria Barragán i Sofia López
Temps de desenvolupament	de setembre de 2023 a març del 2024
Data prevista de implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat de l'entitat i departament de recursos humans
Recursos associats	Ordinador, projector, altaveus, cadires, taules, pissarra, rotulador, esborrany i presentació power point.
Indicadors de seguiment	Nombre de mesures proposades i posades en marxa. Dades, desagregats per sexe, sobre necessitats formatives de la plantilla. Número i percentatge d'assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. Número i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant número i percentatge desagregat per sexe d'assistents en totes dues situacions. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe.

Igualtat des de el manual d'acollida

Objectius que persegueix	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.
Descripció detallada	Incloure mòduls d'igualtat en el manual d'acolliment i en la formació dirigida a la nova plantilla.
Persones destinatàries	Marta Córcoles, Núria Barragán i Sofia López
Temps de desenvolupament	juliol a desembre de 2023
Data prevista d'implantació	01/07/2023
Responsable	Departament d'igualtat de l'entitat i departament de recursos humans
Recursos associats	A banda dels recursos especificats en l'anterior mesura que està molt relacionada amb aquesta mesura: Ordinador, projector, altaveus, cadires, taules, pissarra, retoladors, esborrany i

	presentació power point. També afegiria l'elaboració del manual d'acollida de l'entitat en relació al pla d'igualtat.
Indicadors de seguiment	Per exemple: Contingut dels mòduls. Nombre d'hores i nombre de persones formades desagregat per sexe.

Igualtat en els cursos de reciclatge

Objectius que persegueix	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.
Descripció detallada	Realitzar una campanya de formació en igualtat per a tota la plantilla (cursos de reciclatge).
Persones destinatàries	Tot el personal de l'entitat
Temps de desenvolupament	De setembre a desembre de cada any.
Data prevista d'implantació	05/09/2024
Responsable	Departament d'igualtat de l'entitat
Recursos associats	Ordinador, projector, altaveus, cadires, taules, pissarra, retoladors, esborrany i presentació power point.
Indicadors de seguiment	Per exemple, Núm. d'hores i persones formades desagregades per sexe enfront del nombre total de persones treballadores de l'empresa.

Igualtat després de baixes i excedències

Objectius que persegueix	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.
Descripció detallada	Impartir accions formatives de reciclatge professional per a les persones que es reincorporen després de la baixa de maternitat/paternitat o d'un període d'excedència.
Persones destinatàries	Marta Córcoles, Núria Barragán i Sofia López
Temps de desenvolupament	Quan s'incorporin les persones destinatàries d'aquesta mesura.
Data prevista d'implantació	Quan s'incorporin les persones destinatàries d'aquesta mesura.
Responsable	Departament d'igualtat de l'entitat i departament de recursos humans.
Recursos associats	A banda dels recursos especificats en l'anterior mesura que està molt relacionada amb aquesta mesura: Ordinador, projector, altaveus, cadires, taules, pissarra, retoladors, esborrany i presentació power point. També afegiria l'elaboració del manual d'acollida de l'entitat en relació al pla d'igualtat.

Indicadors de seguiment	Per exemple, percentatge d'homes i dones formades. Nombre de vegades que s'aplica.

Entrevistes d'avaluació d'acompliment

Objectius que persegueix	Disposar d'informació actualitzada sobre les necessitats formatives de l'empresa i la valoració dels cursos realitzats.
Descripció detallada	Mantenir en l'entrevista d'avaluació d'acompliment un apartat per a recollir aspectes com ara necessitats formatives, accessibilitat a les accions, valoració de la formació per a desenvolupament de la carrera professional, etc. Dins dels reunions amb els diferents equips de treballs, realitzar aquesta mesura.
Persones destinatàries	Núria Barragán i Marta Córcoles.
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05//09/2023
Responsable	L'equip directiu de l'entitat, conjuntament amb els responsables del departament d'igualtat i els coordinadors/es de projectes.
Recursos associats	Taules, cadires, pissarra, retoladors, papers, bolígrafs...
Indicadors de seguiment	Per exemple, Necessitats formatives detectades, Mesures adoptades per a facilitar la formació.

PROMOCIÓ PROFESIONAL:

Procediment de promoció interna

Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.
Descripció detallada	Elaborar un procediment de promoció de personal objectiu, que descrigui les fases, proves utilitzades i persones que intervenen.
Persones destinatàries	Marta Córcoles, Sofia López i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Durant tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat i de recursos humans
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Procediment elaborat. Nombre de dones i homes als qui arriba

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL:

Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla

Objectius que persegueix	Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per a facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.
Descripció detallada	Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla (especificar a través de quins mitjans).
Persones destinatàries	Sofia López i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament de RRHH i equip directiu
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Nombre de mesures proposades i posades en marxa, Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat, Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i mesures, Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe.

Permís de naixement i vacances

Objectius que persegueix	Millora de les mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
Descripció detallada	Possibilitar la unió del permís de naixement (abans maternitat i paternitat) per a homes i dones a les vacances de l'any en curs.
Persones destinatàries	Sofia López
Temps de desenvolupament	Durant tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	Durant tota la vigència del pla
Responsable	Departament de recursos humans
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Per exemple, Nombre de vegades que se sol·licita i nombre de vegades que s'aplica la mesura desagregat per sexes.

Reserva de llocs de treball

Objectius que persegueix	Millora de les mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
Descripció detallada	Reservar el lloc de treball durant tot el temps d'excedència per cura de persones dependents (menors o majors).
Persones destinatàries	Sofia López
Temps de desenvolupament	Durant tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament de recursos humans
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Nombre de vegades que se sol·licita i nombre de vegades que s'aplica la mesura desagregat per sexes.

SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS:

Revisar el Pla de PRL amb perspectiva de gènere

Objectius que persegueix	Garantir la salut laboral de dones i homes.
Descripció detallada	Revisar, amb perspectiva de gènere, el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per a definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes.
Persones destinatàries	Sofia López, Guillermina Martín i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat, equip directiu, departament de recursos humans i empresa externa de prevenció de riscos laborals
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Nombre de mesures proposades i posades en marxa, Verificar si s'ha realitzat la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per a incorporar la perspectiva de gènere, Verificar si les mesures de seguretat, equips de protecció i eines s'adapten a les necessitats i ergonomia de dones i homes, Analitzar l'impacte diferencial que els accidentis/incidents i malalties tenen en dones i homes.

Formació sobre Protocol de prevenció de riscos

Objectius que persegueix	Dissenyar la política de salut laboral des de la perspectiva de la igualtat.
Descripció detallada	Impartir formació, dirigida a la plantilla, i especialment al personal de nou ingrés, sobre el Protocol de prevenció de riscos.
Persones destinatàries	Sofia López i Guillermina Martín.
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat, empresa externa de prevenció de riscos laborals i de recursos humans
Recursos associats	Cadires, taules, pissarra, retoladors, presentació power point,
Indicadors de seguiment	Registre d'accions formatives dirigides a la plantilla. Nombre de treballadors i treballadores de nou ingrés que realitza la formació.

RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA:

Redefinir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials

Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.
Descripció detallada	Redefinir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials perquè responguin a criteris clars, objectius i neutres. Realitzar un estudi de valoració de lloc de treball que serveixi de base per a la fixació de la política retributiva.
Persones destinatàries	Sofía López i Nuria Barragán
Temps de desenvolupament	
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Direcció, igualtat i RRHH
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Per exemple, Verificar si s'ha realitzat la redefinició de complements i si es perceben tant per homes o dones, Nombre de complements redefinits i nombre de dones i homes que els perceben, Concepte i import dels complements salarials que s'abonen, per sexe, Verificar si s'ha realitzat l'estudi de valoració de lloc de treball.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE:

Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Objectius que persegueix	Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'empresa.
Descripció detallada	Elaborar un Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere. Realitzar actuacions d'informació sobre el contingut i procediment establert en el Protocol.
Persones destinatàries	Sofia López i Guillermina Martín
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat, el departament de recursos humans i l'empresa externa de prevenció de riscos laborals.
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Verificar l'elaboració o no del document previst, Número i tipus d'actuacions d'informació del protocol, Grau de coneixement del protocol per part de la plantilla, desagregat per sexe.

Comunicació del protocol de prevenció

Objectius que persegueix	Difondre el protocol d'assetjament sexual.
Descripció detallada	Comunicar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual.
Persones destinatàries	Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat, departament de recursos humans i departament de comunicació
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Comunicacions en els diferents mitjans de comunicació interna de l'empresa.

Formació obligatòria

Objectius que persegueix	Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Descripció detallada	Incloure en la formació obligatòria sobre PRL un mòdul sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere
Persones destinatàries	Sofia López i Guillermina Martín

Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat, departament de recursos humans i l'empresa de prevenció de riscos laborals.
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Mòdul inclòs en la formació inicial. Nombre d'accions formatives impartides.

Canal de Denúncies específic

Objectius que persegueix	Contribuir a erradicar la violència contra les dones, reforçar i millorar l'atenció a les víctimes.
Descripció detallada	Crear un Canal de Denuncies específic.
Persones destinatàries	Sofia López, Marta Córcoles i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat, equip directiu i departament de recursos humans.
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Nombre de persones que fan ús del canal. Tipologia de denúncies presentades.

Difusió del protocol de prevenció

Objectius que persegueix	Prevenció de l'assetjament laboral i de l'assetjament per raó de sexe.
Descripció detallada	Difondre el protocol d'assetjament a tots els nivells pels canals habituals de l'empresa per a mantenir un ambient laboral lliure de situacions d'assetjament.
Persones destinatàries	Sofia López i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Durant tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat, departament de recursos humans i departament de comunicació
Recursos associats	

Indicadors de seguiment	Mitjans a través dels que es difon el protocol. Comunicacions efectuades.

SUPORT A LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

Informació a la plantilla

Objectius que persegueix	Millorar i divulgar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere.
Descripció detallada	Informar la plantilla, a través dels mitjans de comunicació interna, dels drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere i de les millores que poguessin existir per aplicació dels convenis col·lectius i/o incloses en el Pla d'Igualtat.
Persones destinatàries	Sofia López, Marta Córcoles i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	Durant el 2024
Responsable	Departament d'igualtat i de recursos humans i departament de comunicació
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Mostra de comunicacions

Recolocació de la treballadora

Objectius que persegueix	Aplicar i millorar els drets reconeguts en la legislació vigent.
Descripció detallada	Afavorir la recol·locació de la treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a extingir el seu contracte de treball quan no se li pugui facilitar la recol·locació en algun dels seus centres de treball.
Persones destinatàries	Sofia López i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament de RRHH i equip directiu
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Nombre de vegades que se sol·licita. Nombre de vegades que s'aplica.

COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA:

Informar sobre els canals de comunicació

Objectius que persegueix	Establir canals d'informació permanents.
Descripció detallada	Informar la totalitat de la plantilla dels canals de comunicació existents.
Persones destinatàries	Núria Barragán i Sofia López
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament de comunicació, departament d'igualtat i departament de RRHH
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Número d'nformacions realitzades.

Guia d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista

Objectius que persegueix	Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.
Descripció detallada	Revisar la guia d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.
Persones destinatàries	Marta Córcoles i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Gener a març de 2024
Data prevista d'implantació	1/04/2024
Responsable	Departament d'igualtat
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Per exemple, Publicació de la Guia

7. APLICACIÓ I SEGUIMIENT

El pla entra en vigor el dia 09 de juny de 2023, data d'aprovació i signatura per part de la taula negociadora.

En acta d'aprovació la pròpia taula negociadora pren la decisió de configurar-se com la taula de seguiment de la implantació del pla, a excepció de la persona representant del sindicat de UGT.

- En **Aaron Linares Cano** com a **representant dels treballadors/es** amb DNI 48137281-Y.
- Na **Gemma Lladó Olivé** com a **representant dels treballadors/es** amb DNI 39731576-H.
- Na **Samira Zemouri Rus** com a **representant dels treballadors/es** amb DNI 48014386T.
- Na **Núria Barragán Morillo** com a **representant de l'empresa** amb DNI 4777117-X.
- Na **Laura Acosta Garcia** com **a representant de l'empresa** amb DNI 44188552-D.
- Na **Joan Izquierdo Cases** com a **representant de l'empresa** amb DNI 39684258-N.
- **Na Marta Córcoles Diago** com **assessora externa** amb DNI 48136387-D.
- Na **Sofia López Garcia** com **assessora externa** amb DNI 47769316-H.

La comissió d'igualat es reunirà un mínim d'una vegada cada dos mesos, per tal de donar compliment i garantia a la implantació i seguiment del pla.

Els mecanismes de seguiment i avaluació són bàsics per als processos d'igualtat. En aquest sentit, són instruments indispensables per a mesurar el grau de compliment dels objectius del pla i l'abast dels seus resultats.

Les eines de seguiment permetran conèixer el grau d'assoliment de les accions que s'han establert al Pla d'Igualtat, oferint informació respecte l'eficiència de les mateixes. Aquest plantejament serà d'utilitat per superar les dificultats i potenciar els bons resultats.

Els mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat són els següents:

- Aplicació dels indicadors de gènere per al seguiment del grau de consecució dels objectius concrets de les accions i realització d'una anàlisi quantitativa de les dades. En les reunions trimestrals de la Comissió per al Pla d'Igualtat, les persones responsables de la implantació de les accions presentaran la informació respecte l'estat de compliment de les mateixes.
- La Comissió per al Pla d'Igualtat realitzarà una anàlisi qualitativa de les accions portades a terme.
- Les persones responsables del seguiment, sempre que es consideri adequat per la Comissió del Pla d'Igualtat, realitzaran qüestionaris, col·lectius i individuals, per a determinar el nivell d'implantació i acceptació de les accions.
- Es portarà a terme un control exhaustiu de la documentació generada i difosa a l'organització per a evitar el llenguatge sexista.

AVALUACIÓ I REVISIÓ

La Comissió per al Pla d'Igualtat realitzarà informes periòdics, i com a mínim una vegada a l’any, respecte al grau d’implantació del mateix, els quals es comunicaran a tota la Fundació. La Comissió per al Pla d'Igualtat podrà proposar mesures correctores en el supòsit que aquests informes siguin desfavorables a l’objectiu que es pretenia arribar amb l’acció.

Al finalitzar del període de vigència del Pla d'Igualtat, tindrà lloc una avaluació final de caràcter mixt amb la participació de la Comissió, les i els responsables de la implantació de les accions, així com personal expert en matèria de gènere i igualtat. Aquesta avaluació serà la base per al plantejament d’accions futures en matèria d’igualtat d’oportunitats i tracte entre dones i homes.

8. CALENDARI D'ACTUACIONS

Objectiu	Mesura	A1 T1	A1 T2	A1 T3	A1 T4	A2 T1	A2 T2	A2 T3	A2 T4	A3 T1	A3 T2	A3 T3	A3 T4	A4 T1	A4 T2	A4 T3	A4 T4	A5 T1	A5 T2	A5 T3	A5 T4
Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional..	Realitzar una avaluació dels llocs de treball objectiva que mesuri la importància relativa d'un lloc dins de l'organització amb perspectiva de gènere				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.	Establir una avaluació periòdica de l'acompliment professional que permeti acompanyar de manera individual a totes les persones de l'entitat. Consensuar l'eina que s'utilitzarà per part de tota la coordinació, per a avaluar l'acompliment				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Formar a la totalitat de l'empresa en igualtat	Formació en igualtat entre dones i homes dirigida, especialment, a direcció, comandaments intermedis i persones responsables de la gestió de personal. Realitzar les accions formatives, preferentment, en horari laboral.				✓	✓															
Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.	Incloure mòduls d'igualtat en el manual d'acolliment i en la formació dirigida a la nova plantilla.			✓	✓																
Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.	Realitzar una campanya de formació en igualtat per a tota la plantilla (cursos de reciclatge).								✓				✓				✓				✓
Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.	Impartir accions formatives de reciclatge professional per a les persones que es reincorporen després de la				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	baixa de maternitat/paternitat o d'un període d'excedència.																			
Disposar d'informació actualitzada sobre les necessitats formatives de l'empresa i la valoració dels cursos realitzats.	Mantenir en l'entrevista d'avaluació d'acompliment un apartat per a recollir aspectes com ara necessitats formatives, accessibilitat a les accions, valoració de la formació per a desenvolupament de la carrera professional, etc. Dins dels reunions amb els diferents equips de treballs, realitzar aquesta mesura.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Mantenir en l'entrevista d'avaluació d'acompliment un apartat per a recollir aspectes com ara necessitats formatives, accessibilitat a les accions, valoració de la formació per a desenvolupament de la carrera professional, etc. Dins dels reunions amb els diferents equips de treballs, realitzar aquesta mesura.	Elaborar un procediment de promoció de personal objectiu, que descrigui les fases, proves utilitzades i persones que intervenen				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per a facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.	Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla (especificar a través de quins mitjans).				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Millora de les mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.	Possibilitar la unió del permís de naixement (abans maternitat i paternitat) per a homes i dones a les vacances de l'any en curs.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Millora de les mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.	Reservar el lloc de treball durant tot el temps d'excedència per cura de persones dependents (menors o majors).				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir la salut laboral de dones i homes.	Revisar, amb perspectiva de gènere, el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per a				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes.																			
Dissenyar la política de salut laboral des de la perspectiva de la igualtat.	Impartir formació, dirigida a la plantilla, i especialment al personal de nou ingrés, sobre el Protocol de prevenció de riscos.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Fomentar la promoció de dones en tots els nivells professionals de l'empresa.	Promoure i incrementar la presència de dones en llocs directius i comandaments intermedis a través d'accions positives, de manera que, en condicions d'idoneïtat i competència, tinguin preferència les dones en el ascens a llocs on estan infrarepresentades.																			
Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.	Redefinir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials perquè responguin a criteris clars, objectius i neutres. Realitzar un estudi de valoració de lloc de treball que serveixi de base per a la fixació de la política retributiva.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'empresa.	Elaborar un Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere. Realitzar actuacions d'informació sobre el contingut i procediment establert en el Protocol				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
Difondre el protocol d'assetjament sexual.	Comunicar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Incloure en la formació obligatòria sobre PRL un mòdul sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Contribuir a erradicar la violència contra les dones,	Crear d'un Canal de Denúncies específic.				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

reforçar i millorar l'atenció a les víctimes.																				
Prevenció de l'assetjament laboral i de l'assetjament per raó de sexe.	Difondre el protocol d'assetjament a tots els nivells pels canals habituals de l'empresa per a mantenir un ambient laboral lliure de situacions d'assetjament.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Millorar i divulgar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere.	Informar la plantilla, a través dels mitjans de comunicació interna, dels drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere i de les millores que poguessin existir per aplicació dels convenis col·lectius i/o incloses en el Pla d'Igualtat.					✓	✓	✓	✓											
Aplicar i millorar els drets reconeguts en la legislació vigent.	Afavorir la recol·locació de la treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a extingir el seu contracte de treball quan no se li pugui facilitar la recol·locació en algun dels seus centres de treball.				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Establir canals d'informació permanents.	Informar la totalitat de la plantilla dels canals de comunicació existents.				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.	Revisar la guia d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.					✓	✓													

9. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

En el supòsit que els informes de seguiment o avaluació plantegin la necessitat d'introduir adaptacions o modificacions d'algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla, s'acorda que aquestes mesures quedin pactades per la comissió de de seguiment i avaluació del pla d'igualtat.

Es celebraran reunions extraordinàries sempre que siguin requerides per qualsevol integrant de la Comissió de seguiment, prèvia comunicació escrita i formal a tal efecte, indicant els aspectes proposats en l'ordre del dia la convocatòria. Aquestes reunions es celebraran dins del termini que les circumstàncies aconselli en funció de la importància o urgència dels temes a tractar.

La comissió quedarà vàlidament constituïda quan hi assisteixen la majoria absoluta de cada part representada.

Els acords de la Comissió per a la seva validesa requeriran el vot favorable de 2/3 parts dels representants.

Als efectes de la solució dels conflictes col·lectius que puguin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i treballadores i de l'entitat, es sometent expressament als procediments de solució extrajudicials de conflictes previstos del tribunal laboral de Catalunya en el seu reglament.

ANNEX. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Raó Social	FUNDACIÓ PRIVADA EN XARXA
Data d'inici de l'Auditoria Retributiva	01/01/2022
Data de fi de l'Auditoria Retributiva	31/12/2022
Abast temporal de l'Auditoria Retributiva	

1. DIAGNÒSTIC RETRIBUTIU

S'inclourà informació i valoració dels factors desencadenants de la diferència retributiva amb perspectiva de gènere, en relació a les matèries analitzades:

- Registre retributiu i la valoració de llocs de treball
- Sistemes de promoció
- Sistemes de selecció i contractació
- Sistema de classificació professional
- Sistemes de formació
- Condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina .

CONSULTAR FITXER EXCEL RETRIBUTIU EINA GENCAT: DOCUMENT ADJUNT 2

2. MESURES D'IGUALTAT

S'han establert les següents mesures ordenades segons àrea d'actuació.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL:

Avaluació de llocs amb perspectiva de gènere

Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.
Descripció detallada	Realitzar una avaluació dels llocs de treball objectiva que mesuri la importància relativa d'un lloc dins de l'organització amb perspectiva de gènere
Persones destinatàries	Marta Córcoles i Sofia López.
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla d'igualtat
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat i departament de recursos humans
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Resultat de l'avaluació de llocs de treball.

Revisió periòdica de l'enquadrament professional

Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.
Descripció detallada	Establir una avaluació periòdica de l'acompliment professional que permeti acompanyar de manera individual a totes les persones de l'entitat. Consensuar l'eina que s'utilitzarà per part de tota la coordinació, per a avaluar l'acompliment.
Persones destinatàries	Núria Barragán i Sofia López.
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Equip directiu, coordinació i RRHH.
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Proposta de l'eina i nombre d'avaluacions desenvolupades.

FORMACIÓ:

Formació en igualtat

Objectius que persegueix	Formar a la totalitat de l'empresa en igualtat
Descripció detallada	Formació en igualtat entre dones i homes dirigida, especialment, a direcció, comandaments intermedis i persones responsables de la gestió de personal. Realitzar les accions formatives, preferentment, en horari laboral.
Persones destinatàries	Marta Córcoles, Núria Barragán i Sofia López
Temps de desenvolupament	de setembre de 2023 a març del 2024
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat de l'entitat i departament de recursos humans
Recursos associats	Ordinador, projector, altaveus, cadires, taules, pissarra, retolador, esborrany i presentació power point.
Indicadors de seguiment	Nombre de mesures proposades i posades en marxa. Dades, desagregats per sexe, sobre necessitats formatives de la plantilla. Número i percentatge d'assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. Número i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant número i percentatge desagregat per sexe d'assistents en totes dues situacions. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe. Analitzar el rol de lideratge i presa de decisions dels donis en llocs de responsabilitat

Igualtat des del Manual d'Acolliment

Objectius que persegueix	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.
Descripció detallada	Incloure mòduls d'igualtat en el manual d'acolliment i en la formació dirigida a la nova plantilla.
Persones destinatàries	Marta Córcoles, Núria Barragán i Sofia López
Temps de desenvolupament	juliol a desembre de 2023
Data prevista d'implantació	01/07/2023
Responsable	Departament d'igualtat de l'entitat i departament de recursos humans

Recursos associats	A banda dels recursos especificats en l'anterior mesura que està molt relacionada amb aquesta mesura: Ordinador, projector, altaveus, cadires, taules, pissarra, retolador, esborrany i presentació power point. També afegiria l'elaboració del manual d'acollida de l'entitat en relació al pla d'igualtat.
Indicadors de seguiment	Per exemple, Contingut dels mòduls. Nombre d'hores i nombre de persones formades desagregat per sexe.

Igualtat en els cursos de reciclatge

Objectius que persegueix	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.
Descripció detallada	Realitzar una campanya de formació en igualtat per a tota la plantilla (cursos de reciclatge).
Persones destinatàries	Tot el personal de l'entitat
Temps de desenvolupament	De setembre a desembre de cada any.
Data prevista d'implantació	05/09/2024
Responsable	Departament d'igualtat de l'entitat
Recursos associats	Ordinador, projector, altaveus, cadires, taules, pissarra, retolador, esborrany i presentació power point.
Indicadors de seguiment	Per exemple, Núm. d'hores i persones formades desagregades per sexe enfront del nombre total de persones treballadores de l'empresa.

Igualtat després de baixes i excedències

Objectius que persegueix	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.
Descripció detallada	Impartir accions formatives de reciclatge professional per a les persones que es reincorporen després de la baixa de maternitat/paternitat o d'un període d'excedència.
Persones destinatàries	Marta Córcoles, Núria Barragán i Sofia López
Temps de desenvolupament	Quan s'incorporin les persones destinatàries d'aquesta mesura.
Data prevista d'implantació	Quan s'incorporin les persones destinatàries d'aquesta mesura.
Responsable	Departament d'igualtat de l'entitat i departament de recursos humans.

Recursos associats	A banda dels recursos especificats en l'anterior mesura que està molt relacionada amb aquesta mesura: Ordinador, projector, altaveus, cadires, taules, pissarra, retolador, esborrany i presentació power point. També afegiria l'elaboració del manual d'acollida de l'entitat en relació al pla d'igualtat.
Indicadors de seguiment	Per exemple, percentatge d'homes i dones formades. Nombre de vegades que s'aplica.

Entrevistes d'avaluació d'acompliment

Objectius que persegueix	Disposar d'informació actualitzada sobre les necessitats formatives de l'empresa i la valoració dels cursos realitzats.
Descripció detallada	Mantenir en l'entrevista d'avaluació d'acompliment un apartat per a recollir aspectes com ara necessitats formatives, accessibilitat a les accions, valoració de la formació per a desenvolupament de la carrera professional, etc. Dins dels reunions amb els diferents equips de treballs, realitzar aquesta mesura.
Persones destinatàries	Núria Barragán i Marta Córcoles.
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05//09/2023
Responsable	L'equip directiu de l'entitat, conjuntament amb els responsables del departament d'igualtat i els coordinadors/es de projectes.
Recursos associats	Taules, cadires, pissarra, retolador, papers, bollígrafs...
Indicadors de seguiment	Per exemple, Necessitats formatives detectades, Mesures adoptades per a facilitar la formació.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Procediment de promoció interna

Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents
Descripció detallada	Elaborar un procediment de promoció de personal objectiu, que descrigui les fases, proves utilitzades i persones que intervenen.
Persones destinatàries	Marta Córcoles, Sofia López i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Durant tota la vigència del pla

Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament d'igualtat i de recursos humans
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Procediment elaborat. Nombre de dones i homes als qui arriba.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL:

Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla

Objectius que persegueix	Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per a facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.
Descripció detallada	Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla (especificar a través de quins mitjans).
Persones destinatàries	Sofia López i Núria Barragán
Temps de desenvolupament	Tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament de RRHH i equip directiu
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Nombre de mesures proposades i posades en marxa, Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat, Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i mesures, Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe.

Permís de naixement i vacances

Objectius que persegueix	Millora de les mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
Descripció detallada	Possibilitar la unió del permís de naixement (abans maternitat i paternitat) per a homes i dones a les vacances de l'any en curs.
Persones destinatàries	Sofia López
Temps de desenvolupament	Durant tota la vigència del pla

Data prevista d'implantació	Durant tota la vigència del pla
Responsable	Departament de recursos humans
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Per exemple, Nombre de vegades que se sol·licita i nombre de vegades que s'aplica la mesura desagregat per sexes.

Reserva de llocs de treball

Objectius que persegueix	Millora de les mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
Descripció detallada	Reservar el lloc de treball durant tot el temps d'excedència per cura de persones dependents (menors o majors).
Persones destinatàries	Sofia López
Temps de desenvolupament	Durant tota la vigència del pla
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Departament de recursos humans
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	Nombre de vegades que se sol·licita i nombre de vegades que s'aplica la mesura desagregat per sexes.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Redefinir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials

Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.
Descripció detallada	Redefinir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials perquè responguin a criteris clars, objectius i neutres. Realitzar un estudi de valoració de lloc de treball que serveixi de base per a la fixació de la política retributiva.
Persones destinatàries	Sofía López i Nuria Barragán
Temps de desenvolupament	
Data prevista d'implantació	05/09/2023
Responsable	Direcció, igualtat i RRHH
Recursos associats	

Indicadors de seguiment	Per exemple, Verificar si s'ha realitzat la redefinició de complements i si es perceben tant per homes o dones, Nombre de complements redefinits i nombre de dones i homes que els perceben, Concepte i import dels complements salarials que s'abonen, per sexe, Verificar si s'ha realitzat l'estudi de valoració de lloc de treball.

ALTRES:

3. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La responsabilitat de realitzar el seguiment i l'avaluació del conjunt de mesures recollides en la present Auditoria Retributiva serà de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat amb el suport dels responsables individuals de cadascuna de les mesures identificades.

.

4. VIGÈNCIA DE L'AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La vigència retributiva serà anual.

ANNEX: FULLA ESTADÍSTICA DEL PLA D'IGUALTAT

1. Dades registrals de l'empresa

1.1 Àmbit Geogràfic.

Zona del Tarragonès

1.2 Dades de la comissió negociadora.

Integrant	Correu electrònic
BARRAGAN	nuria@enxarxa.cat
IZQUIERDO CASES	joan@enxarxa.cat

Integrant	Correu electrònic
LLADO OLIVE	castellera32@gmail.com
LINARES CANO	aaronlinares1299@gmail.com
Zemouri Rus	samira@enxarxa.cat

1.3 Titularitat de l'empresa. Privada, Pública (estatal autonòmica, municipal).

Privada

1.4 Àmbit Funcional. Es marcarà l' empresa o grup d'empresa (en questa naturalesa no estaran operatius ni el centre de treball ni la franja).

Empresa

Si marca grup d'empresa se li demanarà:

- Quantes empreses inclou el pla:

0

- Si el pla d'igualtat es per a la totalitat o part del grup haurà de complimentar tots els ítems restants d'aquest punt 1 tantes vegades com número d'empreses hagués marcat.

1.5 Nombre o raó social de la empresa.

FUNDACIÓ PRIVADA EN XARXA

1.6 NIF de la empresa.

G43773712

1.7 CNAE de l'empresa a 4 dígits.

8899.- Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.

1.8 Distribució de la plantilla. A data 31/12/2022

Sexe	Número de persones treballadores per tipus de contracte			
	Indefinit	Temporal	De ficada a disposició en una empresa usuària.	Total
Homes	88	48	0	136
Dones	329	131	0	460
Total	417	179	0	596

Sexe	Número de persones treballadores per lloc de treball			
	Òrgans de direcció	Comandaments intermitjos	Resta de la plantilla	Total
Homes	4	1	131	136
Dones	6	12	442	460
Total	10	13	573	596

1.9 Codis dels convenis d'aplicació en la empresa:

79002295012003

79002575012007

99005615011990

2. DADES DEL PLA D'IGUALTAT

2.1 El pla d'igualtat és:

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

2.2 El Pla s'ha pactat amb la representació de les persones treballadores?

Sí, amb la totalitat

2.3 És el primer pla d'igualtat?

No

2.4 Vigència del pla d'igualtat:

Des de 10/06/2023 fins 09/06/2027

2.5 S'ha pactat el procediment de revisió del pla?

Si s'ha pactat.

3. DADES DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

3.1 Data de constitució de la comissió negociadora.

17/06/2022

3.2 Data de firma del pla de igualtat.

09/06/2023

3.3 En representació de les persones treballadores ha negociat:

La comissió sindical.

3.4.1 Composició de la representació de les persones treballadores:

Afiliació dels representants i/o centrals sindicals intervinents	N.º total de representants	N.º de dones	N.º de homes
2	1	1	0

3.4.2 Composició de la representació empresarial:

Càrrec en la empresa	N.º total de representants	N.º de dones	N.º de homes
EQUIP DIRECTIU	2	1	1

3.5 Han subscrit el pla tots els participants en la negociació?

Sí

3.6 Tenen formació i/o experiència en matèria de igualtat entre dones i homes en el àmbit laboral les persones que integren la comissió negociadora? (Sí/No).

Sí

3.7 Les persones integrants de la comissió negociadora han rebut formació en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, per part de l'empresa, amb caràcter previ a la realització del diagnòstic i a la negociació del plan de igualtat? (Sí/No).

Sí

3.8 La comissió negociadora ¿ha comptat amb recolzament i assessorament externe especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral? (Sí/No).

Sí

En cas afirmatiu:

- D'organitzacions sindicals.

Sí

- D'organitzacions empresarials.

No

- De consultoria externa.

Sí

- De l'Administració Pública:

- Del Servei d'Assessorament per a Plans i mesures d' Igualtat de l'Institut de la dona.

No

- D'altres administracions.

No

3.9 Durant el procés de negociació del pla s'ha acudit a la comissió paritària del conveni a òrgans de solució autònoma de conflictes laborals per a resoldre les discrepàncies existents?

No

En cas afirmatiu:

4. DADES RELATIVES AL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

4.1 S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les recollides en l'article 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes? (Sí/No).

No

Si la resposta és afirmativa, especificar quines:

4.2 Per a realitzar el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb:

- La auditoria salarial de l'empresa (Sí/No).

No

- El registro salarial (Sí/No).

Sí

4.3 Es va arribar al consens entre les parts en el diagnòstic de situació? (Sí/No).

Sí

9.4 Marqui a continuació quines de les següents matèries han estat objecte de negociació en base al resultat del diagnòstic realitzat, i en relació amb quines d'elles s'han adoptat mesures en el pla:

Matèries	Negociades / Adopció de mesures
Procés de selecció i contractació	

Matèries	Negociades / Adopció de mesures
Classificació professional.	Adopció de mesures.
Formació.	Adopció de mesures.
Promoció professional.	Adopció de mesures.
Temps de treball / Mesures de conciliació.	Adopció de mesures.
Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar y laboral.	Adopció de mesures.
Infrarrepresentació femenina.	
Retribucions.	
Prevenció de l'assetjament sexual.	Adopció de mesures.
Prevenció de l'assetjament per raó de sexe.	Adopció de mesures.
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	Adopció de mesures.
Violència de gènere.	Adopció de mesures.
Altres matèries negociades.	
Altres matèries per a les que s'adoptaran mesures.	

4.5 L' informe de diagnòstic que incorpora el pla és (marqui el que procedeixi):

Un informe de conclusions

5. CONTINGUT DEL PLA D'IGUALTAT

5.1 Mesures de selecció i contractació:

5.1.1 S'inclou la implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació?

SI

5.1.2 ¿S'estableix la participació de la representació de les persones treballadores en els processos de selecció de personal?

No

5.1.3 En els processos de selecció de nou personal. Està previst que en idèntiques condicions d' idoneïtat es tingui en compte a les persones del sexe infrarrepresentat en el grup professional o lloc que es vagi a cobrir?

No es preveu.

5.1.4 S'incorpora alguna mesura d'acció positiva per a que, en idèntiques condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe infrarrepresentat per al accés a la jornada a temps complert o a la contractació indefinida?

No es preveu.

- En la conversió de contractes a temps parcial en jornada completa? SÍ/NO.

- En la transformació de contractes temporals en indefinits? SÍ/NO.

5.2 Classificació professional:

5.2.1 S'estableix com a objectiu en el pla d'igualtat la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa?

No, perquè el nostre sector laboral, socialment, en gran mesura està format per dones.

5.2.2 El pla incorpora mesures davant la segregació laboral entre dones i homes? Sí/No.

No

En caso afirmatiu, aquestes mesures es dirigeixen a corregir:

- La segregació ocupacional SÍ/NO.

- La segregació vertical SÍ/NO.

5.2.3 S'incorporen mesures correctores en la valoració de llocs de treball per a garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere?

Si

5.2.4 Es pacta la implantació de sistemes objectius de valoració del treball que permetin l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional?

Si

5.3 Formació:

5.3.1 El pla d'igualtat contempla una formació específica per al personal directiu i de comandaments intermedis en matèria d'igualtat?

Si es contempla per a totes les persones que conformen l'entitat, inclòs l'equip directiu de l'entitat.

5.3.2 ¿Es planifica la formació en l'empresa des de la perspectiva de gènere?

Si.

5.3.3 S'inclouen en les accions formatives mòduls específics d'igualtat de gènere?

Si

5.3.4 S'estableix l'accés prioritari de les treballadores a accions formatives que fomentin la seva inserció en àrees de treball masculinitzades?

No

5.3.5 S'estableix que la formació serà impartida dins de la jornada laboral?

Si

5.3.6 Es preveu en el Pla d'igualtat l'adaptació de l'horari de les accions formatives per a garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada?

Si

5.4 <u>Promoció professional:</u>

5.4.1 S'inclou en el pla la implantació de sistemes objectius de promoció professional?

Si

5.4.2 En els processos de promoció professional, està previst que en idèntiques condicions d'idoneïtat tinguin preferència les treballadores per a cobrir lloc en àrees o grups masculinitzades?

No, perquè no tenim llocs masculinitzats.

5.4.3 Es proposen mesures en el pla en llaures a promoure que hi hagi candidatures femenines en els processos de promoció professional, per a fomentar la representació equilibrada de dones i homes en l'empresa?

No, perquè apostem per la promoció igualitària entre homes i dons.

5.4.4 S'estableixen mesures específiques per a promocionar a dones en llocs de:

- Comandaments intermedis. SÍ/NO.

No

- Direcció. SÍ/NO.

No

5.5 <u>Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:</u>

5.5.1 Es preveu en el pla la implantació de llocs de treball que es desenvolupin a distància o existeixen ja en l'empresa aquesta modalitat? SÍ/NO.

No

En cas afirmatiu, s'ha previst en el pla alguna mesura que tingui per objectiu, en relació al treball a distància, evitar la perpetuació de rols o fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes?

No aplica

5.5.2 S'han previst en el pla mesures per a garantir el dret a la desconnexió digital?

No, perquè la nostra feina és d'atenció directa amb infants, joves, adults i gent gran, i per tant la connexió digital és mínim durant la jornada laboral.

5.5.3 Contempla mesures de flexibilitat horària en l'entrada, sortida o durant el temps de menjar, que facilitin la conciliació?

S'informarà als treballadors/és sobre els seus drets en relació a la conciliació.

5.5.4 S'estableix una bossa horària o dies personals de lliure disposició?

El nostre conveni no contempla te dies de lliure disposició.

5.5.5 Es millora la regulació dels permisos retribuïts respecte a la normativa vigent per a facilitar la conciliació? SÍ/NO.

No

En cas afirmatiu:

- Es flexibilitza el seu ús.

No aplica

- S'amplia el permís.

No aplica

- Es pacten nous permisos.

No aplica

5.5.6 S'incorporen mesures que fomentin la corresponsabilitat dels treballadors homes?

No

En cas afirmatiu, descrigui la mesura:

No aplica

5.6 <u>Retribucions:</u>

5.6.1 Es preveu revisar els complements salarials, extrasalarials, incentius, beneficis socials, etc. perquè responguin a criteris objectius i neutres i es garanteixi el principi d'igualtat retributiva?

En la nostra entitat ja estan implementats aquests criteris.

5.6.2 S'incorporen mesures d'acció positiva per a reduir o eliminar la bretxa salarial de gènere?

No

En cas afirmatiu transcrigui el literal d'aquestes.

No aplica

5.7 <u>Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe:</u>

5.7.1 El pla inclou un protocol d'actuació en matèria d'assetjament en el treball? SÍ/NO.

No

En cas afirmatiu:

a) Tipus d'assetjament contemplats expressament en el protocol:

- Assetjament sexual. SÍ/NO.

- Assetjament per raó de gènere. SÍ/NO.

b) Garanteix el procediment establert en el protocol la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades per l'assetjament? SÍ/NO.

c) Es crea un òrgan paritari per a tractar els casos d'assetjament contemplats? SÍ/NO.

d) Es preveu assessorament o suport professional psicològic i/o metge a les víctimes d'assetjament? SÍ/NO.

5.8 Drets laborals de les víctimes de violència de gènere:

5.8.1 S'estableixen mesures de sensibilització sobre violència de gènere?

Si

5.8.2 Existeix una formació específica per al personal de recursos humans sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere?

No

5.8.3 S'estableixen els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere?

En el moment que el pla estigui implantat s'informarà i es facilitaran aquests drets.

5.8.4 Es preveu assessorament o suport professional psicològic i/o metge a les víctimes de violència de gènere?

Si

5.8.5 S'amplien els drets laborals legalment establerts per a les víctimes de violència de gènere?

Sí, es facilitarà mobilitat funcional entre centres de treball.

5.8.6 S'incorporen altres mesures, addicionals a les quals contempla la normativa vigent? SÍ/NO.

No

En cas afirmatiu, transcrigui el literal d'aquesta:

No aplica

5.9 Comunicació, informació i sensibilització:

5.9.1 S'estableixen mesures específiques sobre comunicació no sexista i inclusiva?

Si

5.9.2 S'han definit mesures de difusió i informació a la plantilla sobre el Pla d'Igualtat?

Si

5.9.3 S'han definit accions de sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat entre dones i homes?

Si

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

6.1 Es fixa un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla?

Si

6.2 Es fixen objectius concrets a aconseguir amb les mesures del pla?

Si

6.3 S'incorpora un sistema d'indicadors per a realitzar el seguiment?

Sí

En cas afirmatiu, aquests indicadors són:

- Quantitatius.

si

- Qualitatius.

si

6.4 S'estableixen específicament les persones/posats/nivells jeràrquics responsables de la implantació i seguiment del pla?

Si

6.5 Es preveuen la composició i atribucions de l'òrgan paritari de vigilància i seguiment del pla?

Si

6.6 Es preveu el recurs als corresponents sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas incompliment de les mesures contemplades en el pla?

Si

6.7 Es contempla un procediment específic per a la revisió de les mesures, en funció dels resultats de les avaluacions, per a facilitar el compliment dels objectius?

Si

6.8 Es preveu la realització d'informes de seguiment?

Si