

PLA D'IGUALTAT A
MALLA ASSOCIACIÓ CATALANA
TUTELAR DE PERSONES AMB
DISCAPACITAT PSÍQUICA

DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES



Índex

Presentació de l'organització	5
Dades de la diagnosi	7
LA DIAGNOSI PER ÀMBITS	8
1. Cultura i gestió organitzativa	9
Percepció, creences i mentalitat de les persones	10
Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	10
Objectius de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	10
2. Condicions laborals	11
Conclusions de l'àmbit condicions laborals	22
Objectius de l'àmbit condicions laborals	23
3. Accés a l'organització	23
Percepció, creences i mentalitat de les persones	26
Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	26
Objectius de l'àmbit accés a l'organització	27
4. Formació interna i/o contínua	27
Percepció, creences i mentalitat de les persones	30
Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	30
Objectius de l'àmbit formació interna i/o contínua	31
5. Promoció i/o desenvolupament professional	31
Percepció creences i mentalitat de les persones	33
Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	33
Objectius de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	34
6. Retribució	34
Auditoria Retributiva	35
Percepció creences i mentalitat de les persones	43
Conclusions de l'àmbit retribució	44
Objectius de l'àmbit retribució i auditoria retributiva	44
7. Temps de treball i coresponsabilitat	45

Percepció creences i mentalitat de les persones	47
Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat	47
Objectius de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat	47
8. Comunicació no sexista	48
Percepció, creences i mentalitat de les persones	48
Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	48
Objectius de l'àmbit comunicació no sexista	49
9. Salut laboral	49
Conclusions de l'àmbit salut laboral	50
Objectius de l'àmbit salut laboral	51
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	51
Percepció, creences i mentalitat de les persones.	53
Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	53
Objectius de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	54
OBJECTIUS PLA D'IGUALTAT	54
FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ	55
Signatures	56

Parts que el concerten el Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat de MALLA ASSOCIACIÓ CATALANA TUTELAR DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA que es presenta ha estat negociat per la següent Comissió Negociadora.

Representants de l'empresa:

- Mònica Agustí Ripoll (Gerent)
- Elena Urdiales Martin (Advocada) - suplent
- Beatriz Cano Conesa (R. Comptabilitat) - suplent

Representació de les treballadores i treballadors:

- Genis Bel Sambola (Referent de suport - Delegat de personal del centre)
- Abans de tenir delegat de personal, es demana als sindicats majoritaris, UGT i CCOO, formar part de la comissió negociadora. No responen a la petició.

Àmbit personal, territorial i temporal.

Àmbit Personal

El present Pla d'igualtat és d'aplicació a tots els treballadors i treballadores de MALLA ASSOCIACIÓ CATALANA TUTELAR DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA.

Àmbit Territorial

Malla Associació té una seu a C.Almogàvers, 68 primer, 08018 Barcelona

Àmbit Temporal

Aquest Pla d'Igualtat entrarà en vigor l'endemà de la signatura d'aprovació i tindrà vigència de 4 anys, fins al 23 de maig de 2027.

Presentació de l'organització

Nom, Raó Social	MALLA ASSOCIACIÓ CATALANA TUTELAR DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA
Forma jurídica	Associació
NIF	G 63743629
Activitat, CNAE	8899 Otros Actividades De Servicios Sociales Sin Alojamiento N.c.o.p.
Sector	
Conveni	Conveni col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, per als anys 2013 a 2018 (codi de conveni núm. 7902575012007)
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	C.Almogàvers, 68 primer, 08018 Barcelona
Telèfon	934359270
Web	https://www.malla-associacio.org/
Correu electrònic	eurdiales@malla-associacio.org
Persona de contacte	Elena Urdiales Responsable Àrea Jurídica

MALLA ASSOCIACIÓ CATALANA TUTELAR DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA som una entitat sense ànim de lucre declarada d'utilitat pública. Fundada l'any 2005, a partir de la unió d'un grup de professionals de l'àmbit social amb experiència en el camp de la tutela i discapacitat intel·lectual. Neix amb l'objectiu de donar resposta a les necessitats expressades per les famílies, preocupades pel futur dels seus fills amb discapacitat intel·lectual, cercant els mecanismes i serveis necessaris per donar-los suport i garantir l'exercici dels seus drets.

Objectius:

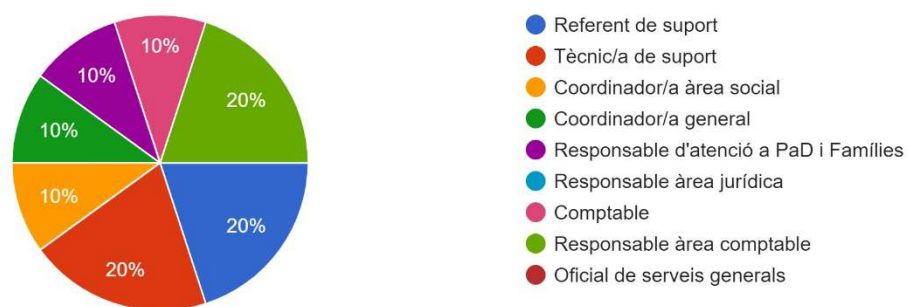
- Ajudar la persona que donem suport a assolir un estàndard òptim de qualitat de vida d'acord amb les seves circumstàncies i voluntat.
- Garantir el suport necessari a l'exercici de la capacitat jurídica d'acord amb les mesures de suport adoptades perquè es respectin els seus béns i drets.
- Acordar la previsió de futur amb la persona amb discapacitat intel·lectual i/o la seva família i l'entitat perquè quan arribi el moment la nostra entitat desenvolupi les funcions de suport a l'exercici de la capacitat jurídica.
- Donar informació i orientació a les persones amb discapacitat i les seves famílies sobre les mesures de provisió de suport a la capacitat jurídica que contempla l'ordenament jurídic. També orientem sobre altres procediments relacionats amb l'exercici de l'assistència, com la presentació d'inventari i de rendició de comptes, excusa o remoció de càrrec, autorització per la venda d'immobles, etc.

Pel procés de diagnosi s'ha fet:

- Reunions amb la Comissió d'Igualtat cada 15 dies.
- Durant l'any 2022 i en data de l'informe, s'han fet 17 registres de contractes.
- Enviament d'enquestes als 17 treballadors i n'han respost 10.
- Entrevistes individuals amb 2 perfils.
- Els perfils professionals dels treballadors/es que han fet l'enquesta són 9 perfils on destaquen els Responsables àrea comptable, Tècnic de suport i Referents de suport.

Perfil professional

10 respuestas



Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
A. JURIDICA	1	0	1
A. SOCIAL	9	2	11
ADMINISTRACIÓ	1	0	1
COMPTABILITAT	3	0	3
GERENCIA	1	0	1
Total general	15	2	17

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
A. JURIDICA	100%	0%	100%
A. SOCIAL	82%	18%	100%
ADMINISTRACIÓ	100%	0%	100%
COMPTABILITAT	100%	0%	100%
GERENCIA	100%	0%	100%
Total general	88%	12%	100%

Dades de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	22/05/2023
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*) (*)En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detal·leu el marc temporal de referència.	4 anys
Nº de persones en plantilla	17 persones
Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi	Directora
Perfils de les persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	- Representant treballadors i treballadora social del servei a domicili - Psicòleg i coordinador de la Unitat de Memòria - Educadora social i referent del menjador del Centre de dia - Directora

La diagnosi per àmbits i Auditoria Retributiva

1. Cultura i gestió organitzativa

- Detalleu si heu realitzat alguna acció relativa a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització prèvia al desenvolupament del present Pla d'igualtat.

	Si	No
• Existeix o ha existit una persona de referència destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització En cas afirmatiu: Indiqueu el perfil de la/ les persona/es, així com la formació rebuda.		x
• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. En cas afirmatiu detallar on i com s'expressa. A l'article 41 de l'acord laboral, es parla de la igualtat de tracte: 1. Les parts signant comparteixen l'objectiu general de prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones en el treball 2. S'adoptarà per l'empresa mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. 3. S'elaborarà un Pla d'Igualtat d'empresa segons contempla la legislació vigent.	x	
• Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".		x
• Si disposeu de documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc.... S'hi contempla la igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detalleu on i com s'expressa.		x

	Si	No
En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? Expliqueu a través de quin canal s'ha posat en coneixement de l'organització. Quina ha estat la resposta de la direcció?		x

Percepció, creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

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

Sí que creuen que tenen en compte la igualtat d'oportunitats, però entenen que a l'àmbit social hi ha pocs homes, i per això no hi ha una igualtat.

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

Tot i que consideren que l'entitat funciona força bé, creuen que està bé que es faci per assegurar una igualtat en sou i condicions iguals per tothom.

Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
Punts forts	Àrees de millora
Es fa una enquesta de clima laboral i trobades socials.	Millorar la relació amb els treballadors/es. Potser amb trobades en el temps.

Objectius de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Objectiu 1:

Objectiu 2

Objectiu 3

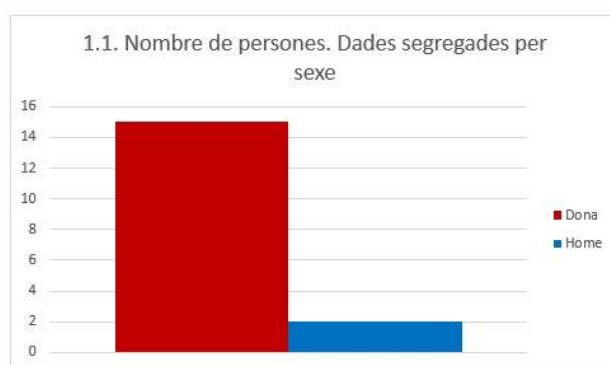
2. Condicions laborals

Dades plantilla total

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

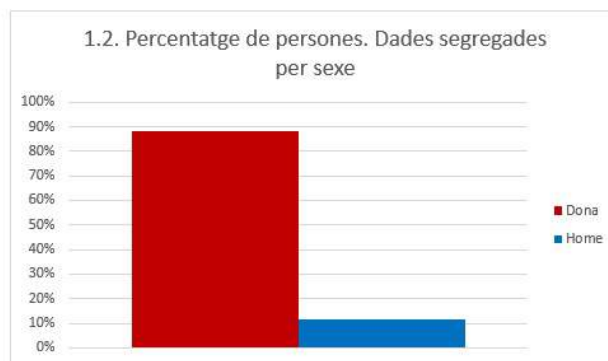
1.1. Nombre de persones. Dades segregades per sexe

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	15	2	17



1.2. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	88%	12%	100%



Si No

• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?		x
• És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?		x

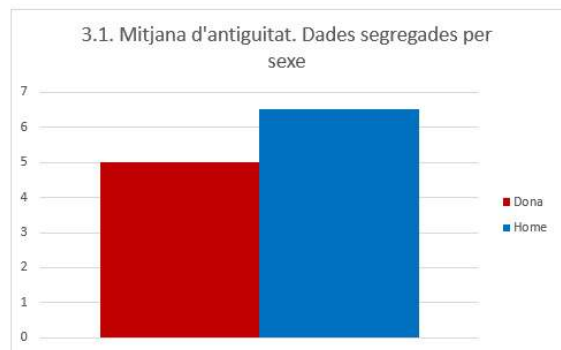
Segons l'INE https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10943 , de la gent que treballa a “Actividades sanitarias y de servicios sociales” es troba en un 4% són homes i 15.8% són dones en 2021. 4 vegades més dones que homes. A Malla la proporció és de 7.3 dones més que homes.		
--	--	--

Distribució de la plantilla per antiguitat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

3.1. Mitjana d'antiguitat. Dades segregades per sexe

	Dona	Home	Total general
Mitjana d'antiguitat	5	7	5



Si No

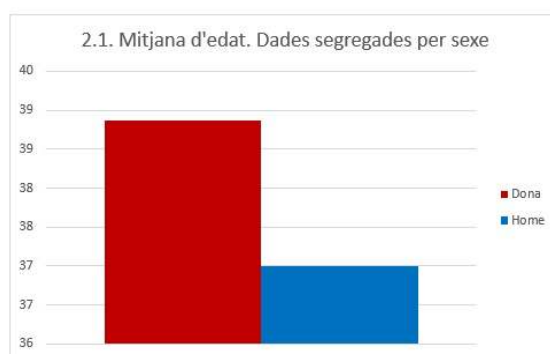
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, quines explicació hi trobeu? Donat que hi ha més dones, és normal que hi hagi diferència	x	
---	---	--

Distribució de la plantilla per edat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

2.1. Mitjana d'edat. Dades segregades per sexe

	Dona	Home	Total general
Mitjana d'edat	39	37	39



Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	4	0	4
De 30 a 49 anys	8	2	10
De 50 o més anys	3	0	3
Total general	15	2	17

Si No

- Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones?

Quina explicació hi trobeu?

L'edat mitjana de les dones es troba al cap de 39 anys i la dels homes a 37 anys. Recordem que històricament han tingut més dones que homes. Aleshores la informació dels homes s'obté només amb dos persones i és poc significatiu.

x

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

	Dones	Homes
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	10	0
FP/CICLE FORMATIU	4	2
PRIMÀRIA	1	0

Si No

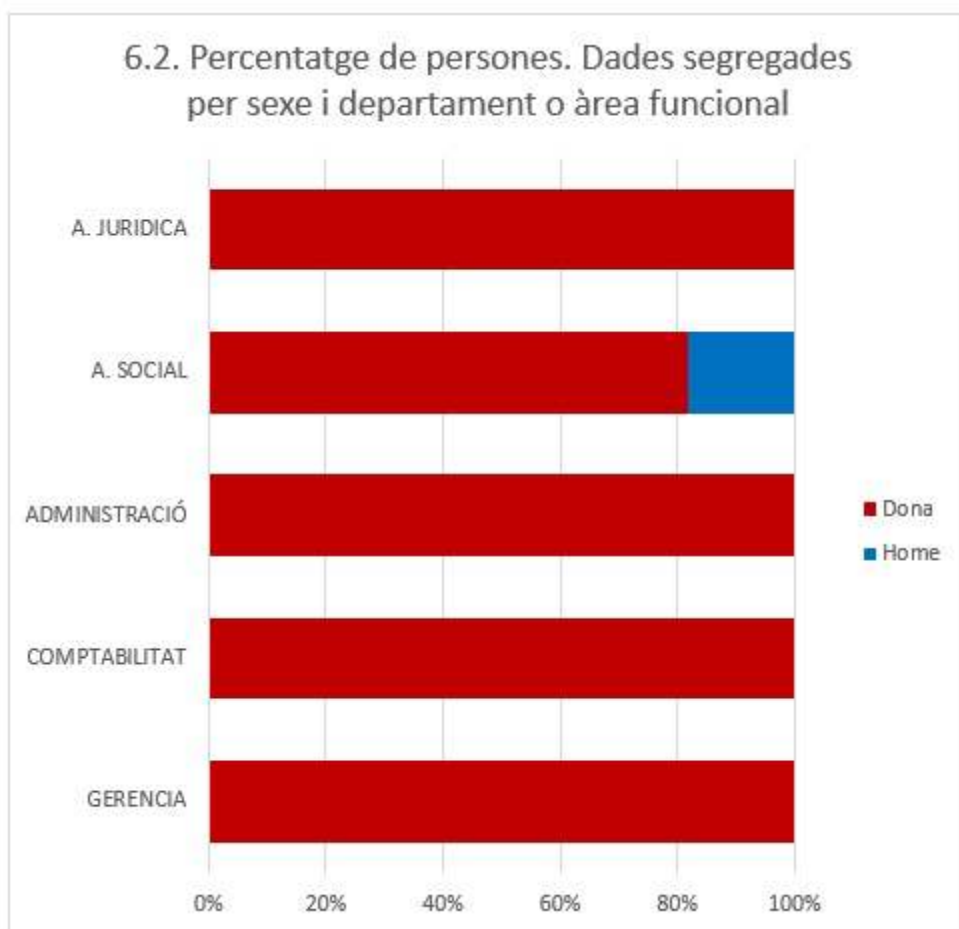
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines? Hi ha diferències, però no es pot valorar correctament donat que només hi ha 2 homes dels 17 treballadors i treballadores. La majoria ha estudiat una carrera universitària i són dones.	x	
--	---	--

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
A. JURIDICA	1	0	1
A. SOCIAL	9	2	11
ADMINISTRACIÓ	1	0	1
COMPTABILITAT	3	0	3
GERENCIA	1	0	1
Total general	15	2	17

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
A. JURIDICA	100%	0%	100%
A. SOCIAL	82%	18%	100%
ADMINISTRACIÓ	100%	0%	100%
COMPTABILITAT	100%	0%	100%
GERENCIA	100%	0%	100%
Total general	88%	12%	100%



Si No

- Hi ha algun departament/àrea funcional on hi hagi un percentatge important de dones/homes?
En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?

x

Distribució de la plantilla per categoria o lloc de treball.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

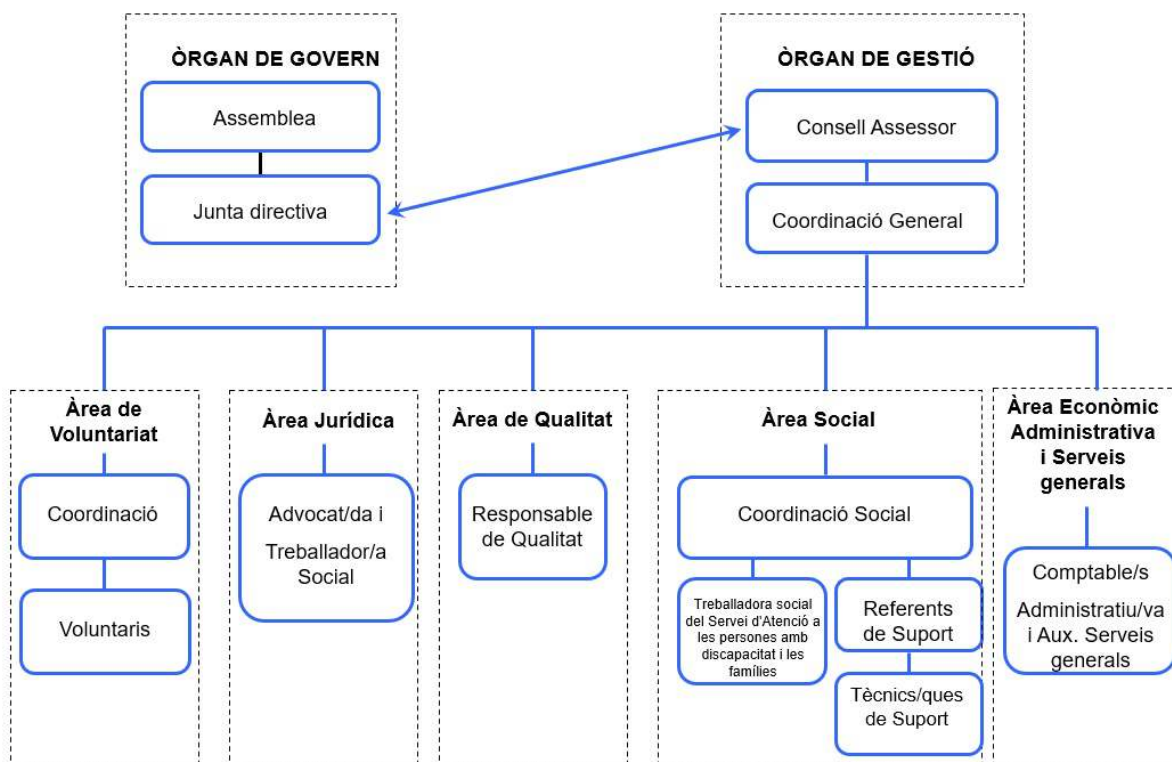
Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
AUX. SERV G	1	0	1
COMPTABLE	1	0	1
COORD. A. SOCIAL	1	0	1
DIRECCIÓ	1	0	1
REFERENT	4	1	5
RESP. A. JURÍDICA	1	0	1
RESP. COMPTABLE	2	0	2
RESP. SAPDiF/ REFERENT	1	0	1
TECNIC	0	1	1
TECNICA	3	0	3
Total general	15	2	17

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
AUX. SERV G	100%	0%	100%
COMPTABLE	100%	0%	100%
COORD. A. SOCIAL	100%	0%	100%
DIRECCIÓ	100%	0%	100%
REFERENT	80%	20%	100%
RESP. A. JURÍDICA	100%	0%	100%
RESP. COMPTABLE	100%	0%	100%
RESP. SAPDiF/ REFERENT	100%	0%	100%
TECNIC	0%	100%	100%
TECNICA	100%	0%	100%
Total general	88%	12%	100%

Adjunteu un organigrama de l'organització.

MALLA, Associació Catalana Tutelar de Persones amb Discapacitat Psíquica.

ESTRUCTURA ORGANITZATIVA



Si No

• Hi ha equilibri de dones i homes en categories o llocs de direcció? En les diferents categories hi ha més dones que homes. I en direcció, està format per dones.		x
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les categories o llocs de treballs? En general hi ha més dones, aleshores els 2 homes no són representatius per poder valorar. Un és referent i l'altre tècnic.		x
• Es concentren les dones o els homes a determinades categories o llocs de treball? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? En cas que hi hagi subrepresentació de dones a determinades categories o llocs de treball, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?	x	

En quina proporció estan representades les dones a la direcció? I als comandaments intermedis? A direcció, el 100% són dones.		
---	--	--

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
01. Indefinit	88%	12%	100%
Total general	88%	12%	100%

	SI	NO
Tenint en compte les dades, hi ha diferències en la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? En cas afirmatiu, quines? Quina explicació hi trobeu? Estem a una entitat que es fomenta el contracte indefinit. El personal eventual és el que inicialment entra en pràctiques. I no importa si es dona o home		x
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?		x

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

Hi ha la mateixa proporció d'homes i dones amb jornada completa o parcial. No importa el sexe per tenir un tipus de jornada laboral o una altra.

Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Completa	88%	12%	100%
Total general	88%	12%	100%

La plantilla, sense importar el sexe, fa jornada continuada.

Si No

Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? Responen aquestes diferències a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?		x
Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?		x

Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit condicions laborals	
Punts forts	Àrees de millora
Segons l'INE https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10943, de la gent que treballa a "Actividades sanitarias y de servicios sociales" es troba en un 4% són homes i 15.8% són dones en 2021. 4 vegades més dones que homes. A Malla la proporció és de 7.3 dones més que homes.	

Objectius de l'àmbit condicions laborals

Objectiu 1

Objectiu 2

Objectiu 3

3. Accés a l'organització

	Si	No
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.		x
Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? A l'article 5 de l'acord d'empresa hi ha la definició de les funcions de cadascun dels llocs de treball. I es parla només de competències professionals	x	
Disposeu d'un protocol de selecció? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? No existeix un protocol escrit de selecció. Es mira que els currículums de les persones que opten al lloc de treball siguin semblants i mai importa el sexe. El procés de selecció s'inicia amb un mail a tota la plantilla informant de la vacant. Si algú està interessat o coneix a algú, ho comunica. També es mira la base de dades de gent que ha fet pràctiques amb ells. I si no, finalment s'envia al Col·legi de Treball Social, o instituts de cicles de grau superior d'integració social, ETT o de la base de dades de CV que algú envia per iniciativa pròpia		x
A les ofertes de feina o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge no sexista? Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta. En la web:	x	

TREBALLA AMB NOSALTRES Si tens interès en treballar en l'àmbit de les entitats de suport a l'exercici de la capacitat jurídica de les persones amb discapacitat intel·lectual, fes-nos arribar el teu currículum, perquè en el moment que hagi una vacant puguem valorar el teu perfil. Els perfils que necessitem són professionals del camp social, econòmic i jurídic.

Publicació en el col·legi de TS

23

març

2021

Referent de tuteles de la diversitat funcional intel·lectual (Discapacitats)

 [Tornar a totes les ofertes](#)

[Veure candidatures](#)

Ref:

PR/21-0584

Data límit d'inscripció:

23/04/2021

Població:

Barcelona

Horari:

9h a 17h DII- Dj i 9h a 14h Dv (horari flexible segons demanda del servei)

Jornada:

37h/ setmanals

Àmbit:

Discapacitats

Responsabilitat i funcions:

Valoració inicial i continuada de la persona tutelada.

Registre de la informació, contactes amb la família, recursos informals i formals.

Detectar necessitats personals i acompanyar a la persona en tots els àmbits i buscar estratègies i alternatives per mantenir i millorar la qualitat de vida de la persona tutelada.

Participació rotativa en el servei de guardia, per a situacions d'urgència.

Elaborar, actualitzar i fer el seguiment del Pla d'atenció individual.

Establir, conjuntament amb l'àrea econòmica, el pressupost econòmic i prioritzar-ne les despeses així com el seguiment i el control.

Fer els informes pertinents.

Coordinar-se amb el/la tècnic/ca de tutela, supervisar les seves tasques, i establir conjuntament el calendari d'actuacions i visites. Experiència: Imprescindible Anys d'experiència: 4 Descripció breu de l'experiència: En el camp de l'atenció de les persones amb diversitat funcional intel·lectual. Altres requisits: Es valorarà: Coneixements en salut mental. Coneixement del llenguatge de signes. Experiència en el camp de la tutela. Experiència en la gestió de tràmits administratius de l'àmbit de la diversitat funcional. Gestió de projectes. Imprescindible: Carnet de conduir i coneixements en Office. Tipus de Contracte: Indefinit/Fix Observacions del contracte: Contracte inicial de 3 mesos prorrogable fins a 12 mesos per passar a indefinit/fix Rang de salari: De 20.001€ a 24.000€ Salari: 23246.02 + Triennis Conveni laboral: Acció Social + Acord d'empresa Tipus de Jornada: Matins / Tardes Observacions: Que oferim: INCORPORACIÓ IMMEDIATA. Guàrdies setmanals rotatives. És paguen a part del salari jornada. Cotxe empresa a compartir. Capacitats valorables: -Tenir capacitat d'organització -Gestionar les crisis i els conflictes -Saber donar resposta immediata en situacions imprevistes, ser resolutiu -Tenir capacitat d'escolta -Tenir capacitat d'adaptació als canvis -Saber treballar en equip -Ser constructiu -Ser participatiu -Ser creatiu i saber gestionar els recursos disponibles		
En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins han estat els resultats? Encara no s'ha fet cap però es demanaria a l'empresa externa	x	

Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes?	x	
---	---	--

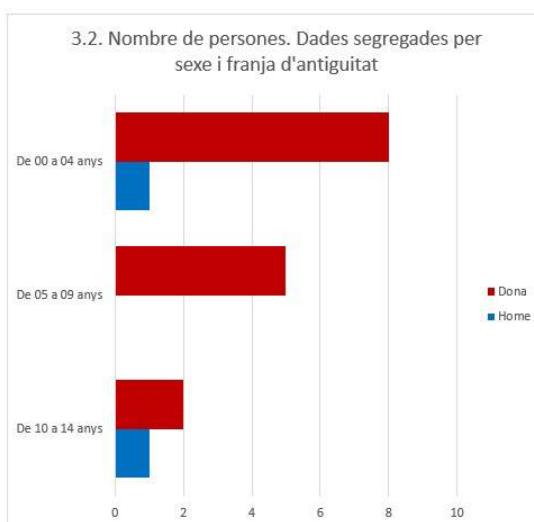
• Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? En algun moment es diu que es defineixen com a persones a més de com a professional.	x	
• En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? En cas afirmatiu, per quin motiu?		x
• En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? En cas afirmatiu, per quin motiu?		x
• Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat? En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos?		x

Contractacions produïdes els últims quatre anys

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

3.2. Nombre de persones. Dades segregades per sexe i franja d'antiguitat

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	8	1	9
De 05 a 09 anys	5	0	5
De 10 a 14 anys	2	1	3
Total general	15	2	17



Any de contractació	Dona	Home	TOTAL
2022	0	0	0
2021	3	0	3
2020	1	1	2
2019	1	0	1

Si No

• Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? S'han contractat més dones que homes, però el sector de salut ja té aquests valors.		x
• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?		x

Percepció, creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

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

Resposta unànime de què tots tenen les mateixes oportunitats.

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

Quins llocs? Per què (com s'argumenta) aquesta opinió?

No, tothom pot fer la feina igual. No hi ha distincions en els llocs de treball.

☐ Dones i homes tenen una percepció diferent?
La mateixa percepció.

Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés a l'organització	
Punts forts	Àrees de millora
Els treballadors/es consideren que tothom té les mateixes oportunitats.	- Redactar i protocol·litzar el procés de contractació. - Millorar la comunicació cap als treballadors/es indicant on es troben tots els protocols, com comunicar-se amb direcció,...

Objectius de l'àmbit accés a l'organització

Objectiu 1: Redactar i protocol·litzar el procés de contractació.

Objectiu 2

Objectiu 3

4. Formació interna i/o contínua

• Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització Des de Direcció o referent superior es valora si cal alguna formació especialitzada. I els treballadors/es poden demanar alguna formació de les que arriba de les plataformes de formació (Linkat) o de llocs externs.
• Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació. Les formacions vinculades amb l'àmbit de treball entren per Linkat i s'envien a l'equip per correu. Les formacions que són obligatòries, s'informa a la persona que ho ha de fer, que ho faci.

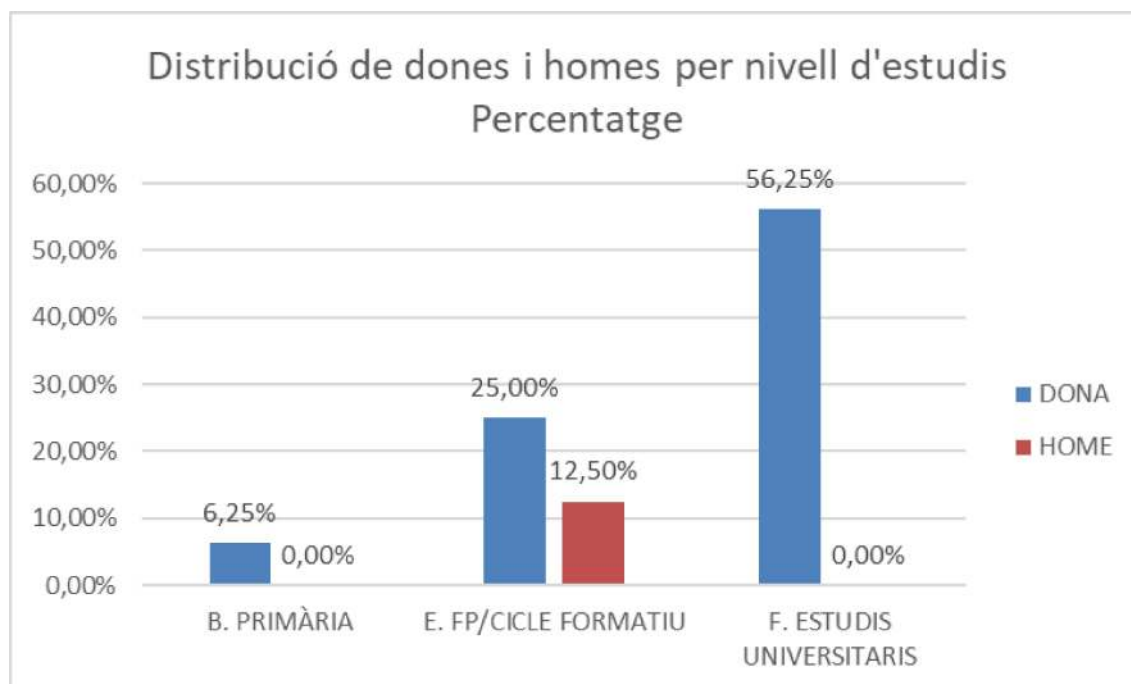
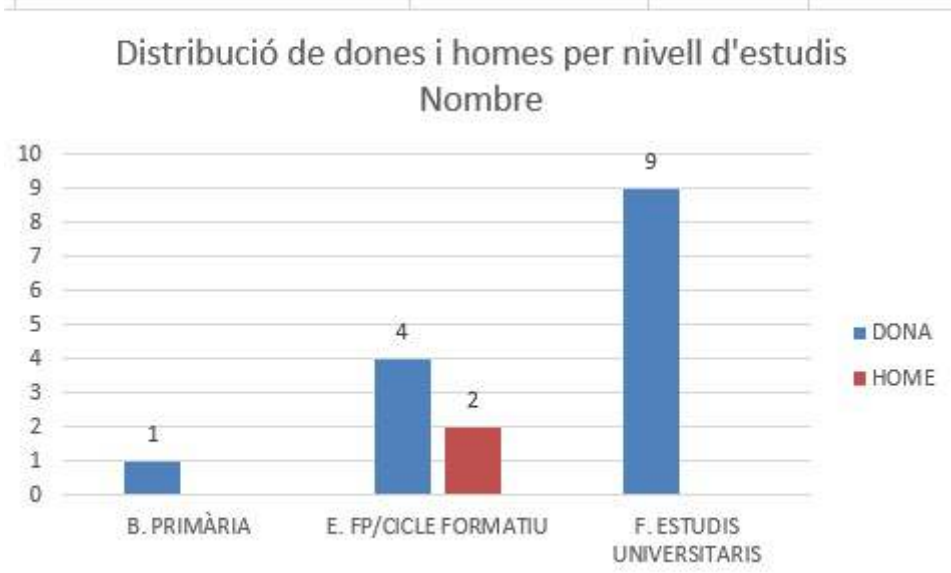
Si No

S'incorpora la perspectiva de gènere en la definició del Pla formatiu anual? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.		x
S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detalleu els perfils que han rebut formació, els objectius, el programa, la durada de l'acció formativa i el nivell de satisfacció de les persones assistents a partir de les enquestes de qualitat de la formació.		x
S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? En cas afirmatiu detalleu les mesures Les formacions s'ofereixen pel tipus de feina, no pel sexe de la persona treballadora.	x	

Participació global de dones i homes a la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

Núm. dones i homes per		
Nivell d'estudis	DONA	HOME
B. PRIMÀRIA	1	0
E. FP/CICLE FORMATIU	4	2
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	9	0
Total general	14	2



El 56% de les treballadores tenen estudis universitaris i els 2 homes de l'empresa, estudis de cycle formatiu.

Hi ha formació per tota l'empresa (Formació Protecció DADES), formacions específiques per l'àrea Social (Unitat d'atenció a la Víctima amb discapacitat i Gestió intel·ligent del conflicte i les converses difícils) i formacions per persones concretes. Això porta al fet que si el 86% de la plantilla són dones, estan fent el 95% de la formació.

Hores de formació de 2022:

	Hores de formació	% Hores formació
Dones	203,5	94,87%
Homes	11	5,13%
	214,5h	

Si No

Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Respon a necessitats de conciliació? Les formacions obligatòries de riscos laborals les fan tots i totes, però hi ha específiques que les fan unes persones i després ho expliquen a la resta de companys. El que sempre s'intenta és que sigui dins horari laboral.		x
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		x

Majoritàriament la formació es realitza:

☒ En horari laboral

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

La formació principalment és en horari laboral i format on-line o presencial.

Percepció, creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

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

Tothom té les mateixes possibilitats. L'entitat ofereix cursos o els apunten. Potser caldria un protocol per poder demanar formació i que hi hagués una resposta.

- ❓ Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, en la participació de dones i homes en la formació que porten a terme?

Creuen que potser els referents fan més formacions que els tècnics/auxiliars.

Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
Punts forts	Àrees de millora
-S'informa de les formacions que es poden fer a tota la plantilla.	-No hi ha plans de formació pels treballadors/es -Crear protocol de formació per categories i el procés de petició. -Existeix oferta formativa per a la plantilla però no hi ha procés establert per a

	detectar necessitats, ni canals de comunicació establerts per a fer petició. - A més d'informar per correu, podria quedar l'oferta formativa en alguna plataforma o document compartit al núvol, accessible per tothom.
--	---

Objectius de l'àmbit formació interna i/o contínua

Objectiu 1: Crear protocol de formació per categories i el procés de petició. Com detectar les necessitats formatives. Concretar on publicar les formacions que s'ofereixen. I definir com demanar els treballadors formació si no està al pla de formació i el procés d'adjudicació/resposta

Objectiu 2:

Objectiu 3

5. Promoció i/o desenvolupament professional

	Si	No
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? En cas afirmatiu, com s'expressa? Tant homes com dones poden fer les mateixes feines. La promoció no es fa pel sexe. Quan hi ha una vacant s'informa a treballadors per si coneixen a algú que li pugui interessar. I algunes vegades, els responsables li diuen directament a un treballador/a intern si vol el nou lloc.	x	

- Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?

- Avaluació de l'acompliment.
- Opinió del/de la superior immediat/a.
- Funcionament dels equips de treball.

- No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.

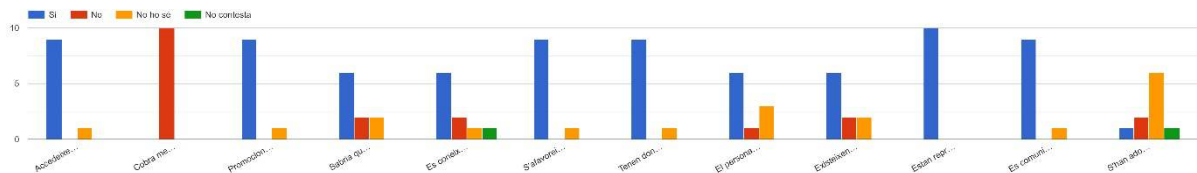
Si No

• Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, quins són els criteris? La promoció la decideix Direcció i els referents superiors.		x
• Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? En cas afirmatiu, per quin motiu?		x
• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, detalleu els canals.	x	
• Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de dones? En cas afirmatiu, detalleu els mecanismes.		x
• S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres)? En cas afirmatiu, detalleu les mesures. Quins han estat els resultats assolits?		x

Relacionem el detall de les respostes obtingudes en les enquestes realitzades a tot el personal, en concret en l'apartat de condicions laborals i organització, detallant cada una de les preguntes realitzades:

- Accedeixen per igual dones i homes a la formació ofertada per l'empresa? Gairebé tots han contestat "Sí"
- Cobra menys que la seva companya o company en el mateix lloc de treball? Tots han contestat "No".
- Promocionen treballadores i treballadors per igual? La resposta majoritària ha estat "Sí"

- Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de sofrir assetjament sexual en el lloc de treball? Un 60% ha dit “Sí”
- Es coneixen les mesures de conciliació disponibles? El 60% ha dit que “Sí”
- S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral? Majoritàriament han dit “Sí”
- Tenen dones i homes les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció? Majoritàriament han dit “Sí”
- El personal contractat temporal i/o a temps parcial té iguals possibilitats de promoció que qui és fix i treballa la jornada completa? El 60% ha dit que “Sí”
- Existeixen departaments o àrees funcionals amb majors o menors possibilitats de promocionar? El 50 han contestat “Sí” i els altres “No” o “No ho sé”
- Estan representades les dones a la direcció? I als comandaments intermedis? Tothom ha contestat “Sí”
- Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? Tots han dit “Sí”
- S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres)? La resposta es divideix entre “No” o “No ho sé”



Percepció creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

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

Sí que tenen les mateixes oportunitats, però pel tipus de feina no és fàcil fer canvis o evolució.

El que no els hi agrada és que s'assabentin de l'oferta a una web d'ofertes o per comentaris interns entre companys.

- ❓ Perceben diferències, encara que no es tinguin les dades, en les possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

Resposta unànime, No.

Encara que no perceben diferències, es podria crear equips mixtos a l'àrea social.

Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
Punts forts	Àrees de millora
	-Definir protocols per informar de les vacants, nous càrrecs i les necessitats. A més, conèixer el protocol per poder-se presentar a l'oferta o presentar currículums que poden interessar a l'associació.

Objectius de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Objectiu 1: Revisar que al protocol de benvinguda si està explicat com es fa promoció de les ofertes de treball i com optar a elles.

Objectiu 2

Objectiu 3

6. Retribució

	Si	No
• Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? En cas afirmatiu, detalleu l'any en què es va dur a terme. A règim intern surten les funcions per categories. Ho fan de forma informal	x	
• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? En cas negatiu, assenyalau quins llocs en queden fora. Assenyalau el conveni/acord d'aplicació a l'organització. Els sous estan determinats pel conveni. Objecció: els/les coordinadors/es d'àrea cobren el mateix que els/les monitors/es de sala tot i tenir més responsabilitats.	x	

I per una altra banda, hi ha persones que cobren un plus per coordinació i unes altres no.		
Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions? Tots cobren el mateix de base reguladora. Direcció i els antics cobren una mica més.		x
Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?		x
Es retribueixen incentius/variables? En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? No identifiquen objectivitat. Alguns consideren que és observacions, reunions i treball amb la direcció, i altres només valoració de direcció	x	

Relacionem el detall de les respostes obtingudes en les enquestes realitzades a tot el personal, en concret en l'apartat de retribucions, detallant cada una de les preguntes realitzades:

- Existeix una avaluació del rendiment vinculada a la remuneració? Majoritàriament han contestat "No"
- Existeix una regulació objectiva per a determinar els augments salarials? Majoritàriament, han contestat "No" o "No ho sé".
- Creus que hi ha diferències salarials entre homes i dones fent la mateixa feina? - La resposta ha estat "No"
- Es paguen incentius o sou variable? - Majoritàriament ha estat "Sí"



Sistema Valoració Llocs de Treball (SVPT)

El procediment de valoració de llocs de treball s'ha construït a partir d'aquests elements:

1. Categories de factors de valoració. Agrupats conforme a la classificació establerta en l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 4.2 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre:
 - i. Naturalesa de les funcions o tasques: és el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que s'estableix en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.
 - ii. Condicions educatives: aquelles que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
 - iii. Condicions professionals i de formació: aquelles que puguin servir per a acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l'experiència o la formació no reglada, sempre que tinguin connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
 - iv. Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment: aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'acompliment de l'activitat.
2. Factors i subfactores de valoració. Són els elements en els quals es desagrega la classificació anterior, tots aquells components que permeten apreciar les característiques d'un determinat lloc de treball. Compleixen els següents criteris:
 - i. Caràcter comú. Els factors són comuns i han de ser valorats en tots els llocs de treball de l'empresa.
 - ii. Variabilitat. Permeten distingir els llocs en funció de la intensitat amb la qual aquests concorren en la valoració. Encara que tots ells han de ser considerats en tots els llocs de treball, no necessàriament seran presents en la mateixa proporció, intensitat o importància, sinó que ho estaran en el seu corresponent grau o nivell.
 - iii. Rellevància. Són capaços d'identificar diferències rellevants i importants entre els llocs de treball.
 - iv. Gradualitat. Cada factor es divideix en diferents graus o nivells, que expressin el nivell d'importància o incidència de cada factor en cada lloc de treball.

I l'eina de "Valoración de Puestos del Ministerio de Trabajo y Economía Social" es pot trobar a

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

Valoració lloc treball	Grup	Escala	Equivalències segons convenis
------------------------	------	--------	-------------------------------

Coordinador/a general	Grup 01	Escala 01	Grupo A: Direcció
Sot direcció	Grup 02	Escala 02	Grup B: Subdirecció comandaments intermedis
Llicenciats en dret Advocat/da	Grup 03	Escala 03	Grup C: Llicenciats RESP. A. JURÍDICA
Referent de suport amb funcions de coordinació	Grup 04	Escala 04	Grup C: Diplomats COORD. A. SOCIAL
Referent de suport	Grup 04	Escala 05	Grup C: Diplomats REFERENT
Comptable	Grup 04	Escala 06	Grup C: Diplomats COMPTABLE
Auxiliar d'administració	Grup 05	Escala 09	Grup D: Administració i Serveis
Tècnic/a de suport	Grup 05	Escala 08	Grup C: Personal qualificat TECNIC/A
Oficial de serveis generals	Grup 05	Escala 07	Grup C: Personal qualificat AUX. SERV G
Responsable Comptable	Grup 04	Escala 06	Grup C: Diplomats RESP. COMPTABLE

Referent amb funcions de responsable del SERVEI D'ATENCIÓ A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I LES SEVES FAMÍLIES (RESP. SAPDiF/ REFERENT)	Grup 04	Escala 05	Grup C: Diplomats RESP. SAPDiF/ REFERENT
---	---------	-----------	---

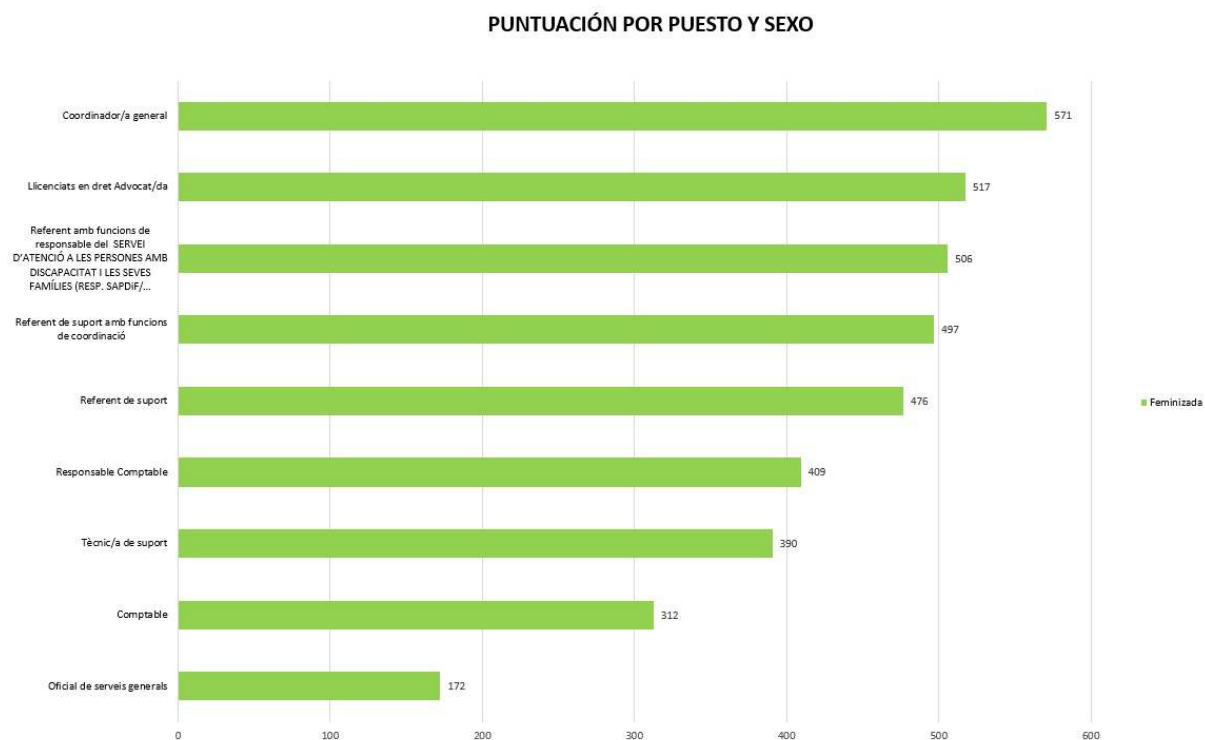
Per unificar Valoració de Llocs de Treball amb el document de Registre Retributiu, afegim la següent taula amb les escales associades a les feines i categories professionals.

Les puntuacions obtingudes a la valoració de llocs de treball:

Agrupacions	Puesto + Puntos
Agrupació n 7	Coordinador/a general(571)
Agrupació n 6	Sotdirecció(533)
	Referent amb funcions de responsable del SERVEI D'ATENCIÓ A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I LES SEVES FAMÍLIES(506)
	Llicenciats en dret Advocats/da(517)
Agrupació n 5	Referent de suport amb funcions de coordinació(497)
	Referent de suport(476)
	Responsable Comptable(409)
Agrupació n 4	Tècnic/a de suport(390)
	Comptable(312)
Agrupació n 2	Auxiliar d'administració(248)
Agrupació n 1	Oficial de serveis generals(172)

Gràfica en funció si està feminitzat el lloc de treball o masculinitzat:

En el nostre cas, només hi ha 2 homes a tota l'entitat, aleshores tota ella està feminitzada.



Convenis col·lectius i noms de les categories professionals:

Convenio colectivo de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

A	Dirección
B	Subdirección mandos intermedios
C	Licenciados
	Diplomados
	Personal cualificado
D	Administración y Servicios

Auditoria Retributiva

Segons el Registre Retributiu, enfocant l'estudi des de diferents vessants, i calculant-los des del promig, és a dir el valor definit com la suma de tots els valors donats dividit pel nombre de valors; o amb la mediana, que correspon a un conjunt de dades, ordenades de menor a major i seleccionant la situada al centre (amb el mateix nombre de dades tant per sobre com per sota).

També s'enfoca en

- Imports efectius (Ef), informació obligatòria. Es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes a cada persona, i per a cadascuna de les seves diferents situacions contractuals.
- Imports equiparats (Eq), de caràcter voluntari. On, per a cada persona només es considera l'última de les situacions contractuals, en el cas que fossin diverses durant el Període de Referència.

En les dades s'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona.

Obtenim els següents registres:

- 1) Registre segons la classificació professional aplicable a l'empresa, calculats a partir dels imports efectius **promig**, on trobem una bretxa salarial del 6% en afegir els complements.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	TRIENIO	GUAR DIAS	RETRA SOS	PLUS ANTIG ÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PREST ACION SS	PAGO CARG O	COMP LE MEN TO TP	MEJOR A VOLUN	INCEN TIVOS PROD	INCEN TIVOS PROD
TOTAL			3%	28%	68%	9%	21%	-2%	8%	15%		-208%	100%	7%	-1%
Hombre	2	2	20.288	713	1.109	71	750	1.821	1.821	221	0	35	50	875	1.751
Mujer	15	15	19.740	512	356	65	589	1.849	1.680	189	29	109	0	811	1.765
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	TRIENIO	GUAR DIAS	RETRA SOS	PLUS ANTIG ÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PREST ACION SS	PAGO CARG O	COMP LE MEN TO TP	MEJOR A VOLUN	INCEN TIVOS PROD	INCEN TIVOS PROD
GRUPO 01															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	28.153	1.440	0	99	1.400	2.528	2.528	0	0	0	0	1.194	2.388
GRUPO 02															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	28.153	720	0	99	800	2.458	2.458	0	0	0	0	1.194	2.388
GRUPO 04			12%	68%	81%	22%	55%	8%	22%	7%		-396%	100%	19%	6%
Hombre	1	1	21.680	1.427	1.192	76	1.300	2.010	2.010	264	0	32	100	935	1.870
Mujer	9	9	19.089	460	232	60	589	1.855	1.573	246	0	158	0	758	1.755
GRUPO 05			10%		21%	9%	-68%	7%	7%	14%		-36%		9%	9%
Hombre	1	1	18.897	0	1.026	66	200	1.632	1.632	179	0	39	0	816	1.632
Mujer	4	4	16.999	344	813	60	335	1.513	1.513	153	110	53	0	739	1.478

Tot	TOTAL
COMPL.	SALARIO
SAL Ef	O Ef
14%	6%
9.217	29.505
7.954	27.694
Tot	TOTAL
COMPL.	SALARIO
SAL Ef	O Ef
0	0
11.575	39.729
0	0
0	0
0	0
10.115	38.269
31%	19%
11.215	32.895
7.686	26.775
2%	8%
7.220	26.116
7.111	24.110

El grup 4 inclou tant referents com comptables amb sous una mica diferents. Però la raó de la desviació és que hi ha dues dones que han estat de baixa de maternitat i excedència. Per tant, han cobrat menys i fa que la desviació sigui d'un 19%

- 2) Registre segons la classificació professional aplicable a l'empresa calculats a partir dels imports efectius “**mediana**”, en tots els camps, on no hi ha bretxa amb els complements.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	TRIENI O	GUAR DIAS	RETRA SOS	PLUS ANTIG ÜEDA	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PREST ACION SS	PAGO CARG O	COMP LE MEN TO TP	MEJO RA VOLU	INCEN TIVOS PROD	INCEN TIVOS PROD
TOTAL			-4%	52%	100%	-7%	33%	-5%	-3%	100%		64%	100%	-7%	-7%
Hombre	2	2	20.288	713	1.109	71	750	1.821	1.821	221	0	35	50	875	1.751
Mujer	15	15	21.054	343	0	76	500	1.905	1.870	0	0	13	0	935	1.870

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	TRIENI O	GUAR DIAS	RETRA SOS	PLUS ANTIG ÜEDA	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PREST ACION SS	PAGO CARG O	COMP LE MEN TO TP	MEJO RA VOLU	INCEN TIVOS PROD	INCEN TIVOS PROD
IRUPO 01															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	28.153	1.440	0	99	1.400	2.528	2.528	0	0	0	0	1.194	2.388
IRUPO 02															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IRUPO 03															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	28.153	720	0	99	800	2.458	2.458	0	0	0	0	1.194	2.388
IRUPO 04			-1%	78%	100%	0%	62%	5%	5%	100%		100%	100%	0%	0%
Hombre	1	1	21.680	1.427	1.192	76	1.300	2.010	2.010	264	0	32	100	935	1.870
Mujer	9	9	21.962	320	0	76	500	1.905	1.905	0	0	0	0	935	1.870
IRUPO 05			1%		-2%	0%	-60%	0%	0%	7%		40%		0%	0%
Hombre	1	1	18.897	0	1.026	66	200	1.632	1.632	179	0	39	0	816	1.632
Mujer	4	4	18.689	331	1.042	66	320	1.632	1.632	167	0	23	0	816	1.632

Tot	TOTAL
COMPL.	SALARI
SAL Ef	O Ef
9%	1%
9.217	29.505
8.370	29.125

Tot	TOTAL
COMPL.	SALARI
SAL Ef	O Ef
0	0
11.575	39.729
0	0
0	0
0	0
10.115	38.269
25%	9%
11.215	32.895
8.370	29.808
-1%	0%
7.220	26.116
7.274	26.033

Si ho mirem per grups, el grup 04 tal com havíem comentat abans té dos perfils de treball diferents, amb sous diferents. I a més, té el cas de les dues dones amb baixa de maternitat i excedència (incorporació a l'octubre 2022)

- 3) Registre segons la classificació professional aplicable a l'empresa calculats fent el promig a partir dels imports amb equiparat on es detallen el número de persona que componen cada grup. S'observa un 1% a favor de les dones.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TRIENIO	GUARDIAS	RETRASOS	PLUS ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PRESTACIÓ SS	PAGO CARGO EMPRE	COMPL EMENT OTP	MEJOR A VOLUN	INCEN TIVOS PRODU	INCEN TIVOS PRODU
TOTAL							-5%	22%	68%	9%	9%	-14%	6%	14%		-209%	100%	6%	-8%
Hombre	2	2	0	0	0	0	20.288	713	1.109	71	750	1.821	1.821	221	0	35	50	875	1.751
Mujer	15	15	1	1	0	2	21.226	556	356	65	686	2.072	1.714	191	29	109	0	827	1.890
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TRIENIO	GUARDIAS	RETRASOS	PLUS ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PRESTACIÓ SS	PAGO CARGO EMPRE	COMPL EMENT OTP	MEJOR A VOLUN	INCEN TIVOS PRODU	INCEN TIVOS PRODU
3RUP01																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.153	1.440	0	99	1.400	2.528	2.528	0	0	0	0	1.194	2.388
3RUP02																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3RUP03																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.153	720	0	99	800	2.458	2.458	0	0	0	0	1.194	2.388
3RUP04							3%	65%	81%	22%	45%	-8%	22%	7%		-396%	100%	19%	-2%
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.680	1.427	1.192	76	1.300	2.010	2.010	264	0	32	100	935	1.870
Mujer	9	9	0	1	0	1	20.939	495	232	60	721	2.169	1.573	246	0	158	0	758	1.909
3RUP05							3%		21%	9%	-100%	-1%	-1%	9%		-40%		2%	2%
Hombre	1	1	0	0	0	0	18.897	0	1.026	66	200	1.632	1.632	179	0	39	0	816	1.632
Mujer	4	4	1	0	0	1	18.408	430	813	60	400	1.643	1.643	163	110	54	0	800	1.600

Tot	TOTAL
COMPLS	SALARIO
AL Ea	Ea
8%	-1%
9.217	29.505
8.495	29.721

Tot	TOTAL
COMPLS	SALARIO
AL Ea	Ea
0	0
11.575	39.729
0	0
0	0
0	0
10.115	38.269
26%	11%
11.215	32.895
8.321	29.259
-7%	0%
7.220	26.116
7.714	26.122

Explicacions que afecten a les dades globals:

- En el grup 04 passem del 19% a la primera gràfica a l'11% perquè la dona en excedència, si hagués treballat tot l'any, hauria guanyat el mateix que les altres persones. Aleshores, només ens desvirtua les dades la dona que es trobava de baixa de maternitat.
- La resta de grups, la desviació és del 0%

4) Registre segons la classificació professional aplicable a l'empresa calculats fent la mediana a partir dels imports amb equiparat on es detallen el

número de persona que componen cada grup. La desviació es troba en un 1%

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TRIENIO	GUARDIAS	RETRASOS	PLUS ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PRESTACIONES	PAGO CARGO	COMPLEMENTO	MEJOR A VOLUN	INCENTIVOS PRODU	INCENTIVOS PRODU
TOTAL							-8%	42%	100%	-7%	20%	-5%	-3%	100%		49%	100%	-7%	-7%
Hombre	2	2	0	0	0	0	20.288	713	1.109	71	750	1.821	1.821	221	0	35	50	875	1.750
Mujer	15	15	1	1	0	2	21.962	417	0	76	600	1.905	1.870	0	0	18	0	935	1.870
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TRIENIO	GUARDIAS	RETRASOS	PLUS ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PRESTACIONES	PAGO CARGO	COMPLEMENTO	MEJOR A VOLUN	INCENTIVOS PRODU	INCENTIVOS PRODU
GRUPO 01							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.153	1.440	0	99	1.400	2.528	2.528	0	0	0	0	1.194	2.388
GRUPO 02							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.153	720	0	99	800	2.458	2.458	0	0	0	0	1.194	2.388
GRUPO 04							-1%	76%	100%	0%	62%	3%	5%	100%		100%	100%	0%	0%
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.680	1.427	1.192	76	1.300	2.010	2.010	264	0	32	100	935	1.870
Mujer	9	9	0	1	0	1	21.962	343	0	76	500	1.955	1.905	0	0	0	0	935	1.870
GRUPO 05							1%		-2%	0%	-75%	0%	0%	-4%		40%		0%	0%
Hombre	1	1	0	0	0	0	18.697	0	1.026	66	200	1.632	1.632	179	0	39	0	816	1.632
Mujer	4	4	1	0	0	1	18.689	331	1.042	66	350	1.632	1.632	187	0	23	0	816	1.632

Tot COMPL.S AL Ea	TOTAL SALARIO Ea
9%	-1%
9.217	29.505
8.370	29.808

Tot COMPLS AL Ea	TOTAL SALARIO Ea
0	0
11.575	39.729
0	0
0	0
0	0
10.115	38.269
25%	9%
11.215	32.895
8.370	29.892
-3%	0%
7.220	26.116
7.427	26.033

I si mirem els grups, tornem a parlar del Grup 04 i el raonament ja explicat.

- 5) Registre segons valoració del lloc de treball a partir dels imports efectius promig. A l'escala 05 es troba bretxa salarial a favor dels homes del 30% per les mateixes raons que anteriorment.

Com a recordatori de les escales:

- Escala 01: Coordinador/a general
- Escala 02: Sot direcció
- Escala 03: Llicenciats en dret Advocat/da
- Escala 04: Referent de suport amb funcions de coordinació
- Escala 05: Referent de suport i Referent amb funcions de responsable del SERVEI D'ATENCIÓ A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I LES SEVES FAMÍLIES (RESP. SAPDiF/ REFERENT)
- Escala 06: Comptable, Responsable Comptable
- Escala 07: Oficial de serveis generals
- Escala 08: Tècnic/a de suport

A l'escala 05 es troba, igual que al grup 04 les dues dones que desvirtuen les dades per baixa de maternitat i excedència. Fora d'això, els sous dels altres treballadors i treballadores és idèntic.

- 6) Registre segons valoració del lloc de treball a partir dels imports efectius i calculat a partir de la mediana, i és en l'escala 05 on s'observa una diferència a favor dels homes de l'11% pels raonaments anteriors.

N°		N° SC	SALARIO BASE Ef	TRIENI O	GUAR DIAS	RETRA SOS	PLUS ANTIG ÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PREST ACION SS	PAGO CARG O	COMP LEMEN TO TP	MEJO RA VOLU	INCEN TIVOS PROD	INCEN TIVOS PROD	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef
TOTAL			-4%	52%	100%	-7%	33%	-5%	-3%	100%		64%	100%	-7%	-7%	9%	1%
Hombre	2	2	20.288	713	1.109	71	750	1.821	1.821	221	0	35	50	875	1.751	9.217	29.505
Mujer	15	15	21.054	343	0	76	500	1.905	1.870	0	0	13	0	935	1.870	8.370	29.125

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	TRIENIO	GUAR DIAS	RETRA SOS	PLUS ANTIG ÜEDA	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PREST ACION SS	PAGO CARG O	COMP LEMEN TO TP	MEJO RA VOLU	INCENT TIVOS PROD	INCENT TIVOS PROD	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef
ESCALA 01																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	28.153	1.440	0	99	1.400	2.528	2.528	0	0	0	0	1.194	2.388	11.575	39.729
ESCALA 02																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	28.153	720	Mujer	99	800	2.458	2.458	0	0	0	0	1.194	2.388	10.115	38.269
ESCALA 04																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	22.736	1.419	0	81	1.400	2.116	2.116	322	0	188	0	988	1.976	10.603	33.339
ESCALA 05			3%	82%	100%	0%	69%	5%	7%	100%		100%	100%	0%	0%	30%	11%
Hombre	1	1	21.680	1.427	1.192	76	1.300	2.010	2.010	264	0	32	100	935	1.870	11.215	32.895
Mujer	5	5	21.054	256	0	76	400	1.905	1.870	0	0	0	0	934	1.870	7.846	29.125
ESCALA 06																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	22.478	720	0	76	900	2.046	2.046	264	0	83	0	988	1.976	9.239	31.558
ESCALA 07																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	11.811	716	0	41	541	1.088	1.088	82	0	13	0	509	1.018	5.095	16.906
ESCALA 08			1%		-14%	0%	50%	0%	0%	-41%		27%		0%	0%	-2%	0%
Hombre	1	1	18.897	0	1.026	66	200	1.632	1.632	179	0	39	0	816	1.632	7.220	26.116
Mujer	3	3	18.710	0	1.166	66	100	1.632	1.632	251	0	28	0	816	1.632	7.349	26.156

- 7) Registre segons valoració del lloc de treball a partir dels imports equiparables promig, on es detallen el número de persona que componen cada grup. S'identifiquen en l'escala 05 es produeix bretxa per la dona que es troba en baixa de maternitat.

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TRIENIO	GUARDIAS	RETRASOS	PLUS ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PRESTACIONES SS	PAGO CARGO EMPRE	COMPENSA O TP	INCENTIVOS PROD	INCENTIVOS PROD	Tot COMPL SAL Ea	TOTAL SALARIO Ea
TOTAL						-5%	22%	68%	9%	9%	-14%	6%	14%			8%	-1%		
Hombre	2	2	0	0	0	20.288	713	1.109	71	750	1.821	1.821	221	0	35	875	1.751	9.217	29.505
Mujer	15	15	1	1	0	21.226	556	356	65	686	2.072	1.714	191	29	109	827	1.890	8.495	29.721

							Tot	TOTAL												
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TRIENIO O	GUARDIAS	RETRASOS	PLUS ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PRESTACION SS	PAGO CARGO EMPRE	COMPLEMENTO TP	INCENTIVOS PRODUCTIVO	INCENTIVOS PRODUCTIVO	COMPLS AL Ea	SALARIO Ea	
ESCALA 01																		0	0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.575	39.729	
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.153	1.440	0	99	1.400	2.528	2.528	0	0	0	1.194	2.388		
ESCALA 02																		0	0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 03																		0	0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.115	38.269	
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.153	720	0	99	800	2.458	2.458	0	0	0	1.194	2.388		
ESCALA 04																		0	0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.603	33.339	
Mujer	1	1	0	0	0	0	22.736	1.419	0	81	1.400	2.116	2.116	322	0	188	988	1.976	34%	16%
ESCALA 05							7%	81%	65%	40%	53%	14%	40%	78%		57%	37%	0%	11.215	32.895
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.680	1.427	1.192	76	1.300	2.010	2.010	264	0	32	935	1.870	7.372	27.549
Mujer	5	5	0	1	0	1	20.177	267	417	46	617	2.283	1.209	59	0	14	585	1.877		
ESCALA 06																		0	0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9.140	30.749	
Mujer	3	3	0	0	0	0	21.609	568	0	76	667	1.999	1.999	534	0	388	970	1.940		
ESCALA 07																		0	0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7.506	24.952	
Mujer	1	1	1	0	0	1	17.446	1.058	0	41	799	1.607	1.607	122	0	19	752	1.503		
ESCALA 08							1%		-6%	0%	-33%	-1%	-1%	1%		-70%	0%	0%	-8%	-2%
Hombre	1	1	0	0	0	0	18.897	0	1.026	66	200	1.632	1.632	179	0	39	816	1.632	7.220	26.116
Mujer	3	3	0	0	0	0	18.729	220	1.083	66	267	1.655	1.655	176	147	66	816	1.632	7.783	26.512

A l'escala 05, en normalitzar i anualitzar el sou de la persona que s'ha incorporat de l'excedència, la desviació passa del 30% al 16%.

- 8) Registre segons valoració del lloc de treball a partir dels imports equiparables calculats amb la mediana, on es detallen el número de persona que componen cada grup. En l'escala 05 continua la bretxa, situada en un 9%

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TRIENIO	GUARDIAS	RETRASOS	PLUS ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PRESTACIÓ SS	PAGO CARGO EMPRE	COMPL O TP	INCEN TIVOS PRODU	INCEN TIVOS PRODU	Tot COMPLS AL Ea	TOTAL SALARIO Ea
TOTAL							-8%	42%	100%	-7%	20%	-5%		100%		49%	-7%	-7%	9%	-1%
Hombre	2	2	0	0	0	0	20.288	713	1.109	71	750	1.821	1.821	221	0	35	875	1.751	9.217	29.504
Mujer	15	15	1	1	0	2	21.962	417	0	76	600	1.905	1.870	0	0	18	935	1.870	8.370	29.808

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TRIENIO O	GUARDIAS	RETRASOS	PLUS ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA DICIEM	PAGA EXTRA JUNIO	PRESTACIÓ SS	PAGO CARGO EMPRE	COMPL O TP	INCEN TIVOS PRODU	INCEN TIVOS PRODU	Tot COMPLS AL Ea	TOTAL SALARIO Ea
ESCALA 01																			0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.575	39.729
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.153	1.440	0	99	1.400	2.528	2.528	0	0	0	1.194	2.388		
ESCALA 02																			0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 03																			0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.115	38.269
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.153	720	0	99	800	2.458	2.458	0	0	0	1.194	2.388		
ESCALA 04																			0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.603	33.339
Mujer	1	1	0	0	0	0	22.736	1.419	0	81	1.400	2.116	2.116	322	0	188	988	1.976	30%	9
ESCALA 05							-1%	78%	100%	0%	62%	5%	7%	100%		100%	0%	0%	11.215	32.895
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.680	1.427	1.192	76	1.300	2.010	2.010	264	0	32	935	1.870		
Mujer	5	5	0	1	0	1	21.962	320	0	76	500	1.905	1.870	0	0	0	934	1.870	7.846	29.808
ESCALA 06																			0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	3	3	0	0	0	0	22.478	720	0	76	900	2.046	2.046	264	0	83	988	1.976	9.239	31.549
ESCALA 07																			0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	1	0	0	1	17.446	1.058	0	41	799	1.607	1.607	122	0	19	752	1.503	7.506	24.952
ESCALA 08							1%		-14%	0%	50%	0%	0%	-41%		27%	0%	0%	-2%	0
Hombre	1	1	0	0	0	0	18.897	0	1.026	66	200	1.632	1.632	179	0	39	816	1.632	7.220	26.116
Mujer	3	3	0	0	0	0	18.710	0	1.166	66	100	1.632	1.632	251	0	26	816	1.632	7.349	26.116

Si No

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals anuals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? Hi ha una mínima diferència en homes que cobren més, d'un 1% Les diferències salarials venen per una baixa de maternitat i algun complement salarial puntual.	x	
---	---	--

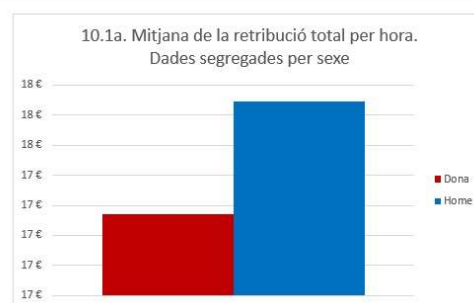
Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora	17,25 €	17,11 €	17,23 €	-0,8%

10.1. Mitjana de la retribució total per hora. Dades segregades per sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora	17,14 €	17,89 €	17,23 €	4,2%



Si No

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de retribució bruta per hora? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? Pel que fa a preu hora, l'home guanya una mica mes. Un 4.2%	x	
--	---	--

Beneficis socials. Tipologia.

Es disposa de beneficis socials? Quins?

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

No hi ha cap benefici social.

Percepció creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

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

Creuen que no hi ha bretxa salarial i que el sou està bé en comparació amb altres llocs.

- ☐ Si hi ha incentius o sou variable, com creuen que es garanteix l'objectivitat per donar-los?

Les persones enquestades consideren que tots són iguals i no hi ha diferència. Però es donarien per les càrregues laborals dels professionals, les guàrdies o plus de perillositat per agressions dels usuaris.

Conclusions de l'àmbit retribució

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit retribució	
Punts forts	Àrees de millora

	- Millorar la manera d'explicar per què alguns treballadors o treballadores cobren una mica més per complements. Incloure al manual de RRHH. Encara que a l'acord d'empresa ja estan explicats. -Decidir si es vol afegir més complements per assoliment d'objectius o per diferenciar la responsabilitat. -Crear el protocol de contractació on s'inclou el detall de les retribucions i complements.
--	---

Objectius de l'àmbit retribució i auditoria retributiva

Objectiu 1: No es planteja cap acció

Objectiu 2

Objectiu 3

7. Temps de treball i coresponsabilitat

	Si	No
• Disposeu de mesures que afavoreixen la conciliació i coresponsabilitat dins de l'organització? Si, sempre l'organització està a favor de la conciliació i la coresponsabilitat, són d'aplicació personalitzada i adaptativa a cada cas. En cas afirmatiu feu una relació de les mateixes:	X	
• Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? En cas afirmatiu, detalleu les mesures. No están per escrit, però s'apliquen i s'afavoreix personalment	X	

L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla? No estan recollides en cap document però al ser una entitat petita tots coneixen les responsabilitats familiars.	X	
Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? Si només quan ho necessiten, però no estan detallades en cap document En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures?	X	
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?		X
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes? No hi ha cap home que hagi necessitat de mesures, però s'ofereixen les mateixes que en el cas de les dones En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús?		X
El personal directiu fa ús d'alguna de les mesures? En cas afirmatiu, quines?		X

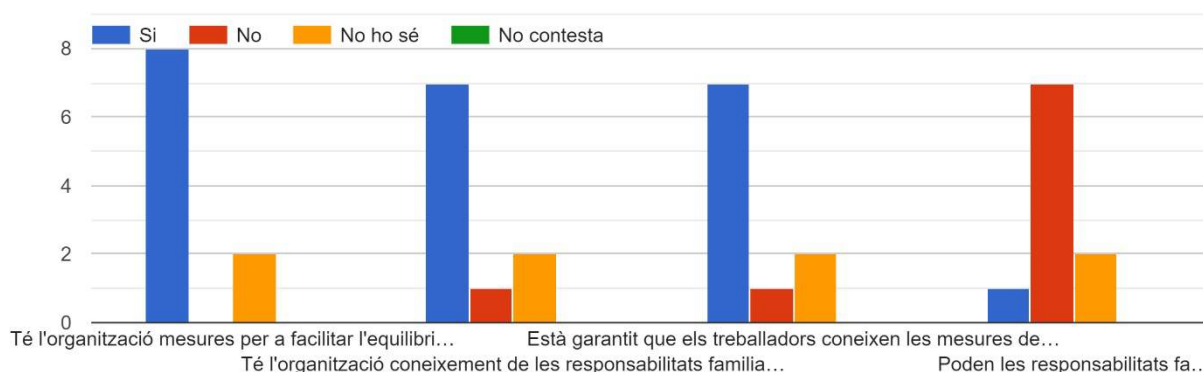
Si No

Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes?	X	
--	---	--

En cas que hi hagi diferències, aquestes perjudiquen especialment a les dones pel que fa a la seva acceptació als equips de treball?		X

Relacionem el detall de les respostes obtingudes en les enquestes realitzades a tot el personal, en concret en l'apartat d'assetjament sexual, detallant cada una de les preguntes realitzades:

- Té l'organització mesures per a facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Majoritàriament han contestat Si
- Té l'organització coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) dels treballadors? Majoritàriament han contestat "Si"
- Està garantit que els treballadors coneixen les mesures de conciliació? Majoritàriament han contestat "Si"
- Poden les responsabilitats familiars suposar un obstacle per a desenvolupar llocs de responsabilitat en l'organització? Majoritàriament han contestat "No".



Percepció creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

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

Sí que creuen que es facilita l'equilibri entre la vida familiar i laboral, però ha de ser el treballador o treballadora que s'informi de les opcions.

☐ Si dones i homes fan un ús diferencial, a què creuen que és atribuïble?
Tothom o gairebé tothom fa de 9 a 17h que ja és un bon horari.

☐ Quines mesures creuen que es podrien aplicar?

Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
Punts forts	Àrees de millora
-L'entitat afavoreix la conciliació familiar i professional sense existir un protocol escrit. -Les mesures de conciliació es troben ben explicades a l'acord d'empresa i tots els treballadors/es ho han de llegir i signar.	Tenir un referent per fer consultes d'aquest tema

Objectius de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Objectiu 1: No es planteja cap acció

Objectiu 2

Objectiu 3

8. Comunicació no sexista

	Si	No
L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? En cas afirmatiu, indiqueu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.		X

Tant a escala interna com externa (imatges i llenguatge de la web, publicitat que s'edita, comunicats interns, etc.), es fa un ús generalitzat d'una comunicació no sexista?	X	
--	---	--

Percepció, creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

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

Pensen que és important.

- ❑ L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/persones usuàries)?

No ho saben.

Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit comunicació no sexista	
Punts forts	Àrees de millora
L'empresa ha inclòs en la seva comunicació un punt de vista no sexista.	Cal fer una comunicació més explícita. S'ha d'acabar de generalitzar l'enfocament en tots els àmbits de comunicació de l'empresa (web, protocols, manuals, etc)

Objectius de l'àmbit comunicació no sexista

Objectiu 1: Crear un document de llenguatge inclusiu a l'abast de tothom per fer les comunicacions.

Objectiu 2

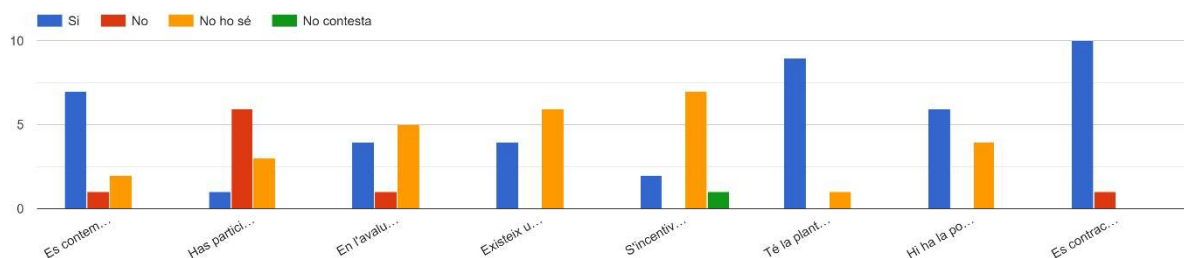
Objectiu 3

9. Salut laboral

	Si	No
S'ha realitzat per part de l'organització una avaluació de riscos, incorporant la perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, exposeu els principals resultats. No estan recollits en cap document	X	
S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?	X	
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?		X
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quins són els llocs o les activitats? No estan documentades	X	
Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades? No estan documentades	X	
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?		X

Adjuntem el detall de les respostes obtingudes en les enquestes realitzades a tot el personal, en concret en l'apartat d'assetjament sexual, detallant cada una de les preguntes realitzades:

- Es té un pla de prevenció de Riscos Laborals a l'empresa? La resposta majoritària és "Sí"
- Has participat en la representació legal de treballadors i treballadores en l'elaboració del pla de prevenció de riscos. La resposta majoritària és "No"
- En l'avaluació de riscos laborals, es contemplen mesures per als riscos laborals que puguin afectar la preconcepció, embaràs i lactància? Es reparteix entre Sí i No ho sé
- Existeix una relació de llocs de treball que no comportin risc per a l'embaràs i la lactància? Es reparteix entre Sí i No ho sé
- S'incentiva d'alguna manera el fet que els homes facin ús dels permisos per a la cura de persones? Principalment és No ho sé
- Té la plantilla determinats dies retribuïts a l'any de lliure disposició? La resposta majoritària és Sí
- Hi ha la possibilitat d'agafar dies lliures addicionals no retribuïts? Es reparteix entre Sí i No ho sé
- Es contracta personal per a substituir als qui tinguin suspès el seu contracte de treball per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural o se sobrecarrega de treball al personal ja contractat? La resposta majoritària és Sí



Conclusions de l'àmbit salut laboral

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés salut laboral	
Punts forts	Àrees de millora

La prevenció de riscos laborals està externalitzat.	- Donar visibilitat al protocol de riscos laborals i que sigui accessible per tothom. - Revisar si el document de prevenció de riscos laborals contempla la perspectiva de gènere
---	--

Objectius de l'àmbit salut laboral

Objectiu 1: Donar visibilitat al protocol de riscos laborals i que sigui accessible per tothom.

Objectiu 2

Objectiu 3

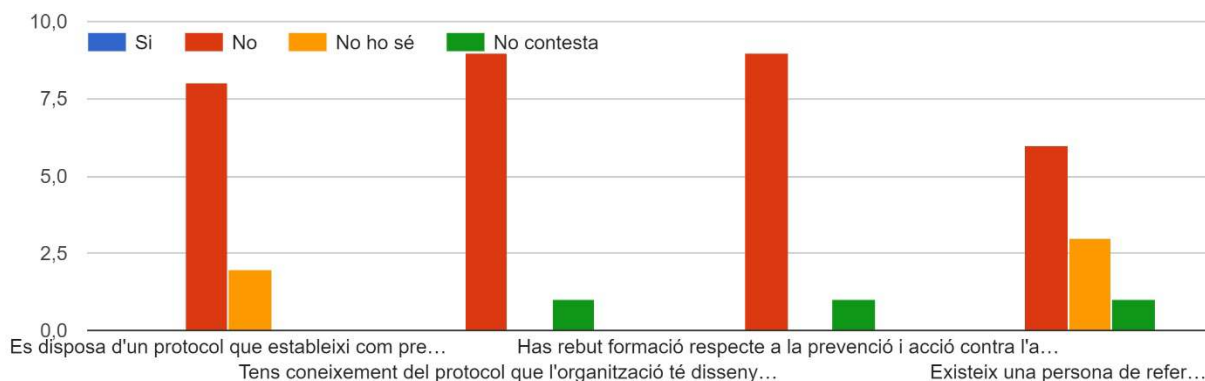
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	Si	No
• Disposeu d'un protocol que estableix com prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe? Es fan actuacions per a la prevenció de l'assetjament? En cas afirmatiu, indiqueu la data de realització del protocol i les actuacions realitzades.		X
• S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. En cas afirmatiu, quines han estat les vies?		X
• S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? En cas afirmatiu, en quins documents?		X
• S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? En cas afirmatiu: - Quins han estat els perfils que han rebut aquesta formació? - En quines dates es va portar a terme?		X

- Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?		
• Hi ha una persona de referència dins de l'organització per atendre les situacions d'assetjament?		X
• Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en els últims 4 anys? En cas afirmatiu: - Quants casos? - Quina ha estat la via de resolució: interna o externa? - S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les esmentades situacions?		X

Adjuntem el detall de les respostes obtingudes en les enquestes realitzades a tot el personal, en concret en l'apartat d'assetjament sexual, detallant cada una de les preguntes realitzades:

- Es disposa d'un protocol on s'estableix com prevenir i actuar en possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament basat en el sexe? La resposta majoritària és No
- Tens coneixement del protocol que l'organització té per a prevenir l'assetjament? La resposta majoritària és No
- Has rebut formació respecte a la prevenció i acció contra l'assetjament sexual i el gènere? La resposta majoritària és No
- Existeix una persona de referència dins de l'organització per a fer front a situacions d'assetjament? La resposta majoritària és No



Percepció, creences i mentalitat de les persones.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- ¿ Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

Creuen que és important tenir clar què cal fer si pateixes o algú pateix assetjament sexual i/o per raó de sexe. Aleshores, és necessari la prevenció i el coneixement.

- ¿ Creuen les persones entrevistades que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?

Creuen que no hi ha hagut casos.

- ¿ Coneixen les persones treballadores l'existència del protocol?

No saben si existeix un protocol o què haurien de fer.

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

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

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

Punts forts	Àrees de millora
	Establir un protocol pel total de treballadors/es - A mida dels usuaris - Identificador de quan és l'assetjament - Persones de referència a qui dirigir-se, preguntar i/o parlar. - Registre de les incidències - Incloure el protocol dins el pack de benvinguda als nous treballadors i voluntaris - Incloure dinàmiques o cursos pel personal.

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

Objectiu 1: Crear el protocol d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Objectiu 2

Objectiu 3

Accions, seguiment i modificacions de la Comissió de Seguiment

Objectius Pla d'Igualtat

A continuació es detallen els objectius acordats per la comissió d'igualtat per aplicar en el Pla d'Igualtat de l'entitat com a resultat de la diagnosi.

Cada objectiu pot tenir:

1. Definició d'objectius.
2. Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització.
3. Mitjans i recursos per a la implantació de les mesures, així com seguiment i avaluació de les mateixes.
4. Calendari d'implantació, seguiment i avaluació de les mesures.
5. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

Prioritat	Nom acció-Àmbit	Descripció de les actuacions	Responsable	Data inici	Data de fi	Canals de comunicació i Difusió	Indicadors de seguiment i avaluació	Recursos humans, materials, econòmics
1	Crear el protocol d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i fer difusió	Establir un protocol pel total de treballadors/es A mida dels usuaris Identificador de quan és l'assetjament Persones de referència a qui dirigir-se, preguntar i/o parlar.	Elena Urdiales Martín	14/6/2023	31/12/2023	Comunicació via email a la totalitat dels treballadors, conforme s'ha creat el protocol. I es deixar	A la reunió de seguiment de la comissió, s'avalua l'estat d'execució. I es verifica que el 100% dels	L'empresa contractada serà l'encarregada de la redacció del protocol i la resta de la comissió de seguiment

						à penjat al servidor. Cada treballador haurà de signar la recepció, lectura i comprensió del document	treballadors ha signat la recepció, lectura i comprensió del document	ent validarà que és correcte. Recursos monetaris pel projecte i el document digital que es trobarà a l'espai al servidor
2	Donar visibilitat al protocol de riscos laborals	Donar visibilitat al protocol de riscos laborals i que sigui accessible per tothom.	Mònica Agustí Ripoll	15/10/2023	15/12/2023	Comunicació via email a la totalitat dels treballadors, conforme s'ha creat el protocol. I es deixarà penjat al servidor i	Verificar que el 75% dels treballadors ha respost que ha llegit el protocol. I posteriorment revisar el % amb la comissió de seguiment	La Gerent serà l'encarregada de l'enviament del correu. El document digital es trobarà a l'espai al servidor

						deman arem que confir min la lectura del protoc ol		
3	Protocol formació	Crear protocol de formació per categories i el procés de petició. Com detectar les necessitats formatives. Concretar on publicar les formacions que s'ofereixen. I definir com demanar els treballadors formació si no està al pla de formació i el procés d'adjudicació/resposta	Beatriz Cano Cone sa i Coordi nadora Àrea Social	10/1/ 2024	10/1 2/20 24	Beatriz s'encar regarà de la comun icació via email a la totalita t dels treball adors, confor me s'ha creat el protoc ol. I es deixar à penjat al servid or i deman arem que confir min la lectura del protoc	La comissi ó avaluar à el protoc ol. Una vegada fet, s'enviar à a treballa dors i caldrà verifica r que el 75% dels treballa dors respon que ha llegit el protoc ol. Finalm ent, es revisar à el % de respost a amb la comissi	Les respons ables s'encarr eguen de la creació i redacci ó del protoco l. El docum ent digital es trobarà a l'espai al servido r

						ol	ó de seguiment	
4	Document de llenguatge inclusiu per comunicacions	Crear document de llenguatge inclusiu a l'abast de tothom	Genis Bel Sambola i Beatriz Cano Coneasa	10/1/2025	15/10/2025	Enviar mail als treballadors per poder fer aportacions als documents. La posteriori la comissió validar el document final que es penjarà a un lloc accessible per tothom	Una vegada presentat a treballadors, es deixarà 15 dies per fer aportacions. A la reunió següent de seguiment es farà la validació final de la comissió.	Les responsables s'encarreguen de la creació i redacció del document. I la totalitat de l'empresa de fer més aportacions. El document quedarà penjat en un lloc accessible (servidor)

5	Protocol de contractació	Redactar i protocol·litzar el procés de contractació	Mònica Agustí Ripoll	15/09/2025	30/03/2026	Comunicació via email a responsables d'àrea. Les deixarà penjat al servidor	En la reunió de seguiment s'informarà a la Comissió de la seva execució o punt en el que es troba	La Gerent encarregada de la redacció del protocol i la resta de la comissió de seguiment validarà que és correcta. No cal recusos materials, és un document digital que ocupa espai al servidor
6	Comunicar noves vacants	Revisar que al protocol de benvinguda si està explicat com es fa promoció de les ofertes de treball i com optar a elles.	Mònica Agustí Ripoll	30/03/2026	30/07/2026	Comunicació via email a tots els treballadors. Les modificarà el docum	En la reunió de seguiment s'informarà a la Comissió de la nova redacció	La Gerent encarregada de la redacció de la modificació del protocol i la resta de

						ent que està penjat al servid or	ó	la comissi ó de seguim ent validarà que és correct e. No cal recusos materia ls, és un docum ent digital que ocupa espai al servido r
--	--	--	--	--	--	--	---	---

Seguiment i avaluació del pla – Cronograma

	2023			2024				2025				2026				2027	
Seguiment i avaluació	2nTri mest re	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2

Seguiment de la implementació del Pla d'Acció en els diferents àmbits d'igualtat (Cada 6 mesos)																	
Avaluacions anuals intermèdies																	
Avaluació final																	
Accions en el temps	2n Tri mest re	3	4	1r Tri m est re	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
0_Constituir la Comissió de Seguiment																	
1_Crear el protocol d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i fer difusió																	
2_Donar visibilitat al protocol de riscos laborals																	
3_Protocol formació																	

4_Document de llenguatge inclusiu per comunicacions																	
5_Protocol de contractació																	
6_Comunicar noves vacants																	

Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment i l'avaluació

La creació de la comissió d'igualtat representa la voluntat dels seus integrants d'arribar a un acord per a l'elaboració i posterior implantació d'un pla d'igualtat en l'empresa.

El present reglament té com a objecte inicial determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat de l'entitat i el funcionament de la Comissió de Seguiment del pla d'igualtat.

Objectiu

La Comissió per a la Igualtat està constituïda per vetllar el compliment del principi d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes a l'entitat i especialment per la implantació del Pla d'Igualtat de dones i homes a l'entitat.

Funcions de la Comissió Negociadora

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de dones i homes.
2. Proposar la modificació del Pla, si s'escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
3. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.
4. Aixecar actes de les reunions.

Funcions de la Comissió de Seguiment

1. Obtenir informació periòdica sobre el resultat de l'aplicació de les diferents mesures del pla d'igualtat.
2. Emetre informes sobre les avaluacions que la Comissió d'Igualtat dugui a terme sobre l'execució del pla d'igualtat. Actes de seguiment i informes anuals.
3. Fer seguiment de la informació i sensibilitzar la plantilla, a través dels departaments corresponents, sobre els objectius i continguts del Pla d'igualtat, així com el seu grau d'execució.
4. Acompanyar i impulsar la implementació del Pla d'igualtat, informar i assessorar sobre la forma i/o l'aplicació de les mesures, i vigilar-ne l'acompliment.
5. Efectuar les actualitzacions i/o adequacions que es puguin derivar dels informes anuals.
6. Fer noves propostes sobre les mesures que s'han de dur a terme en el Pla d'igualtat.
7. Interpretar i valorar les solucions als possibles conflictes que es puguin produir en l'aplicació del Pla d'igualtat.

Composició

La comissió d'igualtat tindrà, a poder ser, representació paritària. Estarà formada en total per 2 persones, representants de l'empresa i representants dels treballadors/es esmentades a l'inici del Pla.

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat es formarà la Comissió de Seguiment formada per les persones que han format part de la Comissió d'Igualtat.

- Mònica Agustí Ripoll - representació de l'empresa
- Genis Bel Sambola - representació dels treballadors/es

I es tindrà grups motors o d'ajuda, inicialment formats per:

- Beatriz Cano Conesa
- Elena Urdiales Martin

La constitució/validació de la Comissió de Seguiment es farà com a primera activitat una vegada presentat i validat el Pla d'Igualtat.

Funcionament

- La comissió de seguiment es **reunirà cada 6 mesos** o quan qualsevol de les parts així ho sol·licita, amb un avís previ de 15 dies per realitzar el seguiment continu del pla.
- Cada 6 mesos hi haurà **avaluacions de seguiment** amb aixecament d'acta de la reunió. A inicis o finals d'any, una **avaluació anual**. I una **avaluació final** l'últim semestre de validesa del Pla d'Igualtat.
- En la primera reunió de la Comissió es decidirà qui és l'encarregat/da del seguiment de les accions, la posada en marxa de la següent reunió, realitzar les actes i aixecar acta de les votacions i quòrums. **Reglament** per una correcta participació de la Comissió de Seguiment.
- En cada reunió s'aixecarà una **acta** i es guardaran degudament. A l'acta es farà constar: el resum de les matèries tractades; els acords, totals o parcials, adoptats; els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si escau en altres reunions i les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.
- Les **decisions** de la Comissió (Igualtat i Seguiment) s'aproven per votació de la majoria. I es reflecteixen els acords aconseguits en l'acta de la reunió.
- En cas de **desacord** en la negociació, aplicació, i interpretació dels acords, excepte respecte les matèries que existeix reserva de llei, es resoldran pel procediment de la mediació. I es farà constar en l'acta les posicions defensades per cada representació. En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre, en la Comissió de Seguiment, les parts, de comú acord, podran plantejar l'arbitratge de la qüestió debatuda davant dels Serveis territorials del Departament d'Empresa i Treball.
- Totes les persones que conformen la Comissió han de respectar la **confidencialitat** de les reunions.

Procediment de modificació

Qualsevol **modificació** en el seguiment, avaluació o que sigui el resultat de la revisió del Pla d'Igualtat, es farà a través d'una reunió extraordinària on han d'assistir més del 75% dels seus components i els seus acords han de ser presos per majoria absoluta i deixada constància a l'acta.

Signatures

Composició de la comissió encarregada del seguiment i l'avaluació.

Barcelona, 22 de maig de 2023